
HORS CHAMP

L'équité salariale au Canada : un progrès inégal

Christiane Bernier et Simon Laflamme

Laurentian University, Department of Sociology, Ramsey Lake Road, Sudbury, Ontario, P3E 2C6, Canada, E-mail : laflamme@nickel.laurentian.ca

Résumé : Cet article présente les résultats d'une analyse de la différence des revenus au Canada entre les hommes et les femmes au cours 1971 à 1996. Il s'appuie, pour cela, sur les recensements de 1971, 1981, 1991 et 1996. Il tient compte du niveau d'éducation, de l'âge et du secteur d'occupation. En faisant ainsi, il permet de repérer des évolutions de tous ordres, mais il permet surtout d'identifier les milieux les plus affectés par la discrimination, ceux qui devraient davantage faire l'objet des politiques d'équité.

Mots clés : Équité salariale, occupation, ségrégation sexuelle, Canada

Abstract : *Pay Equity : Unequal Progress.* This article presents an analysis of the wage differences between men and women in Canada from 1971 to 1996. It is based on the census statistics for 1971, 1981, 1991, and 1996. It is controlling for levels of education, age, and occupation. This method identifies different trends and development, but most importantly, it is capable of indicating which groups are most affected by gender discrimination, those on which pay equity programmes should concentrate.

Key words : Pay equity, occupation, gender segregation, Canada

Il est tout à fait normal, après avoir gagné « à travail égal, salaire égal » de passer à l'étape suivante « à travail différent mais de valeur égale, salaire égal ».

Monique Simard¹

Introduction

Bien que le principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes soit reconnu depuis longtemps au Canada², il a fallu les revendications des commissions des droits de la personne et les analyses féministes des années 1970 pour que la discrimination vécue par les femmes sur le marché du travail soit largement vue

1 « L'équité salariale: un défi dans notre société », 1989 : 54.

2 La question de l'équité salariale est évoquée, au Canada, depuis 1919, sans que cela change quoi que ce soit à la discrimination sexuelle dans l'emploi. Le Canada avait, en 1948, ratifié la politique de *travail égal/salaire égal* des Nations Unies, mais n'a pas entériné la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail de 1950, visant la reconnaissance d'une rémunération égale pour les travailleurs et les travailleuses accomplissant un travail d'égale valeur, avant les années 1970.

comme un phénomène social grave. En fait, ce n'est que lorsque les différentes recherches ont fait valoir que ce n'était pas tant la valeur du travail de l'homme qui était reconnue dans son salaire que l'homme lui-même, que la théorie féministe, dénonçant la construction economico-sexuelle de l'emploi comme première responsable de cette discrimination, a pu être entendue. Cette théorie permettait, en effet, de lier les bas salaires que gagnaient les femmes à leur infériorisation sociale et symbolique qui s'exprimait notamment à travers l'idéologie des sphères publique/privée avalisant leur ghettoïsation; et ce, tant dans certains secteurs d'emploi que dans des types d'emploi dits féminins, démontrant par là la forme systémique de la discrimination (Connelly, 1978; Amstrong et Amstrong, 1978, 1990; David, 1986, 1988; Reskin, 1984; Gunderson, 1975; Wilson, 1991).

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

Gunderson (1994) divise en cinq catégories les sources potentielles de l'iniquité salariale :

- 1) les différences en capital humain (éducation, formation, possibilité de mobilité, recherche d'emploi, statut matrimonial);
- 2) les différences dans les emplois désirés;
- 3) les différences dans les emplois disponibles;
- 4) les différences dans le salaire pour un emploi identique;
- 5) les différences dans le salaire pour un emploi de valeur équivalente.

Les deux premières catégories sont liées à la socialisation et à l'intériorisation des valeurs associées aux rôles sexuels, et ce sont les arguments traditionnellement invoqués – notamment par la théorie du capital humain – pour justifier l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les autres relèvent de l'existence de la ségrégation sexuelle sur le marché du travail, renvoient à de la discrimination pure et devraient donc, selon l'auteur, être sujets aux réajustements dans le cadre de programmes d'équité en emploi.

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 : discussion 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; etc.

Tous ces travaux – et les polémiques qu'ils ont suscitées – sont importants et font preuve de la complexité de la problématique. Dans plusieurs de ces études, on a présenté, à partir de calculs de divers ratios, la répartition des revenus d'emploi entre les hommes et les femmes, rendant non équivoque, si besoin était, la discrimination dont les femmes furent et continuent d'être victimes, au Canada, comme ailleurs (Amstrong, Amstrong, 1990; Fillmore, 1990; Cuneo, 1990; Fudge et McDermott, 1991; Kelly, 1988; Weiner, Gunderson, 1990; Gunderson, 1994; Marcotte, 1987; Dumas, Mayer, 1989; Terrell, 1992, Reskin, 1990). Les statistiques, en effet, sont à ce point éloquentes qu'on voit mal comment on pourrait ne pas entendre leur vérité.

Cependant, la plupart des analyses présentées se basent sur des chiffres globaux qui, bien qu'ils illustrent l'écart qui sépare les hommes des femmes d'une façon générale, ou même par catégorie d'emploi, cachent des réalités subtiles et importantes. Le quotient femme/homme que l'on obtient ainsi est réel, mais il est moins révélateur qu'il n'y paraît; il donne, en effet, l'impression d'une situation uniforme et il camoufle des différences considérables entre les femmes elles-mêmes: certaines sont encore très discriminées alors que d'autres ont obtenu la pleine équité salariale.

L'intention de cet article est de faire état des nouvelles tendances dans la répartition des salaires, en présentant de façon détaillée le quotient femme/homme (F/H), par catégorie d'emploi, selon certaines variables, les groupes d'âge et les niveaux d'éducation, pour les années 1971, 1981, 1991, 1996, pour l'ensemble des travailleurs à temps plein. Cette comparaison est intéressante en ce qu'elle rend compte, chiffres à l'appui, des progrès réellement accomplis par les femmes dans les différentes catégories d'emploi, en même temps qu'elle permet d'identifier les lieux où l'accès à l'égalité semble encore très problématique.

Ventilation de l'âge et de l'éducation .

Soulignons au départ qu'il apparaît normal d'appréhender dans

son ensemble la condition des femmes, comme cela fut fait jusqu'à présent, tant les théories féministes ont établi l'universalité (et non l'uniformité) de la division des rôles sexuels : les responsabilités familiales et domestiques des femmes étant le tandem obligé de la lecture de la ségrégation du marché du travail, et ce, sous toutes ses formes et dans tous ses aspects. Toutefois cette perspective globale, bien qu'elle soit essentielle, empêche parfois de mettre en lumière des situations qui donneraient accès à la complexité de l'inégalité des sexes, et ne permet pas toujours de mesurer l'effet du féminisme lui-même, (changement des mentalités) ni celui des actions entreprises (influence des divers programmes d'équité) sur la répartition des revenus d'emploi.

Ainsi, on sait que les individus qui bénéficient des meilleurs revenus sont ceux qui travaillent à plein temps, qui ont plus de 50 ans et qui sont qualifiés. Or, c'est précisément dans ce groupe que la représentation des femmes est la plus faible; non pas que les femmes de cette classe d'âge ne soient pas nombreuses à être sur le marché du travail, mais elles y sont encore majoritairement confinées dans les types d'emploi dits féminins, souvent non syndiqués, et elles sont souvent sous-qualifiées, ce qui fait d'elles des travailleuses généralement très mal payées. Aussi, dans la mesure où les femmes de ce groupe d'âge travaillent dans une forte proportion, occupent une large part du marché de l'emploi, ont peu de moyens de pression et sont peu instruites, 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.

On peut déjà faire cette constatation en ne s'attardant que sur les données des travailleuses à plein temps, c'est-à-dire sans même que soient prises en considération les transformations des années 1990 dans la structure d'emploi précarisant le travail des femmes et des jeunes (contrats divers; travail à durée déterminée; temps partiels; etc.) qui constituent un facteur aggravant de leur situation. En outre, les mentalités, au regard du travail féminin, ne se transforment que depuis peu et la généralisation de l'éducation avancée des femmes ne date en réalité que d'une vingtaine d'années. En 1970, la proportion de femmes diplômées d'université par rapport à l'ensemble des diplômés n'était que de 0,37³, et peu de femmes s'aventuraient dans les secteurs d'emploi non traditionnels où elles n'étaient pas particulièrement bienvenues et où, de toute façon, elles n'arrivaient pas à être aussi bien rémunérées que les hommes (Fillmore,

3 Statistique Canada, *Annuaire du Canada*, 1992, catalogue 11-402F/1992 : 133. En 1981, cette proportion grimpe à 0,49; en 1991, à près de 0,56. En 1997, elle se situe à 0,58. (Statistique Canada, *Annuaire du Canada*, CD-ROM, 1997, CANSIM, tableau de recoupement 00580602).

1990). Il n'est donc pas étonnant que, dans les années 1990, on ne compte pas encore massivement de femmes dans les hautes sphères de la structure d'occupation canadienne⁴.

Aussi, dans la mesure où le revenu est fonction de l'occupation⁵ et où l'occupation est, en partie, fonction de l'éducation, il ne faut pas se surprendre que la distribution des revenus tarde à s'équilibrer entre les hommes et les femmes. Voilà pourquoi il est impératif d'observer les variations sur vingt-cinq ans, tant en fonction de l'éducation que de l'âge; les plus jeunes femmes, étant, en moyenne, plus scolarisées que leurs aînées, devraient être moins susceptibles de subir l'iniquité salariale. En outre, tant que les femmes n'occuperont pas en grand nombre les strates supérieures du système de division du travail, elles ne pourront partager avec les hommes les revenus les plus élevés et, par conséquent, accroître de façon significative la moyenne de l'ensemble des femmes, du moins au sein d'une économie libérale.

Ainsi, selon nous, une étude de la répartition des revenus d'emploi selon le sexe doit prendre en considération les quatre variables suivantes : le fait que le travail est à plein temps ou non, le secteur d'occupation, le niveau d'éducation et, impérativement, l'âge. Or, il est étonnant de constater que cette dernière variable fait peu partie des préoccupations de la plupart des spécialistes de l'équité salariale, bien que plusieurs travaux aient reconnu que le quotient femme/homme pouvait varier selon divers éléments (éducation, formation, expérience, degré de syndicalisation) et que l'écart salarial diminue avec le temps.

Il est certain que les questions concernant la discrimination salariale et l'équité ont principalement été explorées dans le but de rendre évidents la vision naturaliste de la société et les préjugés sexistes prévalant dans l'embauche et l'évaluation de la valeur comparative du travail, afin de leur apporter des correctifs. En ce sens, on peut comprendre que toutes les variables relatives au capital humain aient été volontairement neutralisées dans les analyses pour permettre l'établissement de la preuve de la part non expliquée de l'écart salarial, rendant par là évident le sexisme des pratiques socio-économiques.

4 Les causes de cet état de fait ne sont pas abordées, ici. La plupart des analyses citées ci-dessus ont démontré à l'envi l'importance du sexisme comme facteur explicatif majeur dans la non-poursuite d'une carrière de haut niveau pour les femmes. La théorie du *plafond de verre* (Reskin et Padavic, 1994; Konrad et Cannings, 1994), en ce qui a trait à l'avancement des femmes dans la hiérarchie administrative, et celle de *l'orientation différentielle des trajectoires* (Davies et al., 1995; Kempeneers, 1992) expliquant comment les femmes sont amenées à choisir des emplois permettant la conciliation travail-famille, restent encore très pertinentes.

5 Il n'est pas utile pour les fins de ce travail d'entrer dans la discussion sur les désignations de fonctions ou d'occupations remplies par les hommes et les femmes. Comme chacun le sait, des appellations différentes de postes qui recouvrent un travail sensiblement similaire constituent souvent un des éléments même de la discrimination.

C'est le cas des travaux de Weiner et Gunderson (1990). Comme bien d'autres, ils rapportent que le salaire moyen des femmes, en 1967, n'était qu'à 0,59 de celui des hommes, qu'en 1977, il n'était qu'à 0,62 et qu'en 1987, il était à 0,66⁶. L'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes n'est ainsi passé que de 0,41 à 0,34 en deux décennies (statistiques sur le revenu tiré de l'emploi de personnes ayant travaillé à plein temps et toute l'année). Selon la vision développée par ces auteurs au début des années 1990, les politiques d'équité salariale pourraient réduire du tiers le 0,34 qui subsiste. Ce qui laisse une différence de près de 0,23, qui, selon eux, serait fonction du niveau d'éducation, du degré de syndicalisation, du nombre d'heures travaillées et du secteur d'emploi (1990 : 10-11).

Mais il n'est pas question d'âge, comme s'il n'apparaissait pas aux auteurs que la discrimination puisse affecter des catégories d'âge en particulier. En fait on peut soulever la même critique pour la plupart des analyses qui portent sur l'équité salariale et particulièrement en ce qui a trait à celles qui utilisent des données statistiques comparatives faisant intervenir plusieurs années de recensement. Pour ne donner que quelques exemples : De Sève (1988), Amstrong, Amstrong (1990), Fillmore (1990, 1996), Reskin (1990), Reskin, Padavic (1994), Davies *et al.*, (1995).

On peut certes comparer les emplois de plusieurs façons⁷ et, comme bien d'autres chercheurs, nous sommes d'avis que l'écart salarial n'est qu'une des manifestations de la discrimination dont sont victimes les femmes sur le marché du travail. Néanmoins, l'analyse du revenu est cruciale : dans la mesure où l'on peut montrer que, dans un secteur général de travail donné, pour un ensemble d'individus possédant des qualifications scolaires de niveau comparable, travaillant à plein temps, au sein d'une même catégorie d'âge, on trouve un sous-ensemble important dont les revenus sont en moyenne inférieurs à ceux du reste des individus (ex. les femmes), il y a là manifestation directe de discrimination. De la même manière, dans la mesure où l'on peut comparer le sexe, les classes d'âge, le niveau d'éducation pour un emploi donné, lors d'une année donnée, on est en mesure de démontrer où se fait la transformation économique des rapports femmes/hommes dans l'emploi et, surtout, quels sont les lieux où la discrimination est la plus marquée.

6 En 1997, ce ratio est à 0,73, statistiques calculées pour les travailleurs à temps plein toute l'année, et à près de 0,65 pour l'ensemble des travailleurs (Statistique Canada, publication no 13-217-XPB au catalogue).

7 La question des méthodes d'évaluation de la valeur du travail et la comparabilité des emplois ne sont pas du ressort de cette recherche.

Méthode

Les échantillons

Notre étude s'appuie sur les microdonnées des enquêtes sur les individus de Statistique Canada pour les années de recensement 1971, 1981, 1991 et 1996.

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 1996, on dénombre 480 979 cas, répartis en 254 093 hommes et 226 886 femmes.

Les variables principales

Outre le sexe et le revenu tiré d'un emploi, nos variables principales sont : l'occupation, l'âge et le niveau d'éducation.

Le revenu

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

L'occupation

Pour des fins de comparaison, nous avons classé les occupations selon la grille que Statistique Canada a établie en 1971. 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 éliminé la variable. Cependant, les données de 1996 ont été catégorisées selon d'autres variables occupationnelles dont les valeurs sont souvent compatibles avec celles de la classification de 1971. Pour rendre la comparaison possible, nous avons recouru aux valeurs de deux variables : la catégorisation professionnelle de 1981 (IND80P) et celle de 1991 (SOC91P) qui, toutes deux, sont offertes dans le fichier de microdonnées à grande diffusion. La première variable se nomme «industrie (classe type des industries 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 occupations

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 (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 classe type professionnelle de 1991)». 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 occupations

Classification de 1991 (SOC91P)	Classification de 1971 (OCC71)
cadre supérieur (1) & autres cadres (2) & professionnels en gestion (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 (9)	travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs assimilés (3)
art, culture, sport, loisir (11)	professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé (6)

Dans cette opération, nous avons perdu, en 1996, trois valeurs 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 le but est de comparer les salaires des hommes et des femmes sur vingt-cinq ans; or, les catégories d'emplois 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 15 ans, nous l'avons dit, font partie de notre échantillon. Pour des fins de comparaisons, nous avons constitué des groupes d'âge. Les personnes de 50 ans ou plus font partie d'une même catégorie puisque nous avons supposé que leur situation relative à l'emploi n'aurait pas visiblement, du moins sur un plan sociétal, subi les effets du mouvement vers l'égalité des sexes - ce qui a été confirmé par des analyses de régression. Nous avons défini sept autres 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 huit groupes suivants : de 15 à 19 ans, de 20 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 illustrations (notamment dans les graphiques présentés en annexe), nous avons exclu le groupe des personnes qui ont entre 15 et 19 ans parce qu'il est difficile d'y observer des variations selon le niveau d'éducation.

L'éducation

Étant donné qu'on trouve différents 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. Si les programmes d'études primaires et secondaires ne comprennent pas partout le même nombre d'années, on trouve partout des cours primaires et des cours secondaires. De même, il n'y a pas de système d'éducation canadien qui ne dispense pas un enseignement professionnel postsecondaire mais non universitaire (genre collège ou école de métier), ou qui n'offre pas d'études universitaires de premier cycle et d'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 au niveau collégial, ou plutôt 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 premier cycle. Les personnes qui sont classées soit au collégial, soit au premier cycle universitaire, soit aux études supérieures n'ont pas forcément terminé leurs études. Un individu, par exemple, qui viendrait d'entreprendre des études de second 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

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 a 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 général 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 revenus des femmes et ceux des hommes de façon détaillée. Les outils statistiques sont ici tout désignés : *tests t* et *analyses de variance*.

Les échantillons sont de très grande taille. Ils rendent possible 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 F/H 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 d'éducation ou l'occupation ? On comprendra que, compte tenu de la taille de nos échantillons, toute *test t* ou toute *analyse de variance* - à deux, à trois, voire à quatre facteurs, même dans des devis $2 \times 5 \times 8 \times 17$ -, 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 - laquelle est un fait manifeste de

1971 à 1996 - 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.

La question qui est posée est la suivante : qu'en est-il de la comparaison des salaires F/H quand on tient compte de l'occupation, du niveau d'éducation et de l'âge ? Il s'agit certainement d'une analyse minimale si l'on veut juger des progrès de la condition féminine en matière de rémunération sur un plan sociétal. C'est cette analyse minimale que nous proposons ici. Pour dépeindre cette évolution, plutôt que de nous étendre sur les fluctuations des valeurs t ou F , nous insisterons sur les quotients F/H. Nous avons donc construit un vaste tableau où, dans chaque secteur d'occupation, nous avons calculé un quotient du revenu F/H pour chacune des huit catégories d'âge et, à l'intérieur de chacune de ces catégories, pour chacun des cinq niveaux d'éducation. Ce travail a été effectué pour chacune des quatre années pour lesquelles nous disposons de données (1971;1981;1991;1996). Pour les fins de cette étude, ce tableau donne un portrait suffisamment détaillé de la situation en même temps qu'il offre une perspective sur un quart de siècle.

Le rapport à l'âge dans l'ensemble

Pour bien comprendre l'influence de l'âge, voyons d'abord comment cette variable agit sur l'ensemble des travailleurs (hommes et femmes), indépendamment du fait qu'ils soient à plein temps ou à temps partiel. En 1971, le quotient F/H était, globalement, de 0,71 pour les femmes âgées entre 15 et 19 ans, il diminuait à 0,61 chez celles qui avaient entre 20 et 24 ans pour chuter à 0,32 dans la catégorie de 25 à 29 ans. C'est que le salaire des hommes tendait, dans l'ensemble, à s'accroître jusque vers l'âge de 40 ans alors que celui des femmes, lui, commençait à diminuer autour de l'âge de 25 ans⁸. En 1981, le scénario était légèrement différent : le salaire des hommes augmentait toujours, en moyenne, jusqu'à 40 ans environ; mais celui des femmes, cette fois, commençait à diminuer un peu plus tard, c'est-à-dire vers l'âge de 30 ans. Cela avait pour effet que les femmes dont l'âge se situait entre 30 et 34 ans avaient un salaire moyen qui était à 0,39 de celui des hommes, alors que celles qui avaient

⁸ On voit sans nul doute ici les effets de la discontinuité en emploi des femmes, conséquence de l'organisation sociale du maternage et des responsabilités domestiques.

de 15 à 19 ans touchaient 0,72 de ce à quoi les hommes avaient droit⁹. En 1991, la répartition des revenus était tout autre. L'écart augmentait avec l'âge, mais le salaire moyen des femmes ne commençait à diminuer qu'après 45 ans et celui des hommes, après 50 ans. On n'avait plus de quotients de 0,30; mais on trouvait encore des quotients de moins de 0,60 à partir de la quarantaine. Notons le fait que ces ratios étaient de 0,73 pour les femmes de 25 à 29 ans, de 0,80 pour celles qui avaient entre 20 et 24 ans et de 0,83 pour les plus jeunes travailleuses de 15 à 19 ans.¹⁰ En 1996, on n'observe plus aucun quotient en dessous de 0,60. Les femmes les plus âgées gagnent 0,63 du salaire masculin, alors que celles qui ont moins de 35 ans connaissent des ratios de 0,70 et plus.

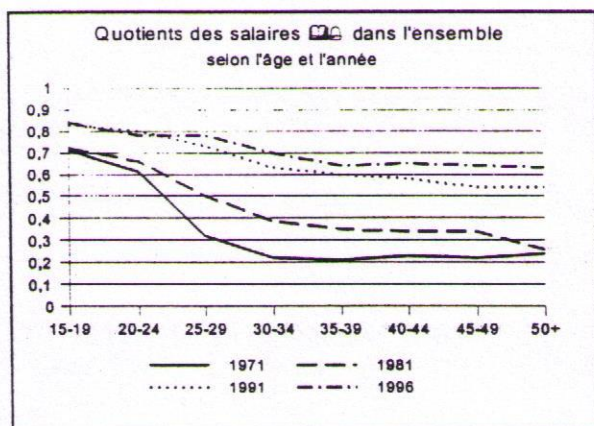


Figure 1. Quotients des salaires F/H dans l'ensemble selon l'âge et l'année

On voit bien dans l'ensemble que, de 1971 à 1996, les ratios se sont nettement accrus partout et que, en 1996, l'effet de l'âge est beaucoup moins grand qu'il ne l'était en 1971.

⁹ Résultat sans doute des deux phénomènes que l'on a vu se produire dans les années 1980: le report de maternités chez certaines catégories de femmes et l'augmentation remarquable des mères de très jeunes enfants dans des emplois à temps partiel.

¹⁰ En 1971, les F pour les effets du sexe et de l'âge sont de 32 918,17 et de 2 688,10 respectivement et l'effet d'interaction est de l'ordre de 1444,53. En 1981, les effets du sexe et de l'âge sont de 60 508,01 et de 8357,77; l'effet d'interaction est de 2300,21. En 1991, les effets des deux variables sexe et âge sont de 43 503,49 et de 12 537,47; pour l'interaction, on voit un F de 1588,83. En 1996, l'influence du sexe donne un F de 27 358,19; celle de l'âge, un F de 13 161,94, et l'interaction des deux variables présente un F de 1 078,47. Il va sans dire que les p sont très faibles et que, donc, les différences sont toutes significatives.

Le rapport à l'éducation dans l'ensemble

Voyons maintenant l'effet de l'éducation sur les mêmes catégories de personnes, c'est-à-dire sur l'ensemble des travailleurs à plein temps et à temps partiel confondus. Cet effet est manifeste : plus la femme est instruite, moins elle est discriminée - quoiqu'elle le soit toujours (aucune valeur ne dépasse 0,80). Les tendances des moyennes sont éloquentes. En 1971, le quotient pour les personnes qui avaient huit années de scolarité ou moins était de 0,19 alors que, pour celles qui avaient atteint le niveau des études supérieures, il était de 0,47. En 1981, le quotient va de 0,24 pour les moins instruites à 0,54 pour les plus instruites. En 1991, ces statistiques passent de 0,54 à 0,67¹¹. Enfin, en 1996, les moins instruites gagnent 0,61 de ce que gagnent les hommes de même niveau de scolarité et les plus instruites, 0,71 du salaire masculin.

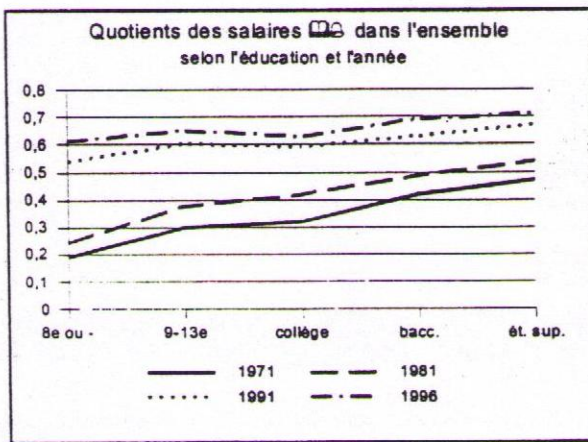


Figure 2. Quotients des salaires F/H dans l'ensemble selon l'éducation et l'année

Ces chiffres ne témoignent pas que de l'effet bénéfique de l'éducation sur la condition de la salariée; ils montrent aussi que les

11 Pour 1971, l'effet du sexe, l'effet de l'éducation présentent des valeurs F de 26303,16 et de 2999,57 respectivement; on note aussi un effet d'interaction où $F = 143,46$. Pour 1981, les F pour l'effet du sexe et de l'éducation sont respectivement de 50148,72 et de 11217,213; l'effet d'interaction est de 471,52. Pour 1991, on observe des F de 39 622,18 et de 9 512,48 pour l'effet du sexe et pour l'effet de l'éducation; l'effet d'interaction montre un F de 262,63. Pour 1996, la valeur F pour le sexe est de 6 319,86; celle du niveau de scolarité est de 5 848,72; l'interaction entre les deux variables présente un F de 49,99. On ne s'étonnera pas que des valeurs aussi fortes pour les effets affichent toutes des niveaux de signification des plus manifestes.

quotients augmentent avec les années. Et cette augmentation ne vaut pas que pour les plus éduquées : certes, ce sont elles qui connaissent les moins grands écarts par rapport aux salaires des hommes, mais force est de constater que, d'une part, la discrimination pour les moins instruites passe en vingt-cinq ans de 0,19 à 0,61, et que, d'autre part, les différences entre les femmes les moins instruites et celles qui le sont le plus tendent, dans leur rapport aux revenus masculins, à s'amenuiser au cours des années.

Résultats par secteurs et discussion

L'âge et l'éducation constituent, à n'en pas douter, des facteurs déterminants de la discrimination à l'égard des femmes. En nous penchant sur les vingt-cinq dernières années, nous avons pu apprécier l'influence de ces facteurs, en regard de la discrimination, mais nous avons pu aussi observer un rétrécissement de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Nous pouvons maintenant poser la question clairement : peut-on affirmer que notre société évolue vers un meilleur équilibre de la répartition des revenus relatifs à l'emploi ou doit-on souscrire à la thèse selon laquelle on assiste plutôt à un phénomène de quasi-stagnation ? Pour répondre à cette question, il faut examiner l'impact de l'âge et du niveau d'éducation sur chacun des grands secteurs d'occupation au cours d'une période donnée. Pour ce faire nous ne tiendrons compte que du travail à plein temps et uniquement des personnes qui ont travaillé toute l'année qui a précédé l'enquête. Nous donnons les tendances pour chaque secteur en soulignant les données les plus marquantes et les plus susceptibles de faire état de la réalité actuelle. Pour avoir une vue d'ensemble comparative de ces tendances et des variations selon l'âge et la scolarité pour chacune des quatre années de recensement, par secteur d'occupation, on peut se reporter à l'ensemble des graphiques détaillés présentés en annexe.

En administration

Dans les postes de direction et dans l'administration, les ratios tendent, dans l'ensemble, à augmenter de 1971 à 1996. En 1996, les femmes de moins de 45 ans connaissent moins de discrimination que leurs aînées et les plus instruites moins que celles qui ont fréquenté l'école sur une plus courte période. Les quotients de 0,70¹² sont la norme et, chez les femmes de moins de trente

12 La moyenne pour ce secteur, toutes catégories confondues, se situe à 0,70, en 1996.

ans, on ne voit plus de quotient inférieur à 0,80. Et il ne s'agit pas là que d'une simple question de revenus : les femmes se sont nettement engagées dans ce secteur de travail. Par exemple, dans notre échantillon, chez les gens ayant entre 25 et 29 ans qui ont fait des études de premier cycle, on ne dénombrait que 0,13 de femmes (soit 20 femmes pour 132 hommes) en 1971 alors qu'en 1996, la proportion des femmes grimpeait à 0,44 (soit 779 femmes pour 991 hommes), preuve de leur investissement nouveau de ce secteur. Pour cette même catégorie d'âge, le ratio des salaires F/H qui était de 0,64 en 1971 atteignait 0,86 en 1991 et 0,90 en 1996; chez les femmes ayant fait des études supérieures, ces ratios sont respectivement de 0,78, 0,83 et 0,94.

En sciences naturelles

Les femmes s'acheminent lentement vers les sciences naturelles, le génie et les mathématiques, secteur fortement dominé par la main d'oeuvre masculine depuis toujours, comme on le sait. Mais les tendances sont encore ici évidentes : plus la femme est instruite, moins est importante la discrimination à son endroit. La situation des plus jeunes est avantageuse : après 45 ans, les femmes travailleront un peu plus souvent dans des conditions inégalitaires, même en 1996, malgré l'augmentation des ratios. Il s'agit cependant ici d'un secteur où les femmes, en 1991, connaissent rarement des quotients inférieurs à 0,70, et la moyenne se situera à 0,80 pour l'année 1996. À partir de 1991, on ne retrouve presque plus de cas, dans l'échantillon, d'individus ayant moins de 8 ans de scolarité et peu n'ayant pas terminé une 13^e année, et, dans tous les cas, les hommes y figurent en plus grand nombre. Fait à souligner : en 1996, les femmes de 35 à 50 ans ayant fait des études supérieures subissent une plus grande discrimination que les plus jeunes scolarisées : elles ont des quotients inférieurs à 0,80. Celles qui s'en tirent le mieux sont celles qui ont obtenu un diplôme de collègue ou de 1^{er} cycle.

En sciences sociales

On trouve évidemment plus de femmes en sciences sociales qu'en sciences naturelles, en génie ou en mathématiques et c'est un des rares secteurs où l'écart entre leurs revenus et ceux des hommes peut se situer au-dessus de 1,00¹³. Un ratio F/H de plus de 0,85 n'est pas inhabituel, en 1991, chez les moins de 45 ans, et

13 En 1996, pour l'ensemble du secteur, toutes catégories confondues, la moyenne se situe à 0,83, mais à 0,88 pour les femmes ayant entre 20 et 39 ans. Cette dernière catégorie (les femmes entre 20 et 39 ans) a été créée à titre indicatif seulement.

de plus de 0,90 en 1996. Certains quotients sont même parfois supérieurs, notamment chez celles qui ont entre 20 et 24 ans, pour tous les niveaux d'éducation, chez celles qui ont entre 25 et 29 ans qui ont obtenu un diplôme de collège ou de 1^{er} cycle, et chez celles qui ont entre 30 et 34 ans qui ont fait des études supérieures.

On note donc encore ici une manifestation de la tendance, pour les femmes les plus instruites et les plus jeunes, à vivre une moins grande discrimination. Dans ce secteur, comme dans le précédent, l'éducation joue un rôle avantageux; très peu d'emplois admettent des travailleurs non qualifiés, aussi l'éducation y réduit-elle les possibilités de discrimination. Voilà un secteur à majorité féminine qui ne pourrait être considéré comme un ghetto rose; il faut dire que c'est un secteur dont l'expansion est relativement récente (très peu de personnes y travaillaient, avant les années 1970), ce qui fut et continue d'être un avantage pour les femmes qui n'y sont pas confrontées à une culture masculine d'emploi.

En enseignement

En enseignement, la femme qui a fait des études supérieures bénéficiera très souvent, dès 1991, de revenus semblables à ceux de ses collègues masculins. En fait, dès lors qu'elle a fait des études universitaires, il est peu probable, et même jusqu'à 50 ans, qu'elle gagne moins de 0,90 de ce qui est versé aux hommes – sauf pour celles qui ont plus de 50 ans et qui ont fait des études supérieures pour lesquelles le quotient se situe à 0,86. C'était pourtant généralement le cas en 1971, notamment pour les femmes de 30 ans et plus qui n'obtenaient qu'entre 0,60 et 0,76 de la valeur du salaire masculin. En 1996, même si, dans l'ensemble de la profession, toutes catégories confondues, les femmes n'en sont encore qu'à 0,83 du salaire masculin, les quotients frôlent généralement les 0,90 pour toutes les femmes ayant un diplôme universitaire et surpassent même les moyennes masculines chez les 35 et moins qui ont fait des études de niveau supérieur. Le seul lieu remarquable de discrimination dans ce secteur se trouve chez les femmes diplômées des collèges, qui obtiennent autour de 0,75 pour toutes les femmes ayant entre 25 et 45 ans.

En santé

En médecine et en santé, globalement, les quotients sont normalement au-dessus de 0,75, lorsque ce n'est pas au delà de 0,80. En 1981, bien qu'ils soient, dans l'ensemble, quelque peu inférieurs, on y trouve des moyennes plus élevées que celles des

hommes pour les femmes ayant fait des études au delà de la 13^e année. En 1996, plusieurs quotients se situent entre 0,80 et 0,85, avec quelques pointes pour les femmes de 25 à 29 ans et de 30 à 34 ans qui ont fait des études supérieures (respectivement 1,15 et 1,07)¹⁴. Ce n'est pas un secteur de grande transformation et l'on peut penser que les réformes en faveur de l'équité y ont commencé plus tardivement qu'ailleurs, ce qui pourrait expliquer que l'âge n'y ait pas le même effet. C'est l'éducation, ici, qui semble être la variable explicative : pour les femmes scolarisées de 40 ans et plus, les moyennes ne descendent que rarement au-dessous de 0,88.

En art et loisir

On trouve dans les arts, le sport et les loisirs une amélioration de 1981 à 1991. En 1971, les nombres sont trop faibles pour autoriser des observations, sinon pour dire que très peu de femmes se risquaient dans ce secteur. Le progrès est sensible en 1991 : on compte proportionnellement plus de femmes qu'en 1981 et l'on note des ratios plus élevés; les jeunes sont moins discriminées que leurs aînées. On observe toutefois un effet d'éducation ambivalent en ce sens qu'on ne peut pas dire, tant il y a de contre-exemples, que plus la femme est instruite, moins elle est discriminée. Mais, si l'on se fie aux données de 1996, cette ambivalence tend à évoluer vers une nouvelle tendance : en effet, non seulement semble-t-il y avoir presque autant de femmes travaillant dans ce secteur que d'hommes, désormais, mais celles qui ont fait des études universitaires et qui ont moins de 40 ans gagnent autant sinon plus que leurs collègues masculins¹⁵; l'annexion du sport et des loisirs dans la catégorie, à compter de 1996, n'est peut-être pas étrangère à cette amélioration des ratios.

Pour le personnel de bureau

Secteur de cols roses, le travail de bureau fut l'un des ghettos d'emploi féminins où la discrimination salariale a toujours été importante. En 1971, l'instruction ne change rien au niveau d'iniquité vécu par les femmes, et cela peut aller parfois jusqu'à gagner moins de la moitié du salaire masculin. On remarque ici une courbe à l'envers où l'écart entre les hommes et les femmes s'accroît entre 25 et 45 ans au lieu de diminuer. Ce qui semble

14 Cependant, la moyenne pour l'ensemble du secteur, toutes catégories confondues, ne se situe qu'à 0,79.

15 La moyenne, pour la catégorie des femmes entre 20 et 39 ans, est de 0,89, ce qui montre la remarquable transformation du secteur.

vouloir dire que les hommes ont gravi les échelons alors que les femmes étaient confinées dans les postes à bas salaires. En 1981, le modèle est le même. Cependant, les quotients augmentent avec le temps, tendant à être légèrement plus élevés pour les plus jeunes et pour les plus instruites. En 1991, une femme peut espérer obtenir entre 0,70 et 0,84 du salaire d'un homme jusqu'à 45 ans, selon les catégories, et l'écart va s'élargissant avec l'âge. Mais, en 1996, les femmes plus jeunes sont sur la voie de l'égalité salariale¹⁶, et dans le cas des 24 ans ou moins, elles ont un meilleur salaire que les hommes de même niveau.

Dans la vente

Dans cet autre secteur de discrimination, en 1971, les femmes arrivent difficilement à gagner la moitié du salaire des hommes. Et l'on n'observe qu'une légère amélioration au cours des vingt années suivantes, les ratios de 1991 restant faibles : rien au-dessus de 0,70 pour les plus de 40 ans. Ils n'atteignent qu'exceptionnellement plus de 0,80 chez les plus jeunes. En 1996, les tendances se maintiennent en grande partie, l'amélioration est très légère¹⁷. On peut parler de stagnation même si, depuis 1996, l'éducation semble timidement jouer en faveur des femmes les plus jeunes.

Dans les services

L'équité salariale connaît un progrès relativement lent de 1971 à 1996 dans le secteur des services où, par ailleurs, on trouve autant de femmes que d'hommes. Jusqu'en 1991, on constate que les progrès se font sous le signe de l'extrême retenue : on trouve des ratios de 0,40, en 1971, mais encore de 0,50, en 1991. Il s'agit donc d'un secteur de grande exploitation du travail féminin. D'abord, on constate que l'éducation, à moins d'être très élevée, n'a que peu d'influence. Ensuite, on note que, à partir de l'âge de 25 ans, les quotients sont normalement inférieurs à 0,60. Cependant, en 1996, on assiste à un certain redressement, surtout chez les plus jeunes : le ratio se situe désormais à 0,70 pour l'ensemble des travailleuses et à 0,73 pour celles qui ont entre 20 et 39 ans. Mais, c'est manifestement dans les groupes de femmes de 20 à 24 ans, de 25 à 29 ans et de 30 à 34 ans, qui ont un diplôme de 1^{er} cycle, que cette amélioration est la plus manifeste : les quotients se situent respectivement à 1,20, 0,93 et 0,88.

16 La moyenne du salaire féminin est de 0,87 du salaire masculin, pour les femmes de 20 à 39 ans.

17 La moyenne est à 0,68 pour l'ensemble des travailleuses du secteur et s'élève à peine à 0,72 pour celles qui ont entre 20 et 39 ans.

Comme on le voit, le salaire des plus jeunes tend à se rapprocher, quand il n'est pas supérieur, à celui des hommes, pour les scolarisées. On peut donc parler d'un secteur en pleine transformation, même si la discrimination reste le lot des femmes âgées de 35 à 49 ans.

Dans l'agriculture

Le secteur de l'agriculture et de l'horticulture a longtemps représenté un milieu traditionnel de discrimination féminine. En 1971, il y avait peu de femmes déclarées dans ce type d'emplois et elles étaient peu scolarisées. En outre, on ne peut guère parler de transformation de 1981 à 1991. Aucun modèle ni tendance spécifique ne s'y révèle relativement à l'âge, ou en fonction de l'éducation : il semble, en effet, que certaines femmes exploitant des domaines agricoles ont des salaires quasi équivalents à ceux des hommes, alors que d'autres ont du mal à en obtenir la moitié. Même en 1996, il est encore impossible de dégager un modèle, quoique les femmes qui ont fait des études de 1^{er} cycle voient leur situation nettement s'améliorer : 0,99 chez les femmes de 20 à 24 ans, 1,16 chez celles qui ont entre 25 et 29 ans, et 0,94 pour la catégorie des 30-34 ans¹⁸.

Dans les autres industries du secteur primaire

Dans les industries du secteur primaire, autres que l'agriculture et que l'horticulture, on trouve peu de femmes. Celles qui exercent leur métier dans ce secteur connaissent la discrimination et le fait d'être plus jeune n'améliore que partiellement leur situation. Il en va de même pour l'éducation : il est impossible de dégager une tendance avant le dernier recensement. En 1971, les femmes sont absentes de cette catégorie de travail. En 1991, les quotients sont normalement en deçà de 0,50, à peine plus élevés que ceux de 1981. En 1996, la moyenne pour l'ensemble du secteur est encore faible (0,69) bien qu'il semble que l'éducation amène une certaine amélioration : le collège et, surtout, le premier cycle universitaire permettent aux femmes d'atteindre des ratios qui se situent entre 0,70 et 0,80 (la moyenne pour celles qui ont entre 20 et 39 ans est à 0,75). Mais le nombre de femmes travaillant dans ce secteur demeure restreint.

Dans la fabrication de produits

Dans le secteur de la fabrication, du montage et de la répara-

¹⁸ Mais, la moyenne, pour le secteur, se situe globalement à 0,80.

tion, il est permis de parler, sinon de stagnation, du moins d'un très faible progrès jusqu'en 1991, les revenus des femmes demeurant bien plus bas que ceux des hommes. En 1971, la proportion du salaire des femmes qui ont une faible scolarité, secondaire ou moins, demeure assez stable autour de 0,40. Peu de changement en 1981. En 1991, on peut voir une certaine transformation, passant de ratios qui se situent autour de 0,55 pour les personnes de 50 ans et plus à des valeurs pouvant atteindre de 0,65 à 0,70 chez les plus jeunes. L'éducation a aussi une légère influence : les universitaires s'en sortent un peu mieux. Cet aspect se confirme en 1996 où l'on peut observer, par exemple, que celles qui ont fait des études de 1^{er} cycle peuvent espérer obtenir autour de 0,80 du salaire de leurs collègues masculins si elles ont moins de trente ans¹⁹. Soulignons cependant que, alors que peu de femmes se trouvaient dans ce secteur en 1971, leur nombre n'a cessé de croître depuis 1981 et, en 1996, elles forment une bonne proportion de la main-d'oeuvre.

Dans la construction

Il y a encore très peu de femmes qui travaillent dans le bâtiment. Dans l'ensemble, les métiers de la construction sont largement dominés par les hommes et, même si les femmes s'y risquent de plus en plus, elles n'y représentent encore qu'un petit nombre de l'ensemble des travailleurs. Aussi, il n'y a pas suffisamment de cas pour comparer les données en 1971 et en 1981. Et même pour 1991, seules sont possibles les comparaisons entre les femmes qui ont fait des études secondaires et celles qui proviennent du collège et on peut y voir des quotients très variés allant de 0,65 à 0,85. On peut donc difficilement parler d'évolution pour cette période, pas plus que d'effet d'âge. L'éducation, par contre, semblait, en 1991, annoncer une certaine transformation : les quelques femmes de plus de 25 ans, possédant un diplôme de 1^{er} cycle, dans notre échantillon, obtiennent des moyennes allant de 0,86 à 0,98; mais il s'agit là de petits nombres. En 1996, on assiste cependant à une accélération remarquable en faveur de l'équité. D'une part, il semble que ce secteur recrute de plus en plus de femmes, surtout celles qui ont entre 25 et 35 ans; d'autre part, celles qui ont fait des études de 1^{er} cycle, chez les femmes dans la vingtaine, semblent se rapprocher réellement de l'équité salariale (1,01 pour les 20-24 ans)²⁰.

19 Mais la moyenne reste vraiment faible pour l'ensemble, 0,61, et n'est que de 0,68 pour les 20-39 ans.

20 La moyenne pour l'ensemble du secteur se situe maintenant à 0,85, tout comme celle que l'on obtient pour les femmes qui ont entre 20 et 39 ans. Cela s'explique par le fait que l'écart-type est faible: la différence entre les salaires les plus élevés et les plus bas

L'on peut donc parler d'un secteur «nouvelle tendance» vers l'équité.

Dans le transport

Comme dans la construction, le secteur des transports est à peu près réservé aux hommes. Les salaires des hommes sont plus élevés que ceux des femmes qui se hasardent dans le domaine. Encore ici, en 1971, on dénombre trop peu de femmes pour faire quelque observation que ce soit. On note toutefois une légère amélioration de 1981 à 1991 : les femmes de 40 ans et plus ont moins que la moitié du salaire des hommes, mais les plus jeunes voient lentement la situation s'améliorer. En 1996, cependant, on peut dire qu'il y a eu progrès, même si une certaine stagnation se fait voir chez les 35 ans et plus où l'on observe quelques quotients qui sont encore sous les 0,75 du salaire masculin; les plus jeunes semblent, par contre, connaître un certain rapprochement vers l'équité²¹. Cependant, il semble que l'éducation ne soit pas un facteur aussi déterminant ici que dans d'autres secteurs. Mais on parle, encore là, d'un secteur où la proportion de femmes reste vraiment faible.

Conclusion

À la lecture de ces résultats, peut-on affirmer que la discrimination salariale fondée sur le sexe est en régression ? Nos analyses nous permettent d'apporter une réponse mitigée à cette question : il y a amélioration, certes – c'est-à-dire diminution de l'écart salarial entre femmes et hommes –, mais aussi stagnation. Il s'agit donc d'une réponse en deux temps.

On peut en effet parler d'une amélioration globale : dans tous les secteurs d'emplois et pour toutes les catégories à l'intérieur de ces secteurs, la situation des femmes s'est améliorée en vingt-cinq ans. Il ne se trouve pas un secteur d'occupation, pas une classe d'âge, qui n'ait vu ses ratios augmenter. Cela est assurément une bonne nouvelle; mais il est difficile de s'en réjouir tant la société a obligé les femmes à partir de loin pour obtenir une rémunération plus équitable.

On a pu constater cette amélioration par l'analyse de l'âge. Comme on l'a vu, il y a moins de disparités salariales entre les femmes plus jeunes et les hommes de leur classe d'âge qu'entre

* n'est pas très étendue.

21 Une moyenne de 0,79 pour l'ensemble du secteur et de 0,82 pour la catégorie des femmes entre 20 et 39 ans.

les femmes et les hommes plus âgés. Et cela s'est confirmé pour l'ensemble des travailleurs (temps plein et temps partiel) et pour toutes les années de recensement²². L'analyse de l'éducation a aussi été déterminante dans la compréhension du phénomène. Dans l'ensemble, on a pu remarquer que la tendance veut que plus les femmes sont instruites, plus l'écart salarial diminue, et, encore là, pour toutes les années de recensement²³. Ainsi, plus une femme est jeune, moins elle est discriminée; plus une femme est instruite, moins elle est discriminée, et ce, de 1971 à 1996. On parle donc, ici, d'une amélioration sociale, et les années 1990 ont permis un saut remarquable à cet égard.

L'éducation n'agit cependant pas partout de la même manière, comme on a pu l'observer, aussi. Ce que l'on peut toutefois en dire, c'est que, de façon générale, pour tout travail qui sollicite des compétences qui ne peuvent s'acquérir qu'avec l'instruction et qui ne fait pas partie d'un champ d'occupations traditionnellement masculines, on voit une nette progression (dans l'enseignement; dans les sciences sociales); 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; dans la santé; et, quoique dans une moindre mesure, 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 apprécier leur scolarité – comme c'est le cas pour les hommes –, probablement parce que l'essence du travail ne repose pas sur l'instruction, ni l'essence de la discrimination sur la compétence acquise.

Ainsi, la non-équité salariale se fonde sur deux types de discrimination sexuelle : l'un plutôt contingent, où l'on peut imaginer qu'à force de s'instruire les femmes connaîtront éventuelle-

22 Les femmes de 15 à 19 ans ont un ratio de 0,71; 0,72; 0,83; 0,84, respectivement, pour 1971, 1981, 1991 et 1996; alors que les 50 ans et plus, en obtiennent un de 0,24; 0,26; 0,54; 0,63, pour les mêmes années (voir le graphique sur l'âge).

23 Les ratios pour les femmes ayant une 8^e année ou moins sont, respectivement, de 0,19; 0,24; 0,54; 0,61 pour les années de recensement 1971, 1981, 1991, 1996, alors que, pour les femmes possédant un diplôme d'études supérieures, on trouve des ratios de 0,47; 0,54; 0,67; 0,71, pour les mêmes années (voir le graphique sur l'éducation).

ment la parité avec leurs collègues masculins; l'autre plutôt structurel, où les femmes semblent liées à des traditions sexistes dont on voit mal encore comment elles peuvent les transformer sans changement social profond. Et c'est dans le gigantesque milieu des emplois peu qualifiés que l'héritage de la division sexuelle semble se transmettre le plus aisément, le plus solidement, et que la condition féminine se reproduit le plus dans la ségrégation.

Note d'espoir, cependant, on peut désormais parler d'un «effet 1996» pour certains secteurs, à cause de l'énorme rattrapage qui semble s'y effectuer depuis quelques années, comme c'est le cas, notamment, pour le *personnel de bureau*, dans le domaine des *arts et loisirs* et dans les secteurs de la *construction* et du *transport*. Mais il est encore trop tôt pour voir si cet effet aura une influence sensible dans le domaine des *services*, qui ne réduit que très lentement son écart salarial et où, seules, pour l'instant, les femmes qui ont un niveau universitaire semblent faire partie du progrès en cours.

Cette dernière constatation nous oblige à conclure sur une remarque un peu amère, relativement au rapport à l'éducation et à l'âge comme variables d'influence dans la réduction de la discrimination salariale. Si l'on peut comprendre aisément, en effet, que l'âge soit une variable influente – ce qui démontre qu'il y a, effectivement, évolution favorable de la société à l'égard de l'équité salariale –, il est plus malaisé d'admettre, du moins en principe, l'effet et les variations attribuables à l'éducation. Parce qu'enfin, pourquoi les femmes éduquées mériteraient-elles un salaire équitable et les autres non ? Bien sûr, on peut arguer que les personnes éduquées travaillent dans des milieux où l'on reconnaît plus aisément l'égalité entre les hommes et les femmes (qu'ils soient syndiqués ou non), mais cela ne change rien au fait de principe qui semble vouloir dire que, d'un point de vue social, moins une femme est instruite, plus elle serait « discriminable ».

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

Références

- Armstrong P., Armstrong H., 1990a, *Theorizing Women's Work*, Toronto, Garamond Press
- Armstrong P., Armstrong H., 1990b, «Lessons from Pay Equity», *Studies in Political Economy*, n° 32, été, 29-53
- Armstrong P., Armstrong H., 1978, *The Double Ghetto*, Toronto, McClelland & Stewart
- Armstrong P., Armstrong H., 1983, *Une majorité laborieuse. Les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix.* Ottawa, Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ministre des Approvisionnements et Services Canada
- Bradley H., 1989, *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labour Employment*, Minneapolis, University of Minnesota Press
- Brayfield A. A., 1990, *Gender, Wage-Labor Characteristics, and The Allocation of Household Tasks*, Thèse de doctorat, Ann Arbor, UMI, University of Maryland College Park
- Chaykowski R., P., ed., 1989, *Pay Equity Legislation: Linking Economic Issues and Policy Concerns*, Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, Research and Current Issues, Series n° 59
- Chicha-Pontbriand M.-T., 1988, *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Montréal, Ed. Yvon Blais
- Commission de l'équité salariale (La), 1990, *Guide pour la comparaison des emplois et l'équité salariale*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario
- Connelly P., 1978, *Last Hired, First Fired*, Toronto, Women's Press
- Cuneo C. J., 1990, *Pay Equity: The Labour-Feminist Challenge*, Toronto, Oxford University Press
- Davies S., Mosher C., O'Grady B., 1996, « Educating Women: Gender inequalities Among Canadian University Graduates » *Canadian Review of Sociology & Anthropology*, 33, 2, mai, 125-142
- David H., 1987, *Les femmes et l'emploi, le défi de l'égalité*, Montréal, P.U.Q.
- David H., 1988, « La portée des luttes contre la discrimination systémique et pour l'égalité professionnelle en emploi dans la conjoncture actuelle », *Interventions économiques*, 20/21, 191-204
- Day T., 1987, *Équité salariale: questions à débattre*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
- De Sève M., 1988, « Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986 », *Interventions économiques*, 20, 59-101
- Dumas M.-C., Mayer F., eds., 1989, *L'équité salariale, un pouvoir à gagner*, Montréal, Les Éditions du Remue-ménage
- Fudge J., McDermott P., eds., 1991, *Just Wages: A Feminist Assessment of Pay Equity*, Toronto, University of Toronto Press
- Gunderson M., 1994, *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*, Genève, International Labour Office
- Gunderson M., 1975, « Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation », *Review of Economics and Statistics*, 57, 4, novembre, 462-469
- Gunderson M., Riddell, C. W., 1988, *Labour Market Economics: Theory, Evidence and Policy in Canada*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson
- Huet M., 1986, « Déchiffrer le droit à l'emploi », *Nouvelles questions féministes*, 14/15, hiver, 13-29
- Humphrey J., 1987, *Gender and Work in the Third World: Sexual Divisions in Brazilian Industry*, London and New York, Tavistock Publications
- Kelly J. G., 1988, *Pay Equity Management*, Ottawa, CCH Canadian Limited
- Kempeneers M., 1992, *Le travail au féminin: analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal

- Krahn H., 1991, « Les régimes de travail 'non standard' », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, hiver, 41-51
- Le Bourdais C., 1989, « L'impact des transformations familiales sur l'activité professionnelle des femmes au Canada », *Revue suisse de sociologie*, 1, 57-74
- Lewis Debra J., 1988, *Just Give Us the Money: A Discussion of Wage Discrimination and Pay Equity*, Vancouver, Women's Research Center
- Marcotte M., 1987, *Equal Pay for Work of Equal Value*, Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, Research Essay Series n° 59
- McDermott P., 1992, « Employment Equity and Pay Equity: And Never the Twain Shall Meet? » *Canadian Woman Studies/Les Cahiers de la Femme*, 12, 3, 24-27
- McDermott P., 1990, « Pay Equity in Ontario: A Critical Legal Analysis », *Osgoode Hall Law Journal*, 28, 2, été, 38-407
- Morgan N., 1988, *Jouer à l'égalité. Les femmes et la fonction publique fédérale (1908-1987)*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
- Parr J., 1990, *The Gender of Breadwinners: Women, Men, and Change in Two Industrial Towns, 1880-1950*, Toronto, University of Toronto Press,
- Reskin B. F., Roos P. A., 1990, *Job Queues, Gender Queues*, Philadelphia, Temple University Press
- Reskin B. F. éd., 1984, *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, Washington, DC, National Academy Press
- Reskin B., 1994, Padavic Irene, *Women and Men at Work*, Thousand Oaks, Pine Forge Press, Sociology for a New Century
- Simard Monique, 1989, « L'équité salariale: un défi dans notre société », in Dumas M.-C., Mayer F., eds., *Les femmes et l'équité salariale: un pouvoir à gagner*, Montréal, Remue-ménage
- Sopher C., 1985, *La division du travail entre hommes et femmes*, Paris, Economica
- Stiver L., O'Leary, S., 1990 *Storming the Tower: Women in the Academic World*, London, Kogan Page
- Terrell K., 1992, « Female-Male Earnings Differentials and Occupational Structure », *International Labour Review*, 131, 4/5, 387-404
- Walby S., 1988, ed., *Gender Segregation at Work*, Milton Keynes, Open University Press
- Weiner N., Gunderson M., 1990, *Pay Equity: Issues, Options and Experiences*, Toronto, Butterworths
- Wilson S. J., 1991, *Women, Families and Work*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson

Annexe

Figures pour les années de recensement 1971, 1981, 1991, 1996
 Pour les secteurs suivants : administration, enseignement, vente, fabrication

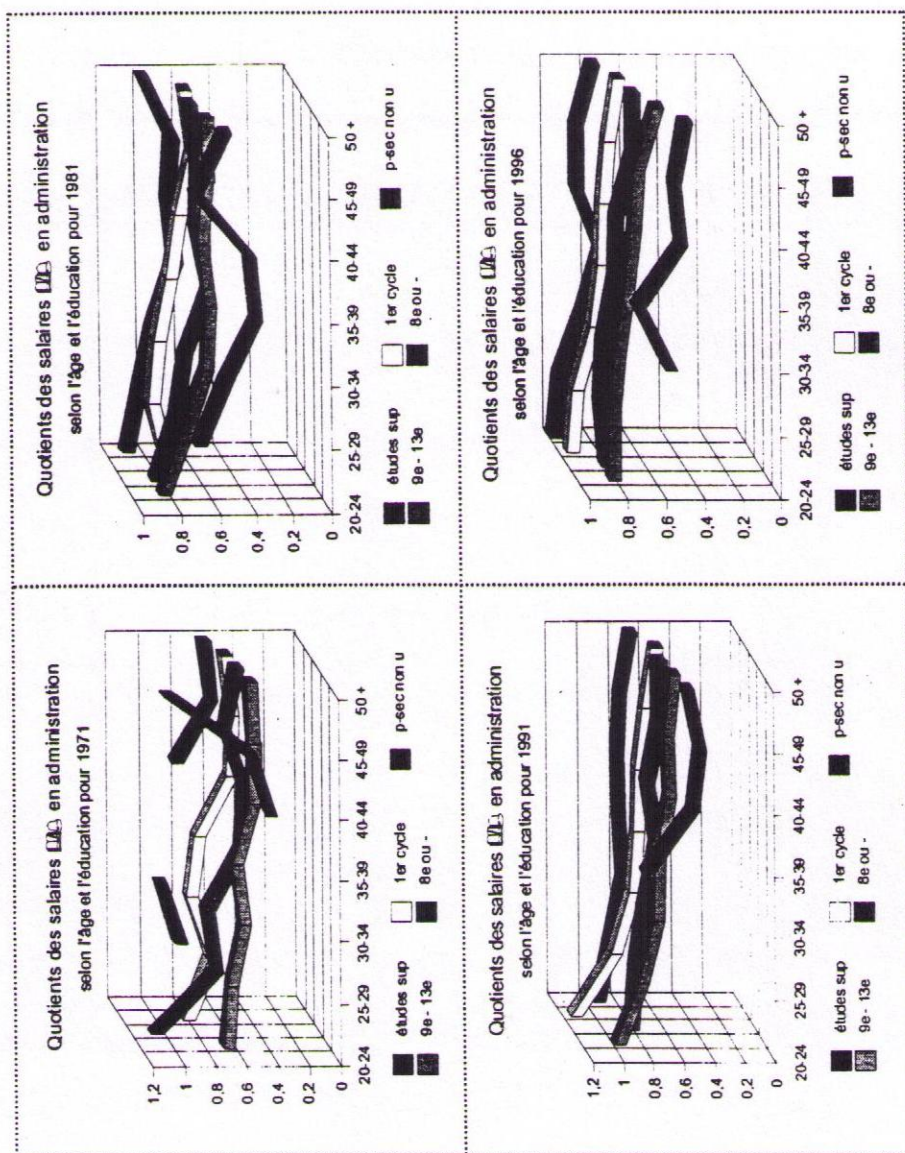


Figure 3. Secteur de l'administration (Directeurs, administrateurs et personnel assimilé; 1971, 1981, 1991; Cadres supérieures et autres cadres et professionnels en gestion; 1996)

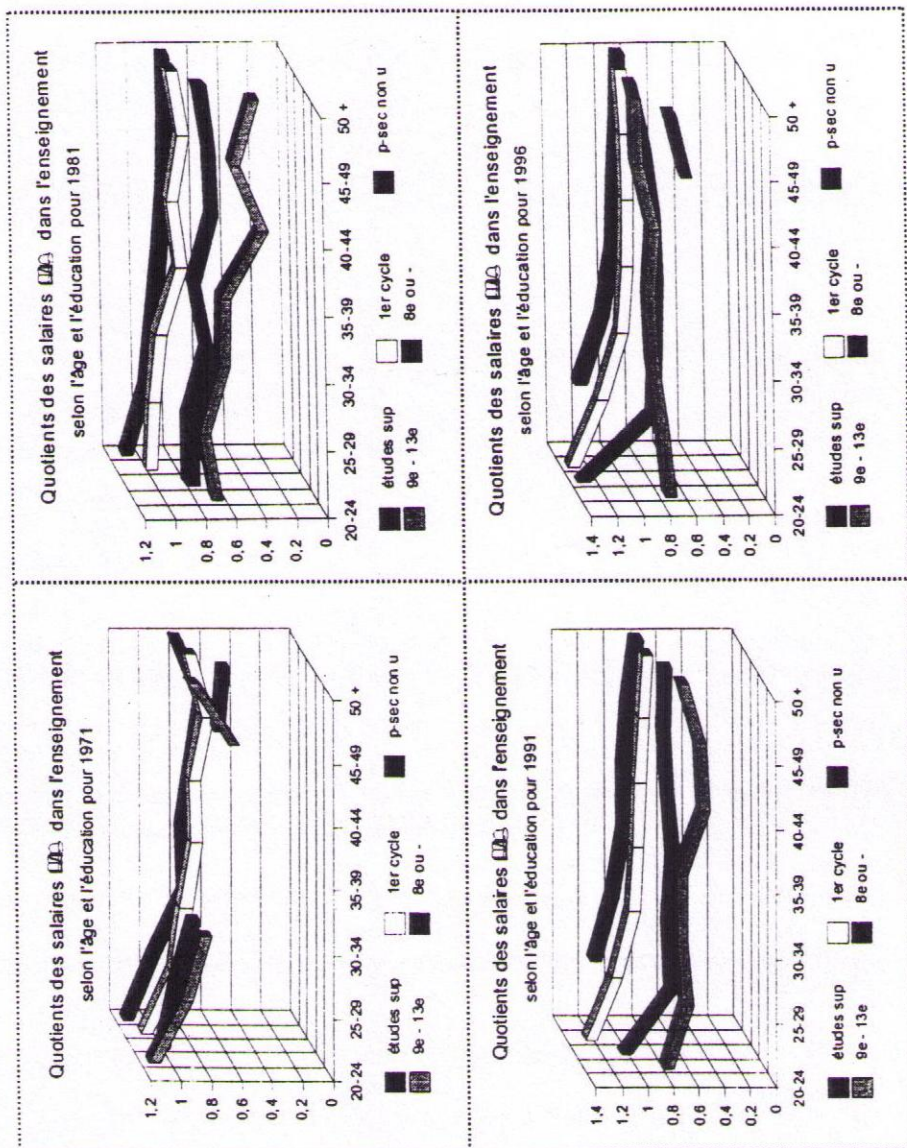


Figure 4. Secteur de l'enseignement (Enseignants et personnel assimilé; 1971, 1981, 1991; Service d'enseignement; 1996)

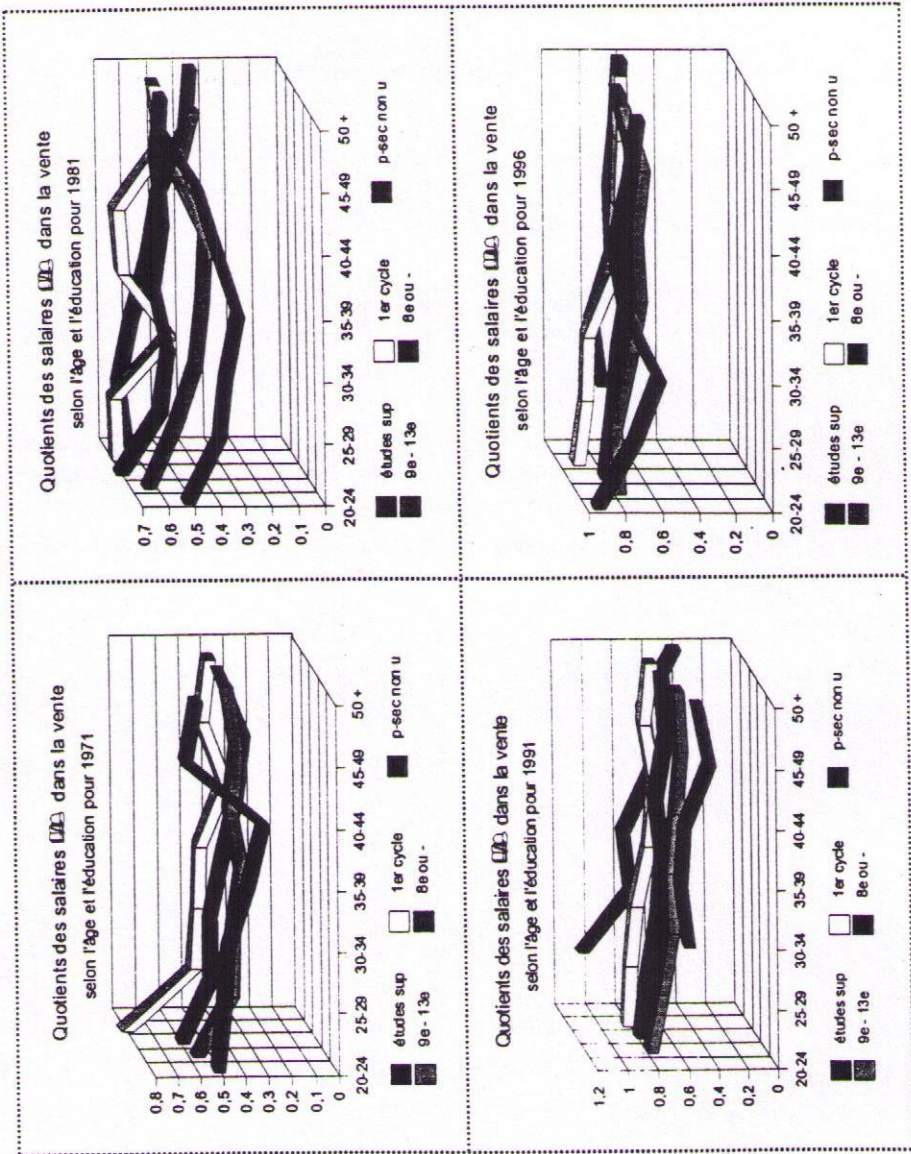


Figure 5. Secteur de la vente (Travailleurs spécialisés dans la vente; 1971, 1981, 1991; Commerce de gros et commerce de détail; 1996)

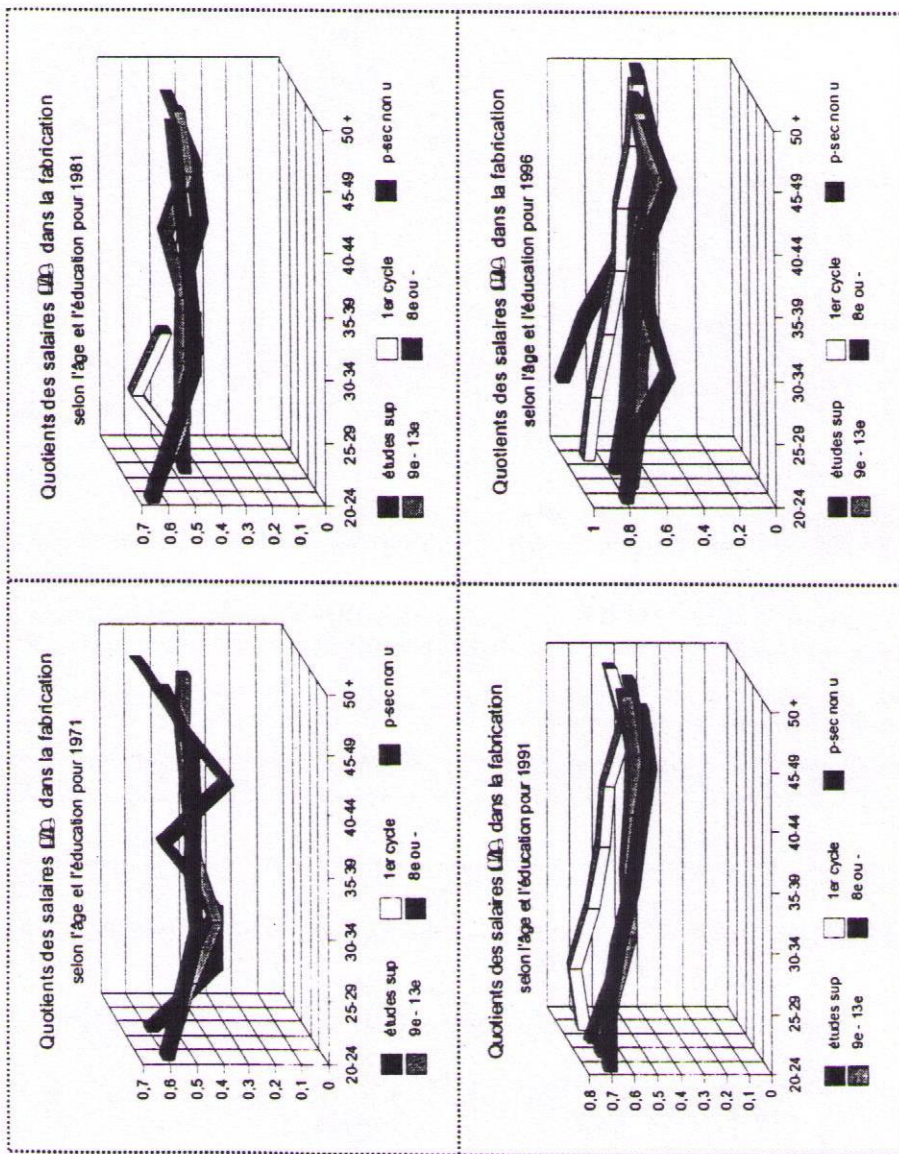


Figure 6. Secteur de la fabrication (Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation de produits; 1971, 1981, 1991; Industries manufacturières; 1996)