

A1.6
G
23

Université de Montréal

CENTRE DE DOCUMENTATION
06 JUIL. 1998
SCIENCES ECONOMIQUES U de M

**La perpétuation des écarts de salaire
entre les femmes et les hommes:
les prophéties créatrices**

par

Lise Chrétien

École des relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du
grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en relations industrielles

Août 1997

©Lise Chrétien, 1997

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

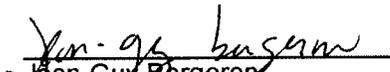
Cette thèse intitulée:

**La perpétuation des écarts de salaire entre les
femmes et les hommes: les prophéties créatrices**

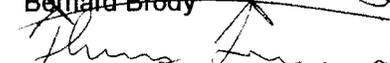
présentée par

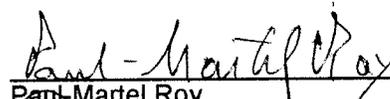
Lise Chrétien

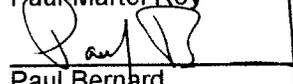
a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes:

 : Président-rapporteur
Jean-Guy Bergeron

 : Membre du jury
Bernard Brody

 : Membre du jury
Thomas Lemieux

 : Examineur externe
Paul Martel Roy

 : Représentant du doyen
Paul Bernard

Thèse acceptée le :

30 juin 1998

SOMMAIRE

La théorie de la discrimination statistique et l'hypothèse des prophéties créatrices offrent un cadre d'analyse utile pour comprendre la persistance des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Selon cette hypothèse, les comportements des individus dépendent de la façon dont ils sont traités sur le marché du travail. Dans ce cas, les interactions entre les décisions des employeurs et celles des femmes pourraient expliquer la perpétuation de la discrimination économique. L'hypothèse des prophéties créatrices est testée à l'aide du critère de stabilité, particulièrement valorisé par les employeurs lorsqu'il s'agit de choisir entre un candidat et une candidate.

Les données québécoises de la banque de données longitudinales 1988-1990 de l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada servent aux vérifications empiriques. À cet effet, un programme d'estimations économétriques portant sur les salaires, le roulement et l'absentéisme a été développé. Elles sont toutes effectuées, en premier lieu sur l'échantillon, et ensuite sur les femmes et les hommes, séparément. Dans un premier temps, nous testons une fonction salariale classique, à laquelle on ajoute des variables de roulement, et une fonction logistique de la probabilité de changer d'employeur. Les résultats de ces estimations

étant affectés d'un biais de sélection et d'hétéroscédasticité, les estimations salariales sont corrigées. Ensuite, les vérifications empiriques portent sur les salaires et l'absentéisme d'un sous-échantillon. Le même scénario s'applique. Toutes les estimations sont faites par la méthode des moindres carrés ordinaires. Les résultats des estimations salariales sont corrigés d'un biais d'hétéroscédasticité.

Avec l'absentéisme, les résultats confirment l'existence de prophéties créatrices contribuant à la perpétuation des écarts de salaire entre les sexes. Pour le roulement, l'hypothèse est infirmée. Les résultats montrent aussi qu'il n'y a pas une démarcation aussi nette que le laissait supposer notre hypothèse entre les facteurs économiques et sociaux pour expliquer la stabilité des femmes. Bien que les variables de marché expliquent bien leur absentéisme, ce n'est pas le cas pour le roulement. Par contre, les variables associées aux caractéristiques des ménages (enfants, statut civil, composition du ménage) expliquent à la fois le roulement et l'absentéisme des femmes. La stabilité des femmes sur le marché du travail étant influencée par les responsabilités familiales, la division des tâches entre les sexes représente alors un obstacle important à l'égalité sur le marché du travail.

Mots clés: Discrimination statistique, prophéties créatrices, processus de dotation, absentéisme, roulement.

REMERCIEMENTS

Un travail de cette envergure n'est réalisable qu'avec le support et l'encouragement de plusieurs personnes. Je remercie tout d'abord mon directeur de thèse, monsieur Jean-Michel Cousineau. Il a su me guider avec efficacité tout au long de la réalisation de ce projet de recherche. Je remercie aussi les membres du jury pour leurs précieux conseils.

J'adresse aussi un remerciement tout spécial à monsieur Serge Demers pour son support informatique. Toutes les personnes qui ont travaillé avec de telles banques de données savent ce qu'il en coûte d'énergie. Il m'a permis de réaliser le travail informatique avec un minimum de sueurs. Vous remarquerez aussi sûrement la qualité du travail d'édition des tableaux. Je remercie monsieur Claude Guimond qui les a réalisés.

Je ne dois pas passer sous silence la collaboration de monsieur René Boulard. Ses connaissances des méthodes quantitatives m'ont été d'un grand secours. Il a répondu à toutes mes questions avec la patience et la gentillesse que tous lui connaissent. Monsieur Gilles Laflamme, directeur du Département des relations industrielles de l'Université Laval au moment de mon embauche, m'a rendu la vie plus facile en m'aidant à concilier mes tâches d'enseignement et mon travail de recherche.

J'ai une reconnaissance toute particulière pour messieurs Gilles Beausoleil et Laurent Bélanger qui m'ont encouragés dès le baccalauréat à poursuivre des études supérieures. Je les remercie sincèrement de la confiance manifestée à mon égard.

Un gros merci à mon conjoint Claude pour toutes ces petites choses qui font la différence. Merci à ma mère Jeanne et ma soeur Judith pour leur affection et leur encouragement.

Finalement, je remercie le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada et l'Université Laval pour leur aide financière.

Aux êtres qui me sont chers,
ma mère Jeanne,
ma soeur Judith,
mon conjoint Claude,
Pinotte.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
LISTE DES TABLEAUX ET SCHÉMA	V
1. INTRODUCTION	1
2. LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	21
2.1 Les manifestations concrètes de l'écart salarial entre les femmes et les hommes	25
2.2 Conclusion	38
3. LES MODÈLES D'"ÉQUILIBRE PARTIEL"	45
3.1 Les théories économiques des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	47
Le capital humain	48
Les préférences des agents économiques	64
L'encombrement des occupations féminines	69
Le monopsonne discriminant	71
La segmentation du marché du travail	76
3.2 Les mesures des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	92
3.3 Conclusion	101
4. LES MODÈLES D'"ÉQUILIBRE GÉNÉRAL"	110
4.1 Les modèles de détermination des salaires	111

II

	Le modèle de Phelps	111
	Le modèle de Aigner et Cain	116
4.2	Les modèles d'affectation aux emplois	120
	Les modèles intégrant une dimension temporelle	121
	Les modèles interactifs	126
4.3	Le processus de dotation	138
	Le critère de stabilité	139
	Bilan empirique sur la stabilité	147
4.4	Conclusion	157
5.	DISCRIMINATION STATISTIQUE ET PROPHÉTIES CRÉATRICES	163
5.1	Les prophéties créatrices: le concept	163
5.2	Les prophéties créatrices et la discrimination statistique	173
	Hypothèse de recherche	178
5.3	Le modèle conceptuel	187
6.	LES PROPHÉTIES CRÉATRICES: LE MODÈLE EMPIRIQUE	200
6.1	Présentation de l'enquête et de la banque de données	200
6.2	L'échantillon	212

III

6.3	Les estimations économétriques	236
6.3.1	Estimations du salaire et du roulement	243
	Estimations salariales	243
	Résultats des estimations salariales (échantillon)	251
	Estimations du roulement	258
	Résultats des estimations du roulement	265
	Estimations salariales corrigées	281
	Résultats des estimations salariales corrigées	283
6.3.2	Estimations du salaire et de l'absentéisme	301
	Estimations salariales	302
	Résultats des estimations salariales (sous-échantillon)	305
	Estimations de l'absentéisme	311
	Résultats des estimations de l'absentéisme	318
	Estimations salariales corrigées	329
	Résultats des estimations salariales corrigées	332
6.3.3	Décompositions des écarts	355
	Décompositions des écarts salariaux entre les sexes	357
	Décompositions des écarts de stabilité entre les sexes	371

IV

6.4	Discussion	385
7.	CONCLUSION	413
7.1	Les prophéties créatrices et la perpétuation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes	428
	NOTES	438
	BIBLIOGRAPHIE	449
	ANNEXE 1	482
	ANNEXE 2	489
	ANNEXE 3	508

LISTE DES TABLEAUX ET SCHÉMA

	Page
Schéma des absences au travail par année	208
Tableau 1: Répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe et le secteur d'activité, 1991	27
Tableau 2: Répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe et l'occupation, 1991	30
Tableau 3: Répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe et le statut d'emploi, 1976-1991	35
Tableau 4: Nombre de personnes à temps partiel selon le sexe et taux de féminité, 1976-1991	35
Tableau 5: Répartition des personnes à temps partiel selon le sexe et la raison pour occuper ce genre d'emploi, 1976-1991	35
Tableau 6: Composition de l'échantillon	214
Tableau 7: Caractéristiques démographiques de l'échantillon, selon le sexe, 1990	215
Tableau 8: Caractéristiques des ménages, selon le sexe, 1990	219
Tableau 9: Répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe, l'occupation et le secteur d'activité, 1990	221
Tableau 10: Répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe et certaines caractéristiques de l'emploi, 1990	224
Tableau 11: Répartition du salaire, selon le sexe, 1988, 1989, 1990	227

VI

Tableau 12:	Nombre de jours d'absence selon le sexe, 1988, 1989, 1990	228
Tableau 13:	Raisons déclarées des absences selon le sexe, 1988, 1989, 1990	230
Tableau 14:	Roulement selon le sexe, 1988, 1989, 1990 ...	231
Tableau 15:	Raisons du roulement selon le sexe, 1988, 1989, 1990	233
Tableau 16:	Estimation du salaire par M.C.O. pour l'échantillon	252
Tableau 17:	Fonction logistique de la probabilité de changer d'employeur pour l'échantillon, les femmes, les hommes	266
Tableau 18:	Estimation salariale corrigée, pour les femmes et les hommes, avec la variable ROUL	284
Tableau 19:	Estimation salariale corrigée, pour les femmes et les hommes avec la variable RROUL	293
Tableau 20:	Estimation du salaire par M.C.O. pour le sous-échantillon	306
Tableau 21:	Estimation de l'absentéisme par M.C.O. pour le sous-échantillon, les femmes et les hommes ...	319
Tableau 22:	Estimation salariale corrigée, pour les femmes et les hommes, avec la variable ABSENT	333
Tableau 23:	Estimation salariale corrigée, pour les femmes et les hommes, avec la variable ARRT	339

VII

Tableau 24:	Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui ont changé d'employeur	359
Tableau 25:	Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur	364
Tableau 26:	Décomposition de la probabilité de changer d'employeur entre les femmes et les hommes	373
Tableau 27:	Décomposition de l'écart d'absentéisme entre les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur	379

ANNEXE 1

Tableau 28:	Composition de la main-d'oeuvre, selon le sexe	483
Tableau 29:	Caractéristiques démographiques, selon le sexe	484
Tableau 30:	Caractéristiques des ménages, selon le sexe	485
Tableau 31:	Répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe, l'occupation et le secteur d'activité	486
Tableau 32:	Répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe et certaines caractéristiques de l'emploi	487
Tableau 33:	Stabilité et salaires moyens de la main-d'oeuvre, selon le sexe	488

VIII

ANNEXE 3

Tableau 34:	Estimation du salaire par M.C.O., pour les femmes et les hommes, avec et sans correction du biais de sélection et de l'hétéroscédasticité et la variable ROUL	509
Tableau 35:	Estimation du salaire par M.C.O., pour les femmes et les hommes, avec et sans correction du biais de sélection et de l'hétéroscédasticité et la variable RROUL	513
Tableau 36:	Estimation du salaire par M.C.O., pour les femmes et les hommes, avec et sans correction de l'hétéroscédasticité et la variable ABSENT	517
Tableau 37:	Estimation du salaire par M.C.O., pour les femmes et les hommes, avec et sans correction de l'hétéroscédasticité et la variable ARRT	521

1. INTRODUCTION

Pourquoi faut-il encore en 1997, effectuer une recherche sur la discrimination économique envers les femmes, et particulièrement rédiger une thèse de doctorat sur le sujet? L'amélioration d'une situation passe habituellement par la connaissance de cette situation, et celle des femmes sur le marché du travail montre qu'il y a encore place à une meilleure compréhension du comportement des individus, en vue de réduire les inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes. Il semble donc que la recherche sur la discrimination économique envers les femmes soit encore nécessaire, malgré tout le travail réalisé jusqu'à présent.

Cette question s'inscrit directement dans le champ des relations industrielles, dont un des volets le plus important réaffirme la place essentielle que le travail occupe dans la société, alors que ce dernier met en interaction une grande variété d'acteurs. Dans le cadre de cette recherche, nous nous intéresserons particulièrement à deux de ces acteurs: les employeurs et les femmes. Nous nous préoccupons de leurs décisions tant du côté de la demande que de l'offre de travail et des conséquences de ces décisions. Ces préoccupations nous amènent au coeur

de l'entreprise, où s'élaborent les choix stratégiques, enjeux de conflits et de compromis chez les acteurs d'un système de relations industrielles. En ce sens, les études sur les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail sont utiles aux relations industrielles, ne serait-ce que pour comprendre les positions respectives des acteurs face à des mesures cherchant à réduire ces inégalités.

La féminisation représente une transformation majeure du marché du travail au cours des dernières décennies. Comme le font remarquer G. Guérin et T. Wils (1992: 77). "L'intégration *quantitative* des femmes au marché du travail est bien avancée mais l'intégration *qualitative* ne fait que commencer". Cette présence féminine accrue sur le marché du travail est le résultat de l'évolution des valeurs des femmes quant à leur place et leur rôle dans la société. Au Québec, les femmes représentent environ 46% de la population active en 1997, et ce pourcentage devrait atteindre 50% vers l'an 2000 (CSF 1995). Malgré cette présence importante des femmes sur le marché du travail, leur situation n'est guère reluisante. Nous discuterons plus en détails au chapitre 2 de cette situation, mais il est assez juste, à ce stade-ci, d'affirmer que les femmes sont encore concentrées majoritairement dans des emplois reliés à leur rôle dans la cellule familiale. De plus, les femmes occupent majoritairement les

emplois situés aux niveaux inférieurs de la hiérarchie des entreprises, ces postes offrant les moins bonnes conditions de travail, particulièrement de faibles salaires. Si les plus faibles revenus des femmes par rapport aux hommes sont attribuables à certaines caractéristiques de leurs emplois (statut, syndicalisation) et à leur capital humain (expérience, ancienneté), la discrimination reste au coeur de la problématique des inégalités entre les femmes et les hommes.

Pourtant, le contexte d'ouverture de l'économie au marché mondial force les organisations à reconnaître que les ressources humaines deviennent un atout concurrentiel majeur. Pour que cette ressource soit l'avantage compétitif que souhaitent les organisations, elle doit être bien sélectionnée, bien formée et bien rémunérée. La contribution des ressources humaines au succès de l'organisation est alors impensable sans une gestion efficace et un traitement équitable des individus qui la composent.

En ce sens, la situation défavorable pour une très forte proportion de la main-d'oeuvre que représentent les femmes constitue un défi pour la gestion des ressources humaines. Au plan quantitatif, les gestionnaires des ressources humaines doivent recruter des femmes en proportion de

leur disponibilité sur le marché du travail. Au plan qualitatif, ils doivent assigner les femmes à des tâches qui relèvent de leurs compétences et dont l'accomplissement, qu'on voudrait toujours plus efficace, leur procure une certaine satisfaction, cela sans discrimination.

La discrimination économique étant une réalité du marché du travail, certaines politiques de gestion des ressources humaines et les décisions qui en découlent au plan de la réalisation méritent d'être questionnées. De fait, on peut se demander si des politiques de gestion des ressources humaines, principalement de dotation, et leurs conséquences (les décisions d'affectation des employeurs), contribuent ou non à perpétuer la discrimination économique envers les femmes? Les femmes ont-elles un rôle à jouer pour améliorer leur situation défavorable sur le marché du travail? Ce sont là des questions qui font appel à l'apport d'un éclairage nouveau pour permettre à la gestion des ressources humaines de s'ajuster à cette nouvelle réalité qu'est la présence des femmes dans les entreprises. C'est une responsabilité fondamentale des gestionnaires en ressources humaines qui doit s'inscrire dans un effort de relèvement du niveau de performance économique et sociale de l'entreprise.

En ce faisant, on rejoint ainsi une préoccupation centrale de l'économie du travail qui consiste à expliquer la dynamique de l'emploi et des salaires. Dans ce contexte, il existe une réalité qui est au coeur de la problématique des économistes du travail: les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Si l'article de F.Y. Edgeworth sur l'encombrement des occupations féminines, publié en 1922, n'était resté lettre morte, on pourrait affirmer que c'est depuis le début du vingtième siècle que les économistes s'intéressent à ce problème. En fait, c'est à partir des années 1960, à la suite de la première théorie économique de la discrimination de marché, publiée par G.S. Becker en 1957, que l'intérêt de l'étude des inégalités sur le marché du travail est relancé. Le développement des théories et les nombreux travaux empiriques qui ont suivi en sont la preuve.

Jusqu'à maintenant, les recherches sur les femmes et le travail ont permis de développer une vision élargie du fonctionnement du marché du travail et surtout du marché du travail féminin: taux d'activité un peu plus faible que celui des hommes mais en constante croissance, ségrégation occupationnelle, écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Cette vision d'ensemble du marché du travail féminin permet de retracer avec beaucoup de justesse l'origine de la discrimination

économique envers les femmes.

Deux principales formes de disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail demeurent bien identifiées: la discrimination salariale et la ségrégation occupationnelle. Il importe de les distinguer car des liens d'interdépendance entre ces deux formes de disparités complexifient l'analyse des écarts de salaire.

La discrimination salariale pure, soit le fait d'accorder un salaire inférieur à une femme qui exécute un travail identique à celui d'un homme, toutes choses égales par ailleurs, se serait réduite substantiellement sous l'effet des lois sur l'équité salariale. Jusqu'au début des années 1970, le Canada et la majorité des provinces avaient encore des lois qui ne prévoyaient que l'égalité des salaires, c'est-à-dire un "salaire égal pour un travail égal". Cependant, sous la pression engendrée par la croissance spectaculaire du travail des femmes et de leurs revendications égalitaristes, le concept de "salaire égal pour un travail d'égale valeur" a fait son chemin (Déom 1994). Ce principe est inscrit dans la législation de la plupart des provinces canadiennes. D'ailleurs, le Québec a été la première province canadienne à l'introduire dans ses lois. Selon R. Grenier (1987), ces législations expliqueraient la

majeure partie de la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, depuis le début du siècle jusqu'au début des années 80 .

Mais les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes n'ont pas disparues totalement et elles semblent même se stabiliser à un certain plateau. Nous verrons au chapitre 2 que la discrimination salariale se présente maintenant sous la forme d'écarts salariaux entre les emplois traditionnellement féminins et les emplois traditionnellement masculins. Selon E. Déom (1994), la majorité des travailleuses sont concentrées dans un petit nombre d'emplois sous-évalués au niveau salarial parce que ce sont des femmes qui les occupent. Par ailleurs, certaines pratiques de gestion des ressources humaines (recrutement, sélection, affectation, formation, gestion de carrières, etc.) alimenteraient cette ségrégation occupationnelle et contribueraient au maintien des écarts salariaux entre les emplois féminins et les emplois masculins. Il y a maintenant consensus parmi les spécialistes du fonctionnement du marché du travail féminin à l'effet que la ségrégation occupationnelle constitue de la discrimination économique envers les femmes (David 1987). Les résultats de plusieurs travaux montrent clairement que la ségrégation occupationnelle est responsable d'une grande partie de l'écart salarial moyen. N. Weiner et M. Gunderson (1990:10) ont estimé que la correction

de l'inégalité salariale reliée à la ségrégation occupationnelle réduirait de 30% environ l'écart salarial entre les femmes et les hommes, lequel est estimé à près de 35%.

Ainsi, la discrimination économique n'est pas due à un seul type de manifestations discriminatoires mais plutôt à un ensemble de pratiques qui s'appuient et se stimulent entre elles comme si elles s'inscrivaient dans la dynamique d'un système. On parle alors de discrimination systémique. Il ne s'agit donc plus d'une forme bien identifiée de discrimination mais plutôt de la cristallisation de formes de disparités qu'on tente de corriger et qui ne changeront pas tant que des mesures spécifiques conçues pour enrayer cette forme de discrimination n'interviendront pas. Si la discrimination économique est systémique, les moyens mis de l'avant pour la contrer ne doivent pas être individuels mais plutôt généralisés pour profiter à l'ensemble des travailleuses. Mais il faut avant tout bien saisir les mécanismes qui contribuent à la perpétuation de ces écarts de salaire.

Les mécanismes qui génèrent et entretiennent la discrimination en emploi se situent à différents niveaux (David 1987: chapitre 1):

1. Dans les entreprises, les politiques de recrutement, sélection et affectation des ressources humaines prendraient en considération l'appartenance sexuelle de la main-d'oeuvre.
2. L'intériorisation des mécanismes institutionnels par les individus mènerait à des comportements induits qui les renforcent.
3. Sur le marché du travail, on remarquerait une ségrégation sexuelle des emplois doublée d'une segmentation du marché du travail. Par conséquent, il y aurait des ghettos d'emplois féminins dont les conditions de travail et d'emploi seraient en général inférieures à celles de la plupart des emplois masculins.

Jusqu'à maintenant, c'est sur le troisième niveau de mécanismes, le marché du travail, qu'a porté la majorité des travaux de recherche. Ces derniers ont bonifié nos connaissances sur l'étendue de la discrimination économique envers les femmes. Malgré toutes ces connaissances, les écarts de salaire entre les sexes ne semblent pas sur le point de disparaître, au contraire. De nouveaux efforts devraient donc être consacrés à comprendre la perpétuation de ces écarts de traitement. Pour ce faire, nous pousserons plus loin dans des directions qui ont été quelque

peu négligées. Les deux premiers niveaux, les politiques de gestion des ressources humaines et les comportements des individus, outre la mobilité des femmes, n'ont pas retenu suffisamment l'attention des chercheurs. C'est donc sur ces mécanismes que portera notre attention pour expliquer la perpétuation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Se tourner vers ces mécanismes revient à se demander si ce sont les décisions des employeurs, par leurs politiques de gestion des ressources humaines, qui sont à l'origine du développement et de la persistance de ces mécanismes? Ou encore, les interactions entre les décisions des employeurs et celles des femmes? L'hypothèse des prophéties créatrices (self-fulfilling prophecies) va dans le sens de la deuxième option.

L'originalité de l'hypothèse des prophéties créatrices, c'est qu'elle situe la discrimination économique envers les femmes dans un contexte théorique dynamique. La discrimination économique se présente comme le produit d'un effet de composition dans lequel l'offre et la demande sont en interaction constante: les comportements des individus dépendent de la façon dont les employeurs les traitent. Les décisions de la demande de travail engendrent des réactions de l'offre de travail sous forme de

comportements auto-confirmants.

En intégrant l'hypothèse des prophéties créatrices au cadre théorique de la discrimination statistique du sexisme, la discrimination économique envers les femmes pourrait être le résultat de modes de gestion qui contribuent à maintenir la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et, par conséquent, les inégalités économiques.

Le processus de dotation en ressources humaines joue un rôle central dans cette nouvelle approche car il intègre à la fois les incertitudes et les coûts d'information associés aux transactions sur le marché du travail. L'incertitude qui préoccupe l'employeur, est celle relative à la qualité du travail, c'est-à-dire la productivité et la stabilité de la relation d'emploi. On prend alors en considération l'aspect temporel de la relation d'emploi et, par conséquent, ses implications au moment de la décision d'embauche. Nous verrons comment la stabilité peut devenir un critère implicite de discrimination envers les femmes. L'employeur réagit à cette incertitude en développant des mécanismes qui lui permettent de la réduire tout au long du processus de dotation. Ce sont ces mécanismes qui peuvent jouer contre les femmes car ils conduiront l'employeur à affecter les femmes et les hommes à des emplois différents.

La discrimination statistique donne donc naissance à des comportements induits par une structure d'information imparfaite. Les prophéties créatrices se développent à l'occasion de mécanismes d'affectation des individus aux emplois. Les décisions d'affectation de l'employeur impliquent des traitements différents des femmes et des hommes, ces écarts donnant naissance à des comportements auto-réalisateurs de la part du groupe défavorisé, en l'occurrence les femmes. En somme, ce ne seraient pas les différences entre les caractéristiques productives individuelles qui seraient à l'origine des traitements différents mais plutôt les différences de traitement qui deviendraient des causes de différenciation des caractéristiques productives. Les comportements des femmes seraient alors acquis en réponse à ces différences de traitement et interprétés par les employeurs comme une confirmation de leurs prévisions sur le comportement des femmes. C'est ce que nous tenterons de vérifier pour expliquer la perpétuation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Pour vérifier l'existence de prophéties créatrices à partir du critère de stabilité, il faut montrer que les comportements que l'employeur anticipe relativement à la stabilité de la relation d'emploi sont endogénéisés par les individus. L'hypothèse générale de recherche est formulée comme suit:

"Les employeurs croient que les femmes sont plus instables que les hommes. Ils prévoient que leurs taux d'absentéisme et de roulement seront plus élevés que ceux des hommes. Par conséquent, ils affecteront les femmes aux emplois caractérisés par de faibles coûts de dotation et de formation, donc offrant de bas salaires. Les femmes étant concentrées dans ces emplois prendront des décisions rationnelles en fonction de leur situation de travail. Ces décisions les amèneront à adopter des comportements qui n'infirm后将 pas la prévision des employeurs. Il y aura donc autoréalisation de la prévision. Les employeurs trouvent dans l'autoréalisation de leur prévision un renforcement de leur croyance initiale." Nous démontrerons que cette hypothèse répond aux critères de réalisation des prophéties créatrices et qu'il sera par conséquent possible d'en déduire un modèle conceptuel vérifiable empiriquement.

La méthodologie utilisée pour vérifier cette hypothèse est associée à la démarche déductive. Les méthodes quantitatives se prêtent à un mode hypothético-déductif et permettent d'isoler certaines variables et d'expliquer des relations causales dans un contexte de généralisation où les objectifs sont clairs, spécifiques et mesurables, ce qui correspond aux caractéristiques de notre recherche. Les modèles empiriques que nous développerons pour vérifier cette hypothèse seront testés avec la banque

de données longitudinales de *l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada 1988-1990*. Elle comprend 14,349 observations pour le Québec, soit 7,404 hommes et 6,945 femmes. De ce nombre, nous retiendrons les individus qui répondent aux critères de représentativité de notre échantillon et pour lesquels nous avons des informations sur toutes les variables nécessaires à la vérification empirique, soit 3,007 hommes et 2,591 femmes.

Préalablement à cette vérification empirique, il importe de bien saisir les manifestations concrètes (c'est-à-dire où sont les femmes, ce qu'elles font et ce qu'elles en retirent) des mécanismes qui entretiennent les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. À cet effet, nous dresserons, au chapitre 2, le portrait de la situation des femmes sur le marché du travail québécois.

Même si des chercheurs de plusieurs disciplines ont essayé d'expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, ce sont surtout les économistes du travail qui en ont identifié les principales variables explicatives. Au chapitre 3, nous discuterons des différentes théories sur lesquelles se sont appuyés leurs travaux de recherche. On peut cependant mentionner immédiatement que des variables telles que la scolarité, le

statut civil ou la syndicalisation ont toutes été identifiées comme ayant un impact sur les niveaux de revenus des femmes et des hommes.

Au chapitre 4, nous discuterons du cadre théorique privilégié pour la réalisation de cette étude, car il nous permet d'orienter notre analyse sur les comportements des employeurs et des femmes dans une perspective dynamique. C'est peut-être là que se trouve une partie de l'explication de la perpétuation de la discrimination économique envers les femmes. Nous verrons comment la théorie de la discrimination statistique du sexisme peut nous aider à avancer dans cette direction.

Au chapitre 5, nous créerons les liens entre prophéties créatrices et discrimination statistique. Dans un premier temps, nous définirons rigoureusement le concept des prophéties créatrices et en préciserons les principes de réalisation. Ce concept deviendra ensuite la prémisse de base de la théorie de la discrimination statistique du sexisme à partir de laquelle nous formulerons notre hypothèse générale de recherche.

Le chapitre 6 se divise en trois parties. Dans un premier temps, nous présenterons l'enquête et la banque de données utilisées pour vérifier l'hypothèse de recherche. Nous discuterons ensuite de la représentativité

de l'échantillon. Dans un deuxième temps, nous présenterons les modèles économétriques qui ont été développés et testés. Cette partie se terminera sur une discussion générale des résultats et en fonction des hypothèses composant le modèle conceptuel. Finalement, la troisième partie portera sur les décompositions des écarts de salaires, de roulement et d'absentéisme. Les résultats de ces décompositions viendront appuyer ceux obtenus précédemment. Ultimement, tous ces tests nous permettront d'analyser les interactions entre les décisions des employeurs et des femmes.

Le chapitre 7 retrace le fil conducteur de la recherche et conclut sur l'existence de prophéties créatrices qui auraient un potentiel explicatif de la perpétuation des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Nous souhaitons que ces travaux apportent leur contribution à l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail. Il nous semble que cette contribution passe par une meilleure compréhension de la perpétuation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Il ne s'agit donc pas de mesurer et d'analyser des écarts de salaires, comme l'ont déjà fait de nombreux auteurs, mais plutôt de tenter d'en expliquer la perpétuation. Comme nous l'avons précédemment mentionné, nous

travaillerons dans des directions un peu négligées jusqu'à maintenant: les politiques de gestion des ressources humaines et les comportements des femmes.

La gestion des ressources humaines est une discipline relativement jeune et qui prend de plus en plus d'importance au sein des entreprises. Ses responsabilités évoluent dans le même sens. Nos travaux s'inspirent des principes d'efficacité et d'équité qui animent les gestionnaires des ressources humaines. Il est indéniable que les politiques de gestion des ressources humaines, plus précisément de dotation, ont un impact important sur la situation des femmes au travail. Elles peuvent contribuer à maintenir la ségrégation entre les femmes et les hommes et par conséquent, les inégalités économiques. Pourquoi les femmes occupent-elles majoritairement les emplois situés aux niveaux inférieurs de la hiérarchie des entreprises, ces postes offrant les moins bonnes conditions de travail, surtout de faibles salaires?

Il importe donc de vérifier si les politiques d'affectation aux emplois sont à l'origine du développement et de la persistance des mécanismes qui entretiennent les écarts de salaires. Si tel est le cas, comment les femmes réagissent-elles à ces décisions des employeurs? Ont-elles des

comportements rationnels en fonction de leurs conditions de travail qui contribuent à renforcer ces mécanismes et à entretenir les écarts de salaires? Nous souhaitons apporter des éléments de réponse à ces questions.

Bien que nous utilisons un cadre théorique déjà testé, soit les modèles d'affectation aux emplois de la théorie de la discrimination statistique du sexisme, nous contribuerons à ajouter un peu de réalisme à ces modèles. Nous remplacerons d'abord l'hypothèse du "feedback" par l'hypothèse des prophéties créatrices. L'hypothèse des prophéties créatrices répond à des principes de réalisation plus rigoureux. Par exemple, et contrairement aux modèles développés jusqu'ici, nous n'aurons pas à faire l'hypothèse que les caractéristiques productives des femmes et des hommes sont identiques au départ, deviennent différentes et le restent pour expliquer les écarts de salaires. Les prophéties créatrices peuvent expliquer les écarts de salaires même si les deux groupes sont identiques au départ et que les femmes améliorent leurs caractéristiques productives comparativement aux hommes.

De plus, tous les modèles d'affectation aux emplois ont fait l'hypothèse que les femmes et les hommes étaient évalués sur des standards

différents pour un même critère. Nous proposons plutôt une évaluation sur des critères implicites différents. Nous testerons si la stabilité, souvent identifiée comme un critère important de discrimination entre un candidat et une candidate, représente un critère de discrimination salariale entre les sexes. L'utilisation d'un tel critère évite la discrimination peu subtile et facilement détectable légalement. De plus, évaluer les femmes sur des critères implicites qui ne sont pas pris en considération pour les hommes contribue d'autant plus à la perpétuation de la situation discriminatoire.

Nous nous pencherons plus spécifiquement sur la situation des québécoises. En effet, bien que le Québec ait été la première province canadienne à inscrire dans ses lois le principe "salaire égal pour un travail d'égale valeur", il semble bien que la situation des femmes québécoises ne soit pas si reluisante. Nous nous intéresserons donc particulièrement à leur sort. Dans un contexte québécois récent (1988-1990), nous testerons un modèle interactif unique entre les salaires, le roulement et l'absentéisme.

De façon générale, les tests nous permettront de vérifier si les employeurs québécois croient que les femmes sont plus instables au travail que les

québécois. L'instabilité des québécoises est-elle un critère implicite de leur affectation aux emplois et par conséquent une cause de discrimination économique. En ce qui concerne les québécoises, nous essaierons de comprendre ce qui motive leur comportement au travail: leurs conditions de travail ou le rôle qu'on leur attribue dans la cellule familiale? Comment les comportements des femmes sur le marché du travail influencent-ils la perception qu'en ont les employeurs. Quelles impressions laissent-elles quant à leur place et leur rôle dans la société, d'être carriéristes? épouses et mères? ou encore des carriéristes qui ont le souci d'une vie équilibrée? Nous espérons que les réponses à ces questions aideront les décideurs et les décideuses à mettre de l'avant des moyens qui amélioreront non seulement la situation de travail, mais aussi la qualité de vie des québécois et des québécoises.

2. LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'entrée massive des femmes et plus particulièrement des femmes mariées, constitue le développement le plus marquant du marché du travail depuis le début des années 1960. Les nombreux ouvrages qui présentent une analyse historique de l'évolution de la participation des femmes au marché du travail en témoignent. Pour le Canada, mentionnons entre autres le Rapport de la Commission royale dirigée par la juge Rosalie Abella (1984), le rapport de la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada (1986), le rapport du Conseil économique du Canada (1990) ainsi que P. Phillips et E. Phillips (1993). Quant à la perspective québécoise, elle est bien documentée dans l'analyse historique réalisée par le Collectif CLIO (1982). L'évolution de la participation des américaines au marché du travail a fait aussi l'objet de nombreux ouvrages dont ceux de J.P. Smith et M.P. Ward (1984) et de C. Goldin (1987, 1990).

Dans la plupart des pays industrialisés, tant en Amérique, qu'en Europe, on estime que 60% de l'augmentation de la population active est due à cette percée des femmes sur le marché du travail (CEC 1990). Plusieurs raisons comme la Deuxième Guerre Mondiale, l'explosion démographique

qui l'a suivie, les récessions des années 1970 (1975-1976) et 1980 (1981-1982) expliquent cette participation accrue des femmes au marché du travail. Contrairement à un certain comportement historique, où les femmes jouaient un rôle d'armée de réserve pour remplacer les hommes lors de pénuries de main-d'oeuvre et retournaient ensuite à la maison, leur présence s'est maintenue. Il s'agit donc d'un véritable changement structurel du marché du travail.

L'évolution même de la structure du marché du travail explique l'augmentation de la participation des femmes. En effet, le développement du secteur des services a contribué à accroître le nombre d'emplois correspondant au rôle traditionnel des femmes dans la société. Encore aujourd'hui, elles sont concentrées dans ces secteurs (soins, enseignement, hébergement, restauration, etc.). Il faut cependant être prudent lorsqu'on discute de la relation entre le développement d'activités de services et l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail. Il est difficile de distinguer la cause de l'effet car la présence des femmes sur le marché du travail a aussi comme conséquence d'entraîner une demande accrue de services (alimentation, entretien, soins, etc.) auxquels les femmes ont moins de temps à consacrer.

Des changements socio-culturels qui ont eu comme conséquence une forte baisse de la natalité ont aussi contribué à développer ce besoin d'activités hors de la maison. Mais surtout, l'augmentation constante des divorces rend nécessaire l'indépendance financière des femmes. Ce sont les femmes divorcées, avec les hommes mariés, qui affichent le plus haut taux de participation à la main-d'oeuvre, avec des pourcentages respectifs de 65,2% et 78,9% en 1991 (BSQ 1995). De plus, alors que les familles monoparentales représentaient 6% des familles en 1961, elles comptent pour 13% en 1991. Les femmes sont majoritairement les personnes-repères de ces familles monoparentales (Gunderson et al. 1990).

Les femmes sont aussi plus instruites et veulent rentabiliser leur scolarité et exploiter les connaissances acquises¹. Selon un récent rapport du Conseil du statut de la femme (1993), les québécoises auraient augmenté considérablement leur scolarité au cours des dernières années. Elles sont maintenant plus nombreuses que les hommes à poursuivre leurs études aux niveaux collégial et universitaire. La proportion des femmes fréquentant l'université à temps plein augmente régulièrement, soit de 45,1% en 1981 à 52,4% en 1991. En 1991, 42,4% des diplômes universitaires sont délivrés à des hommes et 57,6% à des femmes. Les secteurs à prédominance féminine sont les sciences de la santé (75,4%),

les sciences de l'éducation (70,4%) et les lettres (69,0%). Les sciences appliquées demeurent le secteur qui regroupe la moins grande proportion de femmes (24,7%) (BSQ 1995).

En somme, tant les facteurs reliés à l'augmentation de la demande de travail pour des tâches traditionnellement féminines (services) que ceux reliés à l'offre de travail des femmes (natalité, autonomie financière, scolarité, etc.) expliquent cette importante progression des femmes sur le marché du travail.

Bien que la présence des femmes (taux de féminité de la population active) soit presque équivalente à celle des hommes, partagent-elles le marché du travail également avec ceux-ci? Une observation rapide montre que les conditions de travail et les principales caractéristiques des emplois des femmes n'ont pas progressé aussi rapidement que leur participation².

En 1991, les québécoises travaillant à temps plein reçoivent un salaire correspondant à 70,1% de celui des hommes ayant le même statut (Statistique Canada 1991a). Au cours de la dernière décennie, on peut distinguer deux phases de l'évolution de l'écart salarial entre les femmes

et les hommes. D'abord, de 1980 à 1985, l'écart est stable. Il se creuse de quelques points de pourcentage en 1983 pour diminuer et dépasser quelque peu, en 1985, le niveau de la première année de référence. Ensuite, l'écart atteint un sommet en 1986, en se situant à 69,2%, pour diminuer constamment jusqu'en 1989 et remonter à nouveau en 1990 (68,5%) et 1991 (70,1%). Au cours de cette période, la variation annuelle moyenne du rapport salarial s'établit à 0,29 point de pourcentage. Selon des données plus récentes, le rapport salarial se situe à 73,8% en 1995 (Statistique Canada 1995).

Au Québec, comment se manifeste concrètement cet écart salarial entre les femmes et les hommes? Répondre à cette question revient à dresser le portrait de la situation des femmes sur le marché du travail, c'est-à-dire observer ce qu'elles font (catégories occupationnelles), où elles le font (secteurs d'activité) et ce qu'elles en retirent (rémunération) comparativement à la main-d'oeuvre masculine.

2.1 Les manifestations concrètes de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

La place qu'occupent les femmes sur le marché du travail peut être analysée de deux façons: leur répartition entre les occupations et les

secteurs d'activité et les taux de féminité occupationnels et sectoriels. Nous les examinerons successivement.

Les secteurs d'activité

Le tableau 1 illustre la répartition de la main-d'oeuvre féminine et masculine entre les secteurs d'activité.

La plupart des femmes (81,9%) travaillent dans le secteur des services. On les retrouve principalement dans le secteur de la santé et des services sociaux (16,2%), le commerce de détail (14,1%), l'enseignement (9,3%) et l'hébergement et la restauration (8,2%). Dans le secteur des biens, elles sont surtout présentes dans les industries manufacturières (12,5%).

La main-d'oeuvre masculine se répartit plus également entre les deux grands secteurs de l'économie. Les secteurs dans lesquels travaillent le plus grand nombre d'hommes sont les industries manufacturières (21,8%), le commerce de détail (12,4%), la construction (9,5%) et les services gouvernementaux (7,7%).

TABLEAU 1
RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE SELON LE SEXE
ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1991

SECTEURS D'ACTIVITÉ	FEMMES %	HOMMES %	TAUX DE FÉMINITÉ
SECTEUR DES BIENS	18,1	42,5	
* Agriculture	1,9	3,0	33,3
* Primaire	0,4	2,4	11,8
* Manufacturier	12,5	21,8	31,2
* Construction	1,7	9,5	12,1
* Transport	1,6	5,8	17,8
SECTEUR DES SERVICES	81,9	57,5	
* Communications	2,6	4,0	34,6
* Commerce de gros	3,0	5,4	30,6
* Commerce de détail	14,1	12,4	47,4
* Intermédiaires financiers et des assurances	6,7	2,5	67,5
* Services immobiliers et agences d'assurances	1,3	1,2	46,3
* Services aux entreprises	5,3	5,3	44,1
* Services gouvernementaux	7,0	7,7	41,7
* Enseignement	9,3	4,8	60,3
* Santé et serv. sociaux	16,2	4,3	74,7
* Hébergement et restauration	8,2	4,7	57,5
* Autres	8,2	5,2	55,3
TOTAL	100,0	100,0	44,1

SOURCE : Statistique Canada, 1991, *Industrie et catégorie de travailleurs*, cat. 93-326, tableau 1.

La composition de la main-d'oeuvre de chacun des secteurs précise encore mieux la place de la main-d'oeuvre féminine sur le marché du travail. Les femmes représentent 74,7% de la main-d'oeuvre du secteur de la santé et des services sociaux, 67,5% du secteur des finances et assurances, 60,3% du secteur de l'enseignement et 57,5% du secteur de l'hébergement et de la restauration.

Quant aux hommes, ils composent 88,2% de la main-d'oeuvre du secteur primaire, 87,9% du secteur de la construction, 82,2% du secteur transport et entreposage, 69,4% du secteur commerce de gros et 68,8% de la main-d'oeuvre des industries manufacturières.

La concentration des femmes dans les secteurs des services s'est accentuée au fil des ans. Dans le secteur des finances et assurances, elle est passée de 41% en 1961³ à 67,5% en 1991. Dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'enseignement et de l'hébergement et restauration, la concentration s'est accrue d'environ 3% dans chacun de ces secteurs au cours de la dernière décennie (Statistique Canada 1981). De plus, nous verrons que les femmes n'y occupent pas les postes les mieux rémunérés. Alors qu'elles représentent environ 60% de la main-d'oeuvre du secteur des services, elles reçoivent environ 60% de la

rémunération hebdomadaire des hommes.

Quant aux femmes qui travaillent dans les secteurs à forte concentration masculine comme la construction, le transport et entreposage, le commerce de gros et les industries manufacturières, elles occupent des postes traditionnellement féminins, surtout des emplois de bureau (de Sève 1988). Lorsque les femmes ne sont pas dans les secteurs d'activité à forte concentration féminine, elles sont dans les occupations à forte concentration féminine. Quelles sont ces occupations?

Les catégories occupationnelles

Le tableau 2 montre qu'une forte proportion de femmes occupe des emplois de bureau (32,6%) et de services (15%) alors que les occupations où l'on retrouve la plus forte proportion d'hommes sont celles de direction, gérance et administration (14,4%) et de services (10,7%).

Encore une fois, la concentration apparaît beaucoup plus forte pour la main-d'oeuvre féminine que masculine. Cette concentration occupationnelle ne s'est pas modifiée substantiellement au cours des dernières décennies. Alors qu'en 1961, 29,3% de la main-d'oeuvre fémi-

TABLEAU 2

RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE SELON LE SEXE
ET L'OCCUPATION, 1991

SECTEURS D'ACTIVITÉ	FEMMES %	HOMMES %	TAUX DE FÉMINITÉ
* Direction, gérance et administration	10,5	14,4	36,6
* Sciences naturelles, génie et mathématiques	2,1	5,8	22,1
* Sciences sociales ¹	2,8	1,8	55,9
* Enseignement et personnel assimilé	6,3	3,1	61,6
* Médecine et santé	9,5	2,4	75,9
* Domaines artistiques et littéraires	1,9	2,2	41,2
* Bureau	32,6	7,4	77,7
* Vente	8,6	9,1	42,6
* Services	15,0	10,7	52,4
* Primaires	1,2	4,3	12,5
* Transformation	1,8	5,2	21,6
* Usines et domaines connexes	0,2	3,3	4,5
* Fabrication, montage, réparation	5,0	9,6	29,2
* Construction	0,3	9,6	2,4
* Transport	0,4	5,9	5,6
* Manutentionnaires et travailleurs assimilés	0,8	2,2	23,0
* Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	0,6	1,7	22,9
* Autres	0,4	1,3	18,7
TOTAL	100,0	100,0	44,1

¹ Comprend les membres du clergé faisant partie de la main-d'oeuvre.

SOURCE : Statistique Canada, 1991, *Professions*, cat. 93-327, tableau 1.

nine était concentrée dans les emplois de bureau, 15,4% dans les services et 5,4% dans la vente, ces pourcentages sont respectivement de 32,6%, 15,0% et 8,6% en 1991. On note même une augmentation de la concentration dans les emplois de bureau et dans la vente. Les trois catégories regroupaient 50,1% de la main-d'oeuvre féminine en 1961 et 56,2% en 1991. La concentration occupationnelle des femmes s'est donc accrue au cours des dernières décennies alors que celle des hommes ne dépasse pas 14,4% dans les occupations de direction, gérance et administration.

Lorsqu'on examine les taux de féminité, on remarque que les femmes occupent 77,7% des emplois de bureaux, 75,9% des emplois en médecine et santé ainsi que 61,6% des postes d'enseignement. Les femmes ont cependant fait des percées dans certaines occupations traditionnellement masculines. Alors qu'elles ne représentaient que 10% du personnel de direction, gérance et administration en 1961, elles occupent 36,6% de ces postes en 1991. Elles se sont aussi taillées une place dans des professions comme le droit, la comptabilité et la médecine. En 1991, il y a 36,7% de femmes chez les notaires et 21,4% chez les comptables agréés (Office des professions du Québec 1991). Une autre étude montre cependant, que malgré l'intérêt des femmes pour les occupations non-

traditionnelles, leur intégration dans ces occupations est soumise à des obstacles reliés à la division des rôles dans la société (Ministère de l'Éducation 1988).

Malgré ces percées encourageantes, les données sur la concentration des femmes dans les secteurs d'activité et les catégories occupationnelles mettent bien en évidence la segmentation des marchés féminin et masculin et la ségrégation occupationnelle. La majorité des femmes travaillent dans le secteur des services (81,9%) alors que les hommes se répartissent plus également entre le secteur des biens (42,5%) et le secteur des services (57,5). De plus, certains secteurs d'activité montrent une forte concentration en main-d'oeuvre féminine (santé et services sociaux, finances et assurances, enseignement, hébergement et restauration) et d'autres en main-d'oeuvre masculine (primaire, construction, transport et entreposage). Par ailleurs, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes postes. Les emplois de bureau et de services, ainsi que ceux des domaines de la santé et de l'enseignement sont surtout occupés par des femmes, tandis que les emplois primaires et les postes en sciences et en administration le sont majoritairement par des hommes. Outre cette division du travail entre les femmes et les hommes, les occupations des femmes présentent des caractéristiques qui

contribuent à renforcer les inégalités entre les sexes sur le marché du travail.

Le salaire minimum

En 1991, 3,7% de la main-d'oeuvre québécoise est rémunérée autour du salaire minimum et 61% de cette main-d'oeuvre est composée de femmes (CNT 1993)⁴. Les secteurs où la main-d'oeuvre féminine est assez concentrée sont aussi les secteurs où une très forte proportion de la main-d'oeuvre est rémunérée au salaire minimum. Il s'agit principalement des secteurs du commerce, de l'hébergement et de la restauration et des autres services commerciaux et personnels. La Commission des normes du travail estime que près de 75% de la main-d'oeuvre de ces secteurs travaille à un taux près du salaire minimum. Donc, tant le niveau, que la valeur relative du salaire minimum, prennent une importance considérable pour environ 20% de la main-d'oeuvre féminine.

Le travail à temps partiel

L'importance du travail à temps partiel⁵ n'est pas un phénomène nouveau mais qui s'est développé avec l'arrivée massive des femmes sur le marché

du travail. Ce sont surtout dans les emplois de bureau et de services que le travail à temps partiel a progressé fortement.

Les tableaux 3, 4 et 5 reflètent bien les différences de statut d'emploi des femmes et des hommes. En 1976, seulement 14,4% des femmes travaillent à temps partiel. Ce pourcentage est de 22,9% en 1991 alors qu'il n'est que de 8,5% pour les hommes. En 1991, les femmes représentent 68,3% de la main-d'oeuvre occupant un emploi à temps partiel. Une assez bonne proportion d'entre elles, 41,9%, ne travaillent pas à temps partiel par choix mais plutôt parce qu'elles ne trouvent pas d'emplois à temps plein.

Un examen attentif du tableau 5 montre une évolution particulièrement intéressante des raisons mentionnées pour travailler à temps partiel. Les obligations personnelles ou familiales étaient évoquées par 21,3% des femmes travaillant à temps partiel en 1976. Ce pourcentage n'est plus que de 7,3% en 1991. Il en est de même pour le refus de travailler à temps plein. En 1976, 37,8% des femmes travaillant à temps partiel ne voulaient pas travailler à temps plein, ce pourcentage s'est réduit substantiellement à 29,1% en 1991. Les hommes ne travaillent pas à temps partiel parce qu'ils ont des obligations personnelles ou familiales

TABLEAU 3

RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE SELON LE SEXE
ET LE STATUT D'EMPLOI, 1976 - 1991

ANNÉES	FEMMES		HOMMES	
	Temps partiel %	Temps plein %	Temps partiel %	Temps plein %
1976	14,4	85,6	3,5	96,5
1981	20,0	80,0	5,5	94,5
1986	23,3	76,7	7,4	92,6
1991	22,9	77,1	8,5	91,5

TABLEAU 4

NOMBRE DE PERSONNES À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LE TAUX
DE FÉMINITÉ, 1976 - 1991

ANNÉES	FEMMES NBRE	HOMMES NBRE	TAUX DE FÉMINITÉ
1976	126 000	56 000	69,2
1981	214 000	92 000	69,9
1986	275 000	122 000	69,3
1991	304 000	141 000	68,3

TABLEAU 5

RÉPARTITION DES PERSONNES À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA
RAISON POUR OCCUPER CE GENRE D'EMPLOI, 1976 - 1991

RAISONS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	FEMMES		HOMMES	
	1976	1991	1976	1991
Obligations personnelles ou familiales	21,3	7,3	0,0	0,1
Études	20,5	21,7	55,3	41,2
Manque de temps plein	16,5	41,9	17,9	43,2
Refus de temps plein	37,8	29,1	17,9	12,8
Autres	3,9	0,0	8,9	2,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

SOURCE : Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active*, cat. 71-529, tableau 18 et cat. 71-220, tableaux 18 et 19.

mais plutôt parce qu'ils sont aux études (41,2%) ou parce qu'ils ne trouvent pas de travail à temps plein (43,2%). Ce dernier pourcentage est d'ailleurs très semblable à celui de femmes.

En 1991, les femmes qui travaillent à temps partiel gagnent 83% des revenus d'emploi des hommes dans la même situation. Ce rapport salarial se déprécie au fur et à mesure que les groupes avancent en âge. Alors qu'il est de 91,6% chez les jeunes de 15 à 24 ans, il passe à 79,9% chez les 25 à 34 ans, à 61,5% chez les 35 à 44 ans et à 57,4% chez les 45 ans et plus. La répartition de la main-d'oeuvre à temps partiel selon l'âge montre que la main-d'oeuvre féminine à temps partiel est généralement plus âgée que la main-d'oeuvre masculine (CSF 1995).

L'emploi à temps partiel est aussi associé à la précarité, non seulement à cause du plus petit nombre d'heures travaillées et de plus faibles taux horaires, mais aussi parce que les avantages sociaux y sont généralement minimales ou inexistantes. Ces emplois n'offrent pas de sécurité et guère de protection dans le cadre des conventions collectives ou des lois qui réglementent les conditions de travail (Simpson 1986).

La syndicalisation

Les taux de syndicalisation des hommes et des femmes expliquent aussi une partie de l'écart salarial entre les deux groupes. En 1990, le salaire annuel moyen des syndiqués était de 24,945\$ alors que celui des non-syndiqués était de 18,113\$ (Bergeron 1991). La même année, le taux de syndicalisation des femmes est de 33,5% alors que celui des hommes est de 41,4%. Des différences sectorielles et occupationnelles expliquent cet écart entre les femmes et les hommes. En effet, les taux de syndicalisation varient beaucoup selon les secteurs d'activité: 62,3% de la main-d'oeuvre du secteur public est syndiquée alors que ce pourcentage n'est que de 26,4% dans le secteur privé. En outre, dans le secteur privé des services où la part de la main-d'oeuvre féminine est importante, le taux de syndicalisation n'est que de 13,7%. Au plan des catégories occupationnelles, les cols blancs, surtout des femmes, sont moins syndiqués que les cols bleus, surtout des hommes (Bergeron 1991). Aussi, dans une même organisation, lorsque les deux catégories sont syndiquées, elles appartiennent souvent à des unités d'accréditation distinctes, ce découpage entre les familles d'emplois contribue au maintien de la ségrégation sexuelle du travail (Dussault 1983), ségrégation contribuant elle-même au maintien des écarts de salaire. En somme, les femmes

profitent moins de la syndicalisation que les hommes puisqu'un plus faible pourcentage d'entre elles est syndiqué.

2.2 Conclusion

L'examen de la situation des femmes sur le marché du travail met en évidence les principales sources des inégalités salariales entre les sexes.

Les femmes sont concentrées dans certaines sphères de l'activité économique et dans un petit nombre d'occupations. L'embauche des femmes dans une plus vaste gamme d'occupations peut être influencée par des stéréotypes sexuels reliés à leur rôle traditionnel dans la société. Ces stéréotypes retardent leur entrée dans certaines occupations traditionnellement masculines (sciences, transformation, transport, construction, etc.), et les concentrent dans d'autres traditionnellement féminines (enseignement, soins, soutien, services domestiques, etc.). Outre les erreurs de perception basées sur les stéréotypes, cette ségrégation occupationnelle peut être le résultat des préférences des employeurs ou encore de leurs réactions à la pression des travailleurs, des clients, etc. (Gunderson 1994).

La ségrégation occupationnelle peut affecter directement le salaire des femmes en les concentrant dans des emplois à faibles revenus ou indirectement en augmentant indûment l'offre de travail dans les emplois regroupant majoritairement des femmes. Les femmes peuvent être concentrées dans des emplois à faibles revenus parce que les postes qu'elles occupent traditionnellement sont systématiquement sous-évalués⁶. Les conditions de travail (rémunération, temps partiel, faible syndicalisation, etc.) associées à ces emplois sont alors inférieures aux occupations traditionnellement masculines contribuant ainsi à renforcer et à maintenir les inégalités salariales entre les sexes.

Il y a iniquité salariale lorsque ces occupations montrent qu'elles ont une valeur égale mais reçoivent une rémunération différente, dans une même entreprise. Par exemple, un vitrier qui gagne plus cher qu'une couturière alors qu'ils ont le même niveau de responsabilités et de scolarité et que leurs tâches respectives exigent autant de minutie et d'habiletés. Ou encore, une infirmière qui gagne moins qu'un technicien en informatique, à expérience égale. Ils ont tous deux un même niveau de scolarité collégial, des tâches à peu près équivalentes en termes de complexité, concentration, connaissances à utiliser. De plus, les responsabilités de l'infirmière sont probablement plus importantes du point de vue humain.

Nous pourrions donner plusieurs autres exemples mais nous voulons seulement souligner que le constat qui se dégage d'une analyse attentive de plusieurs occupations, c'est que les moins biens rémunérées sont systématiquement des occupations à prédominance féminine (Tremblay 1990).

Les sources d'inégalités que nous venons de décrire concernent plutôt la demande de travail, c'est-à-dire les emplois offerts aux femmes ainsi que les conditions de travail qui y sont rattachées. D'autres sources d'inégalités proviennent de l'offre de travail, c'est-à-dire des caractéristiques des femmes et de leur choix occupationnel.

A priori, il n'y a pas de raisons de croire que les femmes et les hommes soient systématiquement différents en termes de capital humain. Toutefois, la dotation en capital humain peut être influencée par certaines normes sociales et culturelles. Par exemple, les femmes peuvent être considérées comme plus aidantes, plus coopératives et plus réactives à des critères subjectifs, alors que les hommes seraient plus compétitifs, plus individualistes et plus réactifs à des critères objectifs. Si ces dernières caractéristiques sont plus valorisées sur le marché du travail et les premières le sont plus dans les relations personnelles et familiales,

les caractéristiques associées aux femmes contribueront à les garder à la maison ou à réduire leur activité sur le marché du travail (Gunderson 1994).

Sur le marché du travail, elles se dirigeront vers les emplois qui valorisent ces caractéristiques (soins, éducation, services). Que ces caractéristiques féminines soient innées ou acquises par la socialisation n'a aucune importance dans la perspective du fonctionnement du marché du travail, ce qui importe c'est qu'elles donnent lieu à des comportements valorisés différemment, dépendamment qu'on se situe sur le marché du travail ou dans d'autres interactions sociales.

L'acquisition en capital humain (scolarité, formation, expérience) est un investissement que les individus font dans le but d'en retirer un rendement sous forme de revenus⁷. Il est très difficile de distinguer entre les choix personnels et la discrimination pour expliquer les différences d'investissement en capital humain entre les femmes et les hommes. Les femmes peuvent ne pas être suffisamment encouragées par leur famille, leurs connaissances ou les institutions d'enseignement à se diriger dans des domaines plus valorisés sur le marché du travail. Il est aussi possible que les femmes choisissent elles-mêmes de ne pas investir dans des

domaines traditionnellement masculins si elles croient que le rendement qu'elles en retireront sera réduit par la discrimination. Elles décideront alors d'investir dans une formation associée au rôle de femmes. Les données sur les choix d'études universitaires des femmes illustrent bien cette possibilité. Elles se dirigent encore majoritairement vers les sciences de la santé, l'éducation et les lettres et très peu vers les sciences appliquées.

Les employeurs peuvent avoir le même comportement par rapport à la formation et être moins incités à investir dans la formation des femmes croyant que les interruptions de carrière ou les départs prématurés réduiront le rendement de cet investissement. Il est aussi possible que les interactions entre les décisions des femmes et des employeurs contribuent à créer et à maintenir les inégalités sur le marché du travail. L'analyse de ces interactions sera développée au chapitre 4. Pour le moment, nous nous en tenons à la mention de leur existence comme source potentielle d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Tous ces facteurs influencent les catégories occupationnelles que les femmes choisissent. Elles peuvent choisir des occupations dont l'exercice est plus facile à concilier avec leurs responsabilités familiales et dont la

dépréciation du capital humain est plus faible en cas d'interruptions de carrière (Goldin et Polachek 1987). Ce sont des choix que les hommes n'ont pas à faire car leurs responsabilités familiales sont socialement très différentes.

L'examen de la situation des femmes sur le marché du travail nous a permis d'observer les manifestations concrètes des mécanismes qui entretiennent les écarts de salaire entre les femmes et les hommes et d'en identifier quelques sources potentielles. Bien qu'il y ait eu certaines améliorations de la situation économique des femmes sur le marché du travail, on constate qu'elle semble entrer dans une certaine phase de stagnation. En confinant les femmes dans les secteurs d'activité et les occupations offrant les moins bonnes conditions de travail, la segmentation des marchés et la ségrégation occupationnelle contribuent à perpétuer les inégalités entre les sexes sur le marché du travail. Pour améliorer la situation économique des femmes⁸, il faut tenter d'expliquer la perpétuation de ces inégalités salariales et pour ce faire, comprendre comment les mécanismes qui les entretiennent interagissent entre eux. Avant d'exposer le cadre théorique que nous privilégions pour étudier ces mécanismes, nous discuterons au chapitre 3 des différentes approches et théories sur lesquelles se sont appuyés les travaux de recherche des

économistes du travail pour expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

3. LES MODÈLES D'"ÉQUILIBRE PARTIEL"

La problématique que nous avons dégagée au chapitre 2 montre que le marché du travail est fortement segmenté et que les femmes sont confinées aux emplois offrant les moins bonnes conditions de travail. Ces caractéristiques du marché du travail nous permettent d'affirmer que les femmes sont victimes de discrimination économique. Bien que l'écart de salaire entre les sexes se soit légèrement réduit au cours des vingt dernières années, ces inégalités économiques ne semblent pas sur le point de disparaître.

Une théorie qui expliquerait les inégalités entre les femmes et les hommes devrait capter ces caractéristiques du marché du travail: écarts de salaire, ségrégation et persistance de la discrimination à long terme. Nous analyserons donc chacune des théories développées dans le but d'étudier les inégalités salariales et nous confronterons l'explication qu'elles nous donnent du fonctionnement des marchés à ces caractéristiques. Nous avons regroupé ces théories sous le générique de modèles d'"équilibre partiel" parce qu'elles analysent le fonctionnement des marchés tantôt sous l'angle de la demande de travail (théorie des préférences discriminatoires, monopsonne discriminant, etc.), tantôt sous

celui de l'offre de travail (capital humain, encombrement des occupations féminines, etc.)¹.

Nous verrons que la théorie du capital humain explique la situation défavorisée des femmes par des différences de productivité résultant d'écart dans l'acquisition de capital humain. Ces écarts peuvent être imputés, entre autres, au fait que les femmes consacrent moins de temps au travail salarié et accumulent ainsi moins d'expérience.

Des études expliquent les inégalités sur le marché du travail par les préférences des agents économiques qui affectent la demande de travail féminin. Il peut s'agir des travailleurs, des employeurs ou encore des clients. Cette catégorie de travaux fondés sur la théorie de la discrimination pure tente d'expliquer les disparités de salaires entre les femmes et les hommes par les préférences discriminatoires à l'encontre des femmes.

L'encombrement des occupations féminines résultant de barrières à la mobilité est une autre tentative d'explication des disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Cette approche met en évidence la segmentation des marchés du travail par la ségrégation

occupationnelle.

La demande de travail féminin peut aussi se révéler sensible à la structure de marché. De nombreux travaux ont vérifié dans quelle mesure la structure du marché: concurrence versus monopsonne, ou encore segmentation dualiste du marché du travail explique ces disparités sur le marché du travail.

L'information imparfaite influence aussi la demande de travail féminin. La différence fondamentale entre cette théorie et les autres théories qui tentent d'expliquer les inégalités salariales, c'est le relâchement de l'hypothèse de la connaissance parfaite de la productivité. Cette dernière situation correspondant au cadre théorique que nous privilégions pour étudier la persistance des écarts de salaire entre les sexes, fera l'objet d'un exposé distinct au chapitre 4.

3.1 Les théories économiques des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Dans cette section, nous présentons les prémisses de base des théories économiques qui ont contribué à expliquer les inégalités salariales entre les sexes. Lorsque c'est utile à la compréhension de l'évolution de la

pensée, les exposés théoriques seront suivis d'une synthèse des principaux travaux empiriques.

Le capital humain

La théorie du capital humain (Schultz 1961, Becker 1964) fait encore l'objet d'un très grand nombre de recherches pour tenter d'expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Elle justifie les différences de productivité, et par conséquent de salaires, par des différences de capital humain, particulièrement la scolarité et l'expérience.

Les hypothèses de la théorie du capital humain sont les suivantes. Les individus peuvent améliorer leurs capacités productives en investissant en eux-mêmes. Cette décision d'investir dépend du rendement de l'investissement. Ils investiront jusqu'à ce que le taux de rendement de l'investissement en capital humain soit égal au taux d'intérêt du marché².

L'hypothèse de base étant que la scolarité peut permettre à un individu d'améliorer ses revenus tout au long de sa vie de travail, la théorie du capital humain propose d'évaluer la rentabilité de la scolarité de la même

façon que tout projet d'investissement. D'un côté, il y a les coûts directs (frais de scolarité) et indirects (manque à gagner) et de l'autre, le rendement de la scolarité. Si le rendement escompté est égal aux coûts, on juge que l'investissement est rentable. Si le rendement est supérieur, il y a sous-investissement et l'individu devrait continuer à investir. Dans le cas contraire, il y a sur-investissement en capital humain et il ne faut pas encourir cette dépense, la cesser ou entreprendre avec les sommes disponibles des investissements plus rentables.

Lorsqu'il s'agit de formation générale, principalement utile à l'individu quelque soit l'employeur, c'est l'individu qui assume tous les coûts et en retire les bénéfices.

Dans le cas de la formation spécifique, l'individu et l'employeur partagent les coûts et les bénéfices. Comme la formation spécifique n'est valable que pour l'entreprise où elle est reçue, l'individu ne voudra s'engager dans ce processus qu'à la condition de ne pas assumer tous les coûts car s'il était licencié à la fin de la période de formation, il ne pourrait les récupérer. Pour l'individu, les coûts sont des salaires de départ plus faibles que ce qu'il aurait chez un autre employeur, et les bénéfices des salaires ultérieurs plus élevés.

L'entreprise ne s'engagera dans ce type de formation qu'à la condition d'en retirer des bénéfices, c'est-à-dire que l'individu reste à son emploi. Donc, l'employeur investira en formation spécifique uniquement si suffisamment de travailleurs qualifiés restent à son emploi pour lui permettre de récupérer ses coûts sous la forme d'un salaire versé inférieur à la productivité marginale des individus ainsi formés. Il a donc tout intérêt à réduire le taux de roulement des individus.

Voyons comment la théorie du capital humain explique les disparités de salaires entre les femmes et les hommes³. Selon la théorie du capital humain, les différences de salaires sont la conséquence d'écarts de productivité résultant de différences au plan de l'acquisition en capital humain. Ces différences d'acquisition en capital humain peuvent prendre plusieurs formes.

D'abord, les femmes acquièrent moins de capital humain sous forme de scolarité, parce qu'elles savent que leurs éventuelles responsabilités familiales les amèneront à subir des interruptions de carrière. Comme elles ne pourraient rentabiliser de longues années d'études, elles investiront moins que les hommes dans leur formation académique, c'est l'hypothèse d'"atrophie" (Goldin et Polachek 1987)⁴.

Ensuite, même à qualifications égales, elles investissent moins que les hommes dans leur capital humain au cours de leur vie professionnelle, parce qu'elles consacrent moins de temps au travail salarié (par exemple, nombre d'heures de travail par semaine). La division du travail au sein de la famille les rendrait moins disponibles pour effectuer des heures supplémentaires ou occuper des emplois bien rémunérés mais exigeant de longues heures de travail. Donc, les femmes choisiraient elles-mêmes les occupations qui exigent moins d'investissement en capital humain.

Par conséquent, le capital humain des femmes n'augmente pas autant, ni au même rythme, que celui des hommes. Les écarts de salaire ne font que refléter ces différences de capital humain (Mincer et Polachek 1974; Polachek 1975, 1985; Zellner 1975; Mincer et Ofek 1982; Becker 1985; Goldin et Polachek 1987).

Ce cadre théorique a servi à de nombreuses recherches pour expliquer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Certaines tentent de vérifier directement l'hypothèse selon laquelle les femmes acquièrent moins de capital humain (scolarité, expérience, ancienneté) que les hommes.

Dans cette lignée, J. Mincer et S. Polachek (1974) sont les premiers à formaliser cette approche théorique et à l'utiliser pour calculer la part de l'écart salarial entre les femmes et les hommes expliquée par des différences de productivité. À partir de données américaines sur une population d'hommes et de femmes ayant travaillé en 1966, J. Mincer et S. Polachek utilisent deux méthodes pour estimer la part des différences de salaire entre les femmes et les hommes expliquée par les différences d'investissement en capital humain. Dans un premier temps, à partir de coefficients estimés dans deux fonctions salariales, ils calculent le salaire que recevrait un homme si son expérience professionnelle était celle observée pour les femmes mariées ou célibataires. Ils trouvent que les différences d'investissement en capital humain permettent d'expliquer 45% des écarts de salaire entre les hommes et les femmes mariées et 40% entre les hommes et les femmes célibataires. Dans un deuxième temps, ils calculent le salaire que recevrait une femme célibataire et une femme mariée si leur expérience respective était celle observée pour les hommes. Ils trouvent que les différences d'investissement en capital humain permettent d'expliquer 7% des écarts de salaire entre les femmes célibataires et les hommes et 45% des écarts de salaire entre les femmes mariées et les hommes. Ils en concluent que les femmes investissent moins que les hommes dans leur formation. Les estimations de S.

Polachek (1975) donnent sensiblement les mêmes résultats et il en tire les mêmes conclusions.

Plusieurs chercheurs (Sandell et Shapiro 1980, O'Neill 1985, etc.) ont utilisé des méthodologies similaires et ont confirmé que les femmes accumulent moins d'expérience et d'ancienneté que les hommes, justifiant ainsi une part des écarts de salaire entre les sexes.

D'autres recherches (Goldin et Polachek 1987, Korenman et Neumark 1991, 1992) se sont plutôt intéressées à l'effet de la division des rôles dans la famille sur le salaire des femmes. L'étude de C. Goldin et S. Polachek (1987) est particulièrement intéressante. Les auteurs vérifient l'hypothèse d'"atrophie" en construisant une mesure du "capital humain anticipé". Cette hypothèse expliquerait que les célibataires et les femmes mariées sans enfants auraient aussi, en moyenne, un salaire inférieur à celui des hommes. Ils trouvent que cette anticipation et les caractéristiques de l'offre de travail expliquent entre 78% à 89% de l'écart salarial entre des hommes et des femmes pris dans un échantillon national.

Lorsque les variables reliées à l'histoire de travail sont contrôlées, entre 30% à 40% de l'écart salarial disparaît (Corcoran et al. 1984, Gunderson 1989, Marini 1989). Pour G. Becker (1985) et V.R. Fuchs (1989), le 60% qui reste est expliqué par des différences d'implication entre les femmes et les hommes au sein de la famille, ces différences n'étant pas mesurables.

Les choix disciplinaires (McNeil et Lamas 1987, Brown et Corcoran 1991) aussi justifieraient une part des écarts de salaire entre les sexes. Les recherches montrent que les différences d'orientation scolaire au collège comptent pour environ 20% de l'écart salarial entre les gradués après avoir contrôlé les variables qui différencient l'offre de travail des femmes et des hommes. Toutefois, G. Wood et al. (1993) obtiennent des résultats intéressants parmi un échantillon de personnes qui ont des qualifications égales, c'est-à-dire des finissants et finissantes en droit de l'Université du Michigan. Il s'agit alors d'hommes et de femmes qui ont la même formation académique et qui ont choisi une profession qui exige un grand investissement en termes de temps d'études et de travail. Les personnes qui choisissent ces occupations sont habituellement carriéristes. Malgré cela, les femmes débutent leur carrière avec un léger handicap. Elles gagnent, en moyenne, 93% du salaire des hommes. Toutefois, après 15

années d'expérience, le rapport salarial n'est plus que de 61% alors qu'elles travaillent 91% des heures effectuées par les hommes. Les différences de caractéristiques de l'offre de travail entre les sexes comptent pour 55% de l'écart salarial. De ce 55%, 41% est dû à la plus grande responsabilité familiale des femmes, 11% au plus grand nombre de changements d'emplois et 3% au moins grand nombre d'années de pratique professionnelle. Après avoir contrôlé pour le soin des enfants, l'histoire de travail, le rendement académique et les expériences de travail, entre 25% à 30% de l'écart reste inexpliqué. Bien que sans infirmer directement les hypothèses précédentes (Goldin et Polachek 1987, Fuchs 1989), leurs résultats ne les confirment pas et laissent place à d'autres interprétations, telles que la discrimination statistique (Lazear et Rosen 1990).

Certains auteurs ont aussi expliqué les différences d'acquisition en capital humain entre les femmes et les hommes par leur différence de mobilité. Les responsabilités familiales que doivent assumer les femmes réduiraient leur mobilité géographique et un champ géographique moins grand impliquerait des salaires moins élevés. De plus, tout au moins jusqu'à il y a un certain temps, les femmes suivaient leur mari, ce qui entraînait généralement une amélioration des conditions de travail pour

les hommes et une détérioration pour les femmes (Polachek et Horvath 1977, Franck 1978).

Ces études empiriques avaient pour but de vérifier la part des écarts de salaire entre les femmes et les hommes due à des différences d'investissement en capital humain. Elles ont eu comme intérêt d'observer les changements d'acquisition en capital humain des femmes et des hommes et d'en proposer des explications, mais aussi celui d'avoir mis en évidence des phénomènes jusque-là insoupçonnés.

On a vu au chapitre 2 que les femmes ont considérablement augmenté leur scolarité au cours des dernières années. De plus, quand on observe si les femmes choisissent elles-mêmes des occupations qui exigent moins d'investissement en capital humain, on a vu qu'elles se sont aussi taillées une place dans des occupations traditionnellement masculines comme le droit et la comptabilité, emplois très exigeants en termes de scolarité et d'heures de travail. On constate donc qu'il y a une réduction des différences de capital humain entre les femmes et les hommes, dans un sens favorable aux femmes, qui devrait contribuer à réduire les écarts de salaire. Malgré cette évolution, et même à qualifications égales (Wood et al. 1993), les écarts persistent. Des recherches empiriques (Riboud 1977,

Depardieu 1978, Sandell et Shapiro 1978, Lévy-Garboua et Mingat 1979, Lloyd et Niemi 1979, Blau et Ferber 1992, Crossley et al. 1994, etc.) ont fait la lumière sur un phénomène important qui contribue à expliquer l'écart salarial. Le taux de rendement du capital humain (scolarité et expérience) serait plus faible pour les femmes que pour les hommes. Cette différence de taux de rendement aurait pour conséquence de maintenir les écarts de salaire entre les sexes, malgré des caractéristiques moyennes identiques. Mentionnons entre autres l'étude de C.B. Lloyd et B. Niemi (1979) qui ont montré que le taux de rendement de la scolarité est plus faible pour les femmes que pour les hommes. Lorsqu'on tente de décomposer la différence de salaire entre les femmes et les hommes, ce taux de rendement plus faible du capital humain des femmes par rapport à celui des hommes, serait l'écart de salaire discriminatoire.

Les travaux canadiens de T.G. Crossley, S.R. Jones et P. Khun (1994) ont infirmé l'hypothèse selon laquelle les femmes investissent moins en formation étant donné leur faible attachement au marché du travail mais confirment celle d'un rendement différent de leur capital humain. Les auteurs utilisent des données sur 1,736 individus licenciés massivement de 21 entreprises ontariennes. Leurs données présentent des avantages qui renforcent leurs résultats. Premièrement, ils connaissent le taux de

salaire de chaque individu, contrôlant ainsi les heures de travail. Deuxièmement, tous les individus ont été victimes d'un licenciement massif. Troisièmement, ils disposent d'informations sur les politiques de gestion du personnel qui peuvent affecter la qualité de l'emploi ultérieur (préavis, entrevues avec d'autres employeurs, etc.). Finalement, sachant pour quelle entreprise travaille chaque individu avant le déplacement, ils peuvent éliminer les écarts de salaire résultant de structures salariales spécifiques à chaque entreprise.

Leurs travaux montrent que les salaires des femmes et des hommes varient à peu près au même taux selon l'ancienneté mais que les pertes absorbées par les femmes à la suite d'un déplacement sont supérieures à celles des hommes. De plus, l'ampleur de ces pertes augmenterait avec l'ancienneté. Par exemple, pour les individus qui ont entre 3 et 5 années d'ancienneté, les auteurs notent une perte de taux de salaire horaire de l'ordre de 9% pour les hommes et de 18% pour les femmes; pour ceux qui ont entre 15 à 25 années d'ancienneté, ces pertes sont de 25% et 38% respectivement. Selon les auteurs, ces résultats jettent un doute sur l'hypothèse selon laquelle les femmes investiraient moins en formation que les hommes. Ce n'est pas tant l'investissement en capital humain des femmes qui est inférieur à celui des hommes mais bien le rendement de

cet investissement, ce qui va dans le même sens que les résultats obtenus par S. Polachek et F. Horvath (1977) ainsi que R.H. Franck (1978) qui trouvaient que les conditions de travail des femmes se détérioraient davantage lors d'un déplacement.

Plutôt que d'analyser les décisions d'investissement des femmes, une autre catégorie de travaux se sont intéressés aux décisions d'investissement des employeurs. Dans cette situation, on a vu que pour s'engager dans la formation spécifique l'employeur doit en retirer des bénéfices. Pour ce faire, l'individu doit rester à son emploi. Le roulement devient une variable importante pour l'employeur dans ses décisions d'affectation car il a tout intérêt à le minimiser. Théoriquement, il est alors rationnel pour un employeur qui maximise ses profits d'offrir moins de formation aux femmes si leur probabilité de quitter l'entreprise est plus élevée (Lazear et Rosen 1990, Barron et al. 1993)⁵. Les employeurs prendraient alors des décisions d'investissement différentes et ce, à la défaveur des femmes. Ces décisions auraient pour conséquence un capital humain (sous la forme de formation spécifique) plus faible pour les femmes et une affectation à des emplois moins qualifiés. Par conséquent, ces décisions mèneraient à la ségrégation occupationnelle et à des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Les recherches empiriques dans ce domaine montrent que les décisions d'offre de formation des employeurs varient substantiellement selon les caractéristiques des individus et des entreprises (Brown 1989, Mincer 1989). Bien qu'il y ait beaucoup d'études qui trouvent que les hommes reçoivent plus de formation que les femmes (Corcoran et Duncan 1979, Duncan et Hoffman 1979, Altonji et Spletzer 1991, Lynch 1992), d'autres estiment que la différence de formation selon le sexe est très faible (Lillard et Tan 1986) ou encore qu'elle diminue au fil des ans (Olsen et Sexton 1996). Il n'y a donc pas encore de consensus sur la différence d'acquisition de formation en emploi selon le sexe. Il faut bien admettre cependant que la formation en emploi est un concept difficilement mesurable, entre autres parce qu'elle peut prendre différentes formes: coaching, apprentissage sur le tas, rencontres avec le superviseur, etc. (voir note 3). De plus, les données sont rarement disponibles pour construire une variable d'intensité de formation.

J.M. Barron et al. (1993) et J.R. Veum (1996) l'ont fait, mais leurs résultats divergent. Seul J.R. Veum (1996) obtient des résultats qui indiquent que l'intensité de la formation est beaucoup plus élevée pour les femmes que pour les hommes, 1% contre 0,4% respectivement. Il utilise les données du "National Longitudinal Survey of Youth" pour examiner

les différences de formation offerte par les employeurs selon le sexe et la race. L'échantillon est composé de 4,826 jeunes hommes et femmes âgés de 21 à 29 ans en 1986 et de 26 à 34 ans en 1991. Les données sur la formation sont très précises et permettent à l'auteur de construire quatre mesures de la formation en entreprise. Une mesure consiste à vérifier si l'individu a reçu de la formation alors que les trois autres mesures sont: le nombre d'événements de formation, le nombre d'heures de formation et l'intensité de la formation (heures de formation/heures travaillées x 100).

Les résultats indiquent que 23% de l'échantillon a reçu de la formation au cours des cinq années, pourcentage plus élevé que celui obtenu par C. Brown (1989) qui trouvait qu'entre 5% à 10% de son échantillon avait reçu divers types de formations. Il y a cependant, entre ces deux études, d'importantes différences d'échantillons, de période et de définition de la formation.

Les estimations de J.R. Veum indiquent très peu de différences entre les sexes sur les variables recevoir de la formation, événements de formation et heures de formation. Cependant, l'intensité de la formation est beaucoup plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Près de 1%

du temps de travail des femmes serait consacré à la formation. Comme le nombre moyen d'heures de formation est semblable entre les groupes, le plus faible nombre d'heures de travail des femmes et le fait qu'elles occupent les postes d'entrée, généralement peu qualifiés et intensifs en formation, expliquent ces résultats. L'âge de l'échantillon de J.R. Veum rend cependant difficile la comparaison de ses résultats avec d'autres études, l'auteur les qualifie lui-même de non-généralisables.

En somme, la théorie du capital humain a permis d'expliquer des différences de salaire résultant de capacités productives différentes entre les femmes et les hommes. Même si les résultats ne font pas l'unanimité, la socialisation pourrait expliquer les différences d'investissement en capital humain entre les sexes et par conséquent une part des écarts de salaire. En effet, les responsabilités familiales qu'assument les femmes affectent la période disponible pour rentabiliser leur investissement, ce qui les à incite à réduire cet investissement. De plus, lorsqu'elles investissent, elles choisissent des disciplines qui mènent à des occupations dont les coûts d'interruptions de carrière sont moins élevés, c'est-à-dire dont la dépréciation mesurée en perte de salaire, est la plus faible. Il s'agit habituellement d'emplois traditionnellement féminins.

Bien qu'il n'y ait pas de consensus entre les travaux qui ont examiné les décisions des employeurs, elles font tout de même ressortir, outre des différences de formation selon le sexe, le fait que les femmes sont plus susceptibles d'être affectées à des postes d'entrée non-qualifiés exigeant, en bout de ligne, peu de formation.

Malgré ces résultats, les différences de capital humain entre les femmes et les hommes ne suffisent pas à expliquer tous les écarts de salaire entre les deux catégories de main-d'oeuvre. Les femmes ont fait la preuve au cours des dernières décennies qu'elles investissaient dans leur capital humain (scolarité et expérience). Plusieurs études ont montré, que malgré une réduction de la différence de capital humain entre les sexes, des différences de taux de rendement de leur capital respectif contribueraient à expliquer une partie des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Ainsi, même à capacités productives égales, les femmes retireraient un rendement inférieur de cet investissement, d'où des écarts de salaire discriminatoires entre les femmes et les hommes.

Alors que la théorie du capital humain cherchait à expliquer les différences de salaire entre les femmes et les hommes par des différences de stock de capital, les travaux de recherche dans ce domaine ont mis en

évidence deux caractéristiques importantes du marché du travail qui peuvent contribuer à expliquer la perpétuation des écarts de salaire entre les sexes, à capacités productives égales: la ségrégation occupationnelle et la discrimination. C'est dans cette direction que les théories économiques de la discrimination apportent leur contribution.

Les préférences des agents économiques

En situation de concurrence parfaite, et sous certaines hypothèses, les préférences des agents économiques peuvent expliquer les disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

La théorie pure de la discrimination (Becker 1957, Arrow 1973) permet de concilier l'hypothèse de la concurrence parfaite avec inégalité des salaires, à productivités égales. Le modèle se fonde sur le relâchement de l'hypothèse de maximisation des profits qu'il remplace par l'hypothèse de maximisation d'une fonction d'utilité comprenant des éléments psychologiques, par exemple le déplaisir de l'employeur à recruter toute personne faisant partie d'un groupe discriminé. Pour les travailleurs et les clients, il peut s'agir du déplaisir à travailler ou à acheter de ce groupe.

Selon cette théorie, il y aurait discrimination lorsqu'un agent économique (employeur, travailleur ou client) est prêt à perdre des revenus pour ne pas côtoyer ces personnes ou exige une compensation pour le faire. La théorie présente une analyse différente selon que l'agent discriminateur est un employeur, un travailleur ou un client.

L'employeur qui a un goût pour la discrimination versera aux personnes discriminées un salaire inférieur pour compenser l'inconvénient de les embaucher. L'écart de salaire dépend de l'ampleur du goût pour la discrimination et des caractéristiques de l'offre de travail du groupe discriminé.

Si le goût pour la discrimination provient des travailleurs, le modèle analyse différemment les conséquences selon qu'il s'agit de travailleurs substitués ou complémentaires. Si les travailleurs sont de parfaits substitués, on ne verra pas apparaître d'écarts de salaire mais plutôt une ségrégation d'employeur. En effet, les employeurs refuseront d'assumer des coûts supplémentaires pour que les travailleurs acceptent de travailler avec le groupe discriminé. La concurrence déterminera un salaire unique sur le marché.

Si les travailleurs sont complémentaires, l'analyse doit être faite avec trois groupes de travailleurs, ceux qui ont un goût pour la discrimination, un groupe-témoin et un groupe discriminé. Les travailleurs qui ont un goût pour la discrimination sont complémentaires au groupe discriminé et au groupe-témoin, alors que le groupe discriminé et le groupe-témoin sont substitués. Les travailleurs qui ont un goût pour la discrimination exigeront un salaire plus élevé pour travailler avec le groupe discriminé qu'avec le groupe-témoin. Pour l'employeur, le coût d'embaucher un individu du groupe-témoin ou du groupe discriminé pour travailler avec ceux qui manifestent un goût pour la discrimination doit être équivalent. Dans ce cas, apparaîtra des écarts de salaire entre le groupe discriminé et le groupe-témoin (les groupes substitués) pour compenser les frais supplémentaires que doit assumer l'employeur lorsqu'il embauche une personne du groupe discriminé pour travailler avec le groupe complémentaire.

Lorsque c'est le client qui ressent du déplaisir à côtoyer le groupe discriminé, les salaires de ce groupe seront inférieurs à ceux du groupe non-discriminé. En effet, comme le client réduit sa demande de produits ou services fabriqués ou vendus par le groupe discriminé, ou ne les accepte qu'à un prix inférieur, cela revient à diminuer la valeur de la

productivité marginale des membres du groupe discriminé, par conséquent leurs salaires.

Que nous permet de prédire ce modèle lorsque les femmes composent le groupe discriminé? Selon que les préférences discriminatoires sont manifestées par les employeurs, les clients, les travailleurs complémentaires ou substituts, on verra apparaître des écarts de salaire discriminatoires et/ou de la ségrégation.

Toutefois, le type de ségrégation prédite par le modèle pose un problème par rapport à la réalité du marché du travail. Dans le cas où c'est l'employeur qui discrimine, on pourrait retrouver des femmes et des hommes dans toutes les occupations mais avec un salaire moyen des femmes inférieur à celui des hommes. Si les préférences discriminatoires sont exprimées par des travailleurs substituts, on observerait plutôt de la ségrégation d'employeur, c'est-à-dire des entreprises où tous les emplois sont occupés par des femmes et d'autres où tous les emplois sont occupés par des hommes.

Un autre problème avec ce modèle, c'est que ce sont les agents discriminateurs qui subissent les coûts de leurs préférences

discriminatoires. L'employeur augmente ses coûts de production lorsqu'il embauche des hommes, le travailleur impose des coûts à son employeur et court le risque qu'on lui préfère une femme et le client paie son produit ou service plus cher. Par conséquent, les entreprises qui discriminent envers les femmes sont moins compétitives et devraient modifier leur recrutement pour embaucher des femmes. À long terme, on observerait une réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes et de la ségrégation sur le marché du travail. La tendance n'est pas aussi nette lorsqu'on observe l'évolution des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail⁶.

Ce modèle a permis de faire un pas important dans l'explication des inégalités sur le marché du travail en prédisant des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à capacités productives égales, et une certaine forme de ségrégation sur le marché du travail résultant de la discrimination. Sous l'hypothèse de concurrence parfaite, il est cependant impossible de comprendre la perpétuation de la discrimination à long terme entre les femmes et les hommes avec ce modèle d'analyse.

L'encombrement des occupations féminines

Selon l'hypothèse de l'encombrement des occupations féminines (Bergmann 1974), la socialisation inciterait les femmes à se concentrer dans une quantité donnée d'occupations. Cette offre artificiellement élevée pour certains emplois, conjuguée au peu de qualifications requises, entraînerait une baisse de la rémunération de ces activités, d'où les disparités de salaires entre les femmes et les hommes.

La ségrégation occupationnelle, résultant de barrières à la mobilité, constitue l'hypothèse de base de cette théorie. À chaque occupation est associé un certain prestige social qui fait varier le salaire qui y est attribué. Les femmes seraient reléguées dans des ghettos d'emplois qui ont peu de prestige social (services domestiques, emplois de bureau, etc.) et leur grand nombre ferait baisser la productivité marginale de leur travail, d'où leurs faibles salaires.

Autrement dit, sur le marché féminin et sur le marché masculin, le salaire est égal à la productivité marginale. Toutefois, sur le marché féminin, comme l'offre de travail est artificiellement élevée, le salaire sera plus faible que sur le marché masculin. Sur le marché masculin, l'offre de

travail étant artificiellement réduite, le salaire sera plus élevé que ce qu'il serait sans ségrégation.

En plus de mettre en évidence des écarts de salaire discriminatoires, ce modèle a le mérite d'identifier une discrimination résultant de la ségrégation occupationnelle. Selon B. Bergmann, tant les employeurs qui n'embauchent que des femmes dans les emplois traditionnellement féminins que ceux qui refusent d'en embaucher dans les emplois traditionnellement masculins exercent de la discrimination envers les femmes.

Cette théorie met en évidence la segmentation des marchés du travail par la ségrégation occupationnelle mais sans discuter de l'origine de cette ségrégation. Elle nous permet toutefois d'expliquer les différences de salaire entre les occupations et aussi entre les femmes et les hommes, à productivités inégales, mais créées artificiellement. On réussit donc à capter les deux formes de disparités sur le marché du travail qui expliquent la discrimination économique envers les femmes. Cependant, comme la théorie ne dit rien sur l'origine des barrières à la mobilité (décisions des femmes ou des employeurs) et les prend pour acquises, il n'est pas possible d'expliquer la perpétuation de la discrimination à long

terme avec ce cadre théorique. Pour aller plus loin dans l'analyse de la persistance des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, il faudrait comprendre dans quelle mesure les comportements des femmes ou les décisions des employeurs, au plan des affectations aux emplois, participent à créer l'offre artificiellement élevée pour les occupations féminines.

Le monopsonne discriminant

Dans le modèle de monopsonne discriminant proposé par J. Robinson (1933), la discrimination est le résultat du pouvoir des employeurs sur le marché du travail. Les employeurs regroupent les individus en catégories dont l'élasticité de l'offre de travail est différente. Le sexe étant une variable facilement observable, ils l'utilisent pour créer ces catégories.

Selon les employeurs, l'offre de travail des femmes est plus inélastique que celle des hommes, résultat d'une plus faible mobilité des femmes due aux responsabilités familiales (Gordon et Morton 1974, Franck 1978). L'inélasticité plus grande de l'offre de travail des femmes a un effet de discrimination car le salaire des hommes sera plus élevé que celui des femmes à productivités égales, les salaires des deux catégories étant

cependant inférieurs à ce qu'ils seraient sur un marché concurrentiel. Tant qu'aucun changement n'intervient dans l'élasticité des offres de travail et que l'entreprise reste monopsonneur (principale acheteuse de travail) la situation défavorisant les femmes, demeure inchangée.

Pour donner plus de crédibilité à ce modèle, J.F. Madden (1973) introduit la notion de conventions sociales. Elle propose de définir le pouvoir de monopsonne des employeurs, majoritairement des hommes, comme une entente tacite, explicite ou implicite, et sexiste, qui leur permet d'agir comme s'ils étaient un employeur, pour tirer avantage de l'offre de travail féminine. Comme le monopsonneur profite de la discrimination et en fait assumer les frais par les femmes, ce type d'entente avantagerait collectivement les hommes, en assurant la suprématie de leur pouvoir sur les femmes, et globalement les employeurs, en augmentant leurs profits. C'est donc l'intérêt du groupe qui prédomine. La difficulté avec cette explication, c'est que toute entreprise a intérêt à diminuer ses coûts de production par rapport à ses concurrents. Dans ce cas, un employeur tirerait profit à offrir un salaire un petit peu plus élevé aux femmes que ses concurrents et à diminuer l'emploi des hommes, s'assurant ainsi un avantage compétitif.

J.F. Madden surmonte cependant cette difficulté en faisant intervenir les valeurs et la tradition. La socialisation assure l'apprentissage des rôles sexuels et oriente les femmes vers un petit nombre d'emplois offrant les moins bonnes conditions de travail sur le marché. On obtient alors un certain consensus social encadrant cette entente tacite. À la limite, même les employeurs qui voudraient embaucher des femmes aux postes dits masculins ne trouveraient pas de candidates.

Il lui est alors facile de démontrer que le modèle explique non seulement les disparités de salaires entre les femmes et les hommes mais aussi la ségrégation occupationnelle. En effet, comme les catégories sont construites en fonction de la variable sexe, il est facile pour les employeurs d'utiliser les différences d'élasticité de l'offre de travail pour traiter les groupes différemment.

Ce modèle a l'intérêt de mettre en interaction des forces économiques et sociales, créant ainsi une certaine dynamique dans les réactions de l'offre et de la demande de travail. Par exemple, des modes de gestion traditionnels ou la position des femmes sur leur rôle dans la société, pourraient perpétuer implicitement des cultures d'entreprises où l'intégration des femmes à des postes non traditionnels et bien rémunérés

est très difficile, voire impossible. Toutefois, si on s'en tient aux prémisses du modèle, pour que le modèle explique la discrimination envers les femmes, il faut que l'hypothèse d'une plus grande inélasticité de l'offre de travail des femmes soit plausible. Or, jusqu'à maintenant, les travaux empiriques (Ashenfelter et Heckman 1973, Aldrich-Finegan 1975, Lloyd et Niemi 1979, Wolfelsperger 1980, Sofer 1985), montrent plutôt que l'offre de travail des femmes est plus élastique que celle des hommes⁷.

D'ailleurs, même si les prédictions du modèle étaient fondées (écarts de salaire, ségrégation du marché du travail), le cadre d'analyse du monopsonne ne peut expliquer la persistance à long terme de cette situation. Le fait que le pouvoir masculin soit contesté, en principe et en pratique, devrait être le présage de la disparition de la discrimination économique envers les femmes. Comme l'affirme J. M. Plassard (1987: 59):

"En premier lieu, l'équilibre favorisant collectivement les hommes, obtenu par coalition sexiste, a tous les inconvénients techniques du cartel et risque d'être encore plus instable que le pouvoir résultant d'un monopsonne par un employeur unique. D'autre part, en information imparfaite, le pouvoir de monopsonne de l'entreprise n'est que transitoire".

À cause des difficultés inhérentes aux hypothèses du monopsonne discriminant⁸, ce modèle a été plutôt négligé au cours des années 1980. Ce n'est que récemment, à la suite du développement d'un modèle de monopsonne dynamique (Machin et Manning 1991), que certains chercheurs se sont à nouveau intéressés à ces hypothèses pour expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes (Green et al. 1992, Winter-Ebmer 1995). Selon R. Winter-Ebmer (1995), le modèle du monopsonne peut contribuer à une explication contemporaine de la discrimination salariale entre les sexes. Bien qu'au plan empirique l'hypothèse d'une plus faible élasticité de l'offre de travail des femmes par rapport aux hommes ait été infirmée, les arguments traditionnels (responsabilités familiales, plan de carrière du mari plus important, etc.) semblent la confirmer pour les femmes mariées qui vivent dans un milieu rural. À l'aide de micro-données du recensement de 1993 pour l'Australie, R. Winter-Ebmer estime que le salaire des femmes mariées réagit significativement et négativement à des indicateurs de monopsonne (indices de concentration du marché du produit et du travail). Une équation salariale classique comprenant ces indices mesure le pouvoir du monopsonneur. Les résultats sont très nets. Il n'y a aucun effet pour les hommes et les femmes célibataires alors que la relation est significative et négative pour les femmes mariées. L'employeur exploiterait le fait que

les coûts de mobilité et de recherche d'emploi sont plus élevés pour ce groupe, en leur offrant des salaires relatifs plus faibles, résultant d'une importante ségrégation occupationnelle. Reste à voir si ces travaux susciteront un regain d'intérêt pour le modèle du monopsonne discriminant.

La segmentation du marché du travail

C'est surtout à P.B. Doeringer et M.J. Piore (1971) ainsi qu'à L.G. Thurow (1972) que l'on doit le développement de la théorie de la segmentation du marché du travail. C'est en réaction à la théorie néoclassique que les auteurs développent cette théorie et la rupture se situe principalement au plan paradigmatique. P.B. Doeringer et M.J. Piore reprochent à la théorie néoclassique de ne pas considérer les rigidités (des salaires, par exemple) et la stabilité de la situation des groupes défavorisés sur le marché du travail. Ils insistent sur l'importance des mécanismes institutionnels plutôt que de baser leur analyse sur les comportements individuels comme le fait la théorie néoclassique.

Selon cette théorie, le marché du travail se divise en deux secteurs: le secteur primaire et le secteur secondaire. Chacun de ces marchés a ses

propres règles et il y a peu de mobilité entre les deux marchés. Le secteur primaire, par opposition au secteur secondaire, est composé d'emplois bien rémunérés avec de bonnes conditions de travail, des avantages sociaux, offrant des possibilités de promotion et de carrière ainsi qu'une certaine sécurité d'emploi. La main-d'oeuvre de ce marché serait majoritairement composée d'hommes dans la force de l'âge.

Le secteur primaire possède les caractéristiques du marché interne. P.B. Doeringer et M.J. Piore reprennent de C. Kerr (1954) et de J.T. Dunlop (1966) la définition du marché interne comme entité administrative, à l'intérieur de laquelle la fixation des salaires et l'allocation du travail obéissent à un ensemble de règles et procédures administratives.

Le marché interne a plus de valeur pour la main-d'oeuvre que le marché concurrentiel à cause des bénéfices résultant de la sécurité d'emploi, des chances d'avancement et l'équité assurée par les règles qui les gouvernent (par exemple l'ancienneté pour la promotion et les mises-à-pied). Les coûts du roulement y sont aussi inférieurs car les deux parties ont intérêt à le réduire. La main-d'oeuvre valorisant le marché interne pose des contraintes à la liberté de l'employeur à mettre fin à la relation d'emploi (le syndicat joue un rôle dissuasif) et l'employeur a intérêt à réduire le

roulement car les coûts de formation sont élevés. La spécificité de la formation explique l'importance accordée à la stabilité. Dans le marché interne, l'efficacité technique des activités de gestion du personnel s'accroît car l'employeur connaît bien les caractéristiques et les qualifications de l'offre de travail. La promotion se faisant par ligne de progression, la main-d'oeuvre est incitée à apprendre.

Le marché secondaire est composé d'emplois faiblement rémunérés avec de mauvaises conditions de travail, peu d'avantages sociaux, offrant peu de possibilités de promotion et de carrière et pas de sécurité d'emploi. Une fois dans le secteur secondaire, les personnes sont captives. Elles deviennent indésirables pour le secteur primaire parce qu'elles commencent à acquérir les caractéristiques des personnes du secteur secondaire. Les salaires peu élevés et les piètres conditions de travail encouragent l'absentéisme, le roulement et les mauvaises habitudes de travail (indisciplines, retards, etc.). La main-d'oeuvre de ce marché serait majoritairement composée de femmes, de jeunes et d'immigrés.

Contrairement au secteur primaire qui considère sa main-d'oeuvre comme un facteur fixe, le secteur secondaire la considère comme un facteur variable lui permettant de s'ajuster aux variations de la demande.

L'instabilité et la précarité sont le lot des individus qui oeuvrent dans ce secteur. On parle alors de travail à temps partiel, de contrat à durée déterminée, de travail sur appel, etc. La détermination des salaires tient peu compte des différences en capital humain entre les individus. Le secteur secondaire est le secteur qui absorbe les chocs de l'économie auxquels il est très sensible. Les entreprises de ce secteur investissent peu dans l'implantation de nouvelles technologies, d'où une faible productivité du travail et de bas salaires.

Pourquoi retrouve-t-on surtout des femmes, des jeunes ou des immigrés dans ce secteur? On répond généralement par deux principales raisons non mutuellement exclusives. Tout d'abord, le manque de pouvoir socio-politique de ces groupes. Cette faiblesse les empêche de s'organiser et de négocier avec l'employeur des contrats de travail leur assurant de bonnes conditions de travail. Ensuite, les caractéristiques de l'offre de travail de ce secteur seraient différentes de celles des travailleurs du secteur primaire. Les travailleuses et travailleurs du secteur secondaire présenteraient eux-mêmes les caractéristiques du secteur secondaire: instabilité, peu d'attachement au marché du travail, etc.; ces caractéristiques provenant d'une moindre responsabilité (par exemple, les femmes mariées qui peuvent compter sur un autre revenu).

La théorie de la segmentation du marché du travail a permis d'observer les difficultés de fonctionnement du marché du travail et de mettre en évidence le fait que les faibles salaires et les mauvaises conditions de travail peuvent être le résultat des caractéristiques des marchés du travail dans lesquels les individus évoluent aussi bien que (plutôt que) le résultat des caractéristiques des individus eux-mêmes. Conséquemment, la situation défavorisée de certains groupes peut résulter d'un mauvais fonctionnement du système économique aussi bien que (plutôt que) des personnes elles-mêmes. Cette théorie a donné lieu à une abondante information sur le fonctionnement des marchés du travail, mais elle a surtout permis de faire la lumière sur des marchés du travail concrets, spécialement ceux des groupes défavorisés. Plusieurs auteurs attribuent aux recherches liées à la théorie de la segmentation le mérite de forcer les chercheurs à renouveler leur problématique et à ajuster leurs instruments théoriques à des aspects souvent négligés, comme la discrimination (Cain 1976, Wolfelsperger 1980).

L'approche dualiste présente cependant plusieurs difficultés. Les frontières sont floues entre les segments du marché du travail qui eux-mêmes se multiplient (Berger et Piore 1980). D'ailleurs, selon l'expression de C. Sofer (1985: 246), on trouve sur le marché, des emplois primaires

"secondaires", c'est-à-dire des cadres qui évoluent dans le secteur primaire avec certaines conditions de travail (salaire, avantages sociaux, etc.) qui y correspondent mais dont l'emploi est discontinu⁹. On lui reproche aussi le "passage interdit" entre les deux secteurs. La théorie ne peut expliquer, du moins jusqu'à maintenant, comment les barrières entre le secteur primaire et secondaire peuvent persister à long terme à l'encontre des forces du marché. Pourquoi les individus ne se déplacent-ils pas à long terme du secteur secondaire au secteur primaire et pourquoi les employeurs ne recrutent-ils pas dans le secteur secondaire sachant qu'il offre une main-d'oeuvre abondante à faibles coûts? C'est, selon M.J. Piore (1979), parce qu'il existe une main-d'oeuvre disposée à subir les mouvements cycliques de l'économie et l'incertitude. Il y aurait des groupes désireux de jouer un rôle secondaire à l'intérieur des structures sociales existantes parce qu'ils ont des raisons personnelles pour ce faire, par exemple d'autres occupations qu'ils considèrent plus importantes. Selon M.J. Piore, ces individus ayant un attachement marginal au marché du travail et un taux de roulement élevé sont disposés à accepter de mauvais emplois.

En somme, comment la théorie de la segmentation explique-t-elle les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail?¹⁰ En

simplifiant, les hommes ont les emplois du secteur primaire et les femmes, ceux du secteur secondaire, respectivement avec les caractéristiques qui s'y rattachent, dont les faibles salaires, la ségrégation occupationnelle et peu de chances d'avancement. Elles finissent par acquérir les caractéristiques qui les garderont dans ce secteur, d'où la persistance de leur situation défavorisée. En fait, le groupe rendu non-compétitif s'auto-perpétue. Le problème, c'est que les dualistes n'expliquent pas comment ce groupe est devenu non-compétitif. Au contraire, lorsqu'ils mettent en relation les processus de gestion du personnel et le pouvoir des groupes sociaux avec le comportement des femmes, c'est pour affirmer que les femmes sont défavorisées parce qu'elles possèdent les mêmes caractéristiques que le marché secondaire: instabilité, faible attachement au marché du travail, etc. Ces caractéristiques seraient intrinsèques et non acquises. Les femmes auraient des activités ou des responsabilités familiales qu'elles jugent plus importantes que leur carrière, ce qui les incite à rechercher des emplois qui sont par définition précaires, sur un marché qui l'est tout autant. Elles sont ensuite piégées dans ce marché qu'elles ont choisi. À quelques subtilités près, ce raisonnement rejoint l'hypothèse d'"atrophie" de la théorie du capital humain dont nous avons discuté précédemment.

Ces explications sur les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail laissent cependant plusieurs questions en suspens. Comment justifier que les femmes soient à la recherche d'emplois précaires? Cela semble particulièrement difficile. D'ailleurs les revendications des femmes ne vont-elles pas dans le sens contraire? Elles réclament la reconnaissance de leurs compétences. Ne serait-ce le marché du travail qui manque de bons emplois? Ne pourrait-on penser que les femmes seraient affectées à ces emplois par des employeurs qui croient qu'elles possèdent les caractéristiques du marché secondaire, dont l'instabilité? Par conséquent, comme elles évoluent sur un marché secondaire caractérisé par les mauvaises conditions de travail, elles ne sont pas encouragées à améliorer leurs caractéristiques productives et s'y enlisent. Et même si elles améliorent leur capital humain, pourraient-elles s'en sortir tant et aussi longtemps que les employeurs du secteur primaire continuent de croire qu'elles possèdent les caractéristiques du marché secondaire et qu'ils tiennent peu compte de ce capital? Les règles d'allocation des ressources et de détermination des salaires sont-elles les mêmes pour les femmes et pour les hommes? Voilà autant de questions laissées sans réponse et qui nous permettent de croire qu'il y a un lien entre ségrégation et discrimination comme l'ont fait ressortir les travaux de F.D. Blau (1976) et G. Dussault (1983).

Les mécanismes institutionnels rigides du marché interne tels que les politiques de dotation, de promotion, peuvent empêcher les femmes d'accéder aux emplois primaires. Même si certaines règles (rationalisation de la main-d'oeuvre, détermination des salaires, etc.) montrent une tendance à évoluer en fonction des conditions économiques, cela ne veut pas dire qu'elles évoluent dans un sens favorable aux femmes. Les besoins de formation spécifique dans ce marché peuvent faire en sorte que les employeurs continuent à accorder une très grande importance à la stabilité, qualité qu'ils ne reconnaissent peut-être pas à la main-d'oeuvre féminine. De plus, les besoins de main-d'oeuvre étant comblés à l'interne pour accroître l'efficacité de la dotation, l'accès aux femmes aux postes élevés dans la hiérarchie n'est pas nécessairement amélioré puisqu'elles sont faiblement présentes dans ce marché.

Au plan empirique, plusieurs recherches ont tenté de vérifier les hypothèses de l'approche de la segmentation. Elle a donné lieu principalement à trois types de recherches. D'abord celles sur la segmentation du marché du travail comme tel, c'est-à-dire sa structure. Ensuite, celles sur les barrières à la mobilité entre les marchés et finalement celles sur la ségrégation occupationnelle.

Au Canada, seulement quelques études ont tenté de vérifier la thèse de la segmentation des marchés du travail. Ce sont les études réalisées par M. Boyd et E. Humphreys (1979), C.F. Aw (1980) et J.J. Gislain (1986). Comme les trois études en arrivent sensiblement à la même conclusion, nous présentons la recherche de J.J. Gislain qui couvre un champ d'activités économiques plus vaste, bien qu'il ne s'en tienne qu'au Québec. L'étude met l'accent sur l'analyse de la segmentation de l'emploi et non des travailleurs et des travailleuses, c'est-à-dire qu'il ne tente pas de classer les individus entre les marchés primaire et secondaire mais plutôt les emplois. L'auteur identifie cinq segments dans l'ensemble des activités économiques québécoises plutôt que deux comme le voudrait l'hypothèse dualiste. Les variables qui différencient les segments sont des variables de rémunération, de temps de travail, de conflits de travail et de syndicalisation. Les écarts par rapport à la moyenne sont très importants en ce qui concerne la rémunération hebdomadaire et ce, plus dans la catégorie des salariés rémunérés à l'heure qui présentent généralement des gains plus faibles que les employés (sauf les secteurs du pétrole, du charbon et des transports). À une différence de rémunération importante entre secteurs d'activité s'ajoute une différence entre employés et salariés rémunérés à l'heure au sein de ces secteurs. Cette deuxième différence est plus forte lorsque la part des travailleurs rémunérés à l'heure est

importante dans le secteur en question. Il est important de noter que le temps partiel est généralement rémunéré à l'heure et nous savons que les femmes occupent majoritairement les emplois à temps partiel. De plus, les secteurs d'activité qui embauchent le plus de personnes au salaire minimum se retrouvent généralement parmi les segments inférieurs du système. Encore là, les femmes représentent la majorité des personnes rémunérées au salaire minimum. On note aussi que dans les segments inférieurs, le temps de travail est plus faible, probablement à cause du travail à temps partiel, et que les heures supplémentaires sont peu nombreuses. Les résultats de J.J. Gislain indiquent aussi que la syndicalisation est fortement corrélée avec de bonnes conditions de travail. Le segment que l'auteur qualifie de secondaire est caractérisé par le plus faible taux de syndicalisation et c'est aussi celui où l'on retrouve les plus faibles salaires. Il s'agit des secteurs à forte concentration de main-d'oeuvre féminine: services personnels, hébergement et restauration, commerce de détail, etc. L'auteur soutient cependant que les données sont insuffisantes pour conclure à la segmentation des marchés du travail et préciser le rôle que jouent ces différenciations et hiérarchisations de l'emploi au Québec. Toutefois, elles traduisent l'existence de telles différenciations et hiérarchisations, ce qui n'est pas sans intérêt quant à l'analyse de la place des femmes sur le marché

secondaire.

En ce qui concerne la mobilité entre les marchés, des études américaines et britanniques (Leigh 1978, Mayhew et Rosewell 1979, Rosenberg 1980, Liska 1982) ont montré que les barrières ne sont pas aussi infranchissables que le suppose la théorie. Cependant, la mobilité varie beaucoup selon le sexe et la race. Aux États-Unis, selon les résultats de T.L. Liska, 71% des hommes blancs qui entrent sur le marché du travail dans le secteur secondaire se déplaceront vers le secteur primaire, ce pourcentage n'est que de 42% pour les noirs et de 23% pour les femmes. Il y aurait donc des différences de mobilité entre les groupes mais pas de barrières rigides.

Les travaux les plus nombreux portent sur la ségrégation occupationnelle (O'Neill 1983, Bergmann 1986, Johnson et Solon 1986, Blau 1989, Fields et Wolfe 1991, Groshen 1991, England 1992, Blau et Ferber 1992, Macpherson et Hirsch 1995, Solberg et Laughlin 1995)¹¹. Les recherches dans ce domaine ont montré que les femmes et les hommes sont fortement concentrés par occupation. Cette ségrégation occupationnelle est une cause importante des écarts de salaire entre les sexes car on retrouve majoritairement les femmes dans les occupations à faibles

salaires. Cependant, rares sont les études qui estiment à plus de 41% (Treiman et Hartmann 1981) la part du différentiel de salaire expliquée par la ségrégation occupationnelle, la majorité tournant autour de 20% (Polachek 1987).

Les recherches ont aussi établi clairement que les salaires des individus varient selon la composition sexuelle des occupations. Par exemple, M.R. Killingsworth (1990) et D.A. Macpherson et B.T. Hirsch (1995) estiment que les salaires des hommes et des femmes sont plus faibles dans les occupations à prédominance féminine, et que la relation négative entre les salaires et la proportion de femmes dans une occupation est plus forte pour les hommes que pour les femmes. Toutefois, l'effet de composition sexuelle explique rarement plus de 7% de l'écart salarial total entre les femmes et les hommes.

La ségrégation entre les entreprises ou les secteurs d'activité est une autre forme de ségrégation qui peut expliquer les inégalités salariales. Plusieurs travaux ont montré que la ségrégation entre les entreprises (Blau 1977, Bielby et Baron 1984, Pfeffer et Davis-Blake 1987, Groshen 1991, Carrington et Troske 1995) et la ségrégation industrielle expliquent une part importante de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes

(Goldin 1987, Carter et Philips 1988).

F.D. Blau (1977), utilisant une définition très pointue des occupations, conclut que les femmes et les hommes travaillent rarement dans les mêmes entreprises. Ce type de ségrégation a un effet important sur l'écart salarial intra-occupationnel entre les sexes. Dans le cas du personnel de bureau composant l'échantillon de F.D. Blau, le taux de salaire horaire des hommes est supérieur de 23% à celui des femmes. De ce 23%, 20% est dû au fait que les hommes travaillent dans des entreprises qui offrent des rémunérations plus élevées et seulement 3% aux différences de salaire à l'intérieur de l'entreprise. W. Bielby et J. Baron (1984) analysent la ségrégation sexuelle entre les entreprises et les occupations. La recherche est basée sur un échantillon de 393 entreprises californiennes. Ils observent une très forte ségrégation entre les occupations. Dans quelques cas, les femmes et les hommes exercent une même fonction, mais jamais dans la même entreprise. J. Pfeffer et A. Davis-Blake (1987) trouvent que les femmes et les hommes qui travaillent dans des entreprises à prédominance féminine, ont des salaires inférieurs aux personnes du même sexe et occupations, qui oeuvrent dans des entreprises à forte prédominance masculine. Quant à E.L. Groshen (1991), elle étudie six secteurs d'activité et observe que la

ségrégation inter-entreprises peut être une cause importante des écarts de salaire entre les sexes. Par exemple, la ségrégation entre les entreprises du secteur "nonelectrical machinery" explique 50% des écarts de salaire entre les femmes et les hommes alors que la ségrégation occupationnelle dans une même entreprise n'y est pour presque rien.

Les échantillons de ces recherches étaient surtout composés de grandes entreprises dans des régions ou des secteurs d'activité particuliers. L'étude de W.J. Carrington et K.R. Troske (1995) porte plutôt sur un grand nombre de petites entreprises situées dans des régions et des secteurs d'activité variés. Les données sont extraites du "Current Population Survey - May 1983". Elles indiquent que les entreprises de moins de 100 employés et employées représentent une part importante de l'emploi aux États-Unis et que les femmes sont fortement concentrées dans ces entreprises. Leurs résultats, comme plusieurs des études déjà citées, montrent une forte concentration des femmes dans les entreprises à faible rémunération. Les entreprises qui emploient surtout des hommes paient des salaires plus élevés que celles qui emploient majoritairement des femmes. Cette ségrégation inter-entreprises expliquerait entre 12% à 81% de l'écart de salaire entre les sexes dépendamment du secteur d'activité. Selon les auteurs, il est peu probable que cette ségrégation

inter-entreprises soit une approximation des différences d'occupations et d'heures travaillées entre les femmes et les hommes.

En somme, la théorie de la segmentation des marchés et les travaux qui ont servi à vérifier ses hypothèses fournissent un très bon éclairage sur les inégalités entre les sexes sur le marché du travail. Les travaux sur la structure du marché du travail ont montré qu'il existe une certaine segmentation qui traduit l'existence de différenciations et de hiérarchisations des emplois. Les femmes pourraient être concentrées dans le secteur secondaire où l'on retrouve de faibles taux de syndicalisation et de faibles salaires. Toutefois, l'auteur (Gislain 1986) soutient que ses données sont insuffisantes pour préciser le rôle que joue cette segmentation. Les recherches sur la mobilité entre les marchés indiquent qu'il n'y a pas d'étanchéité entre les marchés, bien que le taux de déplacements entre le marché secondaire et primaire soit plus faible pour les femmes.

Les travaux sur la ségrégation occupationnelle sont plus concluants. Ils ont montré qu'elle joue sur plusieurs plans. En termes de ségrégation occupationnelle pure, les femmes sont majoritairement concentrées dans des occupations de soutien et les hommes dans des occupations de

décision. Par exemple, elle est réceptionniste, il est directeur. Au sein d'une même catégorie d'emplois, les femmes occupent les postes en bas de la hiérarchie alors que les hommes occupent les postes les plus élevés. Par exemple, en ce qui concerne les occupations reliées à l'administration, elle est agente d'administration, il est administrateur. S'ils occupent le même poste, la ségrégation est alors entre les entreprises ou les secteurs d'activité. Dans les entreprises ou les secteurs à prédominance féminine, une femme agente d'administration recevra un salaire inférieur à un homme agent d'administration qui oeuvre dans une entreprise ou un secteur d'activité à prédominance masculine.

La théorie de la segmentation des marchés du travail nous permet donc de dresser un portrait réaliste du fonctionnement des marchés féminin et masculin et des inégalités qui en découlent. Toutefois, elle est muette sur les raisons qui perpétuent cette situation.

3.2 Les mesures des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Toutes ces théories ont donné lieu à un très grand nombre de travaux empiriques utilisant différentes méthodes (méthode du ratio ajusté, technique de régression, évaluation des emplois, etc.) pour estimer l'écart

salarial entre les sexes. Bien que la majorité des recherches sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes soient économétriques, les résultats sont très variés, principalement parce que les auteurs utilisent différentes données et spécifications, mais aussi parce que l'objectif qu'elles poursuivent diffère. Certaines mettent l'accent sur les différences de caractéristiques productives (capital humain), d'autres sur la discrimination salariale dans une même occupation et un même établissement (préférences discriminatoires), d'autres sur la concentration de la main-d'oeuvre féminine dans des occupations à faibles salaires (segmentation) et finalement certaines se préoccupent de la discrimination hors marché du travail. Elles visent cependant toutes le même but qui consiste à mesurer l'ampleur de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et à identifier les principales variables explicatives de cet écart. Généralement, le but est de mesurer la proportion des disparités salariales et occupationnelles attribuable à la discrimination sur le marché du travail et ceci, afin de la faire disparaître éventuellement par la méthode la plus appropriée.

Examinons tout d'abord des données canadiennes sur le ratio non-ajusté de la rémunération des femmes par rapport aux hommes (Gunderson et Riddell 1993). En 1991, les femmes gagnaient, en moyenne, entre 55% et

60% du revenu des hommes, ce ratio étant d'environ 65% pour les individus qui travaillent à temps plein. Le ratio varie aussi selon certaines caractéristiques. Il est plus grand (l'écart salarial plus petit) lorsqu'on contrôle pour les heures travaillées. Il est plutôt de l'ordre de 75% à 80% lorsqu'on compare les taux de salaire horaire des femmes et des hommes. Toujours avec le taux horaire, le ratio est beaucoup plus élevé pour les jeunes de moins de 24 ans (environ 80%), pour les célibataires (environ 90%) et pour les personnes détenant un diplôme universitaire (environ 70%).

Ces ratios non-ajustés ne contrôlent pas simultanément toutes les variables qui peuvent influencer l'écart salarial. Certaines études tentent de le faire pour estimer les déterminants de l'écart salarial. Elles visent à mesurer un écart salarial pur, c'est-à-dire celui qui reste après avoir tenu compte de l'effet des caractéristiques productives, facteurs non-discriminatoires de l'écart salarial. Le résidu représente alors la mesure de ce type de discrimination.

La procédure habituelle (Oaxaca 1973) consiste à estimer séparément des équations salariales pour les femmes et les hommes. L'écart salarial total est alors décomposé en une part attribuable aux différences de

caractéristiques productives et une autre attribuable à la discrimination pure, définie comme étant la différence de rendement des caractéristiques productives, autrement dit, un salaire inégal pour des caractéristiques identiques.

Plusieurs auteurs présentent une synthèse des procédés empiriques et des résultats des recherches sur les différentiels de salaire entre les femmes et les hommes tant pour le Canada (Robb 1978; Gunderson 1979, 1986, 1989; Shapiro et Stelcner 1981, 1987; Miller 1987; Gunderson et Riddell 1993; Altman et Lamontagne 1995), que pour les États-Unis (Treiman et Hartmann 1981; Madden 1985; Cain 1986; Goldin 1986, 1990; Willborn 1986; Blau et Ferber 1987). L'éventail des estimations est assez large dépendamment de la méthode et des données utilisées mais on peut tout de même en dégager certaines généralisations.¹²

Après avoir contrôlé pour un très grand nombre de variables explicatives des salaires, on obtient toujours un résidu attribuable à de la discrimination. Les facteurs extérieurs au marché du travail (responsabilités familiales, institutions d'enseignement, etc.) semblent toutefois constituer une source plus importante d'inégalité salariale entre les femmes et les hommes que celles qui originent du marché du travail.

Par exemple, l'écart salarial est grand entre les hommes mariés et les femmes mariées. Le mariage a un effet positif important sur le revenu des hommes mais négatif, et tout aussi important, sur celui des femmes. Ce résultat peut être le reflet du partage des responsabilités familiales entre les sexes (Gunderson et Riddell 1990, 1993, Gunderson 1994) ou de l'interprétation de ce partage qu'en font les employeurs.

Ces études indiquent aussi que l'inégalité salariale, résultant des différences occupationnelles, explique une part plus importante de l'écart salarial que les différences salariales à l'intérieur d'une même occupation, surtout dans la même entreprise. Les différences de salaire entre entreprises sont aussi une source importante d'inégalité car les femmes sont surtout embauchées dans les petites entreprises qui offrent de faibles salaires¹³. L'écart de salaire a aussi tendance à être plus petit dans les secteurs syndiqués que dans les secteurs non-syndiqués (Doiron et Riddell 1994) et dans le secteur public par rapport au privé¹⁴. Mais, dans le secteur privé, plus le marché est concurrentiel, plus l'écart est petit. La concurrence permettrait donc de réduire la discrimination.

Au plan quantitatif, une synthèse des études canadiennes (Gunderson 1989) permet de dégager une certaine tendance. L'écart salarial est

estimé à environ 40%. De ce 40%, 5% à 10% peut être attribué à la discrimination salariale, 10% à la ségrégation occupationnelle et environ 20% aux différences de caractéristiques productives dont une partie indéterminée peut représenter la discrimination hors marché du travail.

Des recherches empiriques plus récentes montrent une certaine évolution de cet écart salarial. Toujours au Canada, L.N. Christofides et R. Swidinsky (1994) estiment un écart salarial de .27 (données de l'Enquête sur l'activité de 1989). Seulement 26,5% de cet écart est attribuable à des différences de caractéristiques productives. Utilisant la même banque de données, M.P. Kidd et M. Shannon (1994) estiment un écart salarial de .295. La différence entre ce résultat et le précédent provient essentiellement du fait qu'ils excluent les personnes de plus de 64 ans et les travailleurs à temps partiel. De plus, ils utilisent la méthodologie proposée par R. Brown et al. (1980) pour modéliser les choix occupationnels, c'est-à-dire que l'occupation est considérée comme endogène. Leurs résultats montrent que les différences de salaire intra-occupationnelles expliquent la majeure partie de l'écart salarial. En fait, avec un niveau très agrégé d'occupations en sept catégories, les différences de salaires inter-occupationnelles réduisent la taille de l'écart salarial. La part expliquée de l'écart de salaire est de .179 ou 68%, ce qui

est très supérieur aux résultats obtenus dans la plupart des études canadiennes. Les auteurs attribuent ce résultat à la mesure de l'expérience proposée par A. Zabalza et J. Arrufat (1985) qui tient compte de la détérioration du capital humain pendant les périodes d'interruptions de travail. Cette méthode serait plus précise que celle de Mincer (âge-éducation-5) qui surestimerait l'expérience des femmes et par conséquent la part de l'écart salarial attribuable à la discrimination.

Si on compare ces résultats avec des recherches antérieures, D. Shapiro et M. Stelcner (1987) estimaient pour l'année 1970 (données du recensement 1971) un écart salarial de .51, duquel 36,7% était attribuable aux différences de caractéristiques. Pour l'année 1980, (données du recensement de 1981), leurs résultats étaient respectivement de .42 et 34,5%. Ces auteurs indiquent qu'environ 50% de la réduction de l'écart au cours des années 1980 peut être attribuée à l'amélioration des caractéristiques productives des femmes par rapport aux hommes et 5% à une diminution de la discrimination.

Aux-États-Unis, l'écart salarial entre les femmes et les hommes semble avoir suivi une évolution à peu près semblable. Selon la synthèse des études américaines effectuée par C. Goldin (1990), l'écart salarial pour les

femmes et les hommes travaillant à temps plein est assez stable de 1970 à 1981 et tourne autour de .38. Après 1981, l'écart salarial diminue constamment jusqu'en 1987 où il se situe à .30 jusqu'en 1990 (Goldin, 1990). Comme pour le Canada, des facteurs reliés à la scolarité, à l'expérience de travail et au rendement de ces variables expliquent cette amélioration de la situation des femmes au cours des années 1980. Selon certains auteurs (O'Neill et Polachek 1993, Wellington 1993), l'amélioration de l'expérience et de l'ancienneté ainsi que du rendement de ces variables expliquerait environ 30% à 50% de la réduction de l'écart salarial.

Cependant, les résultats des décompositions salariales sont très sensibles aux données. Certains chercheurs utilisent des données de recensements, d'autres des enquêtes sur le marché du travail, d'autres des données longitudinales ou encore des études de cas. Ensuite, bien que les études citées soient économétriques, elles utilisent différentes méthodes pour estimer l'équation salariale (moindres carrés ordinaires, modèles à équations simultanées, modèles combinés ou séparés hommes/femmes, corrections ou non de certains biais, etc.). Comme le mentionne M. Gunderson (1986), certains croiront à une sous-estimation de la discrimination sur le marché du travail alors que pour d'autres, il s'agit

d'une sur-estimation qui ne tient pas compte de toutes les caractéristiques mesurables et non-mesurables (heures de travail, intensité du travail, responsabilités, etc.). Ce qui importe cependant, c'est que ces résultats convergent, et tel est le cas. Selon M. Gunderson (1986:262):

... un écart se situant entre 0,15 à 0,20 qui traduirait la discrimination fondée sur les salaires et sur la ségrégation professionnelle semble plausible dans un marché du travail où dominent les imperfections du marché et les contraintes non-économiques. Un tel écart ne doit pas être pris à la légère, lorsqu'on considère que ce n'est qu'un des nombreux problèmes que peuvent rencontrer les femmes qui entrent sur le marché du travail".

Donc, bien que les femmes aient fait des progrès dont une partie serait attribuable à l'amélioration de leur capital humain et une autre à la réduction de la discrimination salariale (Shapiro et Stelcner 1987, Gronau 1988, Bergmann 1989, Fuchs 1989, Smith et Ward 1989, O'Neill et Polachek 1993, Wellington 1993), il n'en demeure pas moins qu'un écart salarial substantiel résultant de la discrimination perdure (Blau et Ferber 1992). De plus, sans mettre en doute la réduction de l'écart résultant de l'amélioration du capital humain des femmes et de son rendement, des auteurs (Mahar 1993, Bernhardt et al. 1995) attribuent à la détérioration de la situation des hommes une part de la réduction de

l'écart salarial.

3.3 Conclusion

Au début de ce chapitre, nous précisions qu'une théorie qui expliquerait les inégalités salariales entre les femmes et les hommes devrait capter ces caractéristiques du marché du travail: écarts de salaire, ségrégation et persistance de la discrimination à long terme. Nous avons analysé systématiquement chacune des théories économiques qui ont pour but d'expliquer les inégalités sur le marché du travail en examinant leur pouvoir explicatif de ces caractéristiques de marché.

Nous avons vu que la théorie du capital humain explique les écarts de salaire comme le résultat de capacités productives différentes entre les femmes et les hommes. La socialisation pourrait expliquer les différences d'investissement en capital humain entre les sexes et par conséquent une part des écarts de salaire. Aussi, bien qu'il n'y ait pas de consensus entre les travaux qui ont analysé les décisions des employeurs, ils font tout de même ressortir la possibilité que le marché soit caractérisé par la ségrégation occupationnelle. En effet, outre des différences de formation selon le sexe, les femmes sont plus susceptibles d'être affectées à des

postes d'entrée non-qualifiés exigeant, en bout de ligne, peu de formation. Mais plus encore, les recherches empiriques à partir de ce cadre théorique ont mis en évidence un phénomène important pour expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, les différences de taux de rendement de leur investissement respectif en capital humain. Ainsi, même à capacités productives égales, les femmes retireraient un rendement inférieur de cet investissement, d'où des écarts de salaire discriminatoires entre les femmes et les hommes.

La théorie des préférences discriminatoires a aussi permis de faire un pas important dans l'explication des inégalités sur le marché du travail en prédisant des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à capacités productives égales, et une certaine forme de ségrégation sur le marché du travail résultant de la discrimination. Sous l'hypothèse de concurrence parfaite, il est cependant impossible de comprendre la perpétuation de la discrimination entre les sexes avec ce modèle d'analyse.

L'hypothèse de l'encombrement des occupations féminines déduit des différences de salaire entre les femmes et les hommes par le biais de la ségrégation occupationnelle. Elle explique alors les différences de salaire

entre les occupations et aussi entre les femmes et les hommes, à productivités inégales, mais créées artificiellement. On réussit donc à capter les deux formes de disparités sur le marché du travail qui expliquent la discrimination économique envers les femmes. Cependant, comme la théorie ne dit rien sur l'origine des barrières à la mobilité (décisions des femmes ou des employeurs) et les prend pour acquises, il n'est pas possible d'expliquer la perpétuation de la discrimination avec ce cadre théorique. Pour aller plus loin dans l'analyse de la persistance des écarts de salaire entre les sexes, il faudrait comprendre dans quelle mesure les comportements des femmes ou les décisions des employeurs, au plan des affectations aux emplois, participent à créer l'offre artificiellement élevée pour les occupations féminines.

Nous avons aussi discuté du monopsonne discriminant qui montre que les disparités de salaires entre les femmes et les hommes et la ségrégation sont le résultat du pouvoir des employeurs sur le marché du travail. Une certaine forme de conventions sociales permettrait de maintenir ces inégalités à long terme.

Finalement, l'analyse de la segmentation des marchés du travail a mis en lumière la persistance des inégalités sur le marché du travail par la

ségrégation. Cette ségrégation est une cause importante des écarts de salaire entre les sexes car on retrouve majoritairement les femmes dans les secteurs, les entreprises et les occupations qui versent les plus faibles salaires. Toutefois, la théorie est muette sur les raisons qui perpétuent cette situation. Nous avons aussi soulevé le dilemme entre caractéristiques endogènes des femmes et caractéristiques exogènes qui expliqueraient qu'elles s'intègrent au marché du travail dans des emplois secondaires et y restent. Cette question est restée sans réponse pour le moment, mais nous y reviendrons au chapitre suivant.

Ces modèles présentent une vision encore partielle de la situation défavorisée des femmes sur le marché du travail, surtout en ce qui concerne sa persistance. Pour améliorer notre compréhension de l'impact du fonctionnement du marché du travail sur la situation des femmes, il est essentiel de disposer d'une théorie qui prend en considération les interactions entre l'offre et la demande de travail dans un contexte temporel, ce que fait la théorie de la discrimination statistique. En effet, la théorie de la discrimination statistique permet d'analyser la dynamique entre les décisions des employeurs et les comportements des individus dans leur relation d'emploi, et par conséquent de mieux comprendre la persistance des écarts de salaire entre les femmes et les

hommes.

Les travaux de G. J. Stigler (1961) sur le concept d'information sont à l'origine de la théorie de la discrimination statistique. Cette théorie met l'accent sur les difficultés d'identification des caractéristiques des individus à l'embauche. L'appréhension du processus de discrimination est modifiée par le recours à l'information imparfaite et à l'hétérogénéité des travailleuses et des travailleurs (Cain 1986, Plassard 1987).

Bien que l'initiative de la discrimination revienne encore aux employeurs, il s'agit, dans ce cas, d'une discrimination non intentionnelle qui découle des supports et de la qualité de l'information qu'ils utilisent au moment de l'embauche. En situation de maximisation des profits et dans un contexte d'incertitude, la discrimination devient, dans ce modèle, inévitable. Les employeurs disposent d'une information incomplète, mais nécessaire et coûteuse. Ils vont donc estimer la productivité des individus à l'aide d'un nombre restreint d'informations telles que la scolarité, le sexe, l'âge, le résultat à un test, etc., ces informations étant des prédicteurs imparfaits de la productivité. Les employeurs portent alors des jugements statistiques à travers lesquels ils projettent sur des individus des caractéristiques de groupe. Connaissant par exemple la

réputation d'excellence d'une université, ils valoriseront les candidatures dont les diplômes d'études proviennent de cette institution, projetant ainsi sur les finissants et les finissantes, la réputation d'excellence de l'université. Pour appliquer plus concrètement ce comportement à la discrimination sexuelle, supposons que les employeurs pensent que, dans l'ensemble, les femmes sont plus instables au travail que les hommes, ils jugeront alors la candidature d'une femme en fonction de cette information de groupe. Si la candidate ne possède pas cette caractéristique, c'est-à-dire qu'elle n'est pas instable, le comportement des employeurs est discriminatoire bien que cette discrimination ne soit pas intentionnelle. Tous ces prédicteurs de la productivité sont imparfaits mais ils constituent l'information que les employeurs utilisent lorsqu'ils recrutent, sélectionnent et affectent leur personnel. La discrimination devient donc un problème d'information sur le marché du travail.

Dans cette théorie, la condition d'équilibre vise l'activité de recherche d'information. Elle illustre les contraintes auxquelles sont soumis les employeurs dans leur recherche d'informations sur la productivité des individus. Ils ne peuvent améliorer cette information qu'à la condition d'assumer des coûts (par exemple, un test implique des coûts de conception, de traitement et d'interprétation). Les employeurs

recupèreront leurs frais uniquement si l'individu s'avère productif. Les employeurs estiment la probabilité qu'un individu faisant partie d'un groupe donné réalise le niveau de productivité souhaité à partir de caractéristiques observables (âge, sexe, diplôme, expérience, etc.) et de données statistiques plus globales (absentéisme, roulement, participation au marché du travail, etc.) qu'ils peuvent mettre en relation pour estimer la productivité de l'individu avec un minimum de coûts. L'appariement de ces données en vue de minimiser les coûts reliés à la recherche de l'information peut avoir pour conséquence une discrimination résultant d'un problème d'information sur le marché du travail.

Selon la condition d'équilibre, plus la probabilité qu'un individu d'une catégorie donnée réalise le niveau de productivité souhaité est faible, plus l'écart entre la productivité marginale de l'individu et le salaire que lui paie l'employeur devra être grand pour satisfaire les employeurs. S'il y a une trop grande rigidité des salaires à la baisse, résultant de conventions collectives par exemple, ou si une loi empêche de payer des salaires différents pour un même type d'emplois, les employeurs bloqueront l'accès à certains emplois aux personnes qui viennent du groupe plus risqué. Ainsi, l'existence d'écarts de salaire entre individus également productifs, et même l'exclusion complète de certains de toute une gamme d'emplois,

ne serait pas la conséquence d'un goût pour la discrimination mais reflèterait le comportement rationnel des employeurs qui maximisent leur profit dans une situation d'information imparfaite quant à la productivité réelle des individus sur leur marché du travail.

Même si les écarts de salaires ne sont pas le résultat de préférences discriminatoires, ils n'en sont pas moins la conséquence d'une discrimination de groupe. Selon F.D. Blau et C.L. Jusenius (1976), bien que la perception des employeurs, de différences moyennes selon le groupe, soit correcte, c'est une façon de stéréotyper¹⁵ le traitement réservé à chaque individu membre d'un groupe comme s'il possédait les caractéristiques moyennes du groupe. En somme, si les employeurs estiment la productivité des individus en fonction de caractéristiques de groupe, c'est la productivité du groupe qui est évaluée et sa rémunération qui est déterminée, et non celles de l'individu. Plus récemment, F.D. Blau et M. Ferber (1992:101) réaffirment cette position: "Simply from a legal point of view, it's discrimination if you judge one person based on your perception of a group".

L'appréhension particulière des décisions d'embauche dans le cadre de cette théorie nous permettra d'étudier la perpétuation des écarts de

salaire entre les femmes et les hommes. Dans un premier temps, le chapitre 4 sera consacré à discuter de l'évolution de la théorie de la discrimination statistique, des modèles de détermination des salaires aux modèles d'affectation aux emplois. Ensuite, nous analyserons le processus de dotation en mettant l'accent sur le choix des critères de sélection et leur impact sur l'affectation des femmes et des hommes entre les occupations.

4. LES MODÈLES D'"ÉQUILIBRE GÉNÉRAL"

Pour étudier la persistance des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, les modèles d'"équilibre général" de la théorie de la discrimination statistique nous intéressent particulièrement. On ne peut cependant les aborder sans tracer l'évolution de la pensée de cette théorie. Dans un premier temps, nous discuterons de la première génération de modèles de discrimination statistique, les modèles de détermination des salaires. Nous verrons comment ces modèles ont évolué jusqu'aux modèles d'affectation aux emplois. Cette dernière génération de modèles de discrimination statistique comprend, dans un premier temps, ceux qui internalisent le caractère temporel de l'affectation aux emplois. Ils sont à l'origine des modèles qui tiennent compte des interactions entre les offreurs et les demandeurs de travail et que nous qualifions de modèles d'"équilibre général".

4.1 Les modèles de détermination des salaires

Le modèle de Phelps

Le modèle de E.S. Phelps (1972) est le premier modèle formel de discrimination statistique du racisme et du sexisme. Nous le retenons comme modèle de discrimination statistique du sexisme et l'étudierons comme tel. Nous partons de ce modèle pour analyser l'évolution de la théorie et vérifier dans quelle mesure elle permet d'expliquer la perpétuation de la discrimination envers les femmes.

Le modèle statistique du sexisme a comme point de départ que l'employeur a une information imparfaite sur les caractéristiques des femmes et des hommes sur lesquels il doit prendre une décision d'embauche ou d'affectation. Le sexe constitue une information de groupe à partir de laquelle l'employeur va prendre sa décision.

Selon E.S. Phelps, les employeurs basent leur politique de recrutement et de sélection sur un indicateur de qualification y (c'est-à-dire une activité de sélection comme le résultat à un test, la scolarité, ou toute autre information lui servant de mesure) censé mesurer le niveau de

qualification réel, q . La relation entre y et q est donnée par:

$$(1) y = q + u$$

où u , le terme d'erreur, est une variable indépendante de q , suivant une loi normale de moyenne 0 et de variance constante.

Au moment de l'embauche, les employeurs désireux de connaître la valeur de q , ne connaissent que celle de y . Ils s'intéresseront donc à la valeur probable de q selon les différentes valeurs de y , c'est-à-dire l'espérance mathématique de q connaissant y , soit \hat{q} . La valeur attendue de q , étant donné y ($E(q/y)$) est:

$$(2) \hat{q} = E(q/y) = (1 - \gamma)a + \gamma y$$

où a est la moyenne de groupe de q (et y) et $(1 - \gamma)$ et γ les coefficients de régression, soit

$$(3) \gamma = \text{Var}(q)/[\text{Var}(q) + \text{Var}(u)] = \text{Cov}(q,y)/\text{Var}(y) \\ = [\text{Cov}(q, y)^2/\text{Var}(q) \text{Var}(y)] = r^2$$

où r^2 est le carré du coefficient de corrélation entre q et y . $0 < \gamma < 1$ représente la fiabilité du résultat à l'activité de sélection servant de mesure. L'équation (2) est l'équation des moindres carrés ordinaires dans une distribution normale qui exprime q en fonction d'un effet de groupe et d'un effet individuel. On peut alors définir l'équation (2) comme une fonction de régression linéaire:

$$(4) \quad q = (1 - \gamma)a + \gamma y + u'$$

où u' est le terme d'erreur. En principe, la régression est opérationnelle car les employeurs peuvent mesurer la valeur réelle de la productivité d'un individu q , à partir d'évaluations ultérieures de son rendement.

Considérons maintenant deux groupes distincts, les femmes et les hommes, avec des moyennes a^F et a^H différentes et des variances différentes de q et de u .

D'après

$$(3) \quad \gamma = \text{Var}(q)/[\text{Var}(q) + \text{Var}(u)],$$

si la variance de q et u varient d'un groupe à l'autre, il en est de même de γ . D'après

$$(2) \quad \hat{q} = E(q/y) = (1 - \gamma)a + \gamma y,$$

les employeurs paieront les individus selon ce qu'ils estiment être la valeur de leur productivité future en utilisant l'information disponible sur le groupe de référence, en l'occurrence a^F , γ^F , et a^H , γ^H et le résultat individuel y^F , y^H . Le taux de salaire sera alors:

$$(5) \quad \hat{q}^F = (1 - \gamma^F)a^F + \gamma^F y^F,$$

$$(5A) \quad \hat{q}^H = (1 - \gamma^H)a^H + \gamma^H y^H.$$

Il découle de ces hypothèses que l'estimation par les employeurs, a priori, de la qualification des individus correspond effectivement à l'espérance de q connaissant y , compte tenu de l'expérience accumulée a posteriori sur les deux groupes. Comme les employeurs maximisent leur profit en situation d'incertitude, cela exclut une volonté délibérée de discrimination, comme par exemple verser aux femmes un taux de salaire inférieur à \hat{q}^F , et un biais dans l'estimation des α qui reflèterait son obstination à penser, à la suite d'un préjugé, par exemple, que $a^F < a^H$ alors qu'en réalité $a^F = a^H$. Si l'on élimine toute propension consciente ou inconsciente des employeurs à la discrimination, une différence de rémunération entre les hommes et les femmes peut résulter: 1) d'une différence dans la variance des qualifications q , ou 2) d'une différence de qualifications moyennes α . Selon E.S. Phelps, c'est au cours du processus de recrutement et de sélection, c'est-à-dire au moment de la décision d'embauche, que ces différences entre les femmes et les hommes, en tant que groupes, peuvent jouer un rôle crucial et avoir des conséquences importantes sur les écarts de rémunération entre les sexes.

Les hypothèses de E.S. Phelps ont cependant fait l'objet de sévères critiques. D.J. Aigner et G.G. Cain (1977) remettent en question non seulement les conséquences de ces hypothèses mais aussi leurs

fondements¹. Tout d'abord, l'hypothèse même d'une variance des qualifications plus grande pour les femmes que pour les hommes soulève certains problèmes². Il peut être raisonnable de penser que les hommes sont confrontés à un environnement plus homogène du point de vue de l'acquisition des déterminants de la productivité, cette situation pouvant donner lieu à une plus faible dispersion des productivités. Cependant, il est tout aussi plausible que la dispersion des productivités soit plus faible pour les femmes. Historiquement, la proportion des femmes étant plus faible sur le marché du travail et les contraintes liées à l'acquisition du capital humain étant plus grandes pour ces dernières, on pourrait observer parmi ce groupe une homogénéité plus élevée sur plusieurs variables telles que l'âge, le statut civil, le type de qualifications (soins infirmiers, secrétariat, enseignement, etc.).

Quant à l'hypothèse d'une différence de qualifications moyennes entre les hommes et les femmes avec un indicateur de qualification γ égal, les auteurs trouvent qu'elle manque de réalisme. Leur argumentation est la suivante. Si les aptitudes "de base" des femmes et des hommes sont les mêmes, des caractéristiques moyennes supérieures des hommes reflèteraient des avantages au plan de l'acquisition du capital humain. On peut expliquer ce désavantage des femmes au plan de l'acquisition du

capital humain par le caractère discontinu de l'activité féminine qui suscite des différences d'expérience professionnelle. On peut associer la source d'une telle différence à un processus de pré-discrimination. Les femmes peuvent en être victimes dans les institutions d'enseignement ou pour toute autre forme d'acquisition du capital humain qu'elles possèdent avant leur entrée sur le marché du travail. Dans ce cas, on ne peut pas faire l'hypothèse que la variance de q est la même pour les deux groupes et par conséquent que la valeur de γ est égale pour les deux groupes.

Le modèle de Aigner et Cain

D.J. Aigner et G.G. Cain ayant été très critiques du modèle de E.S. Phelps, ils ont aussi été les premiers à tenter d'y apporter plus de réalisme pour prédire la discrimination de groupe. Comme ils ont déjà contesté les hypothèses de $\text{Var } q^F \neq \text{Var } q^H$ et de $a^F \neq a^H$, leur modèle met l'accent sur la différence de fiabilité du résultat à l'activité de sélection entre deux groupes facilement identifiables pour l'employeur, les femmes et les hommes. Ce résultat à l'activité de sélection moins fiable pour les femmes que pour les hommes, $\gamma^F < \gamma^H$ doit provenir essentiellement de $\text{Var } u^F > \text{Var } u^H$.

Ils combinent cette différence de fiabilité à l'activité de sélection avec l'aversion au risque des employeurs. L'aversion au risque prend la forme d'un coefficient introduit dans la fonction de profit des employeurs. Les coûts du risque peuvent provenir soit de la variance de l'output si les emplois sont homogènes, soit des coûts associés à l'erreur dans l'affectation des individus lorsque les emplois sont hétérogènes. Les auteurs supposent aussi que le facteur de risque est constant, c'est-à-dire qu'il ne varie pas avec y .

Comment les employeurs déterminent-ils les salaires lorsqu'on ajoute à leur fonction de profit un coefficient d'aversion au risque?³ Si les hommes et les femmes ont les mêmes caractéristiques productives $a^F = a^H$, il ne reste aux employeurs qu'à embaucher de façon à maximiser la productivité attendue amputée du coefficient d'aversion au risque. Puisque le résultat de l'activité de sélection est moins fiable pour les femmes, leur coefficient de risque est par conséquent plus grand.

Ce modèle fait apparaître de la discrimination de groupe envers les femmes. En effet, le salaire moyen des femmes est inférieur à leur productivité moyenne attendue car cette dernière est amputée d'un coefficient de risque supérieur à celui des hommes. On a donc un salaire

moyen plus faible pour des femmes dont les caractéristiques productives moyennes sont égales à celles des hommes. Le salaire moyen plus faible des femmes est entièrement attribuable au coefficient d'aversion au risque.

Ce modèle est plus conforme à la réalité car à caractéristiques productives égales, les femmes ont effectivement un salaire moyen inférieur à celui des hommes. Il a donc le mérite de mettre en évidence une discrimination de groupe envers les femmes. Toutefois, les hypothèses de D.J. Aigner et G.G. Cain posent un problème que n'avaient probablement pas les auteurs en faisant l'analyse dans le cadre de la discrimination raciale. Il s'agit de la fiabilité différente du résultat à l'activité de sélection entre les hommes et les femmes.

Pour faire l'hypothèse d'une fiabilité différente du résultat à l'activité de sélection, D.J. Aigner et G.G. Cain s'appuient sur des travaux qui ont montré que des tests, (dans le vrai sens du terme, par exemple The Scholastic Aptitude Test), sont de moins bons prédicteurs des qualifications des Noirs que de celles des Blancs. On peut concevoir que des tests conçus dans une culture ne soient pas aussi fiables lorsqu'utilisés pour des membres de minorités ethniques (Linn 1973,

Schmidt et Hunter 1981, Albright 1983), mais cette réserve s'applique-t-elle aux femmes? Y-a-t-il des raisons de croire que les tests sont moins fiables lorsqu'utilisés pour des femmes et des hommes de même origine ethnique, même langue, même tissu social (culture, institutions d'enseignement, etc.)? Bien sûr, le test, même dans un sens très général (entrevue, test écrit, test de simulation, etc.), ne mesure jamais exactement le niveau de qualifications, ni pour les hommes, ni pour les femmes. Des dimensions pertinentes des qualifications ne sont pas mesurées, et ces dimensions peuvent être plus variables chez les femmes que chez les hommes. Mais on pourrait aussi soutenir le contraire. Une vérification empirique de P. Osterman (1979) a montré qu'il n'est pas plus difficile pour les employeurs de prédire le comportement des femmes que celui des hommes. D'ailleurs, D.J. Aigner et G.G. Cain font eux-mêmes preuve d'un certain scepticisme lorsqu'ils affirment (1977:183):

"...a large R factor (facteur de risque associé à la fiabilité différente du test) should activate a market for "test instruments" that are tailored to the separate groups to achieve more nearly equal reliability."

4.2 Les modèles d'affectation aux emplois

Dans la lignée de E.S. Phelps et de D.J. Aigner et G.G. Cain, d'autres modèles de discrimination statistique (Borjas et Goldberg 1979, Lundberg et Startz 1983, Lang 1990) justifient les écarts de salaires par des différences entre les groupes (caractéristiques, validité des tests, etc.)⁴. Toutefois, les modèles évoluent dans un contexte de législations du travail "À travail égal, salaire égal", qui ont pour objectif d'empêcher les employeurs d'offrir des salaires différents à un homme et une femme qui occupent un même poste, dans une même entreprise. On passe alors de modèles de détermination des salaires à des modèles d'affectation aux emplois dont les mécanismes peuvent engendrer des écarts de salaire entre les sexes⁵. La discrimination résultant de l'affectation des femmes et des hommes à des emplois différents est beaucoup plus subtile et difficile à détecter que la discrimination directe. Certains des modèles de cette dernière génération prennent en considération la dimension temporelle de la relation d'emploi alors que d'autres tiennent compte des interactions entre l'offre et la demande de travail.

Les modèles intégrant une dimension temporelle

Ces modèles de discrimination statistique internalisent le caractère temporel de l'affectation aux emplois, c'est-à-dire l'incertitude des employeurs sur la stabilité des individus dans l'entreprise. En effet, au moment de l'embauche, les employeurs ne s'interrogent pas uniquement sur les capacités productives des individus mais aussi sur la probabilité qu'ils restent dans l'entreprise. Comme pour la productivité, les employeurs estimeront cette probabilité à l'aide d'un nombre restreint d'informations qui sont des prédicteurs imparfaits de la stabilité. Dans le cadre d'un modèle de discrimination statistique du sexisme, le sexe est un prédicteur de la probabilité de départ.

En quoi des probabilités de départ différentes peuvent-elles influencer les décisions des employeurs en termes d'affectation aux emplois et avoir des conséquences sur les salaires des femmes et des hommes? En augmentant les coûts de recrutement et de sélection, non seulement à cause de l'activité de recrutement et de sélection elle-même mais surtout à cause des coûts qu'implique l'investissement en formation de la main-d'oeuvre lorsqu'on se situe dans une perspective de gestion des carrières (Becker 1962, Oi 1962, Plassard 1987). Dans cette perspective, des probabilités de

départ différentes influencent non seulement l'affectation au moment de l'embauche mais les possibilités d'avancement dans l'entreprise (Lazear et Rosen 1990).

Dans les modèles de formation, les questions habituellement posées concernent le volume de formation et le partage des coûts de la formation. Comment les employeurs prendront-ils leurs décisions dans l'éventualité où la probabilité de départ des femmes est plus grande que celle des hommes, et quel en sera l'impact sur la détermination de l'emploi et des salaires des femmes et des hommes?

Dans notre discussion de la théorie du capital humain, nous avons expliqué que lorsque la formation est spécifique⁶, c'est-à-dire qu'elle augmente la productivité des individus dans une seule entreprise, les employeurs assumeront une partie des coûts de formation. Ils veulent aussi rentabiliser cet investissement en capital humain. Pour ce faire, ils amortiront leurs dépenses de formation sur une période suffisamment longue pour leur permettre de récupérer les coûts de formation, lesquels le seront par l'accroissement de la productivité des individus ayant reçu cette formation spécifique. Dans la mesure où le temps est un élément clé de la rentabilité de la formation, la probabilité de départ affecte le

rendement attendu de l'investissement.

Lorsque la formation est spécifique et que la probabilité de départ des femmes est plus grande que celle des hommes, les employeurs ont deux options. Ils peuvent décider de ne pas investir dans leur formation spécifique. Cette décision générant une valeur moyenne de \hat{q} inférieure à celle des hommes, les candidatures féminines ne seront pas retenues pour les emplois qualifiés. On retrouvera alors les femmes uniquement dans des emplois non qualifiés, requérant pas ou très peu de formation spécifique et offrant de moins bonnes conditions de travail.

La décision de ne pas investir en formation spécifique découle directement de l'incertitude des employeurs dans un contexte d'information imparfaite. Lorsque les employeurs utilisent le sexe, prédicteur imparfait de la stabilité, pour prendre leur décision, cela mène directement à de la discrimination de groupe envers les femmes en générant une valeur moyenne de \hat{q} plus faible pour ces dernières. Cette discrimination de groupe envers les femmes prend la forme de la ségrégation occupationnelle. Les hommes seront embauchés ou promus dans des emplois qualifiés avec de bons salaires alors que les femmes seront reléguées aux occupations offrant les moins bonnes conditions de

travail, dont des salaires plus faibles.

Les employeurs ont une deuxième option. Ils peuvent verser à des hommes et des femmes possédant les mêmes caractéristiques en termes d'expérience, ancienneté, évaluation au mérite, quantité de production, etc., un salaire différent pour un travail équivalent s'ils ne travaillent pas au même endroit. La ségrégation occupationnelle est alors remplacée par la ségrégation inter-entreprises lorsque certaines adoptent une politique de salaire efficient pour améliorer la stabilité des individus dans l'entreprise (Goldfarb et Hosek 1976). Ils privilégient alors les salaires élevés et le faible taux de roulement et n'embauchent que des hommes alors que d'autres ont plutôt une politique de faibles salaires et de roulement élevé et n'embauchent que des femmes.

Revenons sur la recherche de J.M. Barron et al. (1993) dont nous avons fait une brève mention en discutant de la théorie du capital humain. Les auteurs ont développé un modèle empirique d'affectation aux emplois dans lequel les employeurs font l'hypothèse que la probabilité de départ des femmes est plus élevée que celle des hommes. Les employeurs justifient ce comportement par les responsabilités familiales accrues des femmes.

Les auteurs utilisent les données d'une enquête subventionnée par "The National Institute of Education" et "The National Center for Research in Vocational Education", dans le cadre d'un projet pilote "Employment Opportunity Pilot Project (EOPP)". L'enquête a été conduite auprès d'employeurs de 31 régions des États-Unis. Les données permettent de vérifier s'il y a des différences entre les sexes sur les salaires à l'embauche, la croissance des salaires et la formation en emploi. Toutefois, ils n'ont pas de données démographiques telles que le nombre d'enfants, le statut civil, etc., données particulièrement importantes pour examiner les différences de salaires et de formation entre les sexes.

Leurs tests économétriques montrent que les femmes seront affectées à des emplois dont le roulement est peu coûteux, c'est-à-dire offrant peu de formation et utilisant peu de capital. Ces résultats vont dans le même sens que des recherches utilisant des banques de données longitudinales et nationales (Altonji et Spletzer 1991, Lynch 1992). Les emplois auxquels sont affectés les femmes sont associés à de faibles salaires dont la croissance est réduite. Plus précisément, les résultats de J.M. Barron et al. indiquent que bien que l'intensité de la formation durant les trois premiers mois d'emplois soit similaire pour les hommes et les femmes, ces dernières occupent les postes dont la durée de formation est la plus

courte. Ce modèle confirme l'hypothèse selon laquelle la probabilité de départ plus élevée des femmes mène à la ségrégation occupationnelle. Les femmes sont affectées aux postes dont les coûts de roulement sont faibles, c'est-à-dire offrant de moins bonnes conditions de travail en général.

Dans les modèles intégrant une dimension temporelle, les résultats mènent à des écarts de salaire au détriment des femmes. Ces écarts de salaire dépendent uniquement d'employeurs qui imposent leurs décisions aux offreurs de travail. Ce type de modèles néglige les réactions des offreurs de travail, autrement dit les interactions entre l'offre et la demande de travail.

Les modèles interactifs⁷

Au cours des dernières années, plusieurs auteurs (Gronau 1988, Blau et Ferber 1991, Coate et Loury 1993, Hampton et Heywood 1993, Neumark et McLennan 1995)⁸ se sont intéressés aux interactions entre l'offre et la demande de travail pour expliquer la discrimination économique envers les groupes défavorisés. Ils ont développé des modèles d'affectation aux emplois qui prennent en considération les réactions des offreurs de travail aux décisions des employeurs. Ainsi, outre les décisions des employeurs,

les actions d'offreurs de travail qui appréhendent les traitements inégaux, dont ils sont susceptibles de faire l'objet, peuvent contribuer à perpétuer la discrimination économique.

En théorie, ces modèles ont comme point de départ la prémisse de K.J. Arrow (1973) selon lequel il peut y avoir discrimination statistique entre des groupes, même s'ils ne sont pas différents a priori. Selon K.J. Arrow, si la productivité des individus est endogène, les préjugés des employeurs peuvent être autoréalisateurs. Il y aurait alors une situation d'équilibre où les employeurs offrent de plus faibles salaires au groupe défavorisé, pour une même occupation.

La prémisse a été modifiée pour mieux s'adapter à une réalité où la loi interdit de verser un salaire inégal pour un travail égal. Il s'agit alors de modèles d'affectation aux emplois dans lesquels les individus reçoivent un salaire égal pour un travail égal. Les employeurs estiment la productivité du groupe minoritaire à partir d'une caractéristique observable, en l'occurrence le sexe. La prévision doit être vérifiée à l'équilibre.

Les employeurs entretenant des stéréotypes négatifs⁹ sur la productivité des membres du groupe défavorisé, ils ont une faible probabilité d'être

affectés aux emplois élevés dans la hiérarchie, donc bien rémunérés. Cette faible probabilité diminue le rendement attendu de l'investissement en capital humain qui rendrait les membres de ce groupe plus productifs, et aptes à occuper de tels postes. Pour ces raisons, et cela même si tous les groupes sont équivalents a priori, il est possible que les stéréotypes négatifs des employeurs envers un groupe soient confirmés à l'équilibre. Les stéréotypes négatifs sont alors autoréalisateurs. Ces stéréotypes découlent d'une certaine expérience des employeurs qui a pour conséquence des choix endogènes des individus.

S. Coate et G.C. Loury (1993) démontrent¹⁰ comment des stéréotypes négatifs s'autoréalisent à l'équilibre. Pour vérifier si une personne possède les caractéristiques pour occuper un poste qualifié, l'employeur observe l'identité du groupe et un signal (par exemple, les résultats au test des femmes). Il détermine aussi un seuil minimal auquel la personne devra satisfaire pour réussir le test. Seulement celles qui obtiendront un résultat supérieur à ce seuil seront affectées au poste qualifié. L'employeur peut faire deux types d'erreurs: affecter une personne non-qualifiée ou ne pas affecter une personne qualifiée. Les croyances de l'employeur sur la probabilité qu'une personne soit qualifiée influenceront la façon dont il va résoudre ce dilemme.

Puisque l'appartenance au groupe est observable, différentes croyances sur la probabilité que les membres des groupes soient qualifiés conduiront l'employeur à adopter des standards différents selon les groupes. Des stéréotypes négatifs biaiseront alors le processus d'affectation. Les auteurs font l'hypothèse que les individus seront qualifiés pour occuper ce poste seulement s'ils ont fait au préalable certains investissements en capital humain. Avant d'être apparié à un employeur, l'individu doit décider de la rentabilité de l'investissement. Cette décision dépend de deux aspects: 1) dans quelle mesure l'investissement augmente la probabilité d'être affecté au poste le mieux rémunéré et 2) à quel standard il s'attend à être confronté.

Plaçons sur un continuum l'interaction entre les individus et les employeurs:

- Tous les employeurs puisent dans les mêmes populations et ont des stéréotypes identiques.
- Dans un premier temps, la nature détermine l'appartenance au groupe et les coûts de l'investissement.

- Les individus sont appariés à des employeurs qui observent à quel groupe ils appartiennent et leur résultat au signal pour procéder à leur affectation.
- Les croyances des employeurs sur la probabilité que les membres d'un groupe soient qualifiés détermineront les standards qu'ils choisiront.
- Ces standards seront plus élevés pour le groupe dont ils jugent la probabilité d'être qualifié plus faible.
- Ces standards plus élevés réduiront les bénéfices attendus de l'investissement en capital humain et par conséquent décourageront un tel investissement.
- L'équilibre discriminatoire représente alors un appariement où le stéréotype négatif initial de l'employeur est autoréalisé.

Par conséquent, quand les employeurs ont des stéréotypes négatifs, ils ont une perception correcte de la corrélation entre l'identification au groupe et la productivité des membres de ce groupe. Ils utilisent cette information pour interpréter le signal. Puisque leurs croyances sont consistantes avec leurs expériences, ils agissent rationnellement. Cependant, comme dans les travaux de K.J. Arrow (1973), les individus transmettent cette information seulement parce que les employeurs

l'anticipe. Si des employeurs ou des observateurs externes attribuent l'inégalité qui en résulte à des limites inhérentes à un groupe moins productif, ils font erreur. Cette mauvaise attribution à une cause exogène, à ce qui est en fait une différence endogène, semble être une particularité importante de la façon dont les stéréotypes fonctionnent.

Déjà en 1987, F.D. Blau et M. Ferber insistaient sur la possibilité que la discrimination salariale influence les décisions des femmes à améliorer leurs caractéristiques productives, le rendement de ces acquis étant faible. Elles mentionnaient que l'"estimation of feedback effects is an extremely important area which has been neglected in previous work" (1987:320). Selon cette hypothèse, les femmes expérimentent de la discrimination sur le marché du travail et réagissent par un plus faible investissement en capital humain et un plus faible attachement au marché du travail.

Plusieurs recherches (Gronau 1988, Neumark et McLennan 1995) ont confirmé l'hypothèse du "feedback"¹¹. Les récents travaux de D. Neumark et M. McLennan (1995) ont l'avantage de présenter un test direct de cette hypothèse. Ils étudient la relation entre la perception qu'ont les femmes de la discrimination dont elles sont victimes et certaines variables reliées

au travail, telles que, les interruptions de travail, les changements démographiques et la croissance des salaires. Contrairement au taux de salaire, la perception de la discrimination ne peut être le résultat d'un choix de l'individu. La variable "perception de la discrimination" représenterait donc une mesure plus exogène de la discrimination que ne l'est le salaire. De plus, l'étude met l'accent directement sur les effets de la discrimination plutôt que sur les effets des salaires versés. Selon les auteurs, l'étude de la relation entre la discrimination et les interruptions de carrière serait ainsi plus directe que celle des travaux antérieurs.

Les auteurs utilisent la banque de données "National Longitudinal Survey of Young Women", 1972, 1978, 1980, 1982, 1983, 1988 dans laquelle on demande aux femmes si elles ont été victimes de discrimination en emploi et de quel type (promotion, embauche, etc.). La discrimination salariale ne fait pas partie des choix de réponse, sauf pour l'année 1988 que les auteurs ne retiennent pas pour une raison de cohérence. La perception de la discrimination prend la forme d'une variable dichotomique.

Ils construisent trois catégories de variables dépendantes. Dans la première catégorie, une variable d'expérience (années) et une de

roulement (changement d'employeurs indépendamment des raisons) pour mesurer l'attachement au marché du travail. La deuxième catégorie concerne les changements démographiques comme le nombre d'enfants, l'incidence de la première naissance et du mariage. Ces variables sont directement associées à une augmentation de la production domestique et par conséquent à des interruptions de travail, à une réduction de l'intensité de l'effort au travail¹² et à un plus faible investissement en capital humain. Finalement, les auteurs examinent l'impact de la discrimination sexuelle sur les salaires. Après avoir effectué plusieurs corrections pour le biais résultant de la variable subjective, ils développent des modèles de régression pour tester leur hypothèse.

Les résultats confirment en partie l'hypothèse du "feedback". Les femmes qui rapportent de la discrimination ont une probabilité plus élevée de changer d'employeurs, d'avoir des enfants et de se marier que celles qui n'en rapportent pas. Cependant, leur investissement en capital humain n'est pas inférieur, ni le taux de croissance de leur salaire. Les auteurs admettent cependant qu'ils peuvent ne pas avoir réussi à corriger les biais résultant de l'estimation de la perception de la discrimination.

Il semble effectivement y avoir un problème avec la variable "perception de la discrimination". Nous croyons que "la perception de la discrimination" est une mesure plus subjective que les salaires qui ont l'avantage de capter à la fois les effets de la discrimination salariale et de la ségrégation occupationnelle. L'effet du "feedback", c'est-à-dire les comportements résultant de la discrimination, serait plus associé aux conditions de travail résultant de l'embauche, des promotions (de l'absence de), qu'à des formes de discrimination comme le harcèlement sexuel. Les salaires perçus comme discriminatoires seront alors la variable déclenchant la perception de la discrimination et par conséquent les comportements attendus.

Des recherches ayant utilisé une définition aussi générale de la perception de la discrimination avaient d'ailleurs montré une relation inverse entre cette variable et la mesure de la discrimination après décomposition de l'écart salarial (Kuhn 1987, 1990, Barbezat et Hughes 1990). Si on veut travailler avec une variable de perception, il serait préférable d'utiliser une variable de perception de la discrimination salariale comme le suggère P. Kuhn (1990). M.B. Hampton et J.S. Heywood (1993) utilisent une telle variable et montrent que les femmes ont une perception très exacte de la discrimination. Leurs résultats

indiquent une relation positive entre la perception de la discrimination salariale et la mesure de la discrimination salariale (Oaxaca). Il faut cependant faire attention à la comparaison des résultats car il s'agit d'une étude de cas portant sur les six premières années de carrière en médecine de personnes de moins de 40 ans. Les auteurs utilisent une banque de données (1987) de l'American Medical Association comprenant 529 femmes et 1,343 hommes. L'échantillon est homogène au plan professionnel, âge et expérience.

En général, les modèles interactifs font l'hypothèse que les femmes réagissent aux décisions des employeurs en adoptant des comportements au plan de l'acquisition en capital humain qui les rendent moins productives que les hommes. Elles sont donc affectées à des emplois moins qualifiés et reçoivent un salaire inférieur aux hommes parce qu'elles sont devenues moins productives. Bien que cette plus faible productivité des femmes par rapport aux hommes soit le résultat des anticipations des employeurs, il n'en demeure pas moins qu'elles ont un salaire moyen inférieur à celui des hommes parce que leur productivité moyenne est inférieure à celle de ces derniers. L'employeur serait à l'origine de la discrimination et les femmes, par rétroaction positive, confirmeraient l'estimation des employeurs. En fait, les auteurs partent

d'une proposition fausse à l'origine qui devient vraie par la suite.

Une autre difficulté, c'est que les femmes doivent nécessairement rester moins productives que les hommes pour expliquer la perpétuation des écarts de salaire. Toutefois, l'observation a montré que les différences de productivité entre les femmes et les hommes ne sont pas stables dans le temps. Au contraire, comme nous en avons discuté aux chapitres 2 et 3, elles ont constamment diminué au cours des dernières années. Selon F.D. Blau et M. Ferber (1992), moins de 50% de l'écart de salaire serait attribuable aux différences de capital humain alors que plus de 50% le serait à la discrimination. De plus, la part attribuable au capital humain aurait diminué au fil des ans alors que celle attribuable à la discrimination serait restée relativement stable au fil des décennies.

Un dernier aspect important de ces modèles, c'est que les employeurs influencent l'investissement en capital humain des femmes par l'intermédiaire de standards plus élevés qui réduisent les bénéfices attendus de cet investissement. Les employeurs utilisent les mêmes critères pour tous les groupes mais élèvent les standards pour le groupe dont ils jugent la probabilité d'être qualifié plus faible. Si ces standards sont explicites, il s'agit de discrimination pure, facile à détecter et

prohibée par la loi. Dans ce cas, il est plus probable que les femmes et les hommes soient évalués sur les mêmes critères explicites mais aussi sur des critères implicites différents.

Cette dernière génération de modèles de la théorie de la discrimination statistique du sexisme semble une avenue prometteuse pour tenter d'expliquer la persistance des inégalités salariales entre les sexes. Le regroupement des prémisses des modèles intégrant la dimension temporelle de la relation d'emploi et des modèles interactifs introduit la possibilité de vérifications de nouvelles hypothèses relatives aux décisions des employeurs et des femmes. Les employeurs font des hypothèses sur les comportements de stabilité des femmes et utilisent des critères spécifiques pour les vérifier. À l'aide de ces critères, ils prennent des décisions d'affectation qui influencent les comportements des femmes. Une hypothèse mettant en interaction ces décisions d'affectation des employeurs et les comportements de stabilité des femmes permettrait sûrement d'améliorer notre compréhension de la perpétuation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Dans la prochaine section, nous discuterons du processus de dotation, plus précisément du choix des critères de sélection et des conséquences de ce choix sur l'affectation aux emplois.

4.3 Le processus de dotation

Depuis le début de ce chapitre, nous avons insisté sur le fait que la théorie de la discrimination statistique met l'accent sur les difficultés d'identification des caractéristiques des individus à l'embauche. La discrimination statistique serait une résultante du processus de dotation dans un contexte d'information imparfaite et d'hétérogénéité des travailleuses et des travailleurs. Les employeurs cherchent le meilleur appariement possible entre les qualifications requises pour un poste et celles que possèdent les candidats et les candidates. Au cours du processus de dotation, les employeurs tenteront à l'aide de critères (critères pertinents et d'acceptabilité) bien définis et choisis à l'avance de réussir le plus efficacement possible cet appariement. Les employeurs qui ont une politique de formation et de développement de leur personnel chercheront non seulement un appariement efficace à l'embauche mais souhaiteront aussi connaître le potentiel de stabilité des individus dans l'entreprise. Plusieurs catégories de critères de sélection seront alors nécessaires pour évaluer les candidatures en fonction de leur productivité et de leur stabilité.

Le critère de stabilité

En gestion des ressources humaines, on définit trois types de caractéristiques ou critères qui influencent la productivité des individus, mais dans une dimension temporelle différente (Dolan et al. 1988). Premièrement, il y a les caractéristiques reliées aux qualifications ou encore au capital humain. Il s'agit principalement de la scolarité, de la formation et de l'expérience. Ce sont les caractéristiques qui affectent le rendement de l'individu dès l'embauche. Deuxièmement, il y a les caractéristiques reliées à la personnalité de l'individu telles que le leadership, le sens des responsabilités, l'esprit d'équipe, etc. Troisièmement, il y a les caractéristiques reliées à la stabilité des individus. Il s'agit principalement de l'absentéisme et du roulement. Ces caractéristiques affectent surtout le comportement à long terme, c'est-à-dire la relation d'emploi. Nous avons de bonnes raisons de croire que dans un modèle de discrimination statistique du sexisme, la stabilité revêt une importance particulière. Plusieurs auteurs (Jenkins et al. 1983, Curran 1986, Collinson et al. 1990, etc.) ont montré que les employeurs accordent une très grande importance à la stabilité lorsqu'il s'agit de discriminer entre des candidats et des candidates. Voyons les résultats de quelques-unes de ces études qui mettent bien en évidence ce comportement des

employeurs.

Des études de cas effectuées par R. Jenkins (1983, 1986) et M. Curran (1986) dans plusieurs entreprises des secteurs du commerce de détail et de l'enseignement, montrent que les employeurs considèrent la stabilité comme un critère d'acceptabilité majeur de discrimination entre les femmes et les hommes. Les employeurs interrogés affirment considérer les responsabilités familiales comme un prédicteur d'instabilité pour les femmes, et par conséquent un obstacle au travail, et comme un prédicteur de stabilité pour les hommes. Les hommes qui ont des responsabilités familiales seraient plus motivés au travail et plus fidèles à l'entreprise. Quant aux femmes, leurs responsabilités familiales les obligerait à partager leur temps entre la maison et le marché du travail. Les femmes qui ont des responsabilités familiales sont alors considérées comme instables. De plus, comme tout le monde a ou aura potentiellement des responsabilités familiales, les hommes sont considérés comme stables et les femmes comme instables. Ces observations rejoignent directement les modèles d'affectation aux emplois, intégrant la dimension temporelle de la relation d'emploi, dont nous avons discuté précédemment. Selon ces modèles, les employeurs font l'hypothèse, que la probabilité de départ des femmes est plus grande que celle des hommes et ce, parce qu'elles ont des

responsabilités familiales accrues.

D.L. Collinson et al. (1990) ont aussi réalisé de nombreuses études de cas dans cinq secteurs d'activité dont les conclusions vont dans le même sens. Les auteurs trouvent aussi que le candidat idéal est le jeune père de famille et que les femmes sont considérées comme instables. Dans le cadre d'un processus de sélection, il y a deux sortes de comportements envers les femmes en relation avec le critère de stabilité. Pour les emplois secondaires, c'est-à-dire au premier niveau de la hiérarchie, il y a une préférence pour les candidates. Comme elles sont instables, cela permet de leur offrir de moins bonnes conditions de travail, ce qui équilibre les coûts de leur instabilité. Lorsque les emplois sont intéressants ou à des niveaux plus élevés dans la hiérarchie, on préfère les hommes car l'instabilité devient coûteuse. Les auteurs concluent que la sélection des femmes se fait en fonction de leur instabilité beaucoup plus qu'en fonction de leurs qualifications. Que l'on soit d'accord ou non avec cette conclusion, il n'en demeure pas moins que le critère de stabilité semble revêtir une importance primordiale au moment de l'affectation. Le critère de stabilité est approximé par le sexe et les candidatures féminines sont rejetées pour les postes exigeant de la stabilité. Il y aurait donc une discrimination sexiste de type statistique sur la stabilité.

Cette discrimination statistique axée sur la stabilité qui s'exercerait au moment de l'affectation (embauche ou promotion) contribuerait à maintenir les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en perpétuant la ségrégation occupationnelle et par conséquent les écarts de salaire au détriment des femmes. Si cette variable est aussi importante que l'ont montré ces auteurs au cours d'un processus de sélection impliquant des femmes et des hommes, elle nous semble justifier un intérêt particulier dans une recherche sur la discrimination statistique sexiste, surtout sur la perpétuation de cette discrimination.

Expliquer la perpétuation de la discrimination semble une des plus importantes difficultés des théories économiques. Ce sont les travaux de G.S. Becker [(1957) 1971] qui ont servi de base à la majorité des théories selon lesquelles la perpétuation de la discrimination repose sur les imperfections de marché¹³. L. Thurow (1972, 1975) invoque la persistance de l'information imparfaite et la discrimination statistique pour expliquer la perpétuation des inégalités salariales. Il ajoute cependant que la concurrence salariale est sans importance pour expliquer la persistance de la discrimination. Elle sert plutôt à informer les femmes qu'elles doivent exiger de plus bas salaires pour des postes dont la rémunération sera éventuellement élevée. En exigeant un plus faible salaire, les

femmes compensent les employeurs pour leur perception négative de leur productivité et leur donnent l'occasion de constater leur productivité réelle. Cette position de L. Thurow expliquerait la perpétuation des inégalités salariales par la lenteur de la prise de conscience des employeurs?

Ce sont les travaux de K.J. Arrow [(1972) 1980, (1973)] qui ont donné les principales hypothèses qui servent encore de fondements aux travaux qui tentent d'expliquer la perpétuation de la discrimination sur le marché du travail, particulièrement avec le cadre théorique de la discrimination statistique du sexisme. K.J. Arrow développe les hypothèses de G.S. Becker en s'appuyant sur la persistance de l'imperfection de l'information et par conséquent, de la discrimination statistique, ou encore sur les coûts d'embauche et de remplacement¹⁴.

Pour E.S. Phelps (1972) et K.J. Arrow (1973), la discrimination statistique peut reposer sur des préjugés erronés (faux stéréotypes) ou sur une appréciation correcte par l'employeur de caractéristiques différentes selon le groupe (vrais stéréotypes).

Dans la première situation, l'employeur, en situation d'incertitude et d'information imparfaite, sous-estime les capacités des femmes. Il refusera alors de les embaucher, ou encore les embauchera à un salaire inférieur ou à un poste qui n'exige pas les qualités recherchées. C'est la discrimination par erreur, le préjugé étant la source de l'erreur.

À court terme, c'est-à-dire aussitôt l'erreur identifiée, cette forme de discrimination devrait être corrigée. Lorsque l'employeur est fixé sur les qualifications réelles des femmes embauchées, il devrait remédier à la situation discriminatoire. À long terme, l'employeur accumulant de l'information sur les capacités réelles des femmes, la situation discriminatoire devrait définitivement disparaître. En somme, les implications à long terme de la discrimination par erreur sont les mêmes que celles découlant de la théorie des préférences discriminatoires. L'employeur ne devrait pas continuer à croire que les hommes sont plus productifs que les femmes si en fait, leur productivité est égale. Comme dans le cas des préférences discriminatoires, les coûts de production des employeurs, qui ont des préjugés erronés, sont plus élevés que ceux de leurs concurrents, ce qui les force, soit à remettre en question leurs préjugés, soit à disparaître.

Comme l'affirment D.J. Aigner et G.G. Cain (1977:177):

"Indeed [...] a theory of discrimination based on employers' mistakes is even harder to accept than the explanation based on employers' tastes for discrimination, because the "tastes" are at least presumed to provide a source of "psychic gain" (utility) to the discriminator."

Cependant, comme K.J. Arrow le souligne, la ligne de démarcation entre l'ignorance, et le préjugé n'est pas facile à tracer; la capacité productive peut être systématiquement sous-estimée de façon à justifier socialement ce qui n'est en réalité qu'un préjugé. M. Reder (1972) a suggéré qu'un processus de dissonance cognitive puisse être à l'origine du phénomène. Les employeurs qui ont des préjugés rationalisent leurs gestes en utilisant des statistiques imprécises ou encore en les interprétant dans le sens de leurs préjugés. Certains employeurs peuvent même utiliser des petites différences de moyennes entre les groupes pour justifier de grands écarts de traitement, ce comportement étant motivé par des raisons peu justifiables. Les employeurs affirmeraient qu'ils utilisent des moyennes de groupe pour prédire la productivité de façon impartiale mais en fait, ils ne feraient que masquer leurs préjugés.

S.B. Isbell (1985) a tenté de mesurer la part explicative des deux situations décrites par E.S. Phelps et K.J. Arrow, pour les écarts de salaire entre Blancs et Noirs. Il estime la part de la discrimination salariale due aux préjugés et la part due à la discrimination statistique avant et après un programme gouvernemental (Public Service Employment) consistant à fournir gratuitement aux employeurs, pendant une assez longue période, de la main-d'oeuvre composée de personnes de race noire et ce, pour améliorer l'information quant à leur productivité réelle. Si la discrimination est le résultat d'un manque d'information, on devrait observer un niveau de discrimination plus faible après le programme qu'avant. Il utilise un échantillon des participants au PSE et ses résultats montrent que la discrimination salariale basée sur la race est substantiellement réduite après une expérience consistant à fournir gratuitement, pendant une période déterminée, de la main-d'oeuvre blanche et noire aux employeurs.

L'estimation de la régression salariale montre que la part de la discrimination estimée entre 43,71% et 53,58% de la différence de salaire avant le programme passe à 36,99% et 38,11% après le programme. Ainsi, lorsqu'on améliore l'information, la discrimination diminue. Cependant, le fait qu'elle ne disparaisse pas indique qu'il existe d'autres sources

importantes de discrimination. Alors, même en éliminant les coûts associés au risque et à l'incertitude, des écarts salariaux persisteraient au détriment du groupe discriminé. L'auteur ne peut donc rejeter l'hypothèse de la discrimination statistique selon laquelle la discrimination résulte d'un manque d'information des employeurs sur la productivité d'un groupe de travailleurs, ni celle selon laquelle l'estimation imparfaite de l'employeur de la productivité des individus comporte des a priori pouvant reposer sur des préjugés. Selon S.B. Isbell, si les écarts salariaux proviennent à la fois des préjugés et d'un manque d'information, la discrimination exercée par des employeurs informés est due aux préjugés.

En ce qui concerne la stabilité des femmes et des hommes, de quelles informations disposent les employeurs?

Bilan empirique sur la stabilité

Statistique Canada (1991b) analyse la stabilité de la population active canadienne à partir de deux raisons: les raisons personnelles et familiales et les raisons de santé. Les résultats indiquent qu'en 1991, 0,7% des hommes et 6,2% des femmes déclarent avoir quitté la population active pour des raisons personnelles et familiales alors que 6,6% des hommes et

3,8% des femmes l'auraient fait pour des raisons de santé.

Lorsqu'on examine le pourcentage d'hommes et de femmes devenus chômeurs, ils sont respectivement de 1,2% et 7,2% pour les raisons personnelles et familiales et de 2,9% et 5,0% pour des raisons de santé.

En ce qui concerne l'absentéisme, 3,9% des hommes et 17,5% des femmes disent s'absenter pour des raisons personnelles et familiales alors que 2,0% des hommes et 2,1% des femmes déclarent le faire plutôt pour des raisons de santé.

Ces statistiques indiquent que les femmes abandonnent le marché du travail et quittent volontairement leur emploi plus fréquemment que les hommes pour des raisons personnelles ou familiales, alors que les hommes le font plutôt pour des raisons de santé.

Les différences au niveau de l'absentéisme au travail sont très significatives. Les femmes déclarent beaucoup plus souvent que les hommes s'absenter pour des raisons personnelles et familiales. Des auteurs attribuent même une part de leur absentéisme pour maladie à des fins familiales. Selon P. Phillips et E. Phillips (1993), ce sont les

femmes qui s'absentent lorsqu'un membre de la famille est malade. Elles restent à la maison pour prodiguer les soins, mais se déclarent malade pour ne pas perdre de salaire lorsqu'elles ont droit à des journées de maladie et pour éviter de se faire reprocher par leur employeur d'accorder plus d'importance à leur famille qu'à leur travail.

Rester à la maison lorsqu'un membre de la famille est malade, ou quitter son emploi lorsque le conjoint est transféré, représentent des décisions rationnelles même dans une relation de couple égalitaire. Comme la plupart des hommes gagnent plus que leur conjointe, le coût est plus faible pour le couple, lorsque c'est la conjointe qui s'absente ou quitte son emploi, ce qui tend à perpétuer un cercle vicieux. Comme le mentionnent F.D. Blau et al. (1992:203):

"If the wife's salary accounts for only one-third of the family's income in a two-paycheck family, and someone has to take time off, it makes economic sense for it to be the wife".

Les travaux économétriques sur la stabilité donnent cependant des résultats qui varient selon la période à laquelle ils ont été réalisés. J. Mincer et S. Polachek (1974), E.M. Landes (1977), J.F. Ragan et S.P. Smith (1981), J. Mincer et H. Ofek (1982) estiment que les différences de

roulement, de capital humain et de choix occupationnel expliquent entre 45% à 70% de l'écart de salaire entre les sexes. K. Viscusi (1980) trouve que les femmes ont un taux de départ plus élevé que les hommes au cours de la première année d'un nouvel emploi mais qu'une fois cette année passée, elles ont le même taux de départ. J.F. Ragan et S. Smith (1981) observent parmi leur échantillon un taux de départ plus élevé pour les femmes que pour les hommes, respectivement de 20,4% et 14,8% par année. Une étude de F.D. Blau et L. Kahn (1981) montre que le taux de départ des femmes est de 33% alors que celui des hommes est de 25% par année. Par contre, comme W.K. Viscusi (1980) et M. Meitzen (1986), lorsqu'elles contrôlent les salaires, la scolarité, l'occupation et les autres caractéristiques des emplois, les différences entre le roulement des femmes et des hommes disparaissent. L'impact des salaires dans la réduction du taux de départ est plus important pour les femmes que pour les hommes. Si les femmes ont un taux de roulement plus élevé que les hommes, ce serait parce qu'elles sont concentrées dans des occupations à faibles salaires.

En somme, si la différence entre le roulement des femmes et des hommes disparaît lorsqu'on contrôle ces variables, cela revient à admettre que le roulement des hommes et des femmes est différent parce que leur

situation sur le marché du travail est différente.

Des études qui utilisent des données récentes (Hall 1982, Donohue 1988, Light et Ureta 1992) trouvent que le roulement des femmes est plus élevé que celui des hommes. Elles accumulent ainsi moins d'expérience et d'ancienneté dans une même occupation. Toutefois, la plupart des études indiquent que le roulement des femmes tend à diminuer avec le temps (Light et Ureta 1990, 1992). Par exemple, A. Light et M. Ureta (1992) utilisent le "National Longitudinal Survey" et retiennent un échantillon d'hommes nés de 1942 à 1952 et de femmes nées de 1944 à 1954. Ils estiment un modèle de hasard et trouvent que la probabilité de départ des femmes est plus grande que celle des hommes (raisons non identifiées), mais que parmi les femmes nées plus récemment (1952-1954), l'écart n'est pas significatif.

L'absentéisme a été plus négligé que le roulement par les économistes en général, mais surtout par les économistes canadiens. La rareté des données en est la principale raison. Les quelques études canadiennes disponibles ont été réalisées dans des facultés d'administration et mettent l'accent sur l'ampleur du problème ou encore par des psychologues qui ont tenté d'identifier les principales causes de

l'absentéisme. Par exemple, V.V. Baba (1990) indique que le nombre d'enfants, l'implication au travail et le stress sont les principales causes de l'absentéisme alors que I. Ng (1989) montre que les politiques de rémunération des absences influencent l'absentéisme.

Outre l'étude de J.A. Boulet et L. Lavallée (1984), la majorité de celles qui analysent les comportements d'absentéisme des femmes et des hommes sont américaines ou australiennes. La plupart montrent que l'absentéisme des femmes a tendance à être supérieur à celui des hommes (Allen 1981, Leigh 1985, 1986, 1991, Barmby et Treble 1991, Zaccaro et al. 1991). Ces résultats s'expliquent habituellement par les responsabilités familiales et les conditions de travail. Comme pour le roulement, cette différence devient négligeable lorsqu'on contrôle les facteurs déterminants de l'absentéisme, notamment la présence de jeunes enfants.

L'étude canadienne de J.A. Boulet et L. Lavallée (1984) indique que l'absentéisme des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes lorsqu'il n'y a pas d'enfants, ou des enfants d'âge scolaire, alors qu'il est sept fois supérieur lorsqu'il y a des jeunes enfants d'âge pré-scolaire. Les auteurs mentionnent aussi que l'absentéisme, comme le roulement,

peuvent être le résultat de faibles salaires, la cause et l'effet se renforçant mutuellement.

Selon A. VandenHeuvel et M. Wooden (1995), le processus de détermination de l'absentéisme est différent selon le sexe. La division sexuelle du travail imposerait des contraintes différentes aux femmes. On s'attend à ce que le travail rémunéré représente la responsabilité première des hommes alors que les responsabilités familiales correspondent aux attentes envers les femmes. Les contraintes relatives à l'absentéisme ne sont donc pas les mêmes pour les deux sexes. J.P. Leigh (1983) avait déjà trouvé des différences structurelles importantes entre l'absentéisme des femmes et celui des hommes sur des données américaines de l'enquête "Quality of Employment Survey" (1973). Il observe une relation significative et positive entre la présence de jeunes enfants et l'absentéisme mais, contrairement aux hommes, il remarque que l'absentéisme des femmes est plus sensible aux légers malaises comme les maux de gorge et les problèmes de sommeil. Ses résultats montrent aussi que l'absentéisme des femmes a une relation positive avec la taille de l'entreprise, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. K.D. Scott et E.L. McClellan (1990) utilisent une approche différente pour étudier l'absentéisme parmi des enseignants et trouvent aussi que les

facteurs déterminants de l'absentéisme diffèrent selon le sexe. Contrairement à J.P. Leigh, le nombre de jeunes enfants n'est pas la variable la plus significative pour expliquer les différences de comportement entre les hommes et les femmes. Ce sont plutôt des variables comme l'âge, la distance entre la maison et le lieu de travail ainsi que l'attitude envers le travail qui les distinguent¹⁵.

Les travaux de A. VandenHeuvel et M. Wooden ont l'avantage de porter sur un grand nombre d'observations au niveau national et sur une grande variété d'occupations. Ils introduisent dans leurs équations d'absentéisme plus de variables que tous les modèles qui ont été testés auparavant: l'âge, le nombre d'enfants, le statut civil, le lieu de travail, la satisfaction au travail, les stressseurs de la vie courante, l'horaire de travail, la santé, le statut d'emploi, l'origine ethnique, l'occupation, la syndicalisation, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, etc. Les résultats indiquent un comportement très différent selon le sexe. L'âge, la satisfaction au travail, le lieu de travail, les stressseurs et différentes caractéristiques d'emploi n'ont pas le même effet sur l'absentéisme des femmes et de hommes. Selon les auteurs, la dualité des responsabilités des femmes crée une pression à l'absentéisme au travail. De plus, comme la société s'attend à ce que les activités des femmes soient plus diversifiées, il devient

acceptable que le travail ne soit pas le centre de leur vie. L'absentéisme des femmes est donc plus sensible aux pressions hors du milieu de travail, comme les événements stressants de la vie, alors que le comportement d'absentéisme des hommes répond plus aux facteurs reliés au travail, comme la satisfaction au travail. La présence de jeunes enfants n'a aucun effet sur l'absentéisme des femmes et des hommes, ce qui infirmerait leur hypothèse selon laquelle les responsabilités familiales affectent différemment l'absentéisme des femmes et des hommes. Toutefois, le nombre d'enfants n'est qu'un aspect des responsabilités familiales dont l'impact peut être capté par les horaires de travail et le statut d'emploi, lesquels montrent un effet différent selon le sexe.

En somme, les statistiques descriptives donnent un certain support, à l'explication selon laquelle les femmes ont un comportement plus instable que les hommes. Cependant, lorsque les chercheurs contrôlent un grand nombre de variables, les résultats sont plus nuancés bien que n'infirment pas l'instabilité plus grande des femmes. Il faut cependant être prudent sur le support à attribuer à cette hypothèse. Le cercle vicieux dans lequel les responsabilités familiales et les conditions de travail des femmes les placent, ne peut qu'influer sur leur comportement. Selon M. Gunderson et al. (1990), la division du travail domestique entre les femmes et les

hommes est très prononcée. Les auteurs estiment que dans un couple, composé d'une femme et d'un homme travaillant à temps plein, la femme consacre, en moyenne, seize heures par semaine aux travaux domestiques comparativement à sept pour le conjoint.

En résumé, malgré l'impossibilité de confirmer sans réserve l'hypothèse d'une instabilité plus grande des femmes, elle semble constituer une base importante à la discrimination statistique. Socialement, on confierait les responsabilités familiales aux femmes. Étant donné ces responsabilités, les employeurs les considèrent comme instables et les affectent aux occupations dont les conditions sont les moins intéressantes (celles dont les coûts de roulement et autres sont faibles) rendant ainsi rationnelles les décisions des couples de sacrifier le temps de travail des femmes. Ces choix économiquement rationnels des couples renforcent la perception des employeurs d'une instabilité plus importante des femmes, perpétuant ainsi la discrimination et par conséquent les écarts de salaire entre les sexes.

4.4 Conclusion

On ne pourrait donc nier l'hypothèse des préjugés qui se cachent derrière des rationalisations qui mettent en évidence le rôle social des femmes et leur incapacité dans différents domaines. C'est la situation à laquelle fait référence K.J. Arrow avec l'hypothèse de préjugés autoréalisateurs (hypothèse du "feedback"¹⁶). A posteriori, c'est-à-dire une fois que le phénomène d'autoréalisation a joué son rôle, l'employeur estime correctement la productivité des femmes à l'aide de caractéristiques observables qui reflètent des différences réelles entre les femmes et les hommes. Il stéréotype alors le traitement réservé à chaque femme comme si elle possédait les caractéristiques moyennes de son groupe. L'employeur se comporte en vrai maximisateur de profit. Contrairement à la théorie des préférences discriminatoires, il ne supporte pas les coûts associés à la discrimination mais les fait supporter par les femmes. L'écart de salaire au détriment des femmes ne fait que compenser le coût associé au risque d'embaucher une personne moins productive.

À long terme, et contrairement aux autres théories, il n'y a aucune raison pour que la discrimination disparaisse car elle assure l'équilibre. En effet, les employeurs qui anticipent mal la productivité des candidats et candidates sont pénalisés. Donc, à moins que des changements exogènes aux caractéristiques du groupe discriminé ne surviennent, la situation n'évoluera pas naturellement vers la disparition des écarts de salaire.

Ces implications à long terme rendent la théorie de la discrimination statistique plus conforme à la réalité. Elle est capable de rendre compte de la perpétuation dans le temps de la discrimination et, par conséquent, des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Surtout, la génération des modèles interactifs, tel S. Coate et G.C. Loury (1993), qui s'appuie sur l'hypothèse du "feedback". Selon cette hypothèse, les stéréotypes négatifs des employeurs s'autoréalisent à l'équilibre. C'est cette autoréalisation qui permet d'expliquer la perpétuation des inégalités salariales. Même en éliminant l'hypothèse de ces auteurs selon laquelle les employeurs ont tous les mêmes stéréotypes, les employeurs qui ne sont pas discriminateurs n'ont pas d'avantage compétitif à embaucher des femmes à un salaire inférieur aux hommes car elles sont moins productives. L'inégalité salariale devient la solution d'équilibre qui ne peut être éliminée par les forces concurrentielles.

Ces modèles comportent cependant quelques difficultés. A priori, les femmes et les hommes sont également productifs. Les femmes deviennent moins productives que les hommes parce que les décisions des employeurs les amènent à moins investir dans leur capital humain. De plus, elles doivent rester moins productives dans le temps pour expliquer la perpétuation des écarts de salaire. La perpétuation des écarts de salaire est alors expliquée par des différences de caractéristiques productives entre les femmes et les hommes. On rejoint l'explication de la théorie du capital humain selon laquelle les différences de salaires sont la conséquence d'écarts de productivité résultant de différences au plan de l'acquisition en capital humain. Au chapitre 3, nous avons discuté des travaux qui ont vérifié les hypothèses de la théorie du capital humain et qui ont montré que ce n'est pas suffisant pour expliquer la perpétuation des écarts de salaire. D'abord, les différences de productivités entre les femmes et les hommes ne sont pas stables dans le temps. Au contraire, la part de l'écart de salaire attribuable au capital humain aurait diminué au fil des ans alors que celle attribuable à la discrimination serait restée relativement stable (Blau et Ferber 1992). Même à capacités productives égales, les femmes retireraient un rendement inférieur de cet investissement.

Une autre difficulté des modèles interactifs, c'est que les femmes sont évaluées à partir de standards différents aux mêmes critères, ce qui constitue de la discrimination au sens de la loi.

Nous proposerons l'évaluation d'une hypothèse qui ne comporte pas ces difficultés. Tout d'abord, les groupes n'ont pas nécessairement à être semblables a priori, ce qui évite de partir d'une proposition hypothétique fautive pour aboutir à une proposition vraie a posteriori, effet de "feedback". Il ne sera donc pas nécessaire que les femmes soient aussi productives que les hommes, deviennent moins productives, et le restent, pour expliquer la perpétuation des inégalités salariales. Évidemment, cela n'exclut pas la possibilité que les femmes soient aussi productives que les hommes a priori.

Un autre point important, les femmes et les hommes ne seront pas évalués sur des standards différents aux mêmes critères, mais plutôt sur des critères différents. Les candidatures féminines seraient soumises à des critères implicites jugés sans importance pour les hommes. Ces critères implicites évitent la discrimination peu subtile et facilement détectable légalement. De plus, évaluer les femmes sur des critères implicites qui ne sont pas pris en considération pour les hommes

contribue d'autant plus à la perpétuation de la situation discriminatoire. Tel que discuté dans la section précédente, plusieurs études nous permettent de faire l'hypothèse que la stabilité est un critère implicite d'évaluation des candidatures féminines, et par conséquent de discrimination.

L'hypothèse des prophéties créatrices est la prémisse de base de notre modèle. Elle nous permettra de mettre en interaction les critères décisionnels des employeurs et les comportements de stabilité des femmes, améliorant ainsi notre compréhension de la perpétuation des écarts de salaire entre les sexes.

Il est possible que les femmes soient affectées à des occupations non qualifiées, offrant de moins bonnes conditions de travail, même si elles répondent aux critères explicites des postes qualifiés. Le rôle spécifique des femmes dans la société serait pris en considération par les employeurs lors de l'affectation aux emplois. Les processus de dotation sexués seraient alors à l'origine de la discrimination entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et responsables de la perpétuation des inégalités salariales.

En somme, nous soumettrons à la vérification empirique une hypothèse dans laquelle les femmes ne sont pas nécessairement moins productives que les hommes, mais soumises à une évaluation différente, donc affectées à des occupations différentes, offrant de moins bonnes conditions de travail, perpétuant ainsi la perception de leur plus faible productivité et par conséquent les écarts de salaire entre les sexes.

Les fondements de notre hypothèse générale de recherche reposant sur le concept des prophéties créatrices, ce concept sera défini rigoureusement et les principes de sa réalisation précisés au chapitre suivant. Ensuite, tout en intégrant le concept des prophéties créatrices à la théorie de la discrimination statistique du sexisme, nous montrerons que notre hypothèse générale de recherche répond aux principes de réalisation du phénomène de croyance avec prévisions autoréalisatrices. De cette hypothèse générale de recherche, nous construirons le modèle conceptuel qui sera soumis à la vérification. Le chapitre 6 présente le programme de vérification empirique et les résultats des estimations.

5. DISCRIMINATION STATISTIQUE ET PROPHÉTIES CRÉATRICES

5.1 Les prophéties créatrices: le concept

Les prophéties créatrices représentent le concept central à partir duquel nous développerons notre hypothèse générale de recherche. Avant de l'intégrer au cadre théorique de la discrimination statistique du sexisme, définissons rigoureusement le concept de prophéties créatrices et précisons les principes de sa réalisation.

Selon I. This (1994a), le sociologue R.K. Merton (1936) serait à l'origine du concept de "self-fulfilling prophecies" souvent traduit par les expressions françaises "prophéties autoréalisatrices" ou "prophéties créatrices", cette dernière étant surtout utilisée par les économistes. Bien que R.K. Merton ait été lui-même influencé par les analyses de W.I. Thomas (1928, 1931), de l'École sociologique de Chicago, ce sont ses travaux (Merton 1948, 1949) qui ont donné une reconnaissance théorique à ce concept en sociologie.

J.M. Keynes (1937) serait le premier économiste à effectuer le transfert du concept sociologique à l'économique dans ses analyses de la prévision

sur les marchés financiers (Hensel 1993). Ces analyses, dans lesquelles il souligne le rôle des facteurs psychologiques, semblent avoir conféré une légitimité théorique au concept en économique, même si le terme d'autoréalisation ou de création n'y est pas encore mentionné comme tel. En 1954, E. Grunberg et F. Modigliani s'interrogent sur la possibilité d'une prévision publique dans la mesure où une telle prévision influe sur le comportement des agents et donc agit sur l'événement prédit. Mais, c'est plutôt au cours des années 1970, alors que les nouveaux classiques reprennent l'hypothèse d'anticipations rationnelles de J. Muth (1961) que des économistes vont jusqu'à nommer les anticipations rationnelles "autoréalisatrices" (Grandmont et Malgrange 1986)¹. Au plan microéconomique, comme nous en avons déjà discuté, K.J. Arrow (1973), n'hésite pas à faire l'hypothèse de préjugés autoréalisateurs pour expliquer les inégalités salariales. Dans une approche plus socio-économique, M.A. Spence (1973) développe un modèle (théorie du signalement) dans lequel le comportement d'un groupe de travailleurs relativement à l'acquisition en éducation est autoréalisateur des anticipations de l'employeur.

La reconnaissance de son utilité, tant théorique qu'empirique, provoque l'évolution de la définition même du concept des prophéties créatrices

pour en élargir l'utilisation à l'étude de phénomènes plus diversifiés. T.C. Schelling (1978) propose trois définitions de la prophétie en se plaçant dans un cadre déterministe. La prophétie autoréalisatrice qui provoque l'apparition de l'événement prévu, la prophétie contraréalisatrice qui contredit l'apparition de l'événement prévu et la prophétie autodéplaçante qui conduit à un événement décalé par rapport à l'événement prévu². Mais, c'est à I. This (1994a, 1994b) que l'on doit l'analyse et la critique la plus rigoureuse de la définition de R.K. Merton.

I. This (1994b:164) aborde ainsi cette tâche:

"...la définition proposée par Merton présente un certain nombre de difficultés qui interdisent que l'on s'y réfère aveuglément. En réalité, l'autoréalisation est une notion complexe qui est délicate à définir de manière rigoureuse. Telle est la tâche que nous nous sommes fixée dans ce texte."

Selon R.K. Merton, la prophétie autoréalisatrice consiste à l'origine en une définition fautive de la situation, suscitant un comportement nouveau qui rend vraie la conception fautive à l'origine (1949:423). Ainsi, pour R.K. Merton, l'autoréalisation est un passage du faux au vrai. Les croyances autoréalisatrices des individus transforment l'erreur en vérité. Les individus ont un rôle dynamique à jouer dans la création des conditions de l'autoréalisation. Selon R.K. Merton (1949:424), les prophéties

autoréalisatrices constituent:

"l'un des processus de base de la société: l'analyse de ce concept permettrait d'expliquer bon nombre de phénomènes dynamiques sociaux qui, autrement, demeureraient incompréhensibles et, ainsi, de mieux saisir le fonctionnement de notre société".

I. This (1994a) met en évidence la complexité de ce concept derrière son apparente simplicité. L'analyse des problèmes et des incohérences de la définition de R.K. Merton l'amène à nous proposer une nouvelle définition des prophéties autoréalisatrices répondant à des critères rigoureux de logique.

Discutons brièvement certaines des difficultés que présente la définition de R.K. Merton à l'aide de son exemple de la ségrégation et de la discrimination raciale sur le marché du travail. Par cet exemple, R.K. Merton est certainement le premier à montrer l'utilité du concept d'autoréalisation à une meilleure compréhension des problèmes en relations industrielles. D'ailleurs, selon R.K. Merton, le concept des prophéties autoréalisatrices est un instrument théorique privilégié pour analyser les problèmes de discrimination et de ségrégation, lesquels obéissent à la logique de l'autoréalisation.

Son exemple fait référence au refus des syndicats américains d'admettre des Noirs dans leur rang. Selon R.K. Merton, un groupe social dominant, les syndicalistes Blancs américains, pensent que les Noirs ne peuvent assumer des responsabilités syndicales, que c'est contre leur nature. Ainsi, le groupe social dominant, ne confiera pas de responsabilités au groupe dominé, et ce dernier, sans expérience, ne saura effectivement pas en assumer. Les syndicalistes Blancs s'attendaient à ce que les Noirs, n'ayant pas de tradition syndicale, se comportent en briseurs de grève à la première occasion. Comme les Noirs étaient exclus des syndicats, ils n'avaient d'autres choix que d'accepter les emplois offerts par le patronat lors des conflits, confirmant ainsi les comportements anticipés par les syndicalistes.

Cet exemple rend compte aussi des effets pervers des prophéties autoréalisatrices lorsqu'elles sont associées à des phénomènes de ségrégation et de discrimination. L'autoréalisation empêche l'intégration et renforce la discrimination. Il ne s'agit pas uniquement du passage du faux au vrai mais de la perpétuation de la fausseté et de ses conséquences dommageables pour la société. En effet, une société qui a de telles pratiques de ségrégation et de discrimination se prive d'une énergie productive qui peut retarder son évolution dans plusieurs domaines

(santé, éducation, etc.), sacrifiant ainsi le bien-être même de ladite société. R. Boudon (1977, 1979) relate aussi des travaux qui vont dans ce sens et met en évidence l'effet pervers des prophéties autoréalisatrices.

R.K. Merton va plus loin. Il dégage les individus de toute responsabilité. Les conséquences néfastes des prophéties autoréalisatrices résident dans la logique collective. Il ne fait nul doute pour lui que le cercle vicieux peut être brisé et l'effet renversé, d'où l'intérêt d'étudier les problèmes de ségrégation et de discrimination à partir de ce concept théorique.

I. This (1994a, 1994b) remet en question le caractère restrictif de la définition de R.K. Merton. D'abord, est-il absolument nécessaire que le passage s'effectue du faux au vrai? Sans refaire entièrement l'analyse de I. This, reprenons l'exemple des Noirs exclus des syndicats. En admettant que le processus débute par une proposition fausse "Les Noirs sont toujours des briseurs de grèves", il s'ensuit qu'il se termine par une proposition toujours fausse même si les syndicalistes l'interprètent comme vraie. En effet, les Blancs interprètent à tort, comme une preuve du bien-fondé de leur croyance, la situation qu'elle a elle-même créée. Quelques auteurs (Krishna 1971, Watzlawick 1988) avaient déjà mentionné le peu d'importance de la véracité ou de la fausseté de la

proposition de départ. Selon P. Watzlawick (1988:36,126):

"une supposition que l'on croit vraie crée la réalité que l'on a supposée au départ; et (...) que la supposition de départ soit vraie ou fausse n'a aucune importance. ... ce qui importe c'est son pouvoir créateur de réalité".

Est-il aussi nécessaire que la situation créée par l'autoréalisation soit vraie. I. This démontre à l'aide du critère général de vérité qu'"il suffit que ces croyances et ces prévisions puissent être simplement considérées comme confirmées" (1994b:181), confirmées englobant celles qui sont vraies et celles qui sont non-infirmées³.

Nous avons donc jusqu'à maintenant deux éléments importants de la définition des prophéties autoréalisatrices. La proposition de départ n'a pas à être fausse ou vraie, elle doit seulement être créatrice de réalité. Quant à cette réalité créée, elle n'a qu'à être confirmée aux yeux des individus.

Le troisième élément important du concept de "prophéties autoréalisatrices" concerne l'autoréalisation elle-même. En effet, toutes les propositions confirmées ne sont pas nécessairement autoréalisatrices. Comme l'a proposé R.K. Merton, il est primordial que les représentations

aient un rôle actif dans la détermination de la réalité, c'est-à-dire selon l'expression de I. This (1994b:185) que la proposition:

"... engendre les conditions de sa propre validation ou du moins de sa non-réfutation. Elle fait émerger une réalité spécifique, celle précisément qui la confirme aux yeux des individus. Les croyances et les prévisions autoréalisatrices jouent donc un rôle actif dans la détermination de la réalité qui les confirme."

Tous les éléments de la définition de l'autoréalisation que nous propose

I. This (1994b:185) sont maintenant en place:

"... une croyance ou une anticipation est autoréalisatrice, si elle engendre, parce qu'elle a été adoptée par les individus, une situation dans laquelle elle est, sinon "vraie", du moins "non infirmée", et dans les deux cas considérée comme confirmée par les individus".

Tous les phénomènes n'obéissent pas nécessairement à la même logique de la notion d'autoréalisation définie précédemment. I. This distingue trois types de phénomènes d'autoréalisation: la prévision autoréalisatrice, la croyance autoréalisatrice et la croyance avec prévision autoréalisatrice. Dans le cas de la prévision autoréalisatrice, la situation créée par la prévision vient simplement donner la preuve de la justesse de la prévision. Les croyances autoréalisatrices se caractérisent par leur

caractère auto-renforçant. À chaque période, la situation créée par la croyance vient la confirmer et ainsi donner une autre raison d'y adhérer. Une fois déclenché, ce processus de renforcement crée les conditions de la perpétuation de l'autoréalisation. En économie, les croyances autoréalisatrices ont pris la forme de différents modèles (Shell 1977, Azariadis 1981, Azariadis et Guesnerie 1982, Cass et Shell 1983, Guesnerie 1983).

Le phénomène de la croyance avec prévision autoréalisatrice est celui qui retiendra notre attention. Il s'agit d'une croyance et de prévisions qu'elle permet d'énoncer à chaque période. Dans ce cas, l'autoréalisation de la croyance passe par l'autoréalisation des prévisions qu'elle engendre. Reprenons l'exemple de R.K. Merton sur la discrimination envers les Noirs pour illustrer ce phénomène. Les Blancs croient que les Noirs sont des briseurs de grève. Ils prévoient que lorsqu'éclatera une grève, les Noirs se comporteront comme tel. Comme ils sont exclus des syndicats, les Noirs sont obligés de se comporter comme l'ont prévu les Blancs. Il y a donc autoréalisation de la prévision. Les Blancs trouvent dans l'autoréalisation de leur prévision un renforcement de leur croyance initiale. Le comportement des Noirs confirme alors la croyance des Blancs. Il y a donc autoréalisation simultanée de la prévision

(anticipation) et de la croyance (la théorie), la croyance se renforçant avec les preuves.

Nous disposons maintenant d'un outil théorique "l'autoréalisation" et d'un phénomène, la croyance avec prévision autoréalisatrice que nous qualifions de "prophéties créatrices"⁴. Si nous appliquons la définition des prophéties créatrices que nous venons de préciser aux interactions entre les agents sur le marché du travail, nous pouvons supposer que les décisions des femmes dépendent de celles des employeurs, c'est-à-dire de la façon dont elles sont traitées sur le marché du travail. Bien que ce ne soit pas aussi tranché, on peut faire l'hypothèse que les décisions des employeurs, résultant de leur croyance sur le comportement des femmes et des prévisions qui en découlent, seraient à l'origine de la discrimination. Quant aux décisions des femmes, elles seraient interprétées par les employeurs comme une confirmation de leur croyance initiale.

Avant de formuler l'hypothèse générale que nous soumettrons à la vérification, il faut intégrer le concept de prophéties créatrices à la théorie de la discrimination statistique. Nous intégrons ce concept à la discrimination statistique du sexisme pour analyser une situation bien

réelle, la perpétuation des écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Cet outil théorique nous permettra de mieux comprendre comment les attentes d'un groupe d'individus peuvent former la réalité et engendrer ainsi une confirmation de cette réalité.

5.2 Les prophéties créatrices et la discrimination statistique

Le modèle interactif empirique que nous proposerons doit reposer sur les hypothèses fondamentales de la théorie de la discrimination statistique du sexisme. Rappelons-les brièvement. Tout d'abord, la théorie de la discrimination statistique du sexisme a comme point de départ que le sexe constitue une information de groupe à partir de laquelle les employeurs prennent leurs décisions d'affectation aux emplois. Ayant une information imparfaite sur les caractéristiques de chaque femme et de chaque homme sur lesquels ils doivent prendre une décision, ils utilisent le sexe comme prédicteur de leur productivité et de leur stabilité individuelle. Cela signifie qu'à l'aide d'un prédicteur imparfait, comme le sexe, les employeurs portent sur les femmes des jugements statistiques à travers lesquels ils projettent sur chacune d'elles des caractéristiques de groupe. Ils stéréotypent alors le traitement réservé à chaque femme comme si elle possédait les caractéristiques moyennes de son groupe. Ces

décisions peuvent avoir pour conséquence, un salaire moyen des femmes différent de leur productivité moyenne. Il y aura alors discrimination économique de groupe.

Selon la théorie, la discrimination découlant de ces décisions n'est pas intentionnelle. Elle dépend plutôt du support et de la qualité de l'information dont disposent des employeurs qui cherchent à apparier le mieux possible les qualifications des individus aux exigences des postes. Les employeurs procèdent à l'affectation aux emplois à partir de l'information disponible et ce, sans intention de discrimination. Cependant, la dernière génération des modèles d'affectation aux emplois nous permet de faire l'hypothèse que la discrimination résultant des décisions des employeurs peut comporter des a priori équivalents à des préjugés négatifs sur les caractéristiques des femmes.

Si la discrimination statistique résulte de ces a priori sur les caractéristiques des femmes, elle persistera tant que les a priori engendreront les conditions de leur propre validation ou non-réfutation, perpétuant ainsi les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Au chapitre 2, nous avons analysé les manifestations concrètes de la persistance des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Comme

la persistance de ces écarts est observable dans notre société, il faudrait en conclure que les conditions qui sont responsables de cette discrimination de groupe sont toujours en place. Mais pourquoi seraient-elles toujours en place? C'est ce que s'emploie à expliquer le modèle interactif dont les prophéties créatrices sont la prémisse de base.

Ce modèle met l'accent sur les interactions entre les décisions des employeurs et celles des femmes. Ces interactions peuvent renforcer la perpétuation de la discrimination de groupe. On reconnaît alors que les actions des femmes peuvent être influencées par l'imperfection de l'information sur le marché du travail, laquelle déclenche des processus de rétroaction, les prophéties créatrices. Ces processus étant induits du comportement de discrimination statistique des employeurs, on ne pourrait exonérer totalement le marché du travail lorsque l'analyse de la discrimination conclut à des différences de salaire résultant de l'estimation des caractéristiques productives des femmes.

À partir de l'information que les employeurs possèdent sur l'offre de main-d'oeuvre, ils établissent le fonctionnement du marché interne. Par exemple, ils décideront de recruter à l'externe pour les postes d'entrée et à l'interne pour les niveaux plus élevés dans la hiérarchie. Une fois qu'ils

ont structuré l'organisation du travail, ils cherchent les individus qui possèdent les qualifications dont ils ont besoin pour réaliser les objectifs organisationnels. Pour ce faire, ils déterminent les exigences minimales pour occuper chacun des postes dans l'entreprise et choisissent les prédicteurs (ou critères) de succès. Toutes ces décisions d'employeurs contribuent à structurer un marché du travail dans lequel doivent évoluer le mieux possible des individus, eux aussi disposant d'une information imparfaite sur les besoins et les réactions du marché. C'est ici qu'interviennent les prophéties créatrices.

Les prophéties créatrices situent la relation d'emploi dans le temps et permettent de prendre en considération l'impact des décisions des employeurs sur celles des femmes. Les prophéties créatrices déclenchent des comportements induits. Supposons que les employeurs croient (expérience, résultats d'études, statistiques de groupe, préjugés, etc.) que les femmes sont plus instables que les hommes. Ils prévoient qu'à la première occasion, par exemple un enfant malade ou le transfert du conjoint, elles s'absenteront ou quitteront leur emploi. Ils refuseront alors d'embaucher des femmes pour les postes dont les coûts de recrutement, sélection et formation sont élevés, c'est-à-dire les postes élevés dans la hiérarchie. Ils les affecteront aux postes dont les coûts d'instabilité sont

moindres, c'est-à-dire en bas de la hiérarchie, offrant des conditions de travail moins intéressantes et de plus faibles salaires. Comme les femmes sont exclues des postes offrant les meilleures conditions de travail, elles adopteront des comportements cohérents avec les caractéristiques des postes qui leur sont confiés, confirmant ainsi les comportements anticipés par les employeurs. Plus concrètement, supposons un employeur qui croit que les femmes sont plus instables que les hommes. Il prévoit alors qu'elles auront un taux d'absentéisme plus élevé que ces derniers. Devant la candidature d'une femme, il refusera de l'embaucher pour un poste de direction, c'est-à-dire comportant des responsabilités accrues et par conséquent de bonnes conditions de travail. Il l'affectera plutôt à un poste de soutien où les coûts de remplacement sont plus faibles. Supposons maintenant que cette femme fait partie d'un ménage composé d'un enfant et d'un conjoint. Étant donné leurs conditions de travail respectives, la rémunération annuelle de l'épouse représente 70% de celle de son conjoint. Dans l'éventualité où la santé de l'enfant exige qu'un des deux parents sacrifie du temps de travail, la rationalité économique du couple orientera le choix vers le temps de travail de la mère⁵. L'employeur interprètera cette absence comme de l'instabilité. Ce qu'il juge être de l'instabilité confirmera le comportement qu'il a anticipé. Il y a donc autoréalisation de la prévision. Les employeurs trouvent dans

l'autoréalisation de leur prévision un renforcement de leur croyance initiale. Le comportement des femmes confirme alors la croyance des employeurs. Il y a autoréalisation simultanée de la prévision (anticipation) et de la croyance (la théorie), la croyance se renforçant avec les preuves. Nous avons bien ici un phénomène de croyance avec prévisions autoréalisatrices. L'autoréalisation de la croyance passe par l'autoréalisation des prévisions qu'elle engendre. Les décisions des employeurs seraient alors à l'origine de la perpétuation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Hypothèse de recherche

Nous avons maintenant toutes les pièces du scénario pour formuler une hypothèse générale de recherche: 1) les employeurs exercent une discrimination de type statistique envers les femmes, 2) la discrimination statistique résultant des décisions des employeurs peut comporter des a priori équivalents à des préjugés négatifs sur les caractéristiques des femmes, 3) la stabilité est un critère implicite sur lequel ils discriminent lorsqu'ils ont à choisir entre un candidat et une candidate, et 4) la discrimination statistique se perpétue car la croyance avec prévision est autoréalisée.

L'hypothèse générale de recherche est formulée comme suit:

"Les employeurs croient que les femmes sont plus instables que les hommes. Ils prévoient que leurs taux d'absentéisme et de roulement seront plus élevés que ceux des hommes. Par conséquent, ils affecteront les femmes aux emplois caractérisés par de faibles coûts de dotation et de formation, donc offrant de bas salaires. Les femmes étant concentrées dans ces emplois prendront des décisions rationnelles en fonction de leur situation de travail. Ces décisions les amèneront à adopter des comportements qui n'infirmes pas la prévision des employeurs. Il y aura donc autoréalisation de la prévision. Les employeurs trouvent dans l'autoréalisation de leur prévision un renforcement de leur croyance initiale."

Avant de préciser le modèle conceptuel que nous soumettrons à la vérification, il importe de montrer que cette hypothèse générale de recherche répond aux principes de réalisation des prophéties créatrices.

1. La proposition de départ n'a pas à être vraie ou fausse.

La proposition de départ, "les femmes sont plus instables que les hommes" n'a pas à être vraie ou fausse. Les femmes n'ont pas à être plus

instables que les hommes, mais seulement considérées comme telles. En effet, ce qui importe ce n'est pas la véracité de la proposition de départ mais son pouvoir créateur de réalité.

D'ailleurs, les informations très nuancées dont nous disposons sur la stabilité des femmes et des hommes ne permettent pas de conclure, sans l'ombre d'un doute, à la véracité de cette proposition. Le bilan empirique sur la stabilité que nous avons présenté au chapitre précédent (section 4.3) montre une instabilité légèrement plus élevée des femmes que des hommes. L'instabilité des femmes est surtout associée à des raisons personnelles et familiales. Cependant, les travaux économétriques donnent des résultats très nuancés sur l'instabilité des femmes lorsqu'on contrôle les variables reliées à la famille et aux conditions de travail. Bien que sans l'infirmier, ces travaux ne permettent pas de conclure catégoriquement à la plus grande instabilité des femmes. De plus, avec des données récentes, lorsque les résultats montrent que les femmes sont plus instables que les hommes, ils indiquent aussi que l'écart entre les deux groupes a tendance à diminuer (Light et Ureta 1990, 1992, Barmby et Treble 1991, Zaccaro et al. 1991, etc.). Les données et les résultats sur la stabilité des femmes possèdent donc les caractéristiques de l'information imparfaite.

Si la proposition de départ n'a pas à être vraie ou fausse, il n'y a aucune condition associée à la stabilité des femmes de notre échantillon, sauf peut-être pour des raisons de représentativité dont nous discuterons ultérieurement.

Pour que les prophéties s'autoréalisent, il faut cependant que les employeurs perçoivent les femmes comme instables et prennent en considération le critère de stabilité dans leur processus de dotation. Si, comme l'ont montré plusieurs études (Jenkins et al. 1983, Curran 1986, Collinson et al. 1990), les employeurs accordent à la stabilité des femmes une importance qu'ils n'y accordent pas pour les hommes, l'absentéisme et le roulement devraient être des critères implicites d'affectation des candidatures féminines. En fait, les employeurs anticiperaient l'instabilité des femmes, la surveillerait et la prendrait en considération lors des affectations.

Bien que cette première proposition comporte une condition nécessaire à la vérification de la prédiction (les femmes doivent être considérées instables), elle n'est pas suffisante. En effet, les femmes peuvent être instables parce que les anticipations des employeurs ont agi comme renforcement et contribué à développer leur instabilité. On ne pourrait

alors infirmer la présence de préjugés à l'origine. Cependant, les femmes peuvent aussi être instables pour d'autres raisons que les anticipations des employeurs, par exemple parce qu'elles accordent plus d'importance à leurs activités hors marché qu'à leur carrière, indépendamment de leur situation sur le marché du travail. Il n'est donc pas possible de tirer des conclusions, avec la proposition de départ, tant que d'autres principes ne sont pas réalisés.

2. La proposition doit engendrer les conditions de sa propre validation ou non-réfutation.

Comme nous venons de le mentionner, les employeurs doivent percevoir les femmes comme plus instables que les hommes. Si tel est le cas, les femmes seront confinées à des postes dont les caractéristiques permettent de minimiser les coûts associés au roulement et à l'absentéisme. Les employeurs affectent les femmes à des emplois offrant de moins bonnes conditions de travail, donc de plus faibles salaires et caractérisés par l'instabilité (temps partiel, non syndiqués, occupations, secteurs d'activité, etc.). La proposition engendre alors les conditions propres à sa validation ou du moins à sa non-réfutation.

Les statistiques descriptives sur la situation des femmes sur le marché du travail (Chapitre 2) ont montré que les femmes sont défavorisées sur le marché du travail et sont concentrées dans un petit nombre d'occupations et d'activités économiques offrant généralement les moins bonnes conditions de travail (de Sève 1988, CSF 1991, 1993). Les statistiques montrent aussi que les femmes représentent la majorité de la main-d'oeuvre rémunérée au salaire minimum (CNT 1993), qui travaille à temps partiel (CSF 1995) et qui n'est pas syndiquée (Bergeron 1991). Cette situation des femmes sur le marché du travail aurait donc pour effet de réduire les coûts de leur absentéisme et de leur roulement, comparativement aux hommes.

L'analyse des statistiques descriptives de notre échantillon devrait aussi faire ressortir que les femmes sont confinées dans des emplois qui possèdent ces caractéristiques. De plus, si la proposition engendre les conditions de sa validation ou non-réfutation, l'instabilité (absentéisme et roulement) serait le résultat des décisions des employeurs (Blau et Khan 1981, Boulet et Lavallée 1984, Meitzen, 1986, etc.), c'est-à-dire des caractéristiques des emplois.

Ce principe de réalisation, "la proposition doit engendrer les conditions de sa propre validation ou non-réfutation" est complémentaire au premier "les employeurs perçoivent les femmes comme instables et prennent en considération le critère de stabilité dans leur processus de dotation". Les employeurs l'utilisent pour décider que les femmes seront affectées à des postes donnés, comportant des caractéristiques spécifiques. Si en plus, ces caractéristiques des emplois influencent la stabilité des femmes, il y a circularité. Bien que ces conditions soient suffisantes pour expliquer les écarts de salaire, elles ne le sont pas pour expliquer leur perpétuation. Pour ce faire, le modèle doit être fermé, c'est-à-dire que l'hypothèse doit aussi répondre au dernier principe de réalisation des prophéties créatrices.

3. La proposition de départ doit être créatrice de réalité.

Jusqu'à maintenant, nous avons dit que la proposition de départ n'a pas à être vraie ou fausse mais qu'elle doit engendrer les conditions de sa propre validation ou non-réfutation. De plus, la proposition doit être créatrice de réalité. Si la proposition est créatrice de réalité, elle peut se manifester de deux façons. Les femmes peuvent effectivement s'absenter ou quitter leur employeur parce qu'elles sont placées dans une condition

(condition vérifiée précédemment) entraînant la validation de la perception des employeurs. Elles peuvent aussi être instables de façon exogène et, dans ce cas, valider la croyance de l'employeur.

Par contre, cette réalité ainsi créée, n'a pas elle non plus à être vraie, mais plutôt confirmée aux yeux des employeurs. Cela signifie qu'elles peuvent être perçues comme instables, alors qu'en réalité elles adoptent des comportements qui sont rationnels dans leur condition, mais qui ne réfutent pas la perception des employeurs. Les employeurs observent ces comportements qui représentent pour eux une confirmation de l'instabilité des femmes. Dans notre exemple précédent, la décision de la mère de s'absenter pour l'enfant malade n'est pas de l'instabilité intrinsèque, c'est-à-dire reliée à des caractéristiques essentiellement féminines, mais une manifestation de la rationalité économique du couple. Toutefois, la réalité est confirmée aux yeux des employeurs qui trouvent dans ce qu'ils interprètent comme une plus grande instabilité des femmes, une confirmation de leur croyance.

Les représentations auraient alors un rôle actif dans la détermination de la réalité, c'est-à-dire que la proposition engendrerait les conditions de sa propre validation ou du moins de sa non-réfutation. Elle ferait émerger

une réalité spécifique, celle précisément qui la confirmerait aux yeux des employeurs. Les croyances et les prévisions autoréalisatrices joueraient donc un rôle actif dans la détermination de la réalité qui les confirme. La croyance des employeurs influencerait le processus d'affectation des femmes aux emplois. Celles-ci étant affectées aux postes caractérisés par des conditions de travail moins intéressantes que les postes auxquels sont affectés les hommes, les conditions propices à l'instabilité sont ainsi mises en place pour leur validation ou du moins leur non-réfutation. L'hypothèse des prophéties créatrices répond alors à tous ses principes de réalisation, c'est-à-dire (This 1994b:185):

"... une croyance ou une anticipation est autoréalisatrice, si elle engendre, parce qu'elle a été adoptée par les individus, une situation dans laquelle elle est, sinon "vraie", du moins "non infirmée", et dans les deux cas considérée comme confirmée par les individus".

Cette hypothèse rendrait compte aussi des effets pervers des prophéties créatrices lorsqu'elles sont associées à des phénomènes de ségrégation et de discrimination. L'autoréalisation empêche l'intégration des femmes aux postes élevés dans la hiérarchie et renforce la discrimination avec les conséquences dommageables pour la société de la perpétuation de cette discrimination. Comme le mentionnait R.K. Merton (1949), les individus,

dans notre exemple les employeurs, pris un à un ne sont pas responsables de cette situation, c'est la logique collective qui serait à l'origine des conséquences néfastes des prophéties créatrices.

L'analyse de l'hypothèse générale de recherche en fonction des principes de réalisation des prophéties créatrices nous permet de conclure qu'il sera possible de la vérifier empiriquement en tant que telle. Pour réaliser cette vérification, l'hypothèse générale doit être subdivisée en un ensemble d'hypothèses spécifiques qui formeront le modèle conceptuel et seront systématiquement mesurées.

5.3 Le modèle conceptuel

Les hypothèses fondamentales de la théorie de la discrimination statistique du sexisme et les principes de réalisation des prophéties créatrices servent de balises à la construction du modèle conceptuel.

Hypothèse générale:

"Les employeurs croient que les femmes sont plus instables que les hommes. Ils prévoient que leurs taux d'absentéisme et de roulement seront plus élevés que ceux des hommes. Par conséquent, ils affecteront

les femmes aux emplois caractérisés par de faibles coûts de dotation et de formation, donc offrant de bas salaires. Les femmes étant concentrées dans ces emplois prendront des décisions rationnelles en fonction de leur situation de travail. Ces décisions les amèneront à adopter des comportements qui n'infirm后将 pas la prévision des employeurs. Il y aura donc autoréalisation de la prévision. Les employeurs trouvent dans l'autoréalisation de leur prévision un renforcement de leur croyance initiale."

De cette hypothèse générale, nous pouvons déduire plusieurs hypothèses spécifiques. Chacune de ces hypothèses doit être interprétée comme une séquence progressive dont les prophéties créatrices représentent l'aboutissement.

Hypothèse 1: Les employeurs croient que les femmes s'absentent plus que les hommes et utilisent l'absentéisme comme critère implicite d'affectation aux emplois.

Les employeurs croient que les femmes s'absentent plus que les hommes parce que la dualité de leurs responsabilités affecte différemment leur absentéisme. Elle crée une pression à l'absentéisme au travail des ces dernières (Allen 1981, Leigh 1985, 1986, 1991, Barmby et Treble 1991,

Zaccaro et al. 1991, VandenHeuvel et Wooden 1995). Alors que l'absentéisme des hommes ne serait que sporadique et pour des raisons hors de leur contrôle (maladie, accident, etc.) celui des femmes serait plus lié aux obligations personnelles et familiales. Ces obligations faisant partie du quotidien des ménages, les absences qui en découlent sont fréquentes (Boulet et Lavallée 1984). De plus, après la naissance d'un enfant, ce sont majoritairement des femmes qui se prévalent du congé parental (CSF 1995), ce qui prolonge leur absence au travail.

Si les employeurs croient que les femmes ont un absentéisme endémique, ils prendront ce critère en considération dans la détermination de leurs conditions de travail. En effet, pour l'employeur, l'absentéisme représente des coûts de remplacement et de formation. Ces coûts ont tendance à s'accroître avec le niveau hiérarchique et la durée de l'absence. Par exemple, si l'absence est de très courte durée et que la personne occupe un poste à un niveau élevé de la hiérarchie, l'employeur ne la remplacera probablement pas. Toutefois, cette absence n'est pas sans inconvénients et peut avoir des conséquences importantes. Entre autres, des réunions avec des collègues de travail ou des clients peuvent être reportées ou carrément annulées et les coûts qui en résultent être substantiels. Si l'absence est de plus longue durée et qu'il n'y a pas d'ajointe ou d'adjoint

pouvant prendre la relève, l'employeur devra procéder au remplacement. Les coûts associés au remplacement temporaire d'une personne occupant un poste cadre peuvent être très élevés en termes de dotation et de formation. Au contraire, lorsque la personne qui s'absente occupe un poste de bas niveau hiérarchique, l'absence de très courte durée aura généralement peu d'inconvénients et de conséquences en termes de coûts (temps supplémentaire au retour, remplacement à partir d'une liste de rappel, etc.). Les absences de longue durée pourront elles aussi être réglées à moindres coûts puisque ces postes exigent généralement moins de qualifications et une formation de plus courte durée.

Dans une perspective temporelle, l'instabilité définie par l'absentéisme augmente les coûts de dotation et de formation. Dans la mesure où l'aspect temporel est un élément clé de la rentabilité de la formation, la probabilité d'absence plus élevée des femmes affecte le rendement attendu de l'investissement. Les employeurs cherchant à minimiser leurs coûts de dotation et à maximiser le rendement de l'investissement en capital humain utiliseront l'absentéisme comme critère implicite à partir duquel les candidatures féminines seront évaluées. Les femmes seront affectées aux postes dont les coûts de l'absentéisme sont moindres, c'est-à-dire offrant de moins bonnes conditions de travail.

En somme, si les employeurs croient que les femmes sont plus absentes que les hommes et utilisent l'absentéisme comme critère implicite d'affectation, elles seront confinées aux emplois caractérisés par de faibles coûts de remplacement et de formation, donc offrant de moins bonnes conditions de travail, en l'occurrence de faibles salaires. L'utilisation de l'absentéisme comme critère de sélection aurait donc un effet négatif sur la situation des femmes sur le marché du travail.

Si, contrairement aux femmes, le travail rémunéré représente la responsabilité première des hommes, l'absentéisme ne sera pas un critère décisionnel de leur affectation aux emplois (Jenkins et al. 1983, Curran 1986, Collinson et al. 1990). Dans la mesure où les employeurs utilisent plutôt des critères de qualifications que de stabilité pour évaluer les candidatures masculines, l'absentéisme n'affecterait pas la situation de travail des hommes.

Hypothèse 2: Les employeurs croient que le roulement des femmes est plus élevé que celui des hommes et l'utilisent comme critère implicite d'affectation aux emplois.

Les responsabilités des femmes au sein de la cellule familiale n'influencent pas uniquement leur absentéisme mais aussi leur

roulement. Tout d'abord, leurs fonctions biologiques amèneraient les femmes non seulement à s'absenter pour une période déterminée du travail mais aussi à se retirer occasionnellement du marché pour avoir des enfants et en prendre soin. Elles quitteraient aussi plus volontairement leur emploi pour suivre leur conjoint (Phillips et Phillips 1993). Dans ce cas, les coûts de dotation et de formation que devra absorber l'employeur sont encore plus importants qu'avec l'absentéisme. En effet, dans une perspective de gestion de carrière, la probabilité de départ plus élevée des femmes (Blau et Kahn 1981, Hall 1982, Donohue 1988, Light et Ureta 1992, etc.) annule le rendement attendu de l'investissement en capital humain.

Si les employeurs croient que les femmes sont moins motivées au travail et moins attachées au marché que les hommes et qu'ils devront en assumer les coûts, le roulement deviendra un critère implicite à partir duquel les candidatures féminines seront évaluées (Jenkins et al. 1983, Curran 1986, Collinson et al. 1990). Les femmes seront alors affectées à des postes qui minimisent ces coûts, c'est-à-dire offrant de moins bonnes conditions de travail. L'utilisation du roulement comme critère de sélection aurait donc un effet négatif sur la situation des femmes sur le marché du travail.

Dans la répartition traditionnelle des rôles dans la famille, il revient aux hommes d'assurer la sécurité financière du ménage. Pour ce faire, ils chercheraient à améliorer leurs compétences et à s'élever dans la hiérarchie des entreprises. Les hommes, particulièrement ceux qui sont mariés, seront alors considérés comme motivés au travail et fidèles à l'entreprise.

Si l'importance que les employeurs accordent au critère de stabilité est exclusive aux femmes, le roulement ne serait pas un critère décisionnel d'affectation des hommes aux emplois. Dans ce cas, le roulement n'aurait pas d'effet négatif sur la situation des hommes sur le marché du travail. Cependant, dans la mesure où les hommes sont stables et considérés comme carriéristes, leurs changements d'employeurs viseraient plutôt à améliorer leur situation de travail. Le roulement pourrait alors avoir un effet bénéfique sur leur situation de travail.

Hypothèse 3: Les conditions de travail sont les principaux facteurs explicatifs de l'instabilité des femmes.

L'utilisation par les employeurs de critères d'instabilité pour affecter les femmes aux emplois aurait un effet négatif sur leur situation de travail. Plusieurs études ont montré que cette situation de travail pourrait elle-

même contribuer à expliquer l'instabilité des femmes (Viscusi 1980, Blau et Kahn 1981, Boulet et Lavallée 1984, Meitzen 1986, Zaccaro 1991, etc.). En effet, les décisions des employeurs amèneraient les femmes à adopter des comportements rationnels en fonction de leur situation de travail. Les femmes représentant la plus petite part du revenu familial, il devient alors rationnel, qu'en cas de besoin, le ménage choisisse de sacrifier ce revenu, ces décisions étant prises au détriment de la place des femmes sur le marché du travail. Les conditions de travail (occupation, secteur, syndicalisation, statut d'emploi, ancienneté, etc.) expliqueraient donc mieux que toute autre variable le roulement et l'absentéisme des femmes (Viscusi 1980, Blau et Kahn 1981, Boulet et Lavallée 1984, Meitzen 1986, Zaccaro 1991, etc.).

Si les employeurs croient que les hommes sont stables, ils les affecteront à des emplois caractérisés par des coûts élevés de dotation et de formation. La stabilité des hommes dans l'entreprise permet à l'employeur de rentabiliser son investissement en capital humain. Il n'hésitera pas à leur confier les postes qui représentent un investissement important. Il s'agit des postes les plus élevés dans la hiérarchie et qui offrent de bonnes conditions de travail. Leurs conditions de travail ne devraient donc pas inciter les hommes à l'instabilité.

Hypothèse 4: Les femmes adoptent des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs et confirment ainsi leur croyance.

Selon l'hypothèse des prophéties créatrices, les décisions des employeurs influencent les actions des femmes dans une direction qui confirme les prévisions des employeurs et par conséquent, leur croyance. En d'autres termes, les conditions de travail des femmes les pousseraient à adopter des comportements rationnels qui les feront paraître instables aux yeux des employeurs et n'infirmement pas leur prévision. Dans la mesure où les employeurs associent l'instabilité des femmes à la dualité de leurs responsabilités, elles auront des comportements jugés instables surtout lorsqu'elles s'absentent ou quittent leur emploi pour des raisons stéréotypées féminines.

En effet, bien que la société attribue aux femmes la responsabilité des tâches domestiques et des enfants, l'absentéisme pour ces raisons serait considéré comme de l'instabilité. De la même façon que la grossesse sera perçue comme de l'instabilité par l'employeur. Pour l'employeur, qu'une femme s'absente ou quitte son emploi pour une raison domestique, pour s'occuper des enfants ou pour un congé de maternité, c'est de l'instabilité. Ils sont tout à fait conscients que les responsabilités familiales reposent

sur les épaules des femmes. Mais généralement, ils considèrent les femmes qui n'ont pas d'enfants et qui ont encore l'âge d'en avoir comme des instables potentielles et celles qui ont des enfants comme des instables.

Cette division des tâches domestiques, beaucoup plus que les différences de capital humain entre les sexes, pourrait d'ailleurs représenter le principal obstacle à l'égalité sur le marché du travail (Gunderson 1990, Blau et Ferber 1992). On ne doit pas s'attendre à des changements rapides dans ce domaine. Bien qu'à l'origine les stéréotypes soient basés sur certains faits, ils sont rarement révisés aussi rapidement que les faits changent (Smith 1979). Les stéréotypes sur la répartition des rôles entre les sexes semblent particulièrement coriaces.

On peut donc faire l'hypothèse que les raisons d'instabilité n'auront pas toutes la même influence sur la perception des employeurs. Les raisons stéréotypées féminines, plus que toutes autres, valideraient la perception des employeurs sur l'instabilité des femmes. Elles seraient alors prises en compte par les employeurs au cours du processus d'affectation des femmes aux emplois. Ces raisons influenceraient les décisions des employeurs et par conséquent les conditions de travail des femmes.

Cette dernière hypothèse ferme la boucle et complète le modèle conceptuel à partir duquel nous pourrions vérifier l'existence de prophéties créatrices qui contribueraient à expliquer la perpétuation des écarts de salaire entre les sexes. Une part des écarts de salaire entre les sexes serait la résultante d'une discrimination statistique selon le sexe et la stabilité. Les employeurs croient que les femmes sont plus instables que les hommes. L'absentéisme et le roulement deviennent des critères implicites d'affectation des femmes aux emplois. Ayant comme objectif de réduire leurs coûts de dotation et de formation, les employeurs affectent les femmes aux postes qui minimisent ces coûts. Ces postes sont aussi ceux qui offrent les moins bonnes conditions de travail. Cette situation défavorisée des femmes sur le marché du travail les pousse à adopter des comportements rationnels en fonction de leur situation mais qui confirment leur instabilité aux yeux des employeurs, car stéréotypés féminins.

Ce modèle conceptuel ne permet pas de tester directement si les employeurs ont des préjugés sur la stabilité des femmes ou s'ils considèrent leurs candidatures en toute objectivité. Il permet cependant de tester les segments d'une hypothèse de prophéties créatrices, les quels segments, lorsqu'ils sont reliés les uns aux autres, font ressortir

l'interaction entre les décisions des employeurs et les comportements des femmes. Sous les aspects d'une grande objectivité peut se dissimuler une subtile discrimination statistique selon le sexe et la stabilité.

L'hypothèse de départ engendre les conditions de sa propre validation ou du moins de sa non-réfutation. Elle fait émerger une réalité spécifique qui la confirme aux yeux des employeurs. Les croyances et les prévisions autoréalisatrices jouent alors un rôle actif dans la détermination de la réalité qui les confirme. La croyance de employeurs influence le processus d'affectation des femmes aux emplois. Celles-ci étant affectées aux postes caractérisés par des conditions de travail moins intéressantes que les postes auxquels sont affectés les hommes, les conditions propices à l'instabilité sont ainsi mises en place pour leur validation ou du moins leur non-réfutation. L'hypothèse des prophéties créatrices serait alors confirmée.

Pour vérifier ces hypothèses, il faut disposer des données nécessaires au développement de modèles économétriques mettant en relation l'absentéisme, le roulement et les salaires avec leurs principales variables explicatives. Au chapitre suivant, nous montrerons que, malgré quelques faiblesses, l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada 1988, 1989,

1990, répond bien à nos besoins. Nous décrirons d'abord les principales caractéristiques de l'enquête et de la banque de données (section 6.1). L'échantillon retenu et sa représentativité feront l'objet d'une discussion détaillée (section 6.2). Un programme de vérification découlant des exigences du modèle conceptuel sera ensuite proposé (section 6.3). La dernière partie du chapitre 6 présente l'analyse des résultats obtenus en comparaison des résultats attendus.

6. LES PROPHÉTIES CRÉATRICES: LE MODÈLE EMPIRIQUE

6.1 Présentation de l'enquête et de la banque de données

L'Enquête sur l'activité

Les hypothèses seront testées avec la banque de données longitudinales de l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada, 1988, 1989, 1990. Avant de discuter plus précisément de cette banque de données, examinons les principales caractéristiques de l'Enquête sur l'activité.

L'Enquête sur l'activité a été conçue en 1986 pour remplacer l'EART (Enquête annuelle sur les régimes de travail). Cette enquête a pour objectifs fondamentaux: 1) de fournir des mesures dynamiques du marché du travail canadien, et 2) de fournir des renseignements sur les caractéristiques des emplois rémunérés. Le questionnaire de l'EA permet de recueillir des renseignements sur la participation annuelle au marché du travail des Canadiens et des Canadiennes et sur les caractéristiques des emplois occupés à chaque année civile de 1986 à 1990.

Un des schèmes de base utilisé dans l'EA est celui de l'emploi. Le terme emploi désigne l'ensemble des fonctions habituelles dont l'individu s'acquitte pour un employeur contre rémunération. Il y a eu changement d'emploi lorsque le répondant ou la répondante a changé d'employeur ou lorsqu'il y a eu modification des fonctions habituelles, accompagnée d'un changement (augmentation ou diminution) de la rémunération habituelle. Le questionnaire permet de recueillir des renseignements détaillés sur les emplois occupés au cours de l'année de référence, jusqu'à un maximum de cinq emplois différents.

Pour chaque emploi identifié dans l'EA, les renseignements portent sur la date de début de la première période d'emploi (par exemple, l'année de référence 1988) et sur la date de travail la plus récente dans cet emploi et, s'il y a lieu, sur la raison pour laquelle l'individu a quitté l'emploi. Dans la terminologie de l'EA, la personne est considérée comme ayant occupé l'emploi entre ces deux dates. Ainsi, l'EA de 1989 recueille de l'information semblable sur tout emploi occupé à la fin de l'année de référence 1988, de même que sur tous les nouveaux emplois occupés en 1989 jusqu'à concurrence de cinq emplois.

Afin de déterminer la date du début et de la fin d'un emploi, le terme travail signifie toute tâche accomplie contre rémunération ou profit y compris le travail non rémunéré dans une ferme familiale ou une entreprise. La rémunération comprend des paiements en espèces ou en nature. Ces paiements peuvent ne pas avoir été touchés pendant l'année au cours de laquelle la fonction a été exercée. On compte comme travail, les périodes de congé pleinement rémunéré, comme le congé annuel, un congé sabbatique et un congé de maladie pleinement rémunéré. Il n'est pas nécessaire que le travail ait été effectué au Canada. Dans l'EA, le répondant ou la répondante doit avoir travaillé à un emploi ou dans une entreprise pendant au moins une journée pour être considéré comme ayant occupé un emploi au cours d'une année de référence.

L'EA fait appel à un deuxième schème, celui de l'employeur. La définition est identique à celle utilisée dans l'Enquête sur la population active. Les travailleurs ou travailleuses autonomes qui ont accompli une variété de tâches durant leur période d'emploi sous le même nom d'entreprise peuvent être considérés comme un employeur. Pour les travailleurs ou travailleuses autonomes qui ont plus d'une entreprise, chaque entreprise est traitée comme un employeur distinct.

Pour chaque emploi occupé par le répondant ou la répondante, le questionnaire de l'EA permet de recueillir des renseignements sur le nom de l'employeur, le type d'entreprise ou d'industrie dans laquelle oeuvre l'employeur et le genre de travail effectué par le répondant ou la répondante. Ces renseignements ont servi à affecter des codes de secteur d'activité et de profession pour chaque emploi à l'aide de la Classification type des industries (CTI) et de la Classification type des professions (CTP) de Statistique Canada.

Un autre concept important dans l'EA, c'est l'absence du travail. Il y a absence du travail lorsqu'un individu n'occupe pas un emploi pour toute raison, à l'exception du congé annuel ou du congé d'études pleinement rémunéré. Il peut s'agir par exemple d'absences dues à une mise à pied temporaire, à une grève, à un congé de maternité, à un congé de maladie, etc. Après l'absence, l'individu doit être retourné ou retournera chez le même employeur pour exercer les mêmes fonctions contre la même rémunération. Les individus qui occupent plus d'un emploi simultanément peuvent travailler à un emploi tout en étant absents d'un autre.

La banque de données

L'intérêt particulier de la banque de données longitudinales de 1988, 1989, 1990, c'est qu'elle suit les répondants et les répondantes de l'enquête de 1988 pour obtenir des renseignements sur leurs activités au cours des années 1989 et 1990. En effet, tous les ménages où au moins une personne de 16 à 69 ans répondait à l'EA de 1988 ont fait partie de l'échantillon longitudinal et étaient admissibles aux enquêtes de 1989 et 1990 afin d'obtenir une représentation complète de trois ans de leurs activités. Les intervieweurs avaient comme directive de collecter le plus grand nombre de renseignements directement des personnes concernées. Lorsque cela n'est pas possible, ils s'en remettent à un membre de la famille bien informé et responsable. En 1988, 1989 et 1990, les interviews directs représentent respectivement 65,6%, 60,5% et 59,0% de l'ensemble des interviews, soit une population de 17,896,085 pour l'EA de 1988-1990.

Le fichier longitudinal 1988, 1989, 1990 fournit des renseignements à propos de la participation au marché du travail et des caractéristiques des emplois des Canadiens et Canadiennes au cours des trois années. Dans ce fichier longitudinal, on couvre cinq nouveaux emplois par année pour chacune des personnes qu'on suit d'une année à l'autre. Le questionnaire est donc conçu de façon à recueillir des données sur les

caractéristiques d'au plus cinq emplois occupés par le répondant ou la répondante au cours d'une année donnée; les périodes au cours de cette même année où le répondant ou la répondante ne travaillait pas; la raison et la durée des absences (s'il y a lieu) de chaque emploi.

Le fichier longitudinal contient un enregistrement distinct pour chaque emploi, avec une série de caractéristiques d'ordre personnel et un sommaire des variables obtenues pour chaque enregistrement. Ainsi, une personne ayant trois emplois au cours de la période de référence aurait trois enregistrements distincts sur lesquels se retrouvent la même série de caractéristiques personnelles et le sommaire des variables.

Pour bien saisir la richesse de cette banque de données, nous décrivons brièvement son contenu. La structure de la banque de données peut être interprétée comme comportant 8 sections.

La section 1 renferme les informations démographiques de base (province d'appartenance, lieu de résidence et déplacements, groupe d'âge, sexe, statut civil, etc.), des informations sur le niveau de scolarité, l'appartenance à une minorité visible, le statut d'incapacité (sauf pour l'année 1988), la langue maternelle et le pays d'origine. Des informations relatives à la famille sont aussi disponibles: les caractéristiques du

ménage, le nombre d'enfants et leur groupe d'âge.

Les sections 2 et 3 portent sur les qualifications. On peut savoir si l'individu a fait des études à temps plein dans une école, un collège ou une université et au cours de quels mois. La banque de données précise aussi si l'individu s'est présenté à un Centre d'emploi du Canada et s'il a pris part à une formation, cours aux adultes, ou programme d'expérience de travail parrainé par Emploi et Immigration Canada. Quand il a participé à un programme, on connaît la durée de cette participation. Il est aussi possible de savoir si l'individu a pris part à toute autre formation dont la durée était de plus de 25 heures afin d'acquérir de nouvelles compétences reliées au travail ou pour obtenir un nouvel emploi. Cependant, très peu de répondants et répondantes ont transmis des informations à ce sujet, rendant inutilisables ces variables.

La section 4 porte sur le sommaire de l'activité sur le marché du travail, les emplois et les revenus de l'individu. On y apprend le nombre d'employeurs pour lesquels l'individu a travaillé jusqu'à un maximum de quinze par année. Pour chaque année, on identifie ensuite les emplois occupés avec le même employeur, jusqu'à un maximum de cinq emplois par année, ce qui veut dire un maximum de quinze emplois identifiés pour les trois années dans l'ensemble.

La section 5 porte sur le comportement de travail et les caractéristiques des emplois de 1988 à 1990. Une première partie caractérise d'abord chacun des emplois occupés par l'individu de 1988 à 1990, c'est-à-dire le secteur d'activité, la profession, l'année d'occupation, etc. On analyse ensuite le comportement de travail et les périodes de travail et sans travail au cours des trois années 1988, 1989 et 1990.

Les données sur le comportement de travail sont particulièrement intéressantes. Prenons comme exemple l'année 1988. Pour chacun des emplois identifiés en 1988, on s'intéresse aux dates de début et de fin d'emploi et aux raisons pour lesquelles les individus ont quitté ces emplois (maladie, obligations personnelles, études, etc.). Les informations concernent aussi les absences du travail. On analyse en détails quatre interruptions d'emploi (voir le schéma à la page suivante). On connaît la semaine à laquelle commence et finit chaque absence du travail. Pour chacune des absences, on identifie la raison principale de cet arrêt de travail (maladie, accident, grossesse, obligations personnelles, allait à l'école, etc.) et les compensations financières (assurance-chômage, indemnisations pour accidents du travail, assurance collective, etc.) qu'aurait pu recevoir l'individu pendant son absence. On sait aussi si l'individu a cherché un emploi au cours de ces absences. L'information est structurée de la même façon pour chaque emploi et pour chaque année.

SCHEMA DES ABSENCES AU TRAVAIL PAR ANNEE

	1 Début de la période d'emploi	E1		
E1	2 Fin de la période d'emploi	E1	durée	
N1				
	3 Début de la période sans emploi	N1		
N1	4 Fin de la période sans emploi	N1	durée	1ère interruption
E2				
	5 Début de la période d'emploi	E2		
E2	6 Fin de la période d'emploi	E2	durée	
N2				
	7 Début de la période sans emploi	N2		
N2	8 Fin de la période sans emploi	N2	durée	2e interruption
E3				
	9 Début de la période d'emploi	E3		
E3	10 Fin de la période d'emploi	E3	durée	
N3				
	11 Début de la période sans emploi	N3		
N3	12 Fin de la période sans emploi	N3	durée	3e interruption
E4				
	13 Début de la période d'emploi	E4		
E4	14 Fin de la période d'emploi	E4	durée	
N4				
	15 Début de la période sans emploi	N4		
N4	16 Fin de la période sans emploi	N4	durée	4e interruption
E5				
	17 Début de la période d'emploi	E5		
E5	18 Fin de la période d'emploi	E5	durée	autre interruption
N5				
	19 Début de la période sans emploi	N5		

La dernière partie de cette section porte sur les caractéristiques de tous les emplois de l'individu en 1988, 1989 et 1990. Ces caractéristiques sont les suivantes: le temps de travail, le statut d'emploi, le nombre d'heures supplémentaires souhaité, le désir de travailler à temps plein ou à temps partiel. D'autres informations concernent la syndicalisation, la couverture par un régime de pension, la rémunération et ses modalités de paiement, la taille de l'entreprise.

La section 6 porte sur les activités de recherche d'emploi après le dernier emploi occupé en 1988, en 1989 et en 1990 alors que la section 7 porte sur les activités de recherche d'emploi pour ceux qui ne travaillaient pas en 1988, en 1989 ou en 1990. La section 8 renferme des renseignements sur la famille pour les années 1988, 1989 et 1990: nombre de membres de la famille compris dans le champ de l'enquête et si le chef/époux/épouse le sont, le nombre de membres non étudiants, le nombre de membres qui ont travaillé au cours de l'année, à un emploi rémunéré, à leur compte, à plein temps, etc.

Cette banque de données présentera donc un grand intérêt pour vérifier l'existence de prophéties créatrices qui contribueraient à expliquer la perpétuation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Nous avons montré que l'importance que prend le critère de stabilité au

moment de l'affectation à un poste justifie son intérêt pour tester les prophéties créatrices. Cette banque de données est particulièrement explicite sur les variables de roulement et d'absentéisme servant à définir la stabilité. En effet, dans notre description précédente, nous avons mentionné que la banque de données fournit des informations sur le nombre d'employeurs d'un individu au cours des trois années et sur le nombre d'emplois par année. Pour chaque emploi, on connaît les absences, leur durée et les raisons de ces absences. La seule intervention que nous aurons à faire sera de pondérer chaque absence par sa durée.

Outre ces variables de comportement des individus, la banque de données fournit les principales variables démographiques et de capital humain explicatives des salaires, de l'absentéisme et du roulement: âge, statut civil, caractéristiques du ménage, nombre d'enfants, scolarité, ancienneté, langue, pays, minorité visible, statut d'incapacité, etc.

Cette banque de données permet aussi de calculer l'ancienneté d'employeur des individus. Il nous sera donc possible d'utiliser l'ancienneté réelle de chaque individu. Il nous est cependant impossible de calculer l'expérience des individus, même par la méthode de l'approximation, puisque les individus sont classés selon des catégories d'âge et de diplôme. On ne pourrait alors approximer l'expérience par la

méthode de Mincer (âge-scolarité-5).

Bien que cette banque de données présente certaines faiblesses, elle fournit suffisamment d'informations pour analyser les interactions entre la demande et l'offre de travail. Pour chaque emploi occupé par un individu, il est possible de mettre en relation les caractéristiques de cet emploi (occupation, salaire, statut d'emploi, syndicalisation), les caractéristiques de l'employeur (taille de l'entreprise, secteur d'activité,) et le comportement de l'individu (roulement et absentéisme) et ce, sur une période de trois ans (voir l'Annexe 2 pour la définition opérationnelle de ces variables). Il est vrai que cette période est relativement courte, et cela constitue la principale faiblesse de notre fichier longitudinal.

En somme, ces données nous permettront d'observer les interactions entre les décisions des employeurs lors du processus d'affectation aux emplois et le comportement des femmes. Cette banque de données peut donc servir à tester les prophéties créatrices avec un minimum de manipulations au niveau de la construction des variables, la difficulté résidant principalement dans l'extraction de l'information.

6.2 L'échantillon

Pour vérifier l'existence de prophéties créatrices, nous développerons un modèle empirique qui sera testé avec les observations québécoises de la banque de données longitudinales de l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada 1988, 1989 et 1990. Cette banque de données comprend 14,349 observations, soit 7,404 hommes et 6,945 femmes. La banque de données ne transmettant pas d'informations sur les caractéristiques des nouveaux entrants sur le marché du travail, nous les soustrayons parce qu'ils peuvent présenter des comportements spécifiques. On sait, par exemple, que les comportements de stabilité des étudiants et des étudiantes qui entrent sur le marché du travail sont particuliers. Leur mobilité peut être affectée par ce qu'on qualifie de périodes de "magasinage" sur le marché du travail. Ce groupe doit plutôt faire l'objet de recherches spécifiques (Cregan et Johnston 1993). De plus, il s'est avéré nécessaire d'éliminer les personnes faisant partie de certains groupes minoritaires, l'Enquête sur l'activité montrant une sous-représentation de ces groupes lorsque nous comparons les données avec celles du Recensement canadien de 1991. Nous reviendrons sur cet aspect en discutant de la représentativité de l'échantillon. Finalement, nous retenons les individus qui ont fourni des informations sur toutes les variables utiles aux estimations. Cet échantillon est composé de 5,598

individus actifs en 1990. Ils peuvent avoir changé d'employeurs, subi des périodes de chômage, quitté temporairement la population active mais y sont toujours en 1990. Ils représentent 2,591 femmes et 3,007 hommes, soit respectivement 46,1% et 53,9% de l'échantillon (Tableau 6). Cette distribution est représentative de la répartition de la population active québécoise, selon le sexe¹ (Annexe 1, Tableau 28). Les tableaux 7 à 15 présentent les principales caractéristiques de cet échantillon.

Le tableau 7 présente certaines caractéristiques démographiques de l'échantillon, selon le sexe. Selon l'âge, le pourcentage des femmes qui occupent un emploi en 1990 augmente constamment pour atteindre son plus haut taux dans le groupe des 25-34 ans avec 31,4%. Ce pourcentage diminue par la suite jusqu'à 18,7% pour le groupe des 45 ans et plus. Le comportement des hommes, selon l'âge, est à peu près le même. Le pourcentage des hommes qui occupent un emploi en 1990 n'est que de 8,7% parmi les 16-19 ans et augmente régulièrement pour atteindre 31,8% parmi les 25-34 ans. Par la suite, ce pourcentage diminue jusqu'à 21,3% pour le groupe des 45 ans et plus. La tendance est donc la même pour les deux groupes. Une croissance de la participation qui atteint son maximum entre 25 et 34 ans et une décroissance constante par la suite. Cette tendance est comparable à celle de la population active québécoise,

TABLEAU 6

COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON

SEXE	NOMBRE	%
FEMMES	2 561	46,1
HOMMES	2 997	53,9
TOTAL	5 558	100,0

TABLEAU 7

CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DE L'ÉCHANTILLON, SELON LE
SEXE, 1990

CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	FEMMES		HOMMES	
		NBRE	%	NBRE	%
ÂGE					
* 16 - 19 ans	515	255	10,0	260	8,7
* 20 - 24 ans	750	378	14,8	372	12,4
* 25 - 34 ans	1 756	804	31,4	952	31,8
* 35 - 44 ans	1 416	642	25,1	774	25,8
* 45 ans et +	1 121	482	18,7	639	21,3
<i>Total</i>	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
STATUT CIVIL					
* Mariés	3 843	1 719	67,1	2 124	70,9
* Célibataires	1 364	627	24,5	737	24,6
* Autres	351	215	8,4	136	4,5
<i>Total</i>	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
SCOLARITÉ					
* 0 - 8 années	511	185	7,2	326	10,9
* Études secondaires partielles	1 066	413	16,1	653	21,8
* Diplôme d'études secondaires	1 174	578	22,6	596	19,9
* Quelques études post-secondaires	610	320	12,4	290	9,7
* Certificat ou diplôme post-secondaire	1 035	590	23,0	445	14,8
* Universitaire	706	309	12,2	397	13,2
* Diplôme ou certificat métier	456	166	6,5	290	9,7
<i>Total</i>	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
MINORITÉ VISIBLE	118	61	2,4	57	1,9
ORIGINE CANADIENNE	5 286	2 436	95,1	2 850	95,1
FRANÇAIS	5 060	2 351	91,8	2 709	90,4

selon les données du Recensement canadien, même si les hommes montrent une plus grande stabilité de leur participation pour les trois derniers groupes d'âge. On peut aussi noter que la part des jeunes est plus importante dans notre échantillon (Annexe 1, Tableau 29). La majorité des femmes et des hommes sont mariés, respectivement 67,1% et 70,9%. Le pourcentage de femmes (24,5%) et d'hommes (24,6%) célibataires est à peu près identique alors que la proportion de femmes séparées et divorcées (8,4%) est beaucoup plus importante que celle des hommes séparés et divorcés (4,5%). Les données du recensement indiquent une très bonne représentativité de notre échantillon sur cette variable (Annexe 1, Tableau 29).

Seulement 7,2% des femmes de notre échantillon ont uniquement des études primaires alors que cette situation correspond à 10,9% des hommes. En ce qui concerne les études secondaires et collégiales, 22,6% et 23,0% des femmes ont respectivement un diplôme d'études secondaires et un certificat ou un diplôme post-secondaire par rapport à 19,9% et 14,8% respectivement pour les hommes. Ces derniers sont plus nombreux à avoir des études partielles (31,5%) contre 28,5% pour les femmes. Un peu plus d'hommes (13,2%) que de femmes (12,2%) détiennent un diplôme universitaire. Dans l'ensemble, on constate que les femmes sont plus scolarisées que les hommes même si elles sont encore moins nombreuses

à détenir un diplôme universitaire.

Lorsqu'on compare avec les données du recensement canadien, un peu plus de femmes (8,4%) et d'hommes (12,0%) ont uniquement des études primaires comparativement à 7,2% et 10,9% dans notre échantillon. Les données sont aussi plus élevées pour les diplômés du secondaire et du collégial. Les données du recensement indiquent que 26,3% des femmes, comparativement à 22,6% dans notre échantillon ont des études secondaires et 24,5% ont un diplôme d'études collégiales comparativement à 23,0% dans notre échantillon. La même observation peut être faite pour les hommes, 23,8% détiennent un diplôme d'études secondaires et 18,1% d'études collégiales. Par conséquent, moins de femmes et d'hommes ont des études partielles. Les diplômés universitaires sont aussi légèrement sous-estimés dans notre échantillon. Toutefois, dans l'ensemble, les femmes sont plus scolarisées que les hommes, tout comme dans notre échantillon (Annexe 1, Tableau 29).

En ce qui concerne l'appartenance à un groupe minoritaire, seulement 4,9% des individus sont d'une origine autre que canadienne et seulement 8,2% des femmes et 9,6% des hommes ont une langue maternelle autre que le français. Si on examine les données sur les minorités visibles, leur représentativité est encore plus faible avec 2,4% pour les femmes et 1,9%

pour les hommes. Lorsqu'on compare ces données avec celles du recensement, elles indiquent une importante sous-représentation de ces groupes. Il nous a donc fallu exclure ces observations de notre échantillon, les résultats ne pouvant être généralisés à ce groupe (Annexe 1, Tableau 29).

Le tableau 8 présente les caractéristiques des ménages en termes de composition conjoint/enfants. La majorité des femmes et des hommes ont un conjoint et des enfants, respectivement 54,2% et 58,4%. Le pourcentage de femmes et d'hommes qui n'ont ni conjoint, ni enfants, ou encore, uniquement un conjoint, sont à peu près les mêmes, respectivement 15,6% et 14,4% dans la première situation et 22,5% et 23,5% dans la deuxième. La principale différence se situe dans la catégorie des familles monoparentales, 7,7% des femmes vivent cette situation alors que ce pourcentage n'est que de 3,7% pour les hommes. Les données du recensement montrent une excellente représentativité de notre échantillon sur ce plan (Annexe 1, Tableau 30).

Les femmes et les hommes ont à peu près le même nombre d'enfants, même si les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à avoir 3 enfants et plus, respectivement 11,4% et 9,6%. Si on examine la répar-

TABLEAU 8

CARACTÉRISTIQUES DES MÉNAGES, SELON LE SEXE, 1990

CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	FEMMES		HOMMES	
		NBRE	%	NBRE	%
COMPOSITION CONJOINT / ENFANTS					
* Pas de conjoint, pas d'enfants	834	401	15,6	433	14,4
* Conjoint, pas d'enfants	1 280	576	22,5	704	23,5
* Conjoint et enfants	3 137	1 387	54,2	1 750	58,4
* Pas de conjoint et enfants	307	197	7,7	110	3,7
<i>Total</i>	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
ENFANTS (NOMBRE)					
* 0	2 129	988	38,6	1 141	38,1
* 1	1 374	652	25,5	722	24,1
* 2	1 464	674	26,3	790	26,4
* 3 et plus	591	247	9,6	344	11,4
<i>Total</i>	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
ENFANTS (SELON L'ÂGE)					
* 0 - 5 ans	1 041	462	18,0	579	19,3
* 6 - 15 ans	1 694	795	31,0	899	30,0
* 16 - 24 ans	1 593	714	27,9	879	29,3

tition des enfants selon l'âge, elle est à peu près identique dans les deux groupes. Alors que 18,0% des femmes ont des enfants de 0 à 5 ans, ce pourcentage est de 19,3% pour les hommes. Ces derniers sont donc un peu plus nombreux à avoir des enfants d'âge pré-scolaire. En ce qui concerne les enfants d'âge scolaire, les pourcentages sont aussi très semblables.

La seule information qu'il nous est possible de comparer à la population concerne le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont ou non des enfants. Le tableau 30 de l'Annexe 1 indique que les données du recensement sont presque identiques à celles de notre échantillon.

Le tableau 9 décrit la répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe, l'occupation et le secteur d'activité. En examinant la répartition de la main-d'oeuvre féminine selon l'occupation, on constate qu'elle est fortement concentrée dans quatre catégories occupationnelles (administration et professions, bureau, vente et services) représentant 88,6% des femmes. Ce pourcentage est de 88,9% lorsqu'on compare avec les données canadiennes de l'Enquête sur l'activité de 1991. Ces mêmes occupations ne comptent que 48,0% des hommes de notre échantillon et 46,4% de l'Enquête sur l'activité. Ces derniers sont plutôt concentrés dans quatre catégories occupationnelles (administration et professions, trans-

TABLEAU 9

RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE SELON LE SEXE, L'OCCUPATION
ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1990

	TOTAL	FEMMES		HOMMES	
		NBRE	%	NBRE	%
OCCUPATIONS					
* Administration et professions	1 522	797	31,2	725	24,2
* Bureau	1 055	849	33,2	206	6,9
* Vente	415	227	8,9	188	6,3
* Services	709	391	15,3	318	10,6
* Primaires	175	28	1,1	147	4,9
* Transformation	898	196	7,7	702	23,4
* Construction	370	9	0,4	361	12,0
* Transport	403	58	2,0	345	11,5
* Autres	11	6	0,2	5	0,2
<i>Total</i>	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
SECTEURS					
* Agriculture	80	26	1,0	54	1,8
* Primaire	165	23	0,9	142	4,7
* Manufacturier	1 127	317	12,4	810	27,1
* Construction	327	40	1,6	287	9,6
* Transport	406	110	4,3	296	9,9
* Commerce	856	426	16,6	430	14,3
* Finances	292	198	7,7	94	3,1
* Services	1 851	1 223	47,8	628	21,0
* Publics	454	198	7,7	256	8,5
<i>Total</i>	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0

formation, construction, transport) regroupant 71,1% de la main-d'oeuvre masculine de notre échantillon et 69,7% de l'Enquête sur l'activité (Annexe 1, Tableau 31). Si on regarde de plus près la catégorie "Administration et professions", on constate que les femmes sont surtout dans les occupations reliées aux soins (7,3%) et à l'enseignement élémentaire et secondaire (5,7%), alors que les hommes occupent surtout les postes de direction (4,9%) et reliés à l'administration et la direction (4,6%).

En ce qui concerne la répartition sectorielle, voyons tout d'abord les secteurs d'activité dans lesquels on retrouve le plus fort pourcentage inter-groupe. Les femmes sont surtout concentrées dans les secteurs des services (47,8%), du commerce (16,6%) et manufacturier (12,4%) alors que les hommes le sont dans les mêmes secteurs mais dans un ordre d'importance différent: manufacturier (27,1%), services (21,0%) et commerce (14,3%). La concentration des femmes est beaucoup plus forte que celle des hommes avec 47,8% dans le secteur des services alors que le plus fort pourcentage pour les hommes est de 27,1% dans le secteur manufacturier.

Les femmes sont à peu près absentes des secteurs suivants: primaire (0,9%) et construction (1,6%) alors que les hommes sont très peu

représentés dans le secteur des finances (3,1%). Le tableau 9 fait bien ressortir la différence de concentration des femmes et des hommes entre les secteurs d'activité. Les hommes sont beaucoup plus répartis entre les différents secteurs d'activité alors que les femmes sont concentrées dans un plus petit nombre de secteurs.

La principale différence avec les données canadiennes de l'Enquête sur l'activité concerne la présence des hommes dans le secteur manufacturier. Il n'y a pas plus d'hommes dans ce secteur (19,8%) que dans celui des services (20,8) (Annexe 1, Tableau 31). Cette différence n'est cependant pas suffisante pour mettre en doute la représentativité de l'échantillon. De plus, la répartition de la main-d'oeuvre féminine et masculine selon les occupations et les secteurs d'activité que nous venons de décrire correspond très bien à la situation des femmes et des hommes présentée au chapitre 2.

Le tableau 10 présente la répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe et certaines caractéristiques reliées à l'emploi. Les femmes ont en moyenne 6 ans d'ancienneté alors que cette donnée est de 7,8 ans pour les hommes. Les hommes ont donc, en moyenne, près de deux années de plus d'ancienneté que les femmes. On ne peut comparer ces données avec celles de la population active canadienne de l'Enquête sur l'activité

TABLEAU 10

RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE SELON LE SEXE ET CERTAINES
CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI, 1990

CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	FEMMES		HOMMES	
		NBRE	%	NBRE	%
ANCIENNETÉ					
		moyenne = 6 ans		moyenne = 7,8 ans	
* Moins de 4 ans	3 207	1 561	61,0	1 646	54,9
* 4 - 6 ans	525	270	10,5	255	8,5
* 7 - 10 ans	325	148	5,8	177	5,9
* 10 ans et plus	1 501	582	22,7	919	30,7
Total	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
STATUT D'EMPLOI					
* Temps plein	4 576	1 835	71,7	2 741	91,5
* Temps partiel	982	726	28,3	256	8,5
Total	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
SYNDICALISATION					
* Syndiqués	2 340	959	37,4	1 381	46,1
* Non syndiqués	3 218	1 602	62,6	1 616	53,9
Total	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
* 19 personnes et moins	1 434	734	28,7	700	23,4
* 20 à 99 personnes	983	411	16,0	572	19,1
* 100 personnes et plus	3 141	1 416	55,3	1 725	57,5
Total	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0

de 1991 car l'information n'est pas disponible. En ce qui concerne le statut d'emploi, 71,7% des femmes travaillent à temps plein alors que ce pourcentage est de 91,5% pour les hommes. Les femmes représentent alors la majorité des personnes qui occupent un emploi à temps partiel. Les données canadiennes montrent une part relativement plus importante du travail à temps partiel chez les femmes (33,4%) comparativement à 28,3% pour notre échantillon (Annexe 1, Tableau 32).

Seulement 37,4% des femmes sont syndiquées alors que ce pourcentage est de 46,1% pour les hommes. Pour la population canadienne, ce pourcentage descend à 29,5% pour les femmes et à 35,9% pour les hommes. Toutefois, la différence entre les femmes et les hommes reste à peu près la même (Annexe 1, Tableau 32).

Concernant la taille de l'entreprise, on remarque que 28,7% des femmes travaillent dans de très petites entreprises de 19 personnes ou moins, alors que ce pourcentage est de 23,4% pour les hommes. Les écarts sont plus petits en ce qui concerne les deux autres catégories avec 16,0% des femmes et 19,1% des hommes dans les entreprises de 20 à 99 personnes et 55,3% des femmes et 57,5% des hommes dans les entreprises de 100 personnes et plus. La principale différence se situe au niveau des très petites entreprises. Les données canadiennes sont très similaires (Annexe

1, Tableau 32).

Le tableau 11 illustre la répartition du salaire selon le sexe pour les années 1988, 1989 et 1990. Il fait ressortir des différences substantielles entre les femmes et les hommes. En 1988, le salaire moyen des femmes est de 9.07\$ alors qu'il est de 11.61\$ pour les hommes. Ce taux de salaire horaire des femmes représente 78% de celui des hommes. Ce pourcentage est stable même si le taux de salaire horaire des femmes et des hommes s'accroît légèrement en 1989 et 1990.

Lorsqu'on compare ces taux de salaire moyens indexés à ceux de la population active canadienne, on s'aperçoit que les taux canadiens sont légèrement supérieurs à ceux de notre échantillon. Cependant la part relative des femmes est de 75%, comparativement à 78% pour notre échantillon (Annexe 1, Tableau 33).

Le tableau 12 illustre le nombre de jours d'absence selon le sexe pour les années 1988, 1989 et 1990. Tant pour les femmes que pour les hommes, le nombre de jours moyen d'absence augmente au fil des ans. Pour les femmes, ces moyennes sont de 5,3 jours en 1988, 8,1 en 1989 et 10,9 en 1990 alors qu'elles sont respectivement de 4,1, 5,7 et 8,1 jours pour les

TABLEAU 11

RÉPARTITION DU SALAIRE SELON LE SEXE,
1988, 1989, 1990

	1988		1989		1990	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1^e centile	3.03	3.54	3.16	3.76	3.30	3.85
5^e centile	3.90	4.67	4.07	4.87	4.23	5.08
10^e centile	4.41	5.70	4.48	5.94	4.80	6.20
90^e centile	14.86	18.08	15.50	18.82	16.16	19.68
95^e centile	18.20	21.24	18.98	22.14	19.79	23.08
99^e centile	26.19	29.13	28.34	30.12	29.51	31.66
Moyennes	9.07	11.61	9.46	12.09	9.85	12.63

TABLEAU 12

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE SELON LE SEXE
1988, 1989, 1990

1988					
Jours	Total	Femmes		Hommes	
		Nbre	%	Nbre	%
0	5 238	2 419	93,9	2 819	94,2
1 - 14	43	17	0,7	26	0,9
15 - 35	64	21	0,8	43	1,4
36 - 70	75	37	1,4	38	1,3
71 - 105	60	35	1,4	25	0,8
106 - 140	42	21	0,8	21	0,7
140 et +	48	27	1,0	21	0,7
Total	5 570	2 577	100,0	2 993	100,0
Moyennes		5,3 jours		4,1 jours	

1989					
Jours	Total	Femmes		Hommes	
		Nbre	%	Nbre	%
0	5 158	2 371	91,7	2 787	92,5
1 - 14	52	19	0,7	33	1,1
15 - 35	76	32	1,2	44	1,5
36 - 70	116	54	2,1	62	2,1
71 - 105	66	33	1,3	33	1,1
106 - 140	41	22	0,9	19	0,6
140 et +	89	55	2,1	34	1,1
Total	5 598	2 586	100,0	3 012	100,0
Moyennes		8,1 jours		5,7 jours	

1990					
Jours	Total	Femmes		Hommes	
		Nbre	%	Nbre	%
0	4 959	2 287	89,3	2 672	89,2
1 - 14	53	18	0,7	35	1,2
15 - 35	121	34	1,3	87	2,9
36 - 70	145	64	2,5	81	2,7
71 - 105	98	53	2,1	45	1,5
106 - 140	63	34	1,3	29	1,0
140 et +	119	71	2,8	48	1,5
Total	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
Moyennes		10,9 jours		8,1 jours	

hommes. Les femmes ont donc un taux d'absentéisme plus élevé que celui des hommes. Lorsqu'on compare avec les données canadiennes (Annexe 1, Tableau 33) les différences sont mineures.

L'examen des raisons déclarées des absences volontaires (Tableau 13) montre que les femmes s'absentent surtout pour des raisons de maladie et de grossesse alors que les hommes le font surtout pour des raisons de maladie et des accidents. Par rapport aux obligations personnelles et familiales, souvent évoquées par les auteurs comme étant la prise en compte des responsabilités familiales par les femmes, elles sont effectivement plus nombreuses à déclarer cette raison pour justifier leurs absences. Alors que ces pourcentages sont de 4,4% en 1988, 4,7% en 1989 et 4,0% en 1990 pour les femmes, ils ne sont que de 2,5%, 0,9% et 1,2% respectivement pour les hommes. On remarque aussi qu'au moins 20% des absences des femmes sont attribuables à la maternité et ce, à chaque année. En ce qui concerne les absences involontaires (mises à pied et conflits de travail), les femmes en sont beaucoup moins victimes que les hommes.

Le roulement moyen, selon le sexe, en 1988, 1989 et 1990 (Tableau 14) montre une grande stabilité et similitude entre le roulement des femmes et des hommes. Le taux moyen oscille entre 1,1 et 1,2 pour les trois

TABLEAU 13

RAISONS DÉCLARÉES DES ABSENCES SELON LE SEXE
1988, 1989, 1990

1988		
Raisons	Femmes % (n = 158)	Hommes % (n = 174)
* Maladie	22,2	19,0
* Accident	7,6	27,0
* Grossesse	19,6	
* Obligations personnelles et familiales	4,4	2,3
* Absences involontaires	30,4	36,2
* Vacances	8,2	13,2

1989		
Raisons	Femmes % (n = 215)	Hommes % (n = 225)
* Maladie	27,9	33,0
* Accident	2,3	14,2
* Grossesse	23,7	
* Obligations personnelles et familiales	4,7	0,9
* Absences involontaires	29,3	46,3
* Vacances	12,1	5,3

1990		
Raisons	Femmes % (n = 274)	Hommes % (n = 325)
* Maladie	24,5	29,9
* Accident	3,3	11,0
* Grossesse	23,4	
* Obligations personnelles et familiales	4,0	1,2
* Absences involontaires	30,0	43,4
* Vacances	9,9	8,9

TABLEAU 14

ROULEMENT SELON LE SEXE
1988, 1989, 1990

1988					
Nombre d'employeurs	Total	Femmes		Hommes	
		Nbre	%	Nbre	%
0	340	247	9,6	93	3,1
1	4 285	1 928	74,8	2 357	78,8
2	738	326	12,7	412	13,8
3	152	63	2,4	89	3,0
4	40	10	0,4	30	1,0
5	13	2	0,1	11	0,4
6	1	1	0,04	0	0
7	1	0	0	1	0,03
Total	5 570	2 577	100,0	2 993	100,0
Moyennes		1,1		1,2	

1989					
Nombre d'employeurs	Total	Femmes		Hommes	
		Nbre	%	Nbre	%
0	244	168	6,5	76	2,5
1	4 448	2 027	78,4	2 421	80,4
2	713	310	12,0	403	13,4
3	147	66	2,6	81	2,7
4	33	11	0,4	22	0,7
5	10	2	0,1	8	0,3
6	1	1	0	0	0
7	2	1	0	1	0
Total	5 598	2 586	100,0	3 012	100,0
Moyennes		1,1		1,2	

1990					
Nombre d'employeurs	Total	Femmes		Hommes	
		Nbre	%	Nbre	%
0					
1	4 688	2 187	85,4	2 501	83,5
2	735	326	12,7	409	13,6
3	102	37	1,4	65	2,2
4	27	10	0,4	17	0,5
5	6	1	0,1	5	0,2
6	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0
Total	5 558	2 561	100,0	2 997	100,0
Moyennes		1,2		1,2	

années et ce, pour les deux sexes. Lorsqu'on compare ces données au roulement moyen de la population active canadienne (Annexe 1, Tableau 29), la différence est négligeable. Le roulement moyen est calculé sur des individus qui sont toujours dans la population active en 1990. Ils peuvent cependant avoir changé d'employeurs, subi du chômage, s'être retirés temporairement de la population active au cours des trois années, mais y sont toujours en 1990. Donc, ceux qui n'étaient plus dans la population active en 1990 n'ont pas été retenus. Nous avons fait ce choix parce qu'il était important d'avoir un échantillon composé d'un grand nombre d'individus pour lesquels des informations étaient disponibles sur toutes les variables utiles aux estimations.

Le tableau 15 indique les raisons du roulement. Sauf pour l'année 1990, à peu près le même pourcentage de femmes et d'hommes déclarent la maladie ou l'invalidité comme raison du roulement. En 1990, la différence est relativement importante avec 5,3% pour les femmes et 2,4% pour les hommes. Quant aux obligations personnelles et familiales, cette raison n'est pratiquement jamais évoquée par les hommes alors que pour les femmes, elle est mentionnée par 10,2%, 11,3% et 9,6% d'entre elles pour les années 1988, 1989 et 1990 respectivement.

TABLEAU 15

RAISONS DU ROULEMENT SELON LE SEXE ¹
1988, 1989, 1990

1988		
Raisons	Femmes % (n = 402)	Hommes % (n = 543)
* Maladie ou invalidité	10,5	10,6
* Obligations personnelles et familiales	10,2	0
* Études	10,7	11,1
* Nouvel emploi	0	10,6
* Conditions de travail	10,5	10,9
* Déménagement	10,5	10,4
* Relation d'emploi	15,7	20,3
* Autres	12,2	11,6

1989		
Raisons	Femmes % (n = 391)	Hommes % (n = 515)
* Maladie ou invalidité	10,5	10,8
* Obligations personnelles et familiales	11,3	0
* Études	12,0	11,0
* Nouvel emploi	11,3	11,9
* Conditions de travail	12,6	12,1
* Déménagement	0	10,6
* Relation d'emploi	23,3	24,6
* Autres	12,6	12,3

1990		
Raisons	Femmes % (n = 374)	Hommes % (n = 496)
* Maladie ou invalidité	5,3	2,4
* Obligations personnelles et familiales	9,6	0,4
* Études	22,2	16,5
* Nouvel emploi	10,7	11,9
* Conditions de travail	10,7	12,7
* Déménagement	8,8	11,1
* Relation d'emploi	72,2	89,7
* Autres	14,4	7,7

¹ Plusieurs raisons peuvent être évoquées pour un même changement d'employeur.

Les raisons reliées à la relation d'emploi sont de loin les plus importantes et ce, tant pour les femmes que pour les hommes. Cette catégorie représente surtout le roulement involontaire: l'employeur déménage ou se retire des affaires, caractère saisonnier de l'emploi, mise-à-pied permanente en raison de conditions non saisonnières, conflit de travail, congédiement. Pour toutes les années, cette raison obtient le plus fort pourcentage. Les autres raisons sont mentionnées à peu près également par les deux sexes.

En somme, tant pour l'absentéisme que le roulement, les raisons déclarées par les femmes correspondent bien à celles mises en évidence dans le bilan empirique du chapitre 4 (section 4.3). Les femmes s'absentent surtout pour des raisons de maladie, grossesse et des obligations personnelles et familiales et quittent leur emploi plus souvent que les hommes pour des raisons personnelles et familiales.

La comparaison de notre échantillon avec plusieurs sources de données tend à confirmer qu'il est représentatif de la population active québécoise. Les femmes ont une rémunération horaire inférieure à celle des hommes. Les taux de salaire ajustés en fonction de l'IPC, indiquent qu'elles gagnent, en moyenne, 78% du salaire horaire des hommes. Par contre, dans l'ensemble, elles sont plus scolarisées que les hommes, même si elles

sont encore moins nombreuses à détenir un diplôme universitaire, ce qui n'est pas contradictoire avec le fait qu'elles sont maintenant plus nombreuses que les hommes à poursuivre leurs études aux niveaux collégial et universitaire.

La main-d'oeuvre féminine est fortement concentrée dans quatre catégories occupationnelles (administration et professions, bureau, vente, services). Dans la catégorie "Administration et professions", les femmes occupent surtout les postes reliés aux soins et à l'enseignement élémentaire et secondaire. Outre la concentration occupationnelle, les femmes sont fortement représentées dans les secteurs des services, du commerce et manufacturier, ce qui correspond à la situation des femmes sur le marché du travail présentée au chapitre 2. Elles sont aussi plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, dans de très petites entreprises et à ne pas avoir le statut de syndiquées.

Nous disposons donc d'un échantillon et de données sur cet échantillon qui nous permettent de mettre en relation les variables qui seront nécessaires à la vérification des hypothèses. De plus, l'analyse de la représentativité de notre échantillon à la population active québécoise nous permet de conclure qu'il sera possible de généraliser nos résultats.

6.3 Les estimations économétriques

Avant de présenter les modèles économétriques qui serviront à vérifier les hypothèses, précisons pour chacune les variables qui doivent être mises en relation et les résultats attendus.

Hypothèse 1: Les employeurs croient que les femmes s'absentent plus que les hommes et utilisent l'absentéisme comme critère implicite d'affectation aux emplois.

Pour vérifier cette hypothèse, il faut disposer d'un modèle économétrique qui mette en relation l'absentéisme et les conditions de travail des individus. Si l'absentéisme est un critère implicite d'affectation des femmes aux emplois, l'absentéisme devrait être une variable explicative des conditions de travail des femmes, approximées par leurs salaires. Comme l'absentéisme devrait affecter négativement la rémunération des femmes, on s'attend à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et l'absentéisme.

Si l'importance que les employeurs accordent au critère d'absentéisme est exclusive aux femmes, on ne devrait pas obtenir le même résultat pour les hommes. L'absentéisme ne devrait pas être une variable explicative des

salaires des hommes. On s'attend donc à ce qu'il n'y ait pas de relation statistique significative entre les variables salaires et absentéisme.

Hypothèse 2: Les employeurs croient que le roulement des femmes est plus élevé que celui des hommes et l'utilisent comme critère implicite d'affectation aux emplois.

Pour vérifier cette hypothèse, il faut mettre en relation le roulement des individus et leurs conditions de travail. Tout comme l'absentéisme, si le roulement est un critère implicite d'affectation des femmes aux emplois, il devrait être une variable explicative de leurs conditions de travail, approximées par leurs salaires. On s'attend donc à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et le roulement.

La relation attendue entre les salaires des hommes et leur roulement peut être sensiblement différente de l'absentéisme. Dans la mesure où les hommes sont carriéristes, le roulement montrerait une relation significative et positive avec leurs salaires.

Hypothèse 3: Les conditions de travail sont les principaux facteurs explicatifs de l'instabilité des femmes.

Si les femmes adoptent des comportements rationnels en fonction de leurs conditions de travail, le sexe féminin devrait être une variable explicative de l'absentéisme et du roulement. En effet, si les femmes s'absentent plus et quittent plus souvent leur emploi que les hommes, la variable sexe féminin devrait montrer une relation significative et positive avec l'absentéisme et le roulement, toutes choses égales par ailleurs.

Pour confirmer cette hypothèse, on s'attend aussi à ce que les tests économétriques montrent une relation significative et négative entre l'instabilité des femmes et les bonnes conditions de travail (temps plein, syndiquée, ancienneté, etc.) et positive avec les moins bonnes conditions de travail (occupations et secteurs à forte concentration féminine, petites entreprises, etc.). Par ailleurs, ces variables devraient être les plus importantes variables explicatives de l'absentéisme et du roulement.

Hypothèse 4: Les femmes adoptent des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs et confirment ainsi leur croyance.

La proposition de départ sera créatrice de réalité dans la mesure où les femmes adopteront des comportements qui les feront paraître instables aux yeux des employeurs. Pour vérifier si les femmes adoptent de tels comportements, les modèles économétriques doivent nous permettre d'identifier les principales caractéristiques des femmes instables. Celles qui ont des responsabilités familiales devraient adopter des comportements rationnels en fonction de leurs conditions de travail, lesquels comportements les feraient paraître instables aux yeux des employeurs. On s'attend donc à une relation significative et positive entre les variables d'instabilité et celles caractérisant les responsabilités familiales.

Les tests économétriques devraient aussi nous permettre d'analyser la relation entre les différentes raisons de l'absentéisme et du roulement des femmes et leurs conditions de travail. Les raisons stéréotypées féminines sont celles qui influenceraient la perception des employeurs et les confirmeraient dans leur croyance d'une plus grande instabilité des femmes. Elles seraient donc prises en considération au moment de

l'affectation aux emplois et devraient, plus que toutes autres raisons, avoir un effet négatif sur les conditions de travail des femmes. Il s'agit d'absences ou de changements d'employeurs pour des raisons telles que les obligations personnelles et familiales, la maladie, la grossesse ou le déménagement. On s'attend à ce que ces variables aient une relation significative et négative avec les conditions de travail des femmes, approximées par les salaires.

La vérification de ces hypothèses exige un programme assez complexe d'estimations économétriques portant sur les salaires, le roulement et l'absentéisme des individus. Nous en traçons d'abord succinctement le fil conducteur, pour revenir ensuite plus en détails sur les choix méthodologiques (tests et variables) et les résultats des estimations. Toutes les estimations ont été faites avec le logiciel SAS.

Les estimations sont divisées en deux parties. La première partie des tests (section 6.3.1) concerne les salaires et le roulement. Dans un premier temps, des estimations par M.C.O. porteront sur les salaires de l'ensemble de l'échantillon, soit 5,558 individus représentant 16,766 observations pour les trois années.

Dans un deuxième temps, nous appliquerons la méthode de Heckman (1976) à deux étapes. La première étape s'effectue sur l'ensemble de l'échantillon (16,766 observations) et consiste à estimer par logit la probabilité de changer d'employeur et à calculer le terme de correction du biais de sélection (ratio de Mills) utilisé à l'étape suivante. À la deuxième étape, nous estimons les équations salariales corrigées du biais de sélection. Ces estimations s'effectuent par M.C.O. sur un sous-échantillon composé uniquement d'individus qui ont changé d'employeurs (2,721 observations). Pour tenir compte de l'hétéroscédasticité, la matrice de variance-covariance est calculée selon la méthode de White (1980), et les corrections réalisées.

Dans une deuxième partie (section 6.3.2), les vérifications empiriques porteront sur les salaires et l'absentéisme d'un sous-échantillon composé uniquement d'individus qui n'ont pas changé d'employeurs, soit 14,045 observations. Nous discuterons à la section 6.3.2 des raisons qui justifient le choix de ce sous-échantillon. Dans un premier temps, nous estimerons les salaires par M.C.O. et effectuerons les tests d'hétéroscédasticité.

Dans un deuxième temps, les estimations par M.C.O. porteront sur l'absentéisme de ce même sous-échantillon. Comme la variable

d'absentéisme est discrète, il n'est pas possible de l'estimer par les fonctions probabilistes ou logistiques qui permettraient de corriger pour un éventuel biais de sélection. Les estimations salariales seront donc corrigées uniquement pour l'hétéroscédasticité et ce, sur l'ensemble du sous-échantillon, c'est-à-dire les 14,045 observations.

Enfin (section 6.3.3), nous décomposerons les écarts de salaires, de roulement et d'absentéisme, entre les femmes et les hommes, pour en identifier les parts dues aux différences de caractéristiques moyennes et aux différences de coefficients.

Les prochaines sections portent sur les choix méthodologiques (tests et variables) et les résultats des estimations. Les résultats sont analysés globalement et en fonction de chaque hypothèse composant le cadre conceptuel. Chaque hypothèse est systématiquement discutée en comparant les résultats obtenus aux résultats attendus en vue de la confirmer ou de l'infirmer. Ces résultats nous permettront de conclure sur l'existence de prophéties créatrices.

6.3.1 Estimations du salaire et du roulement

Estimations salariales

Les études empiriques² sur les différences de salaires femmes/hommes fondées sur l'approche du capital humain se basent sur l'estimation de fonctions salariales, qui font intervenir, en principe et dans la mesure du possible, l'ensemble des variables mesurables dont la théorie du capital humain met en évidence le lien avec la productivité comme, par exemple la scolarité, l'expérience et l'ancienneté. Une fonction salariale a donc pour but de fournir une mesure entre productivité et salaire. Théoriquement, elle devrait être indépendante de variables pour lesquelles on peut faire l'hypothèse a priori que l'effet direct sur la productivité est, toutes choses égales par ailleurs, nul, comme le sexe ou le statut civil.

Cependant, tel que discuté au bilan empirique du chapitre 3, de nombreuses études ont montré que des facteurs extérieurs au marché du travail comme les responsabilités familiales, le mariage, etc., sont des sources importantes d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes. On a vu aussi que les différences de salaires entre les

entreprises, les occupations ou encore la syndicalisation expliquent une part importante des inégalités salariales. Il est donc nécessaire, dans la mesure du possible, de contrôler ces variables dans la fonction salariale.

La méthode retenue est l'estimation économétrique, par la méthode des moindres carrés ordinaires, de la fonction salariale classique (Mincer 1974) enrichie:

$$W = Xb + e$$

W: le logarithme du taux de salaire

X: un vecteur des caractéristiques personnelles

b: le vecteur des paramètres à estimer

e: le terme d'erreur.

Trois équations salariales sont estimées pour l'ensemble de l'échantillon, soit 5,558 individus représentant 16,766 observations pour les trois années. Ces équations salariales servent à établir: 1) si le sexe est une variable explicative des salaires, auquel cas les estimations subséquentes seront modélisées séparément pour les femmes et les hommes; 2) si le roulement est une variable explicative des salaires de l'échantillon; 3) si les raisons du roulement sont des variables explicatives des salaires de l'échantillon. Ces deux dernières estimations nous donnent une première

indication de l'importance de ces variables dans la détermination des salaires des individus.

L'équation de base à laquelle nous ajoutons la variable roulement (ROUL) et les raisons du roulement (RROUL1, RROUL2, RROUL3, RROUL4, RROUL5, RROUL6, RROUL8) est la suivante:

$$\begin{aligned} \text{LOGSAL} = & b_0 + b_1\text{SEXE} + b_2\text{AGE1} + b_3\text{AGE3} + b_4\text{AGE4} + b_5\text{AGE5} + \\ & b_6\text{SCO2} + b_7\text{SCO3} + b_8\text{SCO4} + b_9\text{SCO5} + b_{10}\text{SCO6} + \\ & b_{11}\text{SCO7} + b_{12}\text{CIV1} + b_{13}\text{CIV3} + b_{14}\text{OCC2} + b_{15}\text{OCC3} + \\ & b_{16}\text{OCC4} + b_{17}\text{OCC5} + b_{18}\text{OCC6} + b_{19}\text{OCC8} + b_{20}\text{OCC9} + \\ & b_{21}\text{SIC2} + b_{22}\text{SIC3} + b_{23}\text{SIC4} + b_{24}\text{SIC5} + b_{25}\text{SIC6} + \\ & b_{26}\text{SIC7} + b_{27}\text{SIC8} + b_{28}\text{SIC9} + b_{29}\text{ANC} + b_{30}\text{ANCC} + \\ & b_{31}\text{SYN1} + b_{32}\text{STAT1} + b_{33}\text{TAI2} + b_{34}\text{TAI3} + b_{35}\text{D88} + \\ & b_{36}\text{D90} \end{aligned}$$

La variable dépendante (LOGSAL) est le logarithme du taux de salaire. Pour tenir compte de l'inflation, les taux de salaire ont été ajustés en fonction de l'IPC.

Les variables explicatives comprennent des caractéristiques personnelles telles que le sexe (SEXE), l'âge (AGE1, AGE3, AGE4, AGE5), la scolarité (SCO2, SCO3, SCO4, SCO5, SCO6, SCO7), le statut civil (CIV1, CIV3), l'occupation (OCC2, OCC3, OCC4, OCC5, OCC6, OCC8, OCC9), le secteur d'activité (SIC2, SCI3, SCI4, SCI5, SCI6, SIC7, SIC8, SIC9), l'ancienneté

(ANC), le terme quadratique de l'ancienneté (ANCC), la syndicalisation (SYN1), le statut d'emploi (STAT1) et la taille de l'entreprise (TAI2, TAI3).

Par ailleurs, comme les cycles économiques peuvent affecter les conditions de travail et les comportements des individus, trois variables dichotomiques (D88, D89, D90) ont été construites pour capter cette influence. Les variables D88 et D90 captent les effets des années 1988 et 1990 comparativement à l'année 1989. Ces variables seront ajoutées à toutes les équations. Les définitions détaillées de toutes les variables sont à l'Annexe 2.

Comme le sexe n'est pas une variable qui influence la productivité des individus, il n'y a pas d'attente a priori sur cette variable. Cependant, si les employeurs utilisent cette information de groupe, toutes choses égales par ailleurs, pour affecter les individus aux emplois et par conséquent déterminer leurs conditions de travail, on devrait trouver une relation significative entre la variable SEXE et les salaires. La variable omise étant le sexe masculin, on s'attend à ce que le coefficient b_1 soit négatif. Cette relation nous indiquera s'il existe des différences structurelles dans la détermination des salaires des femmes et des hommes auquel cas, les

estimations subséquentes seront faites selon le sexe.

La variable d'âge tenant lieu de proxy pour l'expérience, on peut s'attendre à une relation significative et positive entre les salaires et cette variable. Comparativement à la variable omise AGE2 (20-24 ans), le coefficient de la variable AGE1 (b_2) devrait être négatif alors que ceux des autres variables (b_3, b_4, b_5) seraient positifs, indiquant ainsi une croissance des salaires avec l'âge.

Le même raisonnement s'applique à la scolarité. Des niveaux de scolarité plus élevés représentent un investissement en capital humain pour lequel on anticipe une croissance des salaires. On devrait donc obtenir une relation significative et positive entre les salaires et les variables de scolarité. La variable omise SCO1 définissant les études primaires, les coefficients de toutes les variables de scolarité ($b_6, b_7, b_8, b_9, b_{10}, b_{11}$) devraient être positifs.

Le statut civil n'ayant pas de lien direct avec la productivité des individus il n'y a pas d'attente a priori sur la relation entre cette variable et les salaires. Cependant, plusieurs études ont montré que le mariage aurait un effet positif sur la rémunération des hommes et négatif sur celle des

femmes (Gunderson et Riddell 1990, 1993, Gunderson 1994). Comme les premières estimations portent sur l'ensemble des individus, il ne sera pas possible de distinguer l'effet pour les hommes de celui des femmes mais uniquement celui du statut civil sur les salaires.

A priori, la relation entre les salaires et l'occupation ou le secteur d'activité est fonction des caractéristiques productives requises pour oeuvrer dans cette occupation ou ce secteur. Plus une occupation ou un secteur d'activité nécessite de capital humain, plus la rémunération qui y est associée devrait être élevée. Cependant, des études ont montré que les occupations et les secteurs d'activité à prédominance féminine offrent une rémunération inférieure à ceux à prédominance masculine (Fields et Wolfe 1991, Groshen 1991, England 1992, Blau et Ferber 1992, Gunderson 1994, Macpherson et Hirsch 1995, etc.).

On peut donc s'attendre à une relation significative et positive entre les salaires et les occupations à prédominance masculine (OCC5, OCC6, OCC8, OCC9) et négative avec les occupations à prédominance féminine (OCC2, OCC3, OCC4). L'occupation omise OCC1 étant à prédominance féminine, la taille et le signe des coefficients des occupations à prédominance féminine (b_{14} , b_{15} , b_{16}) devraient varier en fonction du taux

de féminité de ladite occupation. Les coefficients des occupations à prédominance masculine (b_{17} , b_{18} , b_{19} , b_{20}) devraient être positifs.

Il en va de même pour les secteurs d'activité. Les secteurs d'activité à prédominance masculine (SIC2, SIC3, SIC4, SIC5) auraient une relation significative et positive avec les salaires alors que ceux à prédominance féminine (SIC7, SIC8) auraient une relation négative. Le secteur omis (SIC1) étant plutôt neutre, les coefficients des secteurs d'activité à prédominance masculine (b_{21} , b_{22} , b_{23} , b_{24}) devraient être positifs et ceux des secteurs à prédominance féminine (b_{26} , b_{27}) négatifs. Pour les secteurs d'activité plutôt neutres (SIC6, SIC9), il n'est pas possible de formuler d'attentes.

L'ancienneté (ANC) étant une mesure de l'acquisition en capital humain spécifique, on s'attend à une relation significative et positive avec les salaires. Le terme quadratique de l'ancienneté (ANCC) devrait cependant indiquer une relation non-linéaire car la croissance du taux de salaire diminue au fil des ans.

On s'attend aussi à une relation significative et positive entre les salaires et certaines caractéristiques d'emploi, telles que le statut temps plein

(STAT1) et la syndicalisation (SYN1) (Simpson 1986, Doiron et Riddell 1994, etc.).

Plusieurs études ont aussi montré une relation entre les salaires et la taille de l'entreprise. Les plus grandes entreprises versant de meilleures rémunérations (Oi 1990, Thériault 1991) que les petites. On s'attend à une relation positive entre les salaires et la taille des entreprises. La variable omise TAI1 représentant les très petites entreprises (19 personnes ou moins), les coefficients des variables de taille (b_{33} , b_{34}) devraient être positifs.

Comme dans un premier temps, les estimations sont faites sur l'ensemble de l'échantillon, il n'est pas possible de formuler des attentes sur la variable de roulement (ROUL) et les raisons du roulement (RROUL1, RROUL2, RROUL3, RROUL4, RROUL5, RROUL6, RROUL8) qui seront ajoutées à l'équation salariale de base. En effet, nos hypothèses prédisent des relations différentes selon le sexe. Ces résultats nous fourniront cependant une première indication de l'importance de ces variables sur les salaires des individus.

Résultats des estimations salariales (échantillon)

Le tableau 16 regroupe les résultats. Avec un R^2 égal à 0.49, le pouvoir explicatif se compare bien à la plupart des modèles de ce type.

Tel qu'attendu, le coefficient de la variable SEXE est significatif et négatif, supposant ainsi que la détermination des salaires est différente selon le sexe et ce, à la défaveur des femmes. Les estimations salariales subséquentes s'effectueront donc séparément pour les femmes et les hommes. Par conséquent, nous ne discuterons pas en détails les résultats des estimations avec l'ensemble de l'échantillon. Cette discussion sera développée à partir des résultats selon le sexe.

Pour le moment, mentionnons seulement que dans l'ensemble, les variables sont significatives et ont le signe attendu, sauf la variable temps plein (STAT1) dont le signe est négatif mais non significatif. Pour les variables occupationnelles et sectorielles les résultats sont plus ambigus. Bien que significatifs, tous les coefficients des variables occupationnelles sont négatifs alors que ceux des variables sectorielles sont positifs. Les estimations selon le sexe fourniront peut-être de meilleures informations.

TABLEAU 16

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O. POUR L'ÉCHANTILLON ¹

VARIABLES	SEXE ²	SEXE et ROUL ³	SEXE et RROUL ⁴
Constante	1.822 ^a (53.649)	1.799 ^a (52.074)	1.826 ^a (53.789)
SEXE	- 0.199 ^a (- 29.660)	- 0.198 ^a (- 29.347)	- 0.199 ^a (- 29.585)
AGE1	- 0.117 ^a (- 9.426)	- 0.116 ^a (- 9.412)	- 0.110 ^a (- 8.866)
AGE3	0.094 ^a (9.788)	0.096 ^a (9.975)	0.094 ^a (9.722)
AGE4	0.155 ^a (14.447)	0.157 ^a (14.612)	0.154 ^a (14.335)
AGE5	0.115 ^a (9.643)	0.117 ^a (9.839)	0.114 ^a (9.592)
SCO2	0.071 ^a (6.594)	0.070 ^a (6.531)	0.070 ^a (6.545)
SCO3	0.125 ^a (11.052)	0.124 ^a (10.952)	0.126 ^a (11.111)
SCO4	0.151 ^a (11.486)	0.150 ^a (11.348)	0.153 ^a (11.624)
SCO5	0.234 ^a (19.011)	0.232 ^a (18.843)	0.236 ^a (19.159)
SCO6	0.411 ^a (29.613)	0.409 ^a (29.453)	0.411 ^a (29.606)
SCO7	0.135 ^a (8.880)	0.133 ^a (8.731)	0.137 ^a (8.983)
CIV1	0.106 ^a (13.453)	0.106 ^a (13.459)	0.106 ^a (13.443)
CIV3	0.096 ^a (6.897)	0.096 ^a (6.928)	0.096 ^a (6.921)

TABLEAU 16 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O. POUR L'ÉCHANTILLON

VARIABLES	SEXE	SEXE et ROUL	SEXE et RROUL
OCC2	- 0.185 ^a (- 19.309)	- 0.185 ^a (- 19.341)	- 0.185 ^a (- 19.304)
OCC3	- 0.239 ^a (- 17.540)	- 0.240 ^a (- 17.639)	- 0.240 ^a (- 17.631)
OCC4	- 0.335 ^a (- 31.111)	- 0.335 ^a (- 31.146)	- 0.334 ^a (- 31.020)
OCC5	- 0.224 ^a (- 9.311)	- 0.225 ^a (- 9.331)	- 0.224 ^a (- 9.316)
OCC6	- 0.160 ^a (- 13.421)	- 0.161 ^a (- 13.475)	- 0.160 ^a (- 13.432)
OCC8	- 0.234 ^a (- 17.163)	- 0.234 ^a (- 17.200)	- 0.234 ^a (- 17.143)
OCC9	- 0.082 ^a (- 4.902)	- 0.083 ^a (- 4.996)	- 0.081 ^a (- 4.879)
SIC2	0.295 ^a (10.128)	0.293 ^a (10.069)	0.295 ^a (10.165)
SIC3	0.166 ^a (5.496)	0.165 ^a (5.469)	0.166 ^a (5.483)
SIC4	0.348 ^a (10.710)	0.345 ^a (10.618)	0.348 ^a (10.717)
SIC5	0.252 ^a (8.065)	0.251 ^a (8.022)	0.252 ^a (8.042)
SIC6	0.071 ^a (2.345)	0.070 ^b (2.295)	0.071 ^b (2.347)
SIC7	0.192 ^a (5.995)	0.191 ^a (5.953)	0.190 ^a (5.929)
SIC8	0.114 ^a (3.819)	0.113 ^a (3.770)	0.114 ^a (3.808)
SIC9	0.226 ^a (7.303)	0.225 ^a (7.257)	0.227 ^a (7.325)

TABLEAU 16 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O. POUR L'ÉCHANTILLON

VARIABLES	SEXE	SEXE et ROUL	SEXE et RROUL
ANC	0.010 ^a (9.744)	0.011 ^a (10.171)	0.010 ^a (9.389)
ANCC	- 0.0001 ^a (- 3.855)	- 0.0002 ^a (- 4.228)	- 0.0001 ^a (- 3.534)
SYN1	0.142 ^a (20.655)	0.142 ^a (20.608)	0.141 ^a (20.477)
STAT1	- 0.0009 (- 0.112)	0.0001 (0.014)	- 0.0004 (- 0.047)
TAI2	0.089 ^a (10.075)	0.087 ^a (9.929)	0.088 ^a (9.985)
TAI3	0.174 ^a (22.506)	0.174 ^a (22.460)	0.174 ^a (22.470)
D88	0.002 (1.001)	0.003 (1.021)	0.002 (1.010)
D90	- 0.0003 (- 1.297)	- 0.0003 (- 1.268)	- 0.0002 (- 1.243)
ROUL		0.018 ^a (3.660)	
RROUL1			- 0.087 ^c (- 1.615)
RROUL2			- 0.131 ^a (- 2.440)
RROUL3			- 0.101 ^a (- 3.822)
RROUL4			- 0.008 (- 0.254)
RROUL5			- 0.091 ^a (- 2.903)
RROUL6			- 0.057 (- 1.545)
RROUL8			- 0.007 (- 0.219)

NOTES TABLEAU 16	
1	No. d'individus : 5 558 No. d'observations : 16 766
2	$R^2 = 0.4926$
3	$R^2 = 0.4930$
4	$R^2 = 0.4936$
a	$.01 < p$
b	$.05 < p \leq .01$
c	$.10 < p \leq .05$
*	Les statistiques « t » sont entre parenthèses.
*	Les catégories omises sont : AGE2 (20 - 24 ans) SCO1 (primaire) CIV2 (célibataires) OCC1 (administration et professions) OCC 9 = (OCC7 + OCC9) SIC1 (agriculture) TAII (19 personnes ou moins) D89 (1989) RROUL7 (fin d'emploi)

La même fonction salariale à laquelle on ajoute la variable roulement (ROUL), soit le nombre d'employeurs au cours des trois années, indique une relation positive et significative entre cette variable et les salaires, suggérant que la mobilité des individus contribue à améliorer leurs conditions de travail. Les travaux récents de P. Loprest (1992) montrent la même relation, mais un taux de croissance des salaires inférieur de 50% pour les femmes. Il sera donc intéressant de vérifier si ce résultat diffère selon le sexe. Les signes, les coefficients et les statistiques "t" des autres variables ne changent à peu près pas, sauf la variable temps plein (STAT1) dont le signe devient positif mais toujours non significatif.

Comme la banque de données fournit des informations sur les raisons du roulement, on peut estimer l'équation salariale en remplaçant la variable roulement (ROUL) par les raisons du roulement (RROUL)³. Ces variables sont: maladie ou invalidité (RROUL1), obligations personnelles ou familiales (RROUL2), fréquentation scolaire (RROUL3), a cherché un nouvel emploi (RROUL4), conditions de travail (RROUL5), a déménagé ou a pris sa retraite (RROUL6), fin de la relation d'emploi (RROUL7), autres (RROUL8).

Pour l'ensemble des variables, les résultats sont semblables sauf, encore une fois, pour la variable STAT1. Les raisons du roulement qui sont significatives ont un signe négatif. Pour bien comprendre la signification de ces relations, précisons que la variable omise (RROUL7) représente le roulement involontaire. Il s'agit de raisons telles que l'employeur déménage ou se retire des affaires, le caractère saisonnier de l'emploi, la mise-à-pied permanente en raison de conditions non-saisonniers, les conflits de travail ou le congédiement. Les résultats signifient qu'en le comparant au roulement involontaire, le roulement volontaire aurait un effet négatif sur les salaires. Les variables significatives sont la maladie ou invalidité (RROUL1), les obligations personnelles et familiales (RROUL2), la fréquentation scolaire (RROUL3) et les conditions de travail (RROUL5). Le salaire des individus serait affecté négativement par ces raisons de changer d'employeur. Mais, il est possible que ces résultats diffèrent selon le sexe.

En ce qui concerne l'influence du contexte économique sur les salaires, les résultats montrent qu'en le comparant à l'année 1989, le contexte économique de l'année 1988 (D88) aurait un effet positif sur les salaires alors que celui de l'année 1990 (D90) aurait un effet négatif. Les résultats sont similaires dans les trois équations mais les variables ne sont pas

significatives.

Ces mêmes estimations ont ensuite été réalisées séparément pour les femmes et les hommes. Avant de présenter les résultats des équations salariales pour les femmes et les hommes avec les variables ROUL et RROUL, nous discuterons de l'estimation du roulement.

Estimations du roulement

Un modèle théorique dans la tradition de L.A. Sjaastad (1962) sert de fondement à la majorité des études empiriques sur le roulement. Ce modèle suppose que les individus se comportent rationnellement et interprètent le roulement comme un investissement en capital humain. Ils analysent leur situation actuelle et la compare aux rendements potentiels de changer d'occupation. Leur décision dépend de l'information qu'ils possèdent sur ces rendements attendus. Le modèle théorique comprend donc une hypothèse implicite selon laquelle les individus se sélectionnent eux-mêmes comme mobiles ou non mobiles à partir des avantages comparatifs perçus.

Dépendamment de la question de recherche et du type de données disponibles, les études empiriques récentes sur le roulement estiment un modèle de durée (Light et Ureta 1992, Sicherman 1993, Spurr et Sueyoshi 1994, etc.), ou encore une fonction logistique (Klerman et Leibowitz 1990, Cregan et Johnston 1993, Kidd 1994, etc.). Ces modèles font intervenir l'ensemble des variables mesurables dont la théorie met en évidence le lien avec le roulement. En théorie, deux forces s'affrontent lorsqu'un individu prend la décision de changer d'employeur. Tout d'abord si on suppose que les individus investissent dans la recherche d'emploi et que le roulement représente une réponse aux gains perçus de la mobilité, on fait alors l'hypothèse qu'un tel investissement produit un rendement positif. Cependant, un individu qui change d'emploi perd le rendement de son capital humain spécifique accumulé. L'un ou l'autre des effets peut dominer.

Dans la littérature (Borjas et Rosen 1980, Simpson 1990, Kidd 1991, McLaughlin 1991, Sicherman 1993, Kidd 1994), les principales variables explicatives retenues comme influençant cette décision sont les caractéristiques personnelles comme l'âge, le sexe, la race, le statut civil, les enfants, etc., des variables de capital humain comme la scolarité et l'ancienneté ainsi que des variables reliées aux emplois telles que

l'occupation, le secteur d'activité, le statut d'emploi, la syndicalisation. La taille de l'entreprise n'est généralement pas retenue pour expliquer le roulement depuis que de nombreuses études ont montré qu'elle est une meilleure variable explicative des salaires (D.I. Mackay et al. 1971, Weiss et Landau 1984). Nous disposons de données sur ces variables.

Comme notre but est d'expliquer le changement ou non d'employeur plutôt qu'une tendance moyenne, la méthode retenue est l'estimation économétrique par une fonction logistique de la probabilité de changer d'employeur. La règle de décision est donnée par:

$$I = Y\mathbf{a} + u$$

I: une variable latente, non observable

Y: un vecteur des variables exogènes supposées corrélées avec la perception du gain

a: le vecteur des paramètres à estimer

u: le terme d'erreur

La partie observable du processus de décision est:

$I = 1$ si $I > 0$, c'est-à-dire si l'individu change d'employeur,

$I = 0$, autrement, c'est-à-dire si l'individu ne change pas d'employeur.

D'après ce modèle, les individus pour lesquels $I = 1$ et ceux pour lesquels $I = 0$ ne composent pas un échantillon choisi au hasard car il y a auto-sélection. Pour contrôler ce biais de sélection, nous estimerons l'inverse du ratio de Mill (λ) de la fonction logistique. Le λ est inversement relié à la probabilité de changer d'employeur. La fonction logistique génère alors une valeur prédite du λ , ensuite incluse dans l'équation salariale du groupe qui a changé d'employeur pour corriger le biais de sélection⁴.

L'estimation se fait donc en deux étapes: 1) estimation de la forme réduite de l'équation de roulement modélisée comme une fonction logistique représentant le processus de sélection; construction du ratio de Mill servant à la correction du biais de sélection; 2) estimation par moindres carrés ordinaires des équations salariales en ajoutant les ratios de Mill dans la série des régresseurs et en corrigeant pour l'hétéroscédasticité par la méthode de White.

Dans cette partie, nous présentons les résultats des estimations des fonctions logistiques. L'analyse des équations salariales corrigées fera l'objet de la prochaine sous-section.

Trois fonctions logistiques de la probabilité de changer d'employeur sont estimées. La première porte sur l'ensemble de l'échantillon, soit 5,558 individus représentant 16,766 pour les trois années et incluant la variable SEXE. Cette première estimation avec la variable sexe nous indiquant qu'elle est une variable explicative du roulement, les estimations sont ensuite présentées séparément pour les femmes et les hommes. Ils représentent respectivement 7,754 et 9,012 observations pour les trois années.

$$\begin{aligned} \text{ROULM} = & a_0 + a_1\text{SEXE} + a_2\text{SCO2} + a_3\text{SCO3} + a_4\text{SCO4} + a_5\text{SCO5} + \\ & a_6\text{SCO6} + a_7\text{SCO7} + a_8\text{ENF1D} + a_9\text{MEN2} + a_{10}\text{MEN3} + \\ & a_{11}\text{MEN4} + a_{12}\text{OCC1} + a_{13}\text{OCC2} + a_{14}\text{OCC3} + a_{15}\text{OCC5} + \\ & a_{16}\text{OCC6} + a_{17}\text{OCC8} + a_{18}\text{OCC9} + a_{19}\text{SIC1} + a_{20}\text{SIC2} + \\ & a_{21}\text{SIC3} + a_{22}\text{SIC4} + a_{23}\text{SIC5} + a_{24}\text{SIC7} + a_{25}\text{SIC8} + \\ & a_{26}\text{SIC9} + a_{27}\text{SYN1} + a_{28}\text{STAT1} + a_{29}\text{D88} + a_{30}\text{D90} \end{aligned}$$

La variable dépendante (ROULM) est une variable dichotomique de la probabilité de changer d'employeur.

Les variables explicatives comprennent des caractéristiques personnelles telles que le sexe (SEXE), une variable de capital humain, la scolarité (SCO2, SCO3, SCO4, SCO5, SCO6, SCO7), le nombre d'enfants d'âge préscolaire (ENF1D), les caractéristiques du ménage (MEN2, MEN3, MEN4) et des variables pour contrôler les caractéristiques des emplois:

l'occupation (OCC1, OCC2, OCC3, OCC5, OCC6, OCC8, OCC9), le secteur d'activité (SIC1, SIC2, SIC3, SIC4, SIC5, SIC7, SIC8, SIC9), la syndicalisation (SYN1) et le statut d'emploi (STAT1). D88 et D90 sont les variables de contexte économique. Les définitions détaillées de toutes les variables sont à l'Annexe 2.

Une précision s'impose sur la variable occupation. On se rappellera lors de la présentation des statistiques descriptives de l'échantillon que très peu de femmes ont une occupation reliée à la construction, soit 9 femmes représentant 0,4% de l'échantillon féminin. L'utilisation de cette variable (OCC7) dans la fonction logistique empêchant le modèle d'atteindre son point de convergence, nous avons additionné ces observations à l'occupation "autres" (OCC9).

La théorie économique ne fournit pas de prédiction claire de l'effet des variables de capital humain sur le roulement. Selon la théorie du capital humain, si les individus plus scolarisés sont aussi ceux qui reçoivent plus de formation spécifique, la relation serait négative entre le roulement et la scolarité. Par contre, selon la théorie de la recherche d'emploi, les individus scolarisés sont aussi ceux qui ont un salaire de départ plus élevé car ils ont accès à un plus vaste marché comprenant une plus

grande variété d'occupations. Qu'ils vivent une période de chômage ou non, ils sont aussi plus efficaces dans leur recherche d'emploi (Mincer 1988). Mais, comme les individus plus scolarisés ont aussi un salaire de réserve plus élevé, le signe est ambigu.

En ce qui concerne les autres variables, bien que la théorie en identifie plusieurs qui ont un lien avec le roulement, nous avons vu que deux forces s'affrontent et que par conséquent les signes sont imprécis.

Toutefois, de notre modèle conceptuel découlent plusieurs attentes. Si les femmes adoptent des comportements rationnels qui les font paraître instables aux yeux des employeurs, on s'attend d'abord à une relation significative et positive entre le roulement et la variable SEXE. Si ces comportements sont rationnels, ce sont les femmes qui ont des responsabilités familiales qui seraient incitées à changer d'employeur. On s'attend donc à une relation significative et positive entre le roulement et la variable ENF1D (enfant d'âge pré-scolaire). La catégorie omise (ENF2D, ENF3D) comprenant les enfants d'âge scolaire, le coefficient (a_8) de la variable ENF1D devrait être positif. De la même façon, les coefficients (a_{10} , a_{11}) des variables de ménages composés d'enfants (MEN3, MEN4) devraient être positifs comparativement aux femmes sans

conjoint et sans enfants (MEN1).

Si ces comportements rationnels découlent des décisions des employeurs, les conditions de travail seraient les plus importantes variables explicatives du roulement des femmes. On s'attend alors à une relation significative et négative entre le roulement des femmes et les bonnes conditions de travail (SYN1, STAT1) et positive avec les moins bonnes conditions de travail, c'est-à-dire les occupations et les secteurs d'activité à prédominance féminine (OCC1, OCC2, OCC3, SIC7, SIC8). La catégorie occupationnelle omise (OCC4) étant à prédominance féminine, la taille et le signe des coefficients (a_{12} , a_{13} , a_{14}) devraient varier selon le taux de féminité de chacune de ces occupations. Le secteur d'activité omis (SIC6) étant neutre, les signes des coefficients a_{24} et a_{25} devraient être positifs. Les coefficients des conditions de travail en plus d'être significatifs devraient mettre en évidence un poids plus important de ces variables comparativement aux autres (scolarité, enfants, ménages).

Résultats des estimations du roulement

Le tableau 17 présente les résultats des estimations des fonctions logistiques. Pour les trois équations, la valeur du test de vraisemblance

TABLEAU 17

FONCTION LOGISTIQUE DE LA PROBABILITÉ DE CHANGER
D'EMPLOYEUR POUR L'ÉCHANTILLON, LES FEMMES ET LES HOMMES

VARIABLES	ÉCHANTILLON ¹	FEMMES ²	HOMMES ³
Constante	1.333 ^a (0.138)	1.920 ^a (0.211)	0.938 ^a (0.187)
SEXE	0.318 ^a (0.053)		
SCO2	- 0.582 ^a (0.091)	- 0.676 ^a (0.165)	- 0.529 ^a (0.110)
SCO3	- 0.431 ^a (0.095)	- 0.675 ^a (0.168)	- 0.276 ^b (0.118)
SCO4	- 0.957 ^a (0.101)	- 1.246 ^a (0.173)	- 0.752 ^a (0.129)
SCO5	- 0.868 ^a (0.098)	- 1.083 ^a (0.170)	- 0.778 ^a (0.126)
SCO6	- 0.775 ^a (0.112)	- 1.185 ^a (0.186)	- 0.489 ^a (0.148)
SCO7	- 0.838 ^a (0.119)	- 0.998 ^a (0.217)	- 0.755 ^a (0.144)
ENF1D	0.068 (0.062)	0.382 ^a (0.102)	- 0.162 ^b (0.080)
MEN2	0.108 (0.073)	- 0.069 ^b (0.107)	0.239 ^b (0.101)
MEN3	0.128 ^b (0.066)	0.093 ^b (0.100)	- 0.122 (0.090)
MEN4	0.085 (0.105)	0.204 ^b (0.148)	- 0.108 (0.153)

TABLEAU 17 (suite)

FONCTION LOGISTIQUE DE LA PROBABILITÉ DE CHANGER
D'EMPLOYEUR POUR L'ÉCHANTILLON, LES FEMMES ET LES HOMMES

VARIABLES	ÉCHANTILLON	FEMMES	HOMMES
OCC1	0.283 ^a (0.082)	0.135 (0.117)	0.407 ^a (0.121)
OCC2	0.076 (0.086)	0.028 (0.115)	0.160 (0.152)
OCC3	- 0.249 ^b (0.109)	- 0.201 (0.158)	- 0.262 ^c (0.155)
OCC5	- 0.210 (0.179)	- 0.433 (0.420)	- 0.118 (0.207)
OCC6	- 0.179 ^c (0.102)	- 0.340 ^c (0.197)	- 0.107 (0.130)
OCC8	- 0.009 (0.114)	0.064 (0.270)	0.043 (0.140)
OCC9	- 0.486 ^a (0.124)	0.214 (0.460)	- 0.352 ^b (0.150)
SIC1	0.068 (0.224)	0.086 (0.422)	0.083 (0.273)
SIC2	- 0.206 (0.160)	- 0.002 (0.375)	- 0.292 (0.185)
SIC3	0.336 ^a (0.087)	0.275 ^c (0.161)	0.334 ^a (0.108)
SIC4	- 0.537 ^a (0.123)	0.165 (0.284)	- 0.704 ^a (0.150)
SIC5	0.175 (0.111)	- 0.069 (0.191)	0.241 ^c (0.139)
SIC7	0.225 ^b (0.116)	0.421 ^a (0.153)	- 0.008 (0.181)
SIC8	- 0.170 ^b (0.080)	- 0.030 (0.115)	- 0.325 ^a (0.116)
SIC9	- 0.139 (0.105)	- 0.264 ^c (0.155)	- 0.027 (0.145)

TABLEAU 17 (suite)

**FONCTION LOGISTIQUE DE LA PROBABILITÉ DE CHANGER
D'EMPLOYEUR POUR L'ÉCHANTILLON, LES FEMMES ET LES HOMMES**

VARIABLES	ÉCHANTILLON	FEMMES	HOMMES
SYN1	0.649 ^a (0.050)	0.820 ^a (0.081)	0.555 ^a (0.065)
STAT1	0.659 ^a (0.055)	0.470 ^a (0.071)	1.040 ^a (0.087)
D88	- 0.010 (0.168)	- 0.300 (0.269)	- 0.183 (0.234)
D90	0.364 (0.330)	0.262 (0.543)	0.397 (0.418)

NOTES TABLEAU 17

1	No. d'individus : 5 558 No. d'observations : 16 766 Log likelihood : 14060.345 $X^2 = 809.496$ avec 30 DL	* Les écarts-types sont entre parenthèses. * Les catégories omises sont : SCO1 (primaire) ENF2D et ENF3D (enfants d'âge scolaire) MEN1 (pas conjoint, pas enfants) OCC4 (services) OCC 9 = (OCC7 + OCC9) SIC6 (commerce) D89 (1989)
2	No. d'observations : 7 754 Log likelihood : 6244.965 $X^2 = 323.922$ avec 29 DL	
3	No. d'observations : 9 012 Log likelihood : 7674.486 $X^2 = 611.670$ avec 29 DL	
a .01 < p		
b .05 < p ≤ .01		
c .10 < p ≤ .05		

de l'ajustement de la spécification mène au rejet de l'hypothèse nulle selon laquelle la pente des coefficients est égale à zéro. Pour l'échantillon, la valeur du test statistique est 809.50, valeur très supérieure à celle du $X^2(30) = 43.77$; pour les femmes, la valeur du test est 323.92, encore une fois très supérieure à celle du $X^2(29) = 42.56$ de même que pour les hommes, estimation pour laquelle la valeur du test est de 611.67, supérieure à celle du $X^2(29) = 42.56$.

Tel qu'attendu, la première estimation montre une relation significative et positive entre la probabilité de quitter son emploi et la variable SEXE. Bien que les femmes aient le même roulement moyen que les hommes (Tableau 14), elles adopteraient des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs. D'autres caractéristiques spécifiques aux femmes et non mesurées par le modèle expliqueraient leur roulement. Dans la littérature, les résultats sur la relation entre le sexe et le roulement varient autant que les définitions elles-mêmes. Certains auteurs utilisent des taux sectoriels de concentration de la main-d'oeuvre féminine comme définition du sexe (Pencavel 1970, Parsons 1972, Barnes et Jones 1974). Ces études estiment habituellement le roulement par M.C.O. et leurs résultats sont contradictoires. Des études plus récentes (Viscusi 1980, Meitzen 1986, Blau et Kahn 1981, Lacroix et al. 1990, etc.)

utilisent plutôt des taux de roulement sectoriels selon le sexe. En tenant compte des caractéristiques personnelles et de l'emploi, leurs résultats montrent des différences de roulement selon le sexe très réduites et même parfois nulles. Comme les nôtres indiquent que le comportement de mobilité peut s'expliquer différemment selon le sexe, il est préférable d'analyser séparément le roulement des femmes et des hommes.

Les deux autres équations présentent les résultats de ces estimations. Le modèle est estimé sur 7,754 observations pour les femmes et 9,012 pour les hommes.

Pour les femmes et les hommes, les variables de scolarité sont toutes significatives et ont une relation négative avec la probabilité de changer d'employeur. Des niveaux de scolarité supérieurs aux études primaires (SCO1) réduisent le roulement et ce, d'autant plus que la scolarité s'élève. Ces résultats vont dans le sens de la théorie du capital humain selon laquelle les individus plus scolarisés sont aussi ceux qui reçoivent plus de formation spécifique. Dans ce cas, la relation prédite est négative. Les personnes plus scolarisées fonctionnent dans un marché interne qui leur offre un meilleur contrôle sur la gestion de leur carrière. Il y aurait alors plus d'avantages à s'élever dans la hiérarchie qu'à changer d'employeur.

Les coefficients plus importants pour les femmes signifient, qu'à niveau de scolarité égal, elles seraient moins incitées que les hommes à changer d'employeur.

Des études récentes qui utilisent la même méthodologie et le même type de banques de données (Osberg al. 1986, Kidd 1991, Borjas et Rosen 1980 (US), Marshal et Zarkin 1987 (US)) trouvent cependant une corrélation positive entre la scolarité et la probabilité de quitter alors que des études antérieures (Block 1978, Kiefer 1985, Weiss et Landau 1984) obtenaient une relation négative. Toutefois, M.P. Kidd (1994) observe une relation non significative entre la scolarité et la probabilité de quitter.

Lorsqu'on examine les caractéristiques familiales, comme la présence d'enfants d'âge pré-scolaire et la composition du ménage, les résultats pour les femmes sont à l'opposé de ceux des hommes. Tel qu'attendu, la présence d'enfants d'âge pré-scolaire (ENF1D), comparativement à celle d'enfants d'âge scolaire, augmente la mobilité des femmes. Pour les hommes, cette relation est négative. Ainsi, les jeunes enfants (0-5 ans) seraient une source de mobilité pour les femmes et de stabilité pour les hommes. N. Sicherman (1993) obtient une relation négative entre la présence des enfants et le roulement, pour les deux sexes, mais sans

différenciation d'âge.

Ce comportement différent entre les femmes et les hommes peut avoir la même raison à l'origine, les responsabilités familiales. Les femmes peuvent accorder plus d'importance au soin de leurs jeunes enfants, qu'au travail, alors que les hommes cherchent possiblement à consolider leurs acquis sur le marché du travail pour garantir une meilleure sécurité financière à la cellule familiale. Ces comportements correspondent à la division sexuelle des rôles dans la société selon laquelle on attribue aux hommes la responsabilité de faire vivre leur famille et aux femmes celle de s'occuper des enfants. Comme le revenu de l'épouse représente une plus faible contribution au revenu familial que celui du conjoint, ces décisions seraient rationnelles. Les résultats sur les variables de composition des ménages renforcent cette explication.

En effet, les signes sont tous inversés, bien que deux variables (MEN3, MEN4) ne soient pas significatives pour les hommes. Un ménage composé d'un conjoint uniquement (MEN2) a un effet négatif et significatif sur la mobilité des femmes alors que cet effet est positif et significatif sur celle des hommes. La taille des coefficients indique que cet effet est même plus fort pour les hommes que pour les femmes.

Plusieurs raisons peuvent expliquer que les femmes qui vivent en couple, mais qui n'ont pas d'enfants, soient plus stables que les célibataires. Tout d'abord, il est possible qu'elles aient un projet de carrière chez leur employeur. En effet, plutôt que de chercher à se déplacer d'un employeur à l'autre pour améliorer leur situation sur le marché du travail, la présence du conjoint les rend moins mobiles géographiquement et les amène plutôt à tenter de gravir les échelons chez leur employeur actuel. Il est aussi possible que la présence du conjoint leur assure une certaine sécurité financière qui réduit leur incitation à améliorer leur situation sur le marché du travail en changeant d'employeur, particulièrement si ces femmes envisagent avoir des enfants et se retirer temporairement ou définitivement du marché.

Contrairement aux femmes, les hommes qui vivent en couple, sans avoir d'enfants, seraient plus disposés que les célibataires à changer d'employeur. La même raison que celle évoquée précédemment pour les femmes peut avoir un effet contraire pour les hommes. Il est possible que le fait d'avoir une conjointe leur assure une certaine sécurité financière qui leur permet de prendre plus de risques que les célibataires sur le marché du travail en changeant d'employeur, surtout s'ils veulent stabiliser au mieux leur situation avant d'avoir des enfants.

Par contre, tel qu'attendu, qu'il y ait ou non un conjoint (MEN3, MEN4) un ménage composé d'enfants a un effet positif sur le roulement des femmes et négatif, mais non significatif, sur celui des hommes. Les femmes qui sont les plus instables comparativement aux célibataires sont dans une situation de monoparentalité. Les familles monoparentales étant parmi les plus pauvres de notre société, on peut penser que ces femmes passent d'un emploi à l'autre, soit volontairement, en cherchant à améliorer leur situation, ou involontairement, parce qu'elles occupent des emplois précaires.

En somme, même si les caractéristiques de notre échantillon féminin et masculin sont très similaires en ce qui concerne les enfants et les caractéristiques du ménage, les résultats montrent des différences significatives. Les responsabilités familiales augmentent la mobilité des femmes et réduit celle des hommes.

Quelques variables occupationnelles et sectorielles expliquent la probabilité de roulement des femmes et des hommes. Pour les femmes, seule la variable OCC6 (transformation) a une relation significative et négative avec leur roulement. Comparativement aux occupations de service (OCC4), les occupations reliées à la transformation diminuent la

probabilité de changer d'employeur. Il s'agit d'ailleurs d'occupations dans lesquelles on retrouve moins de femmes (22%) comparativement aux occupations de services (55%). Le fait d'être dans une occupation à prédominance masculine aurait un effet négatif sur le roulement des femmes.

Pour les hommes, OCC1 (administration et professions) a une relation positive et significative avec le roulement des hommes alors que OCC3 (vente) et OCC9 (construction et autres) ont une relation négative. Les occupations OCC1 et OCC3 sont à prédominance féminine (52% et 55%) alors que celles du groupe OCC9 sont à prédominance masculine (54%). Donc, la prédominance féminine ou masculine des occupations n'explique pas la probabilité de changer d'employeur des hommes. Dans son étude sur le roulement des hommes, M.P. Kidd (1994) n'obtenait aucune variable significative au plan occupationnel.

Comparativement au secteur du commerce, qui est neutre en terme de composition hommes/femmes (50%), SIC3 (manufacturier) et SIC7 (finances) ont une relation positive avec le roulement des femmes alors que le secteur SIC9 (public) a une relation négative. L'instabilité des femmes qui travaillent dans le secteur manufacturier et le secteur des

finances serait plus importante que dans le commerce. Au contraire, les femmes qui travaillent dans le secteur public seraient plus stables. Seul le résultat sur la variable SIC7 va dans le sens des attentes formulées.

Pour les hommes, les secteurs SIC3 (manufacturier) et SIC5 (transport) ont une relation positive avec le roulement des hommes alors que dans les secteurs SIC4 (construction) et SIC8 (services), les hommes ont une plus faible probabilité de changer d'employeur. Pour le secteur manufacturier, significatif et positif aussi pour les femmes, la taille du coefficient ne distingue pas sensiblement les deux groupes. Les hommes et les femmes auraient donc le même comportement de mobilité dans le secteur manufacturier comparativement au secteur du commerce. Sauf en ce qui concerne le secteur de la construction, ces résultats correspondent à ceux de M.P. Kidd (1994).

Il semble que l'effet de concentration de la main-d'oeuvre selon le sexe d'un secteur d'activité n'explique pas la probabilité de changer d'employeur. En effet, le secteur manufacturier, plus concentré en main-d'oeuvre masculine (72%), a un effet positif sur le roulement des femmes et des hommes. De plus, les secteurs de la construction et du transport qui ont une forte concentration masculine (88% et 73%) ont

respectivement un effet négatif et positif sur le roulement des hommes. Dans les services, secteur à forte concentration féminine (66%), l'effet est négatif et significatif pour les hommes et négatif bien que non significatif pour les femmes. Il n'est donc pas possible de dégager une tendance de roulement selon la concentration en main-d'oeuvre féminine ou masculine dans un secteur d'activité donné.

En ce qui concerne les occupations et les secteurs d'activité, les résultats obtenus ne correspondent pas aux résultats attendus. Bien que les coefficients des variables OCC1 et OCC2 aient le signe positif attendu, ils ne sont pas significatifs. Le résultat sur le coefficient de OCC3 est contraire aux attentes. Au plan sectoriel, seule la variable SIC7 a le signe attendu et est significative.

Contrairement aux attentes, le fait d'être syndiqué et de travailler à temps plein a un effet positif sur la probabilité de roulement et ce, tant pour les femmes que pour les hommes. Ces résultats sont assez surprenants, surtout en ce qui concerne la syndicalisation, car les auteurs trouvent généralement une relation négative entre la syndicalisation et la mobilité (Kidd 1994, 1991; McLaughlin 1991; Osberg et al. 1986). A. Light et M. Ureta (1992) avaient cependant trouvé une relation positive

entre la syndicalisation et le roulement des femmes. Les auteurs utilisaient un échantillon du "National Longitudinal Surveys of Labor Market Experience (NLS)" composé de 3,944 hommes et 3,647 femmes suivis de l'âge de 24 à 31 ans, soit sur une période de 7 années. L'estimation d'un modèle de durée montre une relation négative entre la syndicalisation et le roulement pour les hommes et positive pour les femmes. Les auteurs croient qu'un contexte économique difficile qui aurait affecté fortement des secteurs syndiqués à forte concentration féminine pourrait expliquer cette relation positive entre syndicalisation et roulement chez les femmes. Des travailleuses syndiquées auraient pu être victimes de mises-à-pied ou de fermetures d'entreprises.

Dans notre échantillon, seulement 37,4% des femmes sont syndiquées et la main-d'oeuvre féminine est fortement concentrée dans les secteurs des services, du commerce et manufacturier. L'explication de A. Light et M. Ureta (1992) peut-elle s'appliquer à la situation de ces femmes? De plus, peut-on croire qu'il y aurait eu des changements si importants depuis 1988, que la relation entre la syndicalisation et le roulement soit complètement inversée et ce, tant pour les hommes que pour les femmes. Des études utilisant des banques de données plus récentes que celles des auteurs pré-cités confirmeront peut-être cette tendance. Même si, a

priori, ces résultats sont imprévus, il n'en demeure par moins qu'il y a une cohérence entre le fait de travailler à temps plein et d'être syndiqué et que les coefficients sont fortement significatifs et vont dans le même sens.

Les variables de contexte économique ont des signes opposés. Alors que l'année 1988 (D88) aurait eu un effet négatif sur le roulement des femmes et des hommes, cet effet est positif pour l'année 1990 (D90). Ce résultat peut s'expliquer par le fait que la récession était à nos portes en 1988, réduisant ainsi le roulement volontaire. Quant à l'année 1990, le contexte économique plus difficile peut avoir eu pour effet d'accroître le roulement involontaire. Cependant, les variables ne sont pas significatives.

Que peut-on conclure en ce qui concerne les attentes découlant du modèle conceptuel? Si les femmes adoptaient des comportements rationnels qui les faisaient paraître instables aux yeux des employeurs, on devait trouver une relation significative et positive entre le roulement et la variable SEXE, ce qui a été confirmé à un niveau de signification élevé. De plus, si ces comportements étaient rationnels, les femmes ayant des responsabilités familiales devaient être incitées plus que les autres à changer d'employeur. On s'attendait donc à une relation significative et

positive entre le roulement et la variable ENF1D (enfant d'âge préscolaire), ce qui a aussi été confirmé à un niveau de signification élevé. De la même façon, les coefficients des variables de ménages composés d'enfants (MEN3, MEN4) devaient être significatifs et positifs comparativement aux femmes sans conjoint et sans enfants, ce qui a été confirmé.

Si ces comportements rationnels découlaient des décisions des employeurs, les conditions de travail devaient être les plus importantes variables explicatives du roulement des femmes. On s'attendait alors à une relation significative et négative entre le roulement des femmes et les bonnes conditions de travail (SYN1, STAT1) et positive avec les moins bonnes conditions de travail, c'est-à-dire les occupations et les secteurs d'activité à prédominance féminine (OCC1, OCC2, OCC3, SIC7, SIC8). Les coefficients des conditions de travail en plus d'être significatifs devaient mettre en évidence un poids plus important de ces variables comparativement aux autres (scolarité, enfants, ménages). Seule la variable SIC7 a répondu aux attentes.

Estimations salariales corrigées

Tel qu'expliqué précédemment, les individus composant cet échantillon s'étant auto-sélectionnés, il fallait contrôler ce biais de sélection potentiel. Les régresseurs générés (LAMBI) par le calcul de l'inverse du ratio de Mill étant significatifs, nous avons choisi de retenir uniquement les équations salariales corrigées aux fins de l'analyse⁵. Les résultats étant aussi entachés d'hétéroscédasticité, ils ont été corrigés par la méthode de White (1980).

Ces estimations ont été faites pour les femmes et les hommes qui ont changé d'employeur (ROULM = 1), soit 1,167 observations pour les femmes et 1,554 pour les hommes, sur les trois années. La première série d'estimations comprend la variable ROUL alors que la seconde inclut les raisons du roulement (RROUL1, RROUL2, RROUL3, RROUL4, RROUL5, RROUL6, RROUL8).

Comme dans un premier temps, les estimations salariales étaient faites sur l'ensemble de l'échantillon, il n'était pas possible de formuler des attentes sur les variables de roulement (ROUL) et de raisons du roulement (RROUL1, RROUL2, RROUL3, RROUL4, RROUL5, RROUL6,

RROUL8), nos hypothèses prédisant des relations différentes selon le sexe. Nous pouvons maintenant les préciser.

Si le roulement est un critère implicite d'affectation des femmes aux emplois, il devrait être une variable explicative de leurs conditions de travail, approximées par leurs salaires. Les femmes étant affectées aux emplois minimisant les coûts du roulement, on s'attend à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et leur roulement (ROUL). La relation attendue entre les salaires des hommes et leur roulement peut être sensiblement différente. Dans la mesure où les hommes sont carriéristes, les salaires montreraient une relation significative et positive avec leur roulement.

Les tests économétriques devaient aussi nous permettre d'analyser la relation entre les différentes raisons du roulement des femmes et leurs conditions de travail. Les raisons stéréotypées féminines seraient celles qui influenceraient le plus la perception des employeurs et les confirmeraient dans leur croyance d'une plus grande instabilité des femmes. Elles seraient prises en considération au moment de l'affectation aux emplois et devraient, plus que toutes autres raisons, avoir un effet négatif sur les conditions de travail des femmes. Il s'agit de changements

d'employeurs pour des raisons telles que la maladie (RROUL1), les obligations personnelles et familiales (RROUL2), le déménagement (RROUL6). On s'attend à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et ces raisons du roulement.

Résultats des estimations salariales corrigées

Les tableaux 18 et 19 présentent les résultats des équations salariales estimées selon le sexe. Les estimations ont été faites par M.C.O. et corrigées pour le biais de sélection et d'hétéroscédasticité. Pour fins de comparaison, les tableaux 34 et 35 de l'Annexe 3 regroupent les résultats des estimations avec et sans corrections.

Les deux équations ont un pouvoir explicatif qui se compare avantageusement à ce qu'on retrouve dans la littérature, $R^2 = .46$ pour les femmes et $.49$ pour les hommes.

Examinons d'abord les résultats de l'équation salariale comprenant la variable ROUL (Tableau 18). Comme de nombreuses études sur les variables explicatives des salaires, celles associées au capital humain (âge, scolarité, ancienneté) sont, dans l'ensemble, significatives et ont une

TABLEAU 18

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES
HOMMES, AVEC LA VARIABLE ROUL

VARIABLES	FEMMES ¹	HOMMES ²
Constante	1.819 ^a (10.119)	1.955 ^a (17.572)
AGE1	- 0.145 ^a (- 3.899)	- 0.105 ^a (-3.272)
AGE3	0.084 ^a (2.506)	0.095 ^a (3.392)
AGE4	0.106 ^a (2.624)	0.161 ^a (4.873)
AGE5	0.141 ^a (2.634)	0.171 ^a (4.099)
SCO2	0.001 (0.022)	- 0.0004 (-0.010)
SCO3	0.039 (0.598)	0.028 (0.678)
SCO4	0.066 (0.854)	- 0.037 (- 0.768)
SCO5	0.095 (1.304)	0.035 (0.742)
SCO6	0.297 ^a (3.720)	0.331 ^a (6.266)
SCO7	0.124 (1.471)	0.007 (0.126)
CIV1	- 0.004 (- 0.132)	0.083 ^a (3.198)
CIV3	0.120 ^b (2.053)	0.134 ^b (2.290)

TABLEAU 18 (suite)

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES
HOMMES, AVEC LA VARIABLE ROUL

VARIABLES	FEMMES	HOMMES
OCC2	- 0.249 ^a (- 7.320)	-0.344 ^a (- 7.295)
OCC3	- 0.239 ^a (- 4.557)	-0.218 ^a (- 4.528)
OCC4	- 0.571 ^a (- 14.117)	- 0.328 ^a (- 8.158)
OCC5	- 0.221 (- 1.451)	- 0.291 ^a (-4.113)
OCC6	- 0.434 ^a (- 6.213)	- 0.087 ^b (- 2.111)
OCC8	- 0.436 ^a (- 4.636)	- 0.188 ^a (-4.233)
OCC9	- 0.078 (- 0.488)	- 0.041 (-0.773)
SIC2	- 0.245 (-1.348)	0.293 ^a (3.756)
SIC3	0.212 (1.286)	0.150 ^c (1.745)
SIC4	0.165 (0.924)	0.300 ^a (3.182)
SIC5	0.280 ^c (1.655)	0.166 ^c (1.825)
SIC6	- 0.014 (- 0.087)	- 0.037 (- 0.420)
SIC7	0.196 (1.185)	0.188 ^c (1.879)
SIC8	0.160 (0.999)	0.083 (0.954)
SIC9	0.138 (0.845)	0.110 (1.217)

TABLEAU 18 (suite)

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC LA VARIABLE ROUL

VARIABLES	FEMMES	HOMMES
ANC	0.002 (0.148)	0.008 (1.200)
ANCC	- 0.0003 (- 0.591)	- 0.0007 ^a (- 2.260)
SYN1	0.291 ^a (6.983)	0.182 ^a (6.716)
STAT1	- 0.028 (- 0.901)	- 0.009 (- 0.230)
TAI2	0.079 ^a (2.354)	0.058 ^b (2.254)
TAI3	0.050 ^c (1.738)	0.199 ^a (8.090)
D88	0.012 (0.014)	0.010 (0.190)
D90	- 0.087 (- 1.415)	- 0.035 (- 1.329)
ROUL	0.048 ^b (2.232)	0.010 (0.671)
LAMBI	- 0.043 ^c (- 1.848)	- 0.079 ^c (- 1.647)

NOTES TABLEAU 18

1	No. d'observations : 1 167 (ROULM = 1) R ² = 0.4582	* Les statistiques « t » sont entre parenthèses.
2	No. d'observations : 1 554 (ROULM = 1) R ² = 0.4871	* Les catégories omises sont :
a	.01 < p	AGE2 (20 - 24 ans)
b	.05 < p ≤ .01	SCO1 (primaire)
c	.10 < p ≤ .05	CIV2 (célibataires)
		OCC1 (administration et professions)
		OCC 9 = (OCC7 + OCC9)
		SIC1 (agriculture)
		TAI1 (19 personnes ou moins)
		D89 (1989)

relation positive avec le salaire. La taille des coefficients significatifs ne distingue pas sensiblement les résultats des femmes et des hommes.

Tant pour les femmes que pour les hommes, toutes les variables d'âge sont significatives, indiquant une croissance des salaires avec l'âge. Les résultats sont légèrement supérieurs pour les hommes.

Parmi les variables de scolarité, seule la variable SCO6 (diplôme universitaire) a une relation significative et positive avec les salaires. Les coefficients sont d'ailleurs fortement significatifs, faisant ainsi ressortir l'importance des études universitaires sur la rémunération des hommes et des femmes.

Les variables d'ancienneté, bien que non significatives ont les signes attendus. L'ancienneté (ANC) a une relation positive avec les salaires et sa forme quadratique (ANCC) montre une relation négative, indiquant ainsi une réduction du taux de croissance des salaires au fil des ans. Cette dernière variable est significative pour les hommes.

Comparativement aux célibataires, le fait d'être mariés (CIV1) aurait un effet positif sur la rémunération des hommes. Au contraire, pour les

femmes, la relation est négative, bien que non significative. Ces résultats vont dans le même sens que de nombreux travaux (Gunderson et Riddell 1990, 1993, Gunderson 1994, etc). La variable CIV3 (séparés ou divorcés) montre aussi une relation positive et significative avec les salaires des femmes et des hommes. Les personnes séparées ou divorcées ainsi que les hommes mariés auraient un avantage comparatif sur les célibataires.

Lorsqu'on les compare à la catégorie OCC1 (administration et professions), toutes les catégories occupationnelles ont une relation négative avec les salaires. Seules OCC5 (primaires) pour les femmes et OCC9 (construction et autres occupations) pour les deux groupes ne sont pas significatives.

Les coefficients des variables OCC2, OCC3 et OCC4 ont le signe attendu et sont significatives. Bien que le taux de féminité de OCC3 (ventes) et OCC4 (services) soit le même (55%), le coefficient de la catégorie "Services" indique un désavantage beaucoup plus important à travailler dans ces occupations comparativement à celles de la catégorie OCC1. La catégorie OCC1 regroupe 31,2% de femmes et 24,2% d'hommes et comprend des occupations généralement très bien rémunérées. Il n'est donc pas surprenant que ces occupations offrent un avantage comparatif

significatif en terme de rémunération. Toutefois, il faut se rappeler que dans la catégorie "Administration et professions", les femmes sont surtout concentrées dans les occupations reliées aux soins (7,3%) et à l'enseignement élémentaire et secondaire (5,7%) alors que les hommes occupent surtout les postes de direction (4,9%) et reliés à l'administration et la direction (4,6%), postes généralement mieux rémunérés.

On s'attendait cependant à ce que les occupations à prédominance masculine (OCC5, OCC6, OCC8, OCC9) offrent aux femmes des avantages salariaux significatifs, ce qui n'est pas le cas. Tous les coefficients sont négatifs. Donc, comparativement aux occupations de la catégorie "Administration et professions", il n'y aurait pas d'avantages comparatifs pour les femmes à travailler dans des occupations à très forte concentration masculine.

Si on examine les résultats concernant les secteurs d'activité, on peut observer que les occupations sont de meilleures variables explicatives des salaires des femmes. En effet, pour les femmes, seule la variable SIC5 (transport) est significative et a une relation positive avec les salaires. Il s'agit d'un secteur où la présence féminine est très faible (4,3%). Il serait donc intéressant pour les femmes de travailler dans un secteur "non-

traditionnel". Pour les hommes, SIC2 (primaire), SIC3 (manufacturier), SIC4 (construction), SIC5 (transport) et SIC7 (finances) ont une relation significative et positive avec leurs salaires. Outre le secteur des finances, ce sont tous des secteurs d'activité où l'on retrouve une plus forte proportion d'hommes que de femmes.

La variable SYN1 (syndicalisation) a une relation positive et significative avec les salaires des femmes et des hommes indiquant ainsi un avantage salarial par rapport aux non-syndiqués. Les coefficients sont à peu près de la même taille pour les deux groupes. Ces résultats vont dans le sens des attentes car les travailleuses et les travailleurs syndiqués ont un meilleur pouvoir de négociation et occupent habituellement les emplois à temps plein. Il n'est donc pas surprenant que la variable STAT1 (temps plein) dont le signe est négatif ne soit pas significative.

On remarque aussi que les femmes et les hommes qui travaillent dans des entreprises de 20 personnes et plus (TAI2, TAI3) sont favorisées par rapport à celles qui sont dans des entreprises de 19 personnes et moins. Les coefficients sont positifs et significatifs. Ces résultats correspondent à ceux que l'on retrouve habituellement dans la littérature (Weiss et Landau 1984, Thériault 1991).

Les variables de contexte économique (D88, D90) présentent toujours la même relation avec les salaires: positive pour l'année 1988 et négative pour l'année 1990. Toutefois, les coefficients ne sont pas significatifs.

Contrairement à nos attentes, la variable ROUL (nombre d'employeurs) indique une relation positive avec les salaires, bien que non significative pour les hommes. Ces résultats confirment ceux que nous obtenions avec l'ensemble de l'échantillon (Tableau 16). Le roulement, particulièrement celui des femmes, contribuerait à améliorer leurs conditions de travail. Les québécoises qui ont changé d'employeur entre 1988 et 1990 ont connu une croissance de leur taux de salaire d'environ 5%. M.G. Abbott et C.M. Beach (1994) arrivent à la même conclusion. Les auteurs utilisent les données de l'Enquête sur l'activité 1986-1987 pour analyser l'impact de la mobilité sur la croissance des salaires des femmes canadiennes. Les résultats indiquent que les canadiennes qui ont changé d'emploi en 1986 ont vu leur salaire s'accroître de 8 à 9%. De plus, les femmes qui ont quitté leur premier emploi pour des raisons liées aux conditions de travail ont réalisé des gains beaucoup plus substantiels que celles qui l'ont fait pour des raisons personnelles ou autres. Les raisons pour lesquelles les femmes changent d'employeur pourraient donc venir préciser ces résultats.

Bien que contraires aux attentes, ces résultats sont cohérents avec ceux que nous obtenions précédemment. Au tableau 17, la syndicalisation et le statut d'emploi à temps plein montrent une relation significative et positive avec le roulement indiquant ainsi que les femmes et les hommes syndiqués changent plus souvent d'employeurs que les non-syndiqués. Au tableau 18, ces variables (syndicalisation et temps plein), tout comme le roulement, ont une relation significative et positive avec les salaires. Si les personnes qui changent le plus souvent d'employeur sont celles syndiquées et à temps plein, il n'est pas surprenant que le roulement ait un effet positif sur les salaires car ces individus détiennent un avantage comparatif sur les non-syndiqués. Ils cumulent généralement plus d'années d'expérience et bénéficient d'une certaine sécurité d'emploi qui les inciteraient à changer d'employeur lorsque cela contribue à améliorer leurs conditions de travail. De plus, leurs caractéristiques productives les favorisent en élargissant leur marché potentiel de recherche d'emploi.

Voyons maintenant si les raisons du roulement peuvent influencer ces résultats. Au tableau 19, les équations salariales sont estimées avec les variables RROUL (raisons du roulement) plutôt que ROUL (nombre d'employeurs). En ce qui concerne les variables de capital humain et de statut civil, peu de différences sont dignes de mention. Il en est de même

TABLEAU 19

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC LA VARIABLE RROUL

VARIABLES	FEMMES ¹	HOMMES ²
Constante	1.962 ^a (18.720)	2.148 ^a (17.914)
AGE1	- 0.132 ^a (- 3.379)	- 0.104 ^a (- 3.716)
AGE3	0.069 ^b (2.086)	0.097 ^a (3.656)
AGE4	0.094 ^b (2.375)	0.161 ^a (4.893)
AGE5	0.137 ^b (2.460)	0.162 ^a (4.128)
SCO2	0.002 (0.044)	0.055 (1.278)
SCO3	0.047 (0.828)	0.053 (1.349)
SCO4	0.081 (0.965)	0.043 (0.705)
SCO5	0.111 (1.388)	0.113 ^b (1.993)
SCO6	0.317 ^a (3.504)	0.369 ^a (5.967)
SCO7	0.143 (1.386)	0.082 (1.357)
CIV1	- 0.002 (- 0.057)	0.080 ^a (3.094)
CIV3	0.118 ^c (1.764)	0.140 ^c (1.848)

TABLEAU 19 (suite)

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES
HOMMES, AVEC LA VARIABLE RROUL

VARIABLES	FEMMES	HOMMES
OCC2	- 0.238 ^a (- 6.788)	- 0.320 ^a (- 6.786)
OCC3	- 0.228 ^a (- 4.396)	- 0.143 ^b (- 2.166)
OCC4	- 0.558 ^a (- 11.642)	- 0.280 ^a (- 5.405)
OCC5	- 0.238 ^a (- 3.142)	- 0.242 ^a (- 3.547)
OCC6	- 0.422 ^a (- 6.179)	- 0.033 (- 0.639)
OCC8	- 0.434 ^a (- 5.385)	- 0.149 ^a (- 3.028)
OCC9	- 0.055 (- 0.399)	0.050 (0.749)
SIC2	0.206 ^a (2.568)	0.333 ^a (5.968)
SIC3	0.184 ^b (2.394)	0.126 ^a (2.054)
SIC4	0.151 ^c (1.693)	0.386 ^a (4.989)
SIC5	0.267 ^a (2.962)	0.144 ^b (2.090)
SIC6	- 0.039 (- 0.565)	- 0.033 (- 0.549)
SIC7	0.166 ^b (2.139)	0.194 ^a (2.855)
SIC8	0.138 ^c (1.905)	0.122 ^c (1.861)
SIC9	0.123 (1.533)	0.114 ^c (1.699)

TABLEAU 19 (suite)

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC LA VARIABLE RROUL

VARIABLES	FEMMES	HOMMES
ANC	0.001 (0.103)	0.008 (1.406)
ANCC	- 0.0004 (- 0.758)	- 0.0007 ^a (- 2.887)
SYN1	0.281 ^a (5.231)	0.119 ^a (3.021)
STAT1	- 0.032 (- 0.788)	- 0.147 (- 1.596)
TAI2	0.078 ^b (2.361)	0.058 ^a (2.320)
TAI3	0.047 (1.557)	0.199 ^a (8.099)
D88	0.001 (0.953)	0.011 (0.173)
D90	- 0.025 (- 1.216)	- 0.028 (- 1.234)
RROUL1	- 0.207 (- 1.000)	- 0.360 (-0.829)
RROUL2	- 0.264 ^b (- 2.352)	
RROUL3	- 0.182 ^a (- 3.375)	0.046 (0.778)
RROUL4	0.039 (0.314)	0.231 ^c (1.900)
RROUL5	- 0.157 (-1.618)	0.104 (1.061)
RROUL6	- 0.022 ^b (-2.285)	- 0.141 (- 0.919)
RROUL8	- 0.170 ^c (- 1.746)	0.314 ^a (2.343)
LAMBI	- 0.734 ^c (- 1.748)	- 0.634 ^b (- 1.961)

NOTES TABLEAU 19	
1	No. d'observations : 1 167 (ROULM = 1) R ² = 0.4618
2	No. d'observations : 1 554 (ROULM = 1) R ² = 0.4907
a	.01 < p
b	.05 < p ≤ .01
c	.10 < p ≤ .05
*	Les statistiques « t » sont entre parenthèses.
*	Les catégories omises sont : AGE2 (20 - 24 ans) SCO1 (primaire) CIV2 (célibataires) OCC1 (administration et professions) OCC 9 = (OCC7 + OCC9) SIC1 (agriculture) TAI1 (19 personnes ou moins) D89 (1989) RROUL7 (fin d'emploi)

des variables caractérisant la taille de l'entreprise, des variables occupationnelles et des variables cycliques.

Ce sont les variables sectorielles qui diffèrent surtout. Alors que seule la variable SIC5 (transport) avait une relation significative avec les salaires des femmes, les variables SIC2 (primaire), SIC3 (manufacturier), SIC4 (construction) et SIC7 (publics) montrent une relation significative et positive. Outre le secteur SIC7, ce sont tous des secteurs d'activité à prédominance masculine pour lesquels on s'attendait à une relation significative et positive avec les salaires des femmes.

Les résultats avec les variables RROUL retiennent cependant l'attention. Lorsque nous avons estimé les salaires pour l'ensemble de l'échantillon avec la variable RROUL, toutes les variables significatives avaient un signe négatif. Il s'agissait de la maladie ou invalidité (RROUL1), des obligations personnelles et familiales (RROUL2), de la fréquentation scolaire (RROUL3) et des conditions de travail (RROUL5).

Quand on refait l'estimation selon le sexe, les résultats diffèrent. Les variables significatives ne sont pas les mêmes pour les femmes et les hommes, ni le sens des relations. Tel qu'attendu, les variables RROUL1

(maladie), RROUL2 (obligations personnelles et familiales) et RROUL6 (déménagement) ont une relation négative avec les salaires. Seule RROUL1 n'est pas significative. Une autre variable s'ajoute toutefois à ce résultat. En effet, la variable RROUL3 (fréquentation scolaire) a une relation significative et négative avec les salaires des femmes. Cela signifie que les femmes qui quittent leur employeur pour retourner aux études en sont pénalisées. Cet effet négatif peut être le résultat d'une pénalité pour le retrait temporaire du marché du travail et/ou d'une réorientation de carrière qui oblige à recommencer au bas de l'échelle salariale. Pour les hommes, les variables significatives ont une relation positive avec les salaires. Il s'agit des variables RROUL4 (a cherché un nouvel emploi) et RROUL8 (autres).

En somme, les raisons du roulement qui influencent le salaire ont un impact négatif pour les femmes et positif pour les hommes. Lorsque les femmes changent d'employeur pour des raisons personnelles et familiales, un déménagement ou pour s'instruire, cela affecte négativement leur rémunération. Quant aux hommes, la seule raison identifiable qui influence positivement leur salaire décrit un comportement volontaire qui consiste à se chercher un nouvel emploi, indépendamment des raisons. Ce comportement volontaire aurait aussi un effet positif sur les salaires des

femmes, mais la variable n'est pas significative.

Que peut-on conclure en ce qui concerne les attentes découlant du modèle conceptuel? Si le roulement était un critère implicite d'affectation des femmes aux emplois, on s'attendait à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et leur roulement (ROUL). La relation attendue entre les salaires des hommes et leur roulement devait être sensiblement différente. Dans la mesure où les hommes sont considérés carriéristes, les salaires devaient montrer une relation significative et positive avec leur roulement. Bien que positive, la relation n'est pas significative pour les hommes. Pour les femmes, les résultats indiquent une relation contraire à nos attentes. À partir de ce seul résultat, il n'est donc pas possible de conclure que les employeurs utilisent le roulement comme un critère implicite d'affectation aux emplois qui aurait un effet négatif sur la rémunération des femmes.

Toutefois, nous devons aussi décomposer la relation entre les différentes raisons du roulement des femmes. Les raisons stéréotypées féminines (RROUL1, RROUL2, RROUL6) étant celles qui influençaient la perception des employeurs et les confirmaient dans leur croyance d'une plus grande instabilité des femmes, elles devaient être prises en compte

au moment de l'affectation aux emplois. Plus que toutes autres raisons, elles devaient montrer un effet négatif sur les conditions de travail des femmes. On s'attendait donc à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et ces raisons du roulement. Ces attentes sont en partie confirmées. Quoique RROUL1 ait un signe négatif, le coefficient n'est pas significatif. Les coefficients de RROUL2 et RROUL6 sont cependant significatifs et négatifs.

Les attentes découlant du modèle conceptuel ne sont pas entièrement confirmées. Bien que le roulement défini comme le nombre d'employeurs a un effet positif, certaines raisons influencent négativement les salaires des femmes. Ces raisons font surtout référence à des comportements stéréotypés féminins comme les obligations personnelles et familiales et le déménagement. Nous avons cependant noté que la prudence s'imposait sur l'interprétation à donner aux résultats sur cette variable. Les données sont imparfaites puisque certaines personnes n'ont pas fourni de raisons du roulement alors que d'autres en ont mentionné plus d'une. Il faut donc être très critique de ces résultats.

6.3.2 Estimations du salaire et de l'absentéisme

Nous reprenons le même cheminement pour analyser l'absentéisme et les salaires. Une précision s'impose sur le choix de l'échantillon pour cette partie de l'analyse. Lorsqu'un employeur a un poste à combler, il peut soit recruter sur le marché externe ou sur le marché interne, c'est-à-dire réaffecter un membre de son personnel. Lorsque l'employeur prend une décision d'embauche, le roulement est la seule information sur la stabilité de l'individu qui lui est facilement accessible. Par contre, lorsqu'il réaffecte un membre de son personnel, la meilleure information qu'il possède sur sa stabilité, c'est l'absentéisme. Comme les postes ne sont pas offerts uniquement aux personnes qui ne se sont pas absentes, les estimations des salaires et de l'absentéisme doivent être faites sur tous les individus qui n'ont pas changé d'employeur indépendamment qu'ils se soient absentes ou non. Dans cette deuxième partie, toutes les estimations seront donc exécutées sur l'ensemble des personnes qui composent le sous-échantillon qui n'a pas changé d'employeur, soit 14,045 observations comprenant 6,587 observations pour les femmes et 7,458 pour les hommes, sur les trois années. Ce sous-échantillon correspond à 83,8% de l'échantillon original et présente les mêmes caractéristiques moyennes.

Estimations salariales

Trois équations salariales sont estimées par M.C.O. pour l'ensemble du sous-échantillon, soit 14,045 observations pour les trois années. Ces équations salariales servent à établir: 1) si le sexe est une variable explicative des salaires du sous-échantillon, auquel cas les estimations subséquentes sont modélisées séparément pour les femmes et les hommes; 2) si l'absentéisme est une variable explicative des salaires du sous-échantillon; 3) si les raisons de l'absentéisme sont des variables explicatives des salaires du sous-échantillon. Ces deux dernières estimations nous donnent une première indication de l'importance de ces variables dans la détermination des salaires des individus.

L'équation de base à laquelle nous ajoutons la variable d'absentéisme (ABSENT) et les raisons de l'absentéisme (ARR1T, ARR2T, ARR3T, ARR4T, ARR5T) est la suivante:

$$\begin{aligned} \text{LOGSAL} = & b_0 + b_1\text{SEXE} + b_2\text{AGE1} + b_3\text{AGE3} + b_4\text{AGE4} + b_5\text{AGE5} + \\ & b_6\text{SCO2} + b_7\text{SCO3} + b_8\text{SCO4} + b_9\text{SCO5} + b_{10}\text{SCO6} + \\ & b_{11}\text{SCO7} + b_{12}\text{CIV1} + b_{13}\text{CIV3} + b_{14}\text{OCC2} + b_{15}\text{OCC3} + \\ & b_{16}\text{OCC4} + b_{17}\text{OCC5} + b_{18}\text{OCC6} + b_{19}\text{OCC7} + b_{20}\text{OCC8} + \\ & b_{21}\text{OCC9} + b_{22}\text{SIC2} + b_{23}\text{SIC3} + b_{24}\text{SIC4} + b_{25}\text{SIC5} + \\ & b_{26}\text{SIC6} + b_{27}\text{SIC7} + b_{28}\text{SIC8} + b_{29}\text{SIC9} + b_{30}\text{ANC} + \\ & b_{31}\text{ANCC} + b_{32}\text{SYN1} + b_{33}\text{STAT1} + b_{34}\text{TAI2} + b_{35}\text{TAI3} + \\ & b_{36}\text{D88} + b_{37}\text{D90} \end{aligned}$$

Les variables sont identiques à celles qui ont servi aux estimations des salaires et du roulement (section 6.3.1). La variable dépendante (LOGSAL) est le logarithme du taux de salaire ajusté en fonction de l'IPC.

Les variables explicatives comprennent des caractéristiques personnelles telles que le sexe (SEXE), l'âge (AGE1, AGE3, AGE4, AGE5), la scolarité (SCO2, SCO3, SCO4, SCO5, SCO6, SCO7), le statut civil (CIV1, CIV3), l'occupation (OCC2, OCC3, OCC4, OCC5, OCC6, OCC7, OCC8, OCC9), le secteur d'activité (SIC2, SCI3, SCI4, SCI5, SCI6, SIC7, SIC8, SIC9), l'ancienneté (ANC), le terme quadratique de l'ancienneté (ANCC), la syndicalisation (SYN1), le statut d'emploi (STAT1), la taille de l'entreprise (TAI2, TAI3) et les variables de contexte économique (D88, D90).

Notons que la variable OCC7 (construction) ne posant plus les problèmes rencontrés au moment de l'estimation de la fonction logistique, il est possible de l'inclure dans toutes les équations. Les définitions détaillées de toutes les variables sont à l'Annexe 2.

Comme nous l'avons expliqué précédemment, il n'y a pas d'attente a priori sur la variable SEXE. Cependant, si les employeurs utilisent cette information de groupe, toutes choses égales par ailleurs, pour affecter les individus aux emplois et par conséquent déterminer leurs conditions de travail, on devrait trouver une relation significative entre la variable SEXE et les salaires. La variable omise étant le sexe masculin, on s'attend à ce que le coefficient soit négatif.

Les attentes sur les relations entre les salaires et les autres variables explicatives sont identiques à celles qui ont été formulées pour les estimations précédentes.

Comme dans un premier temps, les estimations sont faites sur l'ensemble du sous-échantillon, il n'est pas possible de formuler des attentes sur la variable d'absentéisme (ABSENT) et les raisons de l'absentéisme (ARR1T, ARR2T, ARR3T, ARR4T, ARR5T) qui seront ajoutées à l'équation salariale de base. En effet, nos hypothèses prédisent des relations différentes selon le sexe. Ces résultats nous fourniront cependant une première information sur l'importance de ces variables.

Résultats des estimations salariales (sous-échantillon)

Comme les statistiques descriptives indiquent que ce sous-groupe possède les mêmes caractéristiques que l'échantillon, on s'attend sensiblement aux mêmes résultats. Le tableau 20 montre que tel est le cas lorsqu'on compare les coefficients avec ceux du tableau 16. Avec un R^2 égal à 0.49, le pouvoir explicatif du modèle est satisfaisant. Dans l'ensemble, les variables sont significatives et ont le signe attendu.

La première équation nous intéresse surtout pour la variable SEXE. Tel qu'attendu, le coefficient est significatif et négatif. Ce résultat signifie que la détermination des salaires est différente pour les femmes et les hommes, au détriment des femmes. Comme précédemment, les estimations salariales subséquentes s'effectueront selon le sexe et seront analysées plus en détails. Pour le moment, nous nous en tiendrons aux résultats des variables ABSENT et ARRT.

La même fonction salariale à laquelle on ajoute une variable d'absentéisme (ABSENT), soit le nombre de jours d'absences au cours des trois années, indique une relation significative et négative entre les salaires et cette variable. Ce résultat signifie que l'absentéisme des indi-

TABLEAU 20

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O. POUR LE SOUS-ÉCHANTILLON ¹

VARIABLES	SEXE ²	SEXE et ABSENT ³	SEXE et ARRET ⁴
Constante	1.780 ^a (48.177)	1.780 ^a (48.192)	1.783 ^a (48.221)
SEXE	- 0.201 ^a (- 27.638)	- 0.200 ^a (- 27.463)	- 0.201 ^a (- 27.485)
AGE1	- 0.118 ^a (- 8.129)	- 0.118 ^a (- 8.146)	- 0.118 ^a (- 8.153)
AGE3	0.095 ^a (8.776)	0.095 ^a (8.857)	0.095 ^a (8.751)
AGE4	0.156 ^a (13.131)	0.155 ^a (13.039)	0.157 ^a (13.091)
AGE5	0.110 ^a (8.426)	0.109 ^a (8.389)	0.110 ^a (8.421)
SCO2	0.076 ^a (6.669)	0.075 ^a (6.617)	0.075 ^a (6.654)
SCO3	0.132 ^a (11.059)	0.131 ^a (10.999)	0.131 ^a (10.985)
SCO4	0.166 ^a (11.682)	0.165 ^a (11.601)	0.165 ^a (11.618)
SCO5	0.256 ^a (19.611)	0.255 ^a (19.529)	0.255 ^a (19.501)
SCO6	0.421 ^a (28.595)	0.420 ^a (28.528)	0.420 ^a (28.467)
SCO7	0.141 ^a (8.168)	0.140 ^a (8.576)	0.141 ^a (8.621)
CIV1	0.118 ^a (13.669)	0.119 ^a (13.755)	0.118 ^a (13.661)
CIV3	0.097 ^a (6.578)	0.098 ^a (6.640)	0.097 ^a (6.588)

TABLEAU 20 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O. POUR LE SOUS-ÉCHANTILLON

VARIABLES	SEXE	SEXE et ABSENT	SEXE et ARRET
OCC2	- 0.172 ^a (- 16.802)	- 0.172 ^a (- 16.806)	- 0.172 ^a (- 16.796)
OCC3	- 0.239 ^a (- 16.096)	- 0.239 ^a (- 16.105)	- 0.239 ^a (- 16.083)
OCC4	- 0.310 ^a (- 26.628)	- 0.310 ^a (- 26.637)	- 0.310 ^a (- 26.577)
OCC5	- 0.205 ^a (- 7.865)	- 0.204 ^a (- 7.835)	- 0.205 ^a (- 7.869)
OCC6	- 0.156 ^a (-12.206)	- 0.155 ^a (- 12.151)	-0.154 ^a (- 12.085)
OCC7	- 0.096 ^a (- 5.226)	- 0.095 ^a (- 5.172)	-0.095 ^a (- 5.166)
OCC8	- 0.231 ^a (- 15.877)	- 0.230 ^a (- 15.831)	- 0.229 ^a (- 15.745)
OCC9	0.017 (0.247)	0.016 (0.226)	0.016 (0.231)
SIC2	0.290 ^a (9.101)	0.291 ^a (9.141)	0.291 ^a (9.141)
SIC3	0.172 ^a (5.240)	0.172 ^a (5.245)	0.171 ^a (5.226)
SIC4	0.353 ^a (10.013)	0.353 ^a (10.012)	0.354 ^a (10.025)
SIC5	0.266 ^a (7.851)	0.266 ^a (7.870)	0.265 ^a (7.842)
SIC6	0.093 ^a (2.836)	0.093 ^a (2.830)	0.092 ^a (2.795)
SIC7	0.196 ^a (5.671)	0.196 ^a (5.677)	0.195 ^a (5.629)
SIC8	0.114 ^a (3.501)	0.114 ^a (3.515)	0.113 ^a (3.481)

TABLEAU 20 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O. POUR LE SOUS-ÉCHANTILLON

VARIABLES	SEXE	SEXE et ABSENT	SEXE et ARRET
SIC9	0.243 ^a (7.259)	0.244 ^a (7.276)	0.243 ^a (7.249)
ANC	0.011 ^a (10.073)	0.011 ^a (10.173)	0.011 ^a (10.077)
ANCC	- 0.0002 ^a (- 4.236)	- 0.0002 ^a (- 4.349)	- 0.0002 ^a (- 4.308)
SYN1	0.127 ^a (17.201)	0.127 ^a (17.268)	0.127 ^a (17.233)
STAT1	0.004 (0.489)	0.004 (0.497)	0.004 (0.450)
TAI2	0.096 ^a (9.880)	0.096 ^a (9.884)	0.096 ^a (9.879)
TAI3	0.186 ^a (21.945)	0.186 ^a (21.974)	0.186 ^a (21.919)
D88	0.001 (1.425)	0.002 (1.545)	0.001 (1.112)
D90	- 0.0004 (- 1.113)	- 0.0004 (- 1.238)	- 0.0002 (- 1.421)
ABSENT		- 0.0002 ^b (- 2.198)	
ARR1T			- 0.008 (- 0.446)
ARR2T			- 0.008 (- 0.305)
ARR3T			0.015 (0.513)
ARR4T			- 0.080 (- 1.430)
ARR5T			- 0.033 ^a (- 2.512)

NOTES TABLEAU 20	
1) No. d'observations : 14 045 (ROULM = 0)	*
2) $R^2 = 0.4974$	*
3) $R^2 = 0.4975$	
4) $R^2 = 0.4977$	
a .01 < p	
b .05 < p ≤ .01	
c .10 < p ≤ .05	
	Les statistiques « t » sont entre parenthèses.
	Les catégories omises sont :
	AGE2 (20 - 24 ans)
	SCO1 (primaire)
	CIV2 (célibataires)
	OCC1 (administration et professions)
	OCC 9 = (OCC7 + OCC9)
	SIC1 (agriculture)
	TAH1 (19 personnes ou moins)
	D89 (1989)
	ARR6T (vacances)

vidus détériore leurs conditions de travail. Il sera donc intéressant de vérifier si ce résultat diffère selon le sexe. Les signes, les coefficients et les statistiques "t" des autres variables ne changent à peu près pas.

Comme la banque de données fournit des informations sur les raisons de l'absentéisme, on peut estimer l'équation salariale en remplaçant la variable d'absentéisme (ABSENT) par les raisons de l'absentéisme (ARRT). Ces variables sont: maladie (ARR1T), accident (ARR2T), grossesse (ARR3T), obligations personnelles et familiales (ARR4T), absences involontaires (ARR5T), vacances (ARR6T). Encore une fois, la taille et le signe des divers coefficients sont semblables dans l'ensemble. La variable ARR5T (absences involontaires) est la seule raison d'absentéisme dont le coefficient est significatif et négatif. Cela signifie que les absences en raison de mises-à-pied temporaires pour des conditions saisonnières, ou commerciales non saisonnières, ou encore de conflits de travail affectent négativement la rémunération des individus. Il est toutefois possible que ces résultats diffèrent selon le sexe.

Pour les trois équations, les variables cycliques présentent le même résultat que précédemment.

Ces mêmes estimations ont ensuite été réalisées pour les femmes et les hommes. Avant de présenter les résultats des équations salariales selon le sexe avec les variables ABSENT et ARRT, nous discuterons de l'estimation de l'absentéisme.

Estimations de l'absentéisme

Les études théoriques dans ce domaine expliquent l'absentéisme par la satisfaction au travail (Vroom 1964), les caractéristiques personnelles (Cooper et Payne 1965), la santé (Parkes 1983), une culture d'absentéisme (Nicholson et Johns 1985) et les activités hors travail (Allen 1981). S.G. Allen développe un modèle d'absentéisme à partir des concepts d'arbitrage travail/loisir ou de façon plus réaliste travail/activités hors travail. L'absence permet à l'individu de contrôler sa rémunération tout en contrôlant le niveau souhaité de temps consacré au travail ou à d'autres activités. L'absence surviendrait lorsque les bénéfices de ne pas travailler une journée donnée sont plus grands que les coûts. Tout se passe comme si l'individu choisissait son comportement de présence ou d'absence au travail en fonction des coûts impliqués et des bénéfices qu'il peut en retirer. Plusieurs facteurs peuvent influencer cette décision.

Dans ce courant (Winkler 1980, Allen 1981, Leigh 1983, Farrel and Stamm 1988, Chaudhury et Ng 1992, VandenHeuvel et Wooden 1995), les principales variables retenues comme influençant ce comportement sont les caractéristiques personnelles comme l'âge, le statut civil, le nombre d'enfants, etc., des variables de capital humain comme l'ancienneté, la scolarité, l'expérience, des variables de marché comme l'occupation, le secteur d'activité et les variables reliées aux caractéristiques des emplois telles la syndicalisation, le statut d'emploi, etc. La banque de données dont nous disposons fournit des informations sur la plupart de ces variables. Nous devons cependant faire des choix pour éviter d'inclure dans notre équation d'absentéisme les mêmes variables que celles qui composent l'équation salariale. Étant donné l'objet de la recherche, nous avons décidé d'omettre des variables comme l'âge, fortement corrélée avec l'ancienneté, et la scolarité, plus pertinente pour expliquer les salaires, et de conserver une variable comme l'ancienneté. L'équation d'absentéisme comprendra des variables comme le nombre d'enfants et le statut civil qui permettent de mieux discriminer entre les femmes et les hommes si leur absentéisme présente des différences structurelles.

Les études les plus récentes (Chaudhury et Ng 1992, VandenHeuvel et Wooden 1995) confirment que l'estimation économétrique par M.C.O. est

la mieux adaptée à l'analyse de l'absentéisme. La spécification empirique du modèle prend la forme suivante:

$$A = Zc + v$$

A: une variable discrète observable

Z: un vecteur des variables exogènes supposées corrélées avec l'analyse bénéfices-coûts

c: le vecteur des paramètres à estimer

v: le terme d'erreur

Trois équations d'absentéisme sont estimées. Une première équation d'absentéisme comprenant une variable dichotomique pour le sexe a été estimée pour l'ensemble du sous-échantillon, soit 14,045 observations pour les trois années. Cette première estimation avec la variable sexe nous indiquant qu'elle est une variable explicative de l'absentéisme, les estimations sont ensuite présentées séparément pour les femmes et les hommes. Ils représentent respectivement 6,587 et 7,458 observations pour les trois années.

$$\begin{aligned}
 \text{ABSENT} = & c_0 + c_1\text{SEXE} + c_2\text{ENF1D} + c_3\text{ENF2D} + c_4\text{CIV1} + c_5\text{CIV3} + \\
 & c_6\text{OCC2} + c_7\text{OCC3} + c_8\text{OCC4} + c_9\text{OCC5} + c_{10}\text{OCC6} + \\
 & c_{11}\text{OCC7} + c_{12}\text{OCC8} + c_{13}\text{OCC9} + c_{14}\text{SIC2} + c_{15}\text{SIC3} + \\
 & c_{16}\text{SIC4} + c_{17}\text{SIC5} + c_{18}\text{SIC6} + c_{19}\text{SIC7} + c_{20}\text{SIC8} + \\
 & c_{21}\text{SIC9} + c_{22}\text{TAI2} + c_{23}\text{TAI3} + c_{24}\text{SYN1} + c_{25}\text{STAT1} + \\
 & c_{26}\text{ANC} + c_{27}\text{ANCC} + c_{28}\text{D88} + c_{29}\text{D90}
 \end{aligned}$$

La variable dépendante (ABSENT) est définie comme le nombre de jours d'absence au cours de la période.

Les variables explicatives comprennent des caractéristiques personnelles telles que le sexe (SEXE), le nombre d'enfants (ENF1D, ENF2D), le statut civil (CIV1, CIV3), des variables d'emplois: l'occupation (OCC2, OCC3, OCC4, OCC5, OCC6, OCC7, OCC8, OCC9), le secteur d'activité (SIC2, SIC3, SIC4, SIC5, SIC6, SIC7, SIC8, SIC9), la taille de l'entreprise (TAI2, TAI3), la syndicalisation (SYN1), le statut d'emploi (STAT1) et une variable de capital humain (ANC et ANCC). Les variables D88 et D99 servent à saisir l'influence du contexte économique. Les définitions détaillées de toutes les variables sont à l'Annexe 2.

En théorie, il est difficile de faire des prédictions claires de l'influence des différentes variables sur l'absentéisme puisque de nombreux aspects peuvent influencer l'analyse coûts/bénéfices d'un individu. Il n'y a pas d'attentes a priori entre l'absentéisme et les variables de marché du

travail

Cependant, dans la plupart des travaux qui portent sur l'absentéisme, on s'entend pour affirmer que la division des rôles dans la société influence le comportement au travail. Indépendamment de leur situation sur le marché du travail, on s'attend à ce que les responsabilités familiales incombent principalement aux femmes alors que le travail à temps plein revient aux hommes (Berardo et al. 1987, Douthitt 1989, Hochschild 1989). La perméabilité des frontières entre le travail domestique et le marché du travail diffèrerait aussi selon les sexes. Le travail domestique influence la participation au marché du travail des femmes mais pas celle des hommes (Pleck 1977). Étant donné ces différences de rôles, l'absentéisme des femmes et des hommes réagirait différemment aux contraintes de la vie personnelle. On s'attendrait donc à une relation significative et positive entre l'absentéisme des femmes et le fait d'être mariée et d'avoir des enfants. Cette relation serait négative pour les hommes.

Notre modèle conceptuel nous permet de pousser un peu plus loin la formulation des attentes. Si les femmes adoptent des comportements rationnels qui les font paraître instables aux yeux des employeurs, on

s'attendait d'abord à une relation significative et positive entre l'absentéisme et la variable SEXE. Plusieurs recherches (Leigh 1983, Scott et McClellan 1990, VandenHeuvel et Wooden 1995) avaient d'ailleurs confirmé qu'il y a des différences structurelles entre l'absentéisme des femmes et des hommes et trouvaient une relation positive entre l'absentéisme et le sexe féminin.

Si ces comportements sont rationnels, ce sont les femmes qui ont des responsabilités familiales qui seraient incitées à s'absenter. Comme dans la majorité des études, on s'attend donc à une relation significative et positive entre l'absentéisme et les variables ENF1D (enfants 0-5 ans) et ENF2D (enfants 6-15). La catégorie omise (ENF3D) comprenant les enfants de 16-24 ans, les coefficients (c_2 , c_3) des variables ENF1D et ENF2D devraient être positifs. De la même façon, les coefficients (c_4 , c_5) des variables de statut civil référant au mariage (CIV1) ou aux femmes séparées et divorcées (CIV3) devraient être positifs comparativement aux femmes célibataires (CIV2).

Toutefois, notre modèle conceptuel nous permet aussi de formuler les attentes suivantes. Si ces comportements rationnels découlent des décisions des employeurs, les conditions de travail seraient les plus

importantes variables explicatives de l'absentéisme des femmes. On s'attend alors à une relation significative et négative entre l'absentéisme des femmes et les bonnes conditions de travail (TAI2, TAI3, SYN1, STAT1, ANC) et positive avec les moins bonnes conditions de travail, c'est-à-dire les occupations et les secteurs d'activité à prédominance féminine (OCC2, OCC3, OCC4, SIC7, SIC8).

Relativement à la taille des entreprises, la variable TAI1 (19 personnes ou moins) étant la catégorie omise, les coefficients c_{22} et c_{23} devraient être négatifs. La catégorie occupationnelle omise (OCC1) étant à prédominance féminine, la taille et le signe des coefficients (c_6 , c_7 , c_8) devraient varier selon le taux de féminité de chacune de ces occupations. Le secteur d'activité omis (SIC1) étant à prédominance masculine, les signes des coefficients c_{19} et c_{20} devraient être positifs. Les coefficients des conditions de travail en plus d'être significatifs devraient aussi mettre en évidence un poids plus important de ces variables comparativement à celles reliées aux responsabilités familiales.

Résultats des estimations de l'absentéisme

Le tableau 21 présente les résultats de l'estimation de l'absentéisme pour l'ensemble du sous-échantillon, ainsi que pour les femmes et les hommes séparément. Le pouvoir explicatif du modèle est satisfaisant avec un R^2 de .12 pour l'ensemble, .17 pour les femmes et .12 pour les hommes. Les études sur l'absentéisme obtiennent des R^2 qui varient de .14 (Leigh 1883) à .27 (VandenHeuvel et al. 1995) pour les femmes et de .07 (Leigh 1983) à .20 pour les hommes (VandenHeuvel 1995).

Dans la première estimation, très peu de variables sont significatives. Tel qu'attendu, on observe cependant une relation positive et significative entre l'absentéisme et le sexe féminin. Ce résultat confirme que le processus menant à la décision de s'absenter peut être différent selon le sexe. Il est donc préférable d'analyser l'absentéisme séparément pour les femmes et les hommes.

Les deux autres équations indiquent les résultats de ces estimations. Le modèle est estimé sur 6,587 observations pour les femmes et 7,458 observations pour les hommes.

TABLEAU 21

ESTIMATION DE L'ABSENTÉISME PAR M.C.O., POUR LE
SOUS-ÉCHANTILLON, LES FEMMES ET LES HOMMES

VARIABLES	ENSEMBLE ¹	FEMMES ²	HOMMES ³
Constante	0.495 ^b (2.226)	5.464 ^b (2.373)	- 0.890 (- 0.331)
SEXE	0.754 ^b (2.466)		
ENF1D	0.114 (0.218)	1.325 ^a (2.676)	- 0.775 ^b (- 2.115)
ENF2D	- 0.089 (- 0.211)	0.085 ^c (1.735)	- 0.199 (- 0.347)
CIV1	0.503 (1.001)	0.315 ^b (2.430)	- 0.477 ^c (- 1.675)
CIV3	2.389 ^a (2.718)	3.026 ^a (2.576)	1.400 ^b (2.031)
OCC2	0.769 (1.241)	1.689 ^b (2.113)	0.198 (0.173)
OCC3	1.005 (1.075)	2.944 ^b (2.132)	- 1.013 (- 0.787)
OCC4	- 0.036 (- 0.504)	0.837 ^a (2.900)	- 1.380 (- 1.401)
OCC5	2.523 (1.538)	- 0.498 (- 0.124)	2.565 (1.430)
OCC6	1.080 (1.416)	2.215 (1.422)	0.334 (0.372)
OCC7	3.667 ^a (3.261)	0.512 (0.107)	3.679 ^a (3.003)
OCC8	0.488 (0.553)	1.049 (0.499)	0.079 (0.079)
OCC9	- 2.074 (- 0.463)	- 2.013 (- 0.344)	- 1.479 ^a (- 0.210)

TABLEAU 21 (suite)

ESTIMATION DE L'ABSENTÉISME PAR M.C.O., POUR LE
SOUS-ÉCHANTILLON, LES FEMMES ET LES HOMMES

VARIABLES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
SIC2	0.861 (0.422)	- 7.936 ^c (- 1.828)	4.332 ^c (1.823)
SIC3	- 1.779 (- 0.848)	8.611 ^b (2.176)	1.600 (0.639)
SIC4	- 4.436 ^b (- 1.961)	- 8.863 ^b (- 1.998)	- 2.162 (- 0.815)
SIC5	- 0.119 (- 0.055)	- 5.630 (- 1.379)	2.510 (0.973)
SIC6	- 1.885 (-0.893)	8.046 ^b (2.067)	1.042 (0.408)
SIC7	- 1.195 ^a (- 0.539)	- 7.509 ^c (- 1.888)	2.589 (0.906)
SIC8	0.431 (0.207)	5.161 ^a (3.327)	2.638 ^b (2.054)
SIC9	0.485 (0.226)	- 6.957 ^c (- 1.741)	4.478 ^c (1.739)
TAI2	- 0.550 (- 0.881)	- 0.464 (-0.498)	- 0.892 ^b (- 2.054)
TAI3	- 0.082 (- 0.152)	- 0.671 (-0.865)	- 0.749 (-0.978)
SYN1	0.579 (1.227)	1.535 ^b (2.048)	0.036 ^b (2.059)
STAT1	- 0.021 (- 0.038)	0.306 (0.454)	0.032 (0.030)
ANC	0.086 (1.215)	0.065 ^a (2.583)	0.109 (1.184)
ANCC	- 0.003 (- 1.299)	- 0.004 (- 0.970)	- 0.003 (- 1.133)

TABLEAU 21 (suite)

ESTIMATION DE L'ABSENTÉISME PAR M.C.O., POUR LE
SOUS-ÉCHANTILLON, LES FEMMES ET LES HOMMES

VARIABLES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
D88	1.001 (0.865)	1.611 (0.414)	0.832 (0.779)
D90	- 0.034 ^c (- 1.729)	- 0.021 ^c (- 1.832)	- 0.237 (- 1.119)

NOTES TABLEAU 21	
1	No. d'observations :14 045 (ROULM = 0) R ² = .1226
2	No. d'observations :6 587 (ROULM = 0) R ² = 0.1718
3	No. d'observations :7 458 (ROULM = 0) R ² = 0.1156
a	.01 < p
b	.05 < p ≤ .01
c	.10 < p ≤ .05
*	Les statistiques « t » sont entre parenthèses.
*	Les catégories omises sont : ENF3D (16 - 24 ans) CIV2 (célibataires) OCC1 (administration et professions) SIC1 (agriculture) TA11 (19 personnes ou moins) D89 (1989)

Les variables ENF1D (enfants d'âge pré-scolaire) et ENF2D (6-15 ans) sont significatives et ont le signe attendu. La présence de jeunes enfants a un effet positif sur l'absentéisme des femmes. Cet effet est cependant négatif pour les hommes bien que la variable ENF2D ne soit pas significative. Ces résultats renforcent ceux d'autres études qui ont montré que la présence de dépendants dans un ménage est associée à une augmentation de l'absentéisme des femmes et une diminution de celui des hommes (Coe 1978; Allen 1981; Boulet et Lavallée 1984; Leigh 1985, 1986, 1991; Baba 1990; VandenHeuvel 1993). En effet, la présence de dépendants est un indicateur de la charge de travail à la maison. Il y a généralement une relation positive entre cette charge de travail et l'absentéisme puisque la maladie des enfants ou la difficulté de trouver une gardienne limite la disponibilité au travail. Comme les femmes sont responsables des enfants, leur présence a un effet positif sur leur absentéisme. Par contre, cette présence des femmes libère les hommes de leurs responsabilités parentales.

Tel qu'attendu, les variables de statut civil sont significatives et ont le signe attendu. Comparativement aux célibataires, le mariage (CIV1) aurait un effet positif sur l'absentéisme des femmes et négatif sur celui des hommes. Cela confirme l'hypothèse suggérée par J.N. Hedges (1977)

et reprise par R.R. Haccoun et S. Dupont (1988:162) selon laquelle les responsabilités familiales ne sont pas uniquement définies par la présence des enfants. Les auteurs l'exprime ainsi:

"L'image globale qui semble se dégager est que les hommes (spécialement ceux vivant avec une compagne) apparaissent parvenir à établir un meilleur équilibre, bien qu'imparfait, entre les activités de loisir et les activités obligatoires, lors de leur temps hors travail. (Cet équilibre serait-il acquis aux dépens des femmes?). Pour les femmes, le temps d'absence représente en un sens du temps de travail non rémunéré".

La relation positive et significative entre la variable CIV3 (séparés ou divorcés) et l'absentéisme des hommes tend à renforcer cette hypothèse.

Regardons maintenant les résultats des variables que nous avons qualifiées de bonnes conditions de travail et pour lesquelles la relation avec l'absentéisme des femmes devait être négative.

Bien que toutes les variables de taille soient négatives, elles n'apportent pas beaucoup d'informations puisque seule la variable TAI2 (20-99 personnes) est significative et ce, pour les hommes. Dans la littérature, les résultats sont très divergents sur cette variable. J.P. Leigh (1983) a montré que la taille de l'entreprise a une relation positive avec

l'absentéisme des femmes et négative avec celui des hommes alors que d'autres auteurs (Chadwick-Jones et al. 1973, Miner 1977, Muchinsky 1977) avaient trouvé qu'indépendamment du sexe, cette relation est positive.

Comme plusieurs études sur le sujet, la syndicalisation montre une relation positive avec l'absentéisme et ce, tant pour les femmes que pour les hommes (Allen 1981, 1984; Leigh 1981, 1985, 1986; Chaudhury et Ng 1992). Bien que la syndicalisation puisse contribuer à améliorer les conditions de travail et par conséquent la satisfaction au travail, il semble qu'elle a un effet ambigu sur l'absentéisme. Selon S.G. Allen (1984), le personnel syndiqué serait satisfait des aspects "pain et beurre" des emplois mais insatisfait du style de leadership de leurs supérieurs, des perspectives de promotion et du contenu des emplois. De plus, dans les milieux syndiqués, les pénalités pour l'absentéisme sont moins importantes qu'ailleurs.

Contrairement à nos attentes, la variable de travail à temps plein (STAT1) a un signe positif, mais n'est pas significative. Le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel n'aurait donc pas un effet déterminant sur l'absentéisme des femmes.

La relation entre l'absentéisme des femmes et l'ancienneté (ANC) indique une relation positive, contraire aux attentes. Comme très peu d'études ont accès à des données sur l'ancienneté pour étudier l'absentéisme, nous disposons de peu de résultats sur cette variable. Cependant l'âge est une variable fortement corrélée avec l'ancienneté et pour laquelle la relation est indéterminée avec l'absentéisme. En effet, l'âge d'un individu peut être défini comme une variable proxy de la santé et des conditions de travail dans l'entreprise. D'un côté, l'absentéisme des individus augmente avec l'âge pour des raisons de santé et d'un autre côté, il diminue parce que leurs conditions de travail s'améliorent. Nos résultats plaideraient plutôt en faveur de la thèse de la détérioration de la santé des femmes avec l'âge.

Tel qu'attendu, les catégories occupationnelles à forte concentration féminine (OCC2, OCC3, OCC4) ont une relation significative et positive avec l'absentéisme des femmes. Comme ces occupations sont à plus forte concentration féminine que la catégorie omise OCC1, les signes sont positifs. Il s'agit des emplois de bureau (OCC2), des emplois dans la vente (OCC3), et des emplois de services (OCC4). Plusieurs raisons peuvent expliquer ce résultat. D'abord, ce sont des occupations traditionnellement et à forte concentration féminine où l'on est plus susceptible d'être

permissives sur l'absentéisme des femmes. Il peut être plus facile entre femmes de comprendre qu'on doit s'absenter, entre autres pour des raisons personnelles et familiales. Aussi, les conditions de travail reliées à ces occupations en termes d'autonomie, responsabilités, diversité des tâches, peuvent engendrer plus d'insatisfaction que les occupations reliées à l'administration et aux professions, entraînant ainsi plus d'absentéisme. Cette hypothèse va dans le sens des travaux de J.K. Martin et G.A. Miller (1986) selon lesquels il y a une relation positive entre l'insatisfaction et l'absentéisme, lorsque la satisfaction est mesurée par des indicateurs globaux des caractéristiques de l'emploi (intérêt, responsabilités, salaires, avantages sociaux, etc.), des variables organisationnelles (secteur d'activité, taille, etc.) et des caractéristiques de l'individu (sexe, ancienneté, etc.). D'autres études avaient aussi montré que certaines caractéristiques des emplois influencent l'absentéisme des femmes (Allen 1981, Leigh 1985, 1986, 1991, Barmby et Treble 1991, Zaccaro et al. 1991).

En ce qui concerne les secteurs d'activité, les résultats ne vont pas tout à fait dans le sens des attentes. Bien que le secteur SIC7 (finances) ait un taux de féminité de 68%, le signe négatif est contraire aux attentes. Le secteur SIC3 (manufacturier) dont le taux de féminité n'est que de 28%

a un signe positif. Toutefois, les secteurs SIC6 (commerce) et SIC8 (services) qui présentent des taux de féminité supérieurs à la catégorie omise SIC1 ont une incidence positive sur l'absentéisme des femmes. Les secteurs où l'on retrouve peu de femmes tels que SIC2 (primaire), SIC4 (construction) et SIC9 (public) ont une relation négative.

Les occupations qui influencent positivement l'absentéisme des hommes sont OCC7 (construction) et OCC9 (autres occupations). Ces résultats sont similaires à d'autres études (Leigh 1986, Ault et al. 1991, Drago et Wooden 1992) selon lesquels les occupations de cols bleus engendrent un taux élevé d'absentéisme. Quant aux secteurs, SIC2 (primaire) et SIC8 (services) ont une relation positive et significative. En ce qui concerne le secteur des services, VandenHeuvel et Wooden (1995) obtiennent les mêmes résultats pour des travailleurs syndiqués du secteur des services.

Contrairement aux résultats obtenus jusqu'à maintenant, le contexte économique a un impact sur l'absentéisme. L'année 1990 montre une relation significative et négative avec l'absentéisme du sous-échantillon et des femmes. Le sens de la relation est le même pour les hommes mais la variable n'est pas significative. Quant à l'année 1988, la relation est toujours positive mais non significative.

Que peut-on conclure en ce qui concerne les attentes découlant du modèle conceptuel? Si les femmes adoptaient des comportements rationnels qui les faisaient paraître instables aux yeux des employeurs, on devait trouver une relation significative et positive entre l'absentéisme et la variable SEXE, ce qui a été confirmé à un bon niveau de signification. De plus, si ces comportements étaient rationnels, les femmes ayant des responsabilités familiales devaient être incitées plus que les autres à s'absenter. On s'attendait donc à une relation significative et positive entre l'absentéisme et les variables ENF1D (enfant d'âge pré-scolaire) et ENF2D (6-15 ans), ce qui a aussi été confirmé. De la même façon, les coefficients des variables de statut civil CIV1 (mariées) et CIV3 (séparées et divorcées) devaient être significatifs et positifs comparativement aux célibataires; relation confirmée.

Si ces comportements rationnels découlaient des décisions des employeurs, les conditions de travail devaient être les plus importantes variables explicatives de l'absentéisme des femmes. On s'attendait alors à une relation significative et négative entre l'absentéisme et les bonnes conditions de travail (SYN1, STAT1, ANC, TAI2, TAI3) et positive avec les moins bonnes conditions de travail, c'est-à-dire les occupations et les secteurs d'activité à prédominance féminine (OCC2, OCC3, OCC4, SIC7,

SIC8). Les coefficients des conditions de travail en plus d'être significatifs devaient mettre en évidence un poids plus important de ces variables comparativement aux autres (enfants, ménages).

Les résultats sont plus mitigés. Outre TAI2 et TAI3 qui ne sont pas significatives, aucune des variables de syndicalisme, de statut d'emploi et d'ancienneté n'a un signe qui va dans le sens des attentes. Les résultats en ce qui concerne les occupations confirment cependant nos attentes. Les occupations à forte concentration féminine OCC2 (bureau), OCC3 (vente) et OCC4 (services) indiquent une relation significative et positive. L'incitation à s'absenter serait donc plus forte pour les femmes qui ont ce type d'occupations. Quant aux deux secteurs d'activité pour lesquels nous avons formulé des attentes (SIC7, SIC8), seul le secteur des services a le résultat attendu. Par contre, le secteur "Commerce" où l'on retrouve 50% de femmes a aussi un effet positif sur l'absentéisme des femmes.

Estimations salariales corrigées

Les estimations salariales ont été refaites séparément pour les femmes et les hommes composant le sous-échantillon (ROULM = 0), c'est-à-dire

respectivement 6,587 et 7,458 observations sur les trois années. Les résultats étant entachés d'un biais d'hétéroscédasticité, ils ont été corrigés par la méthode de White (1980). Pour fins d'analyse, seules ces équations salariales ont été retenues. La première série d'estimations comprend la variable ABSENT alors que la seconde inclut les raisons de l'absentéisme (ARR1T, ARR2T, ARR3T, ARR4T, ARR5T).

Comme dans un premier temps, les estimations salariales étaient faites sur l'ensemble du sous-échantillon, il n'était pas possible de formuler des attentes sur les variables d'absentéisme (ABSENT) et de raisons de l'absentéisme (ARR1T, ARR2T, ARR3T, ARR4T, ARR5T), nos hypothèses prédisant des relations différentes selon le sexe. Nous pouvons maintenant les préciser.

Si l'absentéisme est un critère implicite d'affectation des femmes aux emplois, il devrait être une variable explicative de leurs conditions de travail, approximées par leurs salaires. Les femmes étant affectées aux emplois minimisant les coûts de l'absentéisme, on s'attend à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et l'absentéisme (ABSENT). Si l'importance que les employeurs accordent au critère d'absentéisme est exclusive aux femmes, on ne devrait pas obtenir le

même résultat pour les hommes. L'absentéisme ne devrait pas être une variable explicative des salaires des hommes. On s'attend donc à ce qu'il n'y ait pas de relation statistique significative entre les variables salaires et absentéisme.

Les tests économétriques devaient aussi nous permettre d'analyser la relation entre les différentes raisons de l'absentéisme des femmes et leurs conditions de travail. Les raisons stéréotypées féminines seraient celles qui influenceraient le plus la perception des employeurs et les confirmeraient dans leur croyance d'une plus grande instabilité des femmes. Elles seraient prises en considération au moment de l'affectation aux emplois et devraient, plus que toutes autres raisons, avoir un effet négatif sur les conditions de travail des femmes. Il s'agit d'absences pour des raisons telles que la maladie (ARR1T), la grossesse (ARR3T) et les obligations personnelles et familiales (ARR4T). On s'attend à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et ces raisons d'absentéisme.

Résultats des estimations salariales corrigées

Les tableaux 22 et 23 présentent les résultats des équations salariales estimées selon le sexe. Les estimations ont été faites par M.C.O. et corrigées de l'hétéroscédasticité. Pour fins de comparaison, les tableaux 36 et 37 de l'Annexe 3 regroupent les résultats avec et sans corrections.

Les deux équations ont un pouvoir explicatif qui se compare avantageusement à ce qu'on retrouve dans la littérature, $R^2 = .49$ pour les femmes et $.46$ pour les hommes.

Examinons d'abord les résultats de l'équation salariale comprenant la variable ABSENT (Tableau 22). Tel qu'attendu, les variables de capital humain (âge, scolarité, ancienneté) sont significatives et ont une relation positive avec les salaires. Pour les hommes, les coefficients sont presque toujours supérieurs à ceux des femmes.

Les variables de statut civil présentent exactement la même relation que précédemment (Tableaux 18 et 19). Tous les coefficients sont significatifs. Comparativement aux célibataires, le fait d'être mariés (CIV1) aurait un effet positif sur la rémunération des hommes et négatif sur celle des

TABLEAU 22

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC LA VARIABLE ABSENT

VARIABLES	FEMMES ¹	HOMMES ²
Constante	1.721 ^a (25.750)	1.685 ^a (37.099)
AGE1	- 0.098 ^a (- 5.070)	- 0.122 ^a (- 6.322)
AGE3	0.069 ^a (4.340)	0.126 ^a (9.145)
AGE4	0.112 ^a (6.636)	0.214 ^a (13.005)
AGE5	0.067 ^a (3.523)	0.163 ^a (8.492)
SCO2	0.075 ^a (4.142)	0.079 ^a (6.134)
SCO3	0.147 ^a (7.479)	0.112 ^a (7.845)
SCO4	0.177 ^a (7.559)	0.140 ^a (7.438)
SCO5	0.285 ^a (13.669)	0.202 ^a (12.268)
SCO6	0.477 ^a (19.468)	0.391 ^a (19.848)
SCO7	0.173 ^a (6.506)	0.101 ^a (5.505)
CIV1	- 0.083 ^a (- 5.818)	0.148 ^a (11.130)
CIV3	0.047 ^b (2.227)	0.163 ^a (6.794)

TABLEAU 22 (suite)

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC LA VARIABLE ABSENT

VARIABLES	FEMMES	HOMMES
OCC2	- 0.174 ^a (- 12.420)	- 0.224 ^a (- 13.007)
OCC3	- 0.281 ^a (- 12.860)	- 0.185 ^a (- 8.168)
OCC4	- 0.365 ^a (- 18.932)	- 0.219 ^a (-12.286)
OCC5	- 0.216 ^a (- 2.904)	- 0.191 ^a (- 3.287)
OCC6	- 0.359 ^a (- 12.500)	- 0.090 ^a (- 6.043)
OCC7	- 0.108 (- 1.390)	- 0.075 ^a (- 4.149)
OCC8	-0.255 ^a (- 9.318)	- 0.218 ^a (- 13.017)
OCC9	0.053 (0.526)	- 0.076 (-0.161)
SIC2	- 0.046 (- 0.513)	0.330 ^a (8.893)
SIC3	0.128 ^b (1.984)	0.204 ^a (5.494)
SIC4	0.244 ^a (3.274)	0.382 ^a (9.763)
SIC5	0.203 ^a (3.086)	0.300 ^a (7.839)
SIC6	- 0.019 (- 0.302)	0.151 ^a (3.951)
SIC7	0.127 ^b (1.960)	0.180 ^a (3.891)

TABLEAU 22 (suite)

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC LA VARIABLE ABSENT

VARIABLES	FEMMES	HOMMES
SIC8	0.044 ^a (0.679)	0.100 ^a (2.648)
SIC9	0.164 ^a (2.537)	0.257 ^a (6.679)
ANC	0.014 ^a (7.660)	0.008 ^a (5.431)
ANCC	- 0.0003 ^a (- 4.364)	- 0.00009 ^b (- 1.979)
SYN1	0.151 ^a (12.452)	0.091 ^a (9.466)
STAT1	- 0.011 (- 0.966)	0.036 ^c (1.741)
TAI2	0.116 ^a (7.718)	0.089 ^b (2.086)
TAI3	0.171 ^a (13.162)	0.200 ^a (15.440)
D88	0.0003 (1.112)	0.001 (1.275)
D90	- 0.0002 (- 1.597)	- 0.0004 (- 1.133)
ABSENT	- 0.0002 ^b (- 1.961)	- 0.0003 (- 1.411)

NOTES TABLEAU 22

1 No. d'observations : 6 587 (ROULM = 0)
R² = 0.4938

2 No. d'observations : 7 458 (ROULM = 0)
R² = 0.4588

a .01 < p
b .05 < p ≤ .01
c .10 < p ≤ .05

* Les statistiques « t » sont entre parenthèses.

* Les catégories omises sont :
AGE2 (20 - 24 ans)
SCO1 (primaire)
CIV2 (célibataires)
OCC1 (administration et professions)
SIC1 (agriculture)
TAI1 (19 personnes ou moins)
D89 (1989)

femmes. Par contre, la variable CIV3 (séparés ou divorcés) montre que les personnes séparées ou divorcées ont un avantage comparatif sur les célibataires.

Lorsqu'on les compare à la catégorie OCC1 (administration et professions), toutes les catégories occupationnelles, sauf OCC9 (autres) pour les femmes ont une relation négative et significative avec les salaires. Même si la catégorie "Administration et professions" présente un avantage comparatif pour les deux groupes, il faut se rappeler que les femmes travaillent dans les occupations les moins bien rémunérées de cette catégorie.

Les coefficients des variables OCC2, OCC3 et OCC4 ont le signe attendu et sont significatives. Bien que le taux de féminité de OCC3 (ventes) et OCC4 (services) soit le même (55%), le coefficient de la catégorie "Services" indique un désavantage beaucoup plus important à travailler dans ces occupations comparativement à celles de la catégorie OCC1. On s'attendait cependant à ce que les occupations à prédominance masculine (OCC5, OCC6, OCC8, OCC9) offrent aux femmes des avantages salariaux significatifs, ce qui n'est pas le cas.

Si on examine les coefficients des secteurs d'activité, on peut observer que contrairement aux résultats précédents (Tableaux 18 et 19), ils sont pour la plupart significatifs. Pour les femmes, seuls les secteurs SIC2 (primaire) et SIC6 (commerce) ne sont pas significatifs. Bien que ces résultats ne démarquent pas fortement les femmes des hommes, la taille des coefficients est toujours plus importante pour les hommes.

Outre SIC2, les coefficients des variables de secteurs à prédominance masculine (SIC3, SIC4, SIC5) vont dans le sens des attentes. Ils indiquent une relation significative et positive avec les salaires. Ce sont les secteurs à prédominance féminine SIC7 et SIC8 qui ne répondent pas aux attentes. On s'attendait à une relation négative avec les salaires des femmes mais les coefficients sont positifs.

La tendance semble confirmer que les occupations à prédominance féminine différencient mieux que les secteurs d'activité la rémunération entre les sexes.

Les résultats sur les variables de syndicalisation (SYN1) et de taille des entreprises (TAI2, TAI3) sont constants. Toutefois, contrairement aux résultats obtenus jusqu'à maintenant, la variable STAT1 (temps plein) a

une relation positive et significative avec les salaires, mais pour les hommes uniquement.

Comme précédemment, les variables de contexte économique ne sont pas significatives.

Tel qu'attendu, la variable ABSENT (nombre de jours d'absences) indique une relation significative et négative avec les salaires des femmes. Ces résultats confirment ceux que nous obtenions avec l'ensemble de l'échantillon (Tableau 20), mais pour les femmes seulement. Ainsi, alors que le roulement des femmes contribuerait à améliorer leurs conditions de travail, l'absentéisme aurait un effet contraire. Comme nous le supposions, l'absentéisme n'est pas une variable explicative des salaires des hommes.

Au tableau 23, les équations salariales sont estimées avec les variables ARRT (raisons de l'absentéisme) plutôt que ABSENT (nombre de jours d'absence). Outre la taille de quelques coefficients, les résultats sont semblables.

TABLEAU 23

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC LA VARIABLE ARRT

VARIABLES	FEMMES ¹	HOMMES ²
Constante	1.721 ^a (25.750)	1.685 ^a (37.099)
AGE1	- 0.097 ^a (- 5.070)	- 0.122 ^a (- 6.322)
AGE3	0.069 ^a (4.340)	0.126 ^a (9.145)
AGE4	0.112 ^a (6.636)	0.213 ^a (13.005)
AGE5	0.057 ^a (3.523)	0.163 ^a (8.492)
SCO2	0.075 ^a (4.142)	0.079 ^a (6.134)
SCO3	0.147 ^a (7.479)	0.112 ^a (7.845)
SCO4	0.177 ^a (7.559)	0.140 ^a (7.438)
SCO5	0.285 ^a (13.669)	0.202 ^a (12.268)
SCO6	0.477 ^a (19.468)	0.391 ^a (19.848)
SCO7	0.173 ^a (6.506)	0.101 ^a (5.505)
CIV1	- 0.083 ^a (- 5.818)	0.148 ^a (11.130)
CIV3	0.047 ^b (2.227)	0.163 ^a (6.794)

TABLEAU 23 (suite)

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES
HOMMES, AVEC LA VARIABLE ARRT

VARIABLES	FEMMES	HOMMES
OCC2	- 0.174 ^a (- 12.420)	- 0.224 ^a (- 13.007)
OCC3	- 0.281 ^a (- 12.860)	- 0.185 ^a (- 8.168)
OCC4	- 0.365 ^a (- 18.932)	- 2.192 ^a (- 12.286)
OCC5	- 0.216 ^a (- 2.904)	- 0.191 ^a (- 3.287)
OCC6	-0.359 ^a (- 12.500)	- 0.080 ^a (- 6.043)
OCC7	- 0.108 (- 1.390)	- 0.075 ^a (- 4.144)
OCC8	- 0.255 ^a (- 9.318)	- 0.218 ^a (- 13.017)
OCC9	0.053 (0.526)	- 0.076 (- 0.161)
SIC2	- 0.046 (- 0.513)	0.329 ^a (8.893)
SIC3	0.128 ^b (1.984)	0.204 ^a (5.494)
SIC4	0.244 ^a (3.274)	0.382 ^a (9.763)
SIC5	0.203 ^a (3.086)	0.300 ^a (7.839)
SIC6	- 0.019 (- 0.302)	0.151 ^a (3.951)
SIC7	0.127 ^b (1.960)	0.180 ^a (3.891)

TABLEAU 23 (suite)

ESTIMATION SALARIALE CORRIGÉE, POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC LA VARIABLE ARRT

VARIABLES	FEMMES	HOMMES
SIC8	0.044 (0.679)	0.100 ^a (2.648)
SIC9	0.164 ^a (2.537)	0.257 ^a (6.679)
ANC	0.014 ^a (7.660)	0.008 ^a (5.431)
ANCC	- 0.0003 ^a (- 4.364)	- 0.00009 ^b (- 1.979)
SYN1	0.151 ^a (12.452)	0.091 ^a (9.466)
STAT1	- 0.011 (0.966)	0.036 ^c (1.741)
TAI2	0.116 ^a (7.718)	0.089 ^b (2.086)
TAI3	0.170 ^a (13.162)	0.200 ^a (15.440)
D88	0.0003 (1.111)	0.001 (1.255)
D90	- 0.002 (- 1.447)	- 0.0003 (- 1.123)
ARR1T	- 0.004 (- 0.151)	- 0.017 (-0.852)
ARR2T	- 0.073 (- 0.919)	- 0.006 (- 0.285)
ARR3T	- 0.012 (- 0.463)	
ARR4T	- 0.071 ^b (- 1.954)	- 0.064 (-0.728)
ARR5T	-0.027 ^c (- 1.767)	- 0.028 ^b (- 2.097)

NOTES TABLEAU 23	
1	No. d'observations : 6 587 (ROULM = 0) R ² = 0.4939
2	No. d'observations : 7 458 (ROULM = 0) R ² = 0.4587
a	.01 < p
b	.05 < p ≤ .01
c	.10 < p ≤ .05
*	Les statistiques « t » sont entre parenthèses.
*	Les catégories omises sont : AGE2 (20 - 24 ans) SCO1 (primaire) CIV2 (célibataires) OCC1 (administration et professions) SIC1 (agriculture) TAI1 (19 personnes ou moins) D89 (1989) ARR6T (vacances)

Il est cependant très intéressant de noter les résultats des variables ARRT. Lorsque nous avons estimé les salaires pour l'ensemble du sous-échantillon avec les variables raisons de l'absentéisme, seule la variable ARR5T (absences involontaires) était significative et avait une relation négative avec les salaires. Lorsqu'on refait l'estimation selon le sexe, la variable ARR5T conserve sa signification pour les deux sexes, bien qu'elle soit supérieure pour les hommes. Toutefois, la variable ARR4T devient significative pour les femmes. Par conséquent, les obligations personnelles et familiales aurait un impact négatif sur la rémunération des femmes.

En somme, la variable ABSENT a un effet négatif sur les salaires des femmes. Cependant, bien que les absences involontaires participent à cet effet, ce sont surtout les absences reliées aux obligations personnelles et familiales qui exercent cette influence négative sur la rémunération des femmes. Pour les hommes, seules les absences involontaires contribueraient à détériorer leurs conditions de travail et ce, dans la même proportion que les femmes.

Que peut-on conclure en ce qui concerne les attentes découlant du modèle conceptuel? Si l'absentéisme était un critère implicite d'affectation des

femmes aux emplois, il devait être une variable explicative de leurs conditions de travail, approximées par leurs salaires. Les femmes étant affectées aux emplois minimisant les coûts de l'absentéisme, on s'attendait à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et l'absentéisme (ABSENT), ce qui a été confirmé. Si l'importance que les employeurs accordent au critère d'absentéisme est exclusive aux femmes, on ne devait pas obtenir le même résultat pour les hommes. L'absentéisme ne devait pas être une variable explicative des salaires des hommes. On s'attendait donc à ce qu'il n'y ait pas de relation statistique significative entre les variables salaires et absentéisme, ce qui a été confirmé.

Les tests économétriques devaient aussi nous permettre d'analyser la relation entre les différentes raisons de l'absentéisme des femmes et leurs conditions de travail. Les raisons stéréotypées féminines seraient celles qui influenceraient le plus la perception des employeurs et les confirmeraient dans leur croyance d'une plus grande instabilité des femmes. Elles seraient prises en considération au moment de l'affectation aux emplois et devraient, plus que toutes autres raisons, avoir un effet négatif sur les conditions de travail des femmes. Il s'agissait d'absences pour des raisons telles que la maladie (ARR1T), la grossesse (ARR3T) et

les obligations personnelles et familiales (ARR4T). On s'attendait à une relation significative et négative entre les salaires des femmes et ces raisons d'absentéisme. Elles présentent toutes une relation négative mais seule la variable ARR4T est significative. On peut donc affirmer que dans l'ensemble, les résultats sont cohérents avec les prédictions du modèle conceptuel.

Les estimations économétriques complétées, revenons brièvement sur les résultats qui concernent plus précisément la vérification des hypothèses qui composent le modèle conceptuel.

Hypothèse 1: Les employeurs croient que les femmes s'absentent plus que les hommes et utilisent l'absentéisme comme critère implicite d'affectation aux emplois.

Nous avons déjà expliqué que l'association que font les employeurs entre les responsabilités familiales des femmes et leur absentéisme peut les inciter à l'utiliser comme critère implicite d'affectation aux emplois. L'usage d'un tel critère de sélection a pour but de réduire les coûts de dotation et de formation, engendrés par l'absentéisme, en affectant les femmes aux postes qui les minimisent, en l'occurrence ceux dont les salaires sont les plus faibles.

Pour confirmer cette hypothèse, on devait trouver une relation significative et négative entre les salaires des femmes et leur absentéisme. Les résultats de l'estimation salariale corrigée (Tableau 22) montrent une telle relation. Bien que le coefficient de la variable ABSENT ne soit pas très élevé (-0.0002), il est significatif à 95% et indique une relation négative avec les salaires. L'absentéisme aurait donc un pouvoir explicatif négatif de la rémunération des femmes.

Si l'importance que les employeurs accordent à ce critère au moment de l'affectation est exclusive aux femmes, on ne devait pas trouver de relation statistique entre les salaires des hommes et l'absentéisme. Les résultats indiquent effectivement l'absence de relation significative entre ces deux variables.

Comme les résultats obtenus vont dans le sens des résultats attendus, l'hypothèse 1 est confirmée. Cela signifie que les employeurs utiliseraient implicitement un critère de sélection, non associé aux compétences, pour qualifier les femmes à un poste, ce qui ne serait pas le cas pour les hommes.

Hypothèse 2: Les employeurs croient que le roulement des femmes est plus élevé que celui des hommes et l'utilisent comme critère implicite d'affectation aux emplois.

Le roulement est une autre facette de l'instabilité des femmes. La dualité de leurs responsabilités n'influence pas uniquement leur absentéisme mais aussi leur attachement à l'entreprise et au marché du travail. Les femmes se retireraient temporairement ou définitivement du marché du travail pour avoir des enfants et les éduquer. Ces retraits sont très coûteux pour l'employeur qui ne peut compter sur la rentabilité à long terme de son investissement en capital humain. Il ne voudra pas confier aux femmes des postes comportant des responsabilités importantes, en l'occurrence des salaires élevés.

Pour confirmer cette hypothèse, on devait trouver une relation significative et négative entre les salaires des femmes et leur roulement. Les résultats de l'estimation salariale corrigée (Tableau 18) montrent plutôt une relation significative et positive. Le coefficient de la variable ROUL (0.048) est significatif à 95%. Le roulement aurait donc un pouvoir explicatif positif de la rémunération des femmes.

La relation attendue entre les salaires des hommes et leur roulement pouvait être sensiblement différente de l'absentéisme. Dans la mesure où les hommes sont carriéristes, on s'attendait à une relation significative et positive avec leurs salaires. Les résultats (Tableau 18) confirment une réelle relation mais le coefficient n'est pas significatif.

Comme les résultats obtenus ne vont pas dans le sens des résultats attendus, l'hypothèse 2 est infirmée. Cela signifie que les employeurs n'utiliseraient pas le roulement comme critère implicite d'affectation pour qualifier les femmes à un poste. Loin de les pénaliser, un changement d'employeur améliorerait les conditions de travail des femmes.

Hypothèse 3: Les conditions de travail sont les principaux facteurs explicatifs de l'instabilité des femmes.

Les employeurs affectant les femmes aux emplois offrant les moins bonnes conditions de travail, elles adopteraient des comportements d'instabilité rationnels en fonction de leurs conditions de travail.

Si les femmes s'absentent plus et quittent plus souvent leur emploi que les hommes, on s'attendait à ce que la variable sexe féminin montre une relation significative et positive avec l'absentéisme et le roulement, toutes

choses égales par ailleurs. Les résultats confirment cette relation. Au tableau 17, la relation entre la probabilité de changer d'employeur et le sexe féminin est positive. Le coefficient (0.318) est significatif à 99%. Il en est de même de la relation entre l'absentéisme et le sexe féminin (Tableau 21). Le coefficient de la variable SEXE est positif (0.754) et significatif à 95%.

Si ces comportements dépendaient des conditions de travail des femmes, on s'attendait aussi à ce que les tests économétriques montrent une relation significative et négative entre l'instabilité des femmes et les bonnes conditions de travail et positive avec les moins bonnes conditions de travail. Par ailleurs, ces variables devaient être les plus importantes variables explicatives de l'absentéisme et du roulement.

En ce qui concerne l'estimation du roulement, on s'attendait à une relation négative entre le roulement, le travail à temps plein (STAT1) et le fait d'être syndiquée (SYN1). Les résultats (Tableau 17) indiquent plutôt une relation significative et positive. En ce qui concerne les occupations (OCC1, OCC2, OCC3) et les secteurs d'activité (SIC7, SIC8) à forte concentration féminine, on s'attendait à une relation positive avec le roulement. Seule la variable SIC7 montre une relation significative et

positive. Le coefficient (0.421) est significatif à 99%. Les variables OCC1 sont positives mais non significatives alors que OCC3 et SIC8 sont négatives et non significatives.

Pour l'absentéisme, les relations attendues étaient négatives avec le travail à temps plein (STAT1), le fait d'être syndiquée (SYN1), l'ancienneté (ANC) et les plus grandes entreprises (TAI2, TAI3) et positives avec les occupations (OCC2, OCC3, OCC4) et les secteurs d'activité (SIC6, SIC8) à forte concentration féminine.

Les variables de syndicalisation (SYN1) et d'ancienneté (ANC) montrent plutôt une relation positive et significative alors que STAT1 est positive mais non significative (Tableau 21). Seules les variables de taille (TAI2, TAI3) ont un coefficient négatif mais ne sont pas significatives. Les secteurs d'activité ne sont pas plus concluants. Seul SIC8 montre la relation significative et positive attendue. Le coefficient (5.161) est significatif à 99%. La variable SIC6 sur laquelle nous n'avons pas formulé d'attente, le taux de féminité étant de 50%, indique cependant un coefficient significatif et positif. Le coefficient (8.046) est significatif à 95%. Il en est cependant tout autrement des variables occupationnelles qui indiquent toutes une relation positive et significative avec

l'absentéisme. Les coefficients de OCC2 (1.689) et OCC3 (2.944) sont significatifs à 95% alors que celui de OCC4 (0.837) l'est à 99%.

En somme, les relations entre les variables d'instabilité et le sexe féminin indiquent que les femmes s'absentent plus et quittent plus souvent leur emploi que les hommes. Il est cependant impossible de confirmer que les conditions de travail sont les plus importantes variables explicatives de cette instabilité. Il faut d'abord distinguer entre le roulement et l'absentéisme. Avec le roulement, l'hypothèse est infirmée. Outre la variable SIC7 (finances), toutes les variables ont un signe contraire aux attentes et/ou ne sont pas significatives.

Les résultats sont cependant différents en ce qui concerne l'absentéisme. Bien que les caractéristiques des emplois, comme la syndicalisation, le statut d'emploi, l'ancienneté et la taille de l'entreprise ne soient pas de bonnes variables explicatives de l'absentéisme des femmes, les occupations de bureau, de vente et de services, tout comme les secteurs du commerce et des services expliquent très bien leur absentéisme. À la lumière de ces résultats, on ne peut rejeter l'hypothèse 3 pour l'absentéisme. En effet, ces résultats confirment que les femmes s'absentent plus que les hommes et que celles qui le font travaillent dans

des occupations et des secteurs à forte concentration en main-d'oeuvre féminine.

Hypothèse 4: Les femmes adoptent des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs et confirment ainsi leur croyance.

Si les femmes adoptent des comportements rationnels qui confirment leur instabilité auprès des employeurs, ce sont les femmes mariées et/ou qui ont des enfants qui seront les plus instables. On s'attendait donc à une relation significative et positive entre les variables d'instabilité et celles caractérisant les responsabilités familiales. Tous les résultats vont dans le sens des attentes.

Au tableau 17, les résultats indiquent une relation positive entre le roulement et les variables ENF1D (enfants 0-5 ans), MEN3 (conjoint et enfants), MEN4 (monoparentale). Le coefficient de la variable ENF1D (0.382) est significatif à 99% alors que les coefficients des variables MEN3 (0.093) et MEN4 (0.204) le sont à 95%. Il en va de même de la relation entre l'absentéisme et les responsabilités familiales (Tableau 21). Le coefficient de la variable ENF1D (1.325) est significatif à 99% alors que celui de la variable ENF2D (0.085) l'est à 90%. Les variables de ménage

indiquent aussi une relation significative et positive entre l'absentéisme, le statut civil (CIV1) et le fait d'être séparées ou divorcées (CIV3). Le coefficient de la variable CIV1 (0.315) est significatif à 95% alors que celui de CIV3 (3.026) l'est à 99%.

Les raisons stéréotypées féminines étant celles qui influenceraient la perception des employeurs et les confirmeraient dans leur croyance d'une plus grande instabilité des femmes, elles seraient prises en considération au moment de l'affectation aux emplois et devraient, plus que toutes autres raisons, avoir un effet négatif sur les conditions de travail des femmes. Il s'agit d'absences ou de changements d'employeurs pour des raisons telles que les obligations personnelles et familiales, la maladie, la grossesse ou le déménagement. On s'attendait à ce que ces variables aient une relation significative et négative avec les conditions de travail des femmes, approximées par les salaires.

Le résultats confirment une telle relation. La maladie (RROUL1), les obligations personnelles et familiales (RROUL2) et le déménagement (RROUL6) indiquent toutes une relation négative avec les salaires des femmes. Seule la variable RROUL1 n'est pas significative. Les coefficients de RROUL2 (-0.264) et de RROUL6 (-0.022) sont significatifs

à 95% (Tableau 19). Au tableau 23, les raisons ARR1T (maladie), ARR3T (grossesse) et ARR4T (obligations personnelle et familiales) indiquent aussi une relation négative avec les salaires des femmes. Toutefois, seule la variable ARR4T montre un coefficient (-0.071) significatif à 95%.

Bien que quelques variables ne soient pas significatives, elles montrent toutes une relation correspondant aux signes attendus. Nous pouvons donc confirmer que les femmes qui ont des responsabilités familiales adoptent des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs. Ces comportements sont surtout associés aux obligations personnelles et familiales. Lorsqu'elles s'absentent ou quittent leur employeur pour ces raisons, leur rémunération en est affectée négativement.

Les estimations économétriques nous ont permis d'analyser les principales variables explicatives de la rémunération et des comportements de stabilité des femmes et des hommes. Pour compléter l'analyse, nous vérifierons dans quelle mesure les différences de caractéristiques et de conditions de travail contribuent à expliquer les écarts de salaires et de stabilité entre les femmes et les hommes.

6.3.3 Décompositions des écarts

Aux sections précédentes, nous avons identifié les principales variables explicatives des salaires des femmes et des hommes. Comme notre objectif est de vérifier l'existence de prophéties créatrices qui contribueraient à expliquer la perpétuation des écarts de salaires entre les sexes, il importe maintenant de savoir dans quelle mesure ces variables contribuent à expliquer ces différences de salaires. L'absentéisme et le roulement sont-ils des critères implicites d'affectation aux emplois qui contribuent à expliquer une part importante des écarts de salaires entre les sexes ou bien est-ce que ce sont plutôt les conditions de travail qui expliquent la majeure partie de ces écarts? La décomposition et l'analyse des écarts salariaux nous permettra de répondre à cette question.

De plus, une de nos prémisses de base consiste à affirmer que les décisions d'affectation des employeurs influencent les comportements de stabilité des femmes. Dans ce cas, les caractéristiques des emplois, plus que toutes autres variables, devraient contribuer à expliquer les différences de roulement et d'absentéisme entre les femmes et les hommes. La décomposition et l'analyse des écarts de roulement et

d'absentéisme serviront à identifier les plus importantes variables explicatives de ces écarts.

Les salaires et l'absentéisme étant estimés par M.C.O., il est possible d'utiliser la procédure proposée par R. Oaxaca (1973) pour décomposer des fonctions linéaires. Toutefois, comme l'estimation du roulement est effectuée par logit et qu'il s'agit d'une fonction non-linéaire de la probabilité de changer d'employeur, cette méthode ne peut être utilisée. Nous retenons plutôt celle proposée par H.S. Farber (1990) et reprise récemment par F. White (1996) pour décomposer la probabilité de se syndiquer.

Dans un premier temps, nous décomposons l'écart de salaire (méthode Oaxaca) entre les femmes et les hommes qui ont changé d'employeur, c'est-à-dire 1,167 et 1,554 observations respectivement. Il s'agit de l'échantillon qui a servi aux estimations salariales pour la première série de tests sur les salaires et le roulement (section 6.3.1). Ensuite, la décomposition sera reprise pour les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur, c'est-à-dire 6,587 et 7,458 observations respectivement, sous-échantillon utilisé pour la deuxième série d'estimations sur les salaires et l'absentéisme (section 6.3.2). Comme il

s'agit d'un échantillon de personnes mobiles et d'un échantillon de personnes stables, il est possible que les variables explicatives des écarts salariaux diffèrent.

Dans un deuxième temps, nous décomposons l'écart de la probabilité de changer d'employeur (méthode Farber) entre les femmes et les hommes qui composent l'échantillon ayant servi à l'estimation de la fonction logistique, soit 7,754 et 9,012 observations respectivement. Finalement, nous procéderons à la décomposition de l'écart d'absentéisme (méthode Oaxaca) entre les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur, sous-échantillon ayant servi à l'estimation de l'absentéisme, c'est-à-dire 6,587 observations pour les femmes et 7,458 pour les hommes.

Décompositions des écarts salariaux entre les sexes

Une fois les équations salariales estimées séparément pour les femmes et les hommes, la méthode Oaxaca consiste à décomposer l'écart salarial en une part attribuable aux différences de caractéristiques productives moyennes et une autre attribuable à la différence de rendement des caractéristiques productives. Cette dernière est définie comme de la discrimination pure, c'est-à-dire un salaire inégal pour des

caractéristiques identiques.

La différence de salaires peut être décomposée ainsi:

$$D = (\beta_o^h - \beta_o^f) + \Sigma(\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)\beta_i^h + \Sigma\bar{X}_i^f(\beta_i^h - \beta_i^f),$$

①
②
③

où

- D = l'écart de salaire estimé entre les femmes et les hommes,
- ① = la part inexpliquée de cette différence,
- ② = la part de cet écart due aux différences de caractéristiques moyennes des femmes et des hommes,
- ③ = la part de cet écart due à la différence de rendement de ces caractéristiques.

Le tableau 24 présente la décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui ont changé d'employeur.

$$D = (\beta_o^h - \beta_o^f) + \Sigma(\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)\beta_i^h + \Sigma\bar{X}_i^f(\beta_i^h - \beta_i^f)$$

$$D = (0.136 + 0.155 + 0.033) = 0.324$$

Tableau 24

Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui ont changé d'employeur

VARIABLES	$\beta_i^h (\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)$	$\bar{X}_i^f (\beta_i^h - \beta_i^f)$
AGE1	0.004	0.008
AGE3	0.002	0.003
AGE4	0.002	0.010
AGE5	0.005	0.002
Total AGE	0.013	0.023
SCO2	- 0.00003	- 0.0003
SCO3	- 0.0004	- 0.002
SCO4	0.002	- 0.018
SCO5	- 0.003	- 0.015
SCO6	- 0.007	0.004
SCO7	0.0002	- 0.005
Total SCO	- 0.008	- 0.036
CIV1	0.003	0.050
CIV2	- 0.003	0.0007
Total CIV	0	0.051
OCC2	0.092	- 0.031
OCC3	0.010	0.003
OCC4	0.008	0.040
OCC5	- 0.013	- 0.0009
OCC6	- 0.011	0.020
OCC8	- 0.016	0.004
OCC9	- 0.007	0.0002
Total OCC	0.063	0.035
SIC2	0.013	0.005
SIC3	0.013	- 0.006
SIC4	0.044	0.002
SIC5	0.005	- 0.004
SIC6	0.002	- 0.005
SIC7	- 0.006	- 0.0005
SIC8	- 0.018	- 0.040
SIC9	- 0.001	- 0.002
Total SIC	0.052	- 0.051

Tableau 24 (suite)

Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui ont changé d'employeur

VARIABLES	$\beta_i^h (\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)$	$\bar{X}_i^f (\beta_i^h - \beta_i^f)$
ANC	0.012	0.030
ANCC	0.003	- 0.003
Total ANC	0.015	0.027
SYN1	0.021	- 0.030
STAT1	- 0.002	0.012
TAI2	0.002	- 0.004
TAI3	- 0.002	0.070
Total TAI	0	0.066
ROUL	0.0007	- 0.084
D88	0.00005	- 0.0007
D90	0.00004	0.02
Total	0.155	0.033
Constante	0.136	

Ces résultats estiment à 32% l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui ont changé d'employeur. Cela signifie que les femmes reçoivent, en moyenne, 68% du salaire des hommes. La part de cet écart de salaire due aux différences de caractéristiques moyennes est d'environ 16 points de pourcentage alors que celle due aux différences de rendement de ces caractéristiques est de 3 points de pourcentage. Si les femmes possédaient les mêmes caractéristiques que les hommes, en moyenne, l'écart de salaire serait réduit de 16 points alors qu'il le serait de 3 points si elles recevaient la même rétribution de ces caractéristiques.

Analysons d'abord la part de l'écart salarial due aux différences de caractéristiques productives moyennes. Bien que ces différences de caractéristiques expliquent 16 points de pourcentage de l'écart de salaire, les variables de capital humain ne comptent que pour 2 points de cet écart alors que les caractéristiques des emplois en expliquent presque la totalité (13,4 points). De ces 13 points, la ségrégation occupationnelle en explique 6 points, les différences sectorielles 5 points et les différences de syndicalisation 2 points.

La part de l'écart total attribuable aux différences de rendement des caractéristiques productives ou encore à la discrimination est de 3 points

de pourcentage. Le rendement de la scolarité favorisant les femmes (-4 points), les variables de capital humain expliquent, au total, une faible part de cet écart (1.4 points). Ce sont surtout l'expérience, approximée par l'âge, (2 points) et l'ancienneté (3 points) pour lesquelles les femmes seraient moins bien rétribuées que les hommes.

Quant aux variables d'emplois, c'est au niveau des occupations (4 points) et de la taille des entreprises (7 points) que les femmes seraient surtout victimes de discrimination. Ce sont dans les occupations de services (OCC4) et de transformation (OCC6) que s'exercerait la plus grande part de la discrimination salariale envers les femmes. Les occupations de services ont un taux de féminité de 55% alors que ce taux n'est que de 22% dans les emplois de transformation. Il ne semble donc pas y avoir de lien direct entre discrimination salariale et occupations à forte concentration féminine. On remarque cependant que les hommes seraient victimes de discrimination dans les emplois de bureau (OCC2) où la main-d'oeuvre est à 80% féminine. Il en est de même dans le secteur des services (SIC8) à forte concentration féminine (66%). Les grandes entreprises (TAI3) auraient cependant plus tendance à discriminer envers les femmes que les plus petites.

L'examen du statut civil montre que le mariage (CIV1) a un effet discriminant sur la rémunération des femmes et expliquerait 5 points de pourcentage de la part attribuable aux différences de rendement.

Les différences moyennes de roulement expliquent une très faible part (.07 point) de l'écart salarial et n'ont pas d'effet discriminant sur la rémunération des femmes mais plutôt sur celle des hommes (8 points). Cela signifie que si un homme change d'employeur, toutes choses égales par ailleurs, le rendement ou la rémunération supplémentaire qu'il en retirera serait inférieure de 8% à celle qu'obtiendrait une femme d'un tel changement. Par exemple, si une femme augmentait son revenu de 20.\$ en changeant d'employeur, un homme ne l'augmenterait que de 18.40\$.

Le tableau 25 présente la décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur. Les résultats sont très différents.

$$D = (\beta_o^h - \beta_o^f) + \Sigma(\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)\beta_i^h + \Sigma\bar{X}_i^f(\beta_i^h - \beta_i^f)$$

$$D = (-0.036 + 0.040 + 0.297) = 0.301$$

Tableau 25

Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur

VARIABLES	$\beta_i^h (\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)$	$\bar{X}_i^f (\beta_i^h - \beta_i^f)$
AGE1	- 0.075	- 0.002
AGE3	0	0.018
AGE4	0.002	0.027
AGE5	0.005	0.020
Total AGE	- 0.068	0.065
SCO2	0.003	0.0008
SCO3	- 0.003	- 0.008
SCO4	- 0.003	- 0.004
SCO5	- 0.017	- 0.018
SCO6	0.009	- 0.010
SCO7	0.002	- 0.003
Total SCO	- 0.009	- 0.042
CIV1	0.007	0.156
CIV3	- 0.007	0.010
Total CIV	0	0.166
OCC2	0.060	- 0.017
OCC3	0.003	0.008
OCC4	0.012	0.022
OCC5	- 0.007	0.0003
OCC6	- 0.015	0.021
OCC7	- 0.008	0.0001
OCC8	- 0.021	0.0008
OCC9	0.00008	- 0.0003
Total OCC	0.024	0.035
SIC2	0.012	0.003
SIC3	0.033	0.010
SIC4	0.025	0.002
SIC5	0.018	0.004
SIC6	- 0.003	0.027
SIC7	- 0.008	0.004
SIC8	- 0.028	0.027
SIC9	0.003	0.007
Total SIC	0.052	0.084

Tableau 25 (suite)

Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur

VARIABLES	$\beta_i^h (\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)$	$\bar{X}_i^f (\beta_i^h - \beta_i^f)$
ANC	0.017	- 0.041
ANCC	- 0.003	0.010
<i>Total ANC</i>	0.014	- 0.031
SYN1	0.008	- 0.023
STAT1	0.008	0.034
TAI2	0.001	- 0.004
TAI3	0.009	0.016
<i>Total TAI</i>	0.010	0.012
ABSENT	0.0008	- 0.0009
D88	- 0.000003	0.0004
D90	- 0.0000008	- 0.00007
<i>Total</i>	0.040	0.297
Constante	- 0.036	

Ces résultats indiquent une différence totale de 30% entre les salaires des femmes et des hommes qui n'ont pas changé d'employeur, écart semblable à ce que nous obtenions précédemment. La différence se situe surtout dans la décomposition de cet écart. Alors que la part de l'écart total due aux différences de caractéristiques moyennes était d'environ 16 points de pourcentage pour l'échantillon qui a changé d'employeur, il n'est que de 4 points pour celui qui n'a pas changé d'employeur. Par contre, la part de l'écart due aux différences de rendement de ces caractéristiques augmente à 30 points de pourcentage. Cela signifie que les femmes et les hommes qui ne changent pas d'employeur ont des caractéristiques productives très similaires, mais ces femmes sont beaucoup plus victimes de discrimination salariale que celles qui changent d'employeur, malgré un écart total légèrement plus faible.

Les estimations économétriques ont montré que les femmes mobiles améliorent leur rémunération (Tableau 18). Il est donc possible qu'elles aient un meilleur contrôle sur la gestion de leur carrière qui leur permettrait de limiter les effets de la discrimination. Les femmes qui ne changent pas d'employeur pourraient être intégrées à l'entreprise dans des ghettos d'emplois féminins dont il est extrêmement difficile de sortir. Les politiques de gestion des ressources humaines instaурeraient des

barrières internes beaucoup plus rigides que celles qui prévalent sur le marché. Sur le marché, les femmes pourraient améliorer leurs caractéristiques productives et se déplacer pour rentabiliser cet investissement en capital humain. Dans l'entreprise, les échelles de promotion peuvent être construites de façon à ne pas en permettre l'accès aux personnes de premier niveau, principalement des femmes.

Lorsqu'on décompose la part due à la différence de rendement des caractéristiques, on remarque que le mariage (17 points de pourcentage) et les caractéristiques des emplois (14 points) pénalisent fortement les femmes. Les femmes mariées (CIV1) qui ne changent pas d'employeur auraient une rémunération inférieure de 17 points de pourcentage à leurs homologues masculins.

Tout comme les femmes mobiles, c'est dans les occupations de services (2 points) et de transformation (2 points) que la discrimination salariale envers les femmes est la plus importante. Dans l'ensemble, les secteurs d'activité affectent le rendement des caractéristiques productives des femmes de 8 points de pourcentage. Les secteurs qui les pénalisent le plus sont le commerce (2 points) et les services (2 points), deux secteurs à forte concentration féminine. Donc, les femmes stables seraient victimes de

discrimination dans les mêmes occupations que les femmes mobiles mais plutôt dans des secteurs d'activité à prépondérance féminine, alors que celles qui sont mobiles le seraient plutôt dans les secteurs à prépondérance masculine.

En moyenne, c'est surtout au niveau des caractéristiques des emplois que les femmes et les hommes non mobiles se différencient: occupation (2 points de pourcentage), secteur d'activité (5 points), statut d'emploi et syndicalisation (2 points). Les caractéristiques moyennes des femmes sont inférieures à celles des hommes dans les occupations à forte concentration féminine: bureau (OCC2), services (OCC4) et dans les secteurs d'activité à forte concentration masculine: primaire (SIC2), manufacturier (SIC3), construction (SIC4) et transport (SIC5). En somme, les femmes qui travaillent dans des emplois stéréotypés féminins et dans des secteurs d'activité à prépondérance masculine auraient, en moyenne, des caractéristiques productives inférieures à celles des hommes.

Les différences moyennes d'absentéisme expliquent une très faible part (.08 points de pourcentage) de l'écart salarial et n'ont pas d'effet discriminant sur la rémunération des femmes. Au contraire, ce sont les hommes qui en seraient pénalisés, mais le coefficient est très faible (.09

points). Par exemple, si une femme subissait une pénalité de \$30.\$ par journée d'absence, celle d'un homme serait de 32.40\$.

On peut retenir de ces décompositions que l'écart salarial entre les sexes est similaire entre les deux groupes, soit 30% et 32%. Bien que l'écart soit légèrement plus faible entre les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur, les femmes non mobiles seraient beaucoup plus victimes de discrimination salariale (30 points de pourcentage) que celles qui se déplacent, la part discriminatoire n'étant que de 3 points pour ces dernières. Par ordre d'importance, ce sont le mariage, l'âge et le secteur d'activité qui contribuent le plus à discriminer les femmes non mobiles, alors que ce sont la taille de l'entreprise, le mariage et les occupations qui défavorisent le plus les femmes mobiles. Le mariage (CIV1) représente donc une cause généralisée de discrimination salariale, mais beaucoup plus pour celles qui ne changent pas d'employeur (16 points de pourcentage) que pour celles qui en changent (5 points).

La part de l'écart total expliquée par les différences de caractéristiques moyennes varie aussi beaucoup entre les deux groupes. Elles expliquent 16 points de pourcentage pour le groupe qui a changé d'employeur et seulement 4 points pour le groupe qui n'en a pas changé. Cependant, pour

les deux groupes, ce sont les occupations à forte concentration féminine: bureau (OCC2), vente (OCC3), services (OCC4) et les secteurs d'activité à forte concentration masculine: primaire (SIC2), manufacturier (SIC3), construction (SIC4) et transport (SIC5) qui contribuent le plus à cet écart.

Pour le deux groupes, ce sont les caractéristiques moyennes des femmes qui travaillent dans les emplois de bureau (OCC2) et dans le secteur de la construction (SIC4) qui les différencient le plus des hommes. Par contre, ce sont surtout dans les occupations de services (OCC4) et de transformation (OCC6) que les femmes sont victimes de discrimination salariale.

Les variables de stabilité (roulement et absentéisme) n'expliquent qu'une très faible proportion de l'écart salarial entre les sexes. De plus, ces variables ne contribuent pas à expliquer un écart salarial discriminatoire. Le roulement et l'absentéisme ne ressortent donc pas comme des causes directes de discrimination salariale.

Décompositions des écarts de stabilité entre les sexes

Une fois les fonctions logistiques de la probabilité de changer d'employeur estimées séparément pour les femmes et les hommes, la méthode Farber consiste à décomposer cette probabilité en une part attribuable aux différences de caractéristiques moyennes, et une part attribuable aux différences de contribution de ces caractéristiques.

La différence de probabilité peut être décomposée ainsi:

$$P(\bar{X}_i^h, \beta_i^h) - P(\bar{X}_i^f, \beta_i^f) = \beta_o^h - \beta_o^f + \Sigma [P(\bar{X}_i^h, \beta_i^f) - P(\bar{X}_i^f, \beta_i^f)] + \Sigma [P(\bar{X}_i^h, \beta_i^h) - P(\bar{X}_i^h, \beta_i^f)]$$

①
②
③

où

$$P(\bar{X}_i^h, \beta_i^h) - P(\bar{X}_i^f, \beta_i^f) = \text{l'écart estimé de la probabilité de changer d'employeur entre les femmes et les hommes,}$$

① = la part inexplicquée de cette différence,

② = la part de cet écart due aux différences de caractéristiques moyennes des femmes et des hommes,

③ = la part de cet écart due à la différence de contribution de ces caractéristiques.

Le tableau 26 présente la décomposition de la probabilité de changer d'employeur entre les femmes et les hommes.

$$P(\bar{X}_i^h, \beta_i^h) - P(\bar{X}_i^f, \beta_i^f) = \beta_o^h - \beta_o^f + \Sigma [P(\bar{X}_i^h, \beta_i^f) - P(\bar{X}_i^f, \beta_i^f)] + \Sigma [P(\bar{X}_i^h, \beta_i^h) - P(\bar{X}_i^h, \beta_i^f)]$$

$$P(\bar{X}_i^h, \beta_i^h) - P(\bar{X}_i^f, \beta_i^f) = -0.982 + [\quad (0.280) \quad + \quad (0.521) \quad]$$

$$P(\bar{X}_i^h, \beta_i^h) - P(\bar{X}_i^f, \beta_i^f) = -0.181$$

Ces résultats font ressortir une part inexpliquée de l'écart de probabilité de changer d'employeur très élevée. Le signe négatif indique que cette probabilité est beaucoup plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Malgré un roulement moyen identique pour les deux groupes, les estimations économétriques ont montré une relation significative et positive entre la variable sexe féminin et la probabilité de roulement. Le coefficient (0.318) de la variable SEXE était significatif à 99%. Des caractéristiques spécifiques aux femmes et non mesurées par le modèle expliqueraient leur roulement. C'est ce que met en évidence l'importance de la part inexpliquée de la différence de probabilité de changer d'employeur.

Les résultats estiment à 18% la différence de probabilité de changer d'employeur entre les femmes et les hommes. La probabilité que les

Tableau 26

Décomposition de la probabilité de changer d'employeur
entre les femmes et les hommes

VARIABLES	$P(\bar{X}_i^h, \beta_i^f) - P(\bar{X}_i^f, \beta_i^f)$	$P(\bar{X}_i^h, \beta_i^h) - P(\bar{X}_i^h, \beta_i^f)$
SCO2	- 0.034	0.036
SCO3	0.017	0.076
SCO4	0.030	0.048
SCO5	0.089	0.044
SCO6	- 0.017	0.089
SCO7	- 0.021	0.015
Total SCO	0.064	0.308
ENF1D	0.006	- 0.107
MEN2	- 0.001	0.071
MEN3	0.005	- 0.129
MEN4	- 0.009	- 0.012
Total MEN	- 0.005	- 0.070
OCC1	- 0.010	0.063
OCC2	- 0.007	0.009
OCC3	0.017	- 0.016
OCC5	- 0.016	0.015
OCC6	- 0.053	0.054
OCC8	0.006	- 0.002
OCC9	0.025	- 0.069
Total OCC	- 0.038	0.054
SIC1	0.0001	0
SIC2	- 0.00008	- 0.014
SIC3	0.040	0.016
SIC4	0.013	- 0.084
SIC5	- 0.004	0.031
SIC7	- 0.019	- 0.0133
SIC8	0.008	- 0.062
SIC9	0.043	- 0.025
Total SIC	0.081	- 0.151

Tableau 26 (suite)

Décomposition de la probabilité de changer d'employeur
entre les femmes et les hommes

VARIABLES	$P(\bar{X}_i^h, \beta_i^f) - P(\bar{X}_i^f, \beta_i^f)$	$P(\bar{X}_i^h, \beta_i^h) - P(\bar{X}_i^h, \beta_i^f)$
SYN1	0.073	- 0.119
STAT1	0.098	0.522
D88	0.0006	0.039
D90	0.0003	0.045
<i>Total</i>	<i>0.280</i>	<i>0.521</i>
Constante	- 0.982	

femmes changent d'employeur serait de 18% plus élevé que celle des hommes. La part de cet écart due aux différences de caractéristiques moyennes est de 28 points de pourcentage et celle due à l'influence de ces caractéristiques sur les comportements de mobilité est de 52 points de pourcentage.

Examinons d'abord les différences de caractéristiques moyennes qui contribuent à augmenter la probabilité des femmes à changer d'employeur. Bien qu'au total les différences de scolarité entre les sexes ne contribuent pas à augmenter cette probabilité, certaines catégories ont un effet positif sur la mobilité des femmes. Il s'agit des études primaires (SCO2), des études universitaires (SCO6) et de la formation à un métier (SCO7). Les études primaires comptent pour 3 points de pourcentage alors que les études universitaires et la formation à un métier contribuent respectivement pour 2 points de pourcentage.

Des compositions de ménages différentes entre les femmes et les hommes affectent aussi positivement la probabilité des femmes à changer d'employeur. Il s'agit des ménages composés d'un conjoint uniquement (MEN2) et des familles monoparentales (MEN4). Leur contribution totale n'est toutefois que de 1 point de pourcentage.

Les différences occupationnelles qui ont un effet positif sur la mobilité des femmes se retrouvent aux catégories administration et professions (OCC1), bureau (OCC2), primaires (OCC5) et transformation (OCC6). Les deux dernières ont un apport plus important avec respectivement 2 et 5 points de pourcentage. Elles représentent des occupations où le taux de féminité est faible avec 16% pour les occupations primaires et 22% pour celles de la transformation. Au plan sectoriel, seul le secteur des finances (SIC7) a un effet significatif avec 2 points de pourcentage. Il s'agit d'un secteur d'activité à prépondérance féminine (68%).

En ce qui concerne la part de l'écart total due aux différences de coefficients ou de comportements, on remarque que les caractéristiques qui contribuent à l'augmenter sont associées à la présence des enfants et à certaines caractéristiques des emplois. Les femmes qui ont des enfants d'âge pré-scolaire (ENF1D) seraient plus incitées à quitter leur employeur que les hommes. Il en est de même de celles qui vivent dans un ménage composé d'un conjoint et d'enfants (MEN3) et qui sont monoparentales (MEN4). Ces variables expliquent 17 points des différences de comportements de mobilité entre les femmes et les hommes.

L'effet des occupations est plutôt négligeable. Ce sont surtout les secteurs d'activité qui contribuent à expliquer les différences de comportements entre les femmes et les hommes. Bien qu'au total ils expliquent 15 points de l'écart, ce sont les secteurs de la construction (SIC4) et des services (SIC8) qui font ressortir les différences de comportements les plus substantielles. Il s'agit d'un secteur où les femmes sont presque absentes (SIC4) et d'un secteur où elles sont majoritaires (SIC8).

La syndicalisation semble aussi avoir un effet important sur la différence de roulement entre les sexes. Elle aurait un effet positif (12 points) sur la probabilité des femmes à changer d'employeur, contribuant ainsi à accroître l'écart entre les femmes et les hommes.

En somme, certains attributs que les femmes possèdent plus que les hommes, en moyenne, contribuent à accroître leur probabilité de changer d'employeur. Il s'agit principalement des études primaires et de métier et des occupations de transformation. Les responsabilités familiales contribuent le plus à expliquer les différences de coefficients ou de comportements en augmentant la probabilité de mobilité des femmes, comparativement aux hommes. En effet, la présence d'enfants d'âge préscolaire et le fait de vivre avec un conjoint uniquement, ou seule avec des

enfants, augmentent la probabilité des femmes à quitter leur employeur.

Le tableau 27 présente la décomposition de l'écart d'absentéisme entre les femmes et les hommes.

$$\begin{aligned}
 D &= (\beta_o^h - \beta_o^f) + \Sigma(\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)\beta_i^h + \Sigma\bar{X}_i^f(\beta_i^h - \beta_i^f) \\
 D &= (-6.354 + 0.251 - 3.561) = -9.664
 \end{aligned}$$

La variable d'absentéisme (ABSENT) étant définie en nombre de jours, c'est dans les mêmes termes qu'il faut interpréter l'écart entre les femmes et les hommes. Ces résultats estiment à 10 jours de plus l'absentéisme des femmes comparativement à celui des hommes. Les différences de caractéristiques moyennes réduisent de 1/4 de jour l'écart total alors que les différences de coefficients, ou comportements, en expliquent 3.5 jours. Cela signifie que si les femmes possédaient les mêmes caractéristiques moyennes et que ces caractéristiques engendraient les mêmes comportements, l'écart d'absentéisme serait de 6 jours de plus pour les femmes.

Analysons d'abord les différences de caractéristiques moyennes qui contribuent à augmenter l'écart d'absentéisme entre les femmes et les

Tableau 27

Décomposition de l'écart d'absentéisme entre les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur

VARIABLES	$\beta_i^h (\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)$	$\bar{X}_i^f (\beta_i^h - \beta_i^f)$
ENF1D	- 0.005	- 0.399
ENF2D	0.004	- 0.037
Total ENF	- 0.001	- 0.436
CIV1	0.022	0.110
CIV3	- 0.056	- 0.137
Total CIV	- 0.034	- 0.027
OCC2	- 0.052	- 0.495
OCC3	0.021	- 0.321
OCC4	0.073	- 0.341
OCC5	0.092	0.034
OCC6	0.055	- 0.149
OCC7	0.390	0.013
OCC8	0.008	- 0.022
OCC9	0.001	0.007
Total OCC	0.588	-1.274
SIC2	0.160	0.110
SIC3	0.256	- 0.897
SIC4	- 0.143	0.107
SIC5	0.151	0.358
SIC6	- 0.018	- 1.100
SIC7	- 0.122	0.798
SIC8	- 0.736	- 1.211
SIC9	0.058	0.869
Total SIC	- 0.394	- 0.966
ANC	0.232	0.300
ANCC	- 0.101	0.046
Total ANC	0.131	0.346
SYN1	0.003	- 0.567
STAT1	0.007	- 0.195

Tableau 27 (suite)

Décomposition de l'écart d'absentéisme entre les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur

VARIABLES	$\beta_i^h (\bar{X}_i^h - \bar{X}_i^f)$	$\bar{X}_i^f (\beta_i^h - \beta_i^f)$
TAI2	- 0.012	- 0.067
TAI3	- 0.035	- 0.044
<i>Total TAI</i>	<i>- 0.047</i>	<i>- 0.111</i>
D88	- 0.002	- 0.259
D90	- 0.0005	- 0.072
<i>Total</i>	<i>0.251</i>	<i>- 3.561</i>
Constante	- 6.354	

hommes. La présence d'enfants d'âge pré-scolaire (ENF1D) et le fait d'être séparées ou divorcées (CIV3) comptent pour 6 points de pourcentage de cet écart.

Parmi les caractéristiques des emplois, outre les emplois de bureau (OCC2) qui expliquent 5 points de l'écart, ce sont surtout la présence des femmes dans certains secteurs d'activité qui influencent différemment l'absentéisme des deux groupes. Les secteurs qui contribuent le plus à les distinguer sont le secteur des services (SIC8), la construction (SIC4), les finances (SIC7) et le commerce (SIC6). Ces secteurs représentent respectivement 74, 14, 12 et 2 points de pourcentage. Outre le secteur de la construction, ce sont tous des secteurs à forte concentration féminine. En ce qui concerne le secteur de la construction, il ne faut pas oublier que l'absentéisme n'est pas défini uniquement par l'absence volontaire mais aussi par les mises-à-pied temporaires en raison de conditions saisonnières. Ce secteur d'activité est très affecté par ce type d'absences.

Si on décompose la part expliquée par les différences de coefficients, on remarque qu'avoir de jeunes enfants (ENF1D, ENF2D) tout comme être séparées et divorcées (CIV3) pénalisent fortement les femmes et contribuent à augmenter leur absentéisme comparativement aux hommes

(57 points).

Outre les responsabilités familiales, certaines occupations et secteurs d'activité sont responsables du niveau élevé d'absentéisme des femmes comparativement aux hommes. Les occupations qui y participent le plus sont à forte concentration féminine. Il s'agit des emplois de bureau (OCC2), dans la vente (OCC3) et dans les services (OCC4) avec des coefficients de 49, 32 et 34 points respectivement.

Les secteurs d'activité les susceptibles d'accroître l'absentéisme des femmes sont le secteur manufacturier (SIC3), du commerce (SIC6) et des services (SIC8). Leurs coefficients sont très élevés, respectivement 88, 110 et 120 points de pourcentage. Outre le secteur manufacturier où le taux de féminité n'est que de 28%, les deux autres secteurs sont à très forte concentration féminine.

Le taux de syndicalisation (57 points) des femmes, leur statut d'emploi (20 points) et leur présence dans les grandes entreprises (11 points) contribuent aussi à influencer positivement le comportement d'absentéisme des femmes. Seulement 40% des femmes de notre échantillon sont syndiquées. De plus, elles composent 74% de la main-

d'oeuvre à temps partiel et 44% des personnes qui travaillent dans les moyennes et grandes entreprises.

On peut retenir de ces décompositions des écarts de stabilité que les résultats vont dans le sens d'une plus grande instabilité des femmes. Les écarts totaux indiquent une probabilité des femmes à changer d'employeur de 18% plus élevée que celle des hommes et un absentéisme moyen de 10 jours de plus.

Les différences moyennes de conditions de travail entre les hommes et les femmes ne contribuent pas à augmenter les écarts entre les deux groupes. Seules les caractéristiques personnelles moyennes (ENF1D, CIV3) ont un effet positif sur l'absentéisme des femmes par rapport aux hommes. Toutes les autres variables ont plutôt comme effet de réduire l'écart total entre les sexes et ce, tant pour le roulement que pour l'absentéisme.

C'est plutôt du côté de la part expliquée par les différences de contributions des caractéristiques qu'on trouve ce qui différencie les comportements des femmes et des hommes. Tant en ce qui concerne le roulement que l'absentéisme, ce sont surtout les caractéristiques personnelles qui augmentent l'écart entre les femmes et les hommes. Le

fait d'être mariées et d'avoir de jeunes enfants (ENF1D, ENF2D, MEN3), d'être séparées ou divorcées (CIV3), d'être monoparentales (MEN4), ont une influence importante sur le comportement de stabilité des femmes. Les responsabilités familiales auraient un effet déstabilisant sur leur comportement au travail.

Notons cependant qu'en ce qui concerne l'absentéisme, la contribution des conditions de travail a aussi pour effet d'augmenter de 3 jours l'absentéisme des femmes par rapport aux hommes.

Dans ces dernières sections (6.3.1, 6.3.2), nous avons analysé les résultats des estimations économétriques globalement et en fonction des attentes découlant de notre modèle conceptuel. Chaque hypothèse a été systématiquement discutée en comparant les résultats obtenus aux résultats attendus. Nous avons conclu en confirmant ou en infirmant chacune des hypothèses. Pour compléter l'analyse, nous avons vérifié (section 6.3.3) dans quelle mesure les différences de caractéristiques personnelles et de conditions de travail contribuent à expliquer les écarts de salaires et de stabilité entre les femmes et les hommes.

Mais qu'en est-il lorsqu'on met en relation tous ces résultats avec notre hypothèse générale de recherche? À la section suivante, nous verrons comment ils nous permettent de confirmer ou d'infirmier l'existence de prophéties créatrices qui contribueraient à expliquer la perpétuation des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

6.4 Discussion

Afin de conclure sur l'existence de prophéties créatrices qui expliqueraient la perpétuation des écarts de salaire entre les sexes, analysons les résultats en fonction de chacun des principes de réalisation. Les prophéties créatrices sont définies par notre hypothèse générale de recherche:

"Les employeurs croient que les femmes sont plus instables que les hommes. Ils prévoient que leurs taux d'absentéisme et de roulement seront plus élevés que ceux des hommes. Par conséquent, ils affecteront les femmes aux emplois caractérisés par de faibles coûts de dotation et de formation, donc offrant de bas salaires. Les femmes étant concentrées dans ces emplois prendront des décisions rationnelles en fonction de leur situation de travail. Ces décisions les amèneront à adopter des comportements qui n'infirmieront pas la prévision des employeurs. Il y

aura donc autoréalisation de la prévision. Les employeurs trouvent dans l'autoréalisation de leur prévision un renforcement de leur croyance initiale."

1. La proposition de départ n'a pas à être vraie ou fausse

Bien que la véracité ou non de la proposition de départ "les femmes sont plus instables que les hommes" ne soit pas une condition de réalisation des prophéties créatrices, il importe de vérifier quelles indications nous donnent les résultats de nos estimations sur son potentiel créatif de réalité.

Les statistiques descriptives montraient que les femmes ne sont pas plus instables que les hommes en ce qui concerne le roulement (Tableau 14) mais un peu plus en ce qui concerne l'absentéisme (Tableau 12). Alors que l'absentéisme moyen des hommes est de 6 jours sur les trois années, celui des femmes est de 8,1 jours. Toutefois, les estimations économétriques indiquent que le roulement (Tableau 17) et l'absentéisme (Tableau 21) ont une relation significative et positive avec le sexe féminin. Ces résultats nous donnent une première indication de la réalité pouvant être créée par la proposition de départ.

Pour que les prophéties s'autoréalisent, il faut cependant que les employeurs perçoivent les femmes comme instables et prennent en considération le critère de stabilité dans leur processus de dotation. Si, comme l'ont montré plusieurs études (Jenkins et al. 1983, Curran 1986, Collinson et al. 1990), les employeurs accordent à la stabilité des femmes une importance qu'ils n'y accordent pas pour les hommes, l'absentéisme et le roulement devraient être des critères implicites d'affectation des candidatures féminines. En fait, les employeurs anticiperaient l'instabilité des femmes, la surveillerait et la prendrait en considération lors des affectations.

Nous avons expliqué que l'association que font les employeurs entre les responsabilités familiales des femmes et leur comportement au travail peut les inciter à utiliser le roulement et l'absentéisme comme critère implicite d'affectation aux emplois. L'usage de tels critères a pour but de réduire les coûts de dotation et de formation engendrés par l'instabilité en affectant les femmes aux postes qui les minimisent, en l'occurrence ceux dont les salaires sont les plus faibles.

Les hypothèses 1 et 2 avaient pour but de vérifier si les employeurs croient que l'absentéisme et le roulement des femmes sont plus élevés que ceux des hommes et les utilisent comme critères implicites

d'affectation aux emplois. L'hypothèse 1 a été confirmée alors que l'hypothèse 2 a été infirmée.

Les résultats de l'estimation salariale corrigée (Tableau 22) montrent une telle relation avec l'absentéisme. Le coefficient de la variable d'absentéisme est significatif et indique une relation négative avec les salaires. L'absentéisme aurait donc un effet négatif sur la rémunération des femmes.

Si l'importance que les employeurs accordaient à ce critère au moment de l'affectation était exclusive aux femmes, on ne devait pas trouver de relation statistique entre les salaires des hommes et l'absentéisme. Les résultats indiquent effectivement l'absence de relation significative entre ces deux variables.

Il en va tout autrement de la relation entre les salaires et le roulement. Les résultats de l'estimation salariale corrigée (Tableau 18) montrent plutôt une relation significative et positive entre les salaires et le roulement. Le roulement aurait donc un effet positif sur la rémunération des femmes.

La relation attendue entre les salaires des hommes et leur roulement pouvait être sensiblement différente de l'absentéisme. Dans la mesure où les hommes sont carriéristes, on s'attendait à une relation significative et positive avec leurs salaires. Les résultats (Tableau 18) confirment une telle relation mais le coefficient n'est pas significatif.

En somme, ces résultats nous indiquent que les employeurs prendraient en considération l'instabilité des femmes, lorsque définie par l'absentéisme, dans la détermination de leurs conditions de travail, ce qui ne serait pas le cas pour les hommes. Ces résultats confirment ceux de R. Jenkins et al. (1983), M. Curran (1986), D. Collinson et al. (1990), selon lesquels la stabilité revêt une importance particulière pour les femmes, ce qui n'est pas le cas pour les hommes.

Bien que ce premier principe de réalisation comporte une condition nécessaire à la vérification de la prédiction (les femmes doivent être considérées instables), elle n'est pas suffisante. En effet, les femmes peuvent être instables parce que les anticipations des employeurs ont agi comme renforcement et contribué à développer leur instabilité. Mais, elles peuvent aussi être instables pour d'autres raisons que les anticipations des employeurs, par exemple parce qu'elles accordent plus d'importance à leurs activités hors marché qu'à celles sur le marché du

travail. Il n'est donc pas possible de tirer de conclusions sur l'autoréalisation de la prévision tant que les autres principes ne sont pas réalisés.

2. La proposition doit engendrer les conditions de sa propre validation ou non-réfutation

Si les employeurs perçoivent les femmes comme plus instables que les hommes, elles seront confinées à des postes dont les caractéristiques permettent de minimiser les coûts associés au roulement et à l'absentéisme. Les employeurs affecteront les femmes à des emplois offrant de moins bonnes conditions de travail (temps partiel, non syndiqués, occupations et secteurs d'activité à prédominance féminine, etc.), donc de plus faibles salaires. La proposition engendre alors les conditions propices à sa validation ou du moins à sa non-réfutation.

Ces décisions des employeurs amèneraient les femmes à adopter des comportements rationnels en fonction de leur situation de travail. Les femmes représentant la plus petite part du revenu familial, il devient alors rationnel, qu'en cas de besoin, le ménage choisisse de sacrifier ce revenu, ces décisions étant prises au détriment de la place des femmes sur le marché du travail. Les conditions de travail (occupation, secteur,

syndicalisation, statut d'emploi, ancienneté, etc.) expliqueraient donc mieux que toute autre variable le roulement et l'absentéisme des femmes (Viscusi 1980, Blau et Kahn 1981, Boulet et Lavallée 1984, Meitzen 1986, Zaccaro 1991, etc.).

Les statistiques descriptives montrent qu'effectivement les femmes sont défavorisées sur le marché du travail. La main-d'oeuvre féminine est fortement concentrée dans quatre catégories occupationnelles (administration et professions, bureau, vente, services) où elle exerce les fonctions les moins bien rémunérées. Outre la concentration occupationnelle, les femmes sont fortement représentées dans les secteurs du commerce, des finances et des services (Tableau 9). En moyenne, les femmes ont une rémunération horaire inférieure à celle des hommes (Tableau 11). Elles sont aussi plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, dans de très petites entreprises et à ne pas avoir le statut de syndiquées (Tableau 10).

Les tests économétriques apportent d'autres précisions. L'hypothèse 3 avait pour but de vérifier ce principe de réalisation. Si les comportements d'instabilité des femmes dépendaient de leurs conditions de travail, on s'attendait à ce que les tests montrent une relation significative et négative entre l'instabilité et les bonnes conditions de

travail et positive avec les moins bonnes conditions de travail. Par ailleurs, ces variables devaient être les plus importantes variables explicatives de l'absentéisme et du roulement. Dans ce cas, la proposition engendrerait les conditions de sa propre validation ou non-réfutation.

Avec le roulement, l'hypothèse a été infirmée. Aucune des variables, sauf le secteur des finances, n'avait le signe attendu ou était significative (Tableau 17).

Pour l'absentéisme, on n'a pu rejeter l'hypothèse 3. Il faudra mener le processus à terme avant de prendre une décision à ce sujet. Toutes et uniquement les occupations à forte concentration féminine, OCC2 (bureau), OCC3 (vente), OCC4 (services), ont une relation positive et significative avec l'absentéisme (Tableau 21). Quant aux secteurs d'activité, sauf en ce qui concerne SIC7 (finances), les résultats vont aussi dans le sens des attentes. Les secteurs SIC6 (commerce) et SIC8 (services) ont une relation positive et significative avec l'absentéisme. En ce qui concerne l'absentéisme, on peut en déduire que les occupations et les secteurs à forte concentration féminine favorisent l'absentéisme des femmes mais pas celui des hommes.

En somme, peut-on conclure que la proposition engendre les conditions de sa propre validation ou non-réfutation. Lorsqu'on examine les statistiques descriptives, on peut le confirmer puisque les femmes sont défavorisées sur le marché du travail. Les estimations économétriques montrent cependant des résultats plus nuancés.

Les conditions de travail des femmes ainsi que les occupations et les secteurs d'activité (sauf SIC7 finances) où elles sont fortement concentrées ne sont pas incitatifs au roulement. Toutefois, des conclusions différentes s'imposent pour l'absentéisme. Bien que de meilleures conditions de travail (SYN1, STAT1, ANC, etc.) ne réduisent pas l'absentéisme, le fait de travailler dans des occupations et des secteurs d'activité à forte concentration féminine a une influence positive sur l'absentéisme des femmes. Dans ce cas, ce serait le contenu des tâches, fortement influencé par le secteur d'activité, qui serait générateur d'absentéisme, plutôt que les conditions de travail qui y sont associées.

Le scénario est donc fort différent selon que l'instabilité est définie par le roulement ou l'absentéisme. Lorsque l'instabilité est définie par le roulement, les variables d'emploi ne répondent pas aux attentes. Mais, lorsque l'instabilité est définie par l'absentéisme, les caractéristiques des

emplois (OCC, SIC), plus que les conditions de travail, confirment la réalisation du deuxième principe.

Ce principe de réalisation, "la proposition doit engendrer les conditions de sa propre validation ou non-réfutation" est complémentaire au premier "les employeurs perçoivent les femmes comme instables et prennent en considération le critère de stabilité dans leur processus de dotation". Les employeurs utilisent l'absentéisme pour décider que les femmes seront affectées à des postes donnés, comportant des caractéristiques spécifiques. Si en plus, ces caractéristiques des emplois influencent la stabilité des femmes, il y a circularité. Bien que ces conditions soient suffisantes pour expliquer les écarts de salaire, elles ne le sont pas pour expliquer leur perpétuation. Pour ce faire, le modèle doit être fermé, c'est-à-dire que l'hypothèse doit aussi répondre au dernier principe de réalisation des prophéties créatrices.

3. La proposition de départ doit être créatrice de réalité

Jusqu'à maintenant, nous avons dit que la proposition de départ n'a pas à être vraie ou fausse mais qu'elle doit engendrer les conditions de sa propre validation ou non-réfutation. De plus, la proposition doit être créatrice de réalité. Si la proposition est créatrice de réalité, elle peut se

manifester de deux façons. Les femmes peuvent effectivement s'absenter ou quitter leur employeur parce qu'elles sont placées dans une condition (condition vérifiée précédemment) entraînant la validation de la perception des employeurs. Elles peuvent aussi être instables de façon exogène et, dans ce cas, valider la croyance de l'employeur.

Par contre, cette réalité ainsi créée, n'a pas elle non plus à être vraie, mais plutôt confirmée aux yeux des employeurs. Cela signifie qu'elles peuvent être perçues comme instables, alors qu'en réalité elles adoptent des comportements qui sont rationnels dans leur condition, mais qui ne réfutent pas la perception des employeurs. Les employeurs observent ces comportements qui représentent pour eux une confirmation de l'instabilité des femmes. Dans notre exemple, la décision de la mère de s'absenter pour l'enfant malade n'est pas de l'instabilité intrinsèque, c'est-à-dire reliée à des caractéristiques essentiellement féminines, mais une manifestation de la rationalité économique du couple. Toutefois, la réalité est confirmée aux yeux des employeurs qui trouvent dans ce qu'ils interprètent comme une plus grande instabilité des femmes, une confirmation de leur croyance.

Les représentations ont alors un rôle actif dans la détermination de la réalité. La proposition engendrant les conditions de sa propre validation

ou du moins de sa non-réfutation, fait émerger une réalité spécifique, celle précisément qui la confirme aux yeux des employeurs. Les croyances et les prévisions autoréalisatrices participent à la détermination de la réalité qui les confirme. La croyance des employeurs influence le processus d'affectation des femmes aux emplois. Celles-ci étant affectées aux postes caractérisés par des conditions de travail moins intéressantes que les postes auxquels sont affectés les hommes, les conditions propices à l'instabilité sont ainsi mises en place pour leur validation ou du moins leur non-réfutation. L'hypothèse des prophéties créatrices répond alors à tous ses principes de réalisation, c'est-à-dire (This 1994b:185):

"... une croyance ou une anticipation est autoréalisatrice, si elle engendre, parce qu'elle a été adoptée par les individus, une situation dans laquelle elle est, sinon "vraie", du moins "non infirmée", et dans les deux cas considérée comme confirmée par les individus".

Selon l'hypothèse des prophéties créatrices, les décisions des employeurs influencent les actions des femmes dans une direction qui confirme les prévisions des employeurs et par conséquent, leur croyance. En d'autres termes, les conditions de travail des femmes les pousseraient à adopter des comportements rationnels qui les feront paraître instables aux yeux des employeurs et n'infirmement pas leur prévision. Dans la mesure où

les employeurs associent l'instabilité des femmes à la dualité de leurs responsabilités, elles auront des comportements jugés instables surtout lorsqu'elles s'absentent ou quittent leur emploi pour des raisons stéréotypées féminines. Il s'agit de raisons telles que les obligations personnelles et familiales, la maladie, la grossesse ou le déménagement.

On peut donc faire l'hypothèse que les raisons d'instabilité n'auront pas toutes la même influence sur la perception des employeurs. Les raisons stéréotypées féminines, plus que toutes autres, valideraient la perception des employeurs sur l'instabilité des femmes. Elles seraient alors prises en compte par les employeurs au cours du processus d'affectation des femmes aux emplois. Ces raisons influenceraient les décisions des employeurs et par conséquent les conditions de travail des femmes.

Lorsqu'on fait la distinction entre les raisons volontaires et involontaires, les statistiques descriptives indiquent que les principales raisons du roulement volontaire (Tableau 15) et de l'absentéisme volontaire (Tableau 13) des femmes correspondent à celles mises en évidence dans la littérature comme des raisons stéréotypées féminines.

Par ordre d'importance, les femmes quittent volontairement leur emploi pour les raisons suivantes:

RAISONS DU ROULEMENT VOLONTAIRE	%
Études	15,2
Conditions de travail	11,3
Obligations personnelles et familiales	10,4
Maladie	8,8
Cherché un nouvel emploi	7,3
Déménagement	6,4

Si on additionne les raisons dites féminines de quitter un emploi (obligations personnelles et familiales, maladie, déménagement), elles représentent 43% des raisons du roulement volontaire des femmes, les études 26%, les conditions de travail 19% et la recherche d'un nouvel emploi, 12%. Si, pour les employeurs, la variable sexe est un prédicteur de stabilité, elle l'est par comparaison. Il faut donc comparer ces résultats avec les raisons mentionnées par les hommes.

Pour ces derniers, les raisons du roulement volontaire sont par ordre d'importance:

RAISONS DU ROULEMENT VOLONTAIRE	%
Études	12,9
Conditions de travail	11,9
Cherché un nouvel emploi	11,5
Déménagement	10,7
Maladie	7,9
Obligations personnelles et familiales	0,1

Les obligations personnelles et familiales, la maladie et le déménagement viennent au dernier rang et ne représentent que 34% du roulement volontaire des hommes. Les études en représentent 23%, les conditions de travail 22%, et la recherche d'un nouvel emploi 21%. Par ailleurs, les raisons personnelles et familiales sont tout à fait négligeables.

En refaisant le même exercice pour l'absentéisme, les raisons de l'absentéisme volontaire des femmes sont par ordre d'importance:

RAISONS DE L'ABSENTÉISME VOLONTAIRE %

Maladie	24,9
Grossesse	22,2
Vacances	10,1
Obligations personnelles et familiales	4,4
Accident	4,4

La maladie, la grossesse et les obligations personnelles et familiales représentent 78% de l'absentéisme volontaire des femmes.

Pour les hommes, les raisons de l'absentéisme volontaire sont:

RAISONS DE L'ABSENTÉISME VOLONTAIRE %

Maladie	27,3
Accident	17,4
Vacances	9,1
Obligations personnelles et familiales	1,5

La maladie et les obligations personnelles et familiales représentent 52% des raisons de l'absentéisme volontaire mais encore une fois, les obligations personnelles et familiales sont négligeables.

Les tests économétriques utilisés pour vérifier l'hypothèse 4 selon laquelle "les femmes adoptent des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs et confirment ainsi leur croyance", apportent des précisions qui tendent à confirmer cette hypothèse.

Si les femmes adoptent des comportements rationnels qui confirment leur instabilité auprès des employeurs, ce sont les femmes mariées et/ou qui ont des enfants qui seront les plus instables. De plus, les raisons stéréotypées féminines étant celles qui influenceraient la perception des employeurs et les confirmeraient dans leur croyance d'une plus grande instabilité des femmes, elles seraient prises en considération au moment de l'affectation aux emplois et devraient, plus que toutes autres raisons, avoir un effet négatif sur les conditions de travail des femmes. On s'attendait donc à une relation significative et négative entre les salaires et les raisons stéréotypées féminines du roulement et de l'absentéisme des femmes.

Lorsqu'on examine les caractéristiques personnelles, elles ont une influence importante sur la stabilité des femmes et ce, tant pour le roulement que l'absentéisme. Le fait d'avoir des enfants d'âge préscolaire (ENF1D), de vivre dans un ménage composé d'un conjoint et d'enfants (MEN3) ou d'être monoparentale (MEN4) a une influence positive sur le roulement des femmes (Tableau 17).

Par rapport à l'absentéisme (Tableau 21), les relations vont dans le même sens. La présence de jeunes enfants (ENF1D, ENF2D), d'un conjoint (CIV1), ou le fait d'être séparée ou divorcée (CIV3) augmentent l'absentéisme des femmes.

Si on examine l'impact des raisons du roulement et de l'absentéisme volontaire sur les salaires des femmes, les résultats indiquent que les raisons de l'instabilité stéréotypées féminines ont une relation négative avec leurs salaires. Les raisons du roulement comme la maladie (RROUL1, non significative), les obligations personnelles et familiales (RROUL2, significative) et le déménagement (RROUL6, significative) indiquent toutes une relation négative avec les salaires (Tableau 19). Les raisons de l'absentéisme comme la maladie (ARR1T, non significative), la grossesse (ARR3T, non significative) et les obligations personnelles et familiales (ARR4T, significative) ont aussi une relation

négative avec les salaires (Tableau 23). Les femmes ont donc des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs et qui sont pris en compte dans la détermination de leurs conditions de travail.

Bien que quelques variables ne soient pas significatives, elles montrent toutes une relation correspondant au signe attendu. Nous pouvons donc confirmer que les femmes qui ont des responsabilités familiales adoptent des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs. Ces comportements sont surtout associés aux obligations personnelles et familiales. Lorsqu'elles s'absentent ou quittent leur employeur pour ces raisons, leur rémunération en est affectée négativement.

Le scénario est donc fort différent selon que l'instabilité est définie par le roulement ou l'absentéisme. Lorsque l'instabilité est définie par le roulement, la variable n'a pas d'effet négatif sur les salaires des femmes et les conditions de travail n'influencent pas le roulement. Cependant, les variables associées aux responsabilités familiales expliquent bien le roulement et les raisons du roulement stéréotypées féminines ont un effet négatif sur les salaires. Lorsque l'instabilité est définie par l'absentéisme, la variable a un effet négatif sur les salaires des femmes.

Les caractéristiques des emplois (OCC, SIC), plus que les conditions de travail, confirment que la proposition engendre les conditions de sa propre validation. Là encore, les variables associées aux responsabilités familiales expliquent bien l'absentéisme des femmes et les raisons stéréotypées féminines ont un effet négatif sur les salaires.

En fait, leur point commun se situe au niveau des responsabilités familiales. Seules les caractéristiques des ménages expliquent autant le roulement que l'absentéisme. De plus, les raisons du roulement et de l'absentéisme stéréotypées féminines et associées aux obligations personnelles et familiales ont un effet négatif sur la rémunération des femmes.

Plusieurs auteurs (Becker 1985, Fuchs 1989, etc.) avaient d'ailleurs appréhendé cette relation en faisant l'hypothèse que des différences d'implication au sein de la famille, entre les femmes et les hommes, pouvaient expliquer une part des écarts salariaux. M. Gunderson et C. Riddell (Gunderson et Riddell 1990, 1993, Gunderson 1994) affirmaient même que les facteurs extérieurs au marché du travail semblaient constituer une source plus importante d'inégalités salariales entre les sexes que celles qui originent du marché. Nous avons aussi relaté les travaux de R.G. Wood et al. (1993) qui ont estimé une part de l'écart

salarial résultant des responsabilités familiales des femmes. Nos résultats confirment l'importance et l'impact négatif des responsabilités personnelles et familiales sur la rémunération des femmes. En ce qui concerne leur contribution à expliquer les écarts de salaires entre les sexes, nous en discuterons ultérieurement.

Cette dualité des rôles entre les femmes et les hommes peut aussi expliquer la relation significative et négative entre le roulement des femmes et le déménagement. Le déménagement des femmes peut être associé à celui du conjoint et par conséquent à de l'instabilité. Plusieurs études ont montré une détérioration des conditions de travail des femmes lors de déménagements (Polachek et Horvath 1977, Franck 1978).

En somme, pour que les prophéties créatrices se réalisent, les femmes devaient adopter des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs et qui confirment leur croyance sur l'instabilité des femmes. On peut affirmer que tel est le cas car les raisons stéréotypées féminines sont des causes importantes de l'instabilité des femmes. Ces observations sont renforcées par les estimations économétriques qui confirment que les femmes ont des comportements rationnels et que les responsabilités familiales sont prises en compte par les employeurs.

Elles ont un effet négatif sur la rémunération des femmes.

Avant de tirer une conclusion finale sur l'existence de prophéties créatrices qui expliqueraient la perpétuation des écarts de salaire, intégrons à ces résultats ceux des décompositions salariales, du roulement et de l'absentéisme.

En examinant les décompositions salariales, on peut répondre à deux questions dont les résultats pourraient contribuer à renforcer ceux des hypothèses 1 et 2. Les différences moyennes de conditions de travail contribuent-elles à expliquer les écarts de salaire? Les caractéristiques personnelles ont-elles un effet discriminant sur la rémunération des femmes?

En discutant du premier principe de réalisation des prophéties créatrices (hypothèses 1 et 2) nous avons insisté sur le fait que les employeurs devaient percevoir les femmes comme instables pour que les prophéties s'autoréalisent. Dans ce cas, ils prenaient en considération les critères d'instabilité dans leur processus de dotation. Ce faisant, ils affectaient les femmes aux emplois offrant les moins bonnes conditions de travail. L'hypothèse était confirmée avec l'absentéisme et infirmée avec le roulement. Si la prise en compte de l'instabilité par les

employeurs les incite à affecter les femmes aux postes offrant les conditions de travail les moins intéressantes, elles devraient expliquer une part importante des écarts de salaires.

Si on examine simultanément les résultats des décompositions salariales entre les femmes et les hommes qui ont changé d'employeur (Tableau 24) et les femmes et les hommes qui n'ont pas changé d'employeur (Tableau 25), on constate parmi les différences de caractéristiques moyennes, que les conditions de travail (13,4 et 10,2 points respectivement) expliquent la plus grande part des écarts de salaires. Les différences de capital humain (2 et -6,3 points) ont une faible contribution alors que celle des caractéristiques personnelles est nulle. Les différences de roulement (.07 point) et d'absentéisme (0.08 point) en expliquent une très faible part.

Les différences de conditions de travail (occupations, secteurs d'activité, syndicalisation, statut d'emploi et taille des entreprises) contribuent donc à expliquer une part importante des différences de rémunération entre les sexes. Les femmes sont donc effectivement dans une situation défavorable sur le marché du travail qui pourrait les inciter à adopter des comportements d'instabilité rationnels.

Examinons maintenant les variables qui ont un effet discriminant sur la rémunération des femmes et qui contribuent à accroître les écarts de salaire entre les sexes. Pour les deux groupes, les tableaux 24 et 25 indiquent que les caractéristiques personnelles (mariées, séparées et divorcées) ont l'effet discriminant le plus important, respectivement 5,1 points pour le groupe mobile et 16,6 pour le groupe stable. Viennent ensuite les conditions de travail avec 3,2 et 14,2 points respectivement et les variables de capital humain avec 1,4 et 2,3 points. Le roulement et l'absentéisme n'ont aucun effet discriminant. On peut donc affirmer que ce sont les responsabilités familiales qui contribuent le plus à l'écart de salaire discriminatoire.

Les résultats des décompositions salariales viennent renforcer la confirmation de la réalisation de ce principe. En effet, bien qu'ils indiquent que l'absentéisme et le roulement ne sont pas des critères directs de discrimination envers les femmes, les responsabilités familiales le sont. Il est donc possible que le roulement et l'absentéisme soient en réalité approximés par les responsabilités familiales.

Les employeurs n'utiliseraient pas directement l'information dont ils disposent sur le roulement et l'absentéisme des femmes pour les affecter à des emplois qui offrent les moins bonnes conditions de travail, mais

déduiraient plutôt cette information de leurs responsabilités familiales. En fait, à partir de l'information sur leurs responsabilités familiales, les employeurs exerceraient de la discrimination économique envers les femmes en les affectant aux emplois offrant les plus faibles salaires, ce que confirment les résultats des décompositions salariales. Parmi les différences de caractéristiques moyennes entre les femmes et les hommes, ce sont les conditions de travail qui contribuent à expliquer la plus grande part des écarts de salaire.

Les résultats des décompositions salariales renforcent la confirmation de l'hypothèse avec l'absentéisme. Les responsabilités familiales expliquent la plus grande part de la discrimination économique envers les femmes et les différences de conditions de travail expliquent la plus grande part des caractéristiques moyennes. Ensemble, leur part explicative de l'écart total des salaires est très importante.

Les décompositions des écarts de stabilité apportent aussi un bon support à la vérification du deuxième principe de réalisation. Si la proposition engendre les conditions de sa propre validation, les conditions de travail devraient avoir un effet discriminant sur le roulement et l'absentéisme des femmes, c'est-à-dire un effet incitatif à l'instabilité.

En ce qui concerne l'absentéisme (Tableau 27), toutes les conditions de travail (occupations, secteurs d'activité, syndicalisation, statut d'emploi, taille des entreprises) ont un effet discriminant important (-3.1 jours) sur le comportement d'absentéisme des femmes. Ce n'est pas le cas pour le roulement (Tableau 26) alors que les conditions de travail ont un effet incitatif négligeable.

Ces résultats vont dans le sens des estimations économétriques qui indiquaient que les caractéristiques des emplois contribuaient à accroître l'absentéisme des femmes. On peut donc maintenant affirmer que l'hypothèse 3 est confirmée pour l'absentéisme.

Pour confirmer l'existence de prophéties créatrices, la proposition de départ doit être créatrice de réalité. La réalité créée n'a pas à être vraie ou fausse mais confirmée aux yeux des employeurs. Pour que les prophéties soient autoréalisées, les femmes doivent avoir des comportements qui ne réfutent pas la perception des employeurs.

Toutes les hypothèses ayant été confirmées avec l'absentéisme, retraçons le cheminement avec cette variable. Les employeurs croient que l'absentéisme des femmes est plus important que celui des hommes. Ils le prennent en considération et affectent les femmes aux postes qui

minimisent les coûts de l'absentéisme. Les femmes étant affectées aux postes offrant les plus faibles salaires, les conditions propices à l'absentéisme sont alors mises en place. En effet, la situation de travail des femmes qui ont des responsabilités familiales les incite à adopter des comportements rationnels en fonction de cette situation. Les estimations économétriques ont confirmé que les raisons stéréotypées féminines ont un effet négatif sur la rémunération des femmes. De surcroît, les décompositions des écarts de salaires indiquent que les caractéristiques personnelles ont un effet discriminant sur la rémunération des femmes.

Les décompositions des écarts de stabilité renforcent la confirmation de ce dernier principe de réalisation. Les différences moyennes de caractéristiques personnelles (jeunes enfants, séparées et divorcées) contribuent à augmenter l'écart d'absentéisme entre les sexes (-3,5 points). Ces mêmes caractéristiques ont un effet discriminant qui a pour effet d'inciter les femmes à l'absentéisme (-46,3 points).

En ce qui concerne le roulement, les seules variables dont l'effet total est d'accroître l'écart entre les sexes ont un effet discriminant. Ce sont les caractéristiques associées aux responsabilités familiales (enfants d'âge pré-scolaire, ménages composés d'un conjoint et d'enfants et familles monoparentales). Ces variables contribuent à augmenter le

comportement de mobilité des femmes (-17,7 points).

Le dernier principe de réalisation des prophéties créatrices étant confirmé, la boucle est fermée. Les femmes adoptent des comportements d'instabilité rationnels en fonction de leur situation de travail. Ces décisions sont interprétées par les employeurs comme une confirmation de leur croyance et renforcent la discrimination en fonction de leur instabilité.

7. CONCLUSION

L'examen de la situation défavorisée des femmes sur le marché du travail nous a permis d'en observer les manifestations concrètes. Elles sont concentrées dans un petit nombre d'occupations et certaines sphères de l'activité économique offrant les moins bonnes conditions de travail. Ces deux formes de ségrégation contribuent à perpétuer les inégalités entre les sexes sur le marché du travail. Pour améliorer la situation économique des femmes, il est essentiel de mieux comprendre l'interaction entre les mécanismes qui entretiennent ces inégalités salariales.

Les économistes du travail se sont appuyés sur différentes approches et théories pour expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. De la théorie du capital humain à l'approche de la segmentation des marchés du travail, les recherches ont permis de développer une vision élargie du fonctionnement du marché du travail féminin. Ces études ont retracé avec beaucoup de justesse l'origine de la discrimination économique envers les femmes. Mais les inégalités salariales entre les femmes et les hommes n'ont pas totalement disparu et semblent même se stabiliser.

Nous avons donc consacré de nouveaux efforts à comprendre la perpétuation des écarts de traitement entre les sexes en poussant dans des directions quelque peu négligées. Les politiques de gestion des ressources humaines et les comportements des femmes ont retenu notre attention. Pour étudier les décisions des employeurs et des femmes dans un contexte dynamique, nous devons disposer d'un modèle théorique qui prenne en considération la dimension temporelle des interactions entre la demande et l'offre de travail. La théorie de la discrimination statistique du sexisme permettait une appréhension particulière des décisions d'affectation aux emplois pour étudier la perpétuation des écarts de salaire entre les sexes.

Les modèles d'affectation aux emplois, dernière génération des modèles de discrimination statistique du sexisme, internalisent le caractère temporel de la relation d'emploi et tiennent compte des interactions entre les demandeurs et les offreurs de travail. Ainsi, outre les décisions des employeurs, les actions de femmes qui appréhendent les traitements inégaux, dont elles sont susceptibles de faire l'objet, peuvent contribuer à perpétuer la discrimination économique.

L'hypothèse du "feedback" constitue la prémisse de base des modèles interactifs, comme nous les avons nommés. Les auteurs (Blau et Ferber

1991, Coate et Loury 1993, etc.) qui ont développé ces modèles reprennent l'hypothèse des préjugés autoréalisateurs (Arrow 1973). Selon cette hypothèse, les stéréotypes négatifs des employeurs s'autoréalisent à l'équilibre. C'est cette autoréalisation qui permet d'expliquer la perpétuation des inégalités salariales.

Ces modèles comportaient cependant quelques difficultés que nous avons tenté de réduire. Dans ces modèles, les femmes et les hommes sont également productifs, a priori. Mais, les employeurs ont des stéréotypes négatifs sur les capacités productives des femmes. Les femmes deviennent donc moins productives que les hommes parce que les décisions des employeurs les amènent à moins investir dans leur capital humain. De plus, pour expliquer la perpétuation des écarts de salaire, les femmes doivent rester moins productives dans le temps. La perpétuation des écarts de salaire est alors expliquée par des différences de caractéristiques productives entre les femmes et les hommes. On rejoint l'explication de la théorie du capital humain selon laquelle les différences de salaires sont la conséquence d'écarts de productivité résultant de différences au plan de l'acquisition en capital humain. Nous avons discuté au Chapitre 3 de travaux qui ont vérifié cette hypothèse et qui ont montré que ce n'est pas suffisant pour expliquer la perpétuation des écarts de salaire. L'écart de salaire attribuable aux différences de

capital humain aurait diminué au fil des ans et celle attribuable à la discrimination serait restée relativement stable (Blau et Ferber 1992).

Une autre difficulté des modèles interactifs, c'est que les femmes sont évaluées à partir de standards différents aux mêmes critères. Par exemple, étant donné les stéréotypes négatifs des employeurs sur les caractéristiques productives des femmes, ils en exigeraient, pour un même poste, un niveau de scolarité plus élevé qu'aux hommes, ce qui constitue de la discrimination directe au sens de la loi.

Pour ajouter plus de réalisme à ces modèles, nous avons remplacé l'hypothèse du "feedback" par l'hypothèse des prophéties créatrices. C'est aux travaux récents de I. This (1994a, 1994b) que l'on doit la définition théorique rigoureuse du concept de prophéties créatrices que nous avons utilisée:

"... une croyance ou une anticipation est autoréalisatrice, si elle engendre, parce qu'elle a été adoptée par les individus, une situation dans laquelle elle est, sinon "vraie", du moins "non infirmée", et dans les deux cas considérée comme confirmée par les individus".

En partant de cette définition des prophéties créatrices et de ses principes de réalisation, nous avons proposé un modèle interactif qui ne

comportait pas les difficultés dont nous venons de discuter. Tout d'abord, les groupes n'avaient pas nécessairement à être semblables a priori, ce qui évite de partir d'une proposition hypothétique fausse pour aboutir à une proposition vraie a posteriori, effet de "feedback". Il n'était donc pas nécessaire que les femmes soient aussi productives que les hommes, deviennent moins productives, et le restent, pour expliquer la perpétuation des inégalités salariales. Évidemment, cela n'excluait pas la possibilité que les femmes soient aussi productives que les hommes, a priori.

Bien que la proposition de départ n'avait pas à être vraie ou fausse, elle devait cependant être créatrice de réalité. Pour que cette réalité soit considérée créée, il suffisait que les croyances et les prévisions soient considérées comme confirmées, confirmées englobant celles qui sont vraies et celles qui sont non-infirmées. Au coeur de l'autoréalisation, les représentations devaient jouer un rôle actif dans la détermination de la réalité. Selon l'expression de I. This (1994b:185), il fallait que la proposition "engendre les conditions de sa propre validation ou du moins de sa non-réfutation".

Un autre point important de notre modèle, les femmes et les hommes ne devaient pas être évalués sur des standards différents aux mêmes

critères, mais plutôt sur des critères différents. Les candidatures féminines devaient être soumises à des critères implicites jugés sans importance pour les hommes. Ces critères implicites évitent la discrimination peu subtile et facilement détectable légalement. De plus, évaluer les femmes sur des critères implicites qui ne sont pas pris en considération pour les hommes contribue d'autant plus à la perpétuation de la situation discriminatoire. Plusieurs études (Jenkins et al. 1983, Curran 1986, Collinson et al. 1990) nous permettaient de faire l'hypothèse que la stabilité est un critère implicite d'évaluation des candidatures féminines, et par conséquent de discrimination. Nous avons choisi de définir la stabilité, ou plutôt l'instabilité, par le roulement et l'absentéisme.

En intégrant la définition des prophéties créatrices aux prémisses de la théorie de la discrimination statistique du sexisme, nous disposons de toutes les pièces du scénario pour formuler notre hypothèse générale de recherche: 1) les employeurs exercent une discrimination de type statistique envers les femmes, 2) la discrimination statistique résultant des décisions des employeurs peut comporter des a priori équivalents à des préjugés négatifs sur les caractéristiques des femmes, 3) la stabilité est un critère implicite sur lequel ils discriminent lorsqu'ils ont à choisir entre un candidat et une candidate, et 4) la discrimination statistique se

perpétue car la croyance avec prévision est autoréalisée.

L'hypothèse générale de recherche était formulée comme suit:

"Les employeurs croient que les femmes sont plus instables que les hommes. Ils prévoient que leurs taux d'absentéisme et de roulement seront plus élevés que ceux des hommes. Par conséquent, ils affecteront les femmes aux emplois caractérisés par de faibles coûts de dotation et de formation, donc offrant de bas salaires. Les femmes étant concentrées dans ces emplois prendront des décisions rationnelles en fonction de leur situation de travail. Ces décisions les amèneront à adopter des comportements qui n'infirmont pas la prévision des employeurs. Il y aura donc autoréalisation de la prévision. Les employeurs trouvent dans l'autoréalisation de leur prévision un renforcement de leur croyance initiale."

L'analyse de l'hypothèse générale de recherche nous permettant de conclure qu'elle répondait à tous les principes de réalisation des prophéties créatrices, il était alors possible d'en dégager le modèle conceptuel que nous avons soumis à la vérification.

Hypothèse 1: Les employeurs croient que les femmes s'absentent plus que les hommes et utilisent l'absentéisme comme critère implicite d'affectation aux emplois.

- Hypothèse 2:** Les employeurs croient que le roulement des femmes est plus élevé que celui des hommes et l'utilisent comme critère implicite d'affectation aux emplois.
- Hypothèse 3:** Les conditions de travail sont les principaux facteurs explicatifs de l'instabilité des femmes.
- Hypothèse 4:** Les femmes adoptent des comportements qui les font paraître instables aux yeux des employeurs et confirment ainsi leur croyance.

Nous avons discuté chacune de ces hypothèses et avons fait ressortir qu'elles devaient être interprétées comme une séquence progressive dont les prophéties créatrices représentent l'aboutissement.

L'hypothèse de départ doit engendrer les conditions de sa propre validation ou du moins de sa non-réfutation. Elle fait émerger une réalité spécifique qui la confirme aux yeux des employeurs. Les croyances et les prévisions autoréalisatrices jouent alors un rôle actif dans la détermination de la réalité qui les confirme. La croyance des employeurs influence le processus d'affectation des femmes aux emplois. Celles-ci étant affectées aux postes caractérisés par des conditions de travail moins intéressantes que les postes auxquels sont affectés les hommes, les conditions propices à l'instabilité sont ainsi mises en place pour leur validation ou du moins leur non-réfutation. L'hypothèse des

prophéties créatrices serait alors confirmée.

Pour vérifier ces hypothèses, il fallait disposer des données nécessaires au développement de modèles économétriques mettant en relation les salaires, le roulement et l'absentéisme avec leurs principales variables explicatives. Malgré quelques faiblesses, la banque de données de l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada 1988, 1989, 1990, présentait un grand intérêt. Elle est particulièrement explicite sur les variables de roulement et d'absentéisme servant à définir la stabilité. La banque de données fournit des informations sur le nombre d'employeurs d'un individu au cours des trois années et sur les raisons pour lesquelles l'individu a quitté son employeur. Pour chaque emploi, on connaît les absences, leur durée et les raisons de ces absences.

À chaque emploi occupé par un individu, il est possible de mettre en relation les caractéristiques de cet emploi (occupation, salaire, statut d'emploi, syndicalisation), les caractéristiques de l'employeur (taille de l'entreprise, secteur d'activité,) et le comportement de l'individu (roulement et absentéisme) et ce, sur une période de trois ans.

La banque de données fournit aussi les principales variables démographiques et de capital humain explicatives des salaires, de

l'absentéisme et du roulement: âge, statut civil, caractéristiques du ménage, nombre d'enfants, scolarité, etc. Cette banque de données permettant aussi de calculer l'ancienneté d'employeur des individus, il nous a été possible d'utiliser l'ancienneté réelle de chaque individu.

La période relativement courte de la banque de données représente sa principale faiblesse. Trois années, c'est peu pour observer des comportements. Parmi les autres faiblesses, soulignons qu'il n'était pas possible de calculer l'expérience des individus, même par la méthode de l'approximation, puisque les individus sont classés selon des catégories d'âge et de diplôme. On ne pouvait alors approximer l'expérience par la méthode de Mincer (âge-scolarité-5).

Dans l'ensemble, nous disposons des données permettant d'observer les interactions entre les décisions des employeurs lors du processus d'affectation aux emplois et les comportements des femmes. Elles pouvaient donc servir à tester les prophéties créatrices avec un minimum de manipulations au niveau de la construction des variables.

Comme nous nous intéressions particulièrement à la situation des québécoises, nous avons utilisé le fichier du Québec. Les observations sur la population québécoise représentent 7,404 hommes et 6,945

femmes. Toutefois, la banque de données ne transmettant pas d'informations sur les caractéristiques des nouveaux entrants, nous avons dû les éliminer. En éliminant les groupes minoritaires qui étaient fortement sous-représentés, et en retenant uniquement les individus qui avaient fourni des informations sur toutes les variables utiles aux estimations, nous obtenions un échantillon composé de 5,598 individus, soit 2,591 femmes et 3,007 hommes.

L'analyse de la représentativité de cet échantillon à la population active québécoise montrait aussi une légère sous-représentation des femmes travaillant à temps partiel et une sur-représentation des femmes syndiquées. Les raisons de l'absentéisme et du roulement présentaient aussi des faiblesses qu'il faut rappeler étant donné l'importance de ces variables. Certaines personnes n'ont pas indiqué les raisons de leurs absences et/ou de leur roulement. Bien que cet écart soit très faible pour l'absentéisme, il est plus important pour le roulement. D'ailleurs, dans ce dernier cas, des répondants et répondantes ont mentionné plus d'une raison d'avoir quitté leur employeur, ce qui est plausible en réalité, mais constitue une faiblesse de nos données.

La comparaison de notre échantillon avec plusieurs sources de données tendait cependant à confirmer qu'il est représentatif de la population

active québécoise et que nous pourrions généraliser les résultats.

Deux séries de tests ont été proposées pour vérifier les hypothèses composant le modèle conceptuel. Une première série portait sur les salaires et le roulement et une autre sur les salaires et l'absentéisme. Le nombre assez important d'observations permettait aussi d'analyser le roulement et l'absentéisme sur leur échantillon respectif, c'est-à-dire les personnes qui ont changé d'employeur et celles qui n'en n'ont pas changé au cours de la période.

Les estimations économétriques composent un modèle interactif unique entre les salaires, le roulement et l'absentéisme. Bien que la période couverte soit relativement courte, ce modèle peut aussi être qualifié de dynamique car il a l'avantage d'internaliser une dimension temporelle. Le modèle est interactif car les estimations salariales comprennent des variables de roulement et d'absentéisme et les estimations du roulement et de l'absentéisme quant à elles, comprennent des variables de conditions de travail. Il est donc possible de vérifier si le roulement et l'absentéisme influencent la rémunération des femmes et des hommes et si, les conditions de travail elles-mêmes déterminent leur roulement et leur absentéisme respectif.

Contrairement à certains auteurs qui doivent, faute de mieux, utiliser des taux agrégés de salaire, de concentration en main-d'oeuvre féminine, de roulement ou encore d'absentéisme, il nous était possible d'estimer ce modèle interactif avec des observations individuelles pour lesquelles nous disposions d'une grande variété de données.

Les variables de roulement ou d'absentéisme introduites dans les estimations salariales sont définies comme telles, ou encore par leurs raisons réciproques. Bien qu'imparfaites, il est assez rare que les chercheurs disposent de données individuelles sur les raisons du roulement et de l'absentéisme. Les estimations du roulement et de l'absentéisme quant à elles, comprennent une bonne variété de variables associées aux conditions de travail. Particulièrement en ce qui concerne les estimations de l'absentéisme, le choix de variables est beaucoup plus vaste que ce dont disposent généralement les chercheurs.

De plus, parmi les raisons du roulement et de l'absentéisme, il était possible de distinguer entre les comportements volontaires et involontaires, ce qui a permis de mettre en évidence les effets différents des choix par rapport aux décisions imposées.

Les estimations économétriques réalisées, les résultats ont été analysés globalement et en fonction des attentes découlant du modèle conceptuel. Chaque hypothèse a été systématiquement discutée en comparant les résultats obtenus aux résultats attendus. Nous avons conclu en confirmant ou en infirmant chacune des hypothèses.

Pour compléter l'analyse, nous avons procédé à la décomposition des écarts de salaire, de roulement et d'absentéisme. Il était alors possible de vérifier dans quelle mesure les différences de caractéristiques personnelles et de conditions de travail entre les femmes et les hommes contribuaient aux différences de salaire et de stabilité.

Avant de conclure, nous devons reprendre systématiquement chacun des principes de réalisation des prophéties créatrices et les discuter en fonction des résultats obtenus. L'existence de prophéties créatrices ne tenait qu'à la confirmation de chaque segment de cette hypothèse.

La proposition de départ devait être créatrice de réalité. La réalité ainsi créée n'avait pas à être vraie ou fausse mais confirmée aux yeux des employeurs. Pour que les prophéties soient autoréalisées, les femmes devaient avoir des comportements qui ne réfutaient pas la perception des employeurs.

Avec l'absentéisme, les principes de réalisation étaient confirmés. Les résultats ont montré que les employeurs croient que l'absentéisme des femmes est plus important que celui des hommes. Ils le considèrent et affectent les femmes aux postes qui minimisent les coûts de l'absentéisme. Les femmes étant affectées aux postes offrant les plus faibles salaires, les conditions propices à l'absentéisme sont alors mises en place. La situation des femmes qui ont des responsabilités familiales les incite à adopter des comportements rationnels en fonction de cette situation. Les estimations économétriques ont montré que les raisons stéréotypées féminines avaient un effet négatif sur la rémunération des femmes. De plus, les décompositions des salaires indiquent que les caractéristiques personnelles ont un effet discriminant sur la rémunération des femmes.

Les décompositions des écarts de stabilité appuient la confirmation du dernier principe de réalisation. Les différences moyennes de caractéristiques personnelles (jeunes enfants, séparées et divorcées) contribuent à augmenter l'écart d'absentéisme entre les sexes. Ces mêmes caractéristiques ont un effet discriminant qui incite les femmes à l'absentéisme.

Le dernier principe de réalisation des prophéties étant confirmé, la boucle est fermée. Les femmes adopteraient des comportements d'instabilité rationnels en fonction de leur situation de travail. Ces décisions seraient interprétées par les employeurs comme une confirmation de leur croyance et renforceraient la discrimination en fonction de leur instabilité.

7.1 Les prophéties créatrices et la perpétuation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Que peut-on conclure sur l'existence des prophéties créatrices à la lumière de ces résultats? Tout d'abord qu'il n'y a pas une démarcation aussi nette que le laissait supposer notre hypothèse entre les facteurs économiques (le marché du travail) et les facteurs sociaux (les valeurs, les traditions, la culture, etc.). Mais aussi, que l'absentéisme et le roulement ne sont pas nécessairement les deux dimensions d'une même variable, l'instabilité. En effet, il semble que nous devons établir une nette distinction entre le roulement et l'absentéisme pour conclure sur l'hypothèse des prophéties créatrices. Selon nous, l'hypothèse de l'existence de prophéties créatrices qui contribuent à expliquer la perpétuation des écarts de salaire est confirmée avec l'absentéisme et infirmée avec le roulement.

Le cheminement qui mène à la vérification de notre hypothèse de recherche exigeait que chaque proposition soit analysée en fonction des autres. Aucune proposition, prise indépendamment, n'apportait d'informations sur l'existence des prophéties créatrices. L'hypothèse, tout comme le modèle de vérification, est circulaire et les propositions sont imbriquées les unes dans les autres. Avec le roulement la boucle n'est pas fermée.

Mais avec l'absentéisme, on peut affirmer que les employeurs perçoivent l'absentéisme des femmes et utilisent cette information pour déterminer leurs conditions de travail. L'absentéisme et les responsabilités familiales des femmes affectent leur rémunération. L'absentéisme est alors un critère d'affectation implicite spécifique aux femmes. Les femmes sont affectées à des postes dont les caractéristiques permettent de minimiser les coûts associés à l'absentéisme. En effet, les occupations (bureau, vente, services) et les secteurs à forte concentration en main-d'oeuvre féminine (manufacturier, commerce, services) sont aussi ceux qui offrent les moins bonnes conditions de travail. La proposition engendre alors les conditions propices à sa validation ou du moins à sa non-réfutation. Les caractéristiques des emplois favorisent l'absentéisme des femmes.

Enfin, la proposition de départ crée la réalité anticipée. Les femmes mariées ou encore celles qui ont de jeunes enfants s'absentent surtout pour des raisons stéréotypées féminines. Ces comportements confirment la prévision des employeurs sur l'instabilité des femmes et renforcent leur croyance initiale. Même si les femmes s'absentent parce qu'elles sont placées dans une condition entraînant la validation de la perception des employeurs, ces comportements ne réfutent pas la perception des employeurs. L'absentéisme pour des obligations personnelles et familiales peut être la manifestation de la rationalité économique du couple, mais représente de l'instabilité sur le marché du travail. La réalité est alors confirmée aux yeux des employeurs qui trouvent dans ce qu'ils interprètent comme une plus grande instabilité des femmes, une confirmation de leur croyance. L'hypothèse des prophéties créatrices est alors autoréalisée.

La confirmation de l'hypothèse, avec l'instabilité définie par l'absentéisme, rend compte des effets pervers des prophéties créatrices lorsqu'elles sont associées à des phénomènes de ségrégation et de discrimination. L'autoréalisation empêche l'intégration des femmes aux postes élevés dans la hiérarchie et renforce la discrimination avec les conséquences dommageables pour la société de la perpétuation de cette discrimination. Pour reprendre la pensée de R.K. Merton (1949), les

employeurs ne sont pas les seuls responsables de cette situation, c'est la logique collective qui serait à l'origine des conséquences néfastes des prophéties créatrices.

Le même cheminement ne peut être fait avec le roulement. La proposition de départ n'a pas un rôle actif dans la détermination de la réalité. La proposition n'engendre pas les conditions de sa propre validation ou non-réfutation. En effet, peu de caractéristiques des emplois expliquent le roulement des femmes et celles qui le font ne vont pas dans le sens des attentes. Donc, ce ne sont pas les décisions d'affectation des employeurs qui engendrent les comportements de mobilité des femmes mais plutôt leurs caractéristiques productives (scolarité) et de ménage. Le roulement des femmes contribuant à améliorer leur rémunération, il est clair qu'il n'est pas perçu par les employeurs comme de l'instabilité, à une exception près toutefois. Lorsqu'on désagrège les raisons du roulement, on s'aperçoit que celles associées aux obligations personnelles et familiales ont un impact négatif important sur la rémunération des femmes. Donc, bien que les femmes améliorent leurs conditions de travail en changeant d'employeur, elles les détériorent lorsqu'elles le font pour des raisons reliées à leurs obligations personnelles et familiales.

L'hypothèse selon laquelle le critère de stabilité revêt une importance particulière lorsqu'il s'agit de choisir entre un candidat et une candidate semble posséder un certain fondement. En effet, en aucun cas, le roulement et l'absentéisme des hommes ne sont pris en compte par les employeurs dans la détermination de leurs conditions de travail. Il en est de même des raisons stéréotypées féminines. Il faudra cependant raffiner la définition de la stabilité.

Cette constatation renforce notre remarque selon laquelle la distinction entre les facteurs économiques et sociaux n'est pas aussi facile à réaliser. Contrairement aux hommes, il est évident que les caractéristiques familiales influencent fortement l'instabilité des femmes et ce, tant pour le roulement que l'absentéisme. Le rôle qui leur est attribué dans la famille affecte leur comportement sur le marché du travail. On ne pourrait donc imputer toute la responsabilité de la situation défavorisée des femmes au marché du travail. La division des tâches entre les sexes joue un rôle crucial dans cette situation. D'un côté, les employeurs perçoivent les responsabilités familiales des femmes et les définissent comme de l'instabilité. D'autre part, ces comportements des femmes qui confirment la croyance des employeurs représentent la prise en charge des responsabilités qui leur sont confiées par la société. La division des tâches entre les sexes constituerait donc un obstacle important à

l'égalité sur le marché du travail.

Ces résultats rendent compte des effets néfastes de la logique collective qui confie aux femmes les responsabilités familiales et par ricochet les pénalise sur le marché du travail. L'importance des caractéristiques de ménage dans l'explication de l'absentéisme et du roulement et la pénalité qu'elles imposent aux femmes sur le marché du travail indiquent qu'il faut recentrer l'analyse dans une perspective plus sociale, ce qui ne veut pas dire d'écarter l'analyse économique. Au contraire, il faut tenter de développer des modèles encore plus dynamiques qui dépassent les frontières du marché du travail et permettent de créer des liens étroits entre les facteurs économiques et les facteurs sociaux. Les interactions sont complexes, la vie au travail et la vie privée s'influencent mutuellement et interagissent sur les décisions des individus.

L'absentéisme est un exemple de cette faiblesse des modèles économiques. En effet, les modèles économétriques qui ont été développés pour l'expliquer n'ont qu'un pouvoir explicatif satisfaisant. On remarque d'ailleurs que les chercheurs qui ont obtenu le meilleur pouvoir explicatif de leur modèle d'absentéisme sont ceux qui y ont inclus le plus grand nombre de facteurs sociaux (VandenHeuvel et al.

1995). Mais il y a encore place à l'amélioration en termes de quantité et de qualité des informations.

Il nous paraît aussi important de mieux documenter la définition que donnent les employeurs de l'instabilité des femmes: roulement, absentéisme ou encore responsabilités familiales. L'ensemble des résultats nous porte à croire que l'instabilité est approximée par les responsabilités familiales. Leur effet discriminant sur la rémunération des femmes en est une bonne indication. En effet, quand on examine les décompositions des écarts de stabilité, les responsabilités familiales ont un effet incitatif au roulement et à l'absentéisme.

Si on maintient la définition de la stabilité par le roulement et l'absentéisme, la contribution à l'explication de la perpétuation des écarts de salaire est marginale. Par contre, si on accepte que la stabilité est définie par les responsabilités familiales, la contribution est beaucoup plus importante. Les responsabilités familiales expliquent entre 5,1 à 17 points de pourcentage de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Parmi les caractéristiques moyennes, les conditions de travail en expliquent de 10,2 à 13,4 points de pourcentage. Notre recherche comporte ses propres limites. D'abord, la banque de données longitudinales ne porte que sur trois années, période assez

courte pour étudier les répercussions des décisions des employeurs sur les comportements des femmes au travail. Ensuite, nous avons discuté des faiblesses de quelques variables, entre autres les raisons du roulement et de l'absentéisme. Les méthodes quantitatives ont aussi des limites lorsqu'il s'agit d'étudier des comportements. Une recherche plus proche du terrain et qui se moule plus étroitement aux phénomènes sociaux serait bénéfique. L'étude de tels phénomènes doit parfois se faire plus inductive et se laisser imprégner de l'environnement. Une approche fondée sur la réalisation d'études de cas serait appropriée. Elle permettrait d'aller au coeur des entreprises pour vérifier plus en profondeur la façon dont les employeurs gèrent l'incertitude associée aux critères de sélection et d'affectation des individus. Dans le contexte québécois, d'autres études sur les relations qu'établissent les employeurs entre responsabilités familiales et travail des femmes seraient utiles? Quant aux femmes, comment perçoivent-elles les décisions d'affectation des employeurs? Quelles associations font-elles entre les décisions des employeurs et leur comportement? Que souhaitent-elles pour améliorer la conciliation travail/famille? Que leur proposent les employeurs? La recherche qualitative pourrait contribuer à fournir des éléments d'explications à ces questions, lesquelles serviraient ensuite à développer des modèles économétriques intégrant mieux les facteurs sociaux.

Nous croyons cependant avoir atteint l'objectif que nous nous étions fixé en apportant une contribution à la compréhension de la perpétuation des écarts de salaire entre les sexes. Il est évident que les contextes de travail différents des femmes et des hommes expliquent une part importante des écarts de salaire entre les sexes. Cependant, les raisons pour lesquelles se perpétuent la ségrégation occupationnelle et la segmentation des marchés sont plus sociales, qu'économiques. La division des rôles dans la société contribue beaucoup à l'existence de tels ghettos qui perpétuent la situation défavorisée des femmes sur le marché du travail. Les responsabilités familiales expliquent une part non négligeable des écarts de salaire entre les femmes et les hommes et ces mêmes responsabilités ont un effet discriminant sur les comportements d'absentéisme et de roulement des femmes, comportements pouvant contribuer à laisser des femmes une image d'instabilité néfaste sur le marché du travail. L'hypothèse des prophéties créatrices présente donc toujours de l'intérêt pour d'éventuels travaux de recherche.

Ces résultats confirment les appréhensions qu'en avaient plusieurs auteurs (Becker 1985, Fuchs 1989, etc.) en faisant l'hypothèse que des différences d'implication au sein de la famille entre les femmes et les hommes pouvaient expliquer une part des écarts salariaux et que la

discrimination résultant de facteurs extérieurs au marché du travail semblaient constituer une source importante d'inégalités salariales (Gunderson et Riddell 1990, 1993, Gunderson 1994).

En introduction, nous écrivions "si la discrimination est systémique, les moyens mis de l'avant ne doivent pas être individuels mais généralisés pour profiter à l'ensemble des travailleuses". La remarque nous apparaît d'autant plus pertinente que la définition de système prend un sens très large en s'associant à la dualité des responsabilités des femmes, un sens qui va au-delà de la simple responsabilité des employeurs.

Au cours des dernières décennies, les rôles sociaux des hommes et des femmes ont peu changé. Toutefois, l'apport économique de ces dernières au revenu familial s'est accru substantiellement. Les femmes sont de plus en plus actives sur le marché du travail et cette tendance ira en s'accroissant. Nos résultats montrent qu'à l'avenir, les personnes qui se préoccupent des inégalités salariales entre les sexes devront le faire dans une perspective plus sociale où tous les acteurs (syndicats, gouvernements, employeurs, hommes et femmes) auront une contribution à apporter pour que le rôle social des femmes soit reconnu sans qu'elles en subissent de pénalités sur le marché du travail.

NOTES

CHAPITRE 2

1. Pour une étude américaine de l'impact de la scolarisation sur le travail des femmes, consulter C. Goldin (1992).
2. La plupart des données de cette partie proviennent de compilations de Statistique Canada à partir du recensement de 1991 ou d'autres enquêtes officielles. D'autres sources sont aussi utilisées lorsque les données ne sont pas disponibles de Statistique Canada et qu'elles permettent de compléter le portrait de la situation des femmes sur le marché du travail québécois, ce qui explique la disparité des années de référence à certaines occasions.

Cependant, nous nous en tiendrons le plus possible aux données relatives au début des années 1990, car l'échantillon de la population que nous utiliserons pour notre recherche empirique provient de la banque de données longitudinales de l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada 1988-1989-1990. Le portrait de la situation des femmes sur le marché du travail que nous dresserons correspondra alors à la même période que l'échantillon.
3. Toutes les données pour l'année 1961 proviennent de la même source de Statistique Canada (1961).
4. Les données sur le salaire minimum proviennent toutes de la Commission des normes du travail (1993).
5. Pour les travaux que nous citons dans cette section, un individu est classé comme temps partiel s'il travaille habituellement moins de 30 heures par semaine.
6. Il y a de nombreux ouvrages sur l'équité salariale et l'évaluation des emplois. Pour les travaux canadiens sur l'équité salariale, consulter M. Gunderson (1990, 1993, 1994) et pour les travaux québécois, consulter E. Déom et J. Mercier (1992). Pour une étude empirique intégrant l'analyse de postes et le processus d'évaluation des emplois consulter P.L. Schumann et al. (1994). Les auteurs examinent l'impact des caractéristiques des individus et des

emplois sur les salaires. Ils trouvent que les deux groupes de caractéristiques sont des déterminants des salaires mais que les femmes occupent les postes de moindre valeur.

7. Nous discuterons plus systématiquement de l'investissement en capital humain au chapitre 3. alors que nous présenterons les théories économiques qui contribuent à l'étude des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Nous voulons ici seulement faire ressortir que non seulement la demande de travail participe à ces inégalités mais aussi les différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes.
8. Pour en savoir plus sur la pauvreté des femmes au Canada, consulter entre autres M. Gunderson et al. (1990) et P. Phillips et E. Phillips (1993).

CHAPITRE 3

1. G.G. Cain (1986) et B. Bergmann (1989) présentent une critique des théories de la discrimination économique.
2. C'est en se référant au capital physique qu'on peut vérifier s'il y a sur-investissement ou sous-investissement.

Pour un individu, l'investissement en capital a un rendement décroissant. En effet, la relation entre l'âge d'un individu et son salaire n'est pas linéaire mais d'abord croissante et décroissante. Dans un premier temps, au début de la vie de travail, la scolarité et l'acquisition d'expériences relèvent progressivement le revenu. Au fur et à mesure que la personne vieillit, son capital humain se déprécie (obsolescence des connaissances) et son incitation à investir diminue car les attentes relatives à la rentabilité de l'investissement diminuent. Donc, dans un deuxième temps, la dépréciation du capital humain et la réduction des nouveaux investissements ralentissent la progression des salaires. Dans un troisième temps, la combinaison de ces deux forces renverse la progression des salaires avec l'âge.

3. La théorie du capital humain a fait l'objet de quelques critiques relatives à des problèmes de mesure (Blaug 1976). Les principales

critiques portent sur 1) les coûts reliés à l'investissement en capital humain et 2) l'imprécision du concept de formation en emploi. Dans le premier cas, comme il est impossible d'identifier avec précision les coûts associés à l'investissement et les revenus attendus de la part des individus, T.W. Schultz (1961) propose de les mesurer par le rendement de l'investissement. Cela pose un problème car on tente alors d'expliquer des inégalités de revenu résultant d'investissements différents en capital humain en utilisant ces mêmes revenus comme mesure de l'investissement. Dans le deuxième cas, il s'agit du lien entre la formation en emploi et la notion d'investissement. Certains ne croient pas qu'il soit possible de distinguer les coûts associés à la formation en emploi et ceux associés à la production. Cela pose un problème de mesure, pour les employeurs des coûts de la formation par rapport à ceux de la production, et pour les individus de leur volume d'investissement en formation.

4. Selon S. Polachek 1975, 1985 et J. Mincer et H. Ofek 1982, la ségrégation occupationnelle s'expliquerait par des différences peu apparentes, mais réelles de capital humain. L'analyse est fondée sur l'hypothèse d'"atrophie" selon laquelle une personne qui projette d'avoir une activité intermittente sur le marché du travail aura un comportement différent d'une autre prévoyant une activité professionnelle continue. Ce comportement sera différent sur deux aspects:
- 1) la personne réalisera un moindre investissement global dans la formation et la qualification, puisque la durée disponible pour rentabiliser l'investissement est raccourcie;
 - 2) la personne favorisera des formations menant à des occupations pour lesquelles les conséquences d'interruptions sont moindres, c'est-à-dire celles dont la dépréciation, mesurée en perte de salaire, est la plus faible. Cette condition implique que la croissance des gains résultant de l'appréciation du capital dans ces emplois est aussi plus faible.

Cette hypothèse expliquerait donc à la fois les différences de profils âge-revenus entre les femmes et les hommes, la pente étant moins forte pour ces dernières et, la ségrégation occupationnelle puisque les emplois féminins seraient ceux pour lesquels la dépréciation du capital est plus faible en cas d'interruption. La partie non expliquée de l'écart de salaire qu'on peut attribuer à de la discrimination diminuerait ainsi de façon appréciable.

Cette hypothèse a donné lieu à de nombreuses recherches qui n'ont pas encore réussi à confirmer ou à infirmer sa validité empirique (England, 1982, Abowd et Killingsworth 1983, Polackek 1985). Les plus récents travaux de C. Goldin et S. Polachek (1987) semblent plutôt aller dans le sens d'une confirmation alors que ceux de J.F. Madden (1987), C. Sofer (1990), et de K.C. Duncan et M.J. Prus (1992) dans le sens du rejet de cette hypothèse.

5. Récemment, K.V. Lang (1991) et J.D. Montgomery (1991) suggèrent un autre facteur affectant le coût du roulement pour l'employeur, la quantité de capital requis par un poste. Parce que le capital sera sous-utilisé pendant que l'employeur cherche à combler le poste et que l'individu est en formation, le roulement impose des coûts élevés aux postes qui exigent un usage intensif d'un équipement coûteux.
6. Les travaux de K.J. Arrow (1973) avaient justement pour but d'expliquer les phénomènes qui bloquent l'évolution prédite par le modèle de G.S. Becker et de le rendre plus conforme à la réalité. Tout d'abord, il formule avec beaucoup plus de précision les hypothèses de G.S. Becker mais pour l'essentiel, il introduit dans le modèle une hypothèse de non-convexité des courbes d'indifférence et l'existence de coûts d'ajustement.

L'hypothèse de non-convexité lui permet de montrer que les hypothèses de maximisation de l'utilité ou de la production, lorsque les courbes d'indifférence sont non-convexes, mènent à plusieurs solutions d'équilibre sans qu'aucune ne soit stable. C'est entre les équilibres de court et de long termes que K.J. Arrow fait intervenir les coûts d'ajustement. Il s'agit des coûts de recrutement ou de remplacement d'un individu. Outre les coûts fixes de recrutement ou de remplacement que ces coûts d'ajustement comportent, il y a aussi les sommes reliées à l'investissement de l'entreprise qui embauche une nouvelle personne ou à son manque à gagner lorsqu'elle la remplace avant que l'investissement ne soit totalement amorti. Dans une situation de convexité et alors que ces coûts sont marginaux, il ne s'ensuit qu'un léger retard dans le passage de l'équilibre de court terme à l'équilibre de long terme. Toutefois, dans une situation de non-convexité, le passage de l'équilibre de court terme à l'équilibre de long terme comporte des pertes de satisfaction suffisamment importantes à chacune des étapes pour que cela retarde indéfiniment l'atteinte de l'équilibre

de long terme. Par exemple, une entreprise qui voudrait remplacer la majeure partie des hommes à son emploi par des femmes (diminution du prix relatif de la main-d'oeuvre féminine) pourrait le faire progressivement, sans coût supplémentaire, avec l'hypothèse de convexité des courbes d'indifférence, alors qu'elle devrait le faire presque d'un seul coup avec l'hypothèse de non-convexité (les étapes intermédiaires comportant une perte importante de satisfaction), provoquant ainsi des coûts d'ajustement énormes qui ralentissent fortement l'évolution des entreprises et l'atteinte d'un équilibre de long terme. Le modèle explique alors le peu d'évolution observée dans la réalité.

Cependant, les travaux de B. Chiplin (1976) montrent que les coûts d'ajustement ne joueraient pas le rôle déterminant que leur attribue K.J. Arrow et ce, pour une raison importante. Selon B. Chiplin, les hypothèses de discrimination par l'employeur n'impliquent pas nécessairement des courbes d'indifférence non-convexes. Les ajustements peuvent alors se faire progressivement et ne sont plus une barrière à l'atteinte de l'équilibre de long terme surtout que, renonçant aux hypothèses très limitatives de K.J. Arrow (fonctions d'utilité identiques et de rendement du travail constants), les équilibres de court terme et de long termes sont les mêmes.

C. Sofer (1985) propose une autre analyse des modifications introduites par K.J. Arrow. Ce dernier fait l'hypothèse (que ne fait pas G.S. Becker), de l'identité des préférences des employeurs et des travailleurs. Selon C. Sofer, il faut abandonner cette hypothèse, même si elle est utile analytiquement, pour faire une étude plus générale et réaliste du phénomène, puisqu'il est certain que le sexisme diffère parmi les employeurs et aussi parmi les travailleurs. K.J. Arrow omet aussi de mentionner que ces différences individuelles tournent à l'avantage des employeurs les moins discriminateurs car leurs coûts de production sont les plus faibles. Cependant, à long terme, la discrimination devrait disparaître car les ajustements, même les plus coûteux monétairement et psychologiquement, deviennent le seul moyen de lutter contre la concurrence. On aboutit donc à la même conclusion qu'avec le modèle de G.S. Becker.

7. Selon J.F. Madden cela n'invaliderait pas les hypothèses du modèle. En effet, elle affirme qu'il est possible qu'au niveau macro,

l'offre de travail des femmes soit élastique et inélastique au niveau micro. Dans un tel cas, le marché du travail des hommes serait plus concurrentiel que celui des femmes et par le fait même la dispersion des salaires des hommes plus faible. Encore une fois, les travaux empiriques infirment cette hypothèse (Mincer et Polachek 1974).

8. G.G. Cain (1986) présente une synthèse des théories économiques de la discrimination dans laquelle il discute entre autres des difficultés reliées aux hypothèses du modèle de monopsonne discriminant, plus particulièrement du monopsonneur et de l'offre de travail plus inélastique des femmes.
9. Une étude récente (Tilly 1992) sur le travail à temps partiel illustre très bien cette situation. Il s'agit d'une étude économétrique du travail à temps partiel dans laquelle l'auteur identifie des emplois à temps partiel "primaire" et des emplois à temps partiel "secondaire". La précarité de l'emploi à temps partiel n'est pas associée au statut lui-même mais plutôt au secteur dans lequel on retrouve le poste à temps partiel. Les emplois à temps partiel du secteur primaire possèdent les caractéristiques associées à ce secteur et il en est de même pour ceux du secteur secondaire.
10. En ce qui concerne plus spécifiquement la discrimination, on trouve dans H.C. Jain et P.J. Sloane (1981) et dans H. Jain (1982) une analyse de la pertinence de l'approche de la segmentation des marchés du travail et du fonctionnement du marché interne.
11. E. Sorensen (1990) présente une revue et une analyse de la littérature sur les salaires et la ségrégation occupationnelle et E.L. Groshen (1991) une analyse empirique détaillée de la segmentation intra et inter entreprises et occupations.
12. Pour le Canada, on obtient au fil des ans les résultats suivants:
 - L.N. Christofides et R. Swidinsky (1994) estiment un différentiel salarial de .271 avec la banque de données de l'Enquête sur l'activité de 1989 (temps plein, temps partiel, tous les âges inclus).
 - M.P. Kidd et M. Shannon (1994) estiment un différentiel salarial de .295 avec la banque de données de l'Enquête sur l'activité de 1989 (temps partiel et 64 ans et plus exclus).

- D. Doiron et C. Riddell (1994) estiment un différentiel de .273 en 1984.
 - D. Maki et I. Ng (1990) rapportent un différentiel de .181 avec un sous-échantillon de l'Enquête sur le membership syndical de 1984.
 - P.W. Miller (1987) estime un différentiel de .351 avec les données du recensement de 1981 et les 25 à 64 ans.
 - D.M. Shapiro et M. Stelcner (1987) estiment un différentiel de .42 avec les données du recensement de 1981 et de .51 avec les données du recensement de 1971.
13. W. Oi (1990) examine quatre théories qui expliquent la relation entre la taille de l'entreprise, l'ancienneté et les salaires.
 14. W.E. Even et D.A. Macpherson (1993) montrent que le taux de réduction du syndicalisme plus important pour les hommes que pour les femmes dans le secteur privé a eu comme effet de réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.
 15. Un stéréotype est une caractéristique que les membres d'un groupe partagent, en moyenne, mais pas nécessairement individuellement, c'est-à-dire que certaines personnes du groupe ne présentent pas cette caractéristique. Dans ce cas, il s'agit d'un vrai stéréotype. Si cette caractéristique n'est même pas partagée, en moyenne, par les membres du groupe, il s'agit d'un faux stéréotype. Par exemple, les femmes mariées sont plus susceptibles de quitter leur emploi que les autres. Ce n'est certainement pas le cas pour plusieurs femmes mariées qui ont un grand attachement au marché du travail. Si la probabilité de quitter le marché du travail est plus élevée pour les femmes, il s'agit d'un vrai stéréotype. Si cette caractéristique n'est pas vraie en moyenne, il s'agit d'un faux stéréotype (Schwab 1981).

CHAPITRE 4

1. Selon D.J. Aigner et G.G. Cain (1977), E.S. Phelps erre en déduisant des écarts de salaire discriminatoires de ces hypothèses. Ils en présentent une démonstration formelle. Pour une analyse critique plus récente de la théorie de la discrimination statistique, consulter G.G. Cain (1986).

2. D.J. Aigner et G.G. Cain (1977) mettent en doute le fondement de cette hypothèse dans le cadre d'une théorie du racisme. Ils citent même des études qui iraient plutôt dans la direction opposée (Linn 1973). Leur raisonnement s'applique aussi aux femmes et aux hommes.
3. Il faut aussi faire l'hypothèse simplificatrice que le profit est fonction uniquement du travail.
4. Bien que les théories que nous présentons pour expliquer la discrimination soient les principales, elles ne sont pas les seules. Par exemple, Michael A. Spence (1974) développe un modèle de discrimination basé sur le signalement où la relation entre l'éducation et l'habileté est perçue différente selon les groupes. D.J. Aigner et G.G. Cain (1977) montrent que ce modèle ne mène à aucune forme de discrimination.
5. Au début des années 1970, le psychologue R. L. Thorndike (Linn 1973) avait déjà une appréhension du potentiel analytique de l'affectation aux emplois pour expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Il propose un modèle de discrimination statistique dans lequel il remplace l'hypothèse d'aversion au risque de D.J. Aigner et G.G. Cain par une hypothèse de sélection tronquée. Il conserve cependant l'hypothèse d'une activité de sélection dont la fiabilité est plus faible pour les femmes que pour les hommes, hypothèse dont les fondements ont été sérieusement mis en doute dans le cadre de la théorie économique du sexisme.
6. Si on reprend la distinction établie par G.S. Becker (1975) entre formation générale et formation spécifique et qu'on fait l'hypothèse simplificatrice que dans le cas de la formation générale, les coûts sont entièrement assumés par les individus, les probabilités de départ n'ont alors aucun impact sur la détermination de l'emploi et des salaires.
7. Nous avons nommé ainsi les modèles qui introduisent une dynamique entre l'offre et la demande de travail.
8. S. Coate et S. Tennyson (1992) ont proposé un modèle de discrimination dans l'affectation aux emplois dans lequel ils analysent l'impact de la discrimination sur l'auto-sélection. P. Milgrom et S. Oster (1987) ont aussi développé un modèle de

discrimination dans l'affectation aux emplois basé sur l'idée qu'une entreprise peut empêcher le marché d'avoir de l'information sur les habiletés de certains individus en les cachant dans des emplois ayant moins de visibilité, à faibles salaires.

9. Selon la définition que nous avons adoptée au début du chapitre, il s'agirait d'un faux stéréotype.
10. Dans leur article, les auteurs présentent la démonstration mathématique de l'atteinte de l'équilibre discriminatoire.
11. F.D. Blau et M. Ferber (1992) présentent une synthèse de ces travaux.
12. Consulter les travaux D.D. Bielby et W.T. Bielby (1988) ainsi que W.T. Bielby (1991) pour une position très différente concernant la réduction de l'effort au travail des femmes résultant d'une augmentation de la production domestique.
13. G.S. Becker (1985) a aussi développé une théorie basée sur la spécialisation dans le travail domestique pour expliquer la perpétuation des écarts de salaire. Toutefois, nous nous intéressons uniquement aux théories dont les imperfections de marché représentent la prémisse de base.
14. Voir la note 2 du chapitre 3.
15. R.D. Coe (1978) construit selon le sexe (et la race) un modèle qui explique les absences au travail dues à la maladie des membres de la famille. Les absences dues à la maladie de l'individu lui-même ne sont pas incluses dans le modèle. L. Paringer (1983) résume une étude dans laquelle l'équation d'absentéisme est modélisée selon le sexe. Malheureusement, il n'en donne ni les détails, ni les résultats.
16. Il y a très peu de différences entre l'hypothèse du "feedback" et l'hypothèse d'"atrophie" dont nous avons déjà discuté. Dans le premier cas, les femmes anticipent les décisions discriminatoires des employeurs et réduisent leur investissement en capital humain. Dans l'autre, elles anticipent des interruptions de carrière et réduisent leur acquisition en capital humain. Les conséquences sont les mêmes: les femmes investissent moins en capital

humain et sont donc moins productives que les hommes. Il y a donc affectation à des emplois différents, donc ségrégation occupationnelle et écarts de salaires. L'hypothèse du "feedback" donne la responsabilité première à l'employeur alors que l'hypothèse d'"atrophie" en fait un choix de femmes ou de société.

CHAPITRE 5

1. R.L. Hensel (1993) expose les positions de la sociologie et de l'économique sur les prophéties créatrices.
2. B. Walliser (1982) propose des exemples de chacune de ces définitions de T.C. Schelling.
3. Pour le développement du concept de vérité consulter l'article de I. This (1994b), p. 181-184.
4. Il ne faut pas confondre notre définition du concept de prophéties créatrices avec celle de P.A. Chiappori (1991) qui adopte cette définition pour les prévisions autoréalisatrices. Sa définition est plus limitative et il est le seul auteur à utiliser prophétie pour prévision.
5. Pour un exposé théorique de l'allocation du temps entre le travail marchand et non-marchand, consulter F.D. Blau et M.A. Ferber (1992), chapitre 4, p. 72-118.

CHAPITRE 6

1. Voir l'Annexe 1 pour les tableaux comparatifs des caractéristiques de notre échantillon avec des données sur la population active québécoise provenant du Recensement canadien, ou avec des données canadiennes provenant de l'Enquête sur l'activité. Le fichier des micro-données sur la population active du Québec du Recensement de 1991 a servi à analyser la représentativité de notre échantillon sur les caractéristiques démographiques alors que le fichier des micro-données canadiennes de l'Enquête sur l'activité de 1991 a servi à comparer les variables de marché.

2. M. Gunderson (1989) présente une excellente synthèse des méthodologies utilisées pour analyser les inégalités salariales.
3. Même si la collecte des données est imparfaite sur la variable RROUL, certaines personnes n'ayant pas fourni de raisons et d'autres en ayant mentionné plus d'une, il y a suffisamment d'observations pour utiliser cette variable. La prudence s'imposera toutefois au niveau de l'interprétation des résultats.
4. Voir J.J. Heckman (1979) pour une explication plus approfondie de l'utilisation de l'inverse du ratio de Mill pour corriger le biais de sélection.
5. La plupart des études qui utilisent une fonction logistique de la probabilité de changer d'employeur pour étudier le roulement obtiennent des coefficients significatifs (voir Kidd 1994). De plus, il est à noter que le coefficient représentant une estimation de l'erreur de covariance, il n'y a aucune restriction économétrique sur le signe et la taille du coefficient. Un signe négatif signifie que sans la correction les résultats seraient surestimés et positif, l'inverse.

BIBLIOGRAPHIE

- ABBOTT, M.G. et C.M. BEACH.** 1994. "Wage Changes and Job Changes of Canadian Women". *The Journal of Human Resources*. Vol. 29, no 2, p. 429-460.
- ABOWD, J. et M. KILLINGSWORTH.** 1983. "Sex Discrimination, Atrophy, and the Male-Female Wage Differential". *Industrial Relations*, Vol. 22 (automne).
- AIGNER, D.J. et G.G. CAIN.** 1977. "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 30, no 2, p. 175-187.
- AKERLOF, G.A.** Août 1970. "The Market for "lemons": Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism". *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 74.
- AKERLOF, G.A. et J.L. YELLEN.** 1986. "Introduction", dans *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press, p. 1-21.
- ALBRIGHT, L.E.** 1983. "Staffing Issues" dans *Human Resource Management in the 1980s*, sous la direction de S.J. Carroll et R.S. Schuler. Washington DC: Bureau of National Affairs.
- ALDRICH-FINEGAN, T.** 1975. "Participation of Married Women in the Labor Force" dans *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, sous la direction de Cynthia B. Lloyd. New-York: Columbia University Press.
- ALLEN, S.G.** 1981. "An Empirical Model of Work Attendance". *Review of Economics and Statistics*. Vol. 63, p. 77-87.
- ALLEN, S.G.** 1984. "Trade Unions, Absenteeism, and Exit-Voice". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 37, no 3, p. 331-345.
- ALTMAN, Morris.** 1995. "Labor Market Discrimination, Pay Inequality, and Effort Variability: An Alternative to the Neoclassical Model". *Eastern Economic Journal*. Vol. 21, no 2, p. 157-169.

- ALTONJI, Joseph G. et James R. SPLETZER.** 1991. "Worker Characteristics, Job Characteristics, and the Receipt of On-the-Job Training". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 45, no 1, p. 58-79.
- ARROW, K.J.** 1972 (1980). "Some Models of Racial Discrimination in Labor Markets", dans *Readings in Labor Economics*, sous la direction de J.E. King. Oxford: Oxford University Press.
- ARROW, K.J.** 1973. "The Theory of Discrimination" dans *Discrimination in Labor Markets*, sous la direction de Orley Ashenfelter et Albert Rees. Princeton, NJ: Princeton University Press, p. 3-33.
- ASHENFELTER, Orley et James J. HECKMAN.** 1973. "Estimating Labor Supply Functions" dans *Income Maintenance and Labor Supply*, sous la direction de Glen Cain et H. Watts. Chicago: Rand McNally.
- AULT, R.W., EKELUND, R.B. Jr., JACKSON, J.D., SABA, R.S. et D.S. SAURMAN.** 1991. "Smoking and Absenteeism". *Applied Economics*. Vol. 23, p. 743-754.
- AW, C.F.** 1980. *Une analyse du double marché du travail. Étude des industries manufacturières canadiennes*. Ottawa: Travail Canada. Direction de l'analyse économique.
- AZARIADIS, C.** 1981. "Self-fulfilling Prophecies". *Journal of Economic Theory*. Vol. 25, no 3, p. 380-396.
- AZARIADIS, C. et R. GUESNERIE.** 1982. "The Persistence of Self-Fulfilling Theories". *Journal of Economic Theory*. Vol. 26, no 2, p. 318-339.
- BABA, V.V.** 1990. "Methodological Issues in Modelling Absence: A Comparaison of Least Squares and Tobit Analyses". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 75, p. 428-432.
- BARBEZAT, Debra A. et James W. HUGHES.** 1990. "Sex Discrimination in Labor Markets: The Role of Statistical Evidence: Comment". *American Economic Review*. Vol. 80, p. 277-286.

- BARMBY, T.A. et TREBLE J.G.** 1991. "An Analysis of the Incidence of Absence from Work". *Labour Economics & Productivity*. Vol. 3, p. 163-167.
- BARNES, W.F. et E. JONES.** 1974. "Differences in Male and Female Quitting". *Journal of Human Resources*. Vol. 9, no 4, p. 439-451.
- BARRON, John M., BLACK, Dan A. et Mark A. LOEWENSTEIN.** 1993. "Gender Differences in Training, Capital and Wages". *The Journal of Human Resources*. Vol. 28, no 2, p. 343-364.
- BEAUPRE, R.** 1990. *L'absence du travail. Maladie et affaires personnelles*, Ministère du Travail, CRSMT, Direction de l'Analyse des conditions de travail. Les Publications du Québec.
- BECKER, Gary S.** 1957 (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- BECKER, Gary S.** 1962. "Investment in Human Beings". *Journal of Political Economy*. Vol. 70, no 5, p. 9-49.
- BECKER, Gary S.** 1964 (1975). *Human Capital*. New-York: Columbia University Press.
- BECKER, Gary S.** 1985. "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor". *Journal of Labor Economics*. No 3, suppl., S33-S58.
- BERARDO, D.A., SHEHAN, C.L. et G. LESLIE.** 1987. "A Residue of Tradition: Jobs Careers, and Spouses' Time in Housework". *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 49, p. 381-390.
- BERGER, Suzanne et Michael J. PIORE.** 1980. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press.
- BERGERON, Jean-Guy.** 1991. "La syndicalisation dans le secteur des services privés". Conférence prononcée dans le cadre du *Colloque sur les relations de travail* organisé par la CSN.

- BERGMANN, Barbara.** 1971. "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment". *Journal of Political Economy*, p. 294-313
- BERGMANN, Barbara.** 1974. "Occupational Segregation Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex". *Eastern Economic Journal*. Vol. 1, 103-110.
- BERGMANN, Barbara.** 1986. *The Economic Emergence of Women*. New York: Basic Books.
- BERGMANN, Barbara R.** 1989. "Does the Market for Women's Labor Need Fixing?" *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 3, p. 43-52.
- BERNHARDT, Annette, MORRIS, Martina et Mark S.**
- HANDCOCK.** 1995. "Women's Gains or Men's Losses? A Closer Look at the Shrinking Gender Gap in Earnings". *American Journal of Sociology*. Vol. 101, no 2, p. 302-328.
- BIELBY, William T. et James BARON.** 1984. "A Women's Place is With Other Women: Sex Segregation Within Organizations" dans *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, sous la direction de Barbara Reskin. Washington D.C.: National Academy Press, p. 27-55.
- BIELBY, D.D. et W.T. BIELBY.** 1988. "She Works Hard for the Money: Household Responsibilities and the Allocation of Work Effort". *American Journal of Sociology*, p. 1031-1059.
- BIELBY, W.T.** 1991. "The Structure and Process of Sex Segregation", dans *New Approaches to Economic and Social Analyses of Discrimination*, sous la direction de R.R. Cornwall et P. V. Wunnava. Chapitre 5. New York: Praeger.
- BLAU, F.D.** 1977. *Equal Pay in the Office*. Lexington. Mass.: D.C. Heath.
- BLAU, F.D.** 1989. "Occupational Segregation by Gender: A Look at the 1980s". *Working Paper*. University of Illinois.

- BLAU, F.D. et M.A. FERBER.** 1987. "Discrimination: Empirical Evidence from the United States". *The American Economic Review*. Vol. 77, p. 316-320.
- BLAU, F.D. et M.A. FERBER.** 1991. "Career Plans and Expectations of Young Men and Women". *The Journal of Human Resources*. Vol. 26, no 4, p. 581-607.
- BLAU, F.D. et M.A. FERBER.** 1992. *The Economics of Women, Men, and Work*. Englewood Cliffs N.J.: Prentice Hall.
- BLAU, F.D. et C.L. JUSENIUS.** 1976. "Economist's Approaches to Sex Segregation in the Labor Market, An appraisal". *Signs*.
- BLAU, F.D. et Lawrence M. KAHN.** 1981. "Race and Sex Differences in Quits by Young Workers". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 34, no 4, p. 563-577.
- BLAUG, Mark.** 1976. "The Empirical Status of Human Capital Theory: a Slightly Jaundiced Survey". *Journal of Economic Literature*. Vol. 14, 827-855.
- BLOCH, F.E.** Printemps 1979. "Labor Turnover in U.S. Manufacturing Industries". *The Journal of Human Resources*. Vol. XIV, no 2, 236-246.
- BLOCK, R.N.** Juillet 1978. "The Impact of Seniority Provisions on the Manufacturing Quit Rate". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 31, no 4, 474-488.
- BORJAS, Georges J. et Matthew S. GOLDBERG.** 1979. "Biased Screening and Discrimination in the Labor Market". *American Economic Review*. Vol. 68, p. 918-922.
- BORJAS, Georges J. et Sherwin ROSEN.** 1980. "Income Prospects and Job Mobility of Younger Men", dans *Research in Labor Economics*, Vol.3, sous la direction de R.G. Ehrenberg, p. 159-181.
- BOUDON, Raymond.** 1977. *Effet pervers et ordre social*. Paris: PUF.
- BOUDON, Raymond.** 1979. *La logique du social*. Paris: Hachette.

- BOULET Jac André et Laval LAVALLÉE.** 1984. *L'évolution de la situation économique des femmes*. Conseil économique du Canada, Ottawa.
- BOYD, M. et E. HUMPHREYS.** 1979. "Différences de revenus et inégalités sur les marchés du travail entre les hommes et les femmes au Canada". *Observations sur les revenus au Canada*. Ottawa: Conseil économique du Canada, p. 453-474.
- BROWN, Charles.** 1989. "Empirical Evidence on Private Sector Training", dans *Investing in People*. Vol. 1, no 1. Washington D.C.: Commission on Workforce Quality and Labor Market Efficiency, U.S. Department of Labor.
- BROWN, Charles et Mary CORCORAN.** 1991. "Do Differences in the Content of Schooling Account for the Sex-based Wage Gap?". *Working Paper*. Ann Arbor: University of Michigan.
- BROWN, R., MOON, M. et B. ZOLOTH.** 1980. "Incorporating occupational attainment in studies of male/female earnings differentials". *Journal of Human Resources*. Vol. 15, p. 3-28.
- Bureau de la statistique du Québec.** 1995. *Le Québec statistique*, sous la direction de Romuald Asselin. Québec: Publications du Québec.
- CAIN, Glen G.** Décembre 1976. "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: a Survey". *Journal of Economic Literature*, no 4.
- CAIN, Glen G.** 1986. "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey", dans *Handbook of Labor Economics*, sous la direction de Orley C. Ashenfelter et Richard Layard. Amsterdam: Elsevier Science Publishers. Vol. 1, Ch. 13, p. 693-785.
- CARRINGTON, William J. et Kenneth R. TROSKE.** 1995. "Gender Segregation in Small Firms". *The Journal of Human Resources*. Vol. 30, no 3, p. 503-533.

- CARTER, Susan B. et Peter PHILIPS.** 1988. *Continuous-Process Technologies and The Gender Gap in Manufacturing Wages*. Paper presented to the U.C. Intercampus Group in Economic History, Santa Cruz, CA.
- CASS, D. et K. SHELL.** 1983. "Do Sunspots Matter?" *Journal of Political Economy*. Vol. 91, no 2, p. 193-227.
- CHADWICK-JONES, J.K. et al.** 1973. "Absence from Work: Its Meaning, Measurement and Control". *International Review of Applied Psychology*. Vol. 2, no 2, p. 137-155.
- CHAUDHURY, M. et I. Ng.** 1992. "Absenteeism Predictors: Least Squares, Rank Regression, and Model Selection Results". *Revue canadienne d'Économique*. Vol. XXV, no 3, p. 615-635.
- CHIAPPORI, P.A.** 1991. "Anticipations rationnelles et Conventions". dans *Actes du Colloque* organisé par le CREA "Économie des Conventions", sous la direction de A. Orléan. Paris.
- CHIPLIN, Brian.** 1976. "Non-Convexity of Indifference Surfaces in the Case of Labor Market Discrimination". *American Economic Review*.
- CHRISTOFIDES, L.N. et R. SWIDINSKY.** 1994. "Wage Determination by Gender and Visible Minority Status: Evidence from the 1989 LMAS". *Analyse de politiques*. Vol. 20, no 1, p. 34-51.
- COATE, Stephen et Glenn C. LOURY.** 1993. "Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes". *American Economic Review*. Vol. 83, no 5, p. 1220-1240.
- COATE, Stephen et Sharon TENNYSON.** 1992. "Labor Market Discrimination, Imperfect Information and Self Employment". *Oxford Economic Papers*, no 44, p. 272-288.

- COE, R.D.** 1978. "Absenteeism from Work", dans *Five Thousand Families - Patterns of Economic Progress, Volume VI: Accounting for Race and Sex Differences in Earnings and other Analyses of the First Nine Years of the Panel Study of Income Dynamics*, sous la direction de G.J. Duncan et J.N. Morgan. Ann Arbor, Michigan: Survey Research Center, Institute for Social Research, The University of Michigan, p. 195-230.
- Collectif Clio.** 1982. *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*. Montréal: Éditions Quinze.
- COLLINSON, David, KNIGHTS, David et Margaret COLLINSON.** 1990. *Managing to discriminate*. London: Routledge.
- Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada.** 1986. "Le roulement de la main-d'oeuvre dans l'économie québécoise". *Direction des services économiques, région de Québec*.
- Commission des normes du travail.** 1993. *Enquête sur la rémunération autour du salaire minimum*. Québec: La Commission, p. 19 et 31.
- Commission royale** dirigée par la juge Rosalie Silberman Abella. 1984. *Égalité en matière d'emploi*. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada.
- Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada.** 1986. *Le travail et le salaire: le marché du travail au Canada*, sous la direction de Craig W. RIDDELL.
- Conseil économique du Canada.** 1990. *Innovation, emplois, adaptation*. Ottawa: Conseil économique du Canada.
- Conseil du statut de la femme.** 1991. *Les femmes ça compte*. Québec: Les Publications du Québec, tableaux 4202 et 4209.
- Conseil du statut de la femme.** 1993. *L'équité en emploi pour les femmes*. Recherche du Conseil du statut de la femme. Gouvernement du Québec.

- Conseil du statut de la femme.** 1995. *Les Québécoises déchiffrées*. Québec: Les Publications du Québec.
- COOPER, R. et R. PAYNE.** 1965. "Age and Absence: A Longitudinal Study of Three Firms". *Occupational Psychology*. Vol. 39, p. 31-43.
- CORCORAN, Mary et Greg J. DUNCAN.** 1979. "Work History, Labor Force Attachment, and Earnings Differences Between Races and Sexes". *Journal of Human Resources*. Vol. 14, p. 3-20.
- CORCORAN, Mary, DUNCAN, Greg et Michael PONZA.** 1984. "Work Experience, Job Segregation, and Wages" dans *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, sous la direction de Barbara F. Reskin. Washington, D.C.: National Academy Press, p. 171-191.
- CÔTÉ-DESBIOLLES, L.** 1985. L'absence du travail, Ministère du travail, CRMST, Gouvernement du Québec. *Les Publications du Québec*.
- CREGAN, Christina et Stewart JOHNSTON.** 1993. "Young Workers and Quit Behaviour". *Applied Economics*. Vol. 25, p. 25-33.
- CROSSLEY, Thomas F., JONES, Stephen R.G. et Peter KHUN.** 1994. "Gender Differences in Displacement Costs: Evidence and Implications". *Journal of Human Resources*. Vol. XXIX, no 2, p. 461-480.
- CURRAN, M.** 1986. *Stereotypes and Selection: Gender and Family in the Recruitment Process*. EOC Research Report.
- DAVID, Hélène.** 1987. *Femmes et emploi, le défi de l'égalité*. Sillery: Presses de l'Université du Québec.
- DÉOM, Esther et Jacques MERCIER.** 1992. "L'équité salariale et la comparaison des emplois". *Relations Industrielles*. Vol. 47, no 3, p. 3-23.

- DÉOM, Esther.** 1994. "Pratiques de rémunération et équité au travail" dans *Les relations industrielles au Québec, 50 ans d'évolution*, sous la direction de R. Blouin et al., Département des relations industrielles. Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval.
- DEPARDIEU, Daniel.** 1978. "Disparités de salaires dans le tertiaire". *Économie et statistique*, mars.
- DE SÈVE, Monique.** 1988. "Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986". *Interventions économiques*, no 20-21, p. 59-101.
- DOERINGER, Peter B. et Michael J. PIORE.** 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Massachusetts: Health-Lexington Books.
- DOIRON, D. et C. RIDDELL.** 1994. "The Impact of Unionization on Male-Female Earnings Differences in Canada". *The Journal of Human Resources*. Vol. 29, no 2, p. 504-534.
- DOLAN, S., SCHULER, R. et L. CHRÉTIEN.** 1988. *Gestion des ressources humaines*. Montréal: Édition du Trécarré et les Éditions Reynald Goulet Inc.
- DONOHUE, J.** 1988. "Determinants of Job Turnover of Young Men and Women in the United States: A Hazard Rate Analysis". *Research in Population Economics*. Vol. 6, p. 257-301.
- DOUTHITT, R.A.** 1989. "The Division of Labor Within the Home: Have Gender Roles Changed?" *Sex Roles*. Vol. 20, p. 693-704.
- DUBIN, R., CHAMPOUX, J.E., et L.W. PORTER.** 1975. "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-collar and Clerical Workers." *Administrative Science Quarterly*. Vol. 23, p. 411-427.
- DUNCAN, Greg J. et Saul HOFFMAN.** 1979. "On-the-Job Training and Earnings Differences by Race and Sex". *The Review of Economics and Statistics*. Vol. 61, p. 594-603.

- DUNCAN, Kevin C. et Mark J. PRUS.** 1992. "Starting Wages of Women in Female and Male Occupations: A Test of the Human Capital Explanation of Occupational Sex Segregation". *The Social Science Journal*. Vol. 29, no 4, p. 479-493.
- DUMAS, Marie-Claire et Francine MAYER,** sous la direction de. 1989. *Les femmes et l'équité salariale, un pouvoir à gagner*. Montréal: Les éditions du remue-ménage.
- DUNLOP, J.T.** 1966. "Job Vacancy Measures and Economic Analysis" dans *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*. National Bureau of Economic Research.
- DUSSAULT, Ginette.** 1983. *La discrimination sur le marché du travail: le cas des emplois de bureau à Montréal*. Thèse de doctorat en science économique. Université McGill, Montréal.
- DUSSAULT, Ginette.** 1988. "L'équité salariale: de quoi s'agit-il au juste?". *Interventions économiques*, nos 20-21.
- EDGEWORTH, F.Y.** 1922. "Equal Pay to Men and Women for Equal Work". *Economic Journal*, no 32.
- ENGLAND, P.** 1982. "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation". *Journal of Human Resources* (été).
- ENGLAND, P.** 1992. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyther.
- EVEN, William E. et David A. MACPHERSON.** 1993. "The Decline of Private-Sector Unionism and the Gender Wage Gap". *The Journal of Human Resources*. Vol. 28, no 2, p. 279-296.
- FARBER, H.S.** 1990. "The Decline of Unionization in the United States: What Can Be Learned from Recent Experience". *Journal of Labor Economics*. Vol. 8, S75-S105.
- FARREL, C. et C.L. STAMM.** 1988. "Meta-Analysis of the Correlates of Employee Absence". *Human Relations*. Vol. 41, p. 211-227.

- FAWCETT, Milicent G.** 1918. "Equal Pay for Equal Work". *Economic Journal*, no 28, p. 1-6.
- FIELDS, Judith et Edward N. WOLFE.** 1991. "The Decline of Sex Segregation and the Wage Gap, 1970-80". *The Journal of Human Resources*, Vol. 28, p. 279-296.
- FRANCK, Robert H.** 1978. "Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification". *American Economic Review*, no 68.
- FREEMAN, R.B.** 1980. "The Effect of Unionism on Worker Attachment to Firms". *Journal of Labor Research*. Vol. 1, p. 39-61.
- FUCHS, Victor R.** 1989. "Women's Quest for Economic Equality". *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 3, p. 25-41.
- GISLAIN, J.J.** 1986. "La segmentation du système d'emploi au Québec". *Politique et économie*. No 3. Montréal: GRETSE-ACFAS, p. 101-143.
- GOLDFARB, R.S. et J.R. HOSEK.** 1976. "Explaining Male-Female Wage Differentials for the "Same Job". *Journal of Human Resources*. Vol. XI, no 1.
- GOLDIN, Claudia.** 1986. "The Female Labor Force and American Economic Growth" dans *Long-Term Factors in American Economic Growth*, sous la direction de L. Engerman et Robert E. Gallman. National Bureau of Economic Research, Studies in Income and Wealth. Chicago and London: University of Chicago Press. Vol. 51, p. 557-604.
- GOLDIN, Claudia.** 1987. "The Gender Gap in Historical Perspective, 1800 to 1980", dans *Quantity and Quality: Essays in U.S. Economic History*, sous la direction de Peter Kilby. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- GOLDIN, Claudia.** 1990. *Understanding the Gender Gap - An Economic History of American Women*. Oxford: Oxford University Press.

- GOLDIN, Claudia.** 1992. "The Meaning of College in the Lives of American Women: The Past One-Hundred Years". *Working Paper* no 4099. National Bureau of Economic Research, Inc.
- GOLDIN, Claudia et Solomon POLACHEK.** 1987. "Residual Differences by Sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings". *American Economic Review*. Vol. 77, no 2, p. 143-151.
- GORDON, N.M. et T.E. MORTON.** 1974. "A Low Mobility Model of Wage Discrimination with Special Reference to Sex Differentials". *Journal of Economic Theory*, no 7.
- GREEN, F., MACHIN, S. et A. MANNING.** 1992. "The Employer Size-Wage Effect: Is Monopsony the Explanation? LSE-CEP, *Working paper* 79.
- GRANDMONT, J.M. et P. MALGRANGE.** 1986. "Nonlinear Economic Dynamics. Introduction". *Journal of Economic Theory*. Vol. 40, p. 3-12.
- GREENWALD, B.CN.** 1979. *Adverse Selection in the Labor Market*. New-York/London: G & INC.
- GRENIER, Reine.** 1987. *Un salaire égal pour un travail de valeur égale: examen de certaines lois nord-américaines sur l'équité salariale*. Québec: Conseil du statut de la femme, Direction de la recherche et de l'analyse.
- GRENON, Lee.** 1996. "Secteur des services: faible salaire?" *L'emploi et le revenu en perspective*. Vol. 8, no 1, p. 32-38.
- GRONAU, Reuben.** 1988. "Sex-related Wage Differentials and Women's Interrupted Careers - the Chicken or the Egg". *Journal of Labor Economics*. Vol. 6, no 3, p. 277-301.
- GROSHEN, Erica L.** 1991. "The Structure of the Female/Male Wage Differential - Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?". *Journal of Human Resources*. Vol. 26, no 3, p. 457-472.

- GRUNBERG, E. et F. MODIGLIANI.** 1954. "The Predictability of Social Events". *The Journal of Political Economy*. Vol. 62, no. 6, p. 465-478..
- GUÉRIN, Gilles et WILS, Thierry.** 1992. *Gestion des ressources humaines - du modèle traditionnel au modèle renouvelé*. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal.
- GUESNERIE, R.** 1983. "L'influence des représentations des acteurs sur les faits économiques et sociaux objectivement constatables: une contribution introductive", dans *Actes du Colloque de Cerisy, L'auto-organisation: de la physique au politique*, sous la direction de P. Dumouchel et J.-P. Dupuy, eds. Paris: Éditions du Seuil.
- GUNDERSON, Morley.** 1979. "Decomposition of the Male/Female Earnings Differential: Canada 1970". *The Canadian Journal of Economics*. Vol. 12, no 3, p. 479-485.
- GUNDERSON, Morley.** 1986. "Discrimination, égalité des salaires et égalité des chances au sein du marché du travail" dans *Le travail et le salaire: le marché du travail au Canada*, sous la direction de W. Craig Riddell. Rapport rédigé pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, p. 247-301.
- GUNDERSON, Morley.** 1989. "Male/Female Wage Differentials and Policy Responses". *Journal of Economic Literature*. Vol. 27, no 1, p. 46-72.
- GUNDERSON, Morley.** 1994. *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- GUNDERSON, Morley, MUSZYNSKI, Leon et Jennifer KECK.** 1990. *Vivre ou survivre? Les femmes, le travail et la pauvreté*. Rapport rédigé pour le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- GUNDERSON, Morley et W. Craig RIDDELL.** 1990. "Economics of Women's Wages in Canada". *Discussion Paper no 90-10*. Departement of Economics, The University of British Columbia.

- GUNDERSON, Morley et W. Craig RIDDELL.** 1993. *Labour Market Economics*. Toronto: McGraw-Hill Ryerson.
- HACCOUN, R.R. et S. DUPONT.** 1988. "Une analyse des comportements des travailleurs masculins et féminins selon deux formes d'absence au travail". *Relations industrielles*. Vol. 43, no 1, p. 153-166.
- HALL, R.** 1982. "The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy". *American Economic Review*. Vol. 79, p. 716-724.
- HAMPTON, Mary B. et John S. HEYWOOD.** 1993. "Do Workers Accurately Perceive Gender Wage Discrimination". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 47, no 1, p. 36-49.
- HECKMAN, James J.** 1979. "Sample Selection Biases as a Specification Error". *Econometrica*. Vol. 47, no 1, p. 153-161.
- HEDGES, J.N.** 1977. "Absence from Work, Measuring the Hours Lost". *Monthly Labor Review*. Vol. 100, no 10, p. 16-23.
- HENSEL, R. L.** 1993. "Do Self-Fulfilling Prophecies Improve or Degrade Predictive Accuracy? How Sociology and Economics Can Disagree and Both Be Right". *The Journal of Socio-Economic*. Vol. 22, no 2, p. 85-104.
- HERSCH, Jori.** 1991. "Male-Female Differences in Hourly Wages: The Role of Human Capital, Working Conditions, and Housework". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 44, no 4, p. 746-759.
- HOCHSCHILD, A.** 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- ISELL, Steven Bryan.** 1985. *An Empirical Test of the Statistical Theory of Racial Wage Discrimination*. Thèse de doctorat. The University of Mississippi.
- JAIN, H.C.** 1982. "Employment and Pay Discrimination in Canada: Theories, Evidence and Policies" dans *Union-Management Relations in Canada*, sous la direction de J. Anderson et M. Gunderson, éditeurs. Toronto: Addison Wesley.

- JAIN, H.C. et P.J. SLOANE.** 1976. "Male-Female Earnings Differences: A Further Analysis". *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 14, no 1.
- JAIN, H.C. et P.J. SLOANE.** 1981. *Equal Employment Issues*. New York: Praeger.
- JENKINS, R., BRYMAN, A., FORD, J., KEIL, T. et A.BREARDSWORTH.** 1983. "Information in the Labour Market: the Impact of Recession". *Sociology*. Vol. 17, no 2, p. 260-267.
- JENKINS, R.** 1986. *Racism and Recruitment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- JOHNSON, George et Gary SOLON.** 1986. "Estimates of the Direct Effects of the Comparable Worth Policies". *American Economic Review*. Vol. 76, p. 1117-1125.
- KERR, Clark.** 1954. "The Balkanisation of Labour Markets" dans Bakke ed.
- KEYNES, J.M.** 1937. "The General Theory of Employment". *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 51, p. 209-223.
- KIDD, Michael P.** 1991. "An Econometric Analysis of Interfirm Labour Mobility". *Revue canadienne d'Économique*. Vol. XXIV, no 3, p. 517-535.
- KIDD, Michael P.** 1994. "Some Canadian Evidence of the Quit/Lay-off Distinction". *Revue canadienne d'Économique*. Vol. XXVII, no 3, p. 709-733.
- KIDD, Michael P. et Michael SHANNON Michael.** 1994. "An Update and Extension of the Canadian Evidence on Gender Wage Differentials". *Revue canadienne d'Économique*. Vol. 27, no 4, p. 918-938.
- KIEFER, N.M.** Été 1985. "Evidence on the Role of Education in Labor Turnover". *The Journal of Human Resources*. Vol. XX, no 3, 337-347.

- KILLINGSWORTH, Mark R.** 1990. *The Economics of Comparable Worth*. Kalamazoo, MI: Upjohn Institute for Employment Research.
- KLERMAN, Jacob Alex et Arleen LEIBOWITZ.** 1990. "Child Care and Women's Return To Work after Childbirth". *American Economic Review*, Vol. 80, no 2, p. 284-288.
- KORENMAN, Sanders et David NEUMARK.** 1991. "Does Marriage Really Make Men More Productive?" *The Journal of Human Resources*. Vol. 26, no 2, p. 282-307.
- KORENMAN, Sanders et David NEUMARK.** 1992. "Marriage, Motherhood, and Wages". *The Journal of Human Resources*. Vol. 27, no 2, p. 233-255.
- KRISHNA, D.** 1971. "The Self-Fulfilling Prophecy and the Nature of Society". *American Sociological Review*, p. 1104-1106.
- KUHN, Peter.** 1987. "Sex Discrimination in Labor Markets: The Role of Statistical Evidence". *American Economic Review*. Vol. 77, no 4, p. 567-583.
- KUHN, Peter.** 1990. "Sex Discrimination in Labor Markets: The Role of Statistical Evidence: Reply". *American Economic Review*. Vol. 80, p. 290-297.
- LACROIX, R., MONTMARQUETTE, C. et al.** 1990. "Disparités interindustrielles dans les taux de départs volontaires: une étude empirique", *cahier 0290*, C.R.D.E., Université de Montréal.
- LAFFONT, J.J.** 1985. *Théorie microéconomique*. "Économie de l'incertain et de l'information". Tome 2. Paris: Economica.
- LANDES, Elizabeth M.** 1977. "Sex-Differences in Wages and Employment: A Test of the Specific Human Capital Hypotheses". *Economic Inquiry*. Vol. 15, no 4, p. 523-538.
- LANG, Kevin V.** 1990. "A Sorting Model of Statistical Discrimination". *Mimeo*. Boston University.

- LANG, Kevin V.** 1991. "Persistent Wage Dispersion and Involuntary Unemployment". *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 101, no 1, p. 181-202.
- LANGLOIS, Simon.** 1990. "Le travail à temps partiel: vers une polarisation de plus en plus nette". *Relations industrielles*. Vol. 45, no 3, p. 548-566.
- LAZEAR, Edward et Sherwin ROSEN.** 1990. "Male-Female Wage Differentials in Job Ladders". *Journal of Labor Economics*. Vol. 8, no 1, pt. 2, S106-S123.
- LEHRER, Evelyn L. et Houston STOKES.** 1985. "Determinants of the Female Occupational Distribution: A Log-Linear Analysis". *Review of Economics and Statistics*. Vol. 67, no 3, p. 395-404.
- LEIBENSTEIN, Harvey.** 1957. *Economic Backwardness and Economic Growth*. New-York: Wiley éditeur.
- LEIBENSTEIN, Harvey.** 1966. "Allocative Efficiency vers X-efficiency". *American Economic Review*. Vol. 56, no 3, 392-415.
- LEIGH, D.E.** 1978. *An Analysis of the Determinants of Occupational Upgrading*. New-York: Academic Press.
- LEIGH, J.P.** 1981. "The Effects of Union Membership on Absence from Work Due to Illness". *Journal of Labor Research*. Vol. 2, p. 329-336.
- LEIGH, J.P.** 1983. "Sex Differences in Absenteeism". *Industrial Relations*. Vol. 22, p. 349-361.
- LEIGH, J.P.** 1985. "The Effects of Unemployment and the Business Cycle on Absenteeism". *Journal of Economics and Business*. Vol. 37, p. 159-170.
- LEIGH, J.P.** 1986. "Correlates of Absence from Work Due to Illness". *Human Relations*. Vol. 39, p. 81-100.

- LEIGH, J.P.** 1991. "Employee and Job Attributes as Predictors of Absenteeism in a National Sample of Workers: The importance of Health and Dangerous Working Conditions". *Social Science and Medicine*. Vol. 33, p. 127-137.
- LÉVY-GARBOUA, Louis et Alain MINGAT.** 1979. "Les taux de rendement de l'éducation" dans *Économique de l'Éducation*, sous la direction de Jean-Claude Eicher et Louis Lévy-Garboua. Paris: Economica.
- LIGHT, A. et M. URETA.** 1990. "Gender Differences in Wages and Job Turnover Among Continuously Employed Workers". *American Economic Review*. Vol. 80, no 2, p. 293-397.
- LIGHT, A. et M. URETA.** 1992. "Panel Estimates of Male and Female Job Turnover Behavior: Can Female Nonquitters be Identified?" *Journal of Labor Economics*. Vol. 10, no 2, p. 156-181.
- LILLARD, Lee A. et Hong W. TAN.** 1986. "Private Sector Training: Who Gets It and What Are Its Effects?" *Working Paper* No. R-3331. Santa Monica, CA: Rand Corporation.
- LINN, R.L.** 1973. "Fair Test Use in Selection". *Review of Educational Research*. Vol. 43, no 2, p. 139-161.
- LIPPMAN, A.S. et J.J. MCCALL.** Juin 1976. "The Economics of Job Search: A Survey, Part I: Optimal Job Search Policies". *Economic Inquiry*. Vol. 14, no 2.
- LISKA, Terrence Lawrence.** 1982. *A New Approach to Dichotomizing the Labor Market*. Thèse de doctorat en science économique. The University of Wisconsin-Milwaukee.
- LLOYD, C.B. et B. NIEMI.** 1979. *The Economics of Sex Differentials*. New-York: Columbia University Press.
- LOPREST, Pamela J.** 1992. "Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility". *American Economic Review*. Vol. 82, no 2, p. 526-532.

- LUNDBERG, Shelly J. et Richard STARTZ.** 1983. "Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets". *American Economic Review*. Vol. 73, no 3, p. 340-347.
- LYNCH, Lisa M.** 1989. "Job Training, Costs, Returns and Wage Profiles". *Working Paper*, No. 3208. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- LYNCH, Lisa M.** 1992. "Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers". *American Economic Review*. Vol. 82, p. 299-312.
- MACKAY, D.I., BODDY, D., BRACK, J.A. et N. JONES.** 1971. *Labour Markets: Under Different Employment Conditions*. London: George Allen & Univn. Ltd.
- MACPHERSON, D.A. et Barry T. HIRSCH.** 1995. "Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?" *Journal of Labor Economics*. Vol. 13, no 3, p. 426-471.
- MACHIN, S. et A. MANNING.** 1991. *Dynamic Monopsony in the British Labour Market*. University College London.
- MADDEN, Janice F.** 1973. *The Economics of Sex Discrimination*. Lexington: Lexington Books.
- MADDEN, Janice F.** 1985. "The Persistence of Pay Differentials: The Economics of Sex Discrimination". *Women and Work: An Annual Review*. Vol. 1, p. 76-114.
- MADDEN, Janice F.** 1987. "Gender Differences in the Cost of Displacement: An Empirical Test of Discrimination in the Labor Market". *The American Economic Review*. Vol. 77, no 2, p. 246-251.
- MAHAR, Maggie.** 1993. "The Truth about Women's Pay". *Working Woman*. Vol. 18, no 4, p. 52-58.
- MAKI, D. et I. Ng.** 1990. "Effects of Trade Unions on the Earnings Differential Between Males and Females: Canadian Evidence". *Revue canadienne d'Économique*. Vol. 23, no 4, p. 305-311.

- MANNHEIM, B.** "Gender and the Effects of Demographics, Status, and Work Values on Work Centrality". *Work and Occupations*. Vol. 20, p.3-22.
- MARINI, Margaret Mooney.** 1989. "Sex Differences in Earnings in the United States." *Annual Review of Sociology*. Vol. 15, p. 343-380.
- MARSHALL, R.C. et G.A. ZARKIN.** 1987. "The Effect of Job Tenure on Wage Offers". *Journal of Labour Economics*, Vol. 5, p. 301-324.
- MARTIN, J.K. et G.A. MILLER.** 1986. "Job Satisfaction and Absenteeism Organizational, Individual and Job-related Correlates". *Work and Occupations*. Vol. 13, no 1, p. 33-46.
- MAYHEW, K. et B. ROSEWELL.** 1979. "Labour Market Segmentation in Britain". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, no 41.
- McLAUGHLIN, K.J.** 1991. "A Theory of Quits and Layoffs with Efficient Turnover". *Journal of Political Economy*, Vol. 99, p. 1-29.
- McNEIL, J. et E. LAMAS.** 1987. "Male-Female Differences in Work Experience Occupation and Earnings: 1984". *Current Population Reports, Series P-70*, no 10. Washington D.C.: U.S. Government Printing Office.
- MEITZEN, M.** 1986. "Differences in Male and Female Job Quitting Behavior". *Journal of Labor Economics*. Vol. 4, p. 151-167.
- MERTON, R.K.** 1936. "The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action". *American Sociological Review*. Vol. 1, p. 894-904.
- MERTON, R.K.** 1948. "The Self-Fulfilling Prophecy". *Antioch Review*. Vol. 8, p. 193-210.
- MERTON, R.K.** 1949 (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe: The Free Press. Chapitre XI, p. 421-436. Traduction française de H. Mendras. 1953 (1965). *Éléments de théorie et de méthode sociologique*. Paris: Plon. Chapitre IV, p. 140-164.

- MILGROM, Paul et Sharon OSTER.** 1987. "Job Discrimination, Market Forces, and the Invisibility Hypothesis". *Quarterly Journal of Economics*. No 102, p. 453-476.
- MILLER, P.W.** 1987. "Gender Differences in Observed and Offered Wages in Canada, 1980". *Revue canadienne d'Économique*. Vol. 20, no 2, p. 225-244.
- MINCER, Jacob.** 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- MINCER, Jacob et Hiam OFEK.** 1982. "Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital". *The Journal of Human Resources*. Vol. 17, no 1, p. 3-24.
- MINCER, Jacob et Solomon POLACHEK.** 1974. "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women" dans *Economics of the Family*, sous la direction de Théodore W. Schultz. Chicago: The University of Chicago Press.
- MINCER, Jacob.** 1988. "Education and Unemployment". *Working Paper*. Columbia University.
- MINER, M.G.** 1977. "Job Absence Turnover: A New Source of Data". *Monthly Labor Review*. Vol. 100, no 10, p. 224-232.
- Ministère de l'Éducation.** 1988. *Les filles et les formations non traditionnelles: de l'intérêt mais beaucoup d'obstacles*. Québec: Le Ministère.
- MITCHELL, O.S.** Printemps 1982. "Fringe Benefits and Labor Mobility". *The Journal of Human Resources*. Vol. XVII, no 2, 286-298.
- MONTGOMERY, James D.** 1991. "Equilibrium Wage Dispersion and Interindustry Wage Differentials". *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 106, no 1, p. 163-180.
- MORTENSEN, D.T.** 1970. "A Theory of Wage and Employment Dynamics" dans *Microeconomic Foundations of Employment & Inflation Theory*, sous la direction de Edmund S. Phelps. New-York: Norton.

- MUCHINSKY, P.M.** 1977. "Employee Absenteeism: A Review of the Literature". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 10, p. 316-340.
- MUTH, J.** 1961. "Rational Expectations and the Theory of Price Movements". *Econometrica*. Juillet.
- NAHARAYAN, V.K. et R. NATH.** 1982. "A Field Test of Some Attitudinal and Behavioural Consequences of Flextime". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 67, no 4, 440-449.
- NEUMARK, David et Michele McLENNAN.** 1995. "Sex Discrimination and Women's Labor Market Outcomes". *The Journal of Human Resources*. Vol. 30, no 4, p. 713-740.
- NG I.** 1989. "The Effect of Sickleave and Vacation Policies on Absenteeism". *Canadian Journal of Administrative Sciences*. Vol. 4, p. 18-27.
- NICHOLSON, N. et G. JOHNS.** 1985. "The Absence Culture and the Psychological Contract - Who's in Control of Absence". *Academy of Management Review*. Vol. 10, p. 397-407.
- OAXACA, Ronald.** 1973. "Male-Female Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review*. Vol. 14, p. 693-709.
- Office des professions du Québec.** 1991. *Rapport annuel 1991-1992*. Québec: Les Publications du Québec.
- OI, Walter Y.** 1962. "Labor as a Quasi-Fixed Factor". *Journal of Political Economy*. Vol. 70, no 6, p. 538-555.
- OI, Walter Y.** 1990. "Employment Relations in Dual Labor Market ("It's Nice Work if You Can Get it")". *Journal of Labor Economics*. Vol. 8, no 2, pt. 2, S124-S149.
- OLSEN, Reed Neil et Edwin A. SEXTON.** 1996. "Gender Differences in the Returns to and the Acquisition of On-the-Job Training". *Industrial Relations*. Vol. 35, no 1, p. 59-77.

- O'NEILL, June.** 1983. "The Determinants and Wage Effects of Occupational Segregation". *Working Paper*. Washington, D.C.: Urban Institute.
- O'NEILL, June.** 1985. "The Trend in the Male-Female Wage Gap in the United States". *Journal of Labor Economics*. Vol. 3. no 1, pt. 2, p. S91-S116.
- O'NEILL, June et Solomon POLACHEK.** 1993. "Why the Gender Gap Narrowed in the 1980s". *Journal of Labor Economics*. Vol. 11, p. 205-228.
- ORNSTEIN, Michael D.** 1982. *Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada: survol des recherches antérieures et cadres théoriques*. Ottawa: Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, Série A, no 1.
- OSBERG, L., MAZANY, R.A. et D. CLAIRMONT.** 1986. "Job Mobility and Wage Determination in the Presence of Sample Selection Bias". *Revue canadienne d'Économique*. Vol. 19, p. 319-346.
- OSTERMAN, P.** 1979. "Sex Discrimination in Professional Employment. A Case Study". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 32, no 4, p. 451-464.
- PARINGER, L.** 1983. "Women and Absenteeism: Health or Economics?" *American Economic Review*. Vol. 73, p. 124-127.
- PARKES, K.R.** 1983. "Smoking as a Moderator of the Relationship Between Effective State and Absence from Work". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 68, p. 698-708.
- PARSONS, D.O.** 1972. "Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates". *Journal of Political Economics*. Vol. 80, no 6, p. 1120-1143.
- PENCAVEL, J.H.** 1970. *An Analysis of the Quit Rate in American Manufacturing Industry*. Industrial Relations section. Princeton.

- PFEFFER, Jeffrey et Alison DAVIS-BLAKE.** 1987. "The Effect of the Proportions of Women on Salaries: The Case of College Administrators". *Administrative Science Quarterly*. Vol. 32, no 1, p. 1-24.
- PHELPS, Edmund S.** 1970. "Money Wage Dynamics & Labor Market Equilibrium" dans *Microeconomic Foundations of Employment & Inflation Theory*. New-York: Norton.
- PHELPS, Edmund S.** 1972. "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*. Vol. 62, no 4, p. 659-661.
- PHILLIPS, Paul et Erin PHILLIPS.** 1993. *Women & Work - Inequality in the Canadian Labour Market*. Toronto: James Lorimer & Company Ltd., Publishers.
- PIORE, Michael J.** 1978. "Dualism in the Labor Market". *Revue économique*, no 1.
- PIORE, Michael J.** 1979. "Chômage et inflation: un point de vue différent". *Tiré-à-part*, no 19, Département des relations industrielles, Université Laval.
- PLASSARD, Jean-Michel.** 1987. *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*. Paris: Éditions du Centre national de la recherche scientifique.
- PLECK, J.** 1977. "The Work-Family Role System". *Social Problems*. Vol. 24, p. 417-427.
- POLACHEK, Solomon.** 1975. "Discontinuous Labor Force Participation and Its Effect on Women's Market Earnings" dans *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, sous la direction de Cynthia B. Lloyd. New-York: Columbia University Press.
- POLACHEK, S. et F. HORVATH.** 1977. "A Life Cycle to Approach to Migration". *Research in Labor Economics*. JAI Press.
- POLACHEK, Solomon.** 1985. "Occupational Segregation: A defense of Human Capital Predictions". *Journal of Human Resources*. Vol. 20, no 3.

- POLACHEK, Solomon.** 1987. "Occupational Segregation and the Gender Wage Gap". *Population Research and Policy Review*. Vol. 6, p. 47-67.
- RAGAN, J.F. et S.P. SMITH.** 1981. "The Impact of Differences in Turnover Rates on Male/Female Pay Differentials". *The Journal of Human Resources*. Vol. 16, no 3, p. 343-365.
- RAGAN, J.F. et S.P. SMITH.** 1982. "Statistical Discrimination as Applied to Quit Behavior". *Quarterly Review of Economics and Business*. Vol. 22, no 3, 104-112.
- REAVLEY, Martha A.** 1993. "The Employment Status of Women in Canada: A General Overview and Description of Theoretical Approaches used to Study this Phenomenon". *Equal Opportunities International*. Vol 12, no 1, p. 1-6.
- REDER, Melvin.** 1972. "Human Capital and Economic Discrimination", dans *Human Resources and Economic Welfare: Essays in Honor of Eli Ginzberg*, sous la direction de Iva Berg, éditeur. New York.
- REES, A.** Mai 1966. "Information Networks in Labor Market". *American Economic Review*. Vol. 56, no 2.
- RIBOUD, Michelle.** 1977. *An Analysis of Earnings Distribution in France*. Thèse de doctorat. Université de Chicago.
- ROBB, R.E.** 1978. "Earnings Differentials Between Males and Females in Ontario 1971". *The Canadian Journal of Economics*. Vol. 14, no 2, p. 341-348.
- ROBINSON, Joan.** 1933. *The Economics of Imperfect Competition*. Londres: McMillan & Co.
- ROSENBERG, S.** 1980. "Male Occupational Standing and the Dual Market". *Industrial Relations*, no 19.
- SALOP, J. et S. SALOP.** 1976. "Self Selection and Turnover in the Labor Market". *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 90.

- SANDELL, Steven H. et David SHAPIRO.** 1978. "An Exchange: The Theory of Human Capital and the Earnings of Women." *The Journal of Human Resources*. Vol. 13, no 1, p. 103-117.
- SANDELL, Steven H. et David SHAPIRO.** 1980. "Work Expectations, Human Capital Accumulation, and the Wages of Young Women". *The Journal of Human Resources*. Vol. 15, no 3, p. 335-353.
- SCHELLING, T.C.** 1978. *Micromotives and Macrobehavior*. New York, Londres: W.W. Norton and C.
- SCHMIDT, F.L. et J.E. HUNTER.** 1981. "Research Findings in Personnel Selection: Myths Meet Realities in the 1980s". *Public Personnel Administration: Policies and Procedures for Personnel*. New York: Prentice-Hall.
- SCHULTZ, T.W.** 1961. "Investment in Human Capital". *American Economic Review*. Vol. 51, p. 1-17.
- SCHUMANN, Paul L., AHLBURG, Dennis A. et Christine BROWN MAHONEY.** 1994. "The Effects of Human Capital and Job Characteristics on Pay". *The Journal of Human Resources*. Vol. 29, no 2, p. 481-503.
- SCHWAB, Stewart Jon.** 1981. *Stereotypes, Imperfect-Information Theories, and Statistical Discrimination in Labor Markets*. Thèse de doctorat. The University of Michigan.
- SCHWARTZ, F.** 1989. "Management Women and the New Facts of Life". *Harvard Business Review*. Janv. Fév., p. 65-76.
- SCOTT, K.D. et E.L. McCLELLAN.** 1990. "Gender Differences in Absenteeism". *Public Personnel Management*. Vol. 19, p. 229-253.
- SHAPIRO, D. et M. STELCNER.** 1981. "Male-Female Earnings Differentials and the Role of Language in Canada, Ontario and Quebec 1970". *The Canadian Journal of Economics*. Vol. 14, no 2, p. 341-348.

- SHAPIRO, D. et M. STELCNER.** 1987. "The Persistence of Male-Female Earnings Gap in Canada, 1970-1980: The Impact of Equal Pay Laws and Language Policies". *Analyse de politiques*. Vol. 13, no 4, p. 463-476.
- SHELL, K.** 1977. "Monnaie et Allocation intertemporelle". *Séminaire d'économétrie de E. Malinvaud*. Paris: CNRS.
- SICHERMAN, Nachum.** 1993. "Gender Differences in Departures from a Large Firm". *Working Paper* no 4279, National Bureau of Economic Research, Inc.
- SIMON, H.A.** 1979. "Rational Decision Making in Business Organization". *American Economic Review*. Vol. 69, no 4.
- SIMPSON, Wayne.** 1986. "Analysis of Part-Time Pay in Canada". *Canadian Journal of Economics*. Vol. 19, no 4, p. 798-807.
- SIMPSON, Wayne.** 1990. "Starting Even? Job Mobility and the Wage Gap Between Young Single Males and Females". *Applied Economics*. Vol. 22, p. 723-37.
- SJAASTAD, L.A.** 1962. "The Costs and Returns of Human Migration". *Journal of Political Economy*. Vol. 70, p. 80-93.
- SMITH, James P. et Michael P. WARD.** 1984. *Women's Wages and Work in the Twentieth Century*. Santa Monica: Rand Corp.
- SMITH, James, P. et Michael WARD.** 1989. "Women in the Labor Market and in the Family". *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 3, p. 9-23.
- SMITH, Ralph E.** 1979. "The Movement of Women into the Labor Force", dans *The Subtle Revolution: Women at Work*, sous la direction de Ralph E. Smith. Work. Washington DC: The Urban Institute.
- SOFER, Catherine.** 1985. *La division du travail entre hommes et femmes*. Paris: Economica.

- SOFER, Catherine.** 1990. "La répartition des emplois par sexe: capital humain ou discrimination". *Économie et Prévision*. No 92-93, p. 77-85.
- SOLBERG, Eric et Teresa LAUGHLIN.** 1995. "The Gender Pay Gap, Fringe Benefits and Occupational Crowding". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 48, no 4, p. 692-708.
- SORENSEN, Elaine.** 1990. "The Crowding Hypothesis and Comparable Worth Issue: A Survey and New Results". *The Journal of Human Resources*. Vol. 25, p. 55-89.
- SPENCE, Michael A.** 1973. "Job Market Signaling". *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 87, no 3.
- SPENCE, Michael A.** 1974. *Market Signaling: Information Transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- SPURR, Stephen J. et Glenn T. SUEYOSHI.** 1994. "Turnover and Promotion of Lawyers". *The Journal of Human Resources*. Vol. 1994, no 3, p. 813-842.
- Statistique Canada.** 1961. *Publication no 99-522*.
- Statistique Canada.** 1981. *Population, caractéristiques économiques, Québec, cat. 93-965, tableau 16*.
- Statistique Canada.** 1988. *Registre des entreprises, tableau 07, Québec*.
- Statistique Canada.** 1991. *Moyennes annuelles de la population active, cat. 71-529*.
- Statistique Canada.** 1991. *Industrie et catégories de travailleurs, cat. 93-326*.
- Statistique Canada.** 1991. *Professions, cat. 93-327*.
- Statistique Canada.** 1991a. *Gains des hommes et des femmes 1991, cat. 13-217, p. 11 (tableau explicatif 1)*.

- Statistique Canada.** 1991b. *Moyennes annuelles de la population active*, cat. 71-220.
- Statistique Canada.** 1995. *Gains des hommes et des femmes 1995*, cat. 13-127.
- STEERS, R.M. et S.R. RHODES.** 1978. "Major Influences on Employee Attendance: A Process Model". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 36, no 4, 391-407.
- STIGLER, G.J.** Juin 1961. "The Economics of Information". *Journal of Political Economy*. Vol. 69, no 3, p. 213-225.
- STIGLITZ, J.E.** 1976. "The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labour, and the Distribution in Income LDCs". *Oxford Economic Papers*. Vol. 28, p. 185-207.
- SURENDA, Gera et Gilles GRENIER.** 1994. "Interindustry Wage Differentials and Efficiency Wages: some Canadian Evidence". *Revue canadienne d'Économique*. Vol. 27, no 1, p. 81-100.
- THÉRIAULT, Roland.** 1991. *Guide Mercer sur la gestion de la rémunération - théorie et pratique*. Boucherville: gaëtan morin, éditeur.
- THIS, I.** 1994a. *Anticipations et Croyances autoréalisatrices: Indétermination ou prise en compte des "facteurs psychologiques" en économie*. Thèse de Doctorat, Université de Paris I.
- THIS, I.** 1994b. "La construction d'un concept: Des prophéties autoréalisatrices de R.K. Merton au concept général d'autoréalisation". *Économies et Sociétés*. Vol. 28, no 4, p. 161-199.
- THOMAS, D.S. et W.I. THOMAS.** 1928. *The Child in America*.
- THOMAS, W.I.** 1931. "The Relation of Research to the Social Process", dans *Essays on Research in the Social Sciences*, sous la direction de F.G. Swann et al., éditeurs. Washington: Brookings Institution, p. 174-194.

- THUROW, Lester G.** 1972. "Education and Economic Inequality". *The Public Interest*.
- THUROW, Lester G.** 1975. *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- TILLY, Chris.** 1992. "Dualism in Part-Time Employment". *Industrial Relations*. Vol. 13, no 2, p. 330-347.
- TREIMAN, Donald et Heidi HARTMANN.** 1981. *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington DC: National Academy of Science Press.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle.** 1990. *Économie du travail- Les réalités et les approches théoriques*. Montréal: Éditions Saint-Martin.
- URETA, M.** 1991. "The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy, Revisited". *American Economic Review*. Vol. 82, p. 322-335.
- VANDENHEUVEL, A.** 1993. *When Roles Overlap: Workers with Family Responsibilities*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
- VANDENHEUVEL, Audrey et Mark WOODEN.** 1995. "Do Explanations of Absenteeism Differ for Men and Women". *Human Relations*, Vol. 48, no 11, p. 1309-1329.
- VEUM, Jonathan R.** 1996. "Gender and Race Differences in Company Training". *Industrial Relations*. Vol. 35, no 1, p. 32-44.
- VISCUSI, W. Kip.** 1980. "Sex Differences in Worker Quitting". *Review of Economics and Statistics*. Vol. 62, no 3, p. 388-398.
- VROOM, V.H.** 1964. *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- WALLISER, Bernard.** 1982. "Équilibres et anticipations". *Revue économique*. No 4, p. 594-638.

- WATZLAWICK, P.** 1988. "Les prédictions qui se vérifient d'elles-mêmes", dans *Die Erfundene Wirklichkeit. Wie wissen, was zu wissen glauben? Beitrage zum Konstruktivismus*. Verlag, Munchen, 1981. Traduction française de A.L. Hacker. *L'invention de la réalité. Comment savons-nous ce que nous croyons savoir? Contributions au constructivisme*. Paris. Éditions du Seuil.
- WEINER, Nan et Morley GUNDERSON.** 1990. *Pay Equity: Issues, Options and Experiences*. Toronto: Butterworths.
- WEISS, A. et H.J. LANDAU.** Octobre 1984. "Wages, Hiring Standards and Firm Size". *Journal of Labor Economics*. Vol. 2, no 4, 477-499.
- WELLINGTON, Allison J.** 1993. "Changes in the Male/Female Wage Gap, 1976-85". *Journal of Human Resources*. Vol. 28, p. 83-141.
- WHITE, Frank.** 1996. "Decomposing the Changes in Canadian Union Density 1981-1989". *Document de recherche 96-02*, École des relations industrielles, Université de Montréal.
- WHITE, Halbert.** 1980. "A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity". *Econometrica*. Vol. 48, no 4, p. 817-838.
- WILLBORN, Steven.** 1986. *A Comparable Worth Primer*. Lexington: D.C. Heath.
- WINKLER, D.** 1980. "The effects of Sick-leave Policy on Teacher Absenteeism". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 33, p. 232-240.
- WINTER-EBMER, Rudolf.** 1995. "Sex Discrimination and Competition in Product and Labour Markets". *Applied Economics*. Vol. 27, p. 849-857.
- WOLFELSPERGER, Alain.** 1980. *Économie des inégalités de revenus*. Paris: P.U.F.
- WOLPIN, K.I.** Décembre 1977. "Education and Screening". *American Economic Review*. Vol. 67, no 5.

- WOOD, Robert G., CORCORAN, Mary E. et Paul N. COURANT.** 1993. "Pay Differences Among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyer's Salaries". *Journal of Labor Economics*. Vol. 11, no 3, p. 417-441.
- ZABALZA, A. et J. ARRUFAT.** 1985. "The Extent of Sex Discrimination in Great Britain", dans *Women and Equal Pay: The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain*, sous la direction de A. Zabalza et Z. Tzannatos. Cambridge: Cambridge University Press.
- ZACCARO, S.J., CRAIG, B. et J. QUINN.** 1991. "Prior Absenteeism, Supervisory Style, Job Satisfaction, and Personal Characteristics: An Investigation of Some Mediated and Moderated Linkages to Work Absenteeism". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50, p. 24-44.
- ZELLNER, Harriet.** 1975. "The Determinants of Occupational Segregation" dans *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, sous la direction de Cynthia B. Lloyd. New-York: Columbia University Press.

ANNEXE 1

TABLEAU 28**COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE, SELON LE SEXE**

Sexe	Échantillon %	Population Active %
Femmes	46,1	44,5
Hommes	53,9	55,5

SOURCE: Recensement de 1991, *Fichier de micro-données, données sur la population active du Québec*, Statistique Canada, no 48-039F.

TABLEAU 29

CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES SELON LE SEXE

CARACTÉRISTIQUES	FEMMES %		HOMMES %	
	ÉCHANT.	POP. ACT.	ÉCHANT.	POP. ACT.
ÂGE				
* 16 - 19 ans	10,0	4,8	8,7	4,9
* 20 - 24 ans	14,8	11,5	12,4	9,4
* 25 - 34 ans	31,4	30,3	31,8	28,5
* 35 - 44 ans	25,1	28,5	25,8	27,4
* 45 ans et +	18,7	24,6	21,3	29,7
STATUT CIVIL				
* Mariés	67,1	65,3	70,9	69,3
* Célibataires	24,5	25,9	24,6	25,5
* Autres	8,4	8,8	4,5	5,2
SCOLARITÉ				
* 0 - 8 années	7,2	8,4	10,9	12,0
* Études secondaires partielles	16,1	14,3	21,8	17,5
* Diplôme d'études secondaires	22,6	26,3	19,9	23,8
* Quelques études post-secondaires	12,4	8,2	9,7	7,2
* Certificat ou diplôme post-secondaire	23,0	24,5	14,8	18,1
* Universitaire	12,2	14,2	13,2	14,3
* Diplôme ou certificat de métier	6,5	4,9	9,7	7,0
MINORITÉ VISIBLE	2,4	5,0	1,9	5,1
ORIGINE CANADIENNE	95,1	90,3	95,1	89,1
FRANÇAIS	91,8	82,8	90,4	82,2

SOURCE: Recensement de 1991, *Fichier de micro-données, données sur la population active du Québec*, Statistique Canada, no 48-039F.

TABLEAU 30
CARACTÉRISTIQUES DES MÉNAGES, SELON LE SEXE

CARACTÉRISTIQUES	FEMMES %		HOMMES %	
	ÉCHANT.	POP. ACT.	ÉCHANT.	POP. ACT.
COMPOSITION				
CONJOINT / ENFANTS				
* Pas conjoint, pas enfants	15,6	16,3	14,4	15,0
* Conjoint, pas enfants	22,5	22,3	23,5	21,2
* Conjoint, enfants	54,2	53,7	58,4	61,9
* Pas conjoint, enfants	7,7	7,4	3,7	1,9
ENFANTS				
* Sans enfants	38,6	38,0	38,1	36,7

SOURCE: Recensement de 1991, *Fichier de micro-données, données sur la population active du Québec*, Statistique Canada, no 48-039F.

TABLEAU 31

RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE SELON LE SEXE, L'OCCUPATION
ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

CARACTÉRISTIQUES	FEMMES %		HOMMES %	
	ÉCHANT.	POP. ACT.	ÉCHANT.	POP. ACT.
OCCUPATIONS				
* Administration et professions	31,2	31,3	24,2	24,0
* Bureau	33,2	29,8	6,9	5,6
* Vente	8,9	9,6	6,3	6,6
* Services	15,3	18,2	10,6	10,2
* Primaire	1,1	2,2	4,9	7,8
* Transformation	7,7	5,8	23,4	19,5
* Construction	0,4	0,5	12,0	13,6
* Transport	2,0	2,5	11,5	12,6
* Autres	0,2	0,1	0,2	0,1
SECTEURS				
* Agriculture	1,0	2,0	1,8	2,3
* Primaires	0,9	1,2	4,7	7,6
* Manufacturier	12,4	9,2	27,1	19,8
* Construction	1,6	1,7	9,6	11,7
* Transport	4,3	4,2	9,9	10,7
* Commerce	16,6	18,5	14,3	15,8
* Finances	7,7	6,5	3,1	2,7
* Services	47,8	49,4	21,0	20,8
* Publics	7,7	7,3	8,5	8,6

SOURCE: Enquête sur l'activité de 1991, *Fichier de micro-données, données sur la population active du Canada*, Statistique Canada.

TABLEAU 32

RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE SELON LE SEXE ET CERTAINES
CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

CARACTÉRISTIQUES	FEMMES %		HOMMES %	
	ÉCHANT.	POP. ACT.	ÉCHANT.	POP. ACT.
STATUT D'EMPLOI				
* Temps plein	71,7	66,6	91,5	87,8
* Temps partiel	28,3	33,4	8,5	12,2
SYNDICALISATION				
* Syndiqués	37,4	29,5	46,1	35,9
* Non syndiqués	62,6	70,5	53,9	64,1
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
* 19 personnes et -	28,7	28,5	23,4	25,8
* 20 - 99 personnes	16,0	15,4	19,1	16,2
* 100 personnes et +	55,3	56,1	57,5	58,0

SOURCE: Enquête sur l'activité de 1991, *Fichier de micro-données, données sur la population active du Canada*, Statistique Canada.

TABLEAU 33

STABILITÉ ET SALAIRES MOYENS DE LA MAIN-D'OEUVRE, SELON LE
SEXE

CARACTÉRISTIQUES	FEMMES (moyennes)		HOMMES (moyennes)	
	ÉCHANT.	POP. ACT.	ÉCHANT.	POP. ACT.
ABSENTÉISME (jours)				
* 1988	5,3	4,9	4,1	4,3
* 1989	8,1	8,3	5,7	7,5
* 1990	10,9	9,0	8,1	7,9
ROULEMENT (employeurs)				
* 1988	1,1	1,2	1,2	1,4
* 1989	1,1	1,2	1,2	1,3
* 1990	1,2	1,0	1,2	1,2
SALAIRE (taux)				
* 1988	9.07	9.13	11.06	12.16
* 1989	9.46	9.74	12.09	12.85
* 1990	9.85	10.34	12.63	13.57

SOURCE: Enquête sur l'activité de 1991, *Fichier de micro-données, données sur la population active du Canada*, Statistique Canada.

ANNEXE 2

DÉFINITION DES VARIABLES

Nous présentons dans cette section la définition opérationnelle de chacune des variables. Elles sont classées par ordre alphabétique.

Absentéisme (ABSENT)

Il y a absence du travail lorsqu'une personne ne se présente pas au travail. L'absence est compilée en jours d'absence par année et doit survenir entre la date du début de l'emploi et la date de fin d'emploi. Après l'absence, l'individu doit être retourné ou retournera chez le même employeur pour exercer les mêmes fonctions contre la même rémunération. La banque de données documente un maximum de quatre absences par année.

La variable dépendante est le nombre de jours d'absence par année.

Âge (AGE)

Il s'agit d'identifier le groupe d'âge auquel appartient chaque individu. A partir des huit catégories de la banque de données, cinq catégories ont été créées. Les variables sont dichotomiques.

- . AGE1 = 16-19 ans (0,1)
- . AGE2 = 20-24 ans (0,1)
- . AGE3 = 25-34 ans (0,1)
- . AGE4 = 35-44 ans (0,1)
- . AGE5 = 45-69 ans (0,1)

Ancienneté (ANC)

On définit l'ancienneté comme le nombre d'années travaillées chez l'employeur où l'individu occupe l'emploi concerné.

Ancienneté² (ANCC)

- . ANCC = Valeur de la variable précédente au carré.

Année (D)

Il s'agit de variables qui servent à capter les effets du contexte économique. Les variables sont dichotomiques.

- . D88 = Année 1988 (0,1)
- . D89 = Année 1989 (0,1)
- . D90 = Année 1990 (0,1)

Enfants (ENFD)

Cette variable correspond au nombre d'enfants apparentés de chaque individu. Trois catégories sont construites à partir des quatre catégories de la banque de données. Les variables sont dichotomiques.

- . ENF1D = Enfants de 0 à 5 ans (0,1)
- . ENF2D = Enfants de 6 à 15 ans (0,1)
- . ENF3D = Enfants de 16 à 24 ans (0,1)

Ménage (MEN)

Il s'agit d'identifier les caractéristiques du ménage en termes de composition conjoint/enfants. Les catégories sont les suivantes et les variables sont dichotomiques.

- . MEN1 = pas de conjoint, pas d'enfants (0,1)
- . MEN2 = conjoint est présent, pas d'enfants (0,1)
- . MEN3 = conjoint est présent et enfants (0,1)
- . MEN4 = pas de conjoint, il y a des enfants (0,1)

Occupation (OCC)

Cette variable vise à identifier l'occupation de l'individu dans chacun des emplois. Neuf catégories occupationnelles sont construites à partir des cinquante de la banque de données. Les variables sont dichotomiques.

- . OCC1 (administration et professions) regroupe les occupations de 1 à 16 inclusivement (0,1)
 - Fonctionnaires et administrateurs publics
 - Autres directeurs et administrateurs
 - Professions reliées à la direction et l'administration
 - Sciences physiques et sciences de la vie
 - Maths, stats, analystes des systèmes et secteurs connexes
 - Architectes et ingénieurs

- Autres professions en architecture et génie
- Sciences sociales et secteurs connexes
- Religion
- Enseignement universitaire et secteurs connexes
- Élémentaire, secondaire et relié
- Autre genre d'enseignement et secteurs connexes
- Diagnostic et traitement de maladie
- Soins, thérapeutiques et services connexes
- Autres professions en médecine et en santé
- Arts et secteurs connexes

OCC2 (bureau) regroupe les occupations de 17 à 22 inclusivement (0,1)

- Sténographie et dactylographie
- Tenue de livres et travail de comptabilité
- Machine de bureau, machine de traitement électronique
- Enregistrements, planification des mouv. et distribution du matériel
- Réception, renseignements et acheminement

du courrier et messages

- Emploi de bibliothèque, classeurs-archivistes, correspondance et travail administratif N.C.A.

OCC3 (vente) regroupe les occupations 23 et 24 (0,1)

- Vendeurs (marchandises)
- Vendeurs (services) et autres employés et employées de commerce

OCC4 (services) regroupe les occupations de 25 à 28 inclusivement (0,1)

- Service de protection et de sécurité
- Prep. aux aliments et boissons, logement et secteurs connexes
- Services personnels de nettoyage de vêtements et articles en tissu
- Autres services

OCC5 (primaires) regroupe les occupations de 29 à 33 inclusivement (0,1)

- Exploitants agricoles et directeurs d'exploitation agricole
- Autres travailleurs en agriculture, horticulture, élevage

- Pêche, chasse, piégeage et activités connexes
 - Exploitation forestière
 - Mines, carrières, puits de pétrole et de gaz
- OCC6 (transformation) regroupe les occupations de 34 à 42 inclusivement (0,1)
- Alimentation, boissons et secteurs connexes (traitement)
 - Autres travailleurs en traitement de matières premières
 - Façonnage de métaux
 - Autres travailleurs, usinage de matières premières et secteurs connexes
 - Fabrication et montage de produits métalliques, secteurs N.C.A.
 - Fabrication et montage, matériel électrique, électronique et connexes
 - Fabrication et montage, articles en tissu, fourrures, cuir
 - Fabrication et montage, produits en bois, caoutchouc et plastique
 - Entretien et réparation (matériel électrique

excepté)

- . OCC7 (construction) regroupe les occupations de 43 à 45 inclusivement (0,1)
 - Excavation, nivellement, pavage et secteurs connexes
 - Pontage, installation et réparation (matériel électrique, d'éclairage, de communication par fil)
 - Autres secteurs de la construction
- . OCC8 (transport) regroupe les occupations de 46 à 49 (0,1)
 - Transport automobile
 - Autres transports
 - Manutention et secteurs connexes, N.C.A.
 - Conduite de machines et d'appareils divers
- . OCC9 (autres occupations) (0,1)

Raisons des absences (ARRT)

Il s'agit de connaître les raisons des absences du travail pour chacun des emplois de l'individu (maximum de quatre absences par emploi). Six

catégories ont été construites à partir des 15 catégories de la banque de données. Les variables sont dichotomiques.

- . ARR1T = Maladie (0,1)
- . ARR2T = Accident (0,1)
- . ARR3T = Grossesse (0,1)
- . ARR4T = Obligations personnelles et familiales (0,1)
- . ARR5T = Absences involontaires (0,1) (mise à pied temporaire en raison des conditions saisonnières ou de conditions commerciales non saisonnières, conflit de travail: grève ou lock-out).
- . ARR6T = Absences pour vacances (0,1)

Raisons du roulement (RROUL)

Il s'agit d'identifier les raisons pour lesquelles l'individu a changé d'employeur. La banque de données comprend 18 catégories à partir desquelles 8 catégories ont été construites. Les variables sont dichotomiques.

- . RROUL1 = Maladie ou invalidité (0,1)
- . RROUL2 = Obligations personnelles ou familiales (0,1) (comprend les changements de la situation familiale, une maladie grave dans la famille, etc.)
- . RROUL3 = Fréquentation scolaire (0,1)
- . RROUL4 = A cherché un nouvel emploi (0,1)
- . RROUL5 = Conditions de travail (0,1)
(problèmes liés à l'environnement, au transport ou aux heures de travail, rémunération insuffisante, aucune possibilité d'avancement, inquiet de la sécurité d'emploi, d'une réduction des heures de travail ou d'une mise à pied)
- . RROUL6 = A déménagé ou a pris sa retraite (0,1)
- . RROUL7 = Fin de la relation d'emploi (0,1)
(l'employeur déménage ou se retire des affaires, caractère saisonnier de l'emploi, mise-à-pied permanente en raison de conditions non saisonnières, conflit de travail, congédiement)
- . RROUL8 = Autres ou inconnu (0,1)

Roulement (ROUL)

On définit le roulement comme un changement d'employeur. Il s'agit du nombre d'employeurs d'un individu au cours de chaque année. La banque de données identifie jusqu'à 15 employeurs par année.

La variable dépendante est une variable dichotomique:

. ROULM = 1 si changement d'employeur

. ROULM = 0 sinon

Salaires (SAL)

Il s'agit du taux de salaire horaire de base. Ce taux exclut les pourboires, les bonus et le temps supplémentaire payé. Lorsque l'information fournie par l'individu n'était pas sur une base horaire, Statistique Canada a converti l'information en taux de rémunération horaire équivalent. Le taux horaire permet de contrôler les variations dues au statut d'emploi. Le taux de salaire a été indexé en fonction de l'IPC (1986 = 100) du Québec: 1988 (108.3), 1989 (112.9), 1990 (117.7).

La variable dépendante est le salaire (SAL) sous forme logarithmique.

Elle est créée comme suit:

$$\cdot \quad \text{LOGSAL} = \log (\text{SAL}) = \log (w/p).$$

Scolarité (SCO)

Il s'agit du niveau de scolarité atteint par l'individu. Le niveau de scolarité est divisé en sept catégories. Les variables sont dichotomiques.

- SCO1 = 0-8 années (0,1)
- SCO2 = études secondaires partielles (0,1)
- SCO3 = diplôme d'études secondaires (0,1)
- SCO4 = quelques études post-secondaires (0,1)
- SCO5 = certificat ou diplôme post-secondaire (0,1)
- SCO6 = diplôme universitaire (0,1)
- SCO7 = diplôme ou certificat de métier (0,1)

Secteurs d'activité (SIC)

On définit le secteur d'activité comme la branche d'activité dans laquelle se situe l'emploi de l'individu. La banque de données comprend 52 catégories à partir desquelles 9 catégories sont créées. Les variables sont dichotomiques.

- . SIC1 = Agriculture (0,1)
- . SIC2 (primaire) regroupe les secteurs 2 à 8 inclusivement (0,1)
 - Exploitation forestière
 - Chasse, pêche
 - Mines métalliques
 - Combustibles minéraux
 - Mines non-métalliques
 - Carrières et sablières
 - Services miniers
- . SIC3 (manufacturier) regroupe les secteurs 9 à 28 inclusivement (0,1)
 - Industrie aliments et boissons
 - Industrie du tabac

- Industrie du caoutchouc et produits en matières plastiques
- Industrie du cuir
- Industrie textile
- Industrie de la laine
- Industrie de l'habillement
- Industrie du bois
- Industrie du meuble et des articles d'ameublement
- Industrie du papier et activités annexes
- Imprimerie, édition et activités annexes
- Première transformation des métaux
- Fabrication de produits en métal
- Fabrication de machines
- Fabrication d'équipement de transport
- Fabrication de produits électriques
- Fabrication de produits minéraux non métalliques
- Fabrication de produits du pétrole et du charbon
- Industrie chimique

- Industries manufacturières diverses
- . SIC4 (construction) regroupe les secteurs 29, 30 et 52
(0,1)
- Entrepreneurs généraux
- Entrepreneurs spécialisés
- Services du bâtiment et travaux publics
- . SIC5 (transport) regroupe les secteurs 31 à 34
inclusivement (0,1)
- Transports
- Entreposage
- Communications
- Énergie électrique, gaz, eau
- . SIC6 (commerce) regroupe les secteurs 35 et 36 (0,1)
- Commerce de gros
- Commerce de détail
- . SIC7 (finance) regroupe les secteurs 37 à 39
inclusivement (0,1)
- Institutions financières
- Assureurs
- Agences d'assurances et affaires immobilières
- . SIC8 (services) regroupe les secteurs 40 à 47

inclusivement (0,1)

- Enseignement et services annexes
- Services médicaux et sociaux
- Organisations religieuses
- Divertissements et loisirs
- Services fournis aux entreprises
- Services personnels
- Hébergement et restauration
- Services divers

SIC9 (public) regroupe les secteurs 48 à 51

inclusivement (0,1)

- Administration fédérale
- Administration provinciale
- Administration locale
- Bureaux de gouvernements étrangers

Statut civil (CIV)

Il s'agit d'identifier le statut civil de l'individu. Les variables sont dichotomiques.

- . CIV1 = Marié (0,1)
- . CIV2 = Célibataire (0,1)
- . CIV3 = Autre (0,1)

Statut d'emploi (STAT1)

Cette variable identifie le statut d'emploi de l'individu. Nous retenons la définition de l'EA. Un emploi est classé à temps plein si le calendrier de travail mensuel habituel comprend 120 heures ou plus, et à temps partiel si le travail demande normalement moins d'heures de travail par mois. Certaines personnes qui ont plus d'un emploi temps partiel travaillent au total 120 heures ou plus par mois. Selon la définition de l'EA, cela ne constitue pas un emploi temps plein. À noter que cette définition est très différente de celle qu'utilise l'EPA mensuelle, où un répondant est classé comme temps plein s'il travaille habituellement 30 heures ou plus par semaine dans tous ses emplois et temps partiel, s'il travaille habituellement moins d'heures. La variable est dichotomique.

- . STAT1 = Temps plein (0,1)

Syndicalisation (SYN1)

Il s'agit d'identifier si l'emploi occupé par l'individu est un poste syndiqué.

La variable est dichotomique.

. SYN1 = Syndiqué ou membre d'un groupe qui négocie
des conventions collectives avec l'employeur (0,1)

Taille de l'entreprise (TAI)

La taille de l'entreprise correspond au nombre de personnes qui travaillent au service de l'employeur de l'individu dans tous les établissements qu'il exploite au Canada. La banque de données comprend cinq catégories qui sont regroupées en 3 catégories. Les variables sont dichotomiques.

- . TAI1 = 19 personnes ou moins (0,1)
- . TAI2 = 20 à 99 personnes (0,1)
- . TAI3 = 100 personnes et plus (0,1)

ANNEXE 3

TABLEAU 34

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS CORRECTION DU BIAIS DE SÉLECTION ET DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ROUL

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction ¹	avec correction ²	sans correction ³	avec correction ⁴
Constante	1.747 ^a (28.700)	1.819 ^a (10.119)	1.711 ^a (40.767)	1.955 ^a (17.572)
AGE1	- 0.110 ^a (- 6.167)	- 0.145 ^a (- 3.899)	- 0.113 ^a (- 6.744)	- 0.105 ^a (-3.272)
AGE3	0.071 ^a (5.154)	0.084 ^a (2.506)	0.121 ^a (9.122)	0.095 ^a (3.392)
AGE4	0.113 ^a (7.440)	0.106 ^a (2.624)	0.208 ^a (13.953)	0.161 ^a (4.873)
AGE5	0.074 ^a (4.360)	0.141 ^a (2.634)	0.162 ^a (9.790)	0.171 ^a (4.099)
SCO2	0.071 ^a (4.021)	0.001 (0.022)	0.073 ^a (5.497)	- 0.0004 (-0.010)
SCO3	0.139 ^a (7.596)	0.039 (0.598)	0.106 ^a (7.478)	0.028 (0.678)
SCO4	0.171 ^a (8.240)	0.066 (0.854)	0.114 ^a (6.708)	- 0.037 (- 0.768)
SCO5	0.264 ^a (13.583)	0.095 (1.304)	0.180 ^a (11.240)	0.035 (0.742)
SCO6	0.455 ^a (20.955)	0.297 ^a (3.720)	0.386 ^a (21.512)	0.331 ^a (6.266)
SCO7	0.169 ^a (6.540)	0.124 (1.471)	0.092 ^a (5.000)	0.007 (0.126)
CIV1	0.067 ^a (5.877)	- 0.004 (- 0.132)	0.137 ^a (12.494)	0.083 ^a (3.198)
CIV3	0.047 ^a (2.568)	0.120 ^b (2.053)	0.154 ^a (7.383)	0.134 ^b (2.290)

TABLEAU 34 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS CORRECTION DU BIAIS DE SÉLECTION ET DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ROUL

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
OCC2	- 0.185 ^a (- 15.234)	- 0.249 ^a (- 7.320)	- 0.243 ^a (- 14.199)	-0.344 ^a (- 7.295)
OCC3	- 0.273 ^a (- 13.789)	- 0.239 ^a (- 4.557)	- 0.196 ^a (- 10.563)	-0.218 ^a (- 4.528)
OCC4	- 0.397 ^a (- 26.398)	- 0.571 ^a (- 14.117)	- 0.239 ^a (- 15.454)	- 0.328 ^a (- 8.158)
OCC5	- 0.226 ^a (- 3.964)	- 0.221 (- 1.451)	- 0.208 ^a (- 7.884)	- 0.291 ^a (-4.113)
OCC6	- 0.372 ^a (- 15.740)	- 0.434 ^a (- 6.213)	-0.092 ^a (- 6.517)	- 0.087 ^b (- 2.111)
OCC8	- 0.279 ^a (- 8.962)	- 0.436 ^a (- 4.636)	- 0.217 ^a (- 13.847)	- 0.188 ^a (-4.233)
OCC9	- 0.047 (- 0.867)	- 0.078 (- 0.488)	- 0.069 ^a (- 3.712)	- 0.041 (-0.773)
SIC2	0.070 (1.110)	- 0.245 (-1.348)	0.320 ^a (9.621)	0.293 ^a (3.756)
SIC3	0.136 ^a (2.380)	0.212 (1.286)	0.191 ^a (5.409)	0.150 ^c (1.745)
SIC4	0.224 ^a (3.519)	0.165 (0.924)	0.379 ^a (10.122)	0.300 ^a (3.182)
SIC5	0.209 ^a (3.535)	0.280 ^c (1.655)	0.277 ^a (7.572)	0.166 ^c (1.825)
SIC6	- 0.022 (- 0.392)	- 0.014 (- 0.087)	0.114 ^a (3.157)	- 0.037 (- 0.420)
SIC7	0.132 ^b (2.293)	0.196 (1.185)	0.177 ^a (4.370)	0.188 ^c (1.879)
SIC8	0.057 (1.013)	0.160 (0.999)	0.096 ^a (2.714)	0.083 (0.954)

TABLEAU 34 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS CORRECTION DU BIAIS DE SÉLECTION ET DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ROUL

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
SIC9	0.157 ^a (2.721)	0.138 (0.845)	0.232 ^a (6.354)	0.110 (1.217)
ANC	0.014 ^a (8.121)	0.002 (0.148)	0.008 ^a (5.720)	0.008 (1.200)
ANCC	- 0.0003 ^a (- 4.496)	- 0.0003 (- 0.591)	-0.00009 ^c (-1.874)	- 0.0007 ^a (- 2.260)
SYN1	0.169 ^a (15.627)	0.291 ^a (6.983)	0.104 ^a (11.847)	0.182 ^a (6.716)
STAT1	- 0.014 (- 1.517)	- 0.028 (- 0.901)	0.021 (1.575)	- 0.009 (- 0.230)
TAI2	0.108 ^a (8.195)	0.079 ^a (2.354)	0.085 ^a (7.270)	0.058 ^b (2.254)
TAI3	0.149 ^a (13.469)	0.050 ^c (1.738)	0.198 ^a (18.510)	0.199 ^a (8.090)
D88	0.015 (0.762)	0.012 (0.014)	0.011 (0.187)	0.010 (0.190)
D90	- 0.088 (- 0.993)	- 0.087 (- 1.415)	- 0.031 (- 1.371)	- 0.035 (- 1.329)
ROUL	0.006 (0.781)	0.048 ^b (2.232)	0.021 ^a (3.252)	0.010 (0.671)
LAMBI		- 0.043 ^c (- 1.848)		- 0.079 ^c (- 1.647)

NOTES TABLEAU 34	
1	No. d'observations : 7 754 R ² = 0.4847
2	No. d'observations : 1 167 (ROULM = 1) R ² = 0.4582
3	No. d'observations : 9 012 R ² = 0.4617
4	No. d'observations : 1 554 (ROULM = 1) R ² = 0.4871

a .01 < p
b .05 < p ≤ .01
c .10 < p ≤ .05

* Les statistiques « t » sont entre parenthèses.

* Les catégories omises sont :
AGE2 (20 - 24 ans)
SCO1 (primaire)
CIV2 (célibataire)
OCC1 (administration et professions)
OCC 9 = (OCC7 + OCC9)
SIC1 (agriculture)
TAI1 (19 personnes ou moins)
D89 (1989)

TABLEAU 35

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS CORRECTION DU BIAIS DE SÉLECTION ET DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE RROUL

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction ¹	avec correction ²	sans correction ³	avec correction ⁴
Constante	1.757 ^a (29.206)	1.962 ^a (18.720)	1.743 ^a (42.442)	2.148 ^a (17.914)
AGE1	- 0.101 ^a (- 5.614)	- 0.132 ^a (- 3.379)	- 0.110 ^a (- 6.531)	- 0.104 ^a (- 3.716)
AGE3	0.069 ^a (5.035)	0.069 ^b (2.086)	0.118 ^a (8.918)	0.097 ^a (3.656)
AGE4	0.110 ^a (7.266)	0.094 ^b (2.375)	0.206 ^a (13.801)	0.161 ^a (4.893)
AGE5	0.072 ^a (4.221)	0.137 ^b (2.460)	0.159 ^a (9.642)	0.162 ^a (4.128)
SCO2	0.072 ^a (4.050)	0.002 (0.044)	0.073 ^a (5.510)	0.055 (1.278)
SCO3	0.141 ^a (7.722)	0.047 (0.828)	0.107 ^a (7.543)	0.053 (1.349)
SCO4	0.175 ^a (8.426)	0.081 (0.965)	0.117 ^a (6.891)	0.043 (0.705)
SCO5	0.267 ^a (13.785)	0.111 (1.388)	0.183 ^a (11.410)	0.113 ^b (1.993)
SCO6	0.458 ^a (21.109)	0.317 ^a (3.504)	0.386 ^a (21.547)	0.369 ^a (5.967)
SCO7	0.174 ^a (6.715)	0.143 (1.386)	0.094 ^a (5.120)	0.082 (1.357)
CIV1	0.067 ^a (5.9430)	- 0.002 (- 0.057)	0.137 ^a (12.450)	0.080 ^a (3.094)
CIV3	0.048 ^a (2.605)	0.118 ^c (1.764)	0.152 ^a (7.283)	0.140 ^c (1.848)
OCC2	-0.185 ^a (- 15.254)	- 0.238 ^a (- 6.788)	- 0.242 ^a (- 14.136)	- 0.320 ^a (- 6.786)

TABLEAU 35 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS CORRECTION DU BIAIS DE SÉLECTION ET DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE RROUL

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
OCC3	- 0.273 ^a (- 13.797)	- 0.228 ^a (- 4.396)	- 0.195 ^a (- 10.518)	- 0.143 ^b (- 2.166)
OCC4	- 0.396 ^a (- 26.342)	- 0.558 ^a (- 11.642)	- 0.237 ^a (- 15.318)	- 0.280 ^a (- 5.405)
OCC5	- 0.224 ^a (- 3.933)	- 0.238 ^a (- 3.142)	- 0.208 ^a (- 7.896)	- 0.242 ^a (- 3.547)
OCC6	- 0.371 ^a (- 15.705)	- 0.422 ^a (- 6.179)	- 0.092 ^a (- 6.473)	- 0.033 (- 0.639)
OCC8	- 0.280 ^a (- 9.006)	- 0.434 ^a (- 5.385)	- 0.216 ^a (- 13.762)	- 0.149 ^a (- 3.028)
OCC9	- 0.043 (- 0.805)	- 0.055 (- 0.399)	- 0.067 ^a (- 3.612)	0.050 (0.749)
SIC2	0.073 (1.162)	0.206 ^a (2.568)	0.322 ^a (9.692)	0.333 ^a (5.968)
SIC3	0.138 ^a (2.414)	0.184 ^b (2.394)	0.191 ^a (5.402)	0.126 ^a (2.054)
SIC4	0.225 ^a (3.525)	0.151 ^c (1.693)	0.382 ^a (10.213)	0.386 ^a (4.989)
SIC5	0.211 ^a (3.577)	0.267 ^a (2.962)	0.276 ^a (7.559)	0.144 ^b (2.090)
SIC6	- 0.020 (- 0.355)	- 0.039 (- 0.565)	0.114 ^a (3.182)	- 0.033 (- 0.549)
SIC7	0.132 ^b (2.303)	0.166 ^b (2.139)	0.177 ^a (4.384)	0.194 ^a (2.855)
SIC8	0.059 (1.053)	0.138 ^c (1.905)	0.096 ^a (2.720)	0.122 ^c (1.861)
SIC9	0.161 ^a (2.790)	0.123 (1.533)	0.233 ^a (6.378)	0.114 ^c (1.699)

TABLEAU 35 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS CORRECTION DU BIAIS DE SÉLECTION ET DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE RROUL

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
ANC	0.013 ^a (7.779)	0.001 (0.103)	0.007 ^a (5.059)	0.008 (1.406)
ANCC	- 0.0003 ^a (- 4.196)	- 0.0004 (- 0.758)	- 0.00006 (- 1.273)	- 0.0007 ^a (- 2.887)
SYN1	0.167 ^a (15.485)	0.281 ^a (5.231)	0.104 ^a (11.800)	0.119 ^a (3.021)
STAT1	- 0.015 (- 1.535)	- 0.032 (- 0.788)	0.019 (1.462)	- 0.147 (- 1.596)
TAI2	0.107 ^a (8.098)	0.078 ^b (2.361)	0.086 ^a (7.393)	0.058 ^a (2.320)
TAI3	0.148 ^a (13.424)	0.047 (1.557)	0.198 ^a (18.536)	0.199 ^a (8.099)
D88	0.238 (1.612)	0.001 (0.953)	0.0002 (1.545)	0.011 (0.173)
D90	- 0.339 (- 1.243)	- 0.025 (- 1.216)	- 0.0004 (- 1.447)	- 0.028 (- 1.234)
RROUL1	- 0.025 (- 0.347)	- 0.207 (- 1.000)	- 0.150 ^c (- 1.881)	- 0.360 (- 0.829)
RROUL2	- 0.112 ^b (- 2.018)	- 0.264 ^b (- 2.352)		
RROUL3	- 0.115 ^a (- 3.082)	- 0.182 ^a (- 3.375)	- 0.080 ^b (- 2.192)	0.046 (0.778)
RROUL4	- 0.052 (- 0.972)	0.039 (0.314)	0.020 (0.478)	0.231 ^c (1.900)
RROUL5	- 0.097 ^b (- 1.940)	- 0.157 (- 1.618)	- 0.082 ^b (- 2.104)	0.104 (1.061)

TABLEAU 35 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS CORRECTION DU BIAIS DE SÉLECTION ET DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE RROUL

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
RROUL6	- 0.057 (-0.919)	- 0.022 ^b (-2.285)	- 0.050 (- 1.112)	- 0.141 (- 0.919)
RROUL8	- 0.067 (-1.579)	- 0.170 ^c (- 1.746)	0.054 (1.198)	0.314 ^a (2.343)
LAMBI		- 0.734 ^c (- 1.748)		- 0.634 ^b (- 1.961)

NOTES TABLEAU 35	
1	No. d'observations : 7 754 R ² = 0.4834
2	No. d'observations : 1 167 (ROULM = 1) R ² = 0.4618
3	No. d'observations : 9 012 R ² = 0.4620
4	No. d'observations : 1 554 (ROULM = 1) R ² = 0.4907
a	.01 < p
b	.05 < p ≤ .01
c	.10 < p ≤ .05
*	Les statistiques « t » sont entre parenthèses.
*	Les catégories omises sont : AGE2 (20 - 24 ans) SCO1 (primaire) CIV2 (célibataires) OCC1 (administration et professions) OCC 9 = (OCC7 + OCC9) SIC1 (agriculture) TAI1 (19 personnes ou moins) RROUL7 (fin d'emploi) D89 (1989)

TABLEAU 36

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS LA CORRECTION DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ABSENT

VARIABLES	FEMMES ¹		HOMMES ²	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
Constante	1.721 ^a (26.783)	1.721 ^a (25.750)	1.685 ^a (37.121)	1.685 ^a (37.099)
AGE1	- 0.098 ^a (- 4.739)	- 0.098 ^a (- 5.070)	- 0.122 ^a (- 6.117)	- 0.122 ^a (- 6.322)
AGE3	0.069 ^a (4.568)	0.069 ^a (4.340)	0.126 ^a (8.253)	0.126 ^a (9.145)
AGE4	0.112 ^a (6.775)	0.112 ^a (6.636)	0.214 ^a (12.609)	0.214 ^a (13.005)
AGE5	0.067 ^a (3.698)	0.067 ^a (3.523)	0.163 ^a (8.843)	0.163 ^a (8.492)
SCO2	0.075 ^a (4.099)	0.075 ^a (4.142)	0.079 ^a (5.579)	0.079 ^a (6.134)
SCO3	0.147 ^a (7.708)	0.147 ^a (7.479)	0.112 ^a (7.480)	0.112 ^a (7.845)
SCO4	0.177 ^a (8.050)	0.177 ^a (7.559)	0.140 ^a (7.610)	0.140 ^a (7.438)
SCO5	0.285 ^a (14.040)	0.285 ^a (13.669)	0.202 ^a (11.808)	0.202 ^a (12.268)
SCO6	0.477 ^a (20.847)	0.477 ^a (19.468)	0.391 ^a (20.157)	0.391 ^a (19.848)
SCO7	0.173 ^a (6.321)	0.173 ^a (6.506)	0.101 ^a (5.064)	0.101 ^a (5.505)
CIV1	- 0.083 ^a (- 6.757)	- 0.083 ^a (- 5.818)	0.148 ^a (12.208)	0.148 ^a (11.130)
CIV3	0.047 ^b (2.430)	0.047 ^b (2.227)	0.163 ^a (7.315)	0.163 ^a (6.794)

TABLEAU 36 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS LA CORRECTION DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ABSENT

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
OCC2	- 0.174 ^a (- 13.375)	- 0.174 ^a (- 12.420)	- 0.224 ^a (- 12.290)	- 0.224 ^a (- 13.007)
OCC3	- 0.281 ^a (- 13.064)	- 0.281 ^a (- 12.860)	- 0.185 ^a (- 9.116)	- 0.185 ^a (- 8.168)
OCC4	- 0.365 ^a (- 22.275)	- 0.365 ^a (- 18.932)	- 0.219 ^a (- 12.956)	- 0.219 ^a (-12.286)
OCC5	- 0.216 ^a (- 3.497)	- 0.216 ^a (- 2.904)	- 0.191 ^a (- 6.703)	- 0.191 ^a (- 3.287)
OCC6	- 0.359 ^a (- 14.238)	- 0.359 ^a (- 12.500)	- 0.090 ^a (- 5.981)	- 0.090 ^a (- 6.043)
OCC7	- 0.108 (- 1.470)	- 0.108 (- 1.390)	- 0.075 ^a (- 3.703)	- 0.075 ^a (- 4.149)
OCC8	- 0.255 ^a (- 7.768)	-0.255 ^a (- 9.318)	- 0.218 ^a (- 13.019)	- 0.218 ^a (- 13.017)
OCC9	0.053 (0.592)	0.053 (0.526)	- 0.076 (- 0.699)	- 0.076 (-0.161)
SIC2	- 0.046 (- 0.688)	- 0.046 (- 0.513)	0.330 ^a (8.993)	0.330 ^a (8.893)
SIC3	0.128 ^b (2.103)	0.128 ^b (1.984)	0.204 ^a (5.285)	0.204 ^a (5.494)
SIC4	0.244 ^a (3.587)	0.244 ^a (3.274)	0.382 ^a (9.339)	0.382 ^a (9.763)
SIC5	0.203 ^a (3.236)	0.203 ^a (3.086)	0.300 ^a (7.546)	0.300 ^a (7.839)
SIC6	- 0.019 (- 0.319)	- 0.019 (- 0.302)	0.151 ^a (3.842)	0.151 ^a (3.951)
SIC7	0.127 ^b (2.071)	0.127 ^b (1.960)	0.180 ^a (4.087)	0.180 ^a (3.891)

TABLEAU 36 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS LA CORRECTION DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ABSENT

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
SIC8	0.044 (0.730)	0.044 ^a (0.679)	0.100 ^a (2.591)	0.100 ^a (2.648)
SIC9	0.164 ^a (2.674)	0.164 ^a (2.537)	0.257 ^a (6.457)	0.257 ^a (6.679)
ANC	0.014 ^a (8.068)	0.014 ^a (7.660)	0.008 ^a (5.609)	0.008 ^a (5.431)
ANCC	- 0.0003 ^a (- 4.444)	- 0.0003 ^a (- 4.364)	- 0.00009 ^c (- 1.907)	- 0.00009 ^b (- 1.979)
SYN1	0.151 ^a (13.074)	0.151 ^a (12.452)	0.091 ^a (9.632)	0.091 ^a (9.466)
STAT1	- 0.011 (-1.056)	- 0.011 (- 0.966)	0.036 ^b (2.150)	0.036 ^c (1.741)
TAI2	0.116 ^a (8.097)	0.116 ^a (7.718)	0.089 ^a (6.859)	0.089 ^b (2.086)
TAI3	0.171 ^a (14.270)	0.171 ^a (13.162)	0.200 ^a (16.816)	0.200 ^a (15.440)
D88	0.0003 (1.225)	0.0003 (1.112)	0.001 (1.283)	0.001 (1.275)
D90	- 0.0002 (- 1.642)	- 0.0002 (- 1.597)	- 0.0004 (- 1.543)	- 0.0004 (- 1.133)
ABSENT	- 0.0002 (- 1.480)	- 0.0002 ^b (- 1.961)	- 0.0003 (- 1.214)	- 0.0003 (- 1.411)

NOTES TABLEAU 36	
1	No. d'observations :6 587 (ROULM = 0) R ² = 0.4938
2	No. d'observations :7 458 (ROULM = 0) R ² = 0.4588
a	.01 < p
b	.05 < p ≤ .01
c	.10 < p ≤ .05
*	Les statistiques « t » sont entre parenthèses.
*	Les catégories omises sont : AGE2 (20 - 24 ans) SCO1 (primaire) CIV2 (célibataires) OCC1 (administration et professions) SIC1 (agriculture) TA11 (19 personnes ou moins) D89 (1989)

TABLEAU 37

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS LA CORRECTION DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ARRT

VARIABLES	FEMMES ¹		HOMMES ²	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
Constante	1.722 ^a (26.782)	1.721 ^a (25.750)	1.686 ^a (37.111)	1.685 ^a (37.099)
AGE1	- 0.098 ^a (- 4.758)	- 0.097 ^a (- 5.070)	- 0.122 ^a (- 6.133)	- 0.122 ^a (- 6.322)
AGE3	0.069 ^a (4.545)	0.069 ^a (4.340)	0.125 ^a (8.228)	0.126 ^a (9.145)
AGE4	0.112 ^a (6.767)	0.112 ^a (6.636)	0.213 ^a (12.566)	0.213 ^a (13.005)
AGE5	0.057 ^a (3.668)	0.057 ^a (3.523)	0.162 ^a (8.796)	0.163 ^a (8.492)
SCO2	0.075 ^a (4.102)	0.075 ^a (4.142)	0.079 ^a (5.627)	0.079 ^a (6.134)
SCO3	0.146 ^a (7.683)	0.147 ^a (7.479)	0.113 ^a (7.502)	0.112 ^a (7.845)
SCO4	0.177 ^a (8.062)	0.177 ^a (7.559)	0.141 ^a (7.650)	0.140 ^a (7.438)
SCO5	0.285 ^a (14.000)	0.285 ^a (13.669)	0.203 ^a (11.835)	0.202 ^a (12.268)
SCO6	0.476 ^a (20.767)	0.477 ^a (19.468)	0.391 ^a (20.550)	0.391 ^a (19.848)
SCO7	0.172 ^a (6.282)	0.173 ^a (6.506)	0.103 ^a (5.149)	0.101 ^a (5.505)
CIV1	- 0.083 ^a (- 6.731)	- 0.083 ^a (- 5.818)	0.148 ^a (12.223)	0.148 ^a (11.130)
CIV3	0.046 ^b (2.392)	0.047 ^b (2.227)	0.163 ^a (7.313)	0.163 ^a (6.794)

TABLEAU 37 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS LA CORRECTION DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ARRT

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
OCC2	- 0.174 ^a (- 13.392)	- 0.174 ^a (-12.420)	- 0.224 ^a (- 12.267)	- 0.224 ^a (- 13.007)
OCC3	- 0.281 ^a (- 13.053)	- 0.281 ^a (- 12.860)	- 0.185 ^a (- 9.098)	- 0.185 ^a (- 8.168)
OCC4	- 0.365 ^a (- 22.539)	- 0.365 ^a (- 18.932)	- 0.218 ^a (- 12.882)	- 2.192 ^a (- 12.286)
OCC5	- 0.215 ^a (- 3.471)	- 0.216 ^a (- 2.904)	- 0.192 ^a (- 6.738)	- 0.191 ^a (- 3.287)
OCC6	- 0.358 ^a (- 14.162)	- 0.359 ^a (- 12.500)	- 0.080 ^a (- 5.976)	- 0.080 ^a (- 6.043)
OCC7	- 0.107 (- 1.455)	- 0.108 (- 1.390)	- 0.076 ^a (- 3.744)	- 0.075 ^a (- 4.144)
OCC8	-0.253 ^a (- 7.721)	- 0.255 ^a (- 9.318)	- 0.217 ^a (- 12.977)	- 0.218 ^a (- 13.017)
OCC9	0.053 (0.591)	0.053 (0.526)	-0.075 (-0.696)	- 0.076 (- 0.161)
SIC2	- 0.047 (- 0.702)	- 0.046 (- 0.513)	0.329 ^a (8.968)	0.329 ^a (8.893)
SIC3	0.128 ^b (2.113)	0.128 ^b (1.984)	0.203 ^a (5.265)	0.204 ^a (5.494)
SIC4	0.244 ^a (3.587)	0.244 ^a (3.274)	0.383 ^a (9.361)	0.382 ^a (9.763)
SIC5	0.203 ^a (3.239)	0.203 ^a (3.086)	0.299 ^a (7.520)	0.300 ^a (7.839)
SIC6	- 0.019 (- 0.319)	- 0.019 (- 0.302)	0.150 ^a (3.817)	0.151 ^a (3.951)
SIC7	0.126 ^b (2.067)	0.127 ^b (1.960)	0.179 ^a (4.058)	0.180 ^a (3.891)

TABLEAU 37 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS LA CORRECTION DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ARRT

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
SIC8	0.044 (0.731)	0.044 (0.679)	0.099 ^a (2.562)	0.100 ^a (2.648)
SIC9	0.165 ^a (2.678)	0.164 ^a (2.537)	0.255 ^a (6.425)	0.257 ^a (6.679)
ANC	0.014 ^a (8.034)	0.014 ^a (7.660)	0.008 ^a (5.556)	0.008 ^a (5.431)
ANCC	- 0.0003 ^a (- 4.418)	- 0.0003 ^a (- 4.364)	- 0.00009 ^c (- 1.876)	- 0.00009 ^b (- 1.979)
SYN1	0.150 ^a (13.053)	0.151 ^a (12.452)	0.091 ^a (9.622)	0.091 ^a (9.466)
STAT1	- 0.011 (- 1.095)	- 0.011 (0.966)	0.035 ^b (2.140)	0.036 ^c (1.741)
TAI2	0.116 ^a (8.109)	0.116 ^a (7.718)	0.089 ^a (6.857)	0.089 ^b (2.086)
TAI3	0.170 ^a (14.249)	0.170 ^a (13.162)	0.200 ^a (16.777)	0.200 ^a (15.440)
D88	0.0003 (1.227)	0.0003 (1.111)	- 0.001 (- 1.479)	- 0.001 (- 1.255)
D90	- 0.002 (- 1.468)	- 0.002 (- 0.447)	- 0.0003 (- 1.340)	- 0.003 (- 1.123)
ARR1T	- 0.004 (- 0.157)	- 0.004 (- 0.151)	- 0.017 (- 0.735)	- 0.017 (- 0.852)
ARR2T	- 0.073 (- 0.117)	- 0.073 (- 0.919)	- 0.006 (- 0.209)	- 0.006 (- 0.285)
ARR3T	- 0.012 (- 0.382)	- 0.012 (- 0.463)		

TABLEAU 37 (suite)

ESTIMATION DU SALAIRE PAR M.C.O., POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, AVEC ET SANS LA CORRECTION DE L'HÉTÉROSCÉDASTICITÉ ET LA VARIABLE ARRT

VARIABLES	FEMMES		HOMMES	
	sans correction	avec correction	sans correction	avec correction
ARR4T	- 0.071 (- 1.026)	- 0.071 ^b (- 1.954)	- 0.064 (- 0.678)	- 0.064 (-0.728)
ARR5T	-0.027 (- 1.316)	-0.027 ^c (- 1.767)	- 0.028 ^c (- 1.649)	- 0.028 ^b (- 2.097)

NOTES TABLEAU 37

1	No. d'observations :6 587 (ROULM = 0) R ² = 0.4939	* Les statistiques « t » sont entre parenthèses.
2	No. d'observations :7 458 (ROULM = 0) R ² = 0.4587	* Les catégories omises sont :
a	.01 < p	AGE2 (20 - 24 ans)
b	.05 < p ≤ .01	SCO1 (primaire)
c	.10 < p ≤ .05	CIV2 (célibataires)
		OCC1 (administration et professions)
		SIC1 (agriculture)
		TAI1 (19 personnes ou moins)
		D89 (1989)
		ARR6T (vacances)