

L'ÉCART ENTRE LES DIPLÔMÉES ET LES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES DANS LES RÉSULTATS ASSOCIÉS À L'EMPLOI

Faits saillants

- Cet article étudie la situation d'emploi selon le sexe chez les détenteurs d'un premier diplôme issus de la promotion de 1999 (diplômés ayant obtenu un baccalauréat en 1999 et dont le niveau de scolarité au moment de s'inscrire à ce programme était le diplôme d'études secondaires) deux ans après la collation des grades.
- En tout, 57 % des détenteurs d'un premier diplôme étaient des femmes et 43 %, des hommes. Les résultats n'ont révélé aucune différence significative selon le sexe dans l'âge des hommes et des femmes au moment d'obtenir leur diplôme.
- Il n'y avait aucune différence significative entre les hommes et les femmes pour ce qui est du taux de participation au marché du travail ou des intervalles de chômage depuis l'obtention du diplôme.
- Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'occuper un emploi permanent ou à temps plein. Cette différence selon le sexe dans la situation de l'emploi est associée, au moins en partie, au domaine d'études et les femmes sont sous-représentées dans beaucoup de programmes plus axés sur une profession ou dont le domaine est de nature appliquée, tels que le génie et les sciences appliquées ainsi que le commerce et l'administration. Les diplômés de ces domaines d'études sont plus portés à avoir occupé un emploi permanent ou à temps plein.
- Il n'y avait aucune différence significative entre les hommes et les femmes employés à temps plein dans les facteurs de qualité de l'emploi, par exemple la mesure dans laquelle les répondants utilisent les compétences acquises, détiennent un emploi étroitement lié à leur domaine d'études ou se disent généralement satisfaits de leur emploi.
- Les femmes occupant un emploi à temps plein ont déclaré avoir travaillé moins d'heures par semaine que les hommes : en moyenne, elles ont travaillé 41 heures et les hommes, 44.
- Si on se penche sur le taux salaire, on remarque que les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 14,34 \$/heure, soit 84 % du salaire de leurs homologues masculins (17,09 \$/heure).
- Le lien entre le choix du domaine d'études et le choix de la profession explique en partie l'écart de rémunération. La sous-représentation des femmes en génie et en sciences appliquées ainsi qu'en mathématiques et en sciences physiques, par exemple, a mené à leur sous-représentation dans certaines professions où les gains sont les plus élevés, telle que celle de programmeur ou d'analyste de systèmes informatiques.
- Si nous neutralisons les différences relatives au domaine d'études, à la profession, à la province ou au pays de résidence, à la productivité (nombre d'heures travaillées par semaine), au niveau de scolarité (détenteurs d'un premier diplôme seulement) et de la phase de carrière (deux ans après l'obtention du diplôme, et emploi à temps plein), nous constatons, à l'aide d'une procédure qui est reconnue pour son exactitude 19 fois sur 20, que les femmes gagnent de 0,50 \$ à 1,70 \$ l'heure de moins que les hommes. Ainsi, selon le taux horaire moyen des hommes, la partie inexpliquée de l'écart de rémunération se situe entre 3 % et 10 %.

Introduction

Le Sondage réalisé en 2001 auprès des diplômés universitaires des Maritimes de 1999 de la CESPM a fait ressortir un écart notable dans les gains à temps plein entre les diplômées et les diplômés, les femmes ayant des gains hebdomadaires correspondant à 85 % de ceux des hommes. L'existence d'un écart salarial entre les femmes et les hommes n'est pas un phénomène nouveau. Par ailleurs, le fait que les hommes gagnent plus que les femmes est l'une des questions les plus étudiées de l'économie du travail.¹ Parmi les facteurs qui contribuent à l'écart salarial dans la population générale, mentionnons les différences entre les hommes et les femmes quant au niveau de scolarité, au nombre d'heures de travail et à la continuité de l'expérience de travail. Plus précisément, comparativement aux femmes, les hommes ont traditionnellement atteint des niveaux de scolarité supérieurs et continuent de déclarer un nombre d'heures de travail plus élevé.² Les femmes sont également plus susceptibles d'arrêter de travailler pour élever les enfants, raison pour laquelle elles n'accablent pas une expérience totale aussi élevée que celle de leurs homologues masculins. Les hommes et les femmes choisissent souvent différents domaines d'études, ce qui, à son tour, influence également leur choix de profession. Cependant, même si tous ces facteurs sont considérés, de nombreuses études continuent de conclure qu'il est impossible d'expliquer une partie importante de l'écart salarial.³

Le présent article fournit des renseignements supplémentaires sur la nature de l'écart entre les femmes et les hommes en comparant les gains et les résultats associés à l'emploi de récents diplômés universitaire au début de leur carrière. À l'aide des données tirées du *Sondage réalisé en 2001 auprès des diplômés universitaires des Maritimes en 2001*, nous avons tenté de neutraliser l'effet de facteurs cumulatifs potentiels tels que le niveau de scolarité, l'âge et la phase de carrière sur les différences entre les hommes et les femmes en limitant l'analyse aux diplômés qui avaient obtenu un baccalauréat en 1999 et dont le niveau de scolarité le plus élevé au moment de s'inscrire à ce programme était le diplôme d'études secondaires. Tout au long du document, nous appellerons ce sous-échantillon « détenteurs d'un premier diplôme ».

Nous commençons l'analyse en examinant les statistiques liées au marché du travail et des mesures de la qualité de l'emploi. Nous comparons ensuite les gains des hommes et des femmes, ainsi que l'influence sur les gains de facteurs tels que le domaine d'études, la profession et la province ou la région de résidence. Enfin, nous présentons une analyse des incidences sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes par rapport aux gains tel que défini dans le présent rapport.

Nous arrivons à la conclusion que, même s'il n'y a pas de différences significatives entre les hommes et les femmes dans l'activité sur le marché du travail et selon des mesures variées de la qualité de l'emploi, les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi permanent ou d'être employées à temps plein. De plus, lorsque nous tenons compte du nombre d'heures travaillées, du domaine d'études, de la profession et de la province de résidence, le sexe à lui seul demeure un indicateur solide des gains. Il n'est pas clair que cela soit

attribuable aux différences dans les autres caractéristiques qui sont associées au sexe ou encore à la discrimination sexuelle. La question mérite certainement un examen plus poussé. Il s'agit clairement d'une question complexe assortie de plusieurs facteurs. Comme nous l'expliquions ci-dessus, nous avons réussi à neutraliser certains de ces facteurs, alors que d'autres sortent de la portée du sondage, par exemple les caractéristiques du marché du travail, dont l'influence est connue sur l'écart entre les femmes et les hommes.⁴

1. Détenteurs d'un premier diplôme - données démographiques

Un peu plus de la moitié (54 %) des diplômés de la promotion de 1999 interviewés possédait un premier diplôme. Ce groupe était composé à 57 % de femmes et à 43 % d'hommes. À l'obtention de leurs diplômes, l'âge moyen des diplômés était de 24 ans et celui des diplômées, de 23 ans. Cette différence n'est pas significative.

2. Activité sur le marché du travail et situation de l'emploi

Détenteurs d'un premier diplôme

Reflétant le succès de l'ensemble de la promotion,⁵ la majorité des détenteurs d'un premier diplôme (88 %) faisaient partie de la population active deux ans après l'obtention du diplôme et, de ce nombre, 91 % occupaient un emploi. Parmi ceux qui étaient inactifs, 80 % ont déclaré qu'ils étudiaient à temps plein. Le tableau 1 présente les résultats associés à la population active des détenteurs d'un premier diplôme selon le sexe.

Tout compte fait, il n'y a aucune différence significative dans la distribution des diplômées et des diplômés.

Des résultats semblables étaient ressortis du sondage de la CESPM auprès de la promotion de 1996, un an après l'obtention du diplôme. Parmi les détenteurs d'un premier diplôme dans cette promotion, 90 % faisaient partie de la population active et le taux d'emploi s'établissait à 86 %. Quatre ans après l'obtention du diplôme, les résultats de la promotion de 1996 ont changé légèrement en ce qui a trait à la proportion dans la population active (87 %), alors que le taux d'emploi se maintenait à 93 %. Cependant, il n'y avait toujours pas de différence dans ces mesures entre les hommes et les femmes.

Cela peut être un défi au début de la carrière d'un diplômé de s'établir sur le marché du travail. Lorsque nous leur avons demandé s'ils avaient été sans emploi depuis la fin de leurs études en 1999, près de la moitié (49 %) des détenteurs d'un premier diplôme ont signalé qu'ils s'étaient retrouvés sans emploi au moins une fois. En moyenne, ces diplômés ont déclaré deux périodes

	Femmes	Hommes
Population active	87,4 % (n=1132)	88,7 % (n=875)
Personnes ayant un emploi	91,6 %	91,1 %
Personnes sans emploi	8,4 %	8,9 %
Population non active	12,6 % (n=163)	11,3 % (n=112)
Aux études à temps plein	77,9 %	85,6 %
Attendent le début d'un emploi (plus de 4 semaines)	3,7 %	2,7 %
Ne sont pas à la recherche d'un emploi	18,4 %	11,7 %

¹ Ont terminé un programme de baccalauréat auquel ils se sont inscrits après avoir obtenu un diplôme d'études secondaires.

de chômage. De plus, il n'y avait aucune différence significative entre les diplômées et les diplômés, que ce soit dans la proportion de ceux qui avaient déclaré avoir été sans travail au moins une fois, ou dans le nombre moyen de périodes de chômage. Le sondage en 2000 auprès des détenteurs d'un premier diplôme dans la promotion de 1996 avait révélé des résultats semblables : 50 % ont déclaré qu'ils avaient été sans emploi au moins une fois durant la période de quatre ans suivant la fin de leurs études, tandis qu'il n'y avait eu aucune différence significative entre les réponses des diplômées et celles des diplômés.

Parmi les détenteurs d'un premier diplôme dans la promotion de 1999 qui occupaient un emploi durant la semaine de référence, les résultats ont montré que la situation de l'emploi avait effectivement varié de façon significative selon le sexe, une proportion considérablement plus faible de femmes que d'hommes étant susceptible de travailler à temps plein (30 heures ou plus par semaine) ($p < 0,000$) ou d'occuper un emploi permanent ($p < 0,011$) (figure 1). Plus précisément, près des trois-quarts des diplômés avaient déclaré occuper un emploi permanent. Toutefois, légèrement moins des deux-tiers des femmes en occupaient un. De plus, même si la grande majorité des femmes (85 %) avaient

indiqué travailler à temps plein (au moins 30 heures par semaine), cette proportion était toujours sensiblement plus faible que la proportion d'hommes (92 %) occupant un emploi à temps plein. Ces résultats sont semblables à la tendance qui existe dans la population générale, selon laquelle 92 % des hommes et 77 % des femmes travaillaient à temps plein⁶ (la différence dans le taux d'emploi à temps plein entre les femmes dans la population générale et les détentrices d'un premier diplôme dans ce sondage peut être attribuable aux différents niveaux de scolarité ou aux différentes étapes de la vie).

Ces résultats sont également comparables à ceux des sondages réalisés auprès de la promotion de 1996, où les détentrices d'un premier diplôme qui travaillaient étaient moins portées que leurs homologues masculins à occuper un emploi permanent (les femmes : 57 % en 1997 et 70 % en 2000 occupaient un emploi permanent) (les hommes : 64 % en 1997 et 81 % en 2000 avaient un emploi permanent). Les femmes étaient également moins portées que les hommes à travailler à temps plein (les femmes : 83 % en 1997 et 86 % en 2000 travaillaient à temps plein) (les hommes : 91 % en 1997 et 91 % en 2000 occupaient un emploi à temps plein).

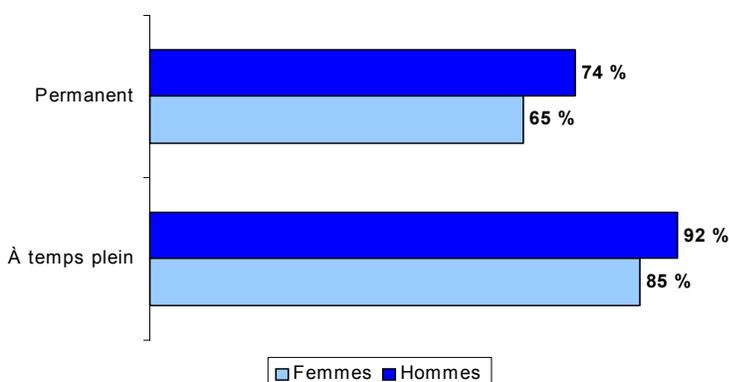
La différence selon le sexe dans la situation de l'emploi, observée dans la figure 1, est associée, au moins en partie, au domaine d'études. Les chances d'occuper un emploi permanent à temps plein sont plus fortes parmi les diplômés de programmes plus axés sur une profession ou dont le domaine est de nature appliquée, tels que le génie et les sciences appliquées, le commerce et l'administration, les mathématiques et les sciences physiques ainsi que les professions de la santé. De plus, à l'exception du dernier domaine, les femmes y sont sous-représentées.

3. Qualité de l'emploi

Détenteurs d'un premier diplôme employés à temps plein

Nous avons constaté que les femmes étaient moins susceptibles d'occuper un emploi permanent et un emploi à temps plein. Toutefois, il ne semble exister aucune différence entre les hommes et les femmes dans la qualité de l'emploi. Lorsque nous prenons les détenteurs d'un premier diplôme qui travaillaient à temps plein durant la semaine de référence, les résultats n'ont révélé aucune différence significative selon le sexe dans la mesure où les répondants utilisaient les compétences acquises dans le cadre de leur programme d'études en 1999, ni dans la mesure où leur programme les avait aidés à trouver un emploi. Parmi les détenteurs d'un premier diplôme employés, 73 % ont déclaré qu'ils utilisaient leurs compétences dans une certaine mesure ou dans une grande mesure, tout comme 73 % jugeaient que leur programme universitaire les avait aidés, au moins dans une certaine mesure, à trouver un emploi. De plus, les femmes autant que les hommes étaient portés à affirmer qu'ils étaient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi (89 %) et que leur emploi était étroitement associé à leur domaine d'études (38 %). L'absence de

Figure 1
Situation de l'emploi entre les diplômées et les diplômés employés durant la semaine de référence



différence significative entre les hommes et les femmes dans ce dernier cas est intéressante, compte tenu du fait que les femmes (47 %) étaient significativement plus portées ($p < 0,002$) que les hommes (38 %) à affirmer qu'il était très important d'avoir un emploi associé à leur domaine d'études. Finalement, le quart des diplômés ont déclaré qu'ils jugeaient être trop qualifiés par rapport à leur emploi, sans distinction entre les hommes et les femmes.

Le sondage auprès des diplômés de la promotion de 1996 réalisé quatre ans après la fin de leurs études a donné des résultats semblables : 73 % avaient déclaré qu'ils utilisaient leurs compétences dans une certaine mesure ou dans une grande mesure, 81 % ont reconnu que leur programme universitaire les avaient aidés, au moins dans une certaine mesure, à trouver un emploi et 45 % ont déclaré que leur emploi était directement associé à leur domaine d'études. Plus du tiers (36 %) ont déclaré qu'ils jugeaient être trop qualifiés ou bien trop qualifiés par rapport à leur emploi. Neuf diplômés sur dix étaient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. Il n'y avait aucune différence significative entre les hommes et les femmes dans ces variables.

Parmi les diplômés de la promotion de 1999, il y avait une différence significative ($p < 0,002$) entre les hommes et les femmes dans le degré de satisfaction à l'égard de leurs gains. Les hommes (81 %) étaient bien plus portés que les femmes (74 %) à affirmer qu'ils étaient satisfaits ou très satisfaits. Des résultats très comparables ont été obtenus pour les diplômés de la promotion de 1996 quatre ans après la fin des études. Cette constatation reflète l'écart de rémunération examiné dans la prochaine section.

4. Gains

Détenteurs d'un premier diplôme employés

Les résultats montrent un écart considérable dans les gains entre les détenteurs et les détentrices d'un premier diplôme, écart qui est plus prononcé que celui calculé pour l'ensemble de la promotion (85 %).⁷ Les détenteurs d'un premier diplôme employés dans la promotion de 1999 en 2001 gagnaient, en moyenne, 604 \$ par semaine. Les gains des femmes étaient significativement ($p < 0,001$) plus bas que ceux des hommes. La moyenne des gains hebdomadaires des détentrices d'un premier diplôme (530 \$) correspondaient à 75 % des gains de leurs homologues masculins (704 \$). Lorsque nous prenons seulement les diplômés occupant un emploi à temps plein, les gains des femmes (580 \$) équivalaient à 78 % de ceux des hommes (741 \$). Cette différence se traduit par un écart salarial de 22 %.

Un écart de rémunération semblable existait entre les détenteurs d'un premier diplôme employés qui avaient terminé leurs études en 1996. Un an après l'obtention du diplôme, les femmes avaient des gains qui correspondaient à 77 % de ceux des hommes (femmes : 388 \$; hommes : 502 \$). Parmi les diplômés qui occupaient un emploi à temps plein, les femmes ont réalisé des gains (420 \$) qui équivalaient à 80 % de ceux de leurs homologues masculins (527 \$). Quatre ans après l'obtention du diplôme, les gains convergeaient très peu, les diplômées (573 \$) ayant des gains équivalant à 78 % de ceux des hommes (735 \$); parmi les diplômés qui occupaient un emploi à temps plein, les femmes (618 \$) avaient réalisé des gains équivalant à 81 % de ceux des hommes (762 \$).

Selon Drolet (2001), « C'est un fait bien documenté qu'il existe une différence notable entre les hommes et les femmes dans le nombre d'heures travaillées ».⁸ Dans cette étude, les résultats montrent que les femmes de la promotion de 1999 occupant un emploi à temps plein ont déclaré avoir travaillé, en moyenne, 41 heures par semaine comparativement à une moyenne de 44 heures par semaine pour les hommes. Cette différence dans le nombre d'heures travaillées est semblable à celle qui a été constatée dans d'autres études. Selon l'Enquête nationale auprès des diplômés, les femmes occupant un emploi à temps plein avaient travaillé trois heures de moins par semaine que les hommes;⁹ selon l'Enquête sur la population active (1996), les hommes occupant un emploi à temps plein avaient travaillé, en moyenne, 43,6 heures par semaine, comparativement à 39,6 heures par semaine pour les femmes occupant un à temps plein.¹⁰ Selon la « Employment Policy Foundation » (États-Unis), les hommes travaillent 45 heures et les femmes 41,3 heures par semaine.¹¹

À cause de cette disparité, les salaires horaires sont vus comme une mesure supérieure.¹² Toutes les prochaines analyses sur les gains dans le présent document seront basées sur le salaire horaire calculé. De plus, elles comprendront seulement les répondants qui occupaient un emploi à temps plein (30 heures et plus par semaine).

Détenteurs d'un premier diplôme employés à temps plein

Parmi la promotion de 1999, les détenteurs d'un premier diplôme qui étaient employés à temps plein durant la semaine de référence (2001) ont gagné un salaire horaire moyen de 15,52 \$. Les femmes ont gagné 14,34 \$/heure, ou 84 %, des gains des hommes (17,09 \$/heure), soit un écart de rémunération de 16 %. Il est évident, alors, que le nombre

d'heures travaillées est un important facteur qui contribue à l'écart salarial. En fait, si nous tenons compte des différences dans le nombre d'heures travaillées, cet écart est réduit de 6 points de pourcentage. Par contre, Drolet¹³ a découvert que, parmi les travailleurs dans la population générale (1999), le salaire horaire des femmes correspondait à 79,6 % de la moyenne des hommes, ou à un écart de rémunération de 20,4 %. Même si ces statistiques se rapportent à différentes années, elles indiquent que l'écart de rémunération est moins prononcé parmi les travailleurs très scolarisés.

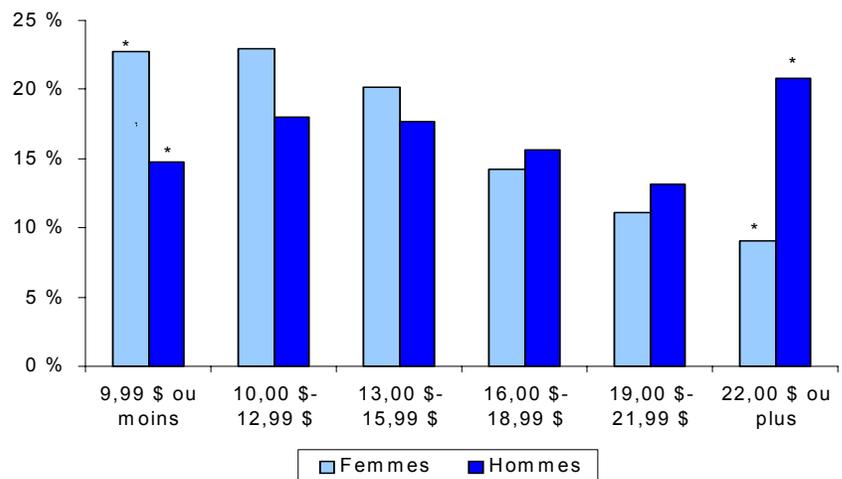
Si nous examinons davantage l'écart de rémunération, nous constatons que les détentrices d'un premier diplôme se classent dans les échelles de rémunération plus faibles (figure 2), les femmes (23 %) étaient significativement plus susceptibles ($p < 0,000$) que les hommes (15 %) à gagner moins de 10 \$ l'heure à leur emploi à temps plein. Les détenteurs d'un premier diplôme (21 %) sont significativement ($p < 0,000$) plus susceptibles

que leurs homologues féminines (9 %) à de gagner 22 \$ ou plus l'heure.

Une analyse des données n'a révélé aucune différence significative entre les hommes et les femmes quant à l'âge

moyen, au nombre d'années à partir de la fin des études secondaires jusqu'à l'inscription dans une université, ou quant au fait d'avoir des enfants ou non. Il s'agit tous de facteurs susceptibles d'agir sur les gains.

Figure 2
Distribution des détenteurs et des détentrices d'un premier diplôme selon l'échelle du salaire horaire, parmi ceux qui occupaient un emploi à temps plein durant la semaine de référence

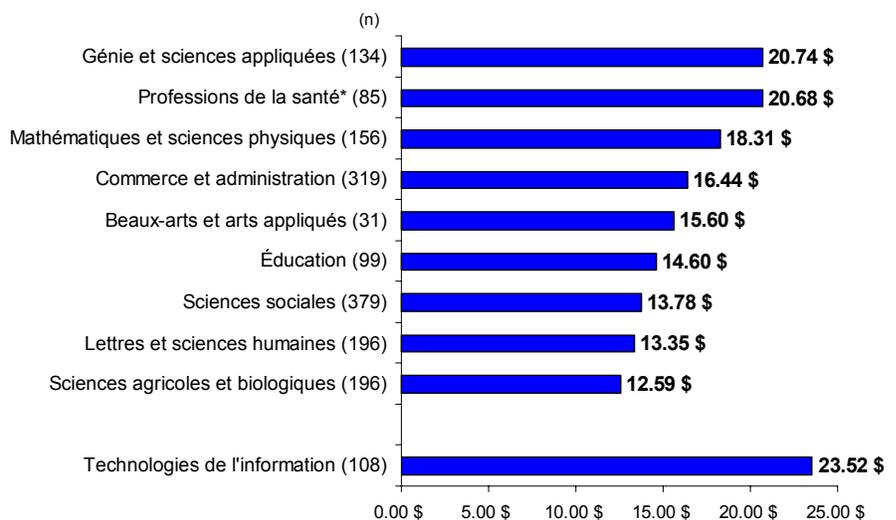


*proportion significativement différente de celle prévue (chi-carré)

Domaine d'études

Comme il est indiqué dans le *Sondage réalisé en 2001 auprès des diplômés universitaires des Maritimes de 1999*, le choix du domaine d'études parmi les diplômés a été influencé en partie par le sexe. Ce choix a, à son tour, un effet sur le choix de la profession, donc des gains. La figure 3 présente le salaire horaire moyen à temps plein selon le domaine d'études. Le rapport entre les gains et le domaine d'études est évident : plus le domaine est de nature appliquée, plus les gains sont élevés, la sous-catégorie des technologies de l'information regroupant des spécialisations produisant les gains les plus élevés parmi les diplômés. Les diplômés en sciences sociales, en lettres et en sciences humaines et sciences agricoles et biologiques se trouvaient parmi ceux dont les gains étaient les plus faibles.

Figure 3
Salaire horaire moyen selon le domaine d'études parmi les détenteurs d'un premier diplôme de la promotion de 1999 qui occupaient un emploi à temps plein en 2001



*83=Sciences infirmières; 1=Microbiologie; 1=Ergothérapie

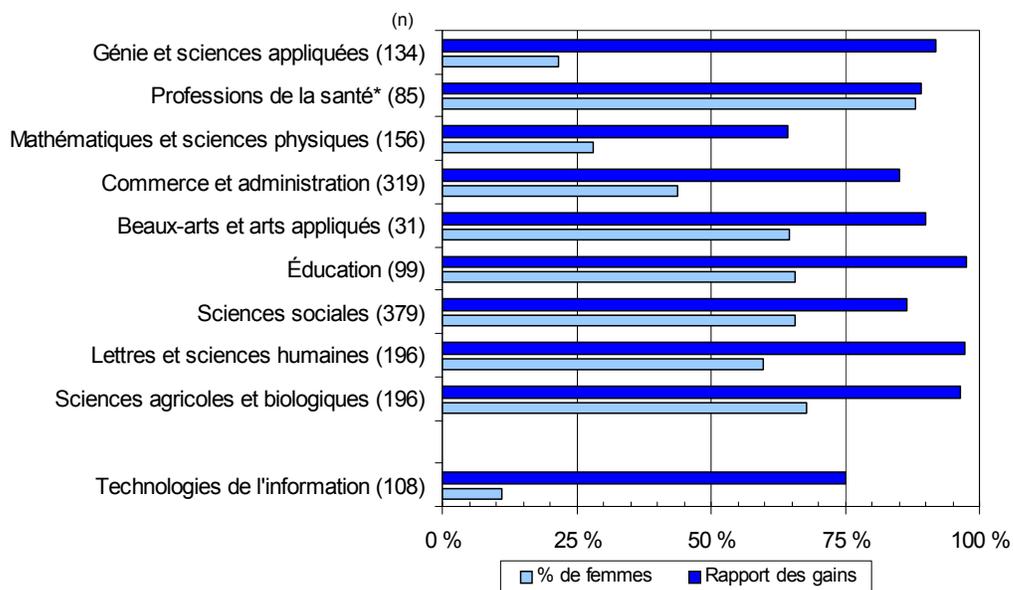
En outre, les résultats montrent que non seulement les femmes sont sous-représentées dans certains des domaines où les gains sont les plus élevés, mais que le rapport entre le salaire horaire des femmes et des hommes est le plus faible dans certains de ces domaines (figure 4). Dans l'exemple le plus extrême, les femmes ne représentent que 11 % de l'ensemble des diplômés en technologies de l'information et leurs gains horaires à temps plein équivalent à 75 % de ceux de leurs homologues masculins. Cette disparité semble être attribuable en partie aux différences dans les professions, un nombre bien plus élevé d'hommes que de

femmes occupant un emploi de programmeur ou d'analyste de systèmes informatiques (la catégorie de profession la mieux rémunérée parmi les détenteurs d'un premier diplôme - voir la figure 5). Il y a lieu de noter, cependant, que la rareté des femmes parmi les diplômés en génie (elles ne représentent que 22 % des diplômés en génie) n'est pas accompagnée d'un écart salarial aussi prononcé - parmi ces diplômés, les femmes ont des gains équivalant à 92 % de ceux des hommes. L'écart entre les femmes et les hommes quant aux gains horaires est le moins prononcé parmi les diplômés en sciences agricoles et biologiques (96 %), en

éducation (97 %) et en lettres et en sciences humaines (97 %). Dans ces domaines, les femmes forment au moins 60 % des diplômés.

Quatre années après l'obtention du diplôme, la promotion de 1996 affichait une tendance semblable. Les diplômés en technologies de l'information avaient le rapport des gains le plus faible entre les femmes et les hommes (62 %), tandis qu'il était le plus élevé dans les domaines de l'éducation (97 %), des lettres et des sciences humaines (111 %) et des sciences agricoles et biologiques (98 %).

Figure 4
Représentation des diplômées (% de femmes) et rapport des gains horaires à temps plein entre femmes et hommes, selon le domaine d'études en 2001 parmi les détenteurs d'un premier diplôme dans la promotion de 1999



*83=Sciences infirmières; 1=Microbiologie; 1=Ergothérapie

Profession

La figure 5 présente les gains horaires par profession. Les gains les plus élevés (23,56 \$/heure) étaient associés aux diplômés employés comme programmeurs et analystes en informatique. Cependant, les femmes représentaient seulement 13 % des diplômés dans cette profession et leurs gains équivalaient à 87 % de ceux des hommes, plaçant les

programmeurs et les analystes de systèmes informatiques parmi les professions où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était le plus prononcé (figure 6).¹⁴ Parmi les autres professions où l'écart salarial était élevé, mentionnons les suivantes : les cadres (87 %), les professions en finance et en comptabilité (88 %) et les agents des politiques et des programmes, chercheurs et experts-conseils (88 %).

Suivant la tendance générale observée parmi les domaines d'études, nous trouvons que les professions les moins bien rémunérées sont celles où les femmes prédominent et où l'écart de rémunération est le plus faible, ou même inversé.¹⁵ Les soins infirmiers sont une exception importante à cette tendance; cette profession se classe au troisième rang parmi les mieux rémunérées et les femmes y sont surreprésentées.

Figure 5
Gains horaires moyens selon la profession parmi les détenteurs d'un premier diplôme de la promotion de 1999 qui occupaient un emploi à temps plein en 2001

(Non représentés - 471 diplômés dans d'autres professions)

(Professions ayant une taille de sous-échantillon < 50 : moyenne = 13,97 \$; la moyenne globale des gains comprend ces diplômés)

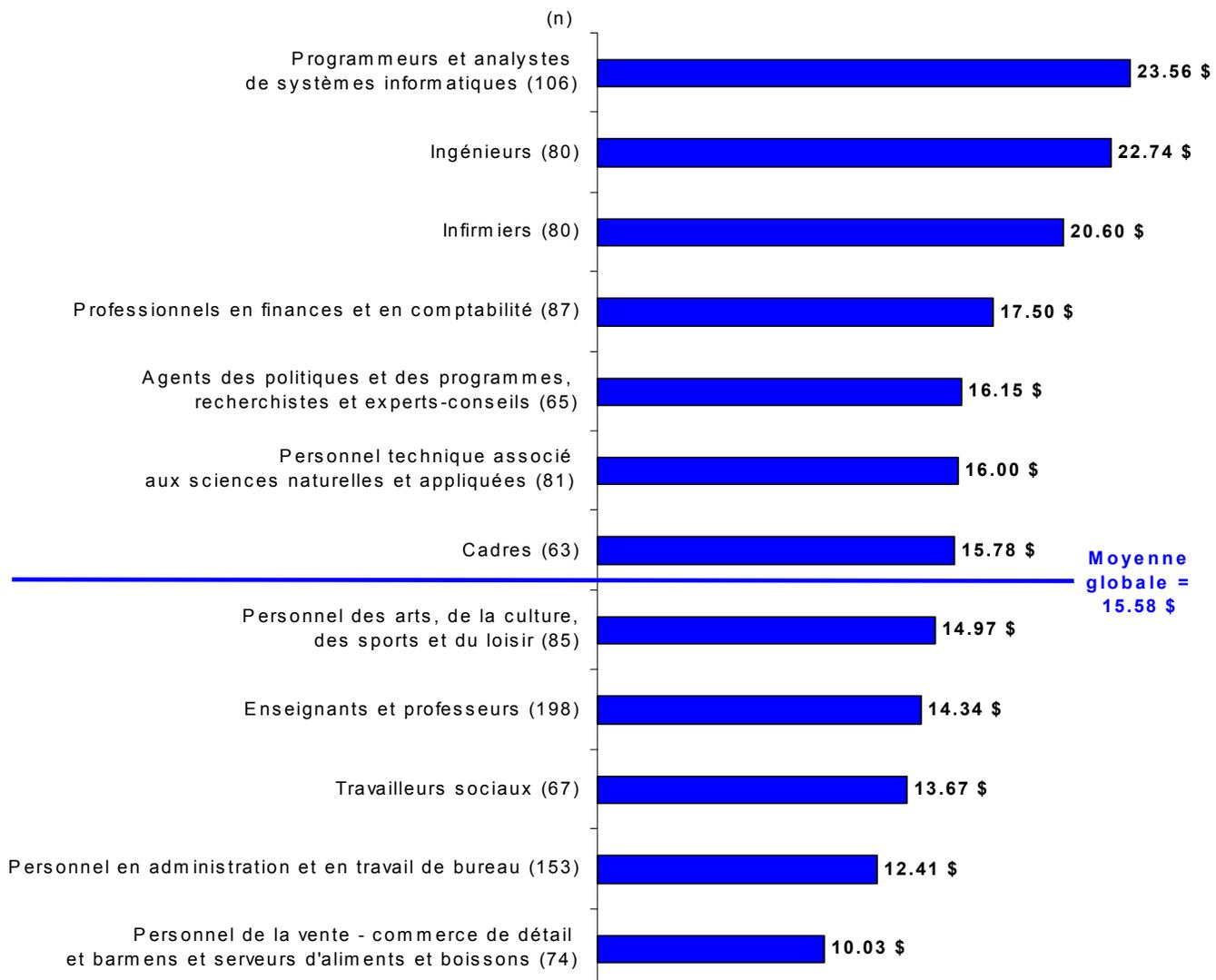
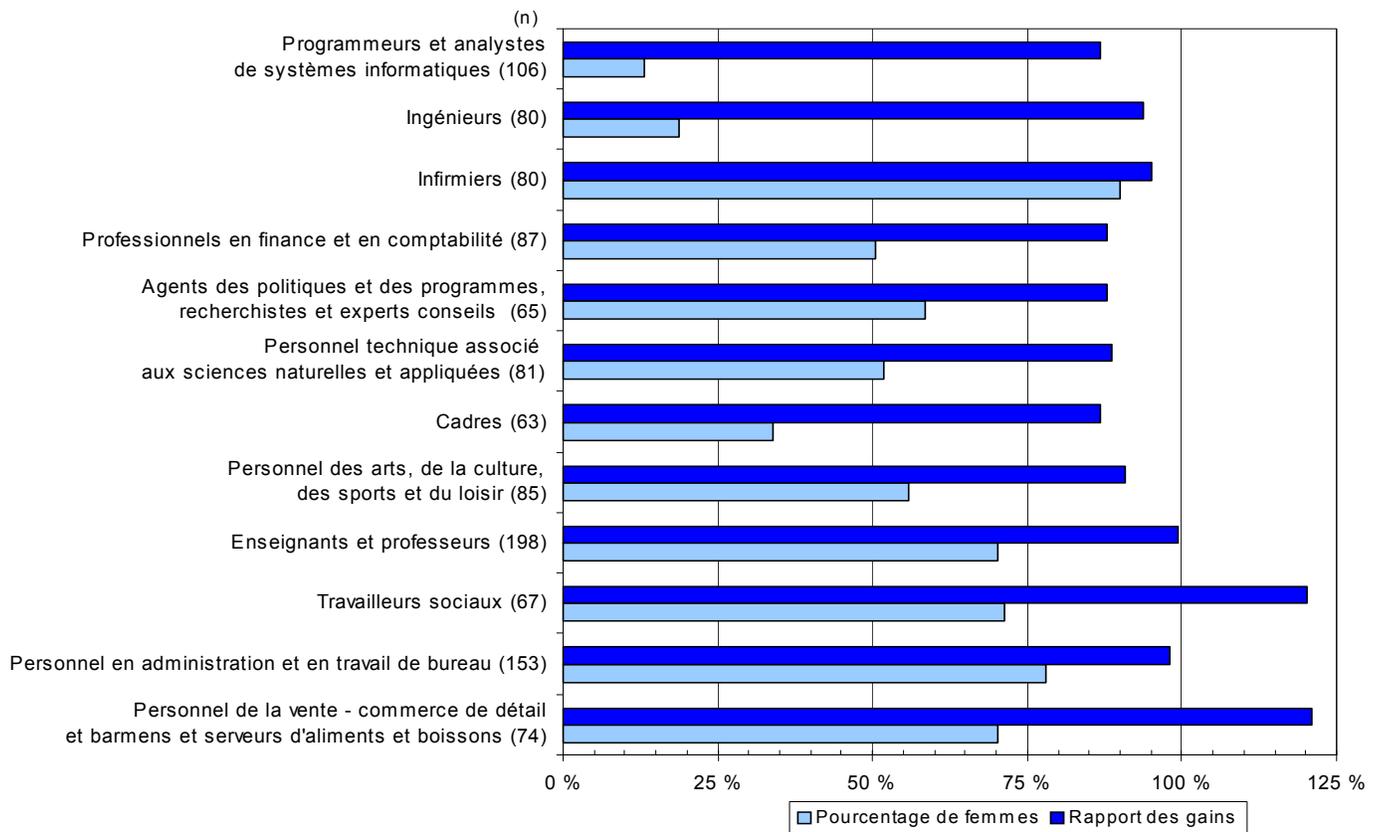


Figure 6
Représentation des diplômées (% de femmes) et du rapport des gains horaires à temps plein
entre les femmes et les hommes par profession en 2001 parmi
les détenteurs d'un premier diplôme de la promotion de 1999

(Non représentés - 471 diplômés dans d'autres professions; 48 % des femmes; rapport des gains de 84 %)

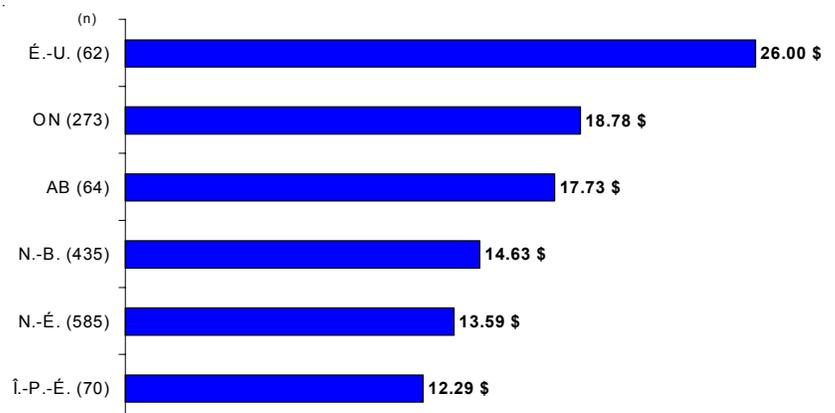


Lieu de résidence

La figure 7 présente les gains horaires par province et pays de résidence en 2001. Les diplômés de la promotion de 1999 vivant à l'extérieur des Maritimes ont réalisé la moyenne des gains la plus élevée, tout comme ceux qui vivaient aux États-Unis (26 \$/heure). Cependant, l'écart de rémunération était également le plus notable parmi les diplômés qui vivaient et travaillaient aux États-Unis, les gains des femmes correspondant à 71 % de ceux des hommes (figure 8).

Figure 7
Moyenne des gains horaires par province de résidence en 2001,
parmi les détenteurs d'un premier diplôme de la promotion de 1999
qui occupaient un emploi à temps plein en 2001

(les provinces avec une taille de sous-échantillon < 50 ne sont pas représentées)



Même si le lieu de résidence en 2001 semble expliquer jusqu'à un certain point l'écart de rémunération (figure 8), ces différences semblent refléter en grande partie les distributions des différentes professions, notamment dans les professions bien rémunérées où les hommes sont surreprésentés. Par exemple, les proportions d'hommes employés comme programmeurs et analystes des systèmes informatiques sont plus élevées en Ontario et aux États-Unis que dans les autres lieux de résidence. Une analyse détaillée n'est pas présentée à cause du nombre trop limité de diplômés en fonction du lieu de résidence.

modèle comprenait : le domaine d'études, la profession, le lieu de résidence en 2001 et tous les rapports réciproques, avec l'effet additionnel du sexe. Les résultats montrent que le sexe à lui seul continue de jouer un rôle statistiquement important dans la détermination des gains ($R^2 = 0,56$; $p < 0,000$). Ainsi, si nous tenons compte des différences dans le domaine d'études, la profession et le lieu de résidence alors que nous avons déjà neutralisé l'effet des différences de productivité (gains horaires analysés), de niveau de scolarité (détenteurs d'un premier diplôme seulement) et de la phase de carrière (deux ans après l'obtention du diplôme et emploi

différences dans le lieu de travail selon le sexe qu'a cernées Drolet¹⁷ (par exemple, les employeurs à but non lucratif contre les employeurs du secteur public, les postes de surveillance contre les postes sans surveillance et autres), mais ceux-ci débordent de la portée du sondage.

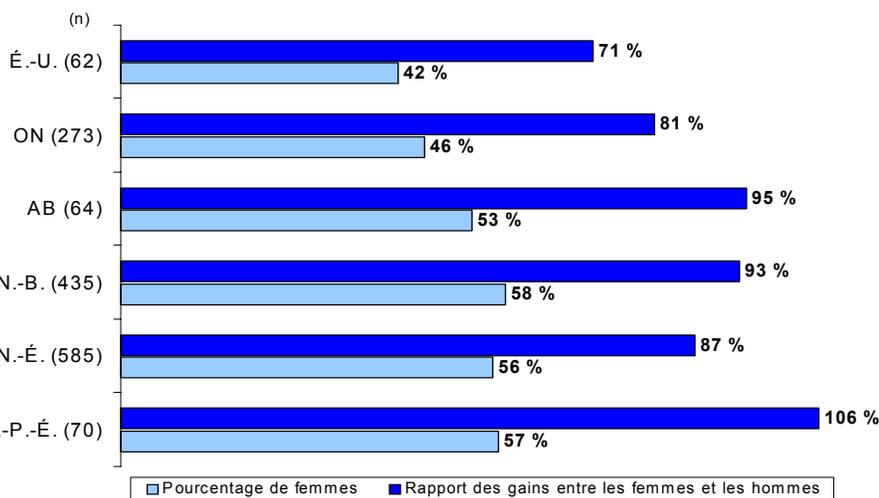
5. Autres facteurs

Les diplômés ont été invités à répondre à une série de questions pour déterminer leurs perspectives sur leur inscription au programme d'études en 1999, notamment des questions sur l'importance qu'ils accordaient à l'acquisition de compétences en fonction d'un emploi spécifique et à la chance d'avoir un bon revenu. Parmi les détenteurs d'un premier diplôme qui occupaient un emploi à temps plein durant la semaine de référence, les résultats ont montré qu'il n'y avait aucune différence dans les réponses des diplômés et des diplômées quant à l'importance qu'ils accordaient à la chance d'avoir un bon revenu (59 % ont affirmé que c'était très important). Cependant, les femmes (56 %) étaient significativement plus ($p < 0,004$) susceptibles que les hommes (46 %) d'affirmer que c'était très important d'acquérir les compétences nécessaires pour un emploi particulier. Dans ce cas, le domaine d'études a un effet cumulatif. Parmi les diplômés en éducation, dans les professions de la santé (soins infirmiers) et en commerce et en administration, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'affirmer que l'acquisition de compétences était très importante. Ces résultats sont semblables à ceux obtenus par la promotion de 1996.

Il est ressorti également qu'il n'y avait pas de différences significatives entre les détenteurs d'un premier diplôme en ce qui avait trait à l'expérience de travail acquise dans le cadre du programme et à la connaissance des cheminements de carrière. Les résultats ont révélé que 21 %

Figure 8
Rapport des gains entre les femmes et les hommes et pourcentage de femmes parmi des sous-échantillons selon la province ou pays de résidence en 2001, parmi les détenteurs d'un premier diplôme dans la promotion de 1999 qui occupaient un emploi à temps plein durant la semaine de référence

(les provinces avec une taille de sous-échantillon < 50 ne sont pas représentées)



Effet combiné du domaine d'études, de la profession et du lieu de résidence

Pour déterminer si le reste de l'écart de rémunération était attribuable au domaine d'études, à la profession et au lieu de résidence combinés, une analyse des écarts (GLM, SPSS, version 10.0) a été réalisée sur les gains horaires (détenteurs d'un premier diplôme employés à temps plein parmi la promotion de 1999). Le

à temps plein), nous constatons que les femmes gagnent de 0,50 \$ à 1,70 \$ de moins l'heure que les hommes, à l'aide d'une procédure qui est reconnue pour son exactitude 19 fois sur 20. Selon une estimation prudente,¹⁶ la partie inexpliquée de l'écart de rémunération se situe entre 3 % et 10 %.

Il y a certainement d'autres facteurs qui entrent en jeu dans l'écart, comme les

des détenteurs d'un premier diplôme avaient participé à au moins un stage (rémunéré ou non rémunéré) durant leur programme, alors que 68 % avaient déclaré que leur programme les avait dotés de connaissances sur les cheminements de carrière dans une certaine mesure ou dans une large mesure. De plus, il ne semblait pas y avoir de différence significative entre les hommes et les femmes dans les qualifications universitaires acquises après 1999 qui auraient pu influencer l'écart de rémunération : autant de femmes que d'hommes étaient retournés aux études (58 %).

Il y a lieu de souligner également que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir terminé leur programme en moins de temps : 70 % des femmes et 52 % des hommes avaient terminé leur programme en quatre ans.

L'écart de rémunération est-il accompagné de différentes perceptions parmi les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs emplois et leur situation financière globale? En plus de permettre une étude plus détaillée des facteurs agissant sur le fossé des sexes, le sondage a également offert la possibilité d'examiner cette question. Les résultats ont révélé qu'il n'y avait pas de différence significative entre les hommes et les femmes dans leur degré de satisfaction à l'égard de leur situation d'emploi actuelle (69 % ont déclaré qu'ils étaient satisfaits ou très satisfaits). Cependant les femmes (15 %) étaient bien moins ($p < 0,000$) susceptibles que les hommes (21 %) d'affirmer qu'elles étaient très satisfaites de leur situation financière actuelle. Le sondage de la promotion de 1996 en 2000 avait produit des résultats comparables.

6. Conclusion

Les détentrices d'un premier diplôme avaient les mêmes objectifs que leurs

homologues masculins à leur arrivée à l'université. Elles ont affirmé que l'acquisition de compétences associées à l'emploi et un bon revenu étaient importants pour elles. De plus, elles étaient aussi portées que les hommes à affirmer qu'il était important d'avoir un emploi associé à leur domaine d'études.

Cependant, même si les femmes sont satisfaites de leur emploi, elles gagnent moins que les hommes. Si nous tenons compte des différences dans le domaine d'études, la profession et le lieu de résidence et du fait que nous avons déjà neutraliser l'effet des différences de productivité (gains horaires analysés), de niveau de scolarité (détenteurs d'un premier diplôme seulement) et de la phase de carrière (deux années après l'obtention du diplôme, et emploi à temps plein), nous constatons que les femmes gagnent de 0,50 \$ à 1,70 \$ de moins de l'heure que les hommes, à l'aide d'une procédure dont l'exactitude est reconnue 19 fois sur 20. Selon notre analyse des données recueillies, cela laisse un écart de rémunération inexplicé de 3 % à 10 % et, même s'il s'agit d'une trop grande simplification de la nature de cet écart, elle peut quand même servir d'échelle approximative.

Que cette composante qui demeure inexplicée indique l'existence de discrimination sexuelle ou encore de différences selon le sexe d'autres caractéristiques n'est pas établi. La question mérite clairement de faire l'objet d'une autre étude. Il se pourrait très bien que des facteurs débordant de la portée du sondage, comme les caractéristiques du lieu de travail, puissent aider à expliquer le reste de l'écart. Cependant, il y a lieu de mentionner que des études complètes qui portent sur les caractéristiques du travailleur et du lieu travail ne réussissent toujours pas à expliquer une partie importante de l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Si nous examinons la nature de cet écart, nous constatons que, en général, les professions où les femmes sont peu représentées sont habituellement assorties de gains moyens plus élevés, mais que la disparité salariale est plus prononcée dans le salaire horaire. Cependant, il y a d'importantes exceptions à cette tendance, comme les soins infirmiers, une profession dominée par les femmes et une catégorie de profession se classant au troisième rang parmi les mieux rémunérées dans cette étude, et le génie, où les femmes sont sous-représentées, mais jouissent d'un rapport des gains relativement plus élevé. En outre, les résultats des enquêtes longitudinales auprès de la promotion de 1996 ont montré une convergence faible sinon nulle de l'écart général entre les femmes et les hommes avec le temps. Que cela soit le cas pour les diplômés de la promotion de 1999, nous l'ignorons, mais la question sera abordée dans le sondage de suivi prévu auprès de la promotion de 1999, cinq ans après l'obtention du diplôme.

Combiné à cet écart de rémunération prononcé, les résultats montrent que les femmes sont moins portées que les hommes à affirmer qu'elles sont satisfaites de leurs gains ou de leur situation financière actuelle. Il est également possible que cet écart de rémunération ait un effet sur la capacité des diplômées de rembourser leurs prêts étudiants. Dans un prochain article parallèle, nous examinerons les expériences des détenteurs d'un diplôme relativement aux prêts contractés afin de financer leurs études, de même qu'au remboursement des prêts; nous examinerons également le fardeau relatif que l'endettement étudiant impose sur les détenteurs d'un premier diplôme.

Methodologie

Les statistiques présentées dans cet article sont tirées des sondages réalisées par la CESPМ auprès des diplômés universitaires des Maritimes,

notamment celui réalisé en 2001 auprès de la promotion de 1999 et ceux réalisés en 1997 et en 2000 auprès de la promotion de 1996. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur ces sondages de la CESPM.

Données sur les gains : Nous avons demandé aux répondants de déclarer leurs gains bruts pour l'emploi qu'ils occupaient durant la semaine de référence selon la fréquence de leur choix (par heure, par jour, par semaine, à la quinzaine et autres). Nous avons ensuite calculé les gains hebdomadaires normalisés. Nous avons également demandé aux diplômés combien d'heures ils avaient travaillées chaque semaine dans le cadre de cet emploi. Ces renseignements nous ont permis de calculer un salaire horaire.

Catégories des domaines d'études et des professions : Nous avons utilisé les catégories de professions établies dans les Codes des professions de Statistique Canada. Le rapport *Sondage réalisé en 2001 auprès des diplômés universitaires des Maritimes de 1999* donne une liste des principaux domaines d'études compris dans chaque catégorie générale, ainsi que des professions comprises dans chaque catégorie de professions. Il importe de souligner que la catégorie des technologies de l'information n'est pas une catégorie tout à fait distincte; elle comprend plutôt d'autres spécialisations provenant de catégories générales (mathématiques et sciences physiques, génie et sciences appliquées, et commerce et administration) et comporte des chevauchements avec ces grandes catégories.

Analyses statistiques

Dans tous les cas, le niveau de confiance déterminant la signification a été établi à 95 %. Toutes les statistiques présentées ont été dérivées de données pondérées. Nous avons testé les effets principaux dans les rapports et les données continues à l'aide d'une analyse de la variance à un facteur (SPSS, version 10.0). Les écarts entre les groupes ont été testés à l'aide du test de Student-Neuman-Keuls. Nous avons testé les différences de proportions (données ordinales/catégoriques) à l'aide d'une analyse du chi-carré (SPSS, version 10.0). Nous avons fait ressortir les différences notables à l'aide de résidus normalisés ajustés.

Références

1. Drolet, M. 2001. *L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada.
2. Wannell, T. et Caron, N. 1994. *L'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires, 1984-92*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada.
3. Drolet, M. 2002. « Can the workplace explain Canadian gender pay differentials? » *Analyse de politiques*. Vol. XXVIII, supplément : p. s41-s63.
4. *Ibid.*
5. CESPM. 2003. *Sondage réalisé en 2001 auprès des diplômés universitaires des Maritimes de 1999*.
6. Drolet, M. 2002. « Can the workplace explain Canadian gender pay differentials? » *Analyse de politiques*. Vol. XXVIII, supplément : p. s41-s63.
7. *Ibid.*
8. Drolet, M. 2001. *L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada.
9. Wannell, T. et Caron, N. 1994. *L'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires, 1984-92*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada.
10. Drolet, M. 2001. *L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada.
11. Fact & Fallacy : « Where's My 26 Cents? : Choices Explain Gender Wage Gap. » *Employment Policy Foundation*. <http://www.epf.org/research/newsletters/1998/ff4-6.asp>
12. Drolet, M. 2001. *L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada.
13. Drolet, M. 2001. « Can the workplace explain Canadian gender pay differentials? » *Analyse de politiques*. Vol. XXVIII, supplément : p. s41-s63.
14. Il y a lieu de noter que certains diplômés employés comme programmeur et analystes de systèmes informatiques ont obtenu la formation spécifique à leur profession après 1999. Il n'y aura donc pas de lien direct entre la tendance se rattachant aux diplômés en technologies de l'information et les diplômés employés comme programmeurs et analystes des systèmes informatiques.
15. Il est impossible de faire des comparaisons exactes entre les promotions de 1999 et de 1996, car, lors du sondage de 1997, on n'avait pas demandé aux diplômés de déclarer le nombre d'heures travaillées (il est donc impossible de comparer les gains horaires) et, lors du sondage de 2000, on avait utilisé une différente structure de codage des professions.
16. Le pourcentage de l'écart salarial est basé sur le taux horaire moyen des hommes de 17,09 \$; il s'agit d'une simplification à outrance de la nature de cet écart, mais qui donne néanmoins une échelle approximative.
17. Drolet, M. 2002. « Can the workplace explain Canadian gender pay differentials? » *Analyse de politiques*. Vol. XXVIII, supplément : p. s41-s63.



Pour plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la :
Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes
C. P. 6000
401-82, rue Westmorland
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1
Téléphone: (506) 453-2844
Courriel : mphec@cespm.ca
Site web : www.cespm.ca