

## Disparité des salaires masculins et féminins au Canada

Jeannine David-McNeil

Volume 40, Number 3, October–December 1964

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1002873ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1002873ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

David-McNeil, J. (1964). Disparité des salaires masculins et féminins au Canada. *L'Actualité économique*, 40(3), 469–481. <https://doi.org/10.7202/1002873ar>

# Disparité des salaires masculins et féminins au Canada

Il est admis que le travail féminin est généralement moins bien rémunéré que le travail masculin. Cette disparité de rémunération a surtout été considérée jusqu'à maintenant, et non sans raison, comme un problème de justice sociale. Le slogan, « à travail égal, salaire égal » illustre bien cette préoccupation.

Une étude de la rémunération comparative des hommes et des femmes aux États-Unis laisse croire que la discrimination des salaires sur la seule base du sexe, si elle existe, vient bien plus des consommateurs et des travailleurs que des employeurs<sup>1</sup>. Cependant, il faut aussi envisager ce problème comme un phénomène d'ordre économique qu'il faut tenter de mesurer, et dont il faut rechercher les causes et dégager les conséquences. C'est cet aspect surtout qui nous intéressera dans cette étude. Car il est certain que la disparité des salaires masculins et féminins n'est pas due uniquement au sexe et que d'autres facteurs interviennent : par exemple, la différenciation des tâches confiées aux hommes et aux femmes, l'âge et les qualifications des travailleuses, les phénomènes de marché, etc. Par ailleurs, les statistiques disponibles sur la rémunération comparative des travailleurs et des travailleuses ne nous renseignent que sur les disparités brutes, et il est impossible d'isoler les disparités pures, c'est-à-dire dues exclusivement au sexe.

Ce problème présente un grand intérêt car, depuis environ une décennie, le taux de participation de la population féminine à la

---

1. Henry Sanborn, « Pay Differences between Men and Women », *Industrial and Labor Relations Review*, juillet 1964, pp. 534 à 550.

population active a eu tendance à augmenter d'année en année<sup>2</sup>. On est ainsi amené à poser le problème de l'influence de la main-d'œuvre féminine sur l'offre et la demande de travail au Canada.

Il importe d'abord d'apporter plus de précisions sur le travail féminin d'un point de vue statique, en situant la femme dans l'effectif ouvrier canadien, et d'un point de vue dynamique en tentant de dégager les tendances des dernières années.

Si on examine l'importance relative de la population féminine dans la population active âgée de 14 ans et plus, on se rend compte, en premier lieu, que le nombre de femmes en emploi représentait en 1961 un peu plus du quart de la main-d'œuvre totale et que ce pourcentage s'est accru de 5 points au cours de la décennie 1951-1961. En second lieu, cet accroissement se vérifie aussi sur le plan régional, les plus fortes hausses étant enregistrées dans les provinces des Prairies (7.2) et en Ontario (5.3). Dans la région des Prairies, un exode de la main-d'œuvre masculine agricole vers des régions plus industrialisées, notamment l'Ontario, est venu s'ajouter à l'augmentation de la main-d'œuvre féminine et ce phénomène explique en partie la forte augmentation constatée. Au Québec, la main-d'œuvre féminine semble s'être accrue plus lentement au cours

Tableau I

**Main-d'œuvre et population féminines, par secteur, Canada et régions, 1951 et 1961<sup>3</sup>**

Régions	Répartition		Importance relative	
	1951	1961	1951	1961
	(en p.c.)	(en p.c.)	(en p.c.)	(en p.c.)
Canada .....	100.0	100.0	22.1	27.3
Maritimes .....	7.2	7.7	19.5	24.2
Québec .....	29.8	27.1	23.2	27.1
Ontario .....	38.9	39.2	23.6	28.9
Prairies .....	15.7	17.0	18.8	26.0
Colombie-Britannique .	8.5	9.0	22.0	26.8

2. Cf. une étude de M. Pierre Harvey, « Offre de travail et travail féminin », *L'Actualité Économique*, avril-juin 1959, pp. 121 à 130.

3. Recensements du Canada, 1951 et 1961.

de la décennie puisque la proportion de la main-d'œuvre féminine québécoise par rapport à la main-d'œuvre féminine totale a légèrement fléchi et que l'on note le plus faible accroissement de l'importance relative du travail féminin (3.9). Enfin, le travail féminin est relativement plus important dans les provinces les plus industrialisées du pays, le Québec et l'Ontario, et relativement moins important dans la région des Maritimes, la moins prospère. Le tableau I donne la répartition de la main-d'œuvre féminine et l'importance relative de la population féminine dans la population active âgée de 14 ans et plus.

Cette dernière constatation nous incite à rechercher les secteurs d'activité les plus pénétrés par la main-d'œuvre féminine. En 1961 environ les trois quarts de la main-d'œuvre féminine s'employaient dans le secteur tertiaire (services, commerce, finance, assurances, transports, etc.), avec une participation très élevée dans le cas des services, de la finance, des assurances et de l'immeuble. Par ailleurs, c'est du côté des services que s'est dirigé le plus fort des contingents féminins arrivés sur le marché du travail au cours de la période considérée, les autres postes du secteur tertiaire conservant à peu près la même proportion de la main-d'œuvre féminine. Par contre, la proportion des femmes en emploi dans le secteur secondaire, a diminué de plus de 6 p.c., leur importance relative ne s'accroissant que faiblement de sorte que, dans l'industrie manufacturière, il semble que la main-d'œuvre féminine ait augmenté dans la même proportion que la main-d'œuvre masculine.

Le travail féminin a partout gagné en importance et en particulier dans le secteur primaire où le pourcentage a plus que doublé, reflétant, d'une part, le transfert de la main-d'œuvre masculine du secteur agricole vers le secteur non agricole et, d'autre part, une participation plus active de la femme dans les entreprises de ce secteur, surtout au niveau des emplois de bureau, comme nous le verrons ci-dessous.

Un relevé des principaux groupes d'emplois féminins aide à préciser la participation des femmes à la main-d'œuvre des divers secteurs. En 1961, plus du quart des employés féminins travaillaient comme salariés dans les emplois de bureau, un peu plus de 10 p.c. comme ouvriers et manœuvres dans l'industrie manufacturière. Cette

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

distinction entre ouvriers et salariés est importante parce que les deux groupes ont des comportements très différents. Or, les chiffres que nous avons donnés plus haut sur l'importance relative de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie manufacturière englobaient et les ouvrières et les salariées. Si on ne tient compte que des ouvrières et des manœuvres, on se rend compte que la main-d'œuvre ouvrière féminine dans le secteur secondaire s'est accrue à un rythme beaucoup moins rapide que celui de la main-d'œuvre ouvrière masculine, au cours de la période étudiée. En effet, la proportion des ouvrières dans la main-d'œuvre féminine et l'importance relative de la main-d'œuvre féminine à la main-d'œuvre ouvrière sont inférieures aux données comparables pour l'ensemble des ouvrières et des salariées. En outre, ces pourcentages ont diminué de près de

**Tableau II**  
**Main-d'œuvre et population féminines, par secteur, Canada,**  
**1951 et 1961 <sup>4</sup>**

<i>Secteurs</i>	Répartition		Importance relative	
	1951	1961	1951	1961
	(en p.c.)	(en p.c.)	(en p.c.)	(en p.c.)
<i>Canada</i> .....	100.0	100.0	22.1	27.3
Services .....	38.4	42.4	57.8	59.2
Commerce .....	18.2	17.1	29.8	30.4
Industrie manufacturière .....	23.6	17.1	20.2	21.5
Finance, assurances et immeuble .....	5.5	5.9	44.4	45.7
Administration publique et défense nationale .....	4.6	4.9	17.8	18.0
Agriculture, pêche, forêts et mines .....	3.5	4.9	3.6	9.5
Transports, communications et autres services publics .....	4.6	4.7	11.6	13.8
Autres secteurs .....	1.6	3.0	4.5	9.0

4. Source : Recensements du Canada, 1951 et 1961.

4 p.c. Si donc le taux de participation de la population féminine à la main-d'œuvre de l'industrie manufacturière est demeuré stable, comme nous l'avons montré plus haut, c'est en raison d'un afflux de la main-d'œuvre féminine dans les emplois de bureau de l'industrie manufacturière.

On est donc en mesure de constater d'une façon plus générale que la main-d'œuvre féminine se dirige surtout vers les emplois de bureau, les emplois des services et des activités récréatives, les professions libérales et les emplois de techniciennes et qu'elle délaisse graduellement le travail d'ouvrière et de manœuvre et, dans une moindre mesure, les emplois strictement commerciaux.

C'est donc du côté de l'industrie manufacturière, d'une part, des emplois de bureau, des emplois des services et des emplois commerciaux, d'autre part, que nous comparerons les salaires masculins et féminins accordés pour des tâches similaires ou jugées comme telles afin de mesurer les disparités, de définir et d'expliquer leurs comportements, s'il y a lieu.

Les tableaux que nous présenterons ont été faits à partir de compilations des données statistiques de *Taux de salaires, traitements et heures de travail*, publication annuelle du ministère du Travail, pour les années 1960, 1961 et 1962. Nous n'avons relevé que les taux de salaires se rapportant aux tâches pour lesquelles la distinction du sexe est mentionnée et pour lesquelles les deux taux de salaires sont disponibles.

Il importe de faire quelques remarques relativement aux données que nous avons utilisées. D'abord, ces chiffres sont le résultat d'une enquête faite par la poste, chaque tâche faisant l'objet d'une « brève description du travail qui lui est particulier »<sup>5</sup>. Comme chaque tâche peut varier d'un établissement à un autre et d'une industrie à une autre, il n'y a donc pas de normes précises attribuées aux emplois considérés. Il faut donc prévoir que les emplois masculins et féminins portant la même désignation puissent référer à des tâches différenciées soit par le contenu, soit par l'outillage, soit par les conditions de travail, soit par d'autres éléments. Ceci est particulièrement évident pour les emplois de bureau. En second lieu,

5. Cf. *Taux de salaires, traitements et heures de travail*, 1962, notes techniques, pp. 15-20.

les données publiées sont des moyennes arithmétiques, pondérées par le nombre de travailleurs rémunérés à chacun des taux de salaires. Dans la mesure où la plupart des employeurs ont collaboré à l'enquête, les moyennes canadiennes et régionales publiées pour chaque tâche ne seront pas faussées par l'attribution d'une importance excessive à certaines observations régionales ou locales. Il faut souligner ici que, pour les fins de notre étude, nous avons groupé ces données en utilisant le procédé de la moyenne arithmétique simple. On accorde donc à tous les chiffres publiés une importance égale, ce qui peut ne pas être tout à fait conforme à la réalité. Ces remarques nous obligeront à interpréter nos résultats avec prudence.

Un problème méthodologique se pose, à savoir s'il convient d'utiliser les disparités absolues ou les disparités relatives. Mais, effectuer un choix à ce stade constituerait, de notre part, une conclusion à priori. Aussi avons-nous résolu, d'une part, de comparer la moyenne des salaires masculins, la moyenne des disparités relatives et l'importance relative de la main-d'œuvre féminine à la main-d'œuvre

**Tableau III**  
**Main-d'œuvre et population féminines par professions,**  
**Canada, 1951 et 1961 <sup>6</sup>**

<i>Professions</i>	Répartition		Importance relative	
	1951	1961	1951	1961
	(en p.c.)	(en p.c.)	(en p.c.)	(en p.c.)
<i>Canada</i> .....	100.0	100.0	22.1	27.3
Emplois de bureau ...	27.6	28.8	56.9	61.1
Services et activités ré- créatives .....	21.0	22.4	47.4	49.7
Professions libérales, techniciennes .....	14.3	15.4	44.1	43.3
Vendeuses .....	10.2	8.4	38.5	35.9
Ouvrières et manœu- vres .....	16.6	12.8	16.2	12.1
Autres professions ...	10.3	12.2	5.1	11.2

6. Source : Recensements du Canada, 1951 et 1961.

totale des secteurs, sous-secteurs ou régions considérées, et d'autre part, de calculer des droites de régression, en considérant le salaire féminin comme une fonction linéaire du salaire masculin, ce qui revient à mettre en évidence les disparités absolues et leur comportement.

\*  
\*   \*  
\*

Dans l'analyse des disparités propres à l'industrie manufacturière (tableau IV), on constate, en premier lieu, que les disparités procentuelles sont dans l'ensemble beaucoup plus faibles pour le travail rémunéré au temps que pour le travail rémunéré à la pièce. Il nous est impossible de donner une explication sur la base de la participation féminine à ces deux groupes, puisque nous ne disposons pas de statistiques de la main-d'œuvre, sous le rapport des modes de rémunération<sup>7</sup>. Par contre, la moyenne des gains masculins normaux, pour la rémunération à la pièce, dépasse la moyenne des salaires masculins, pour la rémunération au temps. Il est tout à fait vraisemblable, à partir du moment où l'on met l'accent sur le rendement, que les gains horaires soient accrus. Mais si les disparités sont systématiquement diminuées, il faut supposer que la productivité du travail intervient dans l'établissement des salaires masculins et féminins et que les disparités sont redevables, en partie, à une productivité plus faible de la main-d'œuvre féminine. Toutefois, d'autres facteurs jouent puisque les disparités subsistent.

Si l'on examine le comportement des disparités procentuelles, à l'intérieur d'une région donnée, il ne semble pas y avoir de relation entre le niveau des salaires masculins et le niveau des disparités procentuelles. Par contre, si l'on fait exception de l'industrie du vêtement, on note que les disparités relatives ont tendance à s'élever si le travail féminin est relativement peu important et à s'abaisser dans le cas contraire. Ceci semblerait indiquer que dans la mesure où les femmes participent davantage à la production, elles acquièrent un pouvoir de négociation qui leur permet d'avoir des salaires relativement plus élevés, compte tenu des conditions économiques du milieu.

---

<sup>7</sup>. Les taux de participation qui apparaissent au tableau IV ne font pas cette distinction : nous supposons qu'ils sont identiques dans les deux cas.

L'industrie du vêtement présente toutefois un cas paradoxal puisque c'est dans cette industrie, où la main-d'œuvre ouvrière est aux trois quarts féminine, que nous constatons les disparités les plus élevées.

Si on examine, cette fois, le comportement régional des disparités, on constate un niveau de disparités plus élevé en Ontario qu'au Québec<sup>10</sup>. Or, l'importance relative du travail féminin dans l'ensemble des industries est plus faible en Ontario qu'au Québec. Nous avons déjà relevé au paragraphe précédent cette tendance des dis-

Tableau IV

**Moyennes des salaires masculins, des disparités procentuelles et importance relative de la main-d'œuvre féminine à la main-d'œuvre ouvrière, industrie manufacturière, 1960, 1961, 1962<sup>8</sup>**

Rémunération et industries	Canada			Québec			Ontario		
	Salaires masculins (dollars)	Disparités relatives (p.c.)	Importance relative <sup>9</sup> (p.c.)	Salaires masculins (dollars)	Disparités relatives (p.c.)	Importance relative <sup>9</sup> (p.c.)	Salaires masculins (dollars)	Disparités relatives (p.c.)	Importance relative <sup>9</sup> (p.c.)
<b>I — Au temps :</b>									
<i>Total</i> .....	1.60	19.2	22	1.45	19.0	27	1.68	22.3	20
Produits textiles ....	1.25	10.7	34	1.17	11.1	30	1.37	13.0	38
Aliments et breuvages	1.40	21.2	24	1.21	22.8	22	1.56	25.6	26
Vêtements .....	1.61	27.9	74	1.62	26.2	74	1.67	32.4	69
Appareils et fournitures électriques ...	1.84	22.7	29	1.61	13.3	30	1.86	23.9	29
<b>II — À la pièce :</b>									
<i>Total</i> .....	1.68	14.3	22	1.56	13.1	27	1.78	16.4	20
Produits textiles ....	1.40	7.1	34	1.41	6.0	30	1.45	8.2	38
Vêtements .....	1.76	22.3	74	1.76	23.1	74	1.68	19.9	69
Appareils et fournitures électriques ...	2.10	15.3	29	1.96	17.0	30	2.12	15.8	29

8. Nous n'avons mis en évidence que les régions et les groupes industriels pour lesquels nous avons suffisamment d'observations pour justifier une comparaison.

9. Industries manufacturières du Canada, 1960.

10. On notera que la moyenne des disparités pour la rémunération à la pièce dans l'industrie des appareils et fournitures électriques pour le Québec (17.0 p.c.) n'est pas une donnée comparable aux autres moyennes de disparités dans la même industrie, plusieurs observations n'étant pas disponibles.

parités et de la participation féminine à varier en sens inverse ; par contre, si on analyse chacune des industries séparément, la tendance disparaît.

Il nous reste à analyser le comportement régional des disparités à partir du niveau des salaires et des gains normaux masculins. Or, à une exception près, les moyennes de salaires masculins sont, comme les disparités, plus élevées en Ontario qu'au Québec. Bien plus, il peut être extrêmement significatif que la rémunération à la pièce dans l'industrie du vêtement donne lieu à la seule moyenne de disparités qui soit plus faible en Ontario qu'au Québec, et que ce soit, en même temps, le seul cas où la moyenne des salaires masculins est aussi plus faible en Ontario qu'au Québec. Ainsi, dans une industrie donnée, les disparités augmenteraient avec les salaires, non seulement en valeur absolue mais aussi en valeur relative. Ce comportement peut paraître étonnant au premier abord mais, à la réflexion, il existe dans toute industrie un salaire de base que tout employeur est contraint de payer à la main-d'œuvre ouvrière, soit par la législation, soit par les conventions collectives. À mesure que les salaires s'élèvent et que l'on s'éloigne de ce « salaire minimum » les pressions s'exerceraient davantage sur la hausse des salaires masculins que sur celle des salaires féminins. On pourrait expliquer ce phénomène soit par une diminution de la participation des femmes, soit par un abaissement relatif de la productivité du travail féminin, dans les tâches qui requièrent plus de qualifications et qui commandent, en conséquence, une meilleure rémunération, soit encore par un désintéressement des femmes au syndicalisme. Par contre, à mesure qu'elles se compliquent, les tâches peuvent être assez différenciées, entre les ouvriers et les ouvrières, pour que la comparaison cesse d'être vraiment significative.

En résumé, les disparités relatives dans une industrie donnée tendent à augmenter avec le niveau des salaires et des gains normaux masculins. Par contre, à l'intérieur d'une région donnée, les disparités relevées dans les divers groupes industriels tendent à varier à l'inverse de la participation féminine, exception faite de l'industrie du vêtement, et non avec le niveau des salaires.

Afin de préciser la relation qui semble exister entre le niveau des disparités et le niveau des salaires, nous avons calculé, pour les

industries qui nous offraient un échantillonnage suffisant<sup>11</sup>, des droites de régression entre, d'une part, les salaires masculins et les salaires féminins pour mettre en relief les disparités absolues et, d'autre part, entre les salaires masculins et les disparités relatives. Sauf dans le cas de l'industrie des appareils et fournitures électriques, où les statistiques de la rémunération à la pièce sont insuffisantes, des calculs séparés ont été effectués pour la rémunération au temps et à la pièce. En outre, pour chacune des trois industries, nous avons calculé une droite de régression pour le Canada, pour le Québec et pour l'Ontario.

Nous n'avons obtenu de résultats vraiment significatifs que pour l'industrie du vêtement (tableau V). Or, cette industrie est la seule qui emploie une main-d'œuvre à majorité féminine. Pourtant, nous y observons des disparités absolues proportionnelles aux salaires et des disparités relatives qui, en plus de se situer parmi les plus élevées, tendent à croître légèrement avec le niveau des salaires, à un rythme toutefois décroissant. En effet, l'ordre de grandeur des coefficients de corrélation obtenus permet d'interpréter le comportement des disparités à l'aide des équations calculées. Si on examine les pentes

**Tableau V**  
**Salaires masculins et féminins, industrie du vêtement,**  
**par modes de rémunération, Canada, Québec et Ontario,**  
**1960, 1961, 1962**

	Moyenne des salaires masculins	Equation $y = ax + b$	Coefficient de corrélation
<b>I. - Rémunération au temps</b>			
Canada .....	1.61	$y = 0.64 x + 0.13$	0.92
Québec .....	1.62	$y = 0.73 x + 0.006$	0.93
Ontario .....	1.67	$y = 0.52 x + 0.24$	0.92
<b>II. - Rémunération à la pièce</b>			
Canada .....	1.76	$y = 0.62 x + 0.27$	0.91
Québec .....	1.76	$y = 0.70 x + 0.12$	0.88
Ontario .....	1.68	$y = 0.83 x - 0.05$	0.89

11. Produits textiles, vêtements, appareils et fournitures électriques.

et les constantes des droites de régression, on constate que, pour l'ensemble du pays, les disparités absolues sont plus faibles dans la rémunération à la pièce que dans la rémunération au temps mais qu'elles croissent à la même allure dans les deux cas. On trouvera, au tableau V, la moyenne des salaires masculins, ainsi que les équations et les coefficients de corrélation des droites de régression, le salaire féminin ( $y$ ) étant fonction du salaire masculin ( $x$ ).

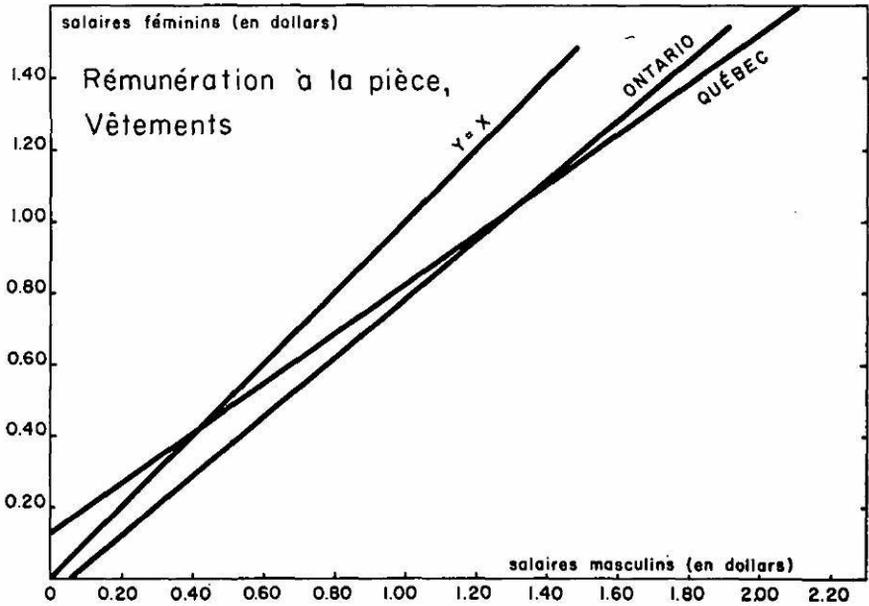
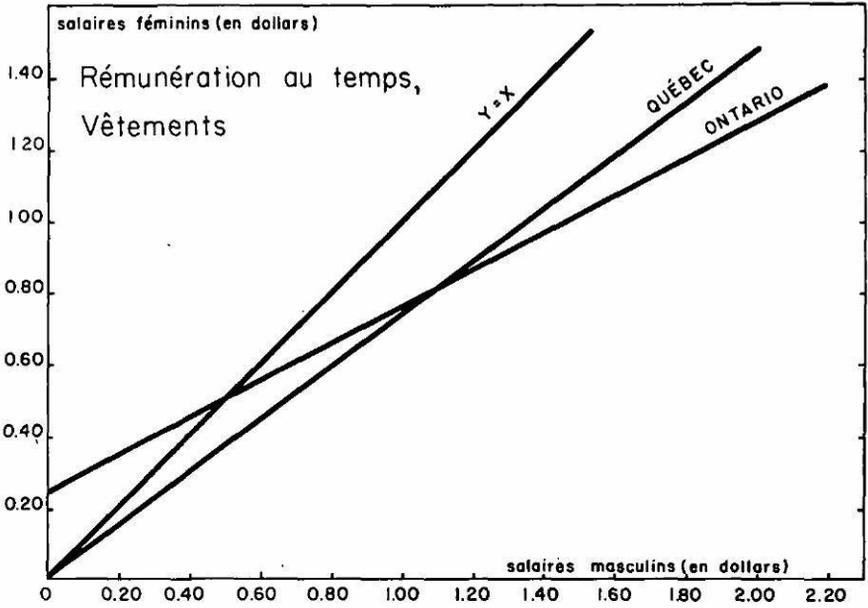
Par ailleurs, les comportements diffèrent radicalement en Ontario et au Québec (graphiques I et II). Le travail féminin au temps semble mieux rémunéré au Québec qu'en Ontario<sup>12</sup> alors que l'inverse se produit pour le travail féminin à la pièce. Dans le cas du travail au temps, alors que les disparités relatives au Québec tendent à être constantes, elles tendent en Ontario à croître, mais à un rythme décroissant, avec le niveau des salaires. Par contre, dans le cas du travail à la pièce, les disparités relatives tendent à décroître légèrement en Ontario avec la hausse des salaires alors qu'au Québec les disparités relatives croissent avec les salaires mais toujours à un rythme décroissant<sup>13</sup>. Or, c'est l'Ontario qui est responsable de ce renversement, comme on le voit au tableau V.

Comment expliquer, d'une part, que les écarts de salaires soient si prononcés dans une industrie dominée par le travail féminin, et, d'autre part, que ces écarts soient proportionnels au salaire, ce qui ne se vérifie dans aucune autre industrie? Nous croyons qu'il faut renoncer à apporter une réponse à cette question dans le cadre de cet article. Nous pouvons toutefois signaler que les salaires, les heures et les conditions de travail sont réglementés en vertu de la loi sur les normes industrielles en Ontario et en vertu de la loi sur les conventions collectives au Québec et que, dans l'industrie du vêtement, les ententes ou les conventions collectives entre patrons et ouvriers peuvent être imposées par décret, en tout ou en partie,

12. L'éventail des salaires qui nous intéressent s'étend à partir du point de rencontre des droites de régression pour les deux graphiques.

13. A partir d'une droite de régression d'équation  $y = ax + b$ , on peut écrire les disparités relatives  $D$  en fonction du salaire masculin  $x$  et du salaire féminin  $y$ :  $D = \frac{x-y}{x} = (1-a) - \frac{b}{x}$ , fonction homographique; pour  $b \neq 0$ ,  $D$  tend vers  $(1-a)$  si  $x$  tend vers l'infini,  $D$  variant dans le même sens que  $x$  pour  $b > 0$  et en sens inverse de  $x$  pour  $b < 0$ ; pour  $b = 0$ ,  $D$  est constant et égal à  $(1-a)$ .

Graphiques I et II



à toute la province <sup>14</sup>. En 1961, des échelles de salaires étaient en vigueur dans cinq industries du vêtement de l'Ontario alors qu'au Québec, les conventions en vigueur par toute la province s'appliquaient à la majorité des industries du vêtement. Si on suppose que les tâches sont identiques pour les hommes et les femmes, il faut envisager l'hypothèse selon laquelle la productivité du travail féminin serait inférieure à celle du travail masculin et selon laquelle les syndicats du vêtement s'efforceraient d'établir une échelle de salaires qui reflète les écarts réels de productivité. Par le système des décrets, une entente ou une convention collective jugée très représentative s'étendrait à toute la province. En plus des forts coefficients de corrélation que nous avons obtenus, on expliquerait ainsi que les femmes syndiquées du vêtement portent une attention plus grande à ce que leur travail soit toujours rémunéré à sa juste valeur, plutôt qu'à réduire les disparités de rémunération. Si on suppose, par contre, que les tâches ne sont pas identiques pour les hommes et pour les femmes, donc que le facteur productivité n'intervient pas, le même raisonnement pourrait tout de même s'appliquer, et les disparités seraient, en fait, beaucoup plus apparentes que réelles.

Dans les deux autres industries, produits textiles et appareils électriques, les calculs de corrélation n'ont donné aucun résultat valable. De sorte que, à l'intérieur d'une industrie donnée, exception faite de l'industrie du vêtement, s'il subsiste une tendance des disparités, soit absolues, soit relatives, à augmenter avec le niveau des salaires, elle demeure très générale et imprécise.

Nous analyserons dans un article subséquent, les disparités de rémunération du travail masculin et féminin dans les emplois de bureau, les emplois commerciaux et les emplois des services.

Jeannine DAVID-McNEIL,  
*licenciée en sciences  
commerciales (Montréal).*

---

14. Au Québec, ce sont les clauses d'une convention collective qui peuvent être décrétées alors qu'en Ontario, le système du décret ne s'applique qu'aux salaires et heures de travail convenus lors d'une conférence des représentants d'employés et de patrons convoqués par le ministre du Travail ou son délégué.