

# ACPPU Équité en matière d'emploi

## Introduction

Salaire du personnel  
académique à  
temps plein, selon  
le rang et l'âge

Écart salarial selon  
la province

Salaires des  
hommes et des  
femmes, selon la  
principale discipline  
enseignée

## Conclusions

## Un fossé persistant :

Comprendre les écarts entre les sexes dans le milieu  
académique au Canada

### Introduction

Décideuses et décideurs, économistes et syndicats s'inquiètent depuis longtemps de l'écart qui persiste entre le salaire des hommes et des femmes dans le marché du travail canadien. Le fossé s'est peut-être rétréci au fil des ans, mais les femmes continuent de toucher, en moyenne, un salaire horaire inférieur de 16 p. 100 à celui des hommes<sup>1</sup>.

Il n'est pas simple d'expliquer cette inégalité, qui serait attribuable à des facteurs variés. Selon les recherches effectuées, elle s'expliquerait essentiellement par les différences observables entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les études, l'âge, l'expérience, le poste occupé, les heures de travail et le fait d'être assujéti ou non à une convention collective.

Ces facteurs ne suffisent pas, cependant, à expliquer l'inégalité salariale entre les sexes<sup>2</sup>. En réalité, même si l'écart s'est réduit ces 20 dernières années pour les jeunes travailleurs et travailleuses, ces dernières arrivant sur le marché du travail avec des études plus poussées et à de meilleurs postes qu'auparavant, les données montrent néanmoins que le fossé s'élargit à mesure que ces jeunes prennent de l'âge. Selon bon nombre des comptes rendus de recherche, des décisions et des structures de rémunération discriminatoires expliqueraient l'inégalité salariale persistante. Ainsi, certains employeurs pourraient décider de ne pas embaucher ni promouvoir de femmes parce qu'elles sont plus susceptibles que les hommes d'interrompre leur carrière et de s'absenter pour des raisons familiales.

Des études montrent qu'un fossé semblable persiste aussi parmi le segment le mieux instruit de la population canadienne, soit le personnel académique<sup>3</sup>. D'après elles, les enseignantes universitaires touchent en moyenne des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues masculins. Toutefois, l'écart diminue depuis quelques années à mesure que le marché du travail académique canadien se transforme en profondeur : le nombre de professeures à plein temps a connu une forte croissance ces deux dernières décennies tandis que la syndicalisation et la négociation collective sont devenues monnaie courante dans ce milieu.

Le présent article montre de quelle manière les gains des professeures et des professeurs d'université à plein temps ont évolué au Canada entre 1986 et 2006. Afin de mieux comprendre les écarts salariaux entre les sexes, nous nous sommes penchés sur les deux facteurs qui, selon nous, influencent le plus le revenu des membres du corps professoral : le rang professoral et l'âge. La principale conclusion tirée est que l'écart salarial entre les hommes et les femmes, une fois qu'il a été tenu compte de l'inflation de même que du rang et de l'âge, est faible et n'a pratiquement pas changé depuis 20 ans. Cependant, comme pour l'ensemble du marché du travail, le fossé s'élargit à mesure que le même groupe d'âge vieillit. Ainsi, nous avons trouvé que l'inégalité salariale des sexes reste modeste, mais persistante vers la fin de la carrière universitaire, ce qui ne peut pas être uniquement le fait du rang professoral ou de l'âge. Nous remarquons aussi qu'une fois tenue en



TABLEAU 1 Salaires moyens des professeurs et des professeures, tous rangs combinés, Canada

	Dollars courants		Dollars de 1996	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1986	54 054	44 464	54 054	44 464
1996	76 158	63 352	56 198	46 748
2006	101 113	90 165	60 798	54 215
% de changement 1986-2006	87,1 %	102,8 %	12,5 %	21,9 %

Calculs effectués d'après l'Enquête sur le personnel enseignant à plein temps travaillant dans les universités et collèges canadiens de Statistique Canada.

compte la discipline principale enseignée, un écart étroit persiste, signe que des actes discriminatoires manifestes ou structurels désavantagent les femmes dans ce milieu professionnel.

### Salaires du personnel académique à temps plein, selon le rang et l'âge

Dans l'ensemble, l'écart salarial entre professeurs et professeures s'est rétréci considérablement au Canada entre 1986 et 2006. Le tableau 1 montre qu'en 1986, le salaire moyen des professeurs était de 54 054 \$, comparativement à 44 464 \$ pour les professeures, un écart de près de 19 p. 100. En 2006, une fois l'inflation tenue en compte, le salaire des hommes avait atteint une moyenne de 60 798 \$. Chez les femmes, la croissance a été beaucoup plus marquée, la moyenne s'élevant à 54 215 \$ en 2006.

Ainsi, l'écart a été ramené à un peu moins de 11 p. 100 en l'espace de 20 ans.

Les salaires moyens, cependant, ne brossent pas un tableau complet ni même exact de l'écart salarial. D'une part, les salaires du corps professoral varient beaucoup selon le rang et d'autre part, la distribution inégale des hommes et des femmes dans les rangs professoraux peut fausser les données. En 1986, seulement 16 p. 100 des postes académiques à temps plein au Canada étaient occupés par des femmes et ce, principalement dans les rangs les plus bas (tableau 2). Signalons que seulement 6 p. 100 des postes de titulaire les mieux rémunérés étaient détenus par des femmes en 1986. Toutefois, en 2006, les femmes avaient doublé leur représentation dans les rangs professoraux et celles qui étaient en poste en 1986 avaient gravi les échelons. Ainsi, cette même année, les femmes occupaient 36 p. 100 des postes d'agrégé (comparativement à un maigre

TABLEAU 2 Personnel universitaire à temps plein, selon le rang et le sexe, 1986, 1996 et 2006

	1986		1996		2006	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeur titulaire	94,1 %	5,9 %	88,5 %	11,5 %	79,4 %	20,6 %
Professeur agrégé	83,6 %	16,4 %	71,9 %	28,1 %	64,1 %	35,9 %
Professeur adjoint	69,1 %	30,9 %	56,7 %	43,3 %	57,5 %	42,5 %
Autres	54,3 %	46,1 %	45,1 %	54,4 %	48,6 %	51,4 %
Tous rangs combinés	83,5 %	16,5 %	75,1 %	24,9 %	66,9 %	33,1 %

Calculs effectués d'après l'Enquête sur le personnel enseignant à plein temps travaillant dans les universités et collèges canadiens de Statistique Canada.

16 p. 100 en 1986) et plus de 20 p. 100 des postes de titulaire à plein temps. Cette représentation accrue à des rangs mieux rémunérés a eu pour effet de hausser le salaire moyen du personnel académique féminin dans son ensemble. Bref, si l'écart salarial s'est rétréci depuis 20 ans, c'est surtout parce que davantage de femmes sont présentes dans le milieu et parce qu'elles sont montées dans les rangs.

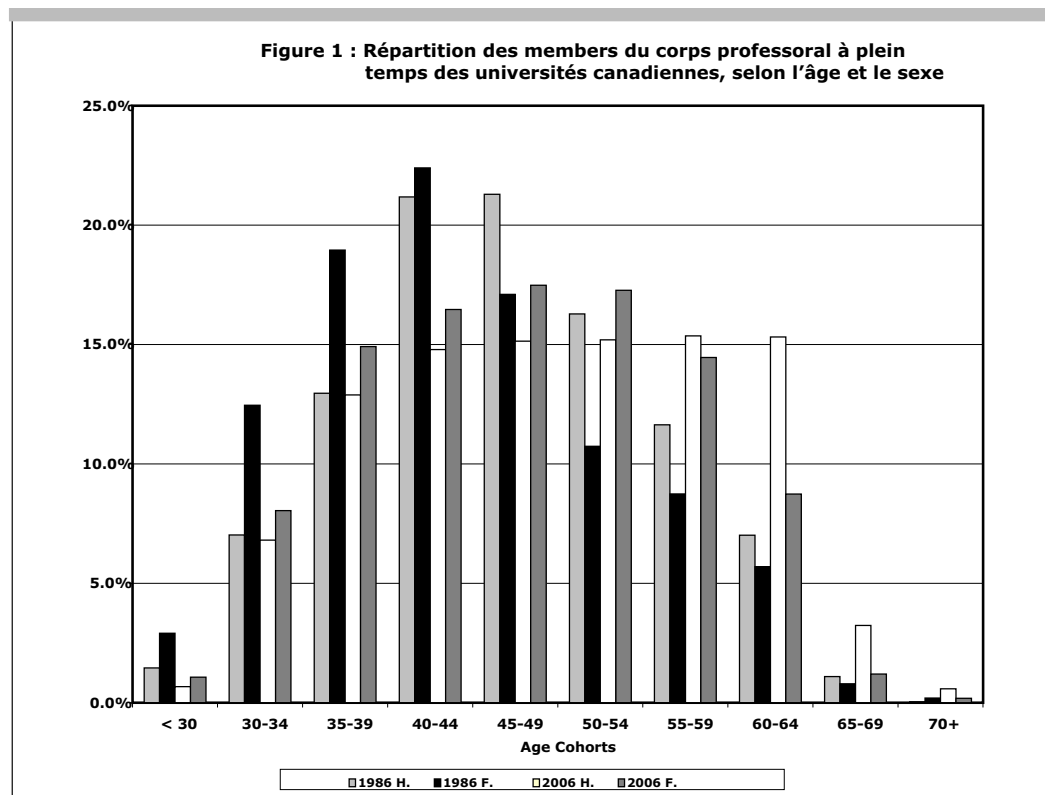
Lorsqu'on tient compte du rang, l'écart salarial entre hommes et femmes se rétrécit de beaucoup comparativement à celui observable dans les salaires moyens dans leur ensemble et ne fluctue à peu près pas en 20 ans (tableau 3). Ainsi, en 1986, le salaire moyen des professeures titulaires à plein temps correspondait à 94,5 p. 100 de celui de leurs homologues masculins; voilà qui est bien supérieur à la moyenne totale de

**TABEAU 3 Salaire des professeures à plein temps comme % du salaire des professeurs à plein temps, selon le rang, 1986, 1996 et 2006**

	1986	1996	2006
<b>Tous rangs combinés</b>	82,3 %	83,2 %	89,2 %
<b>Professeure titulaire</b>	94,5 %	92,9 %	94,8 %
<b>Professeure agrégée</b>	95,6 %	93,3 %	96,9 %
<b>Professeure adjointe</b>	96,2 %	96,9 %	96,2 %
<b>Chargée de cours</b>	96,1 %	98,7 %	96,5 %

*Calculs effectués d'après l'Enquête sur le personnel enseignant à plein temps travaillant dans les universités et collèges canadiens de Statistique Canada.*

82,3 p. 100. Si l'écart s'est accru légèrement entre 1986 et 1996, en 2006, il était sensiblement le même que 20 ans plus tôt. De même, exception faite de quelques fluctuations modérées en 1996, les professeures associées et adjointes et les chargées de cours se butaient



**TABEAU 4 Salaire des professeures à plein temps comme % du salaire des professeurs à plein temps, selon l'âge**

	1996		2006	
	Compte NON tenu de l'âge	Compte tenu de l'âge	Compte NON tenu de l'âge	Compte tenu de l'âge
Professeure titulaire	92,9 %	95,0 %	94,8 %	95,5 %
Professeure agrégée	93,3 %	95,7 %	96,9 %	96,9 %
Professeure adjointe	96,9 %	97,1 %	96,2 %	96,1 %
Chargée de cours	98,7 %	100,8 %	96,5 %	99,1 %

Calculs effectués d'après l'Enquête sur le personnel enseignant à plein temps travaillant dans les universités et collèges canadiens de Statistique Canada.

en 2006 à un écart salarial qui n'avait pratiquement pas changé en deux décennies.

Signalons que l'écart salarial entre hommes et femmes noté pendant ces 20 ans était le plus marqué dans les rangs des professeurs titulaires, les femmes y touchant entre 93 et 95 p. 100 du salaire moyen des hommes. Comme les grilles salariales en milieu universitaire prévoient normalement des augmentations annuelles, une partie de l'écart est peut-être attribuable aux différences entre hommes et femmes sur les plans de l'âge et de l'ancienneté, c'est-à-dire que la répartition inégale des hommes et des

femmes au sein du personnel académique selon l'âge pourrait fausser l'écart salarial global. La figure 1 montre que les professeures sont plus présentes que les hommes dans les jeunes groupes d'âge. Une fois l'âge tenu en compte, cependant, l'écart se rétrécit, mais très peu et seulement dans les rangs professoraux inférieurs et supérieurs.

Le tableau 4 montre que l'âge (1986 étant l'année de référence) fait pratiquement disparaître l'écart salarial entre hommes et femmes au rang de chargé de cours. Par contre, l'écart reste sensiblement le même aux niveaux d'adjoint et d'agrégé. Quant aux

**TABEAU 5 Salaire des professeures à plein temps comme % du salaire des professeurs, selon le rang<sup>±</sup> et la province, 1986, 1996 et 2006, compte NON tenu de l'âge**

	Professeure titulaire			Professeure agrégée			Professeure adjointe		
	1986	1996	2006	1986	1996	2006	1986	1996	2006
Canada	94,5 %	92,9 %	94,8 %	95,6 %	93,3 %	96,9 %	96,2 %	96,9 %	96,2 %
T.-N.-L.	88,1 %	107,8 %	95,8 %	97,0 %	98,9 %	96,4 %	100,2 %	97,6 %	99,7 %
Î.-P.-É.	*	96,9 %	98,8 %	101,1 %	99,9 %	92,3 %	95,5 %	94,9 %	104,4 %
N.-É.	93,5 %	94,8 %	94,0 %	95,8 %	98,3 %	99,8 %	97,5 %	98,5 %	101,0 %
N.-B.	97,2 %	92,8 %	98,7 %	99,8 %	97,4 %	95,7 %	98,7 %	98,3 %	97,7 %
Qué.	96,5 %	96,5 %	95,9 %	94,2 %	95,3 %	96,7 %	95,3 %	97,5 %	98,1 %
Ont.	92,7 %	91,4 %	94,7 %	95,6 %	91,9 %	97,0 %	100,3 %	98,5 %	95,5 %
Man.	95,9 %	92,4 %	91,7 %	97,0 %	96,1 %	96,0 %	96,9 %	94,3 %	96,4 %
Sask.	93,5 %	87,9 %	92,0 %	100,4 %	99,9 %	100,1 %	100,0 %	102,2 %	99,7 %
Alb.	94,8 %	92,3 %	95,1 %	96,5 %	97,1 %	96,0 %	98,4 %	95,3 %	96,6 %
C.-B.	96,9 %	97,7 %	93,3 %	96,2 %	95,2 %	96,4 %	98,1 %	96,9 %	94,0 %

Calculs effectués d'après l'Enquête sur le personnel enseignant à plein temps travaillant dans les universités et collèges canadiens de Statistique Canada.

± Aucune donnée fiable pour les chargées de cours.

\* Aucun résultat fiable en raison des nombres peu élevés.

TABLEAU 6 **Salaires des professeures à plein temps comme % du salaire des professeurs, selon le rang<sup>±</sup> et la province, 1986, 1996 et 2006, compte tenu de l'âge**

	Professeure titulaire		Professeure agrégée		Professeure adjointe	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006
<b>Canada</b>	95,0 %	95,5 %	95,7 %	96,9 %	97,1 %	96,1 %
<b>T.-N.-L.</b>	96,6 %	106,0 %	97,9 %	96,8 %	96,5 %	102,1 %
<b>Î.-P.-É.</b>	*	*	*	*	*	*
<b>N.-É.</b>	93,6 %	95,1 %	98,7 %	99,8 %	99,6 %	100,8 %
<b>N.-B.</b>	94,1 %	98,2 %	98,8 %	95,7 %	98,9 %	97,7 %
<b>Qué.</b>	99,1 %	97,1 %	96,9 %	96,9 %	97,4 %	97,6 %
<b>Ont.</b>	93,2 %	95,4 %	95,1 %	97,0 %	98,7 %	95,3 %
<b>Man.</b>	89,2 %	91,0 %	99,3 %	97,9 %	93,3 %	94,6 %
<b>Sask.</b>	93,2 %	98,4 %	101,4 %	101,7 %	103,6 %	99,6 %
<b>Alb.</b>	91,5 %	99,3 %	97,5 %	94,7 %	94,9 %	96,7 %
<b>C.-B.</b>	100,5 %	92,9 %	95,0 %	96,4 %	97,3 %	93,2 %

*Calculs effectués d'après l'Enquête sur le personnel enseignant à plein temps travaillant dans les universités et collèges canadiens de Statistique Canada.*

*\* Aucun résultat fiable en raison des nombres peu élevés.*

professeurs titulaires, on observe un léger rétrécissement, en 2006, lorsqu'on tient compte de l'âge, la proportion passant de 94,8 à 95,5 p. 100. L'écart est resté le plus large aux rangs les plus élevés, l'âge et l'ancienneté n'y étant apparemment pour rien une fois franchi l'échelon de chargé de cours.

## Écart salarial selon la province

L'écart salarial entre hommes et femmes à chaque rang professoral varie d'une province à l'autre. En 1986, les professeures titulaires gagnaient 88 p. 100 de ce que touchaient leurs homologues masculins à Terre-Neuve-et-Labrador et un peu plus de 97 p. 100 au Nouveau-Brunswick (tableau 6). En 2006, ces chiffres avaient atteint 96 et 99 p. 100 respectivement. Cependant, l'écart salarial entre hommes et femmes à ce rang ne s'est rétréci que dans cinq provinces durant ces deux décennies : Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Ontario et Colombie-Britannique. C'est au Manitoba que le plus grand écart a été observé en 2006, les gains des femmes y

correspondant à un peu moins de 92 p. 100 de celui des hommes occupant un tel poste.

Quant aux professeures agrégées, l'écart entre leurs gains et ceux de leurs homologues masculins n'a pas beaucoup changé en 20 ans, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard. Si les données issues de cette province doivent être analysées avec prudence vu le petit nombre de professeures et de professeurs qui s'y trouvent, on ne peut passer sous silence le fait que les salaires des professeures agrégées y ont perdu du terrain, étant pratiquement égaux à ceux des hommes en 1986 mais ayant chuté à un peu plus de 92 p. 100 de ceux des professeurs agrégés en 2006.

De même, l'écart salarial entre professeurs adjoints et professeures adjointes variait légèrement d'une province à l'autre entre 1986 et 2006. Des progrès ont été réalisés à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et au Québec, mais aucun changement véritable n'a été observé à Terre-Neuve-et-Labrador, au Manitoba et en Saskatchewan, tandis que le fossé s'est élargi au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique.

L'âge tenu en compte, l'écart salarial entre

**TABEAU 7 Répartition du personnel académique à temps plein, selon la discipline principale et le sexe, 1986 et 2006**

	1986		2006	
	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes	% de femmes
Agriculture et biologie	85,5 %	4,5 %	72,3 %	27,7 %
Éducation	74,8 %	25,2 %	50,1 %	49,9 %
Génie	98,4 %	1,6 %	88,0 %	12,0 %
Beaux-arts et arts appliqués	79,5 %	20,5 %	58,1 %	41,9 %
Santé	36,0 %	64,0 %	35,4 %	64,6 %
Sciences humaines	79,5 %	20,5 %	58,7 %	41,3 %
Mathématiques	94,9 %	5,1 %	84,8 %	15,2 %
Sciences sociales	84,6 %	15,4 %	65,2 %	34,8 %

*Calculs effectués d'après l'Enquête sur le personnel enseignant à plein temps travaillant dans les universités et collèges canadiens de Statistique Canada.*

hommes et femmes se rétrécit dans la plupart des provinces. L'âge joue un rôle primordial en particulier chez les titulaires à Terre-Neuve-et-Labrador, seule province où les professeures titulaires gagnent en moyenne plus que leurs collègues masculins une fois l'âge considéré. En revanche, celles du Manitoba ne gagnent en moyenne que 91 p. 100 du salaire des hommes, même une fois l'âge tenu en compte, tandis qu'au Québec et en Colombie-Britannique, l'écart salarial entre hommes et femmes s'élargit une fois l'âge pris en considération.

Quant aux professeures agrégées, en Saskatchewan, elles gagnaient en moyenne un peu plus que leurs collègues masculins en 1996 et en 2006, si l'on tient compte de l'âge. L'écart se rétrécit dans seulement trois

provinces lorsqu'il est mesuré en fonction de l'âge : en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Saskatchewan, et dans seulement cinq provinces dans le cas des professeures adjointes : Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Québec, Manitoba et Alberta.

### Salaires des hommes et des femmes, selon la principale discipline enseignée

Un dernier facteur pourrait aider à expliquer la différence dans les salaires moyens des hommes et des femmes : la principale discipline ou matière enseignée. Les salaires varient selon la discipline et lorsque les hommes et les femmes ne sont pas répartis également entre les matières,

**TABEAU 8 Salaire des professeures comme % du salaire des professeurs, selon le rang, 1986 et 2006**

	1986		2006	
	Pourcentage réel	Selon une répartition égale théorique entre les disciplines	Pourcentage réel	Selon une répartition égale théorique entre les disciplines
Professeure titulaire	94,5 %	94,7 %	94,8 %	96,0 %
Professeure agrégée	95,4 %	96,4 %	96,9 %	97,9 %
Professeure adjointe	96,1 %	96,1 %	96,2 %	98,2 %

*Calculs effectués d'après l'Enquête sur le personnel enseignant à plein temps travaillant dans les universités et collèges canadiens de Statistique Canada.*

cela influe sur l'écart salarial moyen global. Le tableau 7 montre qu'en 1986, les femmes étaient clairement moins présentes que les hommes en génie et en mathématiques, n'étant majoritaires que dans les sciences de la santé en tant que professeures titulaires. En 2006, si elles avaient gagné beaucoup de terrain, elles continuaient de représenter une petite minorité en génie et en mathématiques.

Pour voir à quel point ces différences entre les disciplines pourraient expliquer l'écart salarial entre les sexes, le tableau 8 compare l'écart moyen selon le rang et une répartition théorique égale entre hommes et femmes dans toutes les disciplines. Les résultats obtenus correspondent aux conclusions des études antérieures : les différences entre les disciplines ne sont pratiquement pas en cause dans l'écart salarial total, à peine 1 p. 100 de celui-ci leur étant attribuable en moyenne<sup>4</sup>.

Ainsi, la répartition différente des professeures et professeurs titulaires selon la matière n'a à peu près pas eu d'effet en 1986, rétrécissant l'écart de seulement 0,2 p. 100. Mais en 2006, le rétrécissement était beaucoup plus marqué, atteignant 1,2 p. 100. D'après une étude récente, cela pourrait s'expliquer par une variation croissante des salaires du professorat entre les disciplines, les hausses salariales étant particulièrement fortes dans celles où les femmes sont sous-représentées<sup>5</sup>.

Au rang de professeur agrégé, si les hommes et les femmes avaient été répartis également entre les disciplines en 1986 et en 2006, l'écart salarial entre eux se serait rétréci de 1 p. 100. Fait intéressant, aucun changement n'a été observé en 1986 au rang de professeur adjoint, mais la différence aurait été de 2 p. 100 en 2006. Il s'avère donc que la répartition inégale des hommes et des femmes entre les disciplines serait la cause d'un mince écart salarial entre les sexes, lequel s'accroît néanmoins depuis quelques années.

## Conclusions

L'écart salarial entre professeurs et professeures d'université, une fois tenu en compte le rang professoral et l'âge, s'est quelque peu rétréci ces 20 dernières années. Un écart persiste, pourtant, et il ne saurait être dû au rang ni à l'âge. Chez les professeures titulaires, par exemple, les gains moyens sont inférieurs d'environ 4,5 p. 100 à ceux de leurs homologues masculins. Si l'écart est beaucoup moindre que les 11 p. 100 observables lorsqu'on ne tient pas compte du rang ni de l'âge, il demeure important car il représente chaque année près de 8 000 \$ en moins pour les femmes. Qui plus est, l'écart salarial s'élargit à mesure que les hommes et femmes du même âge montent dans les rangs professoraux. Ainsi, les chargées de cours gagnent en deça de 1 p. 100 de moins que les hommes au même rang, mais l'écart est porté à 4,5 p. 100 pour les professeures titulaires. Notre analyse montre aussi que le rang et la principale discipline d'enseignement n'y sont pratiquement pour rien dans l'écart salarial moyen entre les sexes.

Comment, donc, expliquer cet écart? Il y a certes une discrimination manifeste, mais ce sont probablement les structures salariales et les procédures universitaires qu'il faut pointer du doigt, car elles désavantagent les femmes dans l'ensemble. Toute différence dans un salaire de départ négocié, si petite soit-elle à l'origine, prend de l'ampleur avec le temps et entraîne un écart salarial important en fin de carrière. La plupart des structures salariales universitaires prévoient aussi des suppléments concurrentiels et des primes au mérite, pour lesquels les femmes font peut-être l'objet de discrimination.

Les femmes sont peut-être aussi désavantagées par les grilles salariales universitaires traditionnelles, lesquelles multiplient les échelons successifs. La vaste amplitude de la

courbe de rémunération à vie propre à ces systèmes de rémunération tend à profiter aux personnes qui restent en poste le plus longtemps. Comme les femmes sont davantage susceptibles d'interrompre leur carrière pour des raisons liées aux enfants, elles gravissent les échelons moins rapidement que leurs collègues masculins et touchent ainsi des gains moindres.

Nous pouvons tirer des leçons importantes de cette analyse. D'abord, les universités devraient se soucier davantage de l'égalité entre les sexes lorsqu'elles recrutent, particulièrement dans les matières où les femmes ont toujours été sous-représentées.

Ensuite, les universités et les associations

de personnel académique doivent non seulement veiller à ce que les salaires soient plus équitables à l'embauchage, mais aussi chercher à trouver une solution au fait que même si les femmes sont relativement sur un pied d'égalité avec les hommes au début de leur carrière, l'écart salarial s'accroît avec l'expérience et l'avancement dans les rangs.

Établissements et associations devront par ailleurs se demander si et comment les primes de mérite et les grilles salariales actuelles contribuent à accroître l'écart, surtout en fin de carrière. Enfin, le milieu académique devrait explorer des systèmes salariaux qui favoriseront davantage la parité. ■

## Notes

1. Statistique Canada, *Salaires horaires moyens des employés selon certaines caractéristiques et professions, données non désaisonnalisées, par province*, [s.d.]. Disponible aussi par Internet à l'adresse <http://www40.statcan.ca/102/cst01/labr69a-fra.htm> (consulté le 7 février 2011).

2. M. Drolet, *L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, no 157, janvier 2001. (No 11F0019MIF2001157 au catalogue)

3. Voir C. Warman, F. Wooley et C. Worswick, « The Evolution of Male-Female Wages Differentials in Canadian Universities: 1979-2001 », *Canadian Journal of Economics*, vol. 43, no 1, 2001, p. 347-372; M. Gunderson, « Male-Female Wage Differentials: How Can That Be? », *Canadian Journal of Economics*, vol. 39, 2006, no 1, p. 1-21; M. Ornstein et P. Stewart, « Gender and faculty pay in Canada », *Canadian Journal of Sociology*, no 21, 1996, p. 461-481.

4. M. Ornstein, P. Stewart et J. Drackich, « The Status of Women Faculty in Canadian Universities », *Revue trimestrielle de l'éducation*, Ottawa, Statistique Canada, vol. 5, no 2, 1998, p. 7-29.

5. Warman et autres, *op. cit.*, p. 370.





