

**N° 96-09 au catalogue**

**LE NIVEAU DE SCOLARITÉ : FACTEUR DÉTERMINANT  
DE L'AUTONOMIE ET L'AUTORITÉ EN MILIEU DE  
TRAVAIL**

Numéro d'enregistrement du produit 75F0002M

Décembre 1996

George Butlin, Centre des statistiques sur l'éducation

Jillian Oderkirk, Centre des statistiques sur l'éducation

La série de documents de recherche de l'EDTR est conçue en vue de communiquer les résultats des études ainsi que les décisions importantes ayant trait à l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Ils sont offerts en français et en anglais. Pour obtenir une description sommaire des documents disponibles ou un exemplaire de ces documents, communiquez avec Philip Giles, EDTR, par la poste à Édifice Jean-Talon, 7<sup>e</sup> étage, section C6, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), Canada, K1A 0T6; par INTERNET: GILES@STATCAN.CA; par téléphone au (613) 951-2891; ou par télécopieur au (613) 951-3253.



## SOMMAIRE

Les niveaux de scolarité élevés sont, de façon constante, associés à des emplois supérieurs et bien rémunérés. La qualité de la vie professionnelle, toutefois, ne se mesure pas uniquement par la catégorie d'emploi ou par le montant du chèque de paie. Elle se définit également par la portée du rôle de l'employé et par la capacité de celui-ci à exercer son autorité sur les autres à titre de superviseur ou de gestionnaire de même que par la possibilité de participer à l'élaboration de politiques, à l'établissement du budget, à la dotation en personnel et à d'autres types de prise de décisions.

Les résultats de l'analyse des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993 et de l'Enquête sociale générale de 1994 indiquent que, à quelques exceptions près, l'éducation est l'un des meilleurs prédicteurs de la capacité à obtenir un emploi offrant de l'autonomie et permettant l'exercice d'une autorité en milieu de travail. Ce constat reste valide même lorsque l'incidence d'autres facteurs influant aussi sur l'accès à ces types d'emploi, notamment le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, le nombre d'années d'expérience et le secteur d'activité, est prise en considération.



## TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. Introduction	1
2. Données et méthodologie	2
3. Définition de l'autonomie et de l'autorité en milieu de travail	4
4. Résultats	6
Bibliographie	26
Annexe : Tableaux de données	28



## 1. INTRODUCTION

Les niveaux de scolarité élevés sont, de façon constante, associés à des emplois supérieurs et bien rémunérés. Malgré certains débats sur une réduction possible de l'écart entre la rémunération des diplômés de l'enseignement postsecondaire et celle des diplômés de l'enseignement secondaire [voir Freedman et Needles (1991) de même que Morissette, Myles et Picot (1993)], des études récentes confirment l'existence d'un rapport positif, solide et constant entre l'éducation et la rémunération tant chez les jeunes diplômés que chez les travailleurs plus âgés. [Voir Little (1995) de même que Beach et Slotsve (1993)]

La qualité de la vie professionnelle, toutefois, ne se mesure pas uniquement par la catégorie d'emploi ou par le montant du chèque de paie. Il faut également tenir compte du degré variable de la délégation des rôles et des responsabilités en milieu de travail, la «division sociale du travail». [Voir Coish (1993)] Ce concept couvre la portée du rôle de l'employé et la capacité de celui-ci à exercer son autorité sur les autres à titre de superviseur ou de gestionnaire de même que la possibilité de participer à l'élaboration de politiques, à l'établissement du budget, à la dotation en personnel et à d'autres types de prise de décisions.

Les personnes occupant un emploi qui se caractérise par des fonctions de supervision, de gestion et de prise de décisions ont la possibilité d'acquérir des compétences transposables dans d'autres organisations, notamment des aptitudes en matière de direction, de communication, d'organisation et de gestion. [Voir Manley (1995) pour une discussion plus détaillée des compétences professionnelles polyvalentes.] De plus, à titre de superviseurs et de gestionnaires, ces employés peuvent avoir plus souvent l'occasion d'établir des rapports avec autrui, ce qui peut accroître leurs possibilités d'avancement professionnel. Par conséquent, sur un marché du travail de plus en plus concurrentiel, ceux dont le rôle au sein de l'organisation se caractérise par des

responsabilités en matière de supervision, de gestion et de prise de décisions pourraient se trouver en meilleure position sur le plan de l'avancement professionnel et face à la perte de leur emploi.

Les résultats de l'analyse des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993 et de l'Enquête sociale générale de 1994 indiquent que, à quelques exceptions près, l'éducation est l'un des meilleurs prédicteurs de la capacité à obtenir un emploi offrant de l'autonomie et permettant l'exercice d'une autorité en milieu de travail. Ce constat reste valide même lorsque l'incidence d'autres facteurs influant aussi sur l'accès à ces types d'emploi, notamment le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, le nombre d'années d'expérience et le secteur d'activité, est prise en considération.

## **2. DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE**

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête-ménage longitudinale menée par Statistique Canada. Elle vise à cerner les transformations au chapitre du bien-être économique des particuliers et des familles au fil des ans de même que les facteurs déterminants de ce bien-être. Les personnes initialement retenues aux fins de l'enquête sont interviewées une ou deux fois par année pendant six ans; ces interviews permettent de recueillir des renseignements sur leur expérience du marché du travail, leur revenu et leurs caractéristiques familiales. La première année de référence de l'enquête remonte à 1993. L'échantillon initial est tiré de l'échantillon de l'Enquête sur la population active au début de la composition de chaque panel. Dans le cas du premier panel, l'échantillon se composait d'environ 15 000 ménages comptant quelque 31 000 adultes âgés de 15 ans et plus.

Pour analyser l'autonomie et l'autorité en milieu de travail à la lumière des données de l'EDTR, on a limité la population observée aux travailleurs occupant un emploi rémunéré à temps plein qui n'étudiaient pas à temps plein au cours de l'année de référence. Dans la mesure où cette enquête recueille des renseignements sur tous les emplois occupés par les répondants en 1993, on a retenu aux fins de l'analyse l'emploi à temps plein totalisant le nombre d'heures de travail le plus élevé. Les travailleurs autonomes ont été exclus de l'analyse puisque, par définition, ils jouissent d'une autonomie et exercent une autorité dans leur milieu de travail. Les étudiants à temps plein ont été exclus de l'analyse parce qu'un emploi à temps plein ne constituait pas leur principale activité au cours de l'année de référence.

L'Enquête sociale générale (ESG) a été lancée en 1985 dans le but de suivre les transformations des conditions de vie et du bien-être des Canadiens et d'obtenir des renseignements au sujet des enjeux sociaux présentant un intérêt immédiat ou nouveau. L'ESG de 1994 portait principalement sur l'éducation, le travail et la retraite. Quelque 11 500 personnes ont été interviewées au cours d'une période de douze mois allant de janvier à décembre 1994. Comme dans le cas de l'EDTR, la population observée dans le cadre de l'ESG se composait de travailleurs occupant un emploi rémunéré à temps plein.

Des modèles de régression logistique ont été élaborés pour estimer la force relative des variables susceptibles de prédire l'autonomie et l'exercice de l'autorité en milieu de travail, notamment le sexe, l'âge, le secteur d'activité, le nombre d'années d'expérience pour l'employeur actuel et le nombre d'employés au sein de l'ensemble des établissements de l'entreprise. Dans ces modèles, les coefficients de chacune des variables prédictives représentent l'augmentation ou la diminution relative des probabilités de jouir d'autonomie et d'exercer une autorité dans le milieu de travail, l'effet des autres variables prédictives comprises

dans le modèle étant neutralisé. Dans la mesure où les données de l'EDTR et de l'ESG proviennent d'enquêtes caractérisées par un plan de sondage complexe, les poids ont été corrigés avant l'exécution des tests de signification pour tenir compte des probabilités inégales de sélection. Cette correction consiste à diviser la variable du poids par la moyenne du poids attribué à la population visée par le modèle. Ce redressement ne permet pas de corriger le biais potentiel résultant de la stratification et de la répartition en grappes dans le plan de sondage.

### **3. DÉFINITION DE L'AUTONOMIE ET DE L'AUTORITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL**

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) comprend des questions permettant de mesurer l'autorité dans le milieu de travail. Ces questions ont été élaborées, entre autres, à la lumière d'un atelier tenu à Statistique Canada en avril 1993 [voir Coish (1993)]. Des sociologues de plusieurs universités qui conseillent Statistique Canada sur la conceptualisation et sur la mesure de l'autorité et de la prise de décisions en milieu de travail participaient à l'atelier. Les principales dimensions de l'autonomie et de l'autorité [voir Wright et al. (1982), Hunter et Manley (1986), Black et Myles (1986), Clement (1990) et Manley (1995)] sont présentées ci-dessous, suivies des questions correspondantes tirées de l'EDTR et de l'Enquête sociale générale (ESG). Les renseignements accompagnant les principales dimensions de l'autonomie et de l'autorité sont tirés de Boyd, Mulvihill et Myles (1991).

#### **1) Prise de décisions et fonctions de direction**

Ces fonctions comprennent la participation à l'élaboration de politiques, à la dotation en personnel et à l'établissement du budget.

*EDTR : L'an dernier à cet emploi, a-t-il (elle) pris des décisions au sujet du budget ou de l'embauche de personnes? (Oui/non)*

*Le travail qu'il (elle) faisait à cet emploi était-il un travail de gestion? (Oui/non)*

## **2) Autodéfinition du niveau de direction**

*EDTR : Est-ce qu'il (elle) occupait un poste de cadre dirigeant, de cadre supérieur, de cadre intermédiaire ou de cadre inférieur? (Dirigeant, supérieur, intermédiaire, inférieur)*

Aux fins de la présente analyse, les répondants ayant déclaré être des cadres dirigeants ou des cadres supérieurs ont été considérés comme occupant l'échelon le plus élevé de l'administration.

## **3) Autorité et fonctions de supervision**

*EDTR : L'an dernier à cet emploi, supervisait-il (elle) le travail d'autres employés? (Oui/non)*

## **4) Pouvoir d'approbation**

Ce pouvoir comprend la capacité d'exercer une influence sur la rémunération ou sur la promotion des employés supervisés et le pouvoir de congédier les employés supervisés ou de leur adresser un avertissement formel.

*EDTR : Jouait-il (elle) un rôle dans la décision d'accorder des augmentations de salaire ou des promotions? (Oui/non)*

## **5) Autorité en matière de définition des tâches**

Cette responsabilité couvre la définition directe des tâches devant être exécutées par les employés supervisés de même que le rythme de travail.

*EDTR : Décidait-il (elle) directement du travail que devaient accomplir les personnes qu'il (elle) surveillait? (Oui/non)*

Les réponses à cette question correspondent à peu près aux réponses obtenues à la question : «L'an dernier à cet emploi, supervisait-il (elle) le travail d'autres employés?». Par conséquent, cette variable n'a pas été retenue dans l'analyse.

## **6) Autonomie**

Ce terme caractérise les personnes qui conçoivent les aspects importants de leur travail et qui mettent des idées en pratique.

*ESG : Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante?*

*Il y a beaucoup de liberté quant à la façon d'accomplir votre travail?*

*(D'accord/en désaccord)*

*Est-ce que c'est plutôt ou fortement? (Plutôt/fortement)*

Dans le cadre de la présente étude, les répondants ayant déclaré être quelque peu ou fortement en accord avec l'énoncé ont été considérés comme ayant de l'autonomie.

## **4. RÉSULTATS**

**Les postes offrant des possibilités de supervision, de gestion et un pouvoir décisionnel sont limités en nombre**

L'accès à l'autonomie et à l'autorité en milieu de travail, tel que mesuré par l'obtention de postes de supervision, de gestion ou de postes caractérisés par un pouvoir décisionnel, est limité à une faible proportion des employés. Selon les résultats de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993, 29 % des travailleurs rémunérés occupaient un poste de supervision dans le cadre de leur emploi principal à temps plein, et 19 % considéraient leur emploi principal à temps plein comme un poste de gestion. (L'emploi principal s'entend de l'emploi à temps plein totalisant le nombre d'heures de travail le plus élevé.) Parmi les superviseurs, 49 % ont déclaré exercer une influence sur les décisions relatives à l'établissement du budget et à la dotation en personnel, et 39% ont déclaré exercer une influence sur les décisions se rapportant à la rémunération et aux promotions. Seulement le quart de l'ensemble des gestionnaires considèrent qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de l'administration au sein de leur organisation.

Il était possible pour les répondants de définir leur emploi comme un poste de supervision et de gestion. Globalement, 84 % des répondants qui considéraient occuper un poste de gestion se définissent également comme des superviseurs. Parmi les répondants s'étant déclarés superviseurs, 55 % estiment assumer également des fonctions de gestion.

### **Les femmes se révèlent moins susceptibles que les hommes d'accéder à des postes de supervision et de gestion**

Plus d'hommes que de femmes occupent des postes de supervision et de gestion. En 1993, 33 % des hommes ont déclaré que leur principal emploi à temps plein comportait des responsabilités de supervision, et 21 % ont déclaré occuper un poste de gestion. Chez les femmes, toutefois, le quart ont déclaré occuper un poste de supervision à titre de principal emploi à temps plein et 16 % considéraient leur emploi comme un poste de gestion.

Parmi les répondants occupant déjà un poste de supervision, une proportion plus faible de femmes que d'hommes ont déclaré que leurs fonctions leur permettaient d'exercer une influence sur les décisions relatives à l'établissement du budget et à la dotation en personnel ou sur les décisions touchant la rémunération et les promotions. En 1993, 41 % des hommes superviseurs ont déclaré exercer une influence sur les décisions se rapportant à la rémunération ou aux promotions comparativement à 36 % pour les femmes superviseuses. De même, 51 % des hommes superviseurs ont déclaré exercer une influence sur les décisions relatives à l'établissement du budget et à la dotation en personnel contre 45 % chez les femmes superviseuses.

Les différences observées entre les sexes sont encore plus frappantes parmi les gestionnaires. Si près de 30 % des hommes gestionnaires ont déclaré avoir atteint le niveau supérieur de l'administration au sein de leur organisation, seulement 17 % des femmes gestionnaires se retrouvent dans la même situation.

### **Les disparités professionnelles entre les hommes et les femmes influent sur l'accès aux postes de supervision et de gestion**

Les femmes et les hommes occupent des emplois fort différents. En 1993, plus de 80 % de l'ensemble des femmes occupant un poste rémunéré à temps plein se concentraient dans six types d'emploi seulement : travail de bureau (32 %), gestion et administration (16 %), soins infirmiers et thérapie (11%), services, exception faite des services de protection (10 %), enseignement (8 %) et vente (6 %). Les six principales professions exercées par les hommes en 1993 sont les suivantes : gestion et administration (18 %), fabrication et réparation de produits (14 %), vente (8 %), sciences naturelles, mathématiques ou systèmes informatiques (7 %), exploitation de matériel de transport (7 %) et construction

(7 %). Ces types d'activité professionnelle représentent 59 % de l'ensemble des emplois rémunérés à temps plein occupés par hommes.

Dans les six principaux types d'emploi, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de déclarer qu'ils supervisent d'autres employés. Parmi les six principaux types d'emploi occupés par des hommes, la proportion d'hommes ayant déclaré superviser d'autres employés s'est élevée à 72 % en gestion et en administration, à 53 % en sciences naturelles, en mathématiques et en systèmes informatiques et à 16 % dans le domaine de l'exploitation de matériel de transport. Dans les six principaux types d'emploi occupés par des femmes, les employées en gestion et en administration sont les plus susceptibles d'agir à titre de superviseuses (53 %), suivent les infirmières et les thérapeutes (31 %) et les femmes employées dans le secteur de la vente (27 %). Les femmes occupant des emplois dans l'enseignement arrivent en queue de liste (13 %). (Cette dernière estimation se caractérise par une forte variabilité d'échantillonnage; l'utilisateur est prié de faire preuve de circonspection.)

Parallèlement, les hommes occupant des postes classés dans les six principaux types d'emploi sont plus susceptibles que les femmes de considérer leur emploi comme un poste de gestion. (L'échantillon des femmes travaillant dans les services autres que les services de protection et dans l'enseignement qui ont déclaré agir à titre de gestionnaires s'est révélé trop petit pour en assurer la fiabilité. Il en va de même pour l'échantillon des hommes dans le domaine de l'exploitation de matériel de transport.) La proportion d'hommes ayant déclaré occuper des postes de gestion s'est élevée à 69 % en gestion et en administration, à 40 % dans le domaine des sciences naturelles, des mathématiques et des systèmes informatiques et à 9% dans le secteur de la fabrication et la réparation de produits (cette dernière estimation se caractérise par une forte variabilité d'échantillonnage; l'utilisateur est prié de faire preuve de circonspection). Dans

les six principaux types d'emploi occupés par des femmes, les employées travaillant dans le domaine de la gestion et de l'administration (51 %) et dans le secteur de la vente (20 %) sont les plus susceptibles de déclarer assumer des fonctions de gestionnaires (cette estimation se caractérise par une forte variabilité d'échantillonnage; l'utilisateur est prié de faire preuve de circonspection), alors que les femmes occupant un emploi de bureau sont parmi les catégories les moins susceptibles d'assumer de telles fonctions (9 %).

**Les hommes comme les femmes sont plus susceptibles d'occuper des postes de supervision et de gestion lorsqu'ils détiennent un diplôme universitaire**

Les employés rémunérés travaillant à temps plein et détenant un baccalauréat (y les détenteurs d'un certificat ou d'un diplôme universitaire de niveau inférieur au baccalauréat) de même que ceux détenant une maîtrise ou un doctorat étaient les plus susceptibles d'assumer des fonctions de supervision en 1993 (42 % dans les deux cas). Suivent les employés détenant un certificat d'études non universitaires et ceux ayant à leur actif une certaine formation postsecondaire (30 % pour chacun de ces groupes). Les employés n'ayant pas terminé des études secondaires sont les moins susceptibles d'occuper des postes de supervision (18 %). Dans le même ordre d'idées, plus de 30 % des employés rémunérés travaillant à temps plein et détenant un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur assument des fonctions de gestion contre moins de 20 % pour ceux qui ont atteint un niveau de scolarité inférieur. Cette relation se confirme tant pour les hommes que pour les femmes, mais reste plus marquée dans le cas des premiers.

La moitié des hommes détenant un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur agissaient à titre de superviseurs en 1993, alors que 19 % seulement des hommes n'ayant pas terminé des études secondaires occupaient des postes de cette nature. Parmi les femmes, 31 % de celles qui détenaient un grade universitaire

assumaient des fonctions de supervision comparativement à 16 % pour celles qui n'avaient pas terminé des études secondaires. Les hommes détenant un baccalauréat se sont révélés les plus susceptibles de se considérer gestionnaires en 1993 (43 %), tandis que 8 % seulement des hommes n'ayant pas terminé des études secondaires déclaraient occuper ce type de poste. Chez les femmes, 25 % des titulaires d'un baccalauréat ont déclaré assumer des fonctions de gestion comparativement à 9 % pour celles n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires (cette dernière estimation se caractérise par une forte variabilité d'échantillonnage; l'utilisateur est prié de faire preuve de circonspection).

Le rapport entre le niveau de scolarité et l'accès à des postes de supervision et de gestion peut être attribuable à la nature des professions s'offrant aux personnes très scolarisées, au type de compétences acquises à l'université ou à l'importance qu'accorde l'employeur aux titres universitaires. Bien que les différences observées au chapitre des professions exercées puissent partiellement expliquer les disparités entre les hommes et les femmes très scolarisés, d'autres facteurs influent également sur l'accès des femmes aux postes de gestion ou de supervision. Les femmes, particulièrement les femmes plus âgées, sont plus susceptibles que les hommes d'avoir travaillé à temps partiel au cours de leur carrière et d'avoir interrompu leur carrière pour élever leurs enfants ou pour assumer d'autres responsabilités familiales. Ces ruptures peuvent ralentir l'avancement professionnel des femmes. Les perceptions négatives concernant l'effet potentiel du rôle des femmes au sein du foyer sur leur rendement professionnel peuvent également freiner le cheminement de carrière de celles-ci.

**Les superviseurs très scolarisés sont les plus susceptibles d'exercer un pouvoir de décision**

Même parmi les personnes occupant déjà un poste de supervision, les détenteurs d'un grade universitaire sont plus susceptibles d'exercer un pouvoir décisionnel. Seules les femmes occupant un poste de supervision à qui l'on a demandé si elles avaient une influence sur les décisions relatives à la rémunération et aux promotions font exception à cette règle. Parmi celles-ci, la proportion des répondantes ayant déclaré exercer ce type d'influence n'augmentait pas avec le niveau de scolarité.

On observe une proportion plus élevée d'hommes superviseurs ayant déclaré prendre des décisions touchant l'établissement du budget ou la dotation en personnel parmi les détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat (69 %) que parmi les répondants ayant un niveau de scolarité moins élevé. Les hommes superviseurs n'ayant pas terminé des études secondaires sont les moins susceptibles de se croire en mesure d'influer sur l'établissement du budget ou sur la dotation en personnel (32 %). On constate une relation similaire chez les femmes superviseuses.

Parallèlement, plus de la moitié des hommes superviseurs détenteurs d'un baccalauréat ou d'un grade de niveau supérieur ont déclaré avoir une influence sur les décisions se rapportant à la rémunération et aux promotions. Les hommes occupant un poste de supervision qui n'ont pas terminé des études secondaires sont les moins susceptibles de déclarer avoir une influence dans ce domaine (26 %). Toutefois, les femmes occupant un poste de supervision et ayant atteint un niveau de scolarité élevé ne sont plus susceptibles de déclarer avoir une influence sur les décisions relatives à la rémunération et aux promotions que celles ayant un niveau de scolarité inférieur.

**Le niveau de scolarité a également une incidence sur l'accès à des postes de haute direction**

Chez les hommes, les gestionnaires détenteurs d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur sont les plus susceptibles d'atteindre l'échelon le plus élevé de l'administration au sein de leur organisation (37 %). De 20 % à 30 % des gestionnaires ayant un niveau de scolarité moins élevé ont également déclaré faire partie de la haute direction. Peu de femmes se retrouvent dans les postes de ce niveau. Par conséquent, les données ne sont disponibles que pour deux niveaux de scolarité. Les femmes gestionnaires titulaires d'un baccalauréat (25%) sont plus susceptibles de déclarer avoir un poste de haute direction que les femmes détenant un certificat d'études non universitaires (13%) (ces deux estimations se caractérisent par une forte variabilité d'échantillonnage; l'utilisateur est prié de faire preuve de circonspection).

### **La plupart des travailleurs rémunérés sont libres de choisir leurs propres méthodes de travail**

Outre l'accès à des fonctions de supervision ou les possibilités de participer à la gestion et à la prise de décisions organisationnelles, le sentiment général d'autonomie dans le milieu de travail peut représenter un facteur plus fondamental de satisfaction professionnelle. Dans le cadre de l'Enquête sociale générale de 1994, on a demandé aux employés s'ils estimaient être libres de choisir leurs propres méthodes de travail. Selon les résultats de l'enquête, la plupart des employés rémunérés travaillant à temps plein, soit 76 %, affirmaient l'être. Ce résultat est observé tant chez les hommes que chez les femmes; toutefois, les détenteurs (hommes ou femmes) d'une maîtrise ou d'un doctorat, sont les plus susceptibles de déclarer avoir ce type de liberté en milieu de travail.

Chez les femmes, 90 % des titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat ont déclaré bénéficier d'une grande marge de manoeuvre au chapitre de l'organisation de leur travail. Parmi les femmes ayant atteint un niveau de scolarité moins élevé, les

proportions varient de 69 % à 75 %. Chez les hommes, environ 85% des détenteurs d'un baccalauréat et des détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat ont déclaré avoir une grande liberté d'action dans l'organisation de leur travail. Suivent les détenteurs d'un certificat ou d'un diplôme d'études non universitaires (81 %) puis les employés ayant des niveaux de scolarité inférieurs (moins de 80 %).

**Les travailleurs âgés et expérimentés sont plus susceptibles de déclarer avoir de l'autonomie et exercer une autorité dans le milieu de travail**

Les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles d'agir à titre de superviseurs et de gestionnaires et d'exercer un pouvoir décisionnel que ne le sont les travailleurs plus jeunes. Dans certains cas, les travailleurs des groupes d'âge intermédiaires sont les plus susceptibles d'atteindre des postes offrant une autonomie et permettant d'exercer une autorité, alors que dans d'autres cas, l'accès à de tels postes tend plutôt à se produire plutôt en fin de carrière.

Les hommes dans la trentaine et dans la quarantaine sont les plus susceptibles de déclarer assumer des fonctions de supervision, alors que les hommes dans la quarantaine sont les plus susceptibles de déclarer occuper un poste de gestionnaire. L'exercice d'un pouvoir de décision se retrouve le plus fréquemment parmi les hommes superviseurs dans la quarantaine et dans la cinquantaine. Les hommes gestionnaires de ces groupes d'âge sont également les plus susceptibles d'avoir atteint l'échelon le plus élevé de la direction. Les hommes dans la cinquantaine sont les plus susceptibles d'estimer être libres d'organiser eux-mêmes leur travail.

Comparativement aux hommes, les femmes les plus susceptibles de s'estimer autonomes et de déclarer exercer une autorité en milieu de travail sont plus jeunes.

Les femmes dans la trentaine et dans la quarantaine sont les plus susceptibles d'agir à titre de superviseuses et de gestionnaires et, lorsqu'elles occupent des postes de gestion, de faire partie de la haute direction. Les femmes âgées de 25 à 29 ans occupant des postes de supervision sont les plus susceptibles de déclarer avoir une influence sur les décisions d'établissement du budget ou de dotation en personnel, alors que celles dans la quarantaine et dans la cinquantaine sont les plus susceptibles de déclarer avoir une influence sur les décisions relatives à la rémunération ou aux promotions. Les femmes âgées de 25 à 29 ans sont aussi susceptibles que celles dans la cinquantaine de s'estimer libres d'organiser elles-mêmes leur travail.

On observe, de façon constante, que les hommes et les femmes ayant à leur actif moins de trois années d'expérience professionnelle pour le compte de l'employeur actuel sont les moins susceptibles de déclarer avoir de l'autonomie et de l'autorité dans le milieu de travail. Seuls les hommes et les femmes occupant un poste de supervision et ayant déclaré influencer sur les décisions relatives à la rémunération et aux promotions font exception à cette règle. Pour ce groupe, les employés ayant moins de trois années d'expérience sont aussi susceptibles que les travailleurs plus expérimentés de déclarer exercer ce type de pouvoir décisionnel.

**Les hommes sont plus susceptibles d'avoir de l'autonomie et d'exercer de l'autorité dans les grandes entreprises; l'inverse est vrai pour les femmes**

Dans la plupart des cas, les femmes se sont révélées plus susceptibles de déclarer avoir de l'autonomie et de l'autorité en milieu de travail dans les entreprises comptant moins de vingt employés dans l'ensemble des établissements. Chez les hommes, en revanche, les employés de grandes entreprises sont les plus susceptibles de déclarer avoir de l'autonomie et de l'autorité.

C'est seulement lorsqu'on leur demande si elles occupent un poste de supervision que les femmes sont plus susceptibles de répondre par l'affirmative quand elles travaillent dans une grande entreprise. À l'inverse, c'est seulement lorsqu'on leur demande s'ils occupent un poste de haute direction au sein de leur organisation que les hommes travaillant dans de très petites entreprises sont les plus susceptibles de répondre par l'affirmative. Chez les hommes, la taille de l'entreprise n'influe pas sur la proportion des répondants déclarant être libres d'organiser eux-mêmes leur travail.

### **Les secteurs d'activité les plus propices à l'autonomie et à l'exercice d'une autorité varient**

C'est parmi les hommes travaillant dans le secteur des services aux entreprises, qui couvre les banques, les sociétés de gestion de placements, les compagnies d'assurance, les cabinets d'experts-comptables et d'avocats, les sociétés d'informatiques et les firmes d'ingénierie, que l'on observe la proportion la plus forte d'exercice d'une autorité en milieu de travail. Chez les hommes, on constate une variabilité considérable dans le classement d'autres secteurs d'activité selon la variable d'autonomie et d'autorité examinée. Toutefois, les secteurs de la distribution, notamment ceux des transports, des communications et du commerce de gros, se retrouvent invariablement parmi les secteurs les moins propices à l'autonomie et à l'exercice d'une autorité pour les hommes.

On ne peut isoler aucun secteur d'activité dans lequel les femmes sont systématiquement les plus susceptibles de déclarer avoir de l'autonomie et de l'autorité. Toutefois, le secteur des services sociaux, qui couvre les établissements d'enseignement, les bibliothèques, les hôpitaux, les cabinets médicaux et les organismes de services sociaux, se retrouve toujours parmi les

secteurs les moins propices à l'autonomie et à l'exercice d'une autorité en milieu de travail pour les femmes.

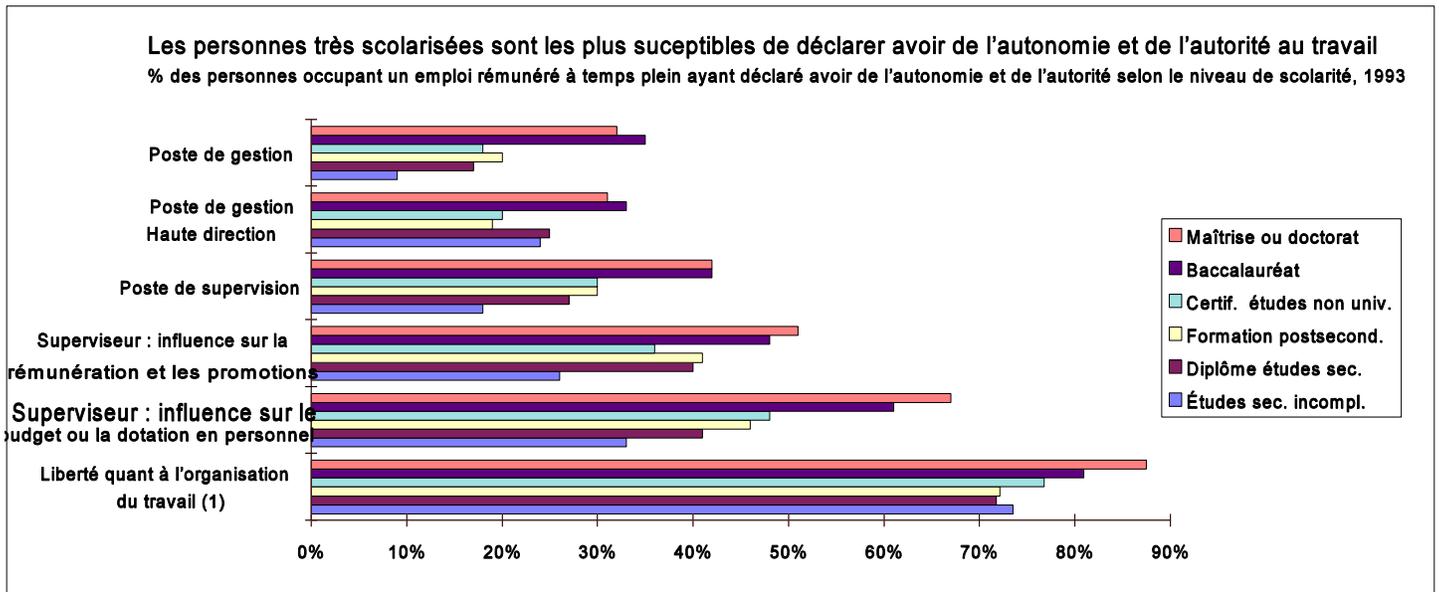
Fait intéressant, les femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur des services sociaux que dans tout autre secteur d'activité. Globalement, 29 % des femmes travaillant à temps plein en 1993 occupaient un emploi dans le secteur des services sociaux, 22 % occupaient un emploi dans le secteur des services aux consommateurs et des services de détail. Les autres secteurs employaient 16 % des femmes ou moins.

**L'effet d'autres facteurs étant neutralisé, le niveau de scolarité demeure un prédicteur fort et constant de l'autonomie et de l'autorité en milieu de travail**  
**- Résultats de l'analyse multivariée**

Les personnes ayant atteint des niveaux de scolarité plus élevés sont plus susceptibles d'occuper des postes de supervision, des postes de gestion et des postes de supervision permettant l'exercice d'un pouvoir décisionnel. D'autres facteurs comme le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, le nombre d'années d'expérience au sein de la même entreprise et le secteur d'activité peuvent, toutefois, avoir eux aussi une incidence sur l'accès à de tels postes. Pour déterminer dans quelle mesure le niveau de scolarité augmente les probabilités d'avoir de l'autonomie et de l'autorité en milieu de travail tout en neutralisant simultanément l'influence des autres facteurs mentionnés, on a conçu une série de modèles de régression logistique.

Un modèle de régression logistique a été élaboré pour chacune des six variables liées à l'autonomie et à l'exercice d'une autorité en milieu de travail. Chaque modèle comprenait des variables susceptibles de prédire si une personne jouit d'autonomie et exerce une autorité dans le milieu de travail. Pour chacune de ces

variables, une catégorie a été définie comme groupe de référence servant d'étalon pour la comparaison de toutes les autres catégories. Par exemple, les diplômés du niveau secondaire constituent le groupe de référence pour la variable du niveau de scolarité et, par conséquent, chacun des autres niveaux de scolarité est comparé à ce groupe. La probabilité estimée des détenteurs d'un baccalauréat d'occuper un poste de supervision est 2,061 fois, ou 106 %, plus élevée que celle des diplômés du secondaire, si l'effet du sexe, de l'âge, de la taille de l'entreprise, du nombre d'années d'expérience au sein de la même entreprise et du secteur d'activité est maintenu constant. Les employés qui n'ont pas terminé des études secondaires enregistrent une probabilité d'occuper de tels postes correspondant à 0,589, ou 41 %, de celle des diplômés du niveau secondaire. Des chances relatives supérieures à 1 indiquent une augmentation des probabilités, des chances relatives inférieures à 1 indiquent une réduction des probabilités, et un ratio équivalent à 1 indique une incidence nulle sur les probabilités, par rapport au groupe de référence.



(1) Données de 1994

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et de revenu de 1993 et Enquête sociale générale de 1994, données non publiées

Une fois neutralisée l'incidence du sexe, de l'âge, de la taille de l'entreprise, du nombre d'années d'expérience au sein de la même entreprise et du secteur d'activité, les résultats des six modèles de régression logistique indiquent que le niveau de scolarité reste un prédicteur fort et constant de l'autonomie et de l'autorité en milieu de travail. En d'autres termes, l'effet du niveau de scolarité sur l'accès à des postes de supervision, à des postes de gestion et à des postes permettant l'exercice d'un pouvoir décisionnel est attribuable à sa contribution propre et ne résulte pas de son association avec d'autres variables prédictives à l'étude.

**Les employés ayant suivi des études universitaires sont les plus susceptibles d'occuper des postes de supervision et de gestion, l'effet des autres facteurs étant neutralisé**

Comparativement aux diplômés du niveau secondaire, les employés rémunérés travaillant à temps plein qui ont suivi des études universitaires ont de meilleures chances d'occuper des postes de supervision et de gestion que ceux qui ont atteint un niveau de scolarité inférieur au baccalauréat. Par conséquent, les personnes ayant eu une formation universitaire sont plus susceptibles que les employés ayant atteint des niveaux inférieurs d'études postsecondaires d'occuper des emplois de ce type.

Les travailleurs ayant suivi des études universitaires ont de meilleures chances d'accéder à des postes de supervision et, notamment, à des postes de gestion que ceux qui ont terminé des études secondaires. Les détenteurs d'un baccalauréat ont 2,1 fois plus de chances d'être superviseurs que les diplômés du niveau secondaire et 3,1 fois plus de chances d'être gestionnaires. De façon analogue, les détenteurs d'un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat sont 2,1 fois plus

susceptibles que les diplômés du niveau secondaire de travailler à titre de superviseurs et 2,7 fois plus susceptibles d'assumer des fonctions de gestion.

Les employés qui n'ont pas terminé des études secondaires sont les moins susceptibles d'occuper des postes de supervision ou de gestion. Comparativement aux diplômés du niveau secondaire, ces personnes ont 41 % moins de chances d'obtenir un poste de supervision (probabilité relative de 0,59) et 59 % moins de chances d'occuper un poste de gestion (probabilité relative de 0,42).

Des modèles de régression logistique distincts ont été élaborés pour les hommes et les femmes; dans les deux cas, les détenteurs d'un grade universitaire sont plus susceptibles d'assumer des fonctions de superviseurs ou de gestionnaires.

L'augmentation des probabilités attribuable au niveau de scolarité est toutefois plus marquée pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, les chances d'occuper un poste de gestion sont 3,4 fois plus élevées pour les hommes qui détiennent un baccalauréat que pour les diplômés du niveau secondaire. Chez les femmes, cependant, les titulaires d'un baccalauréat sont seulement 2,4 fois plus susceptibles d'assumer de telles fonctions.

Fait intéressant, les femmes qui ont un certificat ou un diplôme d'études non universitaires et celles qui ont une certaine formation postsecondaire sont également plus susceptibles d'occuper un poste de supervision que les diplômées du niveau secondaire. En revanche, les hommes ayant un niveau de scolarité inférieur au baccalauréat n'ont pas des chances beaucoup plus élevées que les diplômés du niveau secondaire d'occuper de tels postes. De façon analogue, bien que les hommes et les femmes n'ayant pas terminé des études secondaires soient moins susceptibles d'accéder à des postes de supervision ou de gestion, les chances d'assumer de telles fonctions sont meilleures pour les femmes que pour les hommes.

Comme on l'a mentionné plus tôt, ces différences observées entre les sexes résultent, du moins partiellement, des différences relevées dans les professions exercées par les hommes et les femmes. D'autres facteurs, qui n'ont pas été pris en considération par le modèle, notamment l'éducation des enfants et les responsabilités familiales, influent également sur l'avancement professionnel des femmes et peuvent atténuer l'incidence du niveau de scolarité sur l'accès à des postes de gestion et de supervision.

**Compte tenu d'autres facteurs, les superviseurs ayant suivi des études universitaires sont plus susceptibles d'exercer un pouvoir décisionnel**

Les superviseurs détenant un grade universitaire sont les plus susceptibles d'avoir une influence sur les décisions touchant la rémunération ou les promotions de même que les décisions relatives à l'établissement du budget et à la dotation en personnel. Les détenteurs d'un baccalauréat ont 1,7 fois plus de chances que les diplômés du niveau secondaire de déclarer avoir une influence sur les décisions touchant la rémunération ou les promotions. Quant aux détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat, leurs chances sont 2,2 fois plus élevées que celles des diplômés du secondaire. De façon analogue, les détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat (2,9) et les détenteurs d'un baccalauréat (2,3) ont de meilleures chances que les diplômés du niveau secondaire d'influer sur les décisions relatives à l'établissement du budget et à la dotation en personnel.

Fait intéressant, les superviseurs détenant un certificat d'études non universitaires ou ayant suivi une certaine formation postsecondaire ne sont pas significativement plus susceptibles que les diplômés du niveau secondaire d'influencer les décisions relatives à la rémunération ou aux promotions. Le même groupe de superviseurs a de meilleures chances (environ 1,3) que les diplômés du secondaire d'avoir une

influence sur les décisions touchant l'établissement du budget ou la dotation en personnel.

Les gestionnaires détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat (1,7) ou d'un baccalauréat (1,8) sont plus susceptibles que les diplômés de l'enseignement secondaire d'accéder à un poste de haute direction. Les gestionnaires détenant un certificat ou un diplôme d'études non universitaires sont 27% moins susceptibles que les diplômés du secondaire d'occuper un poste de haute direction. En outre, les chances de ce groupe sont similaires à celles des gestionnaires n'ayant pas terminé des études secondaires.

**Les employés ayant suivi des études universitaires sont plus susceptibles de déclarer jouir d'une grande liberté dans l'organisation de leur travail, l'effet des autres facteurs étant neutralisé**

Comparativement aux diplômés de l'enseignement secondaire, les détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat sont les plus susceptibles de déclarer être très libres d'organiser eux-mêmes leur travail (3,0).

Les détenteurs d'un baccalauréat (1,7) tout comme les personnes ayant obtenu un certificat ou un diplôme d'études non universitaires (1,3) sont également plus susceptibles que les diplômés du niveau secondaire d'être d'accord avec cet énoncé. Les employés classés dans toutes les autres catégories de scolarité ont des chances qui ne sont pas significativement différentes de celles des diplômés de l'enseignement secondaire.

**Compte tenu d'autres facteurs, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'avoir de l'autonomie et d'exercer une autorité en milieu de travail**

Outre le niveau de scolarité, le sexe est le seul autre prédicteur ayant une incidence forte et constante sur l'autonomie et l'exercice de l'autorité en milieu de travail. Les hommes ont, de façon constante, de meilleures chances que les femmes d'avoir de l'autonomie et de l'autorité. Seule la variable touchant l'influence des superviseurs sur les décisions relatives à la rémunération ou aux promotions fait exception : les hommes et les femmes ont des chances égales d'exercer une telle influence.

Les hommes ont des chances plus de deux fois supérieures à celles des femmes d'accéder à un poste de haute direction, ils ont 1,6 fois plus de chances d'occuper un poste de supervision et 1,4 fois plus de chances d'obtenir un poste de gestion. Les hommes superviseurs sont également plus susceptibles que les femmes assumant des fonctions similaires d'avoir une influence sur les décisions relatives à l'établissement du budget et à la dotation en personnel (1,3). De plus, les hommes ont 1,3 fois plus de chances que les femmes de déclarer avoir une grande liberté d'action au chapitre de l'organisation de leur travail.

Une fois encore, comme on l'a mentionné précédemment, il se peut que les femmes soient moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes offrant de l'autonomie et permettant l'exercice d'une autorité en milieu de travail en raison des différences, réelles ou perçues, du rôle des hommes et des femmes dans la société.

**L'âge, la taille de l'entreprise, le nombre d'années d'expérience et le secteur d'activité ont des effets moins marqués et moins constants que le niveau de scolarité et le sexe sur l'autonomie et sur l'autorité**

Les employés rémunérés travaillant à temps plein et âgés de 20 à 29 ans tendent à avoir moins de chances d'avoir de l'autonomie et de l'autorité que leurs aînés âgés

de 30 à 39 ans. Cela n'est pas surprenant dans la mesure où les jeunes tendent à compter moins d'années d'expérience à leur actif. Les personnes âgées de 40 à 49 ans sont plus susceptibles que les employés plus jeunes et plus âgés d'occuper un poste de supervision ou de gestion. Les superviseurs âgés de 40 à 59 ans ont de meilleures chances que ceux âgés de 30 à 39 ans d'exercer une influence sur la prise de décisions. De façon similaire, les gestionnaires du même groupe d'âge ont de meilleures chances d'occuper un poste de haute direction.

Les employés travaillant dans de moyennes et de grandes entreprises sont plus susceptibles que ceux qui travaillent dans de petites entreprises d'assumer des fonctions de supervision. La taille de l'entreprise, toutefois, n'a pas d'incidence sur l'accès à un poste de gestion ni sur les chances des superviseurs d'exercer une influence sur la prise de décisions. Les gestionnaires travaillant dans de moyennes et de grandes entreprises sont nettement moins susceptibles que ceux qui travaillent dans de petites entreprises d'occuper un poste de haute direction.

Les personnes ayant moins de trois années d'expérience chez leur employeur actuel sont moins susceptibles que les employés ayant de trois à cinq années d'expérience d'occuper un poste de supervision ou de gestion. On observe chez les employés ayant six années d'expérience et plus des chances légèrement supérieures d'accéder à des postes de supervision ou de gestion. Les superviseurs ayant plus de seize années d'expérience à leur actif, cependant, représentent le seul groupe de superviseurs plus susceptibles que ceux qui ont de trois à cinq années d'expérience d'exercer une influence sur les décisions touchant la rémunération et les promotions et sur les décisions relatives à l'établissement du budget et à la dotation en personnel.

Les travailleurs occupant un emploi rémunéré à temps plein dans le secteur des services aux entreprises ou dans celui des services aux consommateurs et des

services de détail ont, de façon constante, de meilleures chances d'occuper des postes d'autorité et davantage de possibilités d'exercer une autorité en milieu de travail que les employés du secteur de la distribution. Les travailleurs du secteur des services sociaux, quant à eux, tendent à être moins susceptibles que les employés du secteur de la distribution d'assumer de telles fonctions.

**Les superviseurs, les gestionnaires de même que les employés jouissant d'un pouvoir décisionnel acquièrent des compétences avantageuses sur le marché du travail**

Tant pour les hommes que pour les femmes, un grade universitaire constitue un facteur clé quant à l'accession à un poste de supervision, à un poste de gestion et à un poste permettant l'exercice d'un pouvoir décisionnel en milieu de travail. Cette situation peut être attribuable à la valeur qu'accordent les employeurs aux titres universitaires ou aux types de compétences acquises dans le cadre d'une formation universitaire [voir Hunter et Leiper (1993)]. Elle peut également s'expliquer par une multitude de facteurs qui auraient d'abord incité ces personnes à poursuivre et à terminer des études universitaires, notamment des traits de personnalité propices à la vie universitaire, des antécédents de réussite scolaire et l'encouragement des parents.

Néanmoins, la possibilité d'avoir de l'autonomie et de l'autorité en milieu de travail représente un avantage pour les diplômés universitaires. En effet, les personnes qui accèdent à des postes de supervision et de gestion ont l'occasion d'acquérir des compétences qui sont transposables dans d'autres organisations et ont des possibilités accrues d'entretenir des contacts avec d'autres, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur organisation. Par conséquent, les employés qui ont de l'autonomie et de l'autorité dans leur milieu de travail peuvent être mieux

placés pour obtenir de l'avancement professionnel et pour faire face à une perte d'emploi.

## BIBLIOGRAPHIE

Beach, Charles et George Slotsve. (1993) «Polarization of earnings in the Canadian labour market». pp. 299-365, in Thomas Courchesne (éd.) *Stabilization, Growth and Distribution: Linkages in the Knowledge Era*. Kingston, Queens University Press, 1993.

Black, Don et John Myles. (1986) «Dependent Industrialization and the Canadian class structure: a comparative analysis of Canada, the United States, and Sweden». *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie* 23 (2); 157-181, 1986

Boyd, Monica, Mary Ann Mulvihill et John Myles. (1991) «Gender, power and postindustrialism». *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie* 28 (4): 409-436, 1991.

Clement, Wallace. (1990) «Comparative class analysis: locating Canada in a North American and Nordic context». *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie* 27 (4):462-486, 1990.

Coish, David. (1993) *Évaluation du contenu de l'EDTR - Série de questions portant sur le niveau décisionnel : surveillance et gestion*. Statistique Canada, Ottawa : n° 93-09 au catalogue, 1993.

Freedman, Richard et Karen Needles. (1991) *Skill differentials in Canada in an era of rising labour market inequality*. National Bureau of Economic Research. Document de travail n° 3827, 1991.

Hunter, Alfred et Jean McKenzie Leiper. (1993) «On formal education, skills, and earnings: the role of formal educational certificates in earnings determination». *Cahiers canadiens de sociologie* 18 (1): 21-42, 1993.

Hunter, Alfred et Michael Manley. (1986) «On the task content of work». *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie* 23 (1); 47-71, 1986

Little, Don. (1995) «Gains et situation vis-à-vis de l'activité des diplômés de 1990». *Revue trimestrielle de l'éducation* 2 (3); 10-20, 1995. Statistique Canada, Ottawa : n° 81-003 au catalogue.

Manley, Michael. (1995) «The intragenerational occupational task mobility of men and women». *Cahiers canadiens de sociologie* 20 (1): 1-29, 1995.

Morissette, Rene, John Myles et Garnet Picot. (1993) *What is happening to earnings inequality in Canada*. Direction des études analytiques, Document de recherche n° 60, Statistique Canada, Ottawa. 1993.

Wright, Erik Olin, Cynthia Costello, David Hachen et Joey Sprague. (1982) «The American class structure». *American Sociology Review* 47:709-726.

**ANNEXE : TABLEAUX DE DONNÉES**

**Tableau 1 : Proportion des hommes occupant un emploi rémunéré à temps plein ayant déclaré avoir de l'autonomie et de l'autorité en milieu de travail, 1993<sup>1</sup>**

	Poste de supervision	À titre de superviseur, influence la rémunération ou la promotion des employés supervisés	À titre de superviseur, influence les décisions touchant la budgétisation ou la dotation en personnel	Poste de gestion	Poste de gestion - haute direction	Grande liberté d'action quant à l'organisation de son travail <sup>2</sup>
Hommes	%	%	%	%	%	%
<b>Niveau de scolarité</b>						
Maîtrise/doctorat	49	56	69	37	37	86
Baccalauréat	50	52	63	43	37	85
Certificat/diplôme d'études non universitaires	34	37	49	20	25	81
Formation postsecondaire	32	39	49	21	23*	74
Diplôme d'études secondaires	31	41	44	18	30*	69
Études secondaires non terminées	19	26	32	8	--	75
<b>Âge</b>						
De 25 à 29 ans	28	40	43	16	--	76
De 30 à 39 ans	36	39	49	22	22	78
De 40 à 49 ans	40	45	56	29	38	79
De 50 à 59 ans	28	47	58	21	37	82
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	26	37	43	15	44	77
De 20 à 999 employés	34	43	52	21	30	80
1000 employés et plus	36	41	53	25	25	76
<b>Nombre d'années d'expérience chez l'employeur actuel</b>						
2 ans ou moins	22	39	40	13	25*	...
De 3 à 5 ans	35	39	49	22	28	...
De 6 à 16 ans	40	42	51	25	30	...
Plus de 16 ans	35	43	54	25	33	...

<b>Poste de supervision</b>	<b>À titre de superviseur, influence la rémunération ou la promotion des employés supervisés</b>	<b>À titre de superviseur, influence les décisions touchant la budgétisation ou la dotation en personnel</b>	<b>Poste de gestion</b>	<b>Poste de gestion - haute direction</b>	<b>Grande liberté d'action quant à l'organisation de son travail<sup>2</sup></b>
-----------------------------	--	--	-------------------------	---	--

<b>Secteur d'activité</b>	<b>Poste de supervision</b>	<b>À titre de superviseur, influence la rémunération ou la promotion des employés supervisés</b>	<b>À titre de superviseur, influence les décisions touchant la budgétisation ou la dotation en personnel</b>	<b>Poste de gestion</b>	<b>Poste de gestion - haute direction</b>	<b>Grande liberté d'action quant à l'organisation de son travail<sup>2</sup></b>
Extraction/transformation	29	44	49	17	30	77
Distribution	30	36	42	19	21*	78
Services aux entreprises	43	53	63	36	37	79
Services sociaux	32	34	60	19	33*	83
Administration publique	41	33	50	25	24*	81
Services aux consommateurs et services de détail	36	42	54	23	35	71

\*Forte variabilité de l'échantillonnage

<sup>1</sup> Le tableau présente la proportion des répondants ayant répondu par l'affirmative à la question ou qui se sont dits d'accord avec chacun des énoncés. Par exemple, 49 % des hommes occupant un emploi rémunéré à temps plein et détenant une maîtrise ou un doctorat ont déclaré occuper un poste de supervision, et les autres, soit 51 %, ont déclaré que l'emploi qu'ils occupent n'est pas un poste de cette nature.

<sup>2</sup> Données de 1994

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993 et Enquête sociale générale de 1994, données non publiées

**Table 2 : Proportion des femmes occupant un emploi rémunéré à temps plein ayant déclaré avoir de l'autonomie et de l'autorité en milieu de travail, 1993<sup>1</sup>**

	Poste de supervision	À titre de superviseure, influence la rémunération ou la promotion des employés supervisés	À titre de superviseure, influence les décisions touchant la budgétisation ou la dotation en personnel	Poste de gestion	Poste de gestion - haute direction	Grande liberté d'action quant à l'organisation de son travail <sup>2</sup>
Femmes	%	%	%	%	%	%
<b>Niveau de scolarité</b>						
Maîtrise/doctorat	31	38*	63	24*	--	90
Baccalauréat	31	40	56	25	25*	75
Certificat/diplôme d'études non universitaires	25	34	45	15	13*	70
Formation postsecondaire	28	44	40	18	--	69
Diplôme d'études secondaires	22	37	36	14	--	75
Études secondaires non terminées	16	--	33*	9*	--	69
<b>Âge</b>						
De 25 à 29	21	29*	54	11*	--	77
De 30 à 39	27	36	48	19	15*	72
De 40 à 49	26	43	47	19	17*	71
De 50 à 59	23	40	43	15	--	75
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	20	47	50	20	33	80
De 20 à 999 employés	25	32	43	15	14*	74
1000 employés et plus	28	35	45	16	--	70
<b>Nombre d'années d'expérience chez l'employeur actuel</b>						
2 ans ou moins	19	34	39	11	--	...
De 3 à 5 ans	25	35	47	16	--	...
De 6 à 16 ans	29	35	47	20	--	...
Plus de 16 ans	25	44	52	19	--	...

<b>Poste de supervision</b>	<b>À titre de superviseure, influence la rémunération ou la promotion des employés supervisés</b>	<b>À titre de superviseure, influence les décisions touchant la budgétisation ou la dotation en personnel</b>	<b>Poste de gestion</b>	<b>Poste de gestion - haute direction</b>	<b>Grande liberté d'action quant à l'organisation de son travail<sup>2</sup></b>
-----------------------------	---	---	-------------------------	---	--

	<b>Poste de supervision</b>	<b>À titre de superviseure, influence la rémunération ou la promotion des employés supervisés</b>	<b>À titre de superviseure, influence les décisions touchant la budgétisation ou la dotation en personnel</b>	<b>Poste de gestion</b>	<b>Poste de gestion - haute direction</b>	<b>Grande liberté d'action quant à l'organisation de son travail<sup>2</sup></b>
<b>Secteur d'activité</b>						
Extraction/transformation	15	34 <sup>*</sup>	45	11	--	71
Distribution	26	52	55	26	--	77
Services aux entreprises	26	53	44	16	--	69
Services sociaux	23	22	44	13	16 <sup>*</sup>	74
Administration publique	31	26 <sup>*</sup>	40 <sup>*</sup>	19	--	75
Services aux consommateurs et services de détail	31	39	46	20	20 <sup>*</sup>	78

<sup>\*</sup>Forte variabilité de l'échantillonnage

<sup>1</sup>Le tableau présente la proportion des répondants ayant répondu par l'affirmative à la question ou qui se sont dits d'accord avec chacun des énoncés. Par exemple, 31 % des femmes occupant un emploi rémunéré à temps plein et détenant une maîtrise ou un doctorat ont déclaré occuper un poste de supervision, et les autres, soit 69 %, ont déclaré que l'emploi qu'elles occupent n'est pas un poste de cette nature.

<sup>2</sup> Données de 1994

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993 et Enquête sociale générale de 1994, données non publiées

Tableau 3 : Chances relatives calculées à partir d'une régression logistique des variables d'autonomie et d'autorité par rapport aux variables prédictives<sup>1</sup>

	VARIABLES DÉPENDANTES <sup>2</sup>					
	Poste de supervision	À titre de superviseur, influence la rémunération ou la promotion des employés supervisés	À titre de superviseur, influence les décisions touchant la budgétisation ou la dotation en personnel	Poste de gestion	Poste de gestion - haute direction	Grande liberté d'action quant à l'organisation de son travail
PRÉDICTEURS	CHANCES RELATIVES					
<b>Niveau de scolarité</b>						
Maîtrise/doctorat	2,076	2,212	2,864	2,722	1,679*	2,982
Baccalauréat	2,061	1,708	2,337	3,099	1,823	1,738
Certificat/diplôme d'études non universitaires	1,215	0,914 <sup>ns</sup>	1,286*	1,079 <sup>ns</sup>	0,728**	1,275*
Formation postsecondaire	1,178*	1,210 <sup>ns</sup>	1,326*	1,274	0,730 <sup>ns</sup>	1,039 <sup>ns</sup>
<b>Diplôme d'études secondaires<sup>3</sup></b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>
Études secondaires non terminées	0,589	0,449	0,604	0,415	0,601*	0,940 <sup>ns</sup>
<b>Sexe</b>						
Hommes	1,575	1,046 <sup>ns</sup>	1,260	1,369	2,235	1,254
<b>Femmes</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>
<b>Âge</b>						
De 20 à 24 ans	0,699	0,433	0,371	0,360	0,338	0,715
De 25 à 29 ans	0,701	0,828 <sup>ns</sup>	0,920 <sup>ns</sup>	0,585	0,555	1,007 <sup>ns</sup>
<b>De 30 à 39 ans</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>
De 40 à 49 ans	1,108**	1,407	1,201*	1,348	2,140	1,010 <sup>ns</sup>
De 50 à 59 ans	0,841*	1,571	1,289*	1,082 <sup>ns</sup>	2,519	1,306*
De 60 à 69 ans	0,671	1,315 <sup>ns</sup>	1,106 <sup>ns</sup>	0,793 <sup>ns</sup>	3,637	1,176 <sup>ns</sup>
<b>Taille de l'entreprise</b>						
<b>Moins de 20 employés</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>
De 20 à 999 employés	1,337	0,893 <sup>ns</sup>	1,034 <sup>ns</sup>	1,009 <sup>ns</sup>	0,399	1,088 <sup>ns</sup>
1000 employés et plus	1,313	0,879 <sup>ns</sup>	1,090 <sup>ns</sup>	0,984 <sup>ns</sup>	0,288	0,811*

	Poste de supervision	À titre de superviseur, influence la rémunération ou la promotion des employés supervisés	À titre de superviseur, influence les décisions touchant la budgétisation ou la dotation en personnel	Poste de gestion	Poste de gestion - haute direction	Grande liberté d'action quant à l'organisation de son travail
PRÉDICTEURS			CHANCES RELATIVES			
<b>Nombre d'années d'expérience chez l'employeur actuel</b>						
2 ans ou moins	0,784	1,107 <sup>ns</sup>	1,031 <sup>ns</sup>	0,802	1,122 <sup>ns</sup>	non disponible
<b>De 3 à 5 ans</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	dans l'ESG
De 6 à 16 ans	1,184	1,122 <sup>ns</sup>	1,098 <sup>ns</sup>	1,169*	1,027 <sup>ns</sup>	
Plus de 16 ans	1,094 <sup>ns</sup>	1,286**	1,298**	1,209*	1,192 <sup>ns</sup>	
<b>Secteur d'activité<sup>4</sup></b>						
Extraction/transformation	0,898 <sup>ns</sup>	1,178 <sup>ns</sup>	1,205 <sup>ns</sup>	0,781	1,600	0,851 <sup>ns</sup>
<b>Distribution</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>
Services aux entreprises	1,259	1,582	1,383*	1,126 <sup>ns</sup>	1,594*	0,738*
Services sociaux	0,731	0,396	0,975 <sup>ns</sup>	0,435	1,106 <sup>ns</sup>	0,765**
Administration publique	1,214*	0,496	0,830 <sup>ns</sup>	0,840**	0,972 <sup>ns</sup>	0,774**
Services aux consommateurs et services de détail	1,678	1,294*	1,764	1,447	2,440	1,113 <sup>ns</sup>

1. Tous les modèles de régression logistique sont significatifs au seuil de  $p=0,0001$ .

2. La variable relative à la liberté d'organiser le travail est tirée de l'Enquête sociale générale de 1994, tandis que les cinq autres variables dépendantes sont tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993. Les poids de l'échantillonnage utilisés dans le cadre des deux enquêtes tiennent compte des probabilités inégales de sélection. On a effectué ce redressement en divisant la variable du poids par la moyenne du poids attribué à la population visée par le modèle. Ce redressement ne permet pas de corriger le biais potentiel résultant de la stratification et de la répartition en grappes dans le plan de sondage.

3. Les groupes de référence utilisés dans la régression logistique sont indiqués par des caractères gras et italiques de même que par des chances relatives équivalant à 1,000. Dans les résultats présentés ci-dessus, les chances relatives représentent l'incidence sur les probabilités d'avoir de l'autonomie et d'exercer de l'autorité dans le milieu de travail de toutes les catégories d'une variable indépendante par rapport au groupe de référence, l'incidence des autres variables prédictives étant neutralisée. Par exemple, dans le cas du niveau de scolarité, on estime que les détenteurs d'un baccalauréat ont des chances 2,061 fois plus élevées que celles des diplômés de l'enseignement secondaire d'occuper un poste de supervision, si l'on tient constant l'effet de l'âge, du sexe, de la taille de l'entreprise et du nombre d'années d'expérience chez l'employeur actuel. Les personnes qui n'ont pas terminé des études secondaires ont des chances estimées d'occuper un poste de supervision correspondant à 0,589 de celles des diplômés de l'enseignement secondaire. Les chances relatives supérieures à 1,0 indiquent une augmentation des probabilités estimées, tandis que des ratios inférieurs à 1,0 indiquent une diminution des probabilités estimées. Des chances relatives équivalant à 1,0 indiquent une incidence nulle sur les probabilités estimées.

4. Les six secteurs comprennent les groupes d'activité suivants : extraction et transformation (agriculture, foresterie, pêche, extraction minière, fabrication, construction et services publics); distribution (transports, communications et commerce de gros); services aux entreprises (services bancaires, services financiers, assurances, immobilier, cabinets d'avocats, syndicats et autres services aux entreprises); services sociaux (santé, éducation et assistance sociale); administration publique (gouvernements fédéral et provinciaux et administrations locales); services aux consommateurs (hébergement, restauration et services personnels) et services de détail.

Note : Pour tous les modèles présentés ci-dessus, les chances relatives indiquées sont significatives au seuil de  $p \leq 0,01$ , à moins d'indications contraires.

\* L'écart par rapport au groupe de référence est significatif au seuil de 0,01  $< p \leq 0,05$ .

\*\* L'écart par rapport au groupe de référence est significatif au seuil de 0,05  $< p \leq 0,10$ .

<sup>ns</sup> L'écart par rapport au groupe de référence n'est pas statistiquement significatif.

Table 4 : Chances relatives calculées à partir d'une régression logistique des variables de supervision et de gestion par rapport aux variables prédictives - hommes et femmes <sup>1</sup>

PRÉDICTEURS	VARIABLES DÉPENDANTES <sup>2</sup>			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	<b>Poste de supervision</b>	<b>Poste de supervision</b>	<b>Poste de gestion</b>	<b>Poste de gestion</b>
	CHANCES		RELATIVES	
<b>Niveau de scolarité</b>				
Maîtrise/doctorat	2.201	1.932	2.630	2.723
Baccalauréat	2.242	1.838	3.389	2.430
Certificat/diplôme d'études non universitaires	1.148 <sup>**</sup>	1.317	0.992 <sup>ns</sup>	1.180 <sup>ns</sup>
Formation postsecondaire	1.042 <sup>ns</sup>	1.475	1.182 <sup>ns</sup>	1.363 <sup>*</sup>
<b>Diplôme d'études secondaires<sup>3</sup></b>				
Études secondaires non terminées	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
	0.548	0.702	0.361	0.541
<b>Âge</b>				
De 20 à 24 ans	0.664	0.747 <sup>*</sup>	0.299	0.452
De 25 à 29 ans	0.708	0.688	0.607	0.531
<b>De 30 à 39 ans</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
De 40 à 49 ans	1.224	0.943 <sup>ns</sup>	1.537	1.087 <sup>ns</sup>
De 50 à 59 ans	0.797	0.907 <sup>ns</sup>	1.192 <sup>**</sup>	0.900 <sup>ns</sup>
De 60 à 69 ans	0.561	0.914 <sup>ns</sup>	1.005 <sup>ns</sup>	0.514
<b>Taille de l'entreprise</b>				
<b>Moins de 20 employés</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
De 20 à 999 employés	1.323	1.406	1.313	0.710
1000 employés et plus	1.260	1.415	1.382	0.594

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	<b>Poste de supervision</b>	<b>Poste de supervision</b>	<b>Poste de gestion</b>	<b>Poste de gestion</b>
PRÉDICTEURS		CHANCES	RELATIVES	
<b>Nombre d'années d'expérience chez l'employeur actuel</b>				
2 ans ou moins	0.713	0.902 <sup>ns</sup>	0.793*	0.798*
<b>De 3 à 5 ans</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
De 6 à 16 ans	1.139 <sup>ns</sup>	1.226*	1.092 <sup>ns</sup>	1.294*
Plus de 16 ans	1.063 <sup>ns</sup>	1.094 <sup>ns</sup>	1.091 <sup>ns</sup>	1.393*
<b>Secteur d'activité<sup>4</sup></b>				
Extraction/transformation	0.994 <sup>ns</sup>	0.578	0.951 <sup>ns</sup>	0.420
<b>Distribution</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Services aux entreprises	1.397	1.020 <sup>ns</sup>	1.677	0.540
Services sociaux	0.625	0.723*	0.412	0.322
Administration publique	1.248*	1.079 <sup>ns</sup>	0.901 <sup>ns</sup>	0.606
Services aux consommateurs et services de détail	1.571	1.644	1.746	0.851 <sup>ns</sup>

1. Tous les modèles de régression logistique sont significatifs au seuil de  $p=0,0001$ .

2. Les variables dépendantes sont tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993. Les poids de l'échantillonnage utilisés tiennent compte des probabilités inégales de sélection. On a effectué ce redressement en divisant la variable du poids par la moyenne du poids attribué à la population visée par le modèle. Ce redressement ne permet pas de corriger le biais potentiel résultant de la stratification et de la répartition en grappes dans le plan de sondage.

3. Les groupes de référence utilisés dans la régression logistique sont indiqués par des caractères gras et italiques de même que par des chances relatives équivalant à 1,000. Veuillez vous reporter à la note 3 du tableau 3 pour une discussion de l'interprétation des chances relatives.

4. Les six secteurs comprennent les groupes d'activité suivants : extraction et transformation (agriculture, foresterie, pêche, extraction minière, fabrication, construction et services publics); distribution (transports, communications et commerce de gros); services aux entreprises (services bancaires, services financiers, assurances, immobilier, cabinets d'avocats, syndicats et autres services aux entreprises); services sociaux (santé, éducation et assistance sociale); administration publique (gouvernements fédéral et provinciaux et administrations locales); services aux consommateurs (hébergement, restauration et services personnels) et services de détail.

Note : Pour tous les modèles présentés ci-dessus, les chances relatives indiquées sont significatives au seuil de  $p \leq 0.01$ , à moins d'indications contraires.

\* L'écart par rapport au groupe de référence est significatif au seuil de  $0,01 < p \leq 0,05$ .

\*\* L'écart par rapport au groupe de référence est significatif au seuil de  $0,05 < p \leq 0,10$ .

<sup>ns</sup> L'écart par rapport au groupe de référence n'est pas statistiquement significatif.