



N° 11F0019MIF au catalogue — N° 235

ISSN: 1205-9161

ISBN: 0-662-78365-4

## Document de recherche

**Direction des études analytiques  
Documents de recherche**

# L'évolution de l'écart des gains entre les sexes chez les diplômés des universités canadiennes

par Ross Finnie et Ted Wannell

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail  
24-F, Immeuble R.-H.-Coats, Ottawa K1A 0T6

Téléphone: 1 800 263-1136



*Toutes les opinions émises par les auteurs de ce document ne reflètent pas nécessairement celles de Statistique Canada.*



Statistique  
Canada

Statistics  
Canada

Canada

# **L'évolution de l'écart des gains entre les sexes chez les diplômés des universités canadiennes**

**par Ross Finnie et Ted Wannell**

**11F0019MIF N° 235**  
**ISSN : 1205-9161**  
**ISBN : 0-662-78365-4**

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail  
24<sup>e</sup> étage, Immeuble R.-H.-Coats, Ottawa, K1A 0T6  
Statistique Canada

**Comment obtenir d'autres renseignements:**

Service national de renseignements: 1 800 263-1136

Renseignements par courriel : [infostats@statcan.ca](mailto:infostats@statcan.ca)

Ce document est disponible sur Internet : ([www.statcan.ca](http://www.statcan.ca))

**Novembre 2004**

Cette recherche a été subventionnée par la Division des études sur le capital humain et l'éducation de la Direction générale de la recherche appliquée de Développement des ressources humaines Canada. Une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines a été accordée à Ross Finnie pour la réalisation d'une phase antérieure de ce travail. Des commentaires utiles ont été formulés par Richard Chaykowsi, Doug Giddings, Philip Jennings, Lisa Powell et un lecteur anonyme. Marc Frenette nous a fourni une aide précieuse pour la recherche.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2004

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, conservée dans un système de consultation ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre) sans autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence de la Division du marketing de Statistique Canada, Ottawa (Ontario), Canada K1A 0T6.

*Also available in English*

## *Table des matières*

I. Introduction.....	5
II. Les données des END et la construction des échantillons d'analyse.....	6
II.1 Les enquêtes nationales auprès des diplômés.....	6
II.2 Sélection des échantillons d'analyse .....	7
III. Courbe des gains bruts .....	8
IV. L'analyse de décomposition .....	10
IV.1 La méthode de décomposition.....	10
IV.2 Les modèles de gains sous-jacents .....	10
V. Les résultats de la décomposition.....	12
V.1 Modèles incluant la variable fictive du travail à temps partiel (toutes les cohortes).....	12
V.2 Modèles incluant le nombre habituel d'heures travaillées (cohortes de 1986 et de 1990 seulement) .....	16
VI. Conclusion.....	17
Bibliographie.....	26

## ***Résumé***

Ce document présente les résultats d'une analyse empirique de l'écart entre les gains des hommes et des femmes ayant récemment obtenu un diplôme de baccalauréat dans les universités canadiennes. L'écart total deux ans après la fin des études s'est rétréci de façon importante chez les cohortes successives de diplômés, mais il s'est élargi considérablement entre deux ans et cinq ans suivant la sortie de l'université pour toutes les cohortes. Les différences entre les variables exogènes «expliquent» de quelque 40 % à pratiquement la totalité de l'écart au cours des différentes périodes, ce pourcentage augmentant entre deux et cinq ans après la fin des études et d'une cohorte à l'autre. Ainsi, à la dernière cohorte, tout l'écart est «expliqué» deux ans après l'obtention du diplôme, et presque tout l'écart est expliqué cinq ans après, de sorte que le rendement de l'éducation sur le marché du travail (mesuré de cette manière) est en grande partie indépendant du sexe chez le dernier groupe de diplômés. Les heures de travail constituent l'influence la plus importante, tandis que l'expérience de travail antérieure, les caractéristiques de l'emploi, la situation familiale, la province de résidence et la langue ont des effets plus faibles et plus mixtes.

**Mots-clés :** l'écart des gains entre les sexes, diplômés post-secondaires, la transition études-travail

## *I. Introduction*

En raison d'une littérature relativement abondante et toujours croissante, nous en savons maintenant beaucoup au sujet de l'écart des gains entre les sexes au Canada (comme ailleurs) et de sa variation au fil du temps<sup>1</sup>. Cependant, à peu près toutes les études antérieures sont fondées sur des bases de données transversales et portent sur des travailleurs de tous les âges (et habituellement de catégories différentes), ce qui signifie que bien que nous ayons une perspective globale de la structure générale de l'écart des gains entre les sexes et de ses variations chez des travailleurs d'âges et de types différents, nous en savons beaucoup moins au sujet précisément de la façon dont cet écart évolue au cours du cycle de vie pour des cohortes données de travailleurs ou de la façon dont cette dynamique s'est modifiée avec le temps.

La contribution de cette étude est de rendre compte des résultats d'une analyse empirique de l'écart des gains entre les sexes chez des diplômés du baccalauréat dans les universités canadiennes au cours des cinq premières années suivant l'obtention de leur diplôme et de comparer cette dynamique pour trois cohortes distinctes de nouveaux diplômés. Ce travail est fondé sur les bases de données récemment accessibles de trois cycles de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) au Canada, qui comprennent de grands échantillons représentatifs de personnes qui ont terminé leur programme d'études avec succès dans des universités canadiennes en 1982, 1986 et 1990. Les données ont été recueillies au cours d'interviews effectuées deux ans et cinq ans après l'obtention du diplôme auprès de chaque groupe de diplômés (1984 et 1987, 1988 et 1991 et 1992 et 1995). La structure longitudinale intercohorte de ces bases de données—de même que leur taille, leur représentativité et l'éventail de variables disponibles—font en sorte que ces données canadiennes conviennent particulièrement bien à cette analyse focalisée et dynamique des courbes des gains des hommes et des femmes chez cet important groupe de travailleurs.

L'analyse met en lumière l'accroissement important qu'on a observé dans les niveaux des gains «de départ» chez les femmes diplômées par rapport à la baisse des gains chez les hommes, ce qui a donné lieu à un important rétrécissement de l'écart des gains entre les sexes chez ces cohortes successives de diplômés—et ce au cours d'une période de seulement huit ans (de 1984 à 1988 et à 1992). Cependant, on n'a pas constaté de changements équivalents dans les courbes de croissance des gains entre la deuxième et la cinquième année suivant l'obtention du diplôme, de sorte que l'écart entre les sexes a augmenté sensiblement de la deuxième à la cinquième année suivant l'obtention du diplôme pour chaque classe, et autant (ou plus) pour la plus récente cohorte que pour les précédentes. Il s'agit d'une constatation extrêmement intéressante et importante qui a des implications particulièrement significatives pour les courbes à plus long terme des gains des hommes et des femmes, surtout compte tenu du fait que la majeure partie de la croissance réelle des gains au cours de la vie a lieu pendant les premières années de carrière postscolaire des jeunes. En bref, les gains des femmes pourraient bien ne pas se

---

1. Les études de Gunderson (1985, 1989) et de Gunderson et Riddell (1991) présentent un bon aperçu de l'écart des gains entre les sexes au Canada du point de vue des questions pertinentes relatives aux estimations, des preuves empiriques et des questions politiques connexes. Parmi les ouvrages plus récents, il y a notamment ceux de Baker et al (1995), Christofides et Swidinsky (1994), Doiron et Riddell (1994), Kidd et Shannon (1994, 1996), Miller (1987), et Reilly et Wirjanto (1999a, 1999b).

rapprocher autant de ceux des hommes dans un contexte de cycle de vie plus complet que ne le laissent supposer les niveaux de gains qu'on observe immédiatement après l'obtention du diplôme.

Ce document présente d'abord certaines statistiques descriptives qui permettent de suivre la courbe des gains des hommes et des femmes au cours des années suivant l'obtention de leur diplôme, puis il rend compte des résultats d'une analyse de décomposition fondée sur une régression normale qui répartit la différence globale dans les gains moyens des hommes et des femmes entre la partie due aux différences dans les valeurs moyennes des variables explicatives et la partie due aux différences dans les coefficients estimatifs des modèles de gains qui y sont associés. Les variables explicatives retenues dans cette analyse comprennent le domaine d'études, l'expérience sur le marché du travail après l'obtention du diplôme, les heures de travail, le travail temporaire ou le fait d'être travailleur autonome, l'état matrimonial et la présence d'enfants ainsi que la province de résidence et la langue parlée. Nous sommes ainsi en mesure d'évaluer la contribution de ces facteurs à la structure de l'écart des gains à chaque période examinée, à son évolution entre deux et cinq ans suivant l'obtention du diplôme et à ses variations d'une cohorte à l'autre<sup>2</sup>.

## ***II. Les données des END et la construction des échantillons d'analyse***

### ***II.1 Les enquêtes nationales auprès des diplômés***

Les bases de données des enquêtes nationales auprès des diplômés (et des enquêtes de suivi), élaborées par Statistique Canada conjointement avec Développement des ressources humaines Canada, conviennent bien à cette analyse pour un certain nombre de raisons. D'abord, les fichiers des END sont représentatifs de la population nationale sous-jacente de diplômés universitaires au cours des années données et contiennent un grand nombre d'observations (dont environ 10 000 au niveau du baccalauréat), ce qui fournit d'abondants échantillons pour l'analyse<sup>3</sup>.

Ensuite, les bases de données des END comportent un élément longitudinal en raison des deux interviews effectuées auprès de chaque cohorte de diplômés deux ans et cinq ans après l'obtention du diplôme. Cet élément permet de faire une analyse dynamique de la transition des études au travail portant sur les années décisives de la carrière des diplômés, et très précisément sur la période suivant l'obtention du diplôme correspondant aux dates des deux interviews.

---

2. L'étude de Finnie et Wannell (1999) analyse divers autres résultats du début de la carrière selon le sexe.

3. Les bases de données des END sont fondées sur une méthode d'échantillonnage stratifié, la stratification étant établie selon le niveau du diplôme, la discipline et la province. Tous les résultats présentés ici sont basés sur les poids appropriés. La base de sondage a été établie à l'aide des dossiers administratifs des établissements d'enseignement sur les diplômés, et ces dossiers fournissent également des renseignements sur la scolarité, comme le programme d'études et la discipline. Les taux de réponse ont été d'environ 80 % pour chacune des premières interviews, et on a réussi à joindre environ 90 % de ces répondants pour une seconde interview. La vérification de certains résultats pour ceux qui ont été interviewés une seule fois par rapport à ceux qui ont répondu aux deux interviews indique que le biais d'échantillonnage semble minime (Finnie (2000)).

Troisièmement, l'accès à des données sur trois cohortes distinctes de diplômés—ceux qui ont terminé avec succès leurs études universitaires en 1982, 1986 et 1990—permet de comparer les résultats pour des «générations» successives au cours d'une période généralement caractérisée par d'importants changements sur le marché du travail et au cours de laquelle les gains des femmes ont généralement continué à se rapprocher de ceux des hommes, tout en actualisant également les données jusqu'à un passé assez récent.

Enfin, les bases de données des END contiennent divers agencements de variables portant sur les études, les caractéristiques de l'emploi et les données démographiques de base (telles qu'énumérées ci-dessous) des diplômés et qui sont importantes pour toute analyse de la courbe des gains.

En résumé, les trois bases de données des END permettent une analyse détaillée et dynamique des premiers résultats sur le marché du travail des diplômés universitaires canadiens pendant les premières années décisives suivant l'obtention du diplôme à partir du début des années 80 jusqu'au milieu des années 90. De plus, les données des END sont intéressantes et exceptionnelles non seulement dans un contexte canadien, mais elles sont peut-être sans égales dans le monde en ce sens qu'elles présentent les résultats d'enquêtes importantes, cohérentes, représentatives et en partie longitudinales auprès de diplômés de niveau postsecondaire qui portent sur divers éléments de la transition études-travail au cours de la dernière décennie et demie<sup>4</sup>.

## ***II.2 Sélection des échantillons d'analyse***

L'analyse exclut les diplômés qui avaient accumulé cinq années ou plus d'expérience de travail à plein temps au moment de l'obtention du diplôme ou qui avaient 35 ans ou plus à la fin de leurs études. Elle est donc axée sur des «novices» qui avaient suivi un cheminement plus ou moins conventionnel en ce qui a trait aux études et à la carrière. Ces exclusions comprennent notamment les femmes qui sont retournées aux études après avoir élevé leurs enfants ainsi que les hommes et les femmes ayant entrepris un grand «ravalement» de leurs compétences par l'éducation. Bien qu'il y ait certainement des groupes intéressants de diplômés parmi ces personnes, il est préférable de les étudier dans le cadre d'un projet distinct.

Ensuite, les diplômés qui avaient obtenu un diplôme supplémentaire au moment de l'une des deux interviews ont été exclus de l'analyse, d'abord parce que bon nombre de ces diplômés n'appartenaient plus au groupe initial de diplômés (p. ex. un bachelier pouvait avoir obtenu une maîtrise et peut-être

---

4. L'étude de Dolton, O'Neill et Sweetman (1996) est la plus proche de la présente étude sur le plan conceptuel et méthodologique en ce sens qu'ils analysent l'évolution de l'écart des gains entre les sexes chez les diplômés universitaires au Royaume-Uni en utilisant des échantillons d'hommes et de femmes qui ont terminé leurs études en 1960, 1970 et 1980 et qui ont été interviewés en 1967, 1977 et 1986. Ils emploient aussi une méthode de décomposition semblable à celle adoptée ici (bien qu'ils décomposent explicitement le *changement* dans la différence de salaire entre les sexes d'une période à l'autre plutôt que de décomposer sa structure à chaque année comme nous le faisons, ce qui permet des comparaisons directes de deux à cinq ans après la fin des études de même que d'une cohorte à l'autre), mais ils effectuent en outre une ventilation détaillée de la composante «résiduelle» qui représente la portion de l'écart qui n'est expliquée ni par les différences entre les coefficients estimatifs ni par les différences entre les valeurs des variables explicatives qui sont associés aux variables explicatives incluses dans les modèles.

avoir changé de domaine d'études) et qu'ils avaient, dans tous les cas, combiné études et travail d'une façon qui risquait d'influencer les résultats sur le marché du travail, ce sur quoi la présente analyse est axée. Une deuxième raison à cette règle de sélection est que le fait d'inclure ces diplômés aurait modifié la période entre l'obtention du diplôme et les deux dates d'interview (c'est-à-dire précisément deux ans et cinq ans après l'obtention du diplôme) qui s'applique au groupe qui n'a pas poursuivi d'autres études. Enfin, l'enquête de 1984 sur les diplômés de 1982 ne permet pas de déterminer le domaine d'études particulier (une variable importante) dans lequel tout nouveau diplôme a été obtenu.

Troisièmement, et dans le même ordre d'idées, les travailleurs à temps partiel qui ont invoqué les études comme raison de leur activité partielle sur le marché du travail ont été exclus parce qu'ils étaient encore, par définition, principalement étudiants et qu'ils n'avaient pas encore abordé pour de bon la transition études-travail. Par contre, les autres travailleurs à temps partiel ont généralement été inclus dans l'analyse, lui assurant ainsi un vaste échantillon.

Quatrièmement, les travailleurs atypiques (travailleurs non rémunérés ou travailleurs autonomes), très peu nombreux (moins de la demie de un pour cent chaque année), ont également été éliminés étant donné que la situation professionnelle, les niveaux de gains et d'autres résultats sur le marché du travail de ces travailleurs familiaux, bénévoles et autres travailleurs du même type sont différents de ceux des autres (tel que vérifié empiriquement). De même, un petit nombre de travailleurs considérés comme ayant des gains excessivement bas (les travailleurs à plein temps ayant un taux de rémunération annuel de moins de 5 000 \$) ont également été exclus.

Enfin, certaines observations ont été supprimées quand il y manquait l'information requise pour l'une ou l'autre des variables utilisées dans l'analyse, ce qui représente ici aussi un très petit nombre de suppressions.

### ***III. Courbes des gains bruts***

Le tableau 1 illustre les niveaux de gains des diplômés en dollars constants de 1995. Ils sont présentés de différentes façons : les gains moyens de tous les diplômés qui travaillaient à chacune des dates d'interview (et qui par ailleurs répondaient aux critères pertinents d'inclusion dans les échantillons); les gains moyens des travailleurs à plein temps seulement; les gains médians des mêmes groupes (tous les travailleurs et les travailleurs à plein temps seulement); et les gains moyens par quintile pour les deux groupes de travailleurs. Cependant, nous nous attachons plus particulièrement à la première série de chiffres—les gains moyens de tous les travailleurs pris ensemble—car ils offrent le meilleur contexte pour l'analyse de décomposition présentée ci-dessous. Les éléments clés des courbes examinées ici sont toutefois généralement similaires à ceux qu'on trouve dans les gains médians, les gains par quintile et les groupes de travailleurs à plein temps.

Les gains moyens des hommes diplômés étaient, comme il fallait s'y attendre, plus élevés que ceux des femmes diplômées à chaque année d'enquête. Ce qui est plus intéressant, toutefois, c'est l'ampleur de ces écarts et leurs variations dans le temps. Les tendances intercohortes favorisent manifestement les femmes diplômées : les gains des hommes diplômés ont généralement diminué avec le temps, les gains

moyens du troisième groupe de diplômés étant de 6,3 % inférieurs à ceux de la première cohorte lors de la première interview et de 8,1 % inférieurs lors de la deuxième interview (ces interviews ayant lieu à des moments à peu près comparables dans le cycle économique), tandis que les gains moyens des femmes diplômées de la troisième cohorte étaient de 6,7 % et de 2,6 % *supérieurs* à ceux de la première cohorte lors de la première et de la deuxième interview respectivement. L'écart des gains entre les sexes était donc plus étroit pour chaque cohorte subséquente par rapport à la précédente à chacune des dates d'interview.

En même temps, les données des END nous permettent de voir assez précisément comment les gains des diplômés ont augmenté au cours des premières années sur le marché du travail et—ce qui est particulièrement pertinent à cette étude—comment les taux de croissance chez les hommes diplômés ont dépassé ceux des femmes dans chaque cas : 31 % contre 21 % chez la première cohorte, 22 % contre 18 % chez la deuxième et 28 % contre 16 % chez le dernier groupe de diplômés (voir les colonnes appropriées du tableau 1). On voit donc que l'écart entre les sexes s'est généralement élargi de la première interview à la seconde pour chaque groupe de diplômés.

Plus précisément, les gains moyens des femmes représentaient 82 % et 76 % des gains des hommes lors de la première et de la deuxième interview respectivement pour la première cohorte, 84 % et 81 % de ceux des hommes pour la deuxième cohorte et 93 % et 84 % de ceux des hommes pour la dernière cohorte de diplômés, soit une progression de 82 % à 84 % et à 93 % (première interview) et de 76 % à 81 % et à 84 % (seconde interview). L'écart des gains entre les sexes deux ans après l'obtention du diplôme s'est donc réduit de 61 % au cours de la période pertinente de huit ans, mais de seulement 33 % pendant les cinq années suivant l'obtention du diplôme<sup>5</sup>.

L'écart des gains entre les sexes s'est ainsi rétréci de façon constante d'une cohorte à l'autre, mais la *croissance* de l'écart entre deux et cinq ans suivant l'obtention du diplôme a été en fait la plus importante de toutes pour la plus récente cohorte de diplômés. Autrement dit, bien que l'écart ait été plus petit au départ pour chaque cohorte successive, il a continué à s'élargir dans les années suivant l'obtention du diplôme autant pour le groupe le plus récent, ou même plus, que pour les précédents.

Par conséquent, bien que les profils de gains des femmes diplômées semblent s'être rapprochés de ceux des hommes avec chaque cohorte successive du point de vue des *niveaux* de départ, les *pentés* relatives de ces profils pourraient ne pas avoir changé de façon équivalente. Ces constatations ont des implications particulièrement intéressantes pour les profils de gains à plus long terme, car elles indiquent que la réduction à plus long terme (« permanente ») de l'écart des gains chez les cohortes récentes de diplômés serait loin d'être aussi importante que ne le suggèrent les données sur la période suivant immédiatement l'obtention du diplôme. L'analyse de décomposition nous permettra maintenant de déterminer les facteurs sous-jacents à ces tendances.

---

5. Ces différences se comparent aux écarts entre les gains allant de 0,10 à 0,40 qu'on a constatés chez d'autres groupes de travailleurs. L'écart est généralement plus important chez des groupes plus grands de travailleurs, plus petit chez des groupes plus particuliers et il se rétrécit avec le temps (Baker et al (1995), Gunderson (1985)).

## ***IV. L'analyse de décomposition***

### ***IV.1 La méthode de décomposition***

L'analyse de décomposition dont il est rendu compte ici suit essentiellement des conventions standard telles qu'adaptées aux groupes de travailleurs et aux données qui font l'objet de cette étude<sup>6</sup>. D'abord, des modèles de gains distincts ont été estimés pour les hommes et les femmes diplômés pour chaque année où il y a des données d'enquête : 1984 et 1987 pour les diplômés de 1982, 1988 et 1991 pour les diplômés de 1986 et 1992 et 1995 pour les diplômés de 1990. Les différences entre les gains moyens des hommes et des femmes ont ensuite été décomposées en une partie attribuable aux différences entre les valeurs des variables explicatives (domaine d'études, expérience de travail, province de résidence, caractéristiques individuelles, etc.) et une partie due aux différences entre les coefficients estimatifs qui y sont associés.

Les effets des différences entre les variables explicatives (la première composante de la décomposition) ont été évalués à l'aide des coefficients estimatifs des hommes, tandis que les effets des différences entre les coefficients estimatifs ont été évalués à l'aide des niveaux moyens des femmes. Comme dans toute opération de la sorte, l'algèbre de la décomposition aurait pu être inversée, mais la méthode employée nous permet de considérer cet écart du point de vue des gains moindres des femmes attribuables à des taux de rendement « discriminatoires » appliqués à leurs ensembles de caractéristiques et de leurs gains moindres attribuables à leurs différentes caractéristiques évaluées à des taux de rendement « équitables » sur le marché du travail.

### ***IV.2 Les modèles de gains sous-jacents***

Les modèles de régression sous-jacents à l'analyse de décomposition représentent les équations conventionnelles ayant servi au calcul des gains du capital humain telles qu'elles ont été adaptées à la période examinée et aux renseignements contenus dans les données des END, les gains étant considérés comme une fonction de divers ensembles de variables représentant le capital humain des personnes et les autres facteurs qui influent sur les gains (voir ci-dessous).

La variable des gains disponible dans les bases de données des END est fondée sur la question : « En travaillant votre nombre d'heures habituel, quels seraient approximativement vos gains annuels avant impôts et autres retenues à cet emploi? ». La variable représente donc ce qu'une personne gagnerait annuellement si l'emploi continuait toute l'année, peu importe la situation d'emploi réelle—ce qui équivaut en fait à un taux annuel de rémunération normalisé. C'est une mesure qui n'est pas tout à fait conventionnelle, mais qui est bien définie, intéressante sur le plan analytique et probablement bien déclarée (c'est un chiffre que les répondants doivent connaître ou qu'ils peuvent calculer assez facilement). Toutes les valeurs des gains ont été converties en dollars constants de 1995, arrondies au

---

6. Cette méthode est généralement associée à Oaxaca (1973). Voir Cain (1986) pour un aperçu général de la méthode de décomposition employée ici, Gunderson (1989) pour une autre revue générale dans le contexte de l'écart des gains entre les sexes et Gunderson (1985) et Gunderson et Riddell (1991) pour un examen des études canadiennes portant sur l'écart des gains entre les sexes.

millier le plus proche et plafonnées à la limite supérieure de 99 000 \$ qui caractérise les données de 1984 (la limite inférieure dans les six bases de données) ou à 143 035 \$ en dollars constants de 1995.

Les modèles sont sous forme log-linéaire, ce qui signifie que les coefficients estimatifs peuvent être interprétés comme l'effet proportionnel sur les gains d'un changement d'une unité dans la variable indépendante donnée (pour les petits changements), les décompositions étant formulées dans un contexte similaire. De plus, comme les niveaux de gains sont généralement assez semblables d'une cohorte à l'autre (comme on l'a vu ci-dessus), les changements dans les effets proportionnels estimés d'un groupe de diplômés à l'autre reflètent des changements à peu près semblables dans les effets en dollars absolus (réels). Cette relation directe entre le dollar proportionnel et réel devient un peu moins étroite, cependant, pour les résultats de la première interview par rapport à ceux de la deuxième, étant donné que les gains moyens augmentent considérablement au cours de cet intervalle.

Les variables explicatives incluses dans les modèles de gains sont généralement limitées à des facteurs qu'il est plus commode de considérer comme exogènes pour ne pas avoir à traiter de questions découlant d'une éventuelle endogénéité. L'industrie et la profession sont notamment omises (mais des modèles les incluant ont été estimés, et on peut les obtenir sur demande auprès des auteurs).

Par contre, les heures de travail sont incluses (soit un indicateur de temps partiel, soit une série de variables fictives indiquant diverses tranches d'heures travaillées, ces dernières convenant mieux aux données qu'une mesure fondée sur des heures continues). L'endogénéité pourrait peut-être constituer un problème ici, mais il devrait être beaucoup moins préoccupant dans un contexte où la variable dépendante représente les gains annuels plutôt que le salaire horaire<sup>7</sup>. De plus, les heures de travail ont une influence directe importante sur les gains annuels et, en fin de compte, jouent un rôle important dans l'écart des gains entre les sexes, ce qui signifie qu'il est important d'inclure ces mesures dans l'analyse. Enfin, des vérifications ont indiqué que les heures de travail n'étaient effectivement pas endogènes et qu'elles pouvaient donc être incluses sans problème dans les modèles (sous la forme spécifiée).

En outre, les modèles comprennent des variables explicatives représentant le domaine d'études, le fait de déjà détenir un diplôme supérieur au baccalauréat, l'expérience de travail postérieure à l'obtention du diplôme, la situation d'emploi temporaire ou le travail autonome, l'état matrimonial et la présence d'enfants ainsi que la province de résidence et la langue. Toutes ces variables sont définies de façon uniforme pour toutes les cohortes. Des définitions détaillées des variables incluses dans les modèles sont fournies en annexe.

---

7. Autrement dit, alors que le nombre d'heures habituellement travaillées dans une semaine est probablement une fonction du salaire horaire (théorie standard de l'offre de main d'oeuvre), on voit beaucoup moins bien pourquoi les heures travaillées seraient une fonction des gains annuels.

## ***V. Les résultats de la décomposition***

### ***V.1 Modèles incluant la variable fictive du travail à temps partiel (toutes les cohortes)***

Le tableau 2 présente le premier ensemble de résultats de la décomposition, où les heures de travail sont mesurées avec un simple indicateur de temps partiel (contrairement au groupe de référence à temps plein). Les effets associés à chacune des variables comprises dans les régressions sont groupés comme suit : valeur à l'origine; caractéristiques des études (principalement le domaine d'études, mais elles indiquent également si la personne possède déjà un diplôme supérieur au baccalauréat); expérience de travail depuis l'obtention du diplôme (variables fictives pour capter les différences dans les gains entre les travailleurs à temps plein par rapport aux travailleurs à temps partiel ou aux inactifs lors de certaines dates suivant l'obtention du diplôme); situation de travail à temps partiel dans le cadre de l'emploi actuel; autres caractéristiques de l'emploi actuel (travail autonome, poste temporaire); état matrimonial et présence d'enfants; et province et langue.

#### ***L'ensemble des effets bêta et des variables explicatives***

Conformément à la convention, les résultats sont présentés sous l'angle des effets des différences entre les coefficients estimatifs (« bêta ») et des effets des variables explicatives (« X »). Ils sont fournis au 'Total' (la dernière ligne du tableau 2) et pour chaque groupe de variables. Leur somme correspond (approximativement) aux écarts totaux des gains entre les sexes, exprimés en pourcentages, ce qui est conforme à la spécification logarithmique des modèles de gains servant au calcul des régressions<sup>8</sup>.

Si on examine d'abord les effets globaux, on constate que pour la première cohorte, les différences hommes-femmes dans les variables explicatives représentaient 41 % de l'écart total de 20 % entre les gains moyens lors de la première interview (deux ans après l'obtention du diplôme), puis elles se sont élevées à une part modérément plus élevée de 52 % de l'écart plus large de 27 % lors de la seconde interview (cinq ans après l'obtention du diplôme). Les effets ont diminué en termes absolus, mais les parts relatives des variables explicatives ont augmenté modérément pour les écarts plus petits (16 % et 23 %) chez la deuxième cohorte : elles étaient de 50 % et de 55 % aux deux dates d'interview. Le plus intéressant sans doute, c'est que les effets bêta étaient en fait de zéro pour les diplômés de 1990 lors de la première interview, ce qui indique un processus générateur de gains complètement « non discriminatoire », la part presque complète (93 %) du beaucoup plus petit écart (8 %) étant « expliquée » par la différence dans le domaine d'études, le taux de travail à temps partiel et les autres caractéristiques de l'emploi incluses dans les modèles. La part explicative ne pouvait que baisser pour l'écart plus important à la seconde interview (17 %), mais elle est demeurée élevée (74 %) et a augmenté d'un peu plus que les effets des coefficients en termes absolus.

---

8. Les écarts totaux ne sont pas exactement les mêmes que ceux suggérés par les totalisations des gains moyens mentionnées ci-dessus en raison des échantillons légèrement différents utilisés dans les régressions (les observations où il manquait les valeurs des variables explicatives ont été supprimées) et en raison de l'approximation qui est implicite dans la spécification de régression log-linéaire (les « effets en pourcentage » indiqués ne sont valables précisément que pour les petits changements dans les variables indépendantes se situant autour des moyennes empiriques).

Par conséquent, on constate deux tendances principales dans le temps. D'abord, l'augmentation de l'écart des gains entre les sexes de deux à et cinq ans après l'obtention du diplôme a été davantage le résultat des différences accrues dans les caractéristiques observables que des différences dans les rendements appliqués à ces facteurs, les effets explicatifs représentant un peu plus de la moitié à près des trois quarts de l'écart total à la seconde interview pour chaque cohorte. Ensuite, les différences entre les caractéristiques observables ont été associées à des différences légèrement plus petites entre les gains des hommes et des femmes dans chacune des deux dernières cohortes en termes absolus, tandis que les différences dues aux différences hommes-femmes dans les rendements appliqués à ces facteurs ont diminué de façon constante et assez radicale. En bref, on observe une augmentation de l'importance relative et absolue des variables explicatives au cours du temps pour une cohorte donnée et une baisse prononcée des différences inexplicables entre les gains des hommes et des femmes dans chacune des deux dernières cohortes, de sorte que pour la dernière cohorte, le processus de détermination des gains semble être entièrement, ou presque entièrement, indépendant du sexe.

### *Les effets des différentes variables*

Au premier abord, les effets bêta associés aux valeurs à l'origine représentent les différences entre les gains moyens des hommes et des femmes qui sont sans lien avec les variables explicatives incluses dans les modèles—ce sont des différences « générales » qui s'appliquent à tous les diplômés. Plus précisément, cependant, la valeur à l'origine capte les effets de l'écart entre les gains quand toutes les variables explicatives (fictives) sont à zéro. (Dans le cas présent, ceci représente un bachelier en sciences sociales ne possédant pas de diplôme supérieur obtenu précédemment, qui travaillait à plein temps à chacune des dates d'interview suivant l'obtention du diplôme et dont l'activité était vérifiée à ces dates, qui occupait un emploi permanent à plein temps, qui était célibataire et sans enfants, qui parlait l'anglais comme première langue et qui vivait en Ontario.) Les effets bêta des autres groupes de variables représentent donc les effets des différences hommes-femmes dans les coefficients estimatifs associés par rapport au groupe omis (p. ex, les femmes diplômées qui réussissent relativement moins bien dans d'autres domaines que dans la catégorie omise des sciences sociales comparativement aux hommes).

Par conséquent, si on choisissait un ensemble différent de variables omises pour les variables fictives, on obtiendrait généralement différents effets de « valeur à l'origine » ou « généraux », de même que différentes influences pour chacun des groupes particuliers de variables<sup>9</sup>. Ce n'est cependant pas le cas pour la portion explicative de l'écart, où de telles contributions variable-par-variable sont complètement sans ambiguïté (il est à noter que la valeur à l'origine a un effet nul à cet égard). Dans l'analyse qui suit, nous formulons donc des commentaires sur les effets globaux de la valeur à l'origine et la contribution de chaque groupe de variables à l'écart total entre les sexes avec la prudence qui s'impose, les

---

9. Par exemple, si les femmes réussissaient mieux que les hommes dans le domaine d'études omis (les sciences sociales dans notre cas) que dans d'autres domaines, cela aurait tendance à diminuer la contribution de l'effet de la valeur à l'origine et à augmenter celle des effets du domaine d'études par rapport à ce qui arriverait si on utilisait un des domaines d'études où les gains sont relativement faibles comme variable omise dans les modèles.

comparaisons bénéficiant de la structure cohérente des modèles—et des décompositions—au fil du temps<sup>10</sup>.

Gardant à l'esprit cette mise en garde, les effets généraux associés à la valeur à l'origine et aux catégories omises des variables fictives sont les plus importants pour la première cohorte, puis ils diminuent avec le temps. Ils sont en effet associés à des différences de gains entre les sexes de 18,7 % et de 22,8 % deux ans et cinq ans après l'obtention du diplôme pour la cohorte de 1982, à des différences de 12,9 % et de 11,0 % aux mêmes dates pour la cohorte de 1986, mais à des différences beaucoup plus faibles de 0,3 % et de 4,0 % pour le dernier groupe de diplômés. Ainsi, une forte proportion de l'écart relativement important des gains entre les sexes qui existait pour les premières cohortes de diplômés semble avoir été assez généralisée, et il en va de même d'une grande partie du rattrapage des hommes que les femmes diplômées ont accompli d'une cohorte à l'autre. Les variables des caractéristiques des études, principalement les indicateurs du domaine d'études, ont des effets mixtes sur l'écart total entre les gains. Les effets X associés indiquent que les femmes, sans doute comme prévu, sont généralement surreprésentées dans les disciplines où les gains sont habituellement faibles et que l'effet de ces différences augmente entre deux et cinq ans après l'obtention du diplôme, en particulier pour les premières cohortes. Par ailleurs, les effets bêta négatifs pour les deux premières cohortes—représentant les influences qui tendent à diminuer l'écart entre les gains—indiquent que les courbes des gains entre le groupe de référence des sciences sociales et les diplômés des autres disciplines favorisaient généralement les femmes. Autrement dit, les gains, en moyenne, ont été relativement plus élevés pour les femmes dans les autres disciplines que pour les hommes. Ce n'était toutefois plus le cas pour la cohorte de 1990, où les effets bêta du domaine d'études sont positifs.

Si on prend ensemble les effets de la valeur à l'origine et du domaine d'étude, à chaque période, au moins la moitié de l'écart des gains entre les sexes était liée aux effets de la valeur à l'origine, des autres catégories de variables omises et du domaine d'études. Autrement dit, une grande partie de l'écart des gains entre les sexes chez les nouveaux diplômés a été associée à une tendance générale chez les femmes diplômées dans un domaine d'études donné d'avoir des gains plus faibles que ceux des hommes, peu importe la nature précise des caractéristiques de leur emploi, de leur expérience de travail postuniversitaire ou de leurs caractéristiques personnelles.

De plus, cette «composante non spécifique» a augmenté sensiblement entre deux et cinq ans suivant l'obtention du diplôme, ce qui signifie qu'une grande part de l'augmentation de l'écart total des gains entre les sexes au cours de cet intervalle a été généralisée et indépendante des profils de carrière particuliers ou des caractéristiques personnelles. Par contre, le rétrécissement de l'écart des gains entre les sexes d'une cohorte à l'autre a également été généralisé—comme le montre la diminution des effets de la valeur à l'origine et des caractéristiques des études du premier aux derniers groupes de diplômés<sup>11</sup>.

---

10. Voir Jones (1983) et Oaxaca et Ransom (1999) sur ce point. Les auteurs expriment leur reconnaissance à un lecteur anonyme pour ses commentaires à ce sujet.

11. En ce qui concerne le fait que les effets bêta dépendent de la spécification précise du modèle (examiné ci-dessus), les faibles effets bêta associés aux autres groupes de variables signifient qu'une autre formulation ne changerait probablement pas ce résultat.

Un facteur spécifique continuellement important, cependant, a été le travail à temps partiel, ce qui est illustré par le fait que les semaines de travail généralement plus courtes des femmes ont fait passer leurs niveaux de gains globaux de 2,8 % à 7,0 % (selon la période particulière) sous les niveaux des hommes. De plus, les effets du temps partiel sont uniformément plus importants pour les décompositions de la seconde interview que pour les premières, ce qui signifie que les divergences entre les sexes en ce qui a trait aux modalités de travail à temps partiel ont été un facteur important dans l'élargissement de l'écart des gains entre deux et cinq ans suivant l'obtention du diplôme. Par contre, les effets bêta du temps partiel sont plus mixtes et généralement plus petits (et parfois négatifs), ce qui indique que les pénalités du travail à temps partiel du point de vue de la réduction des gains annuels ont parfois été plus fortes pour les hommes, mais plus fortes pour les femmes dans d'autres cas.

Les effets des autres variables incluses dans les modèles sont généralement plus faibles et moins uniformes au cours des différentes périodes<sup>12</sup>. Par exemple, les effets des caractéristiques de l'emploi sont assez mixtes à la première interview et, bien qu'un peu plus uniformes à la seconde interview, ils contribuent toujours assez peu à l'écart des gains entre les sexes dans chaque cas. Les résultats reflètent à la fois une proportion plus élevée d'emplois permanents et de travail autonome chez les hommes et des rendements supérieurs appliqués au travail autonome chez les hommes que chez les femmes (les effets spécifiques ne sont pas présentés).

L'influence de l'état matrimonial et de la présence d'enfants—après neutralisation de l'expérience de travail antérieure, de la situation d'emploi à temps partiel et de l'influence des autres variables incluses dans les modèles—représente des portions modérées de l'écart entre les gains pour la première cohorte (aux deux interviews) et à la cinquième année pour la deuxième cohorte, mais n'a en fait aucun effet (direct) pour la troisième cohorte. Les variables de l'expérience de travail—qui rendent compte des effets des périodes de travail à temps partiel seulement ou d'inactivité complète entre la fin des études et l'interview visée—démontrent aussi des effets variables d'une période à l'autre, les effets bêta négatifs en 1987 et en 1991 indiquant que les gains des femmes diplômées n'ont pas souffert autant que ceux des hommes des interruptions de travail à temps plein<sup>13</sup>. Les effets de la province et de la langue sont pour la plupart assez faibles, ce qui indique que la répartition des diplômés dans les provinces et les effets sur les gains qui y sont liés ont été très semblables chez les hommes et les femmes diplômés.

---

12. Ceci signifie aussi que l'interprétation des «effets généraux» de la valeur à l'origine—ou la valeur à l'origine combinée aux variables explicatives plus importantes (les études en particulier)—est moins susceptible d'être influencée par le changement des catégories omises utilisées dans les modèles de gains sous-jacents.

13. Les effets relativement faibles des variables de l'expérience peuvent être au moins en partie attribuables au caractère indirect des mesures employées, ce qui s'explique par le fait que les bases de données des END ne contiennent pas de mesures directes de l'expérience de travail suivant l'obtention du diplôme.

## ***V.2 Modèles incluant le nombre habituel d'heures de travail (cohortes de 1986 et de 1990 seulement)***

Nous passons maintenant aux modèles qui remplacent l'indicateur unique temps partiel/temps plein par une série de variables fictives représentant les heures de travail. Ces résultats sont illustrés au tableau 3. L'écart total entre les gains change à chaque année d'interview lorsqu'on ajoute les variables fictives des heures de travail, mais ce n'est que le résultat de la suppression d'observations où il manquait l'information sur les heures habituelles de travail, et les différences ne sont pas importantes.

### ***Les effets bêta et ceux des variables explicatives***

La proportion de l'écart total des gains entre les sexes qui est représentée par les effets « X » est maintenant considérablement plus grande que quand seulement la distinction temps partiel/ temps plein était permise, et dans chaque cas ces effets augmentent de la première interview à la seconde, car les heures moyennes selon le sexe diffèrent considérablement au cours des premières années sur le marché du travail.

L'effet de 5,3 % de la différence entre les heures travaillées des hommes et des femmes représente donc 30 % de l'écart total des gains entre les sexes chez les diplômés de 1986 deux ans après l'obtention du diplôme, tandis que l'effet de 8,6 % représente 38 % de l'écart considérablement plus large qu'on observait cinq ans après l'obtention du diplôme. Ces effets étaient encore plus importants pour la cohorte de 1990 : l'effet de 5,9 % représente 61 % de l'écart total entre les gains deux ans après l'obtention du diplôme, en 1992, et l'effet de 9,3 % représente 53 % de l'écart cinq ans après, en 1995. La différence entre les heures travaillées des hommes et des femmes a donc été un facteur clé dans l'écart global des gains entre les sexes et dans son augmentation au cours des premières années sur le marché du travail pour les diplômés de 1986 et de 1990, pour qui ces données sont disponibles, une constatation importante.

Ce résultat est également intéressant en ce sens qu'il démontre comment une portion considérablement plus grande de l'écart des gains entre les sexes peut être expliquée lorsqu'on dispose d'une meilleure mesure. Cela implique qu'une certaine partie de la portion de l'écart qui demeure « inexplicée » pourrait être réduite de la même façon en améliorant les autres mesures ou en ajoutant d'autres variables à l'analyse.

L'ajout des variables fictives des heures de travail influe sur les effets estimés de certaines des autres variables, mais les différences ne sont habituellement pas très importantes, et ce qui a été dit précédemment demeure généralement vrai. On aurait pu penser que les variables de la situation familiale, notamment, auraient changé de façon importante quand de meilleures mesures des heures de travail ont été incluses dans les modèles (en supposant que les effets des heures étaient au moins partiellement captés par ces autres variables en l'absence de la mesure plus précise), mais les changements sont relativement petits, en grande partie parce que les heures de travail différaient déjà considérablement chez les hommes et les femmes seuls (voir la partie qui suit).

### *Différences entre les heures de travail des hommes et des femmes*

Si on examine plus à fond l'importance des heures de travail, le tableau 4a montre qu'à chaque interview, les hommes ayant un emploi à plein temps travaillaient en moyenne au moins deux heures de plus par semaine que les femmes diplômées, et l'écart s'est accru avec le temps au sein de chaque cohorte. Chez les diplômés de 1986, les heures moyennes des hommes sont passées de 44,3 en 1988 à 45,1 en 1991, tandis que les heures des femmes sont passées de 41,8 à 42,4, de sorte que l'écart entre les heures s'est élargi de 2,5 à 2,7. Chez les diplômés de 1990, les heures moyennes des hommes sont passées de 44,7 en 1992 à 45,3 en 1995, tandis que la semaine de travail moyenne des femmes est demeurée à 41,8 heures les deux années, et l'écart entre les heures a augmenté proportionnellement, passant de 2,9 à 3,5. Les différences dans les heures travaillées étaient donc plus grandes et ont augmenté davantage avec le temps pour la dernière cohorte—allant ainsi à l'encontre de la convergence des niveaux de gains eux-mêmes chez les cohortes successives de diplômés.

La principale raison de cet écart entre les heures de travail, au sens comptable, est que beaucoup plus d'hommes que de femmes travaillaient de très longues heures (c'est-à-dire plus de 50 heures par semaine) : plus du quart des hommes employés à temps plein travaillaient plus de 50 heures par semaine dans chaque cohorte, comparativement à 17,1 % seulement des femmes diplômées en 1988 et 19,3 % en 1992 (tableau 4b). De plus, cet écart s'est élargi au cours des trois années subséquentes chez les deux groupes de diplômés : la proportion d'hommes faisant de longues heures est passée à plus de 30 % chez les deux cohortes, tandis que chez les femmes, la proportion est passée de 17 % à 20 % chez la première classe et n'a augmenté que d'un demi point chez le dernier groupe. Ainsi, dans un délai de cinq ans suivant l'obtention du diplôme, la moitié plus d'hommes que de femmes faisaient de longues heures de travail.

Il n'est pas étonnant de constater que l'écart entre les heures de travail est le plus important chez les diplômés mariés ayant des enfants. Les mères mariées ayant un emploi à plein temps travaillaient en moyenne au moins quatre heures de moins par semaine que leurs homologues masculins deux ans après l'obtention du diplôme, et la différence est passée à 5,1 heures à la seconde interview pour la cohorte de 1986 et à 6,4 heures pour la cohorte de 1990. Cependant, il y a aussi un écart appréciable chez les diplômés célibataires sans enfants. Chez la classe de 1986, les hommes seuls travaillaient en moyenne 1,8 heure de plus par semaine que leurs homologues féminines à la fois en 1988 et en 1991, et l'écart était encore plus important dans la classe de 1990 : 2,8 heures par semaine en 1992 et 2,4 heures par semaine en 1995.

### **VI. Conclusion**

Ce document rend compte des résultats d'une étude empirique qui exploite les richesses assez exceptionnelles des bases de données des enquêtes nationales auprès des diplômés afin d'analyser l'évolution de l'écart des gains entre les sexes chez les nouveaux bacheliers des universités canadiennes au cours de la dernière décennie et demie. Les principales conclusions peuvent se résumer comme suit :

- On constate un rétrécissement considérable de l'écart total des gains entre les sexes d'une

cohorte à l'autre—le résultat de l'augmentation des gains des femmes diplômées et de la diminution de ceux des hommes—mais ce rétrécissement était beaucoup plus important deux ans après la fin des études que cinq ans après, car les gains des hommes ont augmenté de façon beaucoup plus marquée que ceux des femmes au cours de cet intervalle, même chez les derniers groupes de diplômés. Ainsi, les femmes diplômées ont commencé beaucoup plus sur un pied d'égalité dans les années 90, mais leurs gains ont rapidement pris du retard sur ceux de leurs condisciples masculins, autant que dans les années précédentes.

- Une grande partie de l'écart des gains entre les sexes à chaque date d'interview et une bonne part de l'augmentation de l'écart total des gains entre deux et cinq ans suivant l'obtention du diplôme semblent avoir été de nature généralisée et sans lien avec les caractéristiques particulières de l'emploi, les profils d'expérience ou les caractéristiques individuelles. En même temps, une grande partie du rétrécissement de l'écart d'une cohorte à l'autre a également été de nature généralisée.
- On observe une augmentation de l'importance relative et absolue de la portion expliquée de l'écart entre les sexes avec le temps pour une cohorte donnée ainsi qu'une diminution prononcée des différences inexplicables (effets bêta) chez les deux dernières cohortes, qui étaient nulles ou presque nulles chez le dernier groupe de diplômés, ce qui indique donc une absence (ou presque) de différences selon le sexe dans les rendements appliqués à divers facteurs sur le marché du travail.
- Quant aux influences plus précises, les heures de travail ont été un déterminant important de l'écart entre les gains à chaque date d'interview, de même que de son augmentation au cours des années suivant l'obtention du diplôme.
- D'autres facteurs, tels que l'expérience de travail antérieure, les caractéristiques particulières de l'emploi, la situation familiale, la province de résidence et la langue parlée ont eu une influence plus réduite et généralement plus mixte sur l'écart des gains entre les sexes chez ces bacheliers.

Le résultat probablement le plus intéressant et le plus important est donc la forte augmentation de l'écart des gains entre les sexes entre deux et cinq ans suivant l'obtention du diplôme pour chaque cohorte de diplômés, laquelle s'est poursuivie alors même que l'écart initial suivant la fin des études se rétrécissait de façon importante d'une cohorte à l'autre. La question qui s'impose à l'esprit est « Pourquoi? ». En particulier, si certaines forces, que ce soit du côté de la demande ou de l'offre, ont provoqué un tel changement dans les niveaux des gains de départ, pourquoi ces mêmes forces n'ont-elles pas également agi sur les courbes de croissance des gains des hommes et des femmes?

L'une des causes de cette dynamique se trouve peut-être dans le rôle relativement important que les heures de travail semblent avoir joué dans l'écart initial entre les gains et son élargissement dans les années suivant l'obtention du diplôme. Une interprétation simple de ces résultats est que les hommes et les femmes ont pris—et, à ce qu'il semble, continuent de prendre—des décisions différentes en matière d'offre de main-d'œuvre qui ont eu des effets directs importants sur leurs niveaux de gains. En termes plus simples, les femmes ont travaillé moins d'heures que les hommes et ont été rémunérées en conséquence.

En même temps, les effets des heures de travail n'expliquent qu'une partie des courbes des gains observées et, par conséquent, nous devons continuer de chercher les autres causes sous-jacentes à cette dynamique. De plus, les heures de travail, de même que les autres facteurs « explicatifs », pourraient être eux-mêmes au moins partiellement déterminés par un ensemble plus large de processus qui pourraient comprendre diverses formes de discrimination, directement sur le marché du travail proprement dit, dans d'autres institutions (y compris les écoles et les universités) ou à un niveau social plus large. Déceler, et quantifier, de telles influences est l'un des grands défis de la recherche moderne en sciences sociales, mais représente une tâche qui dépasse le cadre de cette étude.

Par ailleurs, si le nombre d'heures de travail des femmes est continuellement inférieur à celui des hommes tout au long de leur carrière, leur expérience de travail par rapport à celle des hommes sera vraisemblablement mal évaluée—biaisée à la hausse—ce qui aura des conséquences pour d'autres analyses. Par exemple, le taux de rendement de l'expérience des femmes pourrait sembler plus faible que celui des hommes, alors que ce n'est que le reflet de la différence dans la « qualité » de l'expérience accumulée avec le temps.

En ce qui concerne l'orientation de recherches futures, il serait intéressant de voir si la vision dynamique de l'évolution de l'écart des gains entre les sexes chez ce groupe particulier de travailleurs qui est présentée ici s'avère vraie dans le cas d'autres travailleurs, au Canada ou ailleurs, en particulier parce que ces résultats laissent entrevoir une évolution future de l'écart des gains (au cours du cycle de vie) différente de celle que pourrait suggérer une perspective statique plus courante. En bref, étant donné que les gains des femmes diplômées s'élèvent et se rapprochent de ceux des hommes immédiatement après l'entrée sur le marché du travail, mais demeurent beaucoup plus stationnaires dans les années qui suivent, l'écart des gains entre les sexes se rétrécira probablement beaucoup moins à plus long terme que ne le laissent croire les premiers résultats. Une connaissance plus poussée de la structure de cette dynamique, par exemple en cernant le rôle important joué par les heures de travail comme il a été fait ici, nous aiderait manifestement à mieux comprendre les investissements en capital humain, les décisions en matière d'offre de main-d'œuvre et le fonctionnement du marché du travail dans un contexte hommes-femmes.

## **ANNEXE : DÉFINITIONS DES VARIABLES INCLUSES DANS LES MODÈLES**

### **Caractéristiques des études :**

- **Domaine d'études** : 15 groupes de disciplines, reflétant des domaines à peu près semblables en ce qui a trait à la matière traitée, à l'approche, etc. et des courbes de gains moyens comparables, comme il a été déterminé par une analyse préliminaire portant sur cette question. (Le groupe « Autre » sciences sociales (générales) est le groupe omis dans les régressions.)
- **Un diplôme de niveau supérieur obtenu précédemment** : une variable fictive indiquant que la personne détenait un diplôme de niveau supérieur (maîtrise ou doctorat) avant de terminer le baccalauréat, qui est le critère d'inclusion dans ces échantillons.

### **Expérience de travail après l'obtention du diplôme :**

- Calculée indirectement au moyen de la situation d'emploi à temps partiel et à temps plein à différents moments suivant l'obtention du diplôme—deux dates entre l'obtention du diplôme et la première interview dans le cas des régressions portant sur la première interview (octobre de l'année suivant l'obtention du diplôme (1983, 1987 et 1991) et juin de l'année suivante (1984, 19988 et 1992)) et l'ajout de la situation d'emploi lors de la première interview aux régressions portant sur la seconde interview. (Le travail à temps plein est la catégorie omise dans chaque cas.)

### **Situation d'emploi à temps partiel et heures de travail :**

- Une variable fictive indiquant que la personne travaillait normalement moins de trente heures par semaine (définition normalisée).
- Pour les diplômés de 1986 et de 1990, un ensemble de modèles distinct comprend une série de variables fictives représentant les heures habituelles de travail (ces données n'étaient pas recueillies pour les diplômés de 1982). On a utilisé ces variables fictives plutôt que le nombre d'heures pour deux raisons : cette spécification permet de tenir compte des effets non linéaires et/ou des effets de seuil, alors que l'inclusion d'une variable linéaire des heures a tendance à introduire différents effets d'échelle (essentiellement le déplacement de la valeur à l'origine) qui compliquent quelque peu les comparaisons entre les années. Les variables fictives utilisées sont : <20 heures, 20-29 heures, 30-34 heures, 35-39 heures, 40 heures (le groupe omis), 41-44 heures, 45-49 heures et 50 heures ou plus.

### **Caractéristiques de l'emploi :**

- **Situation d'emploi temporaire** : une variable fictive indiquant que la personne occupait un emploi temporaire (par opposition à un emploi permanent).
- **Travailleur autonome** : une variable fictive indiquant que la personne était travailleur autonome (par opposition à travailleur salarié).

### **État matrimonial/présence d'enfants :**

Les variables particulières incluses ici permettent de tenir compte des variations dans les effets des enfants selon l'état matrimonial :

- **Célibataire (jamais marié(e)), avec/sans enfants.**

- *Marié(e), avec/sans enfants.*
- *Veuf (veuve)/séparé(e)/divorcé(e), avec/sans enfants.*  
(*Célibataire, sans enfants* est la catégorie omise.)

**Province/Langue :**

Le choix des variables permet de tenir compte des effets de la langue de la « majorité » et de la langue de la « minorité » ainsi que des différences provinciales/régionales, la variable de la langue représentant la première langue parlée (la mesure de la langue la plus clairement définie et uniforme dans les données des END) :

- *Canada atlantique, Québec, Ontario, Manitoba/Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique et les territoires* : une série de variables-indicateurs représentant la province de résidence actuelle du diplômé (l'*Ontario* est la catégorie omise).
- *Québec-Anglophone* : rend compte de l'effet d'être anglophone au Québec, ce qui laisse la variable Québec (ci-dessus) représenter (principalement) les Québécois francophones.
- *Minorité francophone* : rend compte de l'effet d'être francophone à l'extérieur du Québec, ce qui laisse les variables provinciales/régionales ci-dessus représenter les anglophones dans ces régions (en supposant un effet commun dans toutes les provinces).
- *Autre langue* : rend compte des personnes qui ne sont ni anglophones ni francophones (ici encore en supposant un effet commun dans toutes les provinces, y compris le Québec).

**Tableau 1: Gains moyens (en dollars constants de 1995)**

	Cohorte de 1982			Cohorte de 1986			Cohorte de 1990		
	1984	1987	Variation	1988	1991	Variation	1992	1995	Variation
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%
<b>Hommes</b>									
<b>Gains moyens</b>									
Tous les travailleurs	35 000	45 800	31	35 200	43 100	22	32 800	42 100	28
Travailleurs à temps plein	35 800	47 100	32	35 700	44 800	25	33 700	43 500	29
<b>Gains médians</b>									
Tous les travailleurs	33 200	40 900	23	32 000	39 100	22	31 300	39 000	25
Travailleurs à temps plein	33 200	40 900	23	32 000	40 200	26	31 300	40 000	28
<b>Gains moyens par quantile</b>									
Tous les travailleurs									
Supérieur	55 400	76 600	38	55 400	67 700	22	50 100	66 800	33
4 <sup>e</sup>	39 200	48 100	23	37 200	45 000	21	36 500	46 000	26
3 <sup>e</sup>	32 600	40 500	24	31 700	39 000	23	30 800	38 500	25
2 <sup>e</sup>	25 400	33 600	32	25 800	32 200	25	22 300	30 900	39
Inférieur	15 600	21 300	37	15 800	20 400	29	10 200	18 200	78
Travailleurs à temps plein									
Supérieur	55 800	78 500	41	55 600	69 300	25	50 700	67 800	34
4 <sup>e</sup>	39 500	49 100	24	37 600	45 800	22	37 000	46 600	26
3 <sup>e</sup>	33 300	41 500	25	32 200	39 900	24	31 400	39 700	26
2 <sup>e</sup>	26 400	35 000	33	26 700	33 700	26	24 100	32 500	35
Inférieur	17 700	24 000	36	17 400	23 000	32	12 900	20 100	56
<b>Femmes</b>									
<b>Gains moyens</b>									
Tous les travailleuses	28 600	34 600	21	29 700	35 100	18	30 500	35 500	16
Travailleuses à temps plein	30 000	36 500	22	30 700	36 900	20	31 600	36 900	17
<b>Gains médians</b>									
Tous les travailleuses	28 900	32 000	11	29 500	33 800	15	28 100	33 500	19
Travailleuses à temps plein	28 900	34 500	19	29 500	34 900	18	29 200	35 000	20
<b>Gains moyens par quantile</b>									
Tous les travailleuses									
Supérieur	43 200	53 000	23	46 200	54 500	18	47 200	53 800	14
4 <sup>e</sup>	34 100	38 400	13	33 100	38 900	18	33 700	39 400	17
3 <sup>e</sup>	28 400	33 000	16	28 700	33 400	16	28 400	33 500	18
2 <sup>e</sup>	21 100	26 100	24	22 200	25 800	16	19 100	26 000	36
Inférieur	12 100	14 500	20	12 800	11 800	-8	7 600	13 800	82
Travailleuses à temps plein									
Supérieur	43 600	55 100	26	46 300	58 000	25	47 500	55 300	16
4 <sup>e</sup>	34 800	40 000	15	33 900	40 200	19	34 100	40 400	18
3 <sup>e</sup>	29 600	34 400	16	29 600	34 400	16	29 300	35 100	20
2 <sup>e</sup>	23 200	28 700	24	23 900	28 000	17	22 000	28 300	29
Inférieur	15 400	18 000	17	15 700	15 100	-4	11 600	16 600	43

Source : Les bases de données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

**Tableau 2 : Résultats de la décomposition**

	1 <sup>re</sup> interview			2 <sup>e</sup> interview		
	Bêta %	X %	Total %	Bêta %	X %	Total %
<b>Cohorte de 1982</b>						
Valeur à l'origine	18,7	0,0	18,7	22,8	0,0	22,8
Caractéristiques des études	-6,3	3,8	-2,5	-8,0	6,0	-2,0
Expérience de travail	0,1	-0,2	-0,1	-5,7	2,0	-3,7
Travail à temps partiel	0,5	2,8	3,4	1,7	3,6	5,3
Caractéristiques de l'emploi	-2,3	1,3	-1,0	0,5	2,0	2,5
État matrimonial/enfants	1,9	0,3	2,2	1,9	0,7	2,6
Province/langue	-0,8	0,3	-0,5	-0,1	-0,1	-0,2
Total	11,7	8,3	20,1	13,1	14,2	27,3
<b>Cohorte de 1986</b>						
Valeur à l'origine	12,9	0,0	12,9	11,0	0,0	11,0
Caractéristiques des études	-3,3	2,4	-0,9	-0,3	3,2	2,9
Expérience de travail	1,3	0,2	1,5	-4,0	1,8	-2,2
Travail à temps partiel	-2,0	4,2	2,2	1,1	7,0	8,1
Caractéristiques de l'emploi	-1,4	1,5	0,1	1,0	1,3	2,3
État matrimonial/enfants	0,7	-0,2	0,5	4,3	-0,5	3,8
Province/langue	1,2	0,1	1,3	-2,9	-0,3	-3,2
Total	8,1	8,0	16,1	10,1	12,5	22,6
<b>Cohorte de 1990</b>						
Valeur à l'origine	0,3	0,0	0,3	4,0	0,0	4,0
Caractéristiques des études	2,6	3,3	5,9	2,7	3,7	6,5
Expérience de travail	1,0	-0,4	0,7	-0,7	0,9	0,2
Travail à temps partiel	-1,0	3,7	2,7	-1,9	6,7	4,8
Caractéristiques de l'emploi	-1,9	1,3	-0,6	0,4	1,6	2,0
État matrimonial/enfants	-0,5	-0,3	-0,8	0,0	-0,5	-0,5
Province/langue	1,2	0,1	1,4	-0,1	0,6	0,5
Total	0,6	7,6	8,2	4,5	12,5	17,0

**Note :** Les effets bêta associés à chaque groupe de variables dépendent de la spécification précise du modèle et, par conséquent, ne sont pas uniques (voir le texte pour de plus amples renseignements).

**Source :** Méthode de provision par décomposition sur les bases de données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

**Tableau 3 : Résultats de la décomposition incluant les heures de travail**

	1 <sup>re</sup> interview			2 <sup>e</sup> interview		
	Bêta %	X %	Total %	Bêta %	X %	Total %
<b>Cohorte de 1986</b>						
Valeur à l'origine	10,9	0,0	10,9	11,0	0,0	11,0
Caractéristiques des études	-2,8	2,3	-0,5	-0,2	2,8	2,6
Expérience de travail	1,5	0,2	1,6	-3,4	1,5	-1,9
Heures de travail	-1,1	5,3	4,2	1,0	8,6	9,6
Caractéristiques de l'emploi	-1,2	1,4	0,2	0,9	1,1	2,0
État matrimonial/enfants	0,3	-0,2	0,1	3,1	-0,5	2,6
Province/langue	0,7	0,1	0,9	-2,8	-0,3	-3,1
Total	8,3	9,1	17,4	9,6	13,3	22,9
<b>Cohorte de 1990</b>						
Valeur à l'origine	-3,9	0,0	-3,9	5,0	0,0	5,0
Caractéristiques des études	3,0	3,1	6,1	1,6	4,0	5,6
Expérience de travail	0,7	-0,4	0,3	-0,9	0,7	-0,2
Heures de travail	0,9	5,9	6,8	-1,9	9,3	7,4
Caractéristiques de l'emploi	-1,7	1,3	-0,5	-0,4	1,4	1,0
État matrimonial/enfants	-0,5	-0,3	-0,8	-1,0	-0,4	-1,4
Province/langue	1,7	0,1	1,8	-0,2	0,5	0,3
Total	0,0	9,7	9,7	2,3	15,4	17,7

**Source :** Méthode de provision par décomposition sur les bases de données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

**Tableau 4a : Moyenne des heures de travail selon la situation familiale, temps plein seulement**

		Deux ans après		Cinq ans après	
		1988	1992	1991	1995
<b>Hommes</b>	Célibataires sans enfants	43,9	44,4	44,9	45,0
	Mariés sans enfants	44,9	45,6	44,9	45,2
	Mariés avec enfants	46,3	45,5	45,7	45,9
	Tous les hommes	44,3	44,7	45,1	45,3
<b>Femmes</b>	Célibataires sans enfants	42,1	41,6	43,1	42,6
	Mariées sans enfants	41,3	42,3	42,4	42,4
	Mariées avec enfants	41,8	41,5	40,6	39,5
	Toutes les femmes	41,8	41,8	42,4	41,8
<b>Différences</b>	Célibataires sans enfants	1,8	2,8	1,8	2,4
	Mariés sans enfants	3,6	3,3	2,5	2,8
	Mariés avec enfants	4,5	4,0	5,1	6,4
	Tous	2,5	2,9	2,7	3,5

Source : L'Enquête nationale auprès des diplômés.

**Tableau 4b : Longues semaines de travail (> 50 heures), temps plein seulement**

% de travailleurs à temps plein faisant plus de 50 heures par semaine					
	Deux ans après		Cinq ans après		
	1988	1992	1991	1995	
	%	%	%	%	
Hommes	26	31	28	33	
Femmes	17	20	19	20	

Source : L'Enquête nationale auprès des diplômés.

## ***Bibliographie***

- Baker, Michael, Dwayne Benjamin, Andrée Desaulniers et Mary Grant. 1995. "The Distribution of the Male/Female Earnings Differential, 1970-1990." *Canadian Journal of Economics Revue canadienne d'économique*, 28(3) : 479-501.
- Cain, Glen. 1986. "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey." Chapitre 13 (pp. 693-785) dans Orley Ashenfelter et Richard Layard (réds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1. Oxford : Elsevier/ North-Holland.
- Chrisofides, Louis N. et Robert Swidinsky. 1994. "Wage Determination by Gender and Visible Minority Status: Evidence from the LMAS." *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, 20(1) : 34-51.
- Doiron, Denise et Craig Riddell. 1994. "The Impact of Unionization on Male-Female Earnings Differences in Canada." *The Journal of Human Resources*, 29(2) : 504-534.
- Dolton, Peter, Donal O'Neill et Olive Sweetman. 1996. "Gender Differences in the Changing Labor Market: The Role of Legislation and Inequality in Changing the Wage Gap for Qualified Workers in Britain." *The Journal of Human Resources*, 31(3) : 549-565.
- Finnie, Ross. 2000. "From School to Work: The Evolution of Early Labour Market Outcomes of Canadian Post-Secondary Graduates." *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, 26(2) : 197-224.
- Finnie, Ross et Ted Wannell. 1999. "The Gender Earnings Gap Amongst Canadian Bachelor's Level University Graduates: A Cross-Cohort, Longitudinal Analysis," dans Richard Chaykowski et Lisa Powell (réds.), *Women and Work*. John Deutsch Institute, Queen's University. Montréal : McGill-Queen's University Press.
- Gunderson, Morley. 1989. "Male-Female Wage Differentials and Policy Responses." *Journal of Economic Literature*, 27(1) : 46-72.
- Gunderson, Morley. 1985. "Discrimination, Equal Pay, and Equal Opportunities in the Labour Market," dans Craig Riddell (réd.), *Work and Pay: The Canadian Labour Market*. Toronto : University of Toronto Press.
- Gunderson, Morley et Riddell, Craig. 1991. "Economics of Women's Wages in Canada," dans Steven L. Willborn (réd.), *International Review of Comparative Public Policy*, V. 3: *Women's Wages - Stability and Change in Six Industrialized Countries*.
- Jones, F.L. 1983. "On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method." *The Journal of Human Resources*, 18(1) : 126-130.

Kidd, Michael P. et Michael Shannon. 1994. "An Update and Extension of the Canadian Evidence on Gender Wage Differentials." *Revue canadienne d'économique*, 27(4) : 918-938.

---

\_\_\_\_\_ 1996. "The Gender Wage Gap: A Comparison of Australia and Canada." *Industrial and Labour Relations Review*, 49(4) : 729-746.

Miller, Paul. 1987. "Gender Differences in Observed and Offered Wages in Canada, 1980." *Revue canadienne d'économique*, 20(2) : 225-244.

Oaxaca, Ronald L. 1973. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review*, 14(3) : 693-709.

Oaxaca, Ronald L. et Michael R. Ransom 1999. "Identification in Detailed Wage Decompositions." *The Review of Economics and Statistics*, 81(1) : 154-157.

Reilly, Kevin T. et Tony S. Wirjanto. 1999a. "Does More Mean Less? The Male/Female Wage Gap and the Proportion of Females at the Establishment Level." *Revue canadienne d'économique*, 32(4) : 906-929.

---

\_\_\_\_\_ 1999b. "Does More Mean Less? The Proportion of Females in the Establishment: Discrimination, Preferences and Technology." *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, 25(Supplément 1) : S73-S94.

Stata Corporation 1997. *Stata Reference Manual*, Édition 5, vol. 2 : 329-334. Texas : Stata Press.