

N° 71-584-MIF au catalogue, n° 4

Le «qui, quoi, quand et où» des écarts salariaux entre les hommes et les femmes

La série sur le milieu
de travail en évolution



Statistique Canada

Développement des
ressources humaines Canada

Statistics Canada

Human Resources
Development Canada

Canada 

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements spécifiques au sujet du présent produit doit être adressée à Marie Drolet, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, (téléphone : (613) 951-5691, courriel : marie.drolet@statcan.ca). Quant aux demandes au sujet des statistiques utilisées ou des services connexes, elles doivent être adressées à : Division de la statistique du travail, Services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6, (téléphone : (613) 951-4090, sans frais : 1-866-873-8788, télécopieur : (613) 951-2869), ou courriel à : labour@statcan.ca.

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Le produit n° 71-584-MPF n° 4 au catalogue est publié occasionnellement en version imprimée standard et est offert au prix de 15 \$ CA l'exemplaire. Les frais de livraison supplémentaires suivants s'appliquent aux envois à l'extérieur du Canada :

Exemplaire

États-Unis	6 \$ CA
Autres pays	10 \$ CA

Ce produit est aussi disponible sous forme électronique (sans frais) dans le site Internet de Statistique Canada, sous le n° 71-584-MIF. Les utilisateurs peuvent obtenir des exemplaires ou s'abonner en visitant notre site Web à www.statcan.ca et en choisissant la rubrique Produits et services.

Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

La version imprimée peut être commandée par

- Téléphone (Canada et États-Unis) **1 800 267-6677**
- Télécopieur (Canada et États-Unis) **1 877 287-4369**
- Courriel **order@statcan.ca**
- Poste Statistique Canada
Division de la diffusion
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- En personne au bureau régional de Statistique Canada le plus près de votre localité.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.

Statistique Canada
Développement des ressources humaines Canada

La série sur le milieu de travail en évolution

Le « qui, quoi, quand, et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes

Marie Drolet
Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
Statistique Canada

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2002

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Juin 2002

N° 71-584-MPF n° 4
Périodicité : occasionnel

ISSN 1499-0334
ISBN 0-660-96685-9

N° 71-584-MIF n° 4

ISSN 1499-0342
ISBN 0-662-87297-5

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Le papier utilisé dans la présente publication répond aux exigences minimales de l'“American National Standard for Information Sciences” – “Permanence of Paper for Printed Library Materials”, ANSI Z39.48 1984.



Table des matières

Avant-propos	5
I. Introduction	9
II. Analyse documentaire	11
III. Qu'est-ce qui détermine la rémunération des travailleurs? ..	15
IV. Résultats	27
V. Conclusion	51
Annexe A : Description des variables	53
Annexe B : Les données	57
Annexe C : La méthodologie	59
Annexe D : La décomposition	65
Références	69

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À
www.statcan.ca



Avant-propos

Ce document fournit les données d'une nouvelle enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) qui est effectuée par Statistique Canada avec le soutien de Développement des ressources humaines Canada. L'EMTE compte deux volets : (1) une enquête auprès des établissements sur les changements organisationnels, la formation et d'autres pratiques en matière de ressources humaines, les stratégies d'entreprise ainsi que le roulement de la main-d'œuvre au sein du milieu de travail; et (2) une enquête auprès des employés de ces mêmes milieux de travail, afin de recueillir des données sur leurs salaires, leurs heures de travail, le genre de travail qu'ils effectuent, le capital humain, l'utilisation de la technologie et la formation. Il en résulte une riche source nouvelle de renseignements interreliés sur les milieux de travail et leurs employés.

Pourquoi une enquête liée sur le milieu de travail et les employés ?

Les économies des pays industrialisés évoluent constamment. On a l'impression que le changement s'accélère ces dernières années, que le monde s'engage sur de nouvelles voies. Cette évolution se traduit par des expressions comme « l'économie du savoir » ou « l'organisation apprenante ». Le rôle de la technologie, et particulièrement celui de la technologie de l'information, revêt une importance capitale. Cette technologie est perçue comme ayant des répercussions importantes sur les entreprises et sur leurs travailleurs. Comme elles sont vraisemblablement touchées par ces changements dans les technologies et l'environnement, de nombreuses entreprises ont modifié radicalement leur organisation et ont mis en place des pratiques nouvelles en matière

de ressources humaines. La mondialisation et la croissance de la concurrence internationale accentuent également le sentiment du changement.

Dans cet environnement, une plus grande attention est accordée à la gestion et au perfectionnement des ressources humaines dans les entreprises. L'éducation et la formation sont de plus en plus considérées comme un investissement important pour une prospérité accrue, tant dans les entreprises que pour les travailleurs individuels.

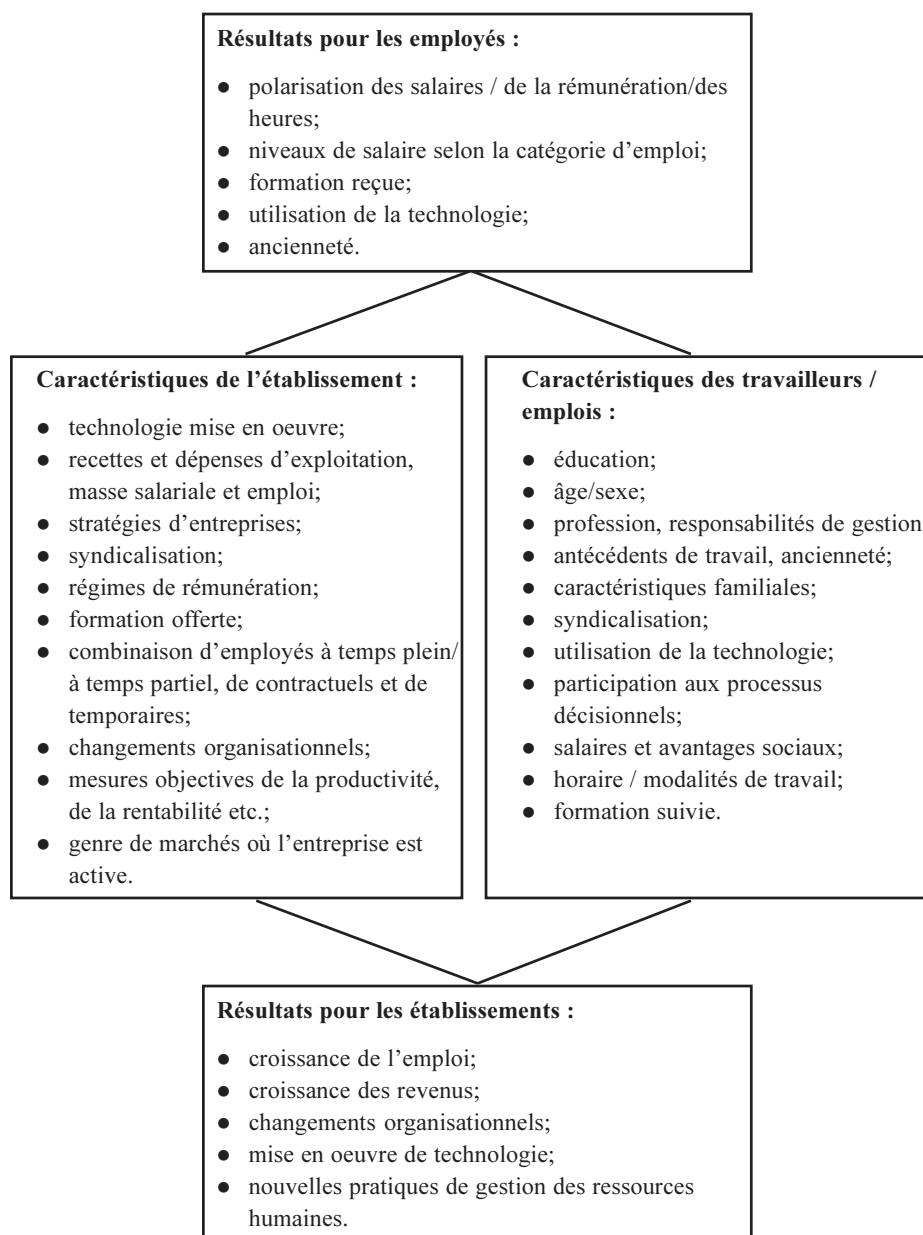
Grâce aux enquêtes antérieures, les chercheurs ont une bonne idée des conditions pour les travailleurs en ce qui concerne les salaires et l'inégalité salariale, la stabilité de l'emploi et les licenciements, la formation, la création d'emplois et le chômage. Ce qui manque, c'est un moyen de faire le lien entre ces changements et ce qui se produit dans les entreprises. Nous devons faire ce lien si nous voulons ensuite comprendre le rapport entre les changements au sein du marché du travail et les pressions qui s'exercent du côté de la demande, elles-mêmes attribuables à la concurrence mondiale, aux progrès technologiques et aux pressions en faveur de l'amélioration du capital humain, entre autres. Par conséquent, l'un des principaux objectifs de l'EMTE est d'établir un lien entre les événements qui se produisent dans les établissements et leurs répercussions sur les travailleurs. L'avantage d'une enquête liée est illustré au graphique montrant les principaux éléments du contenu des deux volets de l'EMTE.

Le deuxième objectif de l'enquête est de nous permettre de mieux comprendre ce qui se passe effectivement dans les entreprises en cette époque de grands changements. Combien d'entreprises au juste ont mis en œuvre les nouvelles technologies de l'information ? Sur quelle échelle ? Quel type de formation est donné en conséquence ? Quels sont les

changements organisationnels dans les entreprises ? Voilà le genre de questions qui intéressent l'EMTE.

Ce document vise à communiquer aux personnes intéressées par les technologies informatisées et les compétences, des idées utiles qui se dégagent de l'enquête initiale, de même qu'à stimuler leur intérêt dans les possibilités offertes par ces nouvelles données.

Lien entre le contenu de l'enquête auprès des établissements et celle auprès des employés et les résultats



I. Introduction

Une bonne partie de la recherche antérieure sur les déterminants de la rémunération repose sur l'hypothèse selon laquelle les salaires sont liés aux caractéristiques de chacun des travailleurs. Ces recherches ont été effectuées à partir de données provenant de grandes enquêtes sur les ménages qui renferment quantité de renseignements sur les travailleurs, mais peu d'information sur leur employeur. Au cours de la dernière décennie, les chercheurs ont recueilli des données sur la persistance de différences salariales entre les secteurs d'activité (p. ex., Krueger et Summers 1988) et selon la taille des entreprises (p. ex., Evans et Leighton 1989) après prise en compte des différences entre les caractéristiques des travailleurs. En raison de l'absence de données, les chercheurs n'ont pu établir l'incidence éventuelle d'autres caractéristiques de l'entreprise sur les salaires.

Le fait que les hommes gagnent plus que les femmes reste une question d'actualité. La différence entre ce que les hommes et les femmes reçoivent sur le marché du travail reflète en partie les caractéristiques (telles que l'expérience et les études) qu'ils apportent au marché du travail. Pourtant, une partie importante de l'écart salarial entre les sexes ne peut pas être expliquée par des différences entre les caractéristiques des hommes et des femmes (Drolet 2002; Baker et coll. 1995; Kidd et Shannon 1997).

Il est possible d'étudier le « *qui? quoi? quand? et où?* » des différences salariales entre les Canadiens et les Canadiennes à l'aide de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de 1999. Le « *qui êtes-vous ?* » se rapporte aux caractéristiques de chaque travailleur, le « *que*

faites-vous ? » a trait aux tâches des travailleurs et le « *quand le faites-vous ?* » concerne le contrat de travail entre le travailleur et le milieu de travail. Le « *où le faites-vous ?* » tient compte du rôle des caractéristiques particulières du milieu de travail, comme l'industrie, le lieu d'exercice de la fonction, la taille de l'entreprise, les méthodes de travail à haut rendement, la propriété étrangère, les organismes sans but lucratif, les dépenses de formation par employé, le taux de travail à temps partiel du milieu de travail et la scolarité qu'exige l'emploi. Aucune étude canadienne n'a examiné les différences de gains entre les hommes et les femmes dans ce contexte.

Dans la section qui suit, nous passons en revue ce que nous savons des différences de salaire entre les sexes en nous servant de données appariées employeur-employé. Puis, nous examinons le rôle de « *ce que l'on est* », de « *ce que l'on fait* », du « *moment où on le fait* » et de « *l'endroit où on le fait* » en considérant d'abord la relation entre la rémunération et le « *qui, quoi, quand et où* », et ensuite la distribution des hommes et des femmes selon ces dimensions. Enfin, nous analysons jusqu'à quel point ces facteurs expliquent les différences de salaire entre les sexes. La conclusion suit.

II. Analyse documentaire

Plusieurs études antérieures sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes ont traité surtout des différences entre les sexes que présentent les caractéristiques qui déterminent la rémunération ainsi que des salaires associés à ces caractéristiques. Deux faits stylisés émergent des nombreuses études canadiennes. Premièrement, une grande partie de l'écart salarial hommes-femmes ne peut pas s'expliquer par des différences entre les caractéristiques observables des deux sexes, comme l'expérience, les études et les caractéristiques démographiques (Drolet 2002; Baker et coll. 1995; Kidd et Shannon 1997). Deuxièmement, la réduction des différences de salaire entre les sexes s'est faite principalement par la diminution de la différence de rémunération associée aux caractéristiques déterminant la rémunération (Baker et coll. 1995). Ces études attirent notre attention sur la différence sexuelle dans les domaines reliés à la productivité individuelle des travailleurs comme l'expérience et l'éducation, mais n'offrent pas une explication complète.

L'existence de données appariées employeur-employé permet à la recherche sur les écarts salariaux entre les sexes de dépasser les caractéristiques de l'individu et de tenir compte de l'importance des milieux de travail. Jusqu'à maintenant, la plupart des études utilisant des données appariées employeur-employé, examinaient l'influence de la ségrégation selon le sexe, la profession, l'établissement et, à l'intérieur de l'établissement l'occupation (catégories d'emplois), sur les différences globales de rémunération entre les hommes et les femmes.

Groshen (1991), Carrington et Troske (1998) et Bayard et coll. (1999) concluent que les femmes sont concentrées dans des professions, des branches d'activité, des établissements et des occupations à l'intérieur des établissements peu rémunérés et que la ségrégation selon le sexe explique une partie assez considérable de l'écart salarial global entre les hommes et les femmes¹. La question de l'ampleur de l'influence de la ségrégation n'est toutefois pas réglée. Groshen (1991) conclut que la ségrégation dans les établissements, les professions et les cellules établissement-occupation rend compte à toutes fins utiles de *tout* l'écart salarial entre les sexes. À la différence de Groshen (1991), Bayard et coll. (1999) estiment que de 25 % à 50 % de l'écart salarial est dû à des différences de rémunération entre les hommes et les femmes dans les occupations étroitement définies à l'intérieur des établissements. Le travail de Carrington et Troske (1998) se démarque de celui de Groshen (1991) en incluant des contrôles pour les caractéristiques des travailleurs et l'emplacement des hommes et des femmes dans différentes usines. Ces auteurs concluent que la distribution par sexe des travailleurs manuels entre les usines de fabrication rend compte d'une plus grande partie de l'écart salarial que les mesures traditionnelles fondées sur les caractéristiques des travailleurs.

Dans le même esprit, Reilly et Wirjanto (1999a) montrent qu'il y a ségrégation selon le sexe dans les établissements et quels sont ses effets sur l'écart salarial hommes-femmes en se servant de données de la *General Segmentation Survey* de 1979 dans les Maritimes. Tout comme Carrington

¹ L'étude de Groshen (1991) traite des secteurs suivants : les produits en plastique, l'assurance-vie, la machinerie non électrique, l'activité bancaire et les ordinateurs et le traitement de données, celle de Carrington et Troske (1997), du secteur de la fabrication aux É.U. et celle de Bayard et coll. (1999) réunit un ensemble de données représentatives de l'économie US.

et Troske (1998), ils concluent que la proportion de femmes dans un établissement a une incidence négative sur les salaires des hommes et des femmes. D'après Reilly et Wirjanto (1999a), la ségrégation selon le sexe à l'échelle de l'établissement explique environ 26 % de l'écart moyen des salaires logarithmiques. Dans un article d'accompagnement, Reilly et Wirjanto (1999b) soutiennent que la ségrégation selon le sexe à l'échelle de l'établissement confirme en partie l'hypothèse de la discrimination, mais ils offrent une autre explication, celle de la « coïncidence des besoins », qui reflète la préférence du travailleur et du milieu de travail pour divers contrats de travail.

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À
www.statcan.ca



III. Qu'est-ce qui détermine la rémunération des travailleurs?

Il n'y a pas de démarche généralement acceptée à suivre lorsqu'on étudie les déterminants des salaires. La plupart des économistes conviennent que la structure des gains reflète divers facteurs relatifs au capital humain, et diverses caractéristiques démographiques et de l'emploi. Les données de l'EMTE nous permettent d'aller au-delà du travailleur individuel et d'examiner un certain nombre de facteurs associés à « *ce que l'on est* », à « *ce que l'on fait* », au « *moment où on le fait* » et à « *l'endroit où on le fait* ». Les variables utilisées dans cette étude se trouvent à l'annexe A.

De nombreuses études des déterminants des salaires reposent sur l'hypothèse selon laquelle la rémunération est liée à « *ce que l'on est* », c'est-à-dire aux caractéristiques (comme l'expérience de travail et les études) que le travailleur apporte au marché du travail. Des recherches antérieures ont insisté sur l'importance de l'expérience réelle de travail pour expliquer la différence entre ce que les hommes et les femmes reçoivent et ont souligné certains inconvénients que présentent ces mesures et dont il est important de tenir compte pour la détermination des salaires (Drolet 2002). L'EMTE offre une mesure de l'expérience réelle à temps plein sur le marché du travail puisqu'elle pose aux travailleurs la question suivante :

« *Compte tenu de tous les postes que vous avez occupés, depuis combien d'années travaillez-vous à plein temps?*² »

L'expérience de travail est censée saisir la formation générale liée au marché du travail et **l'expérience au carré** est censée illustrer le rendement régressif de l'expérience : le rendement de l'expérience diminue à mesure que les années d'expérience augmentent. Étant donné que les études sont un investissement qui améliore la productivité, le **niveau de scolarité** est inclus. La **durée de l'emploi** chez l'employeur actuel est considérée comme une mesure de la formation ou du savoir-faire particulier à l'emploi; les employeurs qui investissent dans leurs travailleurs sont plus susceptibles que les autres de verser des salaires plus élevés que le marché afin de réduire le roulement³. La **situation matrimoniale** et la **présence d'enfants à charge** sont censées saisir les différences dans les

² Cela diffère d'autres mesures de l'expérience réelle sur le marché du travail, plus particulièrement de la mesure utilisée dans l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et le Panel Study of Income Dynamics (PSID). L'EDTR mesure l'expérience sur le marché du travail en incluant de l'information sur le nombre d'heures travaillées par semaine (c.-à-d. à temps partiel ou à temps plein) et le nombre de semaines travaillées par année (c.-à-d. une partie de l'année ou toute l'année) pour tous les emplois que la personne a occupés depuis son premier emploi à temps plein. Le PSID fournit des données sur l'expérience de travail des Américains, mais n'a pas de définition standard ni de mesure précise de l'expérience de travail. Les chercheurs peuvent construire une mesure en se servant des questions pertinentes de chaque cycle et définir l'expérience comme ils l'entendent.

³ Certains économistes sont d'avis que la durée de l'emploi est endogène à la rémunération et doit par conséquent être exclue de l'analyse. Si c'est le cas, exclure la durée de l'emploi peut fausser les estimations d'autres variables, comme l'expérience, étant donné que l'expérience saisirait l'incidence à la fois des connaissances générales et de l'ancienneté.

obligations familiales⁴. **La syndicalisation** tient compte des différences entre la structure salariale des emplois syndiqués et celle des emplois non syndiqués.

Outre les renseignements à propos de « *ce que l'on est* », l'EMTE fournit des données sur « *ce que l'on fait* ». L'EMTE demande aux travailleurs le titre de leur emploi ainsi que les activités qu'ils effectuent ou les tâches dont ils s'acquittent. Cette information est consignée en **groupes professionnels**. Des analyses antérieures ont montré que la rémunération diffère selon la profession et que la répartition des hommes et des femmes entre les professions est un facteur important pour expliquer l'écart salarial entre les sexes. En fait, Gunderson (1998) mentionne que la distribution différente des hommes et des femmes entre les professions est un plus grand déterminant de l'écart salarial que les différences de rémunération à l'intérieur de la même occupation étroitement définie, en particulier dans le même établissement.

Les méthodes de travail à haut rendement (MTHR) ont vu le jour dans les années 90. Bailey, Berg et Sandy (2001) soutiennent que les gains élevés des travailleurs dans les milieux qui utilisent les MTHR viennent de ce qu'ils effectuent une plus grande variété de tâches (comme la cueillette et le traitement de l'information pour la résolution de problèmes et la prise de décisions) et de ce que leurs aptitudes à la communication interpersonnelle sont meilleures. La forme la plus intense de MTHR, ce

⁴ Selon Blau et Kahn (1997), neutraliser la situation matrimoniale et la présence d'enfants fait problème lorsque l'expérience réelle sur le marché du travail est utilisée, étant donné qu'elles peuvent être des variables substitutives de compétences différentes pour les hommes et les femmes. Comme le fait remarquer Drolet (2002), inclure la situation matrimoniale et la présence d'enfants permet de tenir compte des différences de volume de travail que la mesure de l'expérience réelle ne prend pas en compte.

sont les **ateliers autogérés**. Selon l'EMTE, ces groupes de travail acceptent la responsabilité d'un produit, disposent d'un haut degré d'autonomie pour l'organisation de leur travail et ont droit à des primes reliées à la productivité, à la rapidité et à la qualité. L'EMTE demande aux travailleurs (des milieux de travail où il y a plus de 10 employés) leur niveau de participation (c.-à-d. jamais, quelquefois ou toujours) à des ateliers autogérés.

Les données appariées employé-employeur permettent aux chercheurs d'examiner le « *le moment où on le fait* » à la fois en ce qui a trait aux préférences du travailleur et à celles de l'employeur pour divers contrats de travail. Un aspect qui a fait l'objet d'une attention considérable dans les études sur les différences de salaire entre les hommes et les femmes, c'est celui de la **qualité du travail fourni**. Le volet travailleur de l'EMTE demande aux gens combien d'heures ils travaillent habituellement par semaine et définit le **temps partiel** comme une semaine de moins de 30 heures.

Les données de l'EMTE offrent une occasion unique d'examiner le **moment** où le travail est fourni et exigé ou ce que Reilly et Wirjanto (1999b) appellent la « coïncidence des besoins ». Le terme « coïncidence des besoins » s'applique aux établissements dont la demande en main-d'œuvre correspond aux habitudes en matière d'emploi des femmes, par exemple des heures de travail qui coïncident avec les heures de classe. Reilly et Wirjanto (1999b) concluent que les établissements qui offrent des contrats de travail compatibles avec les contraintes auxquelles les femmes sont confrontées ont une plus forte proportion des femmes et

qu'elles offrent en moyenne une rémunération plus faible⁵. L'EMTE comporte deux mesures pouvant être utilisées pour vérifier cette hypothèse : des renseignements sur le fait que le travailleur (1) **travaille pendant les heures de classe** (c.-à-d. entre 6 heures et 18 heures) et (2) a un **horaire flexible** (c.-à-d. qu'il travaille pendant un certain nombre d'heures de base, mais que ses heures d'arrivée et de départ varient). Tant qu'il y a un compromis entre la rémunération et les horaires de travail souhaités, l'hypothèse de la « coïncidence des besoins » peut faire avancer notre connaissance des différences de salaire entre les sexes⁶.

⁵ Reilly et Wirjanto (1999b) créent une mesure de la « coïncidence des besoins » en utilisant les données trimestrielles sur l'emploi à temps plein. Si l'emploi à temps plein au cours de deux des trois trimestres entre octobre et juin est plus grand qu'en juillet et en septembre, ils considèrent que l'établissement offre des contrats de travail qui coïncident avec les besoins. On ne voit pas bien si cette mesure fait abstraction des congés payés pendant les mois d'été, par exemple si l'emploi total est le nombre de personnes *au travail* pendant les mois d'été OU si l'emploi total est le nombre de travailleurs *employés par la firme* que ces travailleurs soient en congé payé, ou non.

⁶ En ce qui concerne l'hypothèse de la « coïncidence des besoins », Reilly et Wirjanto (1999b) mentionnent que les établissements où la demande pour le produit ou le service est stable sont peut-être en mesure plus que les autres de planifier la demande de main-d'œuvre et de tenir compte des habitudes en matière d'emploi des femmes. Si c'est le cas, les travailleuses se retrouvent peut-être en masse dans les milieux de travail où les caractéristiques de l'emploi sont attrayantes (c.-à-d. un emploi stable), mais coûteuses (c.-à-d. une rémunération plus faible). Reilly et Wirjanto (1999b) créent une variable pour la demande stable pour le produit en posant la question suivante : « Sur une échelle de 1 à 9, diriez-vous que cet établissement est confronté à une demande extrêmement stable (1) ou extrêmement instable (9)? » L'EMTE ne renferme pas d'information directe sur la stabilité de la demande pour les produits, mais comporte des mesures (c.-à-d. augmentation, diminution, pas de changement) pour la productivité, la croissance des ventes et la rentabilité au cours des 12 mois antérieurs. Ces mesures se rapportent à une brève période de temps (12 mois) et il est impossible de déterminer quelle est la tendance en matière de « stabilité de la demande pour les produits » à l'aide de ces données. Pour cette raison, la « stabilité de la demande des produits » ne fait pas partie de cette analyse. La mesure que Reilly et Wirjanto (1999b) utilisent est contestable, étant donné qu'on ne voit pas bien si tous les établissements se sont servis de la même période de référence et des mêmes mesures pour définir la « stabilité ».

Plus essentiel pour l'objectif du présent article est le rôle de l'« *endroit où l'on travaille* » dans le processus de détermination de la rémunération et à quel point les caractéristiques du milieu de travail ou les politiques du milieu de travail relatives à la rémunération contribuent à notre compréhension des différences salariales entre les Canadiens et les Canadiennes. L'EMTE offre un grand nombre de variables relatives au milieu de travail qui peuvent servir. La présente étude se concentre sur les variables relatives (1) à la propriété étrangère, (2) à la rémunération au rendement, (3) aux organismes sans but lucratif, (4) aux dépenses pour les programmes de formation, (5) aux approximations substitutives pour la composition par sexe du milieu de travail ou d'autres compétences non mesurées et (6) aux exigences en matière de scolarité de l'emploi.

Une littérature est en train de se constituer sur la question de la **propriété étrangère**. Aitkens, Harrison et Lipsey (1996) formulent l'hypothèse selon laquelle les différences de rémunération entre les firmes étrangères et les firmes canadiennes qui persistent après correction de la taille des entreprises découlent de différences de productivité liées à des dissimilitudes d'accès aux actifs financiers, à la technologie et à l'innovation, ainsi qu'au roulement plus faible du personnel et à une plus grande formation du capital humain. L'EMTE demande aux entreprises de faire état du pourcentage de leurs avoirs détenus par des intérêts étrangers. Les entreprises sont considérées comme étrangères si au moins 51 % de leurs avoirs sont propriété étrangère.

Une autre caractéristique des méthodes de travail à haut rendement, c'est la **rémunération selon la prestation** de chacun des travailleurs. Ces mesures visent à inciter les travailleurs à fournir un effort « volontaire ». Dans ce cadre, les travailleurs gagnent plus parce qu'ils produisent plus. Offrir une rémunération au rendement peut récompenser

l'effort plus grand du travailleur, mais cela peut aussi approximer d'autres caractéristiques non observées du travailleur, comme son habileté. Parent (1999) a montré que les travailleurs les plus productifs choisissent eux-mêmes les emplois où le salaire est lié au rendement individuel et où ils gagneront plus que les autres travailleurs, et a conclu que les hommes et les femmes réagissent différemment à ces mesures incitatives, parce que les obligations familiales empêchent les femmes d'en tirer pleinement parti. L'EMTE renferme des renseignements sur les stimulants salariaux que le travailleur peut avoir reçus (c.-à-d. des pourboires, des commissions, un salaire aux pièces, des primes de rendement, la participation aux bénéfices et d'autres primes).

Les chercheurs n'ont pas accordé jusqu'à maintenant beaucoup d'attention au rôle des **organismes sans but lucratif** dans le processus de détermination de la rémunération ou comme explication des différences de salaire entre les hommes et les femmes. D'un côté, Handy et Katz (1998) concluent que la rémunération offerte par les organismes sans but lucratif à leurs gestionnaires, qui sont en général incités à fournir des biens ayant des « effets sociaux positifs », est faible, tandis que les autres groupes professionnels reçoivent des salaires semblables à ceux des travailleurs des organisations à but lucratif. D'un autre côté, Preston (1989) observe que, malgré leur niveau de scolarité plus élevé, la rémunération des gestionnaires et du personnel de la vente et de bureau est inférieure dans les organismes sans but lucratif à ce qu'elle est ailleurs. Une partie de cette différence est peut-être attribuable au taux de syndicalisation plus faible et au taux de travail à temps partiel plus élevé dans les firmes sans but lucratif que dans les autres. Étant donné que le secteur sans but lucratif emploie plus de femmes que d'hommes, l'identification des organismes

sans but lucratif dans les données de l'EMTE peut être un déterminant important des différences de salaire entre les hommes et les femmes.

Le roulement de la main-d'œuvre coûte cher aux employeurs ayant besoin d'investissements importants en formation axée sur l'entreprise. Il se peut que ces employeurs versent des salaires plus élevés que ceux de la concurrence pour des travailleurs ni plus ni moins productifs afin de réduire le roulement, d'améliorer la qualité des candidats, de relever le moral du personnel ou de s'assurer d'autres avantages comme une diminution des coûts de la surveillance (théorie de salaires basés sur le rendement : Salop 1979; Shapiro et Stiglitz 1984). Selon la théorie de l'économie du travail, les coûts et les avantages de la formation adaptée à l'entreprise sont partagés par la firme et le travailleur. Reilly et Wirjanto (1999b) émettent l'hypothèse selon laquelle la probabilité d'accepter un contrat de travail ayant des coûts d'investissement élevés est différente pour les hommes et les femmes. Plus précisément, les femmes, dont la participation à la population active est moins grande, sont moins susceptibles que les hommes d'accepter ce genre de contrat, étant donné que l'investissement consenti pour la formation fait augmenter le coût se rattachant au fait de quitter l'employeur ou le marché du travail⁷.

À la différence des enquêtes sur les ménages, l'EMTE peut demander aux entreprises leurs dépenses totales pour la formation en classe au cours des 12 mois précédents. Les **dépenses de formation par employé** sont

⁷ Reilly et Wirjanto (1999b) utilisent le ratio des recrues à temps plein pour utiliser la moyenne de l'emploi à temps plein comme mesure du roulement. Il ne s'agit pas d'une « véritable » mesure du roulement, étant donné qu'elle saisit à la fois l'embauche qui résulte du remplacement et celle qui découle de la demande de main-d'œuvre non comblée.

ensuite calculées à l'aide des renseignements sur les dépenses et du nombre total d'emplois de l'entreprise⁸.

Il est possible de considérer les différences de rémunération en « triant » les explications de la main-d'œuvre. Reilly et Wirjanto (1999a) pensent que le travailleur et l'entreprise en arrivent peut-être à un compromis en matière de caractéristiques et de préférences, compromis dont les modèles standard ne tiennent pas convenablement compte. Les modèles standard supposent que le savoir-faire propre à l'emploi des travailleurs employés à temps partiel est plus faible que celui des travailleurs à temps plein. Le volet travailleur de l'EMTE demande à chacun le nombre d'heures pendant lequel il travaille d'habitude, tandis que l'enquête sur les milieux de travail demande le nombre de travailleurs à temps partiel recevant un feuillet T4 à cet endroit. La présente étude comporte des variables calculées pour le travail à temps partiel au niveau du travailleur et pour le taux de travail à temps partiel du milieu de travail. Le taux de temps partiel du milieu de travail est le ratio du nombre de travailleurs à temps partiel recevant un T4 à cet endroit au nombre total d'emplois. Il est censé d'agir d'approximation pour la composition par sexe du milieu de travail ainsi que pour toutes compétences non mesurées et toutes les différences de goût entre les travailleurs pour lesquelles il existe une corrélation avec la rémunération⁹.

⁸ L'EMTE contient de l'information sur la fréquence de formation (formelle ou informelle) tenue lors des 12 derniers mois au niveau du travailleur. Puisque le principal objectif de cet article s'emploie principalement à l'examen de la contribution des variables du milieu de travail pour expliquer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, les dépenses en formation par employé mesurées au niveau du lieu de travail abordent mieux ces questions secondaires.

⁹ Le taux de travail à temps partiel d'un milieu de travail est développé pour estimer la composition sexuelle d'un milieu, car l'EMTE ne recueille pas le nombre d'hommes et de femmes employés dans un milieu de travail. De plus, cette mesure peut estimer un niveau inférieur de connaissances spécifiques reliées à l'emploi.

L'importance de l'éducation dans le processus de détermination de la rémunération est bien connue. Cependant, les chercheurs n'ont pas beaucoup porté attention à la **correspondance** entre le **niveau d'instruction qu'exige l'emploi et la scolarité du travailleur**. Verdugo et Verdugo (1989) et Boothby (2002) concluent que les travailleurs « trop scolarisés » gagnent moins, tandis que ceux qui sont « sous-scolarisés » gagnent plus après prise en compte du niveau de scolarité. Ils justifient cette conclusion par la « qualité du travailleur ». Selon Verdugo et Verdugo (1989), les « travailleurs trop scolarisés sont peut-être plus enclins à avoir des problèmes de moral et sont considérés par conséquent comme des employés moins désirables ou moins productifs, (tandis que) les travailleurs sous-scolarisés peuvent très bien s'en tirer dans leur emploi, et sont donc embauchés pour faire un travail malgré leur niveau de scolarité moins élevé ». Boothby (2002) conclue que « les avantages d'une sous-scolarisation sont en grande partie reliés, pour les hommes comme pour les femmes à des aptitudes de lecture et d'écriture supérieures à la moyenne. Pour les hommes, les avantages d'une sur-éducation le sont à cause de capacités de lecture et d'écriture supérieur à la moyenne exigée par l'emploi ». L'EMTE demande aux travailleurs quel est le niveau de scolarité minimal nécessaire pour leur emploi actuel et quel niveau de scolarité ils ont atteint. On mesure la « surscolarisation », la « sous-scolarisation » et la « scolarisation adéquate » en comparant les exigences de l'emploi et le niveau de scolarité atteint¹⁰.

¹⁰ L'information sur la scolarité exigée par l'emploi est recueillie auprès des travailleurs répondants. À partir de cette perception qu'ont les travailleurs de leur emploi, est créée la mesure de la « surqualification », de la « sous qualification » et de la « formation adéquate ». Ce qui a le potentiel d'introduire des erreurs de mesure.

Une question soulevée avec raison lorsque les variables mentionnées ci-dessus sont incluses, c'est qu'elles peuvent évaluer la branche d'activité, la profession ou la taille de l'entreprise. Ne pas neutraliser la branche d'activité, la profession et les dimensions du lieu de travail pourrait signifier que ces « nouvelles » variables de l'EMTE saisissent simplement ces effets. L'inclusion de contrôles pour la branche d'activité, la profession et la taille tient compte de toute différence supplémentaire non mesurée du milieu de travail particulière au secteur d'activité, à la profession et à la taille.

Cependant, l'inclusion, dans l'analyse des différences salariales entre les hommes et les femmes, des variables associées à « *ce que l'on fait* » (c.-à-d. profession) et à « *l'endroit où on le fait* » (c.-à-d. l'industrie) est souvent sujette à discussion. Selon Altonji et Blank (1999), si les pratiques d'embauche des employeurs diffèrent pour les hommes et pour les femmes, l'endroit où l'on travaille et ce que l'on fait devient le résultat des pratiques de l'employeur plutôt que du choix individuel. Les analyses qui omettent les variables associées à l'endroit où on travaille et à ce qu'on y fait peuvent ne pas tenir compte de l'importance du « choix de l'emploi » sur les salaires, tandis que les analyses qui neutralisent complètement ces variables méconnaissent peut-être l'importance des contraintes du marché du travail sur le salaire. Pour ces raisons, les modèles qui incluent ou qui excluent l'industrie et la profession sont estimés.¹¹

¹¹ Cet article ne s'attarde pas aux causes profondes de « *où travaillez-vous* » et « *ce que vous faites* ».

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À
www.statcan.ca



IV. Résultats

a) En quoi les hommes et les femmes diffèrent-ils sur le marché du travail?

Les hommes et les femmes diffèrent sur le marché du travail dans le « *ce qu'ils sont* » (tableau 1). En moyenne, les hommes ont 17,5 années d'expérience de travail à temps plein, contre 14,4 pour les femmes, soit une différence de 3,1 ans. Autrement dit, l'expérience des femmes représente environ 83 % de l'expérience de travail à temps plein moyenne des hommes. La distribution des hommes et des femmes selon les niveaux de scolarité, la durée de l'emploi, l'appartenance syndicale, la situation matrimoniale et la présence d'enfants à charge semble peu différer.

L'EMTE nous dit en quoi « *ce que les hommes et les femmes font* » diffère (tableau 2). Les hommes sont plus susceptibles de travailler en gestion ou d'avoir un emploi technique que les femmes, qui travaillent dans la vente et les emplois administratifs. Une autre caractéristique qui a retenu l'attention au cours de la dernière décennie, c'est l'apparition de méthodes de travail à haut rendementn (Baily, Berg and Sandy, 2001). Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire état d'une participation fréquente ou constante à des groupes de travail autogérés (36,3 % contre 29,0 %). Les travailleurs qui participent à ces groupes sont plus susceptibles d'être des gestionnaires et des professionnels et de faire état d'un nombre d'heures de travail élevé (horaire normal, temps supplémentaire rémunéré et non rémunéré). Ces travailleurs sont plus

Tableau 1

Moyennes de certaines caractéristiques des travailleurs (« ce que l'on est »), par sexe, 1999

« Ce que l'on est »	Hommes		Femmes	
	Moyenne	Erreur-type	Moyenne	Erreur-type
Nombre de travailleurs	13 809		10 493	
Nombre de milieux de travail	4 780		4 337	
Gains horaires moyens	21,54 \$	0,268	17,14 \$	0,268
Nombre moyen d'années d'expérience de travail à temps plein	17,5	0,253	14,4	0,228
Scolarité inférieur aux études secondaires	0,118	0,006	0,085	0,007
Études secondaires	0,169	0,008	0,175	0,009
Reconnaissance professionnelle	0,066	0,006	0,048	0,005
Certaines études collégiales/ universitaires	0,148	0,008	0,160	0,008
École de métiers	0,133	0,006	0,073	0,006
Collège	0,170	0,008	0,264	0,010
Université	0,126	0,009	0,136	0,009
Scolarité supérieure à l'université	0,071	0,005	0,058	0,006
Durée de l'emploi : moins d'un an	0,174	0,009	0,183	0,008
Durée de l'emploi : 1 à 5 ans	0,417	0,011	0,441	0,011
Durée de l'emploi : 6 à 10 ans	0,186	0,008	0,189	0,009
Durée de l'emploi : 11 à 20 ans	0,152	0,007	0,144	0,008
Durée de l'emploi : 20 ans et plus	0,071	0,005	0,042	0,004
Célibataire, jamais marié	0,217	0,009	0,222	0,010
Marié	0,591	0,011	0,535	0,011
Conjoint de fait	0,120	0,007	0,117	0,008
Autre situation matrimoniale	0,072	0,005	0,126	0,008
Enfants à charge	0,454	0,011	0,411	0,011
Couvert par une convention collective	0,284	0,011	0,248	0,011
Région de l'Atlantique	0,067	0,003	0,066	0,003
Québec	0,262	0,007	0,218	0,007
Ontario	0,383	0,009	0,426	0,008
Prairies	0,063	0,003	0,068	0,003
Alberta	0,102	0,005	0,097	0,005
Colombie-Britannique	0,123	0,005	0,125	0,006

Tableau 2

Moyennes de certaines caractéristiques relatives à « ce que l'on fait », par sexe, 1999

«Ce que l'on fait »	Hommes		Femmes	
	Moyenne	Erreur-type	Moyenne	Erreur-type
Profession : gestionnaire	0,195	0,010	0,117	0,009
Profession : professionnel	0,137	0,007	0,186	0,009
Profession : emploi technique	0,491	0,011	0,300	0,011
Profession : vente	0,035	0,005	0,121	0,009
Profession : emploi administratif	0,062	0,005	0,214	0,009
Profession : fabrication	0,080	0,006	0,062	0,007
Participe fréquemment/toujours à des groupes de travail autogérés	0,363	0,010	0,290	0,010
Nombre de travailleurs	13 809		10 493	
Nombre de milieux de travail	4 780		4 337	

susceptibles que les autres de recevoir de la formation officielle et officieuse, de dire que les exigences en matière de compétences de leur emploi ont augmenté depuis qu'ils occupent leur poste actuel et que, depuis qu'ils ont commencé à travailler pour l'entreprise, la possibilité de recevoir de la formation a augmenté. Les travailleurs des groupes de travail autogérés sont aussi plus susceptibles que les autres de faire état d'une rémunération supplémentaire.

Le « *moment où les hommes et les femmes travaillent* » est un aspect auquel les chercheurs étudiant les différences de salaire entre les sexes ont accordé une attention considérable. Compte tenu de ce que le nombre d'heures de travail par semaine des hommes et des femmes diffère considérablement (en gros 92,3 % des hommes et 77,0 % des femmes travaillent à temps plein), l'EMTE offre une occasion unique d'examiner le moment où la main-d'œuvre est offerte et exigée (tableau 3). Cependant,

Tableau 3**Moyennes de certaines caractéristiques relatives au « moment où on le fait », par sexe, 1999**

« moment où on le fait »	Hommes		Femmes	
	Moyenne	Erreur-type	Moyenne	Erreur-type
Travaille à temps plein (30 heures et plus par semaine)	0,923	0,007	0,770	0,011
Travaille à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)	0,077	0,007	0,231	0,011
Nombre moyen d'heures par semaine				
À temps plein	41,5	0,156	38,2	0,139
À temps partiel	17,5	0,534	19,2	0,326
Travaille entre 6 h et 18 h	0,795	0,009	0,776	0,011
Horaire de travail flexible	0,432	0,011	0,362	0,011
Nombre de travailleurs	13 809		10 493	
Nombre de milieux de travail	4 780		4 337	

la probabilité de travailler entre 6 h et 18 h ne diffère pas beaucoup selon les sexes, mais les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire état d'un horaire de travail flexible (43,2 % contre 36,2 %).

S'il n'est pas surprenant de constater que les hommes et les femmes diffèrent en « *ce qu'ils sont* », en « *ce qu'ils font* » et quant au « *moment où ils le font* », il n'est pas surprenant qu'ils diffèrent quant à « *l'endroit où ils le font* ». Nous savons très bien qu'il existe des différences considérables entre les branches d'activité et la taille des milieux de travail auxquels les hommes et les femmes appartiennent (tableau 4). Les taux de représentation des hommes sont plus élevés que ceux des femmes dans la fabrication ainsi que dans la construction, le transport, la vente en gros et l'entreposage. Les femmes sont surtout concentrées dans la vente au détail et dans les secteurs éducatifs et de la santé et sont plus susceptibles

Tableau 4

Moyenne de certaines caractéristiques relatives à « l'endroit où on le fait », par sexe, 1999

« l'endroit où on le fait »	Hommes		Femmes	
	Moyenne	Erreur-type	Moyenne	Erreur-type
Industrie				
Foresterie et extraction minière	0,029	0,002	0,008	0,001
Fabrication tertiaire à fort coefficient de main-d'oeuvre	0,053	0,003	0,041	0,002
Fabrication de produits primaires	0,063	0,002	0,013	0,001
Fabrication de produits secondaires	0,050	0,002	0,021	0,002
Fabrication tertiaire à fort coefficient de capital	0,084	0,003	0,029	0,003
Construction	0,067	0,002	0,013	0,001
Transports/commerce de gros et entreposage	0,144	0,005	0,067	0,005
Communications et services publics	0,032	0,002	0,015	0,001
Commerce de détail et services commerciaux	0,192	0,010	0,273	0,009
Finances et assurances	0,030	0,003	0,066	0,003
Services immobiliers, location et location à bail	0,017	0,002	0,018	0,002
Services aux entreprises	0,093	0,005	0,097	0,005
Services d'enseignement et soins de santé	0,113	0,007	0,314	0,007
Information et industrie culturelle	0,034	0,003	0,026	0,002
Taille du milieu de travail				
Moins de 20 employés	0,293	0,012	0,345	0,013
20 à 99 employés	0,328	0,014	0,275	0,015
100 à 499 employés	0,194	0,009	0,175	0,011
500 employés et plus	0,184	0,010	0,205	0,012
Les employés reçoivent une rémunération au rendement	0,301	0,010	0,270	0,012
Coûts moyens de formation par employé	257,65 \$	11,44	247,20 \$	14,28
Travaille pour un organisme sans but lucratif	0,139	0,007	0,286	0,012
Travaille pour une entreprise étrangère	0,110	0,009	0,055	0,007
Taux moyen de travail à temps partiel du milieu de travail	0,197	0,008	0,337	0,009
Scolarité exigée – scolarité réelle : trop scolarisé	0,364	0,010	0,384	0,011
Scolarité exigée – scolarité réelle : sous-scolarisé	0,163	0,007	0,145	0,007
Nombre de travailleurs	13 809		10 493	
Nombre de milieux de travail	4 780		4 337	

que les hommes de travailler dans de petites entreprises (moins de 20 employés). Une contribution importante du présent article, c'est de montrer en quoi la distribution des hommes et des femmes diffère en fonction d'autres caractéristiques du milieu de travail qui sont disponibles dans les données de l'EMTE.

Une autre caractéristique des méthodes de travail à haut rendement, c'est l'existence de la rémunération au rendement (rémunérations alternatives). Les hommes sont plus susceptibles (59,0 %) que les femmes (52,5 %) de travailler dans des firmes qui offrent des pratiques de rémunération alternative (comme les stimulants financiers, la participation aux gains, la participation aux résultats et la rémunération au mérite), pourtant il semble ne pas y avoir beaucoup de différence entre les sexes pour ce qui est de l'obtention d'une rémunération supplémentaire. Environ 30,1 % des hommes et 27,0 % des femmes gagnent un revenu supplémentaire. Cependant, cette mesure agrégée cache peut-être une hétérogénéité intéressante liée à la structure hiérarchique des professions. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'occuper des postes de gestion où les taux d'obtention d'une rémunération supplémentaire sont relativement élevés, tandis que les femmes se retrouvent surtout dans les emplois professionnels où ces taux sont en général plus faibles¹². Les données de l'EMTE n'appuient pas l'hypothèse selon laquelle les femmes mariées réagissent différemment aux plans de primes au rendement en

¹² En gros, 19,5 % (13,7 %) des hommes et 11,7 % (18,6 %) des femmes occupent un emploi en gestion (emploi professionnel). Le taux d'obtention d'une rémunération supplémentaire est de 41,7 % pour les hommes et de 38,5 % pour les femmes qui occupent un emploi en gestion et de 29,0 % et de 23,2 % pour ceux et celles qui ont un emploi professionnel. Il n'y a donc pas de différence significative entre les sexes en ce qui a trait à l'obtention d'une rémunération supplémentaire, qu'il s'agisse de gestionnaires ou de professionnels.

raison d'obligations familiales qui les empêchent de tirer pleinement parti de ce genre de rémunération¹³.

A priori, on s'attendrait à ce que les coûts moyens de la formation en milieu de travail par employé diffèrent considérablement pour les deux sexes, étant donné que les femmes sont regroupées en général dans les branches d'activité et les professions où les coûts moyens de formation par employé sont les plus faibles. Toutefois, les données de l'EMTE ne signalent pas ce genre de différence. Une étude plus poussée a révélé que la probabilité d'avoir droit à de la formation en classe ou en cours d'emploi et le nombre moyen de cours suivis pendant les 12 mois antérieurs sont les mêmes, que l'on soit un homme ou une femme¹⁴. Il existe toutefois une légère différence entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à l'« intensité » de la formation en classe. Au cours des 12 mois antérieurs, les femmes ont passé 7,4 jours en salle de classe, contre 5,8 pour les hommes¹⁵. Cette absence de différence entre les sexes qu'on observe dans l'EMTE en ce qui a trait à la formation laisse planer un doute sur les théories des salaires basés sur le rendement comme explication éventuelle

¹³ Environ 25,4 % des femmes mariées, 29,2 % des femmes célibataires jamais mariées, 25,3 % des femmes ayant des enfants à charge et 28,9 % des femmes n'ayant pas d'enfants à charge gagnent une forme ou une autre de rémunération supplémentaire.

¹⁴ L'EMTE demande aux répondants s'ils ont reçu de la formation en classe ou en cours d'emploi pendant les 12 mois antérieurs. À peu près 28,8 % des hommes et 31,4 % des femmes ont eu de la formation en cours d'emploi, tandis que 36,9 % des hommes et 37,4 % des femmes ont reçu une formation en classe. La fréquence de la formation n'est pas utilisée dans l'analyse de régression, étant donné que les conséquences de la formation sur la rémunération ne se font pas nécessairement sentir immédiatement (c.-à-d. au cours des 12 mois antérieurs). Une mesure de la formation intégrant la formation suivie pendant la carrière du travailleur mesurerait mieux l'incidence de la formation sur la rémunération.

¹⁵ Il s'agit du nombre moyen de jours de séances de formation pour les deux derniers cours en salle de classe suivis pendant les 12 mois antérieurs.

des écarts salariaux¹⁶. La plus grande différence entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la formation concerne les travailleurs à temps partiel et peut, en partie, tenir à leur hétérogénéité : environ 30,5 % des travailleuses à temps partiel et 17,7 % des travailleurs à temps partiel ont eu droit à de la formation en classe^{17,18}. Cette conclusion fait douter de l'hypothèse selon laquelle le salaire moins élevé des travailleurs à temps partiel vient de ce que leurs connaissances propres à l'entreprise sont moins grand et de ce qu'ils participent moins à la population active que les autres.

La distribution des hommes et des femmes selon les caractéristiques du milieu de travail présente d'autres différences dignes de mention (Tableau 4). Premièrement, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans des organismes sans but lucratif (respectivement 28,6 % et 13,9 %). Deuxièmement, le taux d'emplois à temps partiel des milieux de travail auxquels les femmes appartiennent est presque le double de celui des milieux où les hommes travaillent (33,7 % et 19,6 %). Troisièmement, la distribution des hommes et des femmes diffère légèrement (11,0 % et 5,5 %) dans les milieux où la majorité des avoirs est propriété étrangère. Quatrièmement, la probabilité d'être « trop scolarisé » ou « pas assez scolarisé » ne diffère pas beaucoup entre les hommes et les femmes.

¹⁶ Voir section III.

¹⁷ Il faut user de prudence lorsqu'on se sert des estimations des travailleurs à temps partiel ayant reçu de la formation en classe, en raison de la forte variabilité d'échantillonnage.

¹⁸ Parmi les travailleuses à temps partiel, 20,7 %, 25,5 %, 40,7 % et 38,0 %, respectivement, occupent un emploi professionnel, ou travaillent dans le domaine des services, en éducation et dans le commerce de détail. Un nombre disproportionné d'hommes travaillent à temps partiel dans le commerce de détail (50,0 %) et les ventes (19,5 %). Les travailleurs à temps partiel occupent leur emploi moins longtemps que les travailleuses à temps partiel.

b) La rémunération diffère-t-elle selon « ce que l'on est, ce que l'on fait, le moment où on le fait et l'endroit où on le fait »?

Avant que nous abordions la relation entre la rémunération et les caractéristiques du milieu de travail, les lecteurs intéressés peuvent consulter l'annexe B, où se trouve une description de l'échantillon ainsi que la mesure des gains utilisés dans la présente étude. L'annexe C explique en détail le cadre ayant servi à la description de la relation entre la rémunération et les caractéristiques du travailleur et de l'entreprise. Lorsque nous comparons les structures salariales avec les effets du milieu de travail et sans les effets du milieu de travail, l'importance du milieu de travail dans le processus de détermination de la rémunération devient évidente. Nous signalons deux conclusions intéressantes (résultats en annexe, tableau A).

Premièrement, le nombre de femmes est, en moyenne, disproportionné dans les milieux de travail où les salaires sont faibles : les femmes gagnent environ 15 % de moins que les hommes lorsqu'on ne tient pas compte du milieu de travail, contre environ 8 % de moins lorsque le milieu de travail est neutralisé. Deuxièmement, l'incidence des études et de l'expérience sur les salaires est plus faible lorsque l'on prend en compte le milieu auquel le travailleur appartient. Cela semble indiquer qu'une certaine partie de la différence relative aux études et à l'expérience découle de ce que les milieux de travail offrent des rendements supérieurs à la moyenne pour les études et l'expérience de travail¹⁹.

¹⁹ Il faut faire preuve de prudence en ce qui a trait à cette interprétation. L'hétérogénéité non observée entre les travailleurs n'a pas été neutralisée et, par conséquent, les effets propres au milieu de travail peuvent saisir en partie cette hétérogénéité, qui peut différer systématiquement selon les milieux de travail.

La relation entre la rémunération et « *ce que l'on est* », « *ce que l'on fait* », « *le moment où on le fait* » et « *l'endroit où on le fait* » est particulièrement intéressante. Lorsqu'on considère les caractéristiques individuelles des travailleurs sans tenir compte du milieu de travail, les résultats sont conformes aux attentes *a priori*. C'est-à-dire que l'expérience a une incidence positive sur la rémunération, mais que le taux auquel cette incidence se fait sentir va en diminuant, tandis que la forte association attendue entre la rémunération et l'appartenance syndicale, le niveau de scolarité et la profession existent (tableaux 5 et 6). Nous nous tournons maintenant vers l'une des caractéristiques nouvelles de l'analyse : la contribution des nouvelles variables de l'EMTE au processus de détermination de la rémunération, tout en neutralisant les caractéristiques « traditionnelles » relatives au capital humain²⁰.

Le résultat le plus frappant que nous ayons trouvé est peut-être la grande incidence négative sur la rémunération (pour les hommes et pour les femmes) du taux de travail à temps partiel du milieu de travail (tableau 7). Bien qu'il y ait corrélation entre le taux de travail à temps partiel du milieu de travail et la profession et la branche d'activité, ces effets se maintiennent même après que la branche d'activité et la profession ont été neutralisées. Le concept d'« élasticité » sert à calculer la réponse de la rémunération aux changements que subit la proportion de travailleurs à temps partiel du milieu de travail. Pour le travailleur moyen de sexe masculin, le coefficient d'élasticité de l'emploi à temps partiel dans le

²⁰ Le test F (test de Wald modifié) semble indiquer que les caractéristiques du milieu de travail sont conjointement et significativement différentes de zéro. Lorsque la branche d'activité est incluse dans les caractéristiques du milieu de travail hypothétiquement égales à zéro, les statistiques f sont $F(28,4508) = 24,98$ pour les hommes et $F(28,4062) = 19,46$ pour les femmes. Lorsque la branche d'activité est exclue de l'ensemble des caractéristiques du milieu de travail hypothétiquement égales à zéro, les statistiques f sont $F(15,4521) = 25,39$ pour les hommes et $F(15,4075) = 11,92$ pour les femmes.

Tableau 5
Résultats des régressions du salaire logarithmique : « ce que l'on est », 1999

<i>Ce que l'on est</i>	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type
Nombre d'années d'expérience à temps plein	0,0133	0,0021	0,0075	0,0018	0,0084	0,0015
Expérience au carré	-0,0144	0,0053	-0,0043	0,0053	-0,0025	0,0039
Scolarité (groupe de référence : études secondaires)						
Inférieure aux études secondaires	-0,0919	0,0174	-0,0570	0,0165	-0,0780	0,0114
Attestation professionnelle	0,0492	0,0222	0,0579	0,0286	0,0643	0,0179
Non terminée	0,0505	0,0175	0,0842	0,0181	0,0702	0,0124
École de métiers	0,0817	0,0160	0,0991	0,0192	0,1125	0,0127
Diplôme de collègue	0,0761	0,0157	0,1341	0,0209	0,1033	0,0155
Diplôme universitaire	0,2257	0,0251	0,2853	0,0210	0,2702	0,0178
Plus élevée que l'université	0,2638	0,0245	0,3597	0,0354	0,3271	0,0208
Durée de l'emploi (groupe de référence : 1 à 5 ans)						
Moins d'un an	-0,0109	0,0155	-0,0580	0,0125	-0,0395	0,0099
6 à 10 ans	0,0633	0,0132	0,0331	0,0116	0,0446	0,0090
11 à 20 ans	0,0303	0,0144	0,0431	0,0159	0,0374	0,0121
20 ans et plus	0,0379	0,0211	0,0519	0,0205	0,0463	0,0154
Situation matrimoniale (groupe de référence : marié)						
Conjoint de fait	-0,0552	0,0131	-0,0216	0,0141	-0,0405	0,0096
Célibataire, jamais marié	-0,1003	0,0129	-0,0418	0,0145	-0,0669	0,0099
Autre	-0,0085	0,0193	-0,0468	0,0188	-0,0554	0,0146
Enfants à charge	0,0312	0,0108	0,0187	0,0090	0,0357	0,0073
Couvert par une convention collective	0,0991	0,0110	0,0743	0,0129	0,0990	0,0088
Région (groupe de référence : l'Ontario)						
Provinces de l'Atlantique	-0,1551	0,0153	-0,1884	0,0138	-0,1678	0,0107
Québec	-0,0412	0,0147	-0,0788	0,0132	-0,0528	0,0104
Prairies	-0,1093	0,0156	-0,1338	0,0181	-0,1180	0,0137
Alberta	-0,0102	0,0170	-0,1256	0,0187	-0,0681	0,0138
Colombie-Britannique	0,0567	0,0137	0,0805	0,0182	0,0718	0,0122
Constante	2,2800	0,0345	2,3759	0,0481	2,3342	0,0307

Les erreurs-types sont corrigées des effets du plan de sondage complexe et de la non-indépendance des termes d'erreur pour les travailleurs du même milieu de travail et de la partie du terme d'erreur particulière au milieu de travail mais constante pour l'ensemble des travailleurs. Résultats de l'équation de la rémunération (3) et du modèle 4, décrites à l'annexe C. R² reproduits à l'annexe C.

Tableau 6
Résultats des régressions du salaire logarithmique. « ce que l'on fait » et « le moment où on le fait », 1999

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type
<i>Ce que l'on fait</i>						
Profession (groupe de référence : technique)						
Gestionnaires	0,2453	0,0171	0,2004	0,0195	0,2319	0,0132
Professionnels	0,1546	0,0130	0,1992	0,0154	0,1716	0,0105
Ventes	-0,0434	0,0313	-0,1318	0,0306	-0,1282	0,0269
Emploi en administration	-0,1180	0,0139	-0,0648	0,0128	-0,1177	0,0093
Travailleurs de la fabrication	-0,1034	0,0178	-0,1453	0,0251	-0,1297	0,0159
Participe à des groupes de travail autogérés (référence : jamais)						
Ne s'applique pas	-0,0019	0,0247	-0,0378	0,0343	-0,0106	0,0211
Quelquefois	-0,0030	0,0135	0,0241	0,0258	0,0124	0,0146
Fréquemment/toujours	0,0643	0,0100	0,0024	0,0131	0,0403	0,0088
Le moment où on le fait						
À temps partiel	0,0902	0,0212	0,0595	0,0164	0,0622	0,0142
Horaire de travail flexible	0,0285	0,0089	0,0038	0,0132	0,0212	0,0081
Travail entre 6 h et 18 h	0,0633	0,0127	-0,0190	0,0143	0,0132	0,0111
Temps supplémentaire payé	0,0543	0,0110	0,0163	0,0163	0,0484	0,0128

Les erreurs-types sont corrigées des effets du plan de sondage complexe et de la non-indépendance des termes d'erreur pour les travailleurs du même milieu de travail et de la partie du terme d'erreur particulière au milieu de travail mais constante pour l'ensemble des travailleurs. Résultats de l'équation de la rémunération (3) et du modèle 4, décrites à l'annexe C. R² reproduits à l'annexe C.

Tableau 7
Résultats des régressions du salaire logarithmique : « L'endroit où on le fait », 1999

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type
Correspondance études-emploi (groupe de réf. : études adéquates)						
Il n'y a pas d'exigences minimales pour cet emploi	-0,0898	0,0128	-0,1120	0,0159	-0,1030	0,0094
Sous-scolarisé	0,0073	0,0115	0,0627	0,0132	0,0373	0,0099
Sur-scolarisé	-0,1136	0,0107	-0,1039	0,0147	-0,1065	0,0088
Taille du milieu de travail (groupe de réf. : moins de 20 trav.)						
21 à 99 employés	0,0180	0,0212	-0,0226	0,0295	0,0050	0,0178
100 à 499 employés	0,1081	0,0227	0,1041	0,0303	0,1031	0,0191
500 employés et +	0,2190	0,0229	0,1456	0,0326	0,1846	0,0197
Sans but lucratif	-0,0208	0,0149	0,0407	0,0228	0,0110	0,0171
Propriété étrangère	0,0943	0,0155	0,0277	0,0144	0,0749	0,0129
Reçoit une rémunération supplémentaire	0,1583	0,0110	0,1279	0,0163	0,1421	0,0096
Taux de travail à temps partiel du milieu de travail	-0,1780	0,0262	-0,1630	0,0239	-0,1822	0,0182
Dépenses de formation par travailleur	3,67e-05	1e-05	0,0000	1,41e-05	0,0000	8,72e-06
Branche d'activité (groupe de réf. : commerce de détail)						
Foresterie et extraction minière	0,4303	0,0264	0,4755	0,0316	0,4603	0,0215
Fabrication à fort coefficient de main-d'oeuvre	0,0531	0,0236	0,0300	0,0241	0,0454	0,0177
Fabrication de produits primaires	0,2333	0,0244	0,2625	0,0263	0,2726	0,0203
Fabrication de produits secondaires	0,1798	0,0233	0,1276	0,0270	0,1691	0,0195
Fabrication à fort coefficient de capital	0,2360	0,0281	0,2049	0,0248	0,2506	0,0227
Construction	0,3556	0,0280	0,3055	0,0324	0,3783	0,0239
Transport et commerce de gros	0,2411	0,0235	0,2043	0,0241	0,2469	0,0182
Communications et services publics	0,3154	0,0243	0,3044	0,0225	0,3303	0,0178
Finances et assurances	0,2328	0,0281	0,2273	0,0244	0,2158	0,0180
Services immobiliers, de location et de location à bail	0,2036	0,0392	0,2588	0,0467	0,2517	0,0339
Services aux entreprises	0,2024	0,0245	0,1324	0,0286	0,1612	0,0201
Services d'enseignement et soins de santé	0,1514	0,0283	0,1389	0,0240	0,1289	0,0177
Culture	0,2528	0,0247	0,1916	0,0203	0,2277	0,0188

Les erreurs-types sont corrigées des effets du plan de sondage complexe et de la non-indépendance des termes d'erreur pour les travailleurs du même milieu de travail et de la partie du terme d'erreur particulière au milieu de travail mais constante pour l'ensemble des travailleurs. Résultats de l'équation de la rémunération (3) et du modèle 4, décrites à l'annexe C. R² reproduits à l'annexe C.

milieu de travail est de -0,035, alors que pour les femmes, il est de -0,055²¹. Cette différence selon le sexe résulte des différences de taux de travail à temps partiel du milieu de travail entre les milieux de travail auxquels les hommes et les femmes appartiennent (respectivement 19,7 % et 33,7 %) plutôt que des différences entre leur rendement (respectivement -0,178 et -0,163).

D'autres résultats salariaux liés à « *ce que l'on est* », à « *ce que l'on fait* », au « *moment où on le fait* » et à « *l'endroit où on le fait* » sont dignes de mention (tableaux 5, 6 et 7). La rémunération des hommes s'accroît à mesure que les dépenses de formation par employé augmentent, tandis qu'il n'y a pas pour les femmes d'association significative entre la rémunération et les dépenses de formation. Les travailleurs de sexe masculin qui participent « toujours » à des groupes de travail autogérés gagnent plus que les autres hommes, mais la participation des femmes à des groupes autogérés n'a pas d'influence sur leur salaire²². La propriété étrangère semble associée à une meilleure rémunération pour les hommes, mais non pour les femmes²³. Les travailleurs qui reçoivent une rémunération supplémentaire gagnent plus que les autres travailleurs. En

²¹ Ces réponses sont le produit de la proportion de travailleurs à temps partiel dans le milieu de travail et du coefficient sur le pourcentage de travailleurs à temps partiel modèle 4. Par exemple, l'élasticité pour les femmes est calculée de la façon suivante : $-0,055 = -0,163 * 0,3371$. En d'autres termes, le salaire horaire moyen des femmes diminue de 5.5% quand le taux de travail à temps partiel du milieu de travail augmente de 10 %.

²² Pour les femmes, le test F (test de Wald modifié) révèle que les variables du degré de participation à des groupes de travail autogérés sont conjointement et significativement différentes de zéro lorsque la branche d'activité et la profession sont exclues (modèle 3), mais que, lorsque la branche d'activité et la profession sont incluses (modèle 4), ces variables ne sont pas conjointement et significativement différentes de zéro.

²³ La différence de rémunération entre les sexes pour les milieux de travail qui sont propriété étrangère est statistiquement significative au seuil de 5 %.

ce qui concerne l'hypothèse de la « coïncidence des besoins », travailler entre 6 h et 18 h n'a pas grande incidence sur le salaire, tandis qu'avoir un horaire de travail flexible est associé à une rémunération plus élevée pour les hommes, mais non pour les femmes. Les femmes « trop scolarisées » gagnent moins que les femmes dont la scolarité est adéquate, tandis que les femmes « sous-scolarisées » gagnent plus que les femmes dont la scolarité est adéquate. Il n'y a pas de différence significative pour les hommes.

Dans les modèles qui incluent la branche d'activité et la profession (modèle 2 et modèle 4), la valeur à l'origine ne diffère de façon statistiquement significative entre les hommes et les femmes, mais, dans les spécifications qui excluent la branche d'activité et la profession, il y a une différence statistiquement significative. D'autres études (p. ex., Drolet 2002) font remarquer que la valeur à l'origine diffère considérablement pour les hommes et les femmes, ce qui signifie qu'il existe des différences importantes entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ne sont pas liées au choix des variables explicatives. La valeur à l'origine intègre en général les effets d'autres facteurs qui soit sont manquants ou ne sont pas parfaitement saisis dans le modèle et c'est également une fonction du « groupe de référence » ou « omis » de chacun des ensembles de variables nominales. Le fait que les valeurs à l'origine ne diffèrent pas semble indiquer qu'il n'existe pas de différence de gains entre les hommes et les femmes ayant des valeurs zéro pour les variables continues et qui appartiennent aux groupes de référence pour les variables nominales décrites aux tableaux 5, 6 et 7²⁴.

²⁴ Autrement dit, ces modèles fonctionnent à partir de points de départ similaires pour les hommes et les femmes.

c) Qu'est-ce qui « explique » les différences salariales entre les hommes et les femmes?

En 1999, les travailleuses gagnaient en moyenne 17,14 \$ l'heure, tandis que les travailleurs recevaient 21,54 \$ l'heure. En d'autres termes les femmes gagnaient 79,6 % du salaire horaire moyen des hommes. Exprimé en salaire logarithmique moyen, l'écart salarial horaire entre les sexes est de 0,2285 (Tableau 8)²⁵.

Les questions relatives à l'écart salarial entre les sexes sont souvent conçues de telle sorte qu'elles examinent jusqu'à quel point les femmes reçoivent la même chose que des hommes comparables. Le présent article s'attache aux résultats de la décomposition selon les hommes, étant donné que celle-ci permet d'effectuer les comparaisons les plus utiles avec les écrits existant sur l'écart salarial entre les Canadiens et les Canadiennes²⁶.

Les tableaux 8 et 9 présentent un résumé des décompositions de l'écart salarial entre les Canadiens et les Canadiennes réparties en une portion « expliquée » par les différences entre les caractéristiques des travailleurs et des travailleuses et les différences entre les types de milieu de travail dans lesquels les hommes et les femmes sont employés et en une portion « inexpliquée » par les variables du modèle. Voici les principales conclusions.

Premièrement, les différences entre les ratios des hommes et des femmes dominant en général leurs différences de caractéristiques lorsque

²⁵ Cette estimation correspond à celle de Drolet (2002) utilisant les données sur le taux salarial horaire de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1997. Cette estimation est statistiquement significative au seuil de 1 %.

²⁶ L'annexe D décrit les techniques de décomposition et l'annexe Tableau B reproduit les résultats basés sur les structures de rémunération alternatives utilisées dans la décomposition.

Tableau 8

Décompositions du salaire logarithmique, 1999. Erreurs-types entre parenthèses

	Modèle			
	(1) caractéristiques du travailleur	(2) travailleur + branche d'activité + prof.	(3) travailleur + caractéris- tiques du milieu de travail	(4) travailleur + milieu de travail + branche d'activité + prof.
Différence non corrigée	0,796	0,796	0,796	0,796
Écart	0,229	0,229	0,229	0,229
Décomposition fondée sur les hommes				
Écart (en logarithmes)				
... Expliqué	0,053 (0,001)	0,134 (0,001)	0,089 (0,001)	0,140 (0,001)
... Non expliqué	0,176 (0,002)	0,095 (0,002)	0,140 (0,002)	0,088 (0,002)
Expliqué par				
... <i>Ce que l'on est</i>	0,028 (0,001)	0,024 (0,001)	0,025 (0,001)	0,024 (0,0004)
... <i>Ce que l'on fait</i>	sans objet	0,033 (0,001)	0,006 (0,0003)	0,036 (0,001)
... <i>Le moment où on le fait</i>	0,025 (0,001)	-0,001 (0,001)	0,008 (0,001)	-0,003 (0,001)
... <i>L'endroit où on le fait</i>	0,001 (0,0002)	0,078 (0,001)	0,050 (0,001)	0,083 (0,001)
Différence corrigée	0,839	0,909	0,869	0,916

Les erreurs-types sont calculées à l'aide de poids bootstrap.

La différence corrigée correspond à la rémunération horaire des femmes en pourcentage de celle des hommes après correction des différences que présentent les caractéristiques observables.

Tableau 9

Fraction de l'écart salarial entre les sexes attribuable à des caractéristiques précises, 1999

Caractéristiques	Modèle			
	(1)	(2)	(3)	(4)
« qui l'on est »				
Expérience	13.0	10.2	11.9	10.1
Niveau de scolarité	-2.4	-1.6	-2.8	-1.8
Durée de l'emploi	0.6	0.5	0.7	0.5
Situation matrimoniale	1.7	0.9	0.6	0.3
Enfants à charge	0.6	0.6	0.6	0.6
Syndiqué	0.4	1.4	1.0	1.6
Région	-1.8	-1.4	-0.9	-0.7
« ce que l'on fait »				
Profession		14.5		13.7
Participation à des groupes autogérés			2.5	2.1
« le moment où on le fait »				
À temps partiel	10.8	-0.6	-1.1	-6.0
Entre 6 h et 18 h			0.7	0.5
Horaires de travail flexibles			1.5	0.9
Temps supplémentaire rémunéré			2.1	3.2
« l'endroit où on le fait »				
Taille de l'entreprise	0.5	0.2	-0.6	-0.6
Organisme sans but lucratif			-1.0	1.3
Propriété étrangère			2.4	2.2
Rémunération au rendement			2.3	2.2
Dépenses de formation par employé			0.3	0.2
Taux de travail à temps partiel du milieu de travail			17.7	10.9
Pas de correspondance entre les études exigées et les études réelles			1.8	1.0
Pas de scolarité minimale exigée pour l'emploi			-1.0	-0.7
Branche d'activité		33.8		19.7
Total expliqué	23.4	58.5	38.7	61.2
Par « ce que l'on est »	12.1	10.6	11.1	10.6
Par « ce que l'on fait »	0.0	14.5	2.5	15.8
Par « le moment où on le fait »	10.8	-0.6	3.2	-1.4
Par « l'endroit où on le fait »	0.5	34.0	21.9	36.2
Total inexpliqué	76.6	41.5	61.3	38.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Les différences de la répartition des différences salariales entre les sexes entre le tableau 8 et le tableau 9 sont dues à des erreurs d'arrondi.

la branche d'activité et la profession sont exclues. Par exemple, environ 76,6 % et 61,3 % de l'écart salarial n'est pas « expliqué » par les variables du modèle ni attribuable à des différences de rémunération des caractéristiques du travailleur et du milieu de travail selon les sexes (Tableau 9, modèles 1 et 3). Cependant, les différences entre les caractéristiques des hommes et des femmes dominent leurs différences de coefficients lorsque la branche d'activité et la profession sont incluses. En gros, 58,5 % et 61,2 % de l'écart salarial entre les sexes est « expliqué » par les caractéristiques différentes des hommes et des femmes (Tableau 9, modèles 2 et 4).

Deuxièmement, « *l'endroit où l'on travaille* » explique plus la différence de rémunération entre les hommes et les femmes que « *ce que l'on est* », « *ce que l'on fait* » ou « *le moment où on le fait* ». Lorsque le secteur d'activité et la profession sont exclus (Tableau 9, modèle 3), les différences entre « *ce que l'on est* », « *ce que l'on fait* », « *le moment où on le fait* » et « *l'endroit où on le fait* » représentent respectivement 11,1 %, 2,5 %, 3,2 % et 21,9 % de la différence de salaire entre les hommes et les femmes. Pour le modèle 4, ces pourcentages sont respectivement de 10,6 %, 15,8 %, -1,4 % et 36,2 %²⁷. Cette conclusion semble indiquer que l'endroit où l'on travaille explique une partie importante de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Troisièmement, la principale contribution de cet article, c'est de déterminer quelles caractéristiques du milieu de travail expliquent le plus l'écart salarial entre les sexes (tableau 9). Le taux de travail à temps partiel du milieu de travail sert d'approximation pour la composition par sexe du milieu de travail ou d'autres compétences non mesurées corrélées avec la

²⁷ Les portions expliquées par « *ce que l'on est* », « *ce que l'on fait* », « *le moment où on le fait* » et « *l'endroit où on le fait* » diffèrent beaucoup l'une de l'autre.

rémunération, et explique 17,7 % de l'écart salarial entre les Canadiens et les Canadiennes lorsque la branche d'activité et la profession ne sont pas neutralisées. Étant donné qu'il existe une forte corrélation entre le taux de travail à temps partiel du milieu de travail et la branche d'activité, la représentation des hommes et des femmes dans les différents secteurs saisit en partie cet effet. Lorsque la branche d'activité et la profession sont incluses, la proportion de l'écart salarial attribuable au taux de travail à temps partiel du milieu de travail tombe à 10,9 %. Il faut remarquer que le taux de travail à temps partiel du milieu de travail contribue autant à expliquer l'écart salarial entre les sexes que l'expérience de travail à temps plein.

Le fait que les hommes soient plus susceptibles que les femmes de travailler dans des firmes étrangères et que celles-ci versent de meilleurs salaires « explique » environ 2,2 % de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les méthodes de travail à haut rendement, comme les mesurent l'appartenance à des groupes de travail autogérés et l'obtention d'une rémunération supplémentaire, expliquent environ 2,1 % et 2,2 %, respectivement, des écarts salariaux entre les Canadiens et les Canadiennes (modèle 4). Malheureusement, rien dans les données de l'EMTE ne permet de neutraliser la hiérarchie à l'intérieur des professions, ce qui autoriserait un examen plus approfondi des concentrations par sexe aux échelons supérieurs d'une profession donnée, là où la rémunération au rendement est plus lucrative.

Vu que les écarts salariaux ne peuvent être « expliqués » que si les caractéristiques que les hommes et les femmes apportent au marché de travail OU les types de milieu de travail auxquels ils appartiennent diffèrent ET si les facteurs à l'étude sont eux-mêmes des déterminants essentiels de leur salaire. Les variables relatives aux dépenses de formation, aux

exigences de l'emploi en matière d'instruction et à la « coïncidence des besoins » jouent un rôle négligeable dans l'explication de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (respectivement 0,2 %, 1,0 % et 1,4 %). Bien que les femmes soient plus susceptibles que les hommes de travailler dans des milieux de travail sans but lucratif, il n'y a pas d'association significative entre la rémunération et les organismes sans but lucratif, qui expliquent 1,3 % de l'écart salarial.

Une autre conclusion importante du présent article, c'est le rôle de la branche d'activité. Lorsque la branche d'activité et la profession sont incluses, la composante « expliquée » fait un bond de 23,4 % (modèle 1) à 58,5 % (modèle 2). Il faut remarquer que le rôle de la branche d'activité est beaucoup plus grand dans la présente analyse que dans d'autres études : que les femmes soient regroupées dans des branches d'activité à faible salaire explique environ 33,8 % de l'écart (modèle 2). Se servant des données sur les ménages de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), Drolet (2002) montre que les différentes branches d'activité auxquelles les hommes et les femmes appartiennent expliquent environ 15 % de l'écart salarial hommes-femmes. Cette grande différence entre l'EMTE et l'EDTR en ce qui a trait à la portion attribuable à la branche d'activité vient peut-être de ce que la variable relative au secteur d'activité est recueillie auprès du milieu de travail répondant dans l'EMTR et auprès du répondant ou de l'enquêté-répondant dans l'EDTR²⁸.

²⁸ La proportion de l'écart salarial entre les sexes attribuable à la profession est d'environ 14,5 % si on utilise les données de l'EMTE (modèle 2) et de 6,8 % lorsqu'on utilise les données de l'EDTR (Drolet 2001). Cette différence vient peut-être en partie de ce que, contrairement aux données de l'EDTR, les données de l'EMTE ne comportent pas le niveau de scolarité par domaine d'étude principal. Étant donné que la profession et le domaine d'étude principal sont corrélés, une partie des effets de la profession observés dans la présente analyse reflète peut-être des différences de domaine d'étude.

La distribution des hommes et des femmes entre les diverses branches d'activité est en général la force motrice de la composante expliquée de l'écart salarial entre les Canadiens et les Canadiennes. Lorsque la branche d'activité et la profession sont prises en compte dans le modèle du travailleur (modèle 2) et dans le modèle complet (modèle 4), environ 58,5 % de l'écart salarial est « expliqué » dans le premier cas et 61,2 % dans le second. Puisque les caractéristiques du milieu de travail, et en particulier le taux de travail à temps partiel, sont fortement corrélées avec la branche d'activité, la représentation des hommes et des femmes dans les différents secteurs saisit en partie les différents types de milieux de travail auquel les hommes et les femmes appartiennent. Le rôle de la branche d'activité chute de 33,8 % lorsque les caractéristiques des travailleurs sont prises en compte (modèle 2) à 19,7 % lorsque les attributs du travailleur et ceux du milieu de travail le sont (Modèle 4). Cependant, inclure la branche d'activité et la profession ne saisit pas parfaitement le rôle d'autres variables du milieu de travail, comme la propriété étrangère, la rémunération au rendement, les groupes de travail autogérés, dans les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

Malgré l'ajout d'une riche diversité de variables sur le milieu de travail, une partie importante de l'écart salarial entre les Canadiens et les Canadiennes échappe encore à toute explication. Après que nous avons tenu compte des différences entre les caractéristiques des travailleurs, le taux horaire moyen des femmes est égal à 83,9 % de celui des hommes (Tableau 8, modèle 1). Lorsque les différences entre les caractéristiques des milieux de travail auxquels les hommes et les femmes appartiennent sont neutralisées, le taux horaire moyen des femmes est de 86,9 % celui des hommes (Tableau 8, modèle 3). Inclure la branche d'activité et la

profession donne des écarts salariaux entre les sexes redressés beaucoup plus grands : les femmes gagnent à peu près 91,6 % de ce que reçoivent des hommes comparables (Tableau 8, modèle 4)²⁹.

²⁹ Le ratio salarial redressé renvoie au salaire horaire des femmes en pourcentage du salaire horaire des hommes après prise en compte des différences que présentent les caractéristiques observables. Pour convertir les différences signalées en gains logarithmiques moyens en ratio de gains des femmes aux gains des hommes, on effectue le calcul suivant : ratio redressé = exp (-estimation non expliquée).

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À
www.statcan.ca



V. Conclusion

Le présent article a essayé de cerner les « *qui, quoi, quand et où* » des écarts salariaux entre les Canadiens et les Canadiennes. La plupart des autres études sur l'écart salarial entre les sexes sont fondées sur l'hypothèse selon laquelle la rémunération est associée à chacun des travailleurs. La raison principale de l'utilisation de cette approche, qui a dominé la littérature empirique, c'est le type de données dont disposent facilement les chercheurs, c'est-à-dire de grandes enquêtes sur les ménages qui renferment quantité de renseignements sur les individus, mais très peu d'information sur les employeurs.

À l'aide de données appariées employeur-employé tirées de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de 1999, nous avons étudié le rôle de caractéristiques du milieu de travail, telles que les pratiques de travail à haut rendement, la propriété étrangère, les organismes sans but lucratif, les dépenses de formation, les contrats de travail souhaitables et le taux de travail à temps partiel du milieu de travail, dans les différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Comme le montrent les résultats d'autres études qui utilisent des techniques de décomposition standard, les hommes bénéficient toujours d'un avantage salarial par rapport aux femmes. À la différence de ce que révèlent d'autres études, qui estiment la composante expliquée à environ 50 % de l'écart, l'inclusion de caractéristiques relatives au milieu de travail—en particulier de mesures plus précises de la branche d'activité—fait passer la composante expliquée à 61 % environ de la différence salarial. « *L'endroit où on travaille* » explique mieux les différences de salaire entre les sexes que « *ce que l'on*

est », « *ce que l'on fait* » et « *le moment où on le fait* », soit respectivement à peu près 36,2 %, 10,6 %, 15,8 % et -1,4 % . Pourtant, malgré l'inclusion des nouvelles variables de l'EMTE, une partie importante (38,8 %) des différences salariales hommes-femmes reste inexpliquée.

Les ensembles de données appariées employeur-employé sont des outils de recherche précieux pour l'étude des déterminants salariaux des hommes et des femmes. Nous en saurons davantage sur l'écart salarial entre les Canadiens et les Canadiennes lorsque des données longitudinales seront disponibles. Des estimations plus précises de la contribution des caractéristiques du milieu de travail à l'explication des différences de salaire entre les sexes seront effectuées lorsque des contrôles de l'hétérogénéité non observée des travailleurs seront intégrés.

Annexe A : Description des variables

Variables « ce que l'on est »

Années d'expérience de travail

à temps plein :

- Nombre total d'années de travail à temps plein étalé à l'ensemble des emplois occupés par le travailleur.

Niveau de scolarité :

- Le plus haut niveau de scolarité atteint par le travailleur.

Durée d'emploi :

- Variable dérivée, basée sur la date d'entrée en fonction.

État Matrimonial :

- État matrimonial légal actuel du travailleur.

Enfants à charge :

- Variable dichotomique = 1 si le travailleur a un (des) enfant (s) de moins de 18 ans d'âge, autrement = 0.

Couvert par une convention collective :

- Variable dichotomique = 1 si le travailleur est couvert par une convention collective, autrement = 0.

Région

- Basée sur l'endroit où est situé l'emploi.

Variables « ce que l'on fait »

Participation à des groupes de

travail autogéré :

- Dans les lieux de travail de 10 employés et plus, on demande aux travailleurs leur niveau de participation à des groupes de travail autogérés. Trois variables dichotomiques sont créées.

La série sur le milieu de travail en évolution

Écarts salariaux entre les hommes et les femmes

- Profession :
- N/A : (Lieux de travail de 10 employés et moins)= 1, autrement 0.
 - Mentionne participer toujours = 1, autrement 0.
 - Mentionne participer quelques fois = 1, autrement 0.
 - Le groupe de référence : ne participe jamais
 - 6 groupes basés sur le titre d'emploi et les fonctions, converti en CTP91.

Variables « moment où on le fait ? »

- Temps partiel :
- Variable dichotomique = 1 si la semaine de travail est de moins de 30 heures, autrement 0.
- Horaire de travail entre 6h et 18h :
- Variable dichotomique = 1 si le travailleur mentionne travailler entre 6 et 18 heures, autrement 0
- Horaire flexible :
- Variable dichotomique = 1 si le travailleur mentionne la possibilité de débiter ou terminer à divers temps mais à l'intérieur de quart de travail, autrement 0

Variables « l'endroit où on le fait »

- Taille d'effectif :
- Nombre total d'employés au lieu de travail en date de la dernière période de paye de mois de mars 1999.
- Industrie :
- 14 groupes basés sur l'EMTE/ convertis au SCIAN.

- Organisme à but non lucratif : – Variable dichotomique = 1 si le travailleur mentionne être à l’emploi d’un organisme à but non lucratif, autrement 0.
- Propriété étrangère : – Variable dichotomique = 1 si 50% ou plus des actifs sont détenus par des intérêts étrangers, autrement 0
- Dépenses de formation par employé: – Total des dépenses de formation effectuées entre le 1er avril 1998 et le 31 mars 1999, divisé par le nombre d’employé en data de la dernière période de paye de mars 1999.
- Taux de travail à temps partiel par lieu de travail : – Total des employés à temps partiel recevant un formulaire T4 à la dernière période de paye de mars, divisé par le total des emplois disponible au lieu de travail à la dernière période de paye de mars 1999.
- Mention de compensation additionnelle : – Variable dérivée : variable dichotomique = 1 si le travailleur mentionne de primes ou / et bonis, autrement 0
- Surqualification – Variable dichotomique = 1 si le plus haut niveau de scolarité atteint par le travailleur est supérieur au minimum exigé par l’emploi (tel que mentionné par le travailleur), autrement 0.
- Sous qualification – Variable dérivée : variable dichotomique = 1 si le plus haut niveau de scolarité atteint par le travailleur est inférieur au minimum exigé par l’emploi (tel que mentionné par le travailleur), autrement 0.

La série sur le milieu de travail en évolution

Écarts salariaux entre les hommes et les femmes

Formation adéquate

– Variable dérivée : variable dichotomique = 1 si le plus haut niveau de scolarité atteint par le travailleur est égal au minimum exigé par l'emploi (tel que mentionné par le travailleur), autrement 0.

Emploi nécessitant aucune éducation

– Variable dichotomique = 1 si le travailleur mentionne que l'emploi ne nécessite aucun niveau d'éducation, autrement 0.

Annexe B : Les données

a) L'échantillon

L'échantillon utilisé pour l'analyse consiste en travailleurs rémunérés âgés de 18 à 64 ans. L'analyse repose sur 24 302 observations effectuées dans 5 798 milieux de travail, soit 13 809 emplois détenus par des hommes dans 4 780 milieux de travail et 10 493 emplois occupés par des femmes dans 4 337 milieux de travail. Parmi les milieux de travail choisis pour cette étude, 10,6 % en gros ont un employé répondant, tandis que quatre employés ou moins ont été échantillonnés dans 52,2 % des milieux de travail. Cela limite le type d'analyses pouvant être effectuées.

b) La mesure des gains

L'analyse de la différence de rémunération entre les sexes est fondée sur une mesure de la rémunération totale dont le travailleur répondant a fait état pour les 12 mois antérieurs. Cette mesure correspond au salaire habituel avant impôts et inclut tous les autres gains (c.-à-d. les pourboires, les commissions, les primes, le temps supplémentaire) et les autres types de rémunération variable, comme la participation aux bénéfices, les primes de rendement et le travail à la pièce. La rémunération totale est ensuite convertie en mesure de la rémunération horaire.

L'EMTE permet aux répondants de faire état de différentes bases de salaire (c.-à-d. horaire, quotidien, hebdomadaire, etc.). Les salaires des travailleurs faisant état d'une unité de salaire autre que l'heure sont convertis en taux de rémunération horaire selon les gains et les heures qu'ils ont signalés. La flexibilité de l'unité dans laquelle le répondant fait état de ses gains

peut introduire des erreurs de mesure au cours de la conversion en salaire horaire. Cependant, il y a un compromis à faire entre les erreurs éventuelles relatives au nombre d'heures travaillées et l'efficacité accrue découlant de la plus grande précision des gains. En outre, convertir en une mesure horaire tient pleinement compte de l'effet du volume de travail, ce qui, comme le montre un travail antérieur (Drolet, 2001), est important dans une étude des différences salariales entre les sexes.

Annexe C : La méthodologie

a) Méthode d'estimation qui ne prend pas le milieu de travail en compte

Les modèles traditionnels de détermination de la rémunération tenaient pour acquis que les salaires étaient liés aux caractéristiques de chacun des travailleurs. La relation entre le salaire horaire et les caractéristiques du travailleur était estimée sous la forme semi-logarithmique suivante :

$$\ln w_i = \alpha + X_i \beta + e_i \quad (1)$$

où $\ln w_i$ est le logarithme naturel du taux horaire du travailleur i , X_i est un vecteur des caractéristiques particulières au travailleur i , β est un vecteur des coefficients de la pente estimée pour la caractéristique particulière au travailleur et α est la valeur à l'origine. Les estimations de coefficients, β , peuvent être interprétées comme la modification approximative en pourcentage de la rémunération pour un changement unitaire de la variable explicative.

b) Méthodes d'estimation qui prennent le milieu de travail en compte

Il est possible d'utiliser une méthode des **effets fixes** pour prendre en compte le milieu de travail dans le processus de détermination de la rémunération. La relation entre le salaire horaire et les variables particulières aux travailleurs est estimée sous forme semi-logarithmique et les différences de salaires entre les milieux de travail sont saisies par le terme constant (effets fixes du milieu de travail). L'équation suivante de la rémunération est estimée :

$$\ln w_{ik} = \sum_{k=1}^K \alpha_k d_k + X_{ik} \beta + e_{ik} \quad (2)$$

où $\ln w_{ik}$ est le logarithme naturel du taux de salaire horaire du travailleur i dans le milieu de travail k , X_{ik} est un vecteur des caractéristiques particulières du travailleur i dans le milieu de travail k , β est un vecteur des coefficients de la pente estimée pour les caractéristiques particulières au travailleur, α_k est l'écart salarial du milieu de travail k et d_k est une variable nominale correspondant au milieu de travail k qui égale 1 pour le milieu de travail k et qui, sinon, égale 0. Il y a au total K milieux de travail. Les estimations de coefficients, β peuvent être interprétées comme la modification approximative en pourcentage des salaires pour un changement unitaire de la variable explicative. En d'autres mots, l'équation (1) est simplement une régression linéaire ayant un large ensemble de variables nominales pour le milieu de travail (c.-à-d. une variable nominale pour chacun des milieux de travail). Le salaire des travailleurs devient une fonction de leurs caractéristiques X_{ik} , ainsi que de l'effet fixe particulier au milieu de travail α_k . Ce modèle estime l'ensemble des estimations de coefficients, β , dont on suppose qu'il est le même pour tous les milieux de travail et représente l'effet des variables indépendantes sur les salaires logarithmiques qui neutralisent les différences entre les endroits. Le modèle des effets fixes du milieu de travail ne tient pas compte des caractéristiques particulières au milieu de travail à moins qu'une deuxième régression ne soit faite dans laquelle l'effet fixe particulier au milieu de travail α_k est calculé en fonction d'un ensemble de caractéristiques du milieu de travail.

Il est possible de tirer parti des données uniques de l'EMTE et d'explorer aussi la relation entre le taux horaire et le travailleur observé ET les caractéristiques du milieu de travail en estimant la structure salariale des hommes (m) et celle des femmes (w) sous forme semi-logarithmique :

$$\ln w_{ik} = \alpha + X_{ik} \beta + Z_{ik} \delta + e_{ik} \quad (3)$$

où w_{ik} est le taux salarial horaire de la travailleuse i en milieu de travail k , X_{ik} est un vecteur des caractéristiques particulières à la travailleuse i en milieu de travail k , β est un vecteur des coefficients de la pente estimée pour la caractéristique particulière à la travailleuse, Z_k décrit les caractéristiques du milieu de travail k pour la travailleuse i , δ est un vecteur des coefficients estimés des caractéristiques du milieu de travail et e_{ik} est un terme d'erreur. Il y a au total, K milieux de travail. Les estimations de coefficients : β et δ , peuvent être interprétées comme la modification approximative en pourcentage de la rémunération pour un changement unitaire de la variable explicative.

L'EMTE est une enquête en deux étapes. Au cours de la première, on choisit un échantillon de milieux de travail et, au cours de la seconde, un échantillon de travailleurs dans chacun de ces milieux de travail. Pour chaque milieu de travail on observe une ou plusieurs rémunérations. Comme le font remarquer Wooden et Bora (1999) et Reilly et Wirjanto (1999a), l'estimation de l'équation (2) par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) ne tient pas compte du caractère hiérarchique des données et contrevient à l'hypothèse d'indépendance des MCO, étant donné que les perturbations sont corrélées pour les travailleurs employés dans le même milieu de travail. Wooden et Bora (1999) proposent une structure d'erreur plus appropriée $e_{ik} = \mu_{ik} + \lambda_k$, où μ_{ik} a les propriétés habituelles, variant indépendamment d'un travailleur à l'autre dans le même milieu de travail et d'un milieu de travail à l'autre, et λ_k varie entre les milieux de travail, mais est constant pour les travailleurs du même établissement. Selon Reilly et Wirjanto (1999a), λ_k saisit les caractéristiques non observées à l'échelle du milieu de travail qui ont une

incidence sur la productivité de *tous* les travailleurs de ce milieu de travail³⁰. Tout effet du milieu de travail qui n'est pas saisi par λ_k est considéré comme aléatoire et comme faisant partie du terme d'écart.

c) Modèles utilisés pour l'analyse

Quatre modèles ont été estimés à l'aide de l'équation 3. Premièrement, seules les caractéristiques des travailleurs sont utilisées. Ces variables sont l'expérience de travail à temps plein, l'expérience au carré, le niveau de scolarité (8 groupes), la durée de l'emploi (5 groupes), la situation matrimoniale (4 groupes) ainsi que des indicateurs binaires pour la présence d'enfants à charge, le travail à temps partiel et la syndicalisation, la région (6 groupes) et la taille de l'entreprise (4 groupes) (modèle 1). Le modèle 2 repose sur le modèle traditionnel et inclut la branche d'activité (14 groupes) et la profession (6 groupes)³¹. Le modèle 3 intègre les

³⁰ Des poids bootstrap ont été utilisés pour l'estimation et tiennent compte de la non-indépendance des termes d'erreur pour les travailleurs du même milieu de travail et de la part du terme d'erreur qui est considérée comme particulière au milieu de travail, mais qui est constante pour tous les travailleurs. Les poids bootstrap corrigent correctement la variation due à l'échantillon en deux étapes (enquête auprès des employés) ainsi que le plan de sondage complexe de l'EMTE. En ce qui concerne le plan de sondage complexe, des corrections sont faites pour (1) la variance associée aux employeurs « inactifs » et (2) pour les unités qui changent de strates, ou sont mal classées (p. ex., si une grosse unité est classée parmi les petites, cela aura une incidence importante sur la variance estimée, étant donné que le poids de cette unité sera grand et que le nombre d'emplois dont elle fera état sera plus élevé que celui des autres unités de la strate) et (3) pour l'étalonnage ou l'estimation de ratios distincts. Les ensembles statistiques qui ne prennent pas en compte le plan de sondage peuvent sous-estimer jusqu'à 50 fois les erreurs-types de l'EMTE.

³¹ On discute beaucoup de l'inclusion de la branche d'activité et de la profession comme variables explicatives, étant donné que la ségrégation professionnelle est un mécanisme par lequel la discrimination salariale peut se produire et que leur inclusion peut faire sous-évaluer l'importance des contraintes que le marché du travail fait peser sur la rémunération ou encore, peut surjustifier les différences de salaire entre les sexes. Cependant, si la profession et la branche d'activité sont exclues, on néglige peut-être l'importance des antécédents de la personne ou des décisions qu'elle a prises à propos de sa rémunération.

caractéristiques individuelles du travailleur décrites à la spécification 1, ainsi que les « nouvelles variables de l'EMTE ». Ces variables sont le degré de participation à des groupes autogérés (4 groupes), le taux de travail à temps partiel du milieu de travail, les coûts de la formation par employé et la concordance entre les exigences en matière de scolarité de l'emploi et le niveau de scolarité du travailleur ainsi que des indicateurs binaires pour les organismes sans but lucratif, les firmes étrangères, les travailleurs qui reçoivent une rémunération supplémentaire, le fait de travailler entre 6 h et 18 h et les horaires de travail flexibles. Le modèle 4 inclut les variables explicatives du modèle 3 ainsi que la branche d'activité et la profession.

d) Variation de la rémunération individuelle

Il est aussi intéressant de noter, l'importance des caractéristiques du travailleur et du milieu de travail pour l'explication de la variation de la rémunération individuelle des hommes et des femmes (R^2). En gros, 25 % de la variation de la rémunération logarithmique est expliquée lorsque le salaire n'est lié qu'aux caractéristiques du travailleur (modèle 1). Lorsque les caractéristiques du travailleur et du milieu de travail sont incluses, environ 45 % de la différence des salaires logarithmiques des hommes et des femmes est expliquée (modèle 4).

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À
www.statcan.ca



Annexe D : La décomposition

Les différences de salaire entre les sexes ne peuvent être « expliquées » que si, premièrement, les caractéristiques que les hommes et les femmes apportent au marché du travail ainsi que les types de milieu de travail auxquels ils appartiennent sont différents ET, deuxièmement, si les facteurs considérés sont eux-mêmes des déterminants essentiels de leur salaire.

Les méthodes traditionnelles de décomposition des différences salariales entre les sexes sont ancrées dans les travaux d'Oaxaca (1973) et de Neumark (1988)³². À partir de l'équation de la rémunération estimée (3), la différence entre les salaires logarithmiques moyens des hommes et des femmes est décomposée de la façon suivante :

$$\begin{aligned} \bar{w}_m - \bar{w}_f &= (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta^* + (\bar{Z}_m - \bar{Z}_f)\delta^* + \\ & \left[(\hat{\beta}_m - \beta^*)\bar{X}_m + (\beta^* - \hat{\beta}_f)\bar{X}_f + (\hat{\delta}_m - \delta^*)\bar{Z}_m + (\delta^* - \hat{\delta}_f)\bar{Z}_f \right] \end{aligned} \quad (4)$$

où β^* et δ^* reflètent le choix de la structure salariale concurrentielle. Le premier terme et le second du côté droit de l'équation 2 représentent la partie « expliquée » qui comprend les différences entre les travailleurs et les travailleuses $\bar{X}_m - \bar{X}_f$ et les caractéristiques du milieu de travail, $\bar{Z}_m - \bar{Z}_f$. La partie résiduaire ou « inexpliquée » comprend les différences de rémunération selon les caractéristiques du travailleur et du milieu de

³² La décomposition est possible du fait que le salaire moyen de l'échantillon, \bar{w} , est égal au produit du vecteur moyen des caractéristiques, \bar{X} , et des coefficients de régression estimés $\hat{\beta}$.

travail et consiste en un avantage pour les hommes : $\hat{\beta}_m - \beta^*$ et $\hat{\delta}_m - \delta^*$ et un désavantage pour les femmes : $\hat{\beta}_f - \beta^*$ et $\delta^* - \hat{\delta}_f$ ³³.

Trois décompositions sont calculées : (1) la décomposition selon les hommes est calculée à l'aide $\beta^* = \hat{\beta}_m$, (2) la décomposition selon les femmes est calculée à l'aide de $\beta^* = \hat{\beta}_f$, et (3) une décomposition commune est calculée à partir des estimations des moindres carrés d'un modèle combiné hommes-femmes.

³³ Oaxaca et Ransom (1999) montrent que la contribution estimée d'ensembles de variables nominales à la totalité de la composante expliquée, à la totalité de la composante inexpliquée et à la décomposition globale ne sont pas sensibles au choix du groupe de référence. Les contributions distinctes d'ensemble de variables nominales à la composante inexpliquée ainsi que la contribution de la valeur à l'origine ne sont pas des invariants, étant donné que les coefficients estimés sont sensibles à la catégorie omise.

Annexe Tableau A

Coefficients de la régression des MCO communs et du modèle des effets fixes du milieu de travail, N=23 689

Variables	MCO communs		Effets fixes du milieu de travail	
	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type
Femme	-0,1583	0,0095	-0,0825	0,0002
Nombre d'années d'expérience à temps plein	0,0150	0,0016	0,0087	0,0003
Expérience au carré	-0,0155	0,0039	-0,0077	0,0001
Scolarité (groupe de référence : études secondaires)				
Inférieure aux études secondaires	-0,0918	0,0140	-0,0463	0,0003
Attestation professionnelle	0,0110	0,0164	-0,0293	0,0004
Non terminée	0,0545	0,0134	0,0090	0,0003
École de métiers	0,0878	0,0150	0,0225	0,0003
Diplôme collégial	0,1145	0,0162	0,0382	0,0003
Degré universitaire	0,2921	0,0156	0,1678	0,0003
Supérieure à l'université	0,3178	0,0176	0,1942	0,0004
Durée de l'emploi (groupe de référence : 1 à 5 ans)				
Moins d'un an	-0,0448	0,0104	-0,0398	0,0002
6 à 10 ans	0,0298	0,0104	0,0330	0,0002
11 à 20 ans	0,0151	0,0126	0,0193	0,0003
20 ans et plus	0,0318	0,0161	0,0481	0,0004
Situation matrimoniale (groupe de référence : marié)				
Conjoint de fait	-0,0570	0,0122	-0,0109	0,0002
Célibataire, jamais marié	-0,0959	0,0116	-0,0652	0,0003
Autre	-0,0480	0,0130	-0,0325	0,0003
Enfants à charge	0,0399	0,0081	0,0353	0,0003
Temps partiel	-0,0042	0,0130	0,0791	0,0002
Couvert par une convention collective	0,1532	0,0086	0,0152	0,0003
Profession (groupe de référence : technique)				
Gestionnaires	0,2186	0,0165	0,2767	0,0003
Professionnels	0,2673	0,0105	0,1892	0,0003
Ventes	-0,2352	0,0255	-0,0524	0,0002
Emploi administratif	-0,0606	0,0096	-0,1241	0,0003
Fabrication	-0,1506	0,0218	-0,1367	0,0002
Constante	2,5409	0,0160	2,5870	0,0003

Note : Pour le modèle des MCO communs, seuls les travailleurs des milieux où il y avait deux travailleurs répondants ou plus sont inclus, étant donné que cela équivaut à l'échantillon utilisé dans le modèle des effets fixes du milieu de travail. Il y a 23 689 observations.

Annexe Tableau B

Annexe tableau B : Décomposition du salaire logarithmique, structures salariales autres, 1999. Erreurs-types entre parenthèses

	Modèle			
	(1) caractéristiques du travailleur	(2) travailleur + branche d'activité + profession	(3) travailleur + caractéris- tiques du milieu de travail	(4) travailleur + milieu de travail + branche d'activité + profession
Différence non corrigée	0,796	0,796	0,796	0,796
Écart	0,229	0,229	0,229	0,229
Décomposition selon les femmes				
Écart (en logarithmes)				
... Expliqué	0,02 (0,001)	0,088 (0,002)	0,041 (0,002)	0,098 (0,002)
... Inexpliqué	0,209 (0,002)	0,141 (0,002)	0,188 (0,002)	0,131 (0,002)
Expliqué par				
... <i>Ce que l'on est</i>	0,015 (0,001)	0,014 (0,001)	0,014 (0,001)	0,015 (0,001)
... <i>Ce que l'on fait</i>	sans objet	0,025 (0,001)	0,007 (0,001)	0,027 (0,001)
... <i>Le moment où on le fait</i>	0,005 (0,001)	-0,003 (0,001)	-0,006 (0,001)	-0,007 (0,001)
... <i>L'endroit où on le fait</i>	0,000 (0,001)	0,052 (0,001)	0,026 (0,001)	0,062 (0,001)
Différence corrigée	0,811	0,868	0,829	0,877
Décomposition commune				
Écart (en logarithmes)				
... Expliqué	0,053 (0,001)	0,142 (0,001)	0,094 (0,001)	0,152 (0,001)
... Inexpliqué	0,176 (0,002)	0,087 (0,002)	0,135 (0,001)	0,077 (0,001)
Expliqué par				
... <i>Ce que l'on est</i>	0,033 (0,001)	0,025 (0,001)	0,030 (0,001)	0,026 (0,001)
... <i>Ce que l'on fait</i>	sans objet	0,039 (0,001)	0,008 (0,001)	0,040 (0,001)
... <i>Le moment où on le fait</i>	0,019 (0,001)	-0,001 (0,001)	0,008 (0,001)	-0,001 (0,001)
... <i>L'endroit où on le fait</i>	0,001 (0,001)	0,079 (0,001)	0,048 (0,001)	0,087 (0,001)
Différence corrigée	0,839	0,917	0,874	0,926

Références

Altonji and R. Blank (1999). « Race and Gender in the Labour Market ». *Handbook of Labour Economics*. Volume 3C, p. 3143-3259.

Aitkens, B., A. Harrison and R. Lipsey (1996). « Wages and Foreign Ownership: A comparative study of Mexico, Venezuela and the United States. » *Journal of International Economics*, Vol. 40, p.345-371.

Bailey, T., P. Berg and C. Sandy (2001). « The Effect of High Performance Work Practices on Employee Earnings in the Steel, Apparel and Medical Electronics and Imaging Industries. » *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 2A, p.525-543.

Baker, Michael, Dwayne Benjamin, Andrée Desaulniers and Mary Grant (1995). « The Distribution of the Male/Female Earnings Differential, 1970-1990. » *Canadian Journal of Economics*, vol. 28, no. 3, p. 479-500.

Bayard, K., J. Hellerstein, D. Neumark and K. Troske (1999). « New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data ». *National Bureau of Economic Research*, No. 7003.

Blau, F. and L. Kahn (1997) « Swimming Upstream : Trends in the Gender Wage Differential in the 1980's ». *Journal of Labour Economic*, Part 1, January, V.15, issue 1, p 1-42.

Boothby, Daniel (2002). « Literatie, affectation professionnelle et rendement de la surinstruction et de la sous-instruction ». Série de monographies de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, Statistique Canada et Développement des ressources humaines du Canada, n° 89-552 au catalogue, n° 9.

Carrington, W.J. and K. Troske (1998). « Sex Segregation in U.S. Manufacturing. » *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 51, No. 3, p.445-464.

Drolet, Marie (2002). « *New Evidence on Canadian Gender Pay Differentials: Does Measurement Matter?* » Canadian Public Policy. Volume XXVIII, Number 1.

Drolet, Marie (2001). « Écarts salariaux entre hommes et femmes » *L'Emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XIE, décembre.

Evans, David S. and Linda Leighton (1989). « Why Do Smaller Firms Pay Less? » *Journal of Human Resources* 24: 299-318.

Groshen, Erica L. (1991). « The Structure of Male/Female Wage Differential: Is it who you are, what you do, or where you work? », *Journal of Human Resources* 26: 457-72.

Gunderson, M. (1998). « Les femmes et le marché du travail canadien : transition vers l'avenir », Statistique Canada, n° 96-321-MPF au catalogue, n° 2.

Handy, F. and E. Katz (1998). « The Wage Differential between Non-Profit Institutions and Corporations: Getting More by Paying Less? » *Journal of Comparative Economics*, Vol. 26, Issue 2, p. 246-61.

Kidd, M. P. and M. Shannon (1997). « The Gender Wage Gap in Canada over the 1980s. » In *Transition and Structural Change in the North American Labour Market*, Eds. M. Abbott, C. Beach and R. Chaykowski, Kingston: IRC Press.

Krueger, A.B. and L.H. Summers (1988). « Efficiency wages and the Inter-Industry Wage Structure. » *Econometrica*, March, vol. 56, Issue 2, p. 259-293.

Morissette, R. (1993). « Canadian jobs and firm size: Do smaller firms pay less? » *Canadian Journal of Economics*, Vol. 26, p.159-174.

Moulton, B. (1986). « Random group effects and the precision of regression estimates. » *Journal of Econometrics*, Vol. 36, Issue 3, p. 385-397.

Neumark, D. (1988). « Employer discriminatory behaviour and estimation of wage discrimination. » *Journal of Human Resources*, Vol. 23, p.279-295.

Oaxaca, R. (1973). « Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets. » *International Economic Review*, Vol. 14: p.693-709.

Oaxaca, R. and M.R. Ransom (1999). « Identification in Detailed Wage Decompositions. » *Review of Economics and Statistics*, February, Volume 81, Issue 1, p. 154-157.

Parent, D. (1999). « Methods of Pay and Earnings: A Longitudinal Analysis. » *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 1, p.71-86.

Preston, A.E. (1989). « The Nonprofit Worker in a for-Profit World. » *Journal of Labor Economics*, Vol. 7, Issue 4, pp. 438-463.

Reilly, Kevin T. and Tony S. Wirjanto (1999a). « Does more mean less? The male/female wage gap and the proportion of females at the establishment level. » *Canadian Journal of Economics*. 32-4: 906-929.

Reilly, Kevin T. and Tony S. Wirjanto (1999b). « The Proportion of Females in the Establishment: Discrimination, Preferences and Technology. » *Canadian Public Policy*, Supplement, Volume 25, S73-94.

Salop, S.C. (1979). « A Model of the Natural Rate of Unemployment. » *American Economic Review*, Volume 69 (March): p. 117-125.

Shapiro, C. and J.E. Stiglitz (1984). « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. » *American Economic Review*, Volume 74, Issue 3, p. 433-444.

Verdugo, R.R. and N. Turner Verdugo (1989). « The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Additional Findings. » *Journal of Human Resources*, Volume 24, Issue 4, p.629-643.

Wooden, M. and B. Bora (1999). « Workplace Characteristics and their Effects on Wages: Australian Evidence. » *Australian Economic Papers*. September, p. 276-289.



Enquête sur le milieu de travail et les employés

L'*Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)* est une enquête unique portant sur des questions relatives au milieu de travail et aux employés comme la compétitivité, l'innovation, l'adoption de la technologie, le changement organisationnel, la formation et d'autres pratiques de la gestion des ressources humaines, les stratégies d'entreprise et le roulement de la main-d'œuvre dans les milieux de travail. Pour les employés de ces mêmes milieux de travail, l'EMTE est axée sur les salaires, les heures de travail, les modalités de travail, l'utilisation des technologies et la formation. L'EMTE est la première enquête à combiner de l'information détaillée sur les employeurs et sur leurs employés. En outre, l'enquête suit les répondants pendant plusieurs années afin de permettre la compréhension de l'évolution du milieu de travail des Canadiens.

Visitez la page *Enquête sur le milieu de travail et les employés* au site Web www.statcan.ca, et cliquez sur « Renseignements pour les répondants aux enquêtes »

