11F0019F
no 26
c.3

irection des tudes analytiques

Documents de recherche

Statistique Canada
Statistics Canada

Canada

#41784

L'ÉCART PERSISTANT: Étude de la différence dan les gains des hommes et des femmes qui ont récemment reçu un diplôme d'études postsecondaires

par

Ted Wannell

N° 26

STATISTICS CANADA STATISTIQUE CANADA
OCT 12 1994
LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE

Division d'analyse des entreprises et du marché du travail
Direction des études analytiques
Statistique Canada
1989

La recherche décrite dans le présent document a été financée par la Direction générale des perspectives du marché du travail et de l'analyse structurelle d'Emploi et Immigraion Canada.

L'auteur assume seul la responsabilité du contenu de l'analyse, lequel ne reprénte pas nécessairement les vues ou les politiques de Statistique Canada.

Also available in English

Résumé

Bien que le taux de participation des femmes dans les études postsecondaires et dans les emplois à plein temps ait augmenté de façon spectaculaire au cours des dernières années, le taux de la réduction de l'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes a diminué plus lentement. L'enquête nationale auprès des diplômés (1984) et l'enquête de suivi auprès des diplômés qui a été menée par la suite (1987) ont donné un aperçu unique de l'écart entre les gains pour une cohorte très particulière de personnes bien instruites: les diplômés des universités et des collèges communautaires du Canada en 1982. La différence entre les gains des hommes et ceux des femmes qui ont reçu un diplôme fait l'objet d'une analyse descriptive et d'une analyse multidimensionnelle.

Voici certaines des principales observations: les hommes gagnent plus que les femmes dans virtuellement tous les sous-groupes de diplômés (les titulaires d'un doctorat constituant une exception remarquable); l'écart entre les gains a tendance à augmenter dans le temps au sein de cette cohorte et les différences dans les caractéristiques 'qui influent sur les traitements' des hommes et sur ceux des femmes ne peuvent expliquer, au mieux, qu'un tiers de l'écart entre les gains. La discussion à la fin du document porte sur trois sujets: l'écart plus considérable entre les gains pour les diplômés des collèges communautaires, des raffinements qui pourraient être apportés au modèle multidimensionnel et la difficulté de prouver, à partir de données d'enquête, qu'il y a discrimination.

Mots-clés

gains, traitements, diplômés, université, collège communautaire, sexe, écart, différence, décomposition

Reçu le: 7 septembre 1989
Accepté le : 12 décembre 1989

Sommaire

Le présent rapport se concentre sur la différence entre les gains des hommes et ceux des femmes pour un groupe très fermé -- les diplômés de 1982 des universités et des collèges communautaires qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987. Deux enquêtes, l'enquête nationale auprès des diplômés (1984) et l'enquête de suivi auprès des diplômés (1987), fournissent des renseignements sur les expériences sur le marché du travail au cours des cinq premières années qui ont suivi l'obtention du diplôme et donc un regard unique sur l'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes.

Avec le même niveau de scolarité, des compositions par âge semblables et à peu près la même expérience sur le marché du travail, ces personnes constituent le genre de groupe où l'on s'attendrait à retrouver peu ou pas de différence au niveau des gains. Bien que l'écart dans les gains pour cette cohorte jeune et bien instruite soit plus faible que celui qui a été relevé au niveau de la population active dans son ensemble, les diplômées gagnaient moins que leurs homologues masculins dans presque toutes les catégories étudiées.

L'écart entre les gains parmi les diplômés des collèges communautaires était immanquablement plus grand que celui qui a été relevé parmi les diplômés d'université, mais il a augmenté pour les deux groupes de diplômés entre 1984 et 1987. Le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes a diminué de 87 pour cent à 82 pour cent parmi les diplômés d'université et de 83 pour cent à 79 pour cent parmi les diplômés des collèges communautaires.

La différence entre les gains des diplômés et ceux des diplômées pour un même domaine d'études était généralement plus petite que l'écart global. Dans le cas des diplômés d'université, l'écart a diminué davantage quand on l'a mesuré selon les niveaux des grades (c.-à-d. baccalauréats, maîtrises et doctorats) et les domaines d'études (disparaissant complètement pour les titulaires d'un doctorat). La durée du programme n'a pas eu le même effet pour les diplômés des collèges communautaires.

Il était plus probable que les hommes détenant un diplôme d'un des deux genres d'établissements d'enseignement occupent des emplois avec des salaires élevés que ce n'était le cas pour les femmes, même quand on tenait compte du domaine d'études. De plus, l'écart entre les gains pour des professions particulières était généralement plus grand que lorsqu'on l'examinait selon le domaine d'études. L'écart entre les gains est donc accentué par le mouvement des diplômés des deux sexes dans différents genres d'emplois.

Nous avons introduit un modèle multidimensionnel afin de mieux tenir compte des nombreux facteurs qui ont une influence sur l'écart entre les gains. Pour limiter les différences dans l'expérience du marché du travail, la population utilisée pour cette analyse a été restreinte aux personnes qui détenaient un emploi à plein temps lors de cinq périodes de référence distinctes entre 1983 et 1987. En dépit des mesures prises pour tenir compte de divers facteurs, le modèle ne permettait d'expliquer que le tiers de l'écart entre les gains pour les diplômés d'université et que le cinquième de cet écart dans le cas des diplômés des collèges communautaires. Les répartitions différentes des domaines d'études pour les hommes et pour les femmes a joué le rôle principal pour ce qui est de la proportion 'expliquée' de l'écart. Le résidu de l'écart entre les gains ne peut être expliqué par les différences dans les caractéristiques mesurées pour les hommes et pour les femmes et il constitue une preuve circonstancielle d'un traitement différent sur le marché du travail.

La discussion qui termine le présent document porte sur trois sujets. Premièrement, on offre quelques explications de l'écart plus considérable entre les gains au niveau des diplômés des collèges communautaires. Deuxièmement, on discute d'améliorations qui pourraient être apportées au modèle multidimensionnel. Finalement, on traite de la difficulté de "prouver", à partir de données d'enquête, qu'il y a discrimination.

Remerciements

Comme d'habitude, le Groupe des enquêtes spéciales de la Division des enquêtes-ménages de Statistique Canada a produit une excellente source de données à des fins d'analyse. Bill Magnus mérite une mention spéciale pour avoir fourni un fichier utilisable très épuré à partir de deux enquêtes complexes.

Je désire remercier Marie-Claire Couture, Jo-Anne Dubeau, Debbie O'Dwyer et Wendy Piper, toutes de la Direction des études analytiques, pour leur aide technique à différentes étapes du projet.

Je désirerais remercier Garnett Picot, chef intérimaire de la Division d'analyse des entreprises et du marché du travail, pour ses conseils et ses commentaires pendant toute la durée du projet. Je dois aussi des remerciements particuliers à Monica Boyd de l'Université Carleton pour ses commentaires détaillés et pertinents relatifs à une ébauche du présent document.

Finalement, je voudrais remercier Doug Giddins et Ygal Messeri d'Emploi et Immigration Canada qui ont lancé ce projet, ont proposé le sujet et m'ont laissé la liberté d'action quand j'y ai travaillé.

Bien entendu, toute erreur, tant du point de vue contenu qu'analyse est la seule responsabilité de l'auteur.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Pourcentage des diplômés de 1982 travaillant lors de périodes de référence différentes, selon le sexe et le statut de travailleur à plein temps ou à temps partiel

Tableau 2a. Répartition des domaines d'études dans les universités, diplômés de 1982 travaillant à plein temps en 1987, selon le sexe

Tableau 2b. Répartition des domaines d'études dans les collèges communautaires, diplômés de 1982 travaillant à plein temps en 1987, selon le sexe

Tableau 3a. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes pour les diplômés d'université de 1982 employés à plein temps en 1984 ou en 1987, selon le domaine d'études

Tableau 3b. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes pour les diplômés de 1982 des collèges communautaires employés à plein temps en 1984 ou en 1987, selon le domaine d'études

Tableau 4a. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme universitaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon le domaine d'études et la durée du programme

Tableau 4b. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme d'un collège communautaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon le domaine d'études et la durée du programme

Tableau 5a. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme universitaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon la profession

Tableau 5b. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme d'un collège communautaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon la profession

Tableau 6a. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme universitaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon la branche d'activité

Tableau 6b. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme d'un collège communautaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon la branche d'activité

Tableau 7a. Pourcentage des diplômés d'université de 1982 travaillant à plein temps dans des professions et des branches d'activité où le traitement est élevé, selon le domaine d'études et le sexe

Tableau 7b. Pourcentage des diplômés de 1982 des collèges communautaires travaillant à plein temps dans des professions et des branches d'activité où le traitement est élevé, selon le domaine d'études et le sexe

Tableau 8. Composantes estimées de l'écart entre les gains, en 1984 et en 1987, des femmes et des hommes qui ont reçu un diplôme universitaire en 1982

Tableau I.1 de l'annexe	Définitions des variables pour l'analyse multidimensionnelle
Tableau I.2 de l'annexe	Calculs de décomposition pour les diplômés des collèges communautaires, 1984 Employés à plein temps lors de toutes les périodes de référence
Tableau I.3 de l'annexe	Calculs de décomposition pour les diplômés des collèges communautaires, 1987 Employés à plein temps lors de toutes les périodes de référence
Tableau I.4 de l'annexe	Calculs de décomposition pour les diplômés d'université, 1984 Employés à plein temps lors de toutes les périodes de référence
Tableau I.5 de l'annexe	Calculs de décomposition pour les diplômés d'université, 1987 Employés à plein temps lors de toutes les période de référence

Introduction

La croissance du taux d'activité des femmes au cours des dernières décennies constitue l'un des phénomènes les plus étudiés et les mieux documentés de notre temps. Le pourcentage de femmes travaillant contre rémunération a augmenté lentement de la fin des années 1940 au milieu des années 1960 et il s'est ensuite accru rapidement avant de se stabiliser quelque peu au milieu des années 1980. Bien que le taux d'activité des femmes soit légèrement inférieur à celui des hommes, 40% des travailleurs dans la force de l'âge (c.-à-d. âgés de 25 à 44 ans) employés à plein temps sont des femmes.

On a constaté, à mesure que de plus en plus de femmes sont entrées sur le marché du travail et y sont demeurées, qu'une tendance concurrente se produisait dans l'enseignement postsecondaire. Le nombre d'inscriptions dans les établissements d'enseignement postsecondaire a monté en flèche au cours des années 1960 et 1970 à cause de l'arrivée d'une grosse cohorte, de l'augmentation de la capacité des établissements d'enseignement (particulièrement suite à la création des réseaux de collèges communautaires) et de l'augmentation des taux de participation. Au même moment, les taux de participation des femmes ont augmenté beaucoup plus rapidement que ceux des hommes. Alors que les femmes ne constituaient que 37 pour cent de l'effectif des universités au niveau du premier cycle en 1971, elles formaient environ la moitié de la population étudiante à ce niveau en 1987. De plus, la majorité des étudiants des collèges communautaires sont des femmes.

Quoique les femmes soient devenues presque aussi nombreuses que les hommes dans la population étudiante au niveau postsecondaire et qu'elles constituent une minorité très importante des personnes employées à plein temps, leurs gains moyens et, par conséquent, le rendement qu'elles ont obtenu sur l'investissement qu'elles ont fait au niveau de leurs études sont apparemment demeurés de beaucoup inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Par contre, l'écart entre les gains des femmes et ceux des hommes a diminué dans le temps. Au cours des trente dernières années, pour les personnes employées à plein temps, le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes a augmenté, passant d'environ la moitié à un peu moins des deux tiers. Présentement, l'écart est plus petit dans les plus jeunes groupes d'âges et pour les personnes

plus instruites. Néanmoins, les gains des femmes sont plus faibles que ceux des hommes dans presque tous les groupes, établis en fonction de l'instruction, des branches d'activité et des professions, pour lesquels on peut effectuer des mesures[1].

L'enquête nationale auprès des diplômés (END) effectuée en 1984 et l'enquête de suivi auprès des diplômés (ESD) menée en 1987 donnent une perspective unique du statut récent de l'écart entre les gains des femmes et ceux des hommes. La base de sondage utilisée pour ces enquêtes inclut les diplômés de 1982 de toutes les universités et de tous les collèges communautaires au Canada[2]. Cela constitue justement le genre de cadre dans lequel l'on s'attendrait le moins à trouver un écart important entre les gains: un échantillon de personnes jeunes et bien instruites qui entrent sur le marché du travail à peu près au même moment. Une fois que l'on a pris des dispositions pour tenir compte du genre d'établissement d'enseignement, du niveau du diplôme et du domaine d'études, les hommes et les femmes devraient entrer sur le marché du travail à peu près sur un pied d'égalité. Il ne semble pas que ce soit le cas. Moins de deux ans après l'obtention du diplôme, les gains des femmes sont déjà très inférieurs à ceux des hommes. Et l'écart augmente au cours des trois années suivantes. Le présent document a pour but de quantifier et d'analyser cette différence entre les gains des hommes et ceux des femmes.

La présente analyse de l'écart dans les gains parmi des personnes qui ont récemment reçu leur diplôme est divisée en deux parties. La première partie se concentre sur l'établissement du contexte et sur la quantification de la différence entre les gains des hommes et ceux des femmes. Le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes, pour les diplômés, est comparé à celui qui existe dans toute la population active et à celui que l'on retrouve parmi les travailleurs qui ont le même âge que les diplômés. On présente ensuite les rapports entre les gains pour des domaines d'études détaillés et, quand cela est possible, pour le niveau du diplôme. Les rapports pour les

---

[1]Selon certains chercheurs les systèmes de codage pour les branches d'activité et pour les professions disponibles avec les ensembles de micro-données standard -- même au niveau à quatre chiffres pour les professions et au niveau à trois chiffres pour les branches d'activité -- peuvent masquer un peu de stratification à l'intérieur des groupes, ce qui pourrait aider à expliquer l'écart entre les gains des femmes et ceux des hommes. (Voir Bielby et Baron, 1986).

[2]Les enquêtes ont aussi recueilli des données sur les diplômés des programmes de formation professionnelle et des cours de métier, mais ces personnes ne sont pas incluses dans le présent rapport pour deux raisons. Premièrement, les conditions d'admission pour les programmes de formation professionnelle et pour les cours de métier varient beaucoup, les diplômés de ces cours forment donc un groupe beaucoup moins homogène pour ce qui est de l'âge et du nombre d'années de scolarité. Deuxièmement, il y a une telle stratification, selon le sexe, dans les programmes de formation professionnelle et dans les cours de métier que les comparaisons entre les femmes et les hommes sont sujettes à une variabilité d'échantillonnage élevée (à cause du petit nombre de personnes dans le groupe minoritaire).

domaines d'études mettent en lumière les domaines où l'écart dans les gains est considérable ou faible (et, dans un très petit nombre de cas, où cet écart est favorable aux femmes). De même, on présente des rapports selon la branche d'activité et la profession, ces rapports sont ensuite recoupés selon le domaine d'études.

Bien que les tableaux croisés aient montré des écarts moins considérables entre les gains pour certains diplômés, il reste une différence dans presque tous les cas. Cet écart qui demeure est-il un indice d'un traitement différent sur le marché du travail ou est-il dû à une combinaison de facteurs que l'utilisation des tableaux croisés ne peut permettre de démêler? Et lesquels de ces facteurs sont-ils importants? Dans la deuxième section, on présente un modèle multidimensionnel pour tenter de répondre, au moins en partie, à ces questions. Des analyses distinctes ont été effectuées pour les diplômés des collèges communautaires et pour ceux des universités. Généralement, on n'a pu attribuer que de un cinquième à un tiers de l'écart entre les gains à des différences dans l'instruction ou dans les antécédents entre les hommes et les femmes. Le modèle n'a pas permis d'expliquer le reste de l'écart. Ces conclusions sont compatibles avec celles d'études antérieures qui utilisaient la même méthodologie.

La discussion qui conclut le document se concentre sur certaines questions auxquelles on n'a réellement pas proposé de réponse dans la partie principale du rapport. Premièrement, l'écart entre les gains des diplômés des collèges communautaires était immanquablement plus grand que celui qui a été relevé parmi les diplômés d'université. Pourquoi cela devrait-il se produire? Deuxièmement, les analyses multidimensionnelles 'expliquent' une partie relativement peu importante de l'écart entre les gains. Se pourrait-il que d'autres ensembles de variables ou même d'autres formulations du modèle soient mieux appropriés pour répondre aux questions qui nous intéressent? Finalement, peut-on recueillir des preuves convaincantes de discrimination basée sur le sexe à partir de microdonnées d'enquête?

Un bref commentaire sur les données

L'enquête nationale auprès des diplômés (END), de 1984, et l'enquête de suivi auprès des diplômés (ESD), de 1987, ont permis de recueillir une gamme étendue de renseignements sur les expériences du marché du travail des personnes qui ont reçu en 1982 un diplôme d'un collège communautaire ou d'une université. Chacune de ces enquêtes comprenait une question où l'on demandait aux répondants d'estimer leurs gains annuels (à mille dollar près) en basant leur

évaluation sur le travail qu'ils occupaient au moment de l'interview. D'ordinaire, les réponses à cette question ne comprennent que deux chiffres (c.-à-d. 10 à 99 mille dollars). Pour éviter toute représentation de fausse précision, la majorité des données numériques qui figurent dans le présent document sont aussi fournies à deux chiffres significatifs.

L'analyse présentée dans ce rapport ne porte que sur les personnes employées à plein temps au moment de chaque enquête. Puisque le nombre d'heures travaillées varie beaucoup pour les travailleurs à temps partiel et que les enquêtes ne demandaient pas le nombre d'heures travaillées, cette condition permet de nous assurer que nous comparons des quantités de travail approximativement égales. Il s'ensuit aussi que les chiffres sur les gains donnent une approximation des gains reliés à un travail à plein temps pendant toute une année, à cause de la façon dont la question a été posée. Le fait que l'analyse ne porte que sur les personnes travaillant à plein temps donne les tailles d'échantillon maximales ci-après pour les tableaux descriptifs:

Diplômés d'université	1984	1987
Hommes	5141	4986
Femmes	4032	3969
Total	9173	8675
Diplômés des collèges communautaires		
Hommes	4291	3028
Femmes	3485	3073
Total	6776	6101

La taille exacte de l'échantillon pour chacun des tableaux sera un peu plus petite à cause des valeurs manquantes pour les variables étudiées. Les valeurs contenues dans une case dont le coefficient de variation est supérieur à 25% sont supprimées (cette situation est signalée par l'inscription '..'). Les valeurs contenues dans une case dont le coefficient de variation est compris entre 16.5% et 25% sont signalées par un astérisque (*).

Une définition beaucoup plus restrictive a été utilisée pour l'analyse multidimensionnelle: seules les personnes qui travaillaient à plein temps lors de cinq périodes de référence distinctes ont été incluses. Le plus grand échantillon résultant est composé de 5971 personnes (3582 hommes et 2389 femmes) pour les diplômés d'université et de 3615 personnes (1802 hommes et 1813 femmes)

pour les diplômés des collèges communautaires. Les échantillons d'analyse sont beaucoup plus petits à cause des valeurs qui manquent pour les nombreuses variables incluses dans l'analyse.

On peut obtenir des renseignements plus détaillés sur les enquêtes, sous forme de guides de l'utilisateur et de rapports de méthodologie, en s'adressant à la Division des enquêtes-ménages.

L'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires

Le fait qu'il existe un écart entre les gains des hommes et ceux des femmes ne constitue rien de nouveau. Jusqu'à récemment, les rôles familiaux traditionnels dictaient une division du travail dans le ménage de sorte que la majorité des femmes mariées s'occupaient des travaux ménagers et de la garde des enfants sans être rémunérées. Puisque, dans la majorité des cas, la carrière rémunérée des femmes prenait fin au moment de leur mariage ou de la naissance de leur premier enfant, la majorité des femmes ne pouvaient acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour progresser dans l'échelle des salaires. Il existait donc un grand gouffre entre les salaires des hommes et ceux des femmes dans la population active.

Mais les temps changent. Une combinaison de tendances sociales, démographiques et économiques a entraîné une participation accrue des femmes dans la population active employée à plein temps. Moins de femmes quittent la population active quand elles se marient. Les interruptions pour donner naissance à des enfants ont diminué à cause de la chute à long terme de la fécondité et le coût de ces interruptions est subventionné par l'intermédiaire du régime d'assurance-chômage. A mesure que de plus en plus de femmes faisaient leur entrée sur le marché du travail et qu'elles conservaient des emplois rémunérés à plein temps, l'écart entre les salaires diminuait, cependant, il reste encore important.

En 1987, les femmes qui travaillaient à plein temps toute l'année gagnaient, en moyenne, un tiers de moins que leurs homologues masculins. Bien entendu, un écart aussi important reflète de nombreuses différences entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine: structure par âge, études, profession, branche d'activité dans laquelle la personne est employée et expérience acquise. Le panel de l'END et de l'ESD nous permet de tenir compte de ces différences. De plus, les personnes qui font partie du panel de l'END et de l'ESD sont toutes arrivées sur le marché du travail à peu près en même temps. Puisque les conditions sur le marché du travail et la rémunération en fonction de certaines caractéristiques particulières varient dans le temps, l'entrée

simultanée du panel constitue une caractéristique importante. On ne peut mesurer directement, à l'aide de données recueillies lors d'une enquête normale, l'effet produit par l'entrée, dans la population active, de personnes avec des compétences semblables à des moments différents[3].

Le présent rapport se concentre sur les diplômés qui travaillaient à plein temps soit en 1984, soit en 1987. Bien que cette restriction crée une base de comparaison plus égale, elle entraîne l'obtention d'une mesure plutôt faible de l'écart entre les gains parce qu'un nombre plus élevé de femmes travaillent à temps partiel. En 1987, par exemple, la probabilité que les femmes qui avaient obtenu un diplôme universitaire en 1982 travaillent à temps partiel était deux fois plus élevée que pour leurs homologues masculins; dans le cas des diplômées des collèges communautaires, cette probabilité était trois fois plus élevée (voir le tableau 1). En dépit des restrictions qui touchent la population et du nombre de variables de contrôle, on trouve un écart entre les gains des femmes et ceux des hommes pour presque tous les sous-groupes de diplômés. Et cet écart semble augmenter avec le temps.

Si l'on considère les diplômés d'université de 1982, les femmes travaillant à plein temps en 1984 gagnaient, en moyenne, 24 mille dollars -- ou 87 pour cent du salaire moyen des hommes qui s'élevait à 27 mille dollars. En 1987, le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes avait diminué pour atteindre 82 pour cent, les femmes gagnant, en moyenne, 31 mille dollars comparativement à 38 mille dollars pour les hommes.

L'écart entre les gains est un peu plus grand dans le cas des diplômés des collèges communautaires. En 1984, les gains des diplômées travaillant à plein temps correspondaient, en moyenne, à 83 pour cent de ceux des diplômés, soit 17 mille dollars comparativement à 21 mille dollars. Comme dans le cas des diplômés d'université, la différence dans l'écart entre les gains en fonction du sexe a augmenté avec le temps. En 1987, les femmes travaillant à plein temps ont obtenu, en moyenne, 79 pour cent (19 mille dollars) des gains de leurs homologues masculins (26 mille dollars).

---

[3]Ces 'interactions entre l'effet et la période' découlent des récompenses inégales accordées, dans le temps, pour des caractéristiques différentes associées à des changements dans la répartition de ces caractéristiques dans le temps. Considérons la situation suivante: une prime plus élevée était accordée à un grade universitaire il y a 20 ans quand beaucoup plus d'hommes que de femmes obtenaient des diplômes universitaires et lorsque ces diplômés constituaient une beaucoup plus faible proportion de la population dans son ensemble. Le fait de combiner cette sous-population avec les entrants plus récents déguise les interactions entre le sexe, les études et le moment de l'entrée dans la population active.

Tant dans le cas des diplômés des collèges communautaires que dans celui des diplômés d'université, l'écart entre les gains était moindre que pour les personnes dans la population active qui ont à peu près le même âge et qui travaillent à plein temps. Parmi l'ensemble des membres de la population active qui ont le même âge que les diplômés d'université (de collège communautaire) en 1982, les gains des femmes s'établissaient, en moyenne, à 18 mille dollars (15 mille dollars) et ceux des hommes à 25 mille dollars (20 mille dollars) -- un rapport de 70 pour cent (72 pour cent)[4]. De même, en 1987, l'ensemble des femmes dans la population active, pondéré en fonction de l'âge, comparable aux diplômés d'université (des collèges communautaires) gagnait 71 pour cent (69 pour cent) des gains moyens des hommes. La pondération en fonction de l'âge a tendance à diminuer l'écart entre les gains parce que les gains des hommes et ceux des femmes sont plus rapprochés pour les plus jeunes groupes d'âges où l'on retrouve la majorité des diplômés.

L'âge peut aussi être utilisé comme substitut pour l'expérience -- les personnes plus âgées tendent à avoir plus d'expérience et à gagner un salaire plus élevé. Par conséquent toute différence dans la répartition par âge des hommes et des femmes qui ont reçu un diplôme pourra avoir tendance à élargir l'écart entre les gains.

---

[4]Pour obtenir les gains moyens pondérés en fonction de l'âge, on multiplie les gains moyens pour un groupe d'âges particulier (tirés de **Gains des hommes et des femmes**, publication n° 13-217 au catalogue de Statistique Canada) par la proportion de diplômés dans ce groupe d'âges puis on fait la somme de ces résultats pour tous les groupes d'âges.

Tableau 1. Pourcentage des diplômés de 1982 travaillant lors des périodes de référence différentes, selon le sexe et le statut de travailleur à plein temps ou à temps partiel

Diplômés d'université

Date	Hommes			Femmes		
	Plein temps	Temps partiel	Total	Plein temps	Temps partiel	Total
	%	%	%	%	%	%
Janv 1983	61	10	71	57	17	74
Oct 1983	68	9	77	63	16	79
Mai 1984	78	6	84	71	12	83
Janv 1986	81	6	87	73	12	85
Mars 1987	84	5	89	74	12	86

Diplômés des collèges communautaires

Date	Hommes			Femmes		
	Plein temps	Temps partiel	Total	Plein temps	Temps partiel	Total
	%	%	%	%	%	%
Janv 1983	61	10	71	61	17	78
Oct 1983	74	8	82	69	15	84
Mai 1984	82	5	87	73	13	86
Janv 1986	81	4	85	71	13	84
Mars 1987	83	4	87	71	14	85

Si le rapport entre les gains des hommes et ceux des femmes varie selon l'âge, des répartitions différentes selon l'âge pour les diplômés et pour les diplômées pourraient expliquer une partie de l'écart entre les gains. Les différences dans l'âge au début des études postsecondaires, dans la durée des programmes, dans le niveau du diplôme, dans la participation au marché du travail ou dans les préférences des employeurs peuvent avoir un effet sur la répartition selon l'âge pour chaque sexe. Cependant, la composition par âge est semblable pour les hommes et pour les femmes qui détiennent un diplôme. De plus, l'écart entre les gains ne varie pas autant en fonction des groupes d'âges que ce n'est le cas dans la population active en général.

La différence dans l'âge moyen entre les hommes et les femmes (travaillant à plein temps) qui détiennent un diplôme n'est que de six mois lors des deux périodes de référence. Parmi les diplômés universitaires, les femmes ont l'âge moyen le plus élevé, alors que c'est le contraire pour les diplômés des collèges communautaires. Plus de femmes, provenant des deux types d'établissements, font partie de la catégorie d'âges la moins élevée. Le pourcentage de femmes dans les catégories d'âges les plus élevées (plus de 45 ans) est aussi un peu plus grand dans chaque groupe. L'effet de ces différences relativement faibles dans la répartition par âges entre les sexes est encore atténué par l'écart invariable (par rapport à l'ensemble de la population active) entre les gains selon l'âge parmi les diplômés.

Par opposition aux petites différences dans l'âge, les différences dans les répartitions des domaines d'études des hommes et des femmes sont frappantes (voir les tableaux 2a. et 2b.). La majorité des domaines d'études tendent à être dominés par un sexe ou l'autre. La répartition différente pour les domaines d'études peut avoir un effet sur l'écart global entre les gains. Si les hommes tendent à graviter autour des domaines d'études où les récompenses sont le plus élevées, cela pourrait accroître l'écart. Il existe une méthode simple pour vérifier si cet écart existe, il suffit de comparer les rapports entre les gains à l'intérieur des domaines d'études avec le rapport global. Si la moyenne des rapports à l'intérieur des domaines d'études est significativement plus faible que le rapport global, les choix de domaines d'études différents par les hommes et par les femmes expliquent une partie de l'écart entre les gains.

C'est chez les diplômés d'université plutôt que chez ceux des collèges communautaires que cet effet du domaine d'études est le plus évident. Parmi les diplômés d'université, le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes dans un même domaine d'études était, en moyenne, de 89 pour cent en 1984 et de 85 pour cent en 1987, ce qui entraîne une réduction de 2 et de 3 points respectivement de l'écart global entre les gains (voir le tableau 3a.). Il existe donc une certaine preuve qu'au niveau universitaire les hommes tendent à choisir des domaines d'études qui mènent à des emplois mieux rémunérés. La moyenne à l'intérieur des domaines d'études a, en fait, augmenté l'écart dans le cas des diplômés des collèges communautaires en 1984 (le rapport est passé de 83 pour cent à 81 pour cent), mais elle a eu l'effet prévu de diminuer l'écart (le rapport est passé de 79 pour cent à 81 pour cent) en 1987 (voir le tableau 3b.). Les indications ambiguës dans le cas des diplômés des collèges communautaires découlent de différences beaucoup plus faibles, entre les domaines d'études, dans les gains moyens. Les gains moyens dans le domaine d'études collégiales le mieux rémunéré étaient de seulement 50 pour cent plus élevés que dans le domaine le moins bien rémunéré. Par opposition à cette situation, les diplômés qui avaient étudié

dans le domaine d'études universitaires le mieux rémunéré gagnaient, en moyenne, 5 fois ce que les personnes dans le domaine d'études le moins bien payé recevaient (c.-à.d. 400 pour cent de plus).

Bien que l'écart entre les gains soit généralement plus faible à l'intérieur des domaines d'études, les femmes détenant un diplôme dans presque tous les programmes gagnent encore moins que les hommes[5]. En fait, il n'y a qu'un domaine dans chacun des types d'établissements d'enseignement -- la science politique dans les universités et les autres arts appliqués dans les collèges communautaires -- où les diplômées gagnaient au moins autant que leurs homologues masculins en 1984. Et, dans les deux cas, le pendule des gains avait oscillé dans la direction favorable aux hommes en 1987. Il faut remarquer, encore une fois, que l'écart entre les gains était généralement beaucoup plus considérable à l'intérieur des divers domaines d'études des collèges communautaires que dans les domaines d'études universitaires.

Le niveau du grade (ou la durée du programme dans le cas des collèges communautaires) est une autre variable qui explique une partie de la stratification des salaires. Les diplômés d'université détenant un doctorat qui travaillaient à plein temps en 1984 gagnaient 45 pour cent de plus (35 pour cent de plus en 1987) que les personnes détenant un diplôme de premier cycle, les personnes détenant une maîtrise se trouvaient entre ces deux groupes (voir le tableau 4a.). L'écart le plus considérable entre les gains se trouvait au niveau des personnes détenant une maîtrise, les rapports étant de 85 pour cent en 1984 et de 81 pour cent en 1987, comparativement à 90 pour cent et à 83 pour cent respectivement, pour les titulaires d'un diplôme de premier cycle. L'écart est pratiquement inexistant au niveau du doctorat: les femmes titulaires d'un doctorat gagnaient 1 pour cent de plus que les hommes en 1984 et 1 pour cent de moins en 1987.

---

[5]Nous n'avons par tenu compte du niveau des grades ici à cause des petites tailles d'échantillons pour les domaines d'études détaillés. Puisque plus d'hommes que de femmes ont obtenu des grades supérieurs (22% comparativement à 16% en 1987), il y a un léger biais qui favorise un écart un peu plus grand entre les gains.

Tableau 2a. Répartition des domaines d'études dans les universités, Diplômés de 1982 travaillant à plein temps en 1987, selon le sexe

Domaines d'études	Hommes	Femmes
	%	%
1. Education	15.7	27.7
2. Beaux-arts	1.5*	1.3
3. Arts appliqués	..	1.4*
4. Journalisme	..	..
5. Autres humanités	7.8	13.7
6. Sociologie, anthropologie, démographie	1.7	4.1
7. Criminologie	..	..
8. Droit	3.4	2.6
9. Economie	5.3	1.7*
10. Géographie, environnement	4.1	2.2
11. Science politique	2.3	1.9
12. Psychologie	2.3	6.4
13. Autres sciences sociales	22.0	14.9
14. Agriculture	1.5*	..
15. Biochimie, biologie, zoologie	2.4	2.1
16. Économie domestique	..	1.3*
17. Médecine vétérinaire	..	..
18. Architecture	0.9*	..
19. Génie	14.1	1.4*
20. Foresterie	0.9*	..
21. Architecture paysagiste	..	..
22. Art dentaire	0.9*	..
23. Médecine	2.7	1.8
24. Sciences infirmières	..	4.8
25. Optométrie	..	..
26. Pharmacie	..	1.2*
27. Hygiène publique	..	..
28. Informatique	3.4	1.2*
29. Mathématiques	2.3	1.3*
30. Chimie, géologie, métallurgie	1.8	3.2
31. Météorologie	..	..
32. Physique, autres sciences	..	..
Total	100	100
Nombre pondéré	31 200	28 500

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiées
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Tableau 2b. Répartition des domaines d'études dans les collèges communautaires, diplômés de 1982 travaillant à plein temps en 1987, selon le sexe

Domaines d'études	Hommes	Femmes
	%	%
1. Beaux-arts	..	1.4*
2. Arts commerciaux et publicitaires	..	1.1*
3. Arts graphiques et audio-visuels	2.7	1.3*
4. Communications	1.2*	..
5. Autres arts appliqués	..	2.1
6. Journalisme	..	..
7. Bibliothécomie	..	1.2*
8. Sciences infirmières	1.8	18.0
9. Technologues médicaux	3.0	8.0
10. Technologies du matériel médical	..	..
11. Autres techniques de la santé	..	1.0*
12. Technologies chimiques	1.8	0.9*
13. Electrité et électronique	16.1	..
14. Mathématiques et informatique	6.3	4.4
15. Techniques des transports	1.2*	..
16. Techniques du génie général	6.3	..
17. Techniques du génie mécanique	6.8	..
18. Architecture et bâtiment	6.3	
19. Techniques du génie industriel	3.2	0.9*
20. Agriculture	3.2	..
21. Industries primaires	2.8	1.6
22. Transformation des ressources	1.8	..
23. Environnement et protection de l'environnement	1.1*	.. ..
24. Services de protection et correctionnels	4.3	1.2*
25. Services sociaux	1.1*	3.9
26. Loisirs et sport	1.1*	2.7
27. Autres sciences sociales	1.5*	7.3
28. Gestion et administration	16.7	35.4
29. Commerce et vente	4.4	2.7
30. Services	1.7	1.0*
Moyenne non pondérée	100	100
Moyenne pondérée	15 300	17 600

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiées
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

La durée des programmes a eu très peu d'influence sur la différence entre les gains moyens des diplômés des collèges communautaires (voir le tableau 4b.). Le salaire annuel des personnes qui ont reçu un diplôme après avoir suivi un programme d'un an ou moins n'était, en moyenne, que de mille dollars inférieur à celui des personnes qui ont reçu un diplôme après avoir suivi un programme de deux ou de trois ans. Le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes, lui aussi, variait peu selon la durée du programme, sauf qu'il était considérablement plus faible en 1984 pour le groupe des personnes qui ont obtenu un diplôme après avoir suivi un programme d'un an ou moins.

La combinaison des effets du domaine d'études et du niveau du grade (durée du programme) devrait donc réduire un peu l'écart entre les gains pour les diplômés d'université et avoir peu d'effet dans le cas des diplômés des collèges communautaires. Et c'est effectivement ce qui se produit. Si l'on calcule la moyenne pour 10 des principaux domaines d'études et pour trois niveaux de grades, les diplômées d'université gagnaient 94 pour cent du salaire de leurs homologues masculins en 1984 et 92 pour cent en 1987. Rappelez-vous que les rapports globaux étaient de 87 pour cent et de 82 pour cent au cours des mêmes années. Par contre, le même calcul effectué dans le cas des diplômés des collèges communautaires a peu d'effet sur l'écart entre les gains. En réalité, l'écart entre les gains a augmenté de 1 point à chaque période de référence quand on a calculé la moyenne, du rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes, pour les domaines d'études et la durée du programme.

Jusqu'ici, les diplômés ont été classés selon des caractéristiques déterminées avant leur entrée sur le marché du travail (c.-à-d. le domaine d'études, le niveau du grade, la durée du programme, l'âge), mais non par les caractéristiques de l'emploi qu'ils remplissent effectivement. Normalement, les emplois sont classés selon qu'ils sont remplis à plein temps ou à temps partiel, selon la profession (définie d'après le genre de fonctions remplies), et selon la branche d'activité dans laquelle ils sont détenus (classée d'après le principal produit ou service de l'employeur). Puisque, jusqu'ici, nous n'avons inclus que les emplois à plein temps, la discussion qui suit sera limitée à la profession et à la branche d'activité.

Tableau 3a. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes pour les diplômés d'université de 1982 employés à plein temps en 1984 ou en 1987, selon le domaine d'études

Domaines d'études	Rapport femmes/hommes pour 1984	Rapport femmes/hommes pour 1987
	%	%
1. Education	87	86
2. Beaux-arts	96	89*
3. Arts appliqués	..	..
4. Journalisme	..	..
5. Autres humanités	98	94
6. Sociologie,anthropologie, démographie	99	97
7. Criminologie	..	..
8. Droit	88	95
9. Économie	88	75
10. Géographie, environnement	83	82
11. Science politique	104	86
12. Psychologie	83	82
13. Autres sciences sociales	90	86*
14. Agriculture	..	..
15. Biochimie, biologie, zoologie	90	95
16. Économie domestique	..	..
17. Vétérinaire	..	..
18. Architecture	..	..
19. Génie	89	89*
20. Foresterie	..	..
21. Architecture paysagiste	..	..
22. Art dentaire	..	..
23. Médecine	81	87
24. Sciences infirmières	..	..
25. Optométrie	..	..
26. Pharmacie	..	..
27. Hygiène publique	..	..
28. Informatique	95	91*
29. Mathématiques	97	93*
30. Chimie, géologie, métallurgie	90	84
31. Météorologie	..	..
32. Physique, autres sciences	..	..
Moyenne non pondérée	89	85
Moyenne pondérée	87	82

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiées
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Tableau 3b. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes pour les diplômés de 1982 des collèges communautaires employés à plein temps en 1984 ou en 1987, selon le domaine d'études

Domaines d'études	Rapport femmes/hommes pour 1984	Rapport femmes/hommes pour 1987
	%	%
1. Beaux-arts	..	..
2. Arts commerciaux et publicitaires	..	..
3. Arts graphiques et audio-visuels	100*	75*
4. Communications	69	..
5. Autres arts appliqués	101*	93*
6. Journalisme	..	..
7. Bibliothéconomie	..	..
8. Sciences infirmières	96	88
9. Technologues médicaux	75	82
10. Technologies du matériel médical	..	..
11. Autres techniques de la santé	..	..
12. Technologues chimiques	87*	83*
13. Electricité et électronique	..	..
14. Mathématiques et informatique	89	81
15. Techniques de transport	..	..
16. Techniques du génie civil	..	..
17. Techniques du génie mécanique	..	..
18. Architecture et bâtiment	85*	82*
19. Techniques du génie industrielle	..	..
20. Agriculture	85	70
21. Industries primaires	..	..
22. Transformation des ressources	..	..
23. Environnement et protection de l'environnement	..	..
24. Services de protection et correctionnels	81*	81*
25. Services sociaux	79*	73*
26. Loisirs et sports	66*	66*
27. Autres sciences sociales	75*	79*
28. Gestion et administration	75	72
29. Commerce et vente	73	63
30. Services	82	81*
Moyenne non pondérée	81	81
Moyenne pondérée	83	79

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiées
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpéter les données avec prudence**

Il y a interaction, de deux façons, entre l'écart dans les gains des diplômés des deux sexes et la branche d'activité ou la profession. Premièrement, il se peut qu'une différence selon le sexe existe dans les branches d'activité ou dans les professions et que les nouveaux entrants en héritent. Deuxièmement, il est possible que, dans le processus de jumelage des diplômés avec les emplois, on puisse classer les femmes dans les branches d'activité et dans les professions où les salaires sont moins élevés. Puisqu'il y a déjà eu un tri préliminaire en rapport avec le domaines d'études, il faut faire un classement recoupé des branches d'activité et des professions avec le domaine d'études pour bien isoler l'un ou l'autre de ces deux effets. Malheureusement, la taille des échantillons devient rapidement beaucoup trop petite lorsqu'on fait le classement recoupé des branches d'activité ou des professions avec le domaine d'études et le sexe. Par conséquent, les différences relatives au sexe selon la branche d'activité et la profession sont présentées en premier, elles sont suivies de classements recoupés très agrégés avec les domaines d'études.

Parmi les diplômés d'université, les écarts entre les gains à l'intérieur des professions étaient plus grands qu'à l'intérieur des domaines d'études, alors que les résultats étaient moins précis dans le cas des diplômés des collèges communautaires. Pour 15 professions, le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes, pour les diplômés d'université, étaient, en moyenne, de 87 pour cent en 1984 et de 83 pour cent en 1987 (voir le tableau 5a.). Dans le cas des diplômés des collèges communautaires, le rapport moyen était de 81 pour cent au cours des deux années (voir le tableau 5b.). L'enseignement (autre qu'au niveau universitaire) ainsi que les mathématiques et l'informatique étaient les professions les plus équitables pour les diplômés d'université des deux sexes -- le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes pour ces professions dépassait 90 pour cent au cours des deux années. De même, c'est dans les sciences infirmières et dans les autres techniques de la santé que l'on a relevé la plus petite différence en fonction du sexe pour les diplômés des collèges communautaires. L'écart entre les gains tendait à être plus considérable dans les professions moins spécialisées (c.-à-d. le travail de bureau, la vente, les services et les emplois manuels) pour les deux groupes de diplômés.

Les différences selon le sexe étaient généralement plus considérables quand on ne se limitait pas à une branche d'activité, probablement à cause d'une stratification en fonction du sexe dans chaque branche d'activité. Lorsqu'on le calcule pour chaque branche d'activité, le rapport moyen

pour les diplômés d'université (des collèges communautaires) a diminué à 83 pour cent (80 pour cent) en 1984 et à 78 pour cent (pour les deux groupes) en 1987 (voir les tableaux 6a. et 6b.). Les branches d'activité les plus équitables correspondent aux professions les plus équitables mentionnées plus haut -- les établissements d'enseignement pour les diplômés d'université et les établissements sanitaires pour les diplômés des collèges communautaires. On relève, dans ces mêmes établissements sanitaires, un écart considérable entre les gains des diplômés d'université, une fonction de la dichotomie salariale entre les médecins (principalement des hommes) et les infirmières (presque exclusivement des femmes). Pour les industries des intermédiaires financiers et pour les industries des assurances et des services immobiliers, les différences relatives au sexe étaient plus grandes que la moyenne quel que soit le niveau de l'établissement d'enseignement où le diplôme a été obtenu.

On a dû effectuer des regroupements afin de pouvoir faire un classement recoupé des branches d'activité et des professions avec les domaines d'études. Les catégories de branches d'activité et de professions ont été classées selon le niveau de salaire moyen en 1987[6] et on les a réparties en trois catégories, celles des niveaux salariaux faible, moyen et élevé. Le regroupement était propre aux diplômés d'université ou de collèges communautaires, puisque le classement des branches d'activité et des professions n'était pas identique. De plus, on a utilisé ici les regroupements des domaines d'études qui ont déjà été recoupés avec le niveau du grade ou la durée du programme.

[6]Il existait une plus grande dispersion dans les salaires entre les groupes de branches d'activité et de professions en 1987 qu'en 1984, ce qui donne une meilleure séparation entre les groupes de salaires regroupés de niveau faible, moyen et élevé.

Tableau 4a. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme universitaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon le domaine d'études et la durée du programme

Domaine d'études	Durée du programme	Rapport femmes/ hommes pour 1984	Rapport femmes/ hommes pour 1987
		%	%
Tous les domaines	1er cycle universitaire	90	83
	Maîtrise/Certificat de 2e/3e cycle	85	81
	Doctorat	101	99
Education	1er cycle universitaire	92	89
	Maîtrise/Certificat de 2e/3e cycle	83	86
	Doctorat	91	88
Beaux-arts et humanités	1er cycle universitaire	99	91
	Maîtrise/Certificat de 2e/3e cycle	95	95
	Doctorat	105	94
Commerce, économie et droit	1er cycle universitaire	87	87
	Maîtrise/Certificat de 2e/3e cycle	87	89
	Doctorat	..	..
Autres sciences sociales	1er cycle universitaire	94	90
	Maîtrise/Certificat de 2e/3e cycle	89	84
	Doctorat	93	91
Sciences agricoles et biologiques	1er cycle universitaire	91	80
	Maîtrise/Certificat de 2e/3e cycle	89	84
	Doctorat	87	89
Génie	1er cycle universitaire	91*	89*
	Maîtrise/Certificat de 2e/3e cycle	80*	..
	Doctorat	111	119
Sciences médicales et sciences de la santé	1er cycle universitaire	65	54
	Maîtrise/Certificat de 2e/3e cycle	77	50
	Doctorat	158*	118*
Mathématiques et sciences physiques	1er cycle universitaire	95	93
	Maîtrise/Certificat de 2e/3e cycle	83*	89*
	Doctorat	94*	94*
Moyenne non pondérée		94	92
Moyenne pondérée		87	82

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiées
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Tableau 4b. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme d'un collège communautaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon le domaine d'études et la durée du programme

Domaines d'études	Durée du programme	Rapport hommes/femmes pour 1984	Rapport hommes/femmes pour 1987
		%	%
Tous les domaines	1	76	76
	2	85	78
	3	84	79
Arts et humanités	1	..	..
	2	83	80
	3	90	80
Sciences de la santé	1	74*	86*
	2	99	88
	3	81	79
Autres techniques du génie	1	..	..
	2	91*	88*
	3	83	75
Électronique, mathématiques et informatique	1	98*	..
	2	86	81
	3	94	92
Techniques de génie méchanique et de la construction	1	..	..
	2	98	85*
	3	..	..
Sciences naturelles et industries primaires	1	..	..
	2	77	74
	3	81	..
Sciences sociales et services sociaux	1	..	..
	2	74	68
	3	72	69
Secretariat et commerce	1	77	81
	2	73	66
	3	77	65
Gestion et administration	1	71*	73*
	2	78	73
	3	76	77
Moyenne non-pondérée		82	78
Moyenne pondérée		83	79

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiées
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Durée du programme: 1 - 1 an ou moins
2 - 2 ans
3 - 3 ans ou plus

Tableau 5a. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme universitaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon la profession

Profession	Rapport femmes/hommes pour 1984	Rapport femmes/hommes pour 1987
	%	%
1. Directeurs	81	83
2. Personnel assimilé aux directeurs, gérants et administrateurs	88	84
3. Travailleurs des sciences physiques et biologiques	88	89
4. Travailleurs en architecture et en génie	88*	90*
5. Travailleurs en mathématiques et en informatique	93	91
6. Travailleurs spécialisés des sciences sociales	90	89
membres du clergé et assimilés	78	81
7. Professeurs d'Université		
8. Autres enseignants	94	93
9. Travailleurs spécialisés dans les diagnostics médicaux	71	81
10. Travailleurs spécialisés en sciences infirmières et dans les autres sciences de la santé	94	82
11. Professionnels du domaine artistique et des loisirs	93	86
12. Employés de bureau	79	79
13. Travailleurs spécialisés dans la vente	75	69
14. Travailleurs spécialisés dans les services	80*	74*
15. Cols bleus	98	74*
Moyenne non pondérée	86	83
Moyenne pondérée	87	82

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiées
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Tableau 5b. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme d'un collège communautaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon la prefession

Profession	Rapport femmes/hommes pour 1984	Rapport femmes/hommes pour 1987
	%	%
1. Directeurs	81	77
2. Personnel assimilé aux directeurs, gérants et administrateurs	88	83
3. Travailleurs des sciences physiques et biologiques	89	89
4. Travailleurs en architecture et en génie	88	87
5. Travailleurs en mathématiques et en informatiques	90	89
6. Travailleurs spécialisés en sciences sociales et membres du clergé et assimilés	87	81*
7. Autres enseignants	69	75
8. Travailleurs spécialisés en sciences infirmières et dans les autres sciences de la santé	94	93
9. Professionnels du domaine artistique et des loisirs	97	87
10. Employés de bureau	83	77
11. Travailleurs spécialisés dans la vente	71	63
12. Travailleurs spécialisés dans les services	64	64
13. Cols bleus	79	74
Moyenne non pondérée	81	81
Moyenne pondérée	83	79

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiés
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Tableau 6a. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme universitaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon la branch d'activité

Branche d'activité	Rapport femmes/hommes pour 1984	Rapport femmes/hommes pour 1987
	%	%
1. Secteur primaire	80*	78*
2. Industries manufacturières et construction	82	79
3. Industries du transport, des communications et autres services publiques	85	89
4. Industries du commerce de gros	88*	80
5. Industries du commerce de détail et des services d'aide aux consommateurs	83	79
6. Industries des intermédiaires financiers	74	75
7. Industries des assurances et des services immobiliers	71	64
8. Industries des services d'ensignement	92	91
9. Industries des services de soins de santé	74	60
10. Industries des services aux entreprises	83	84
11. Administration publique	83	87
Moyenne non pondérée	83	78
Moyenne pondérée	87	82

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiés
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Tableau 6b. Rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ont reçu, en 1982, un diplôme d'un collège communautaire et qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987, selon la branche d'activité

Branche d'activité	Rapport femmes/hommes pour 1984	Rapport femmes/hommes pour 1987
	%	%
1. Secteur primaire	70	66
2. Industries manufacturières et construction	81	74
3. Industries du transport, des communications et autres services publiques	76	76
4. Industries du commerce de gros	81	73
5. Industries du commerce de détail et des services d'aide au consommateurs	74	74
6. Industries des intermédiaires financiers	83	74
7. Industries des assurances et des services immobiliers	62	57
8. Industries des services d'enseignement	84	84
9. Industries des services de soins de santé	83	88
10. Industries des services aux entreprises	80	78
11. Administration publique	81	81
Moyenne non pondérée	80	78
Moyenne pondérée	83	79

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiés
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Les rapports entre les gains des femmes et ceux des hommes pour ces domaines d'études et ces groupes de branches d'activité ou de professions différaient peu du rapport global. Cela n'est pas surprenant compte tenu du niveau de regroupement élevé. Par contre, il semble qu'un nombre plus élevé d'hommes se retrouvent dans les branches d'activité et les professions où la rémunération est élevée.

Le mouvement des diplômés dans de meilleurs emplois est plus évident en fonction des professions que des branches d'activité. Si nous considérons le pourcentage de diplômés et de diplômées de chacun des domaines d'études qui travaillent dans des professions où le traitement est élevé, on retrouve immanquablement des pourcentages plus élevés d'hommes dans les meilleurs emplois. Il n'y avait pas d'exception à cette règle parmi les domaines d'études universitaires (voir le tableau 7a.). La seule exception parmi les domaines d'études au niveau des collèges communautaires était le domaine de l'électronique, des mathématiques et de l'informatique: dans ces spécialités, 54 pour cent des diplômées étaient dans des professions où le traitement est élevé comparativement à 39 pour cent dans le cas de leurs homologues masculins (voir le tableau 7b.).

Tableau 7a. Pourcentage des diplômés d'université de 1982 travaillant à plein temps dans des professions et des branches d'activité où le traitement est élevé, selon le domaine d'études et le sexe.

Domaine d'études	Pourcentage des personnes dans chaques case qui touchent un traitement élevé			
	Professions		Branches d'activité	
	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %
Education	19	6*	6*	8
Beaux-arts et humanités	20	18	14*	14
Commerce, économie et droit	44	28	13	16
Autres sciences sociales	37	21	24	29
Sciences agricoles et biologiques	36	27	30*	31*
Génie	77	66	23	..
Sciences médicales et sciences de la santé	76	22	76	72
Mathématiques et sciences physiques	59	52	21	23
Tous les domaines d'études	45	20	20	23

Note: .. - **taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiés**
* - **taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Tableau 7b. Pourcentage des diplômés de 1982 des collèges communautaires travaillant à plein temps dans des professions et des branches d'activité où le traitement est élevé, selon le domaine d'études et le sexe

Domaines d'études	Pourcentage des personnes dans chaque case qui touchent un traitement élevé			
	Professions		Branches d'activité	
	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %
Arts et humanités	11	10	45	42
Science de la santé	..	3	24*	5
Autres techniques du génie	32	..	73	65*
Électronique, mathématiques et informatique	39	54	60	41
Techniques du génie mécanique et de construction	31	..	72	..
Sciences naturelles et industries primaires	12*	..	81	58*
Sciences sociales et services sociaux	..	..	60	16
Secrétariat et commerce	32	9	33	28
Gestion et administration	20	9	43	34
Tous les domaines	45	20	58	24

Note: .. - taille de l'échantillon trop petite pour que les données soient publiés
*** - taille de l'échantillon relativement petite, il faut interpréter les données avec prudence**

Il était aussi plus probable que les diplômés des collèges communautaires, quel que soit leur domaine d'études, travaillent dans des branches d'activité où le traitement est élevé que ce n'est le cas pour leurs homologues féminines. Par contre, en 1987, un plus fort pourcentage de diplômées d'université travaillaient dans des branches d'activité où le traitement est élevé que ce n'était le cas pour leurs homologues masculins. Cet avantage global pour les femmes se reflétait dans 4 domaines d'études en 1987. Puisque l'établissement d'une moyenne au niveau des branches d'activité a très peu diminué l'écart dans les gains pour les diplômés d'université, des répartitions différentes des professions selon le sexe (au moins à ce niveau très regroupé) semblent constituer le facteur le plus important pour ce groupe. Parmi les diplômés des collèges communautaires, les hommes tendaient à entrer dans des professions **et** des branches d'activité où le traitement est plus élevé. Ces deux faits peuvent expliquer en partie le plus grand écart global au niveau des gains dans cette cohorte.

Sommaire

L'écart entre les gains des femmes et ceux des hommes est plus petit parmi les personnes qui ont récemment reçu un diplôme d'un collège communautaire ou d'une université que parmi les personnes d'à peu près le même âge dans l'ensemble de la population active. Dans un même domaine d'études, les différences dans les gains tendent à être plus petites que l'écart global. De plus forts pourcentages d'hommes tendent à se retrouver dans les domaines d'études qui donnent lieu à des traitements plus élevés. Le fait d'ajouter le niveau des grades aux domaines d'études diminue encore les écarts entre les gains dans une même case, parce que plus d'hommes obtiennent des grades supérieurs auxquels correspondent des traitements plus élevés. La durée du programme n'a pas le même effet sur l'écart entre les gains pour les diplômés des collèges communautaires. Les écarts entre les gains à l'intérieur des branches d'activité et des professions étaient généralement plus considérables qu'à l'intérieur des domaines d'études. Un plus fort pourcentage d'hommes que de femmes sont entrés dans des professions où le traitement est élevé, même quand on tient compte des domaines d'études regroupés. Une stratification semblable en fonction du sexe a favorisé les hommes qui ont reçu un diplôme d'un collège communautaire, mais pas ceux qui ont reçu un diplôme universitaire.

Décomposition de la différence entre les gains des femmes et ceux des hommes

Dans la section précédente, l'écart entre les gains des diplômés et ceux des diplômées n'a été groupé en catégories qu'en fonction d'une variable ou de deux variables simultanément. Bien que si l'on faisait davantage de classements recoupés ou si l'on utilisait des catégories plus détaillées on pourrait créer des groupes plus comparables, les petites tailles des échantillons dans les cases limitent considérablement la portée de telles analyses. Par contre, une méthodes multidimensionnelle permet d'étudier simultanément les effets d'un certain nombre de variables et d'évaluer les résultats à l'aide des notes de tests standardisés. Dans la présente section, nous utilisons une technique multidimensionnelle appelée décomposition pour analyser la différence entre les gains en fonction du sexe.

La technique de décomposition est basée sur des régressions linéaires des gains de deux groupes différents; dans le présent cas, les diplômés des deux sexes. Les équations de régression sont structurées selon un modèle du capital humain: les gains sont modélisés comme fonction des études et de l'expérience (investissement dans le capital humain), alors que l'on tient compte des antécédents des personnes ou des caractéristiques démographiques. Comme nous l'avons fait remarquer dans la section précédente, au moins une partie de l'écart dans les gains est due à des différences entre les programmes d'études suivis par les hommes et par les femmes. Il peut aussi en être de même pour l'expérience ou pour n'importe quel élément d'une gamme étendue de caractéristiques relatives aux antécédents d'une personne. La technique de décomposition est principalement un outil servant à estimer la proportion de l'écart entre les gains attribuable aux différences mesurées dans le capital humain et dans les antécédents des hommes et des femmes. La différence qui reste dans les gains est appelée composante résiduelle. Les coefficients de régression permettent de subdiviser la différence résiduelle en rémunérations différentes pour des caractéristiques des personnes.

Il est important de se rappeler que les résultats de la décomposition sont des estimations sujettes à une erreur de spécification ainsi qu'à une erreur de mesure. Les résultats peuvent être modifiés par des caractéristiques non mesurées du capital humain ou par le libre choix (par ex., le fait qu'un **diplômé** choisisse une profession plutôt qu'une autre pour des raisons non monétaires). Par conséquent, la décomposition ne peut fournir une preuve directe de discrimination salariale. Par contre, elle peut indiquer les caractéristiques qui pourraient entraîner une récompense différente. Voici une brève description de la méthode de décomposition.

Méthode

La technique de décomposition 'non discriminatoire' exposée par Cotton (1988) a été utilisée pour la présente étude. Cette technique est une variante d'une méthode qui remonte aux années 1950 et qui a été mentionnée dans des ouvrages portant sur l'économie, sur la sociologie et sur la démographie[7].

Considérons l'équation des gains suivante:

$$\ln W = b\,X + u$$

où ln W est le logarithme naturel des gains annuels[8]; X est une matrice (k,j) de k valeurs de données observées pour j variables, b est un vecteur de j coefficients mesurant les rémunérations pour ces variables et u est le terme d'écart. Des équations identiques des gains sont estimées pour des sous-échantillons d'hommes et de femmes à l'aide des moindres carrés ordinaires (MCO). Une fois les coefficients estimés, le terme d'écart s'élimine, les estimateurs des MCO remplacent b et les indices supérieurs h et f désignent les équations relatives aux hommes et celles qui se rapportent aux femmes respectivement; nous avons donc

$$\ln W^f = \hat{b}^f X^f$$

$$\ln W^h = \hat{b}^h X^h.$$

Une propriété des estimateurs des MCO est que la somme du produit des coefficients par les moyennes des variables associées correspond à la moyenne de la variable indépendante (celle qui occupe la partie gauche des équations), de sorte que

$$\overline{\ln W^f} = \hat{b}^f \bar{X}^f$$

$$\overline{\ln W^h} = \hat{b}^h \bar{X}^h.$$

La technique de décomposition est basée sur le fait que la différence entre les gains moyens est une fonction simple des moyennes des variables explicatives et de la rémunération **estimée** pour ces caractéristiques. Par conséquent, si les hommes et les femmes recevaient la même rémunération pour leurs talents, $b^f = b^h$, et la différence entre les gains serait attribuable uniquement à des talents différents.

---

[7]Pour plus de détails sur l'historique de cette technique, voir Cotton (1988) ou Gunderson (1988).

[8] Nous utilisons le logarithme naturel des gains afin que les coefficients estimés donnent une approximation de l'effet proportionnel qu'ont, sur les gains, les changements dans les variables de la partie droite de l'équation (Gunderson, 1988).

Cotton a reconnu qu'en l'absence de récompenses différentes, la rémunération des talents se trouverait quelque part entre celle des personnes qui sont favorisées actuellement et celle des personnes qui sont défavorisées actuellement. Il suggère que ces coefficients 'non discriminatoires' soient estimés sous forme de la moyenne pondérée des coefficients pour les hommes et pour les femmes. Donc,

$$\hat{b}^{*} = p^{m}\,\hat{b}^{m} + p^{f}\,\hat{b}^{f} ,$$

où est le vecteur de coefficients non discriminatoires et p^{h} ainsi que p^{f} sont les proportions de la population totale composées d'hommes et de femmes respectivement.

Après plusieurs étapes simples que nous n'avons pas à reprendre ici, Cotton obtient une décomposition de la différence entre les gains qui comprend trois termes:

$$\begin{aligned} \overline{\ln W^{m}} - \overline{\ln W^{f}} \;=\; & \hat{b}^{*}\,(\overline{X}^{m} - \overline{X}^{t}) \\ & + \overline{X}^{m}\,(\hat{b}^{m} - \hat{b}^{*}) \\ & + \overline{X}^{t}\,(\hat{b}^{*} - \hat{b}^{f}) . \end{aligned}$$

Le premier terme représente la composante de l'écart entre les gains attribuable à des talents différents (capital humain et antécédents d'une personne). Le deuxième et le troisième termes divisent la différence résiduelle entre les gains en un avantage de traitement pour les hommes (rémunération des talents supérieure à la moyenne) et en un désavantage de traitement pour les femmes (rémunération des talents inférieure à la moyenne).

La somme des valeurs en dollars exprimées pour ces composantes correspond à la moyenne **géométrique** des gains des hommes et des femmes, par opposition à la moyenne arithmétique utilisée dans la section précédente. La moyenne géométrique n'est que l'antilogarithme du logarithme moyen des gains. C'est-à-dire

$$\cdot(\overline{\ln W}) .$$

Les équations des gains ont été estimées pour les diplômés des deux genres d'établissements pour 1984 et pour 1987. **La population a été limitée aux diplômés avec des données valides pour les gains en 1984 et en 1987 qui travaillaient à plein temps au cours de chacune des**

cinq périodes de référence visées par les enquêtes[9]. Ainsi, la participation des sous-populations des femmes et des hommes est forte et presque égale. Cette définition donne une estimation prudente de l'écart entre les gains puisque plus de femmes que d'hommes ont une expérience de travail qui comporte des interruptions et un plus grand nombre d'entre elles travaillent à temps partiel[10]. On a aussi vérifié la sensibilité des résultats en fonction d'autres définitions de la population et l'on traitera de cette question plus loin.

Les variables indépendantes (explicatives) comprenaient des variables de contrôle pour l'âge, pour la langue, pour la province, pour la mobilité interprovinciale, pour les études postsecondaires effectuées par les parents, pour l'état matrimonial, pour les enfants, pour l'expérience professionnelle avant les études, pour le domaine d'études détaillé, pour le niveau du grade (ou la durée du programme) et pour l'emploi dans le secteur public. Remarquez que le modèle ne comprend pas de variables de contrôle pour la branche d'activité et pour la profession. Le processus de jumelage des diplômés avec les emplois dans les différentes branches d'activité et dans les différentes professions peut dépendre du sexe. L'utilisation de variables de contrôle pour la branche d'activité et pour la profession peut donc masquer un élément de la discrimination dans les gains (Gunderson, 1988). Par contre, on inclut une variable de contrôle pour l'emploi dans le secteur public puisque l'application répandue de programmes visant des groupes cibles et le principe du mérite qui est énoncé pour l'embauchage et la promotion dans ce secteur peuvent créer un ensemble distinct de règles pour le jumelage des emplois. L'annexe I renferme une liste complète des variables indépendantes ainsi que leur définition.

---

[9] Ces périodes de référence sont: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987.

[10] Par exemple, 33 pour cent des femmes détenant un diplôme répondaient aux critères pour être incluses dans l'analyse multidimensionnelle, comparativement à 41 pour cent des hommes.

Résultats

On peut attribuer aux caractéristiques différentes relatives au capital humain et aux antécédents (talents) des hommes et des femmes une partie relativement faible (entre 18 et 35 pour cent) de l'écart global entre les gains découlant de l'utilisation du modèle. Cette proportion 'expliquée' était presque deux fois plus grande dans le cas des diplômés d'université que pour ceux des collèges communautaires. On peut attribuer aux profils différents de domaines d'études, pour chaque sexe, la majorité de la proportion 'expliquée' de l'écart. L'emploi dans le secteur public était aussi un facteur important, mais son effet allait habituellement dans le sens contraire de celui du domaine d'études -- il tendait à être une caractéristique compensatrice. La différence résiduelle était habituellement assez bien partagée entre les composantes de l'avantage de traitement pour les hommes et du désavantage de traitement pour les femmes.

Etudions tout d'abord le cas des diplômés d'université, la moyenne géométrique des gains des hommes dépassait celle des femmes de $3700 en 1984 et de $7000 en 1987 (voir le tableau 8.). Au cours des deux années, la différence dans les talents des hommes et ceux des femmes expliquait 35 pour cent de l'écart entre les gains (c.-à-d. $1300 en 1984 et $2500 en 1987). Les répartitions divergentes des domaines d'études étaient les facteurs les plus importants -- constituant 133 pour cent de la différence nette en 1984 et 84 pour cent en 1987[11]. Le pourcentage plus élevé d'hommes détenant une maîtrise était aussi un facteur important en 1984, mais il l'était moins en 1987. L'âge (au cours des deux années) et l'emploi dans le secteur public (en 1984) étaient les facteurs les plus importants pour faire diminuer l'écart expliqué entre les gains. Les femmes dans la population étaient, en moyenne, plus âgées que les hommes, l'âge donnant lieu à des rémunérations positives. De même, un pourcentage plus élevé de femmes travaillaient dans le secteur public au cours des deux années. Cependant, l'emploi dans le secteur public a produit des rémunérations positives en 1984, mais des rémunérations négatives en 1987 -- en bonne partie à cause d'une prime élevée revenant aux hommes qui travaillaient dans le secteur privé en 1987. Le pourcentage plus élevé de femmes dans le secteur public était donc une variable compensatrice en 1984, mais il a aidé à accroître l'écart entre les gains en 1987. Dans une veine semblable, les

[11] Puisque certaines variables peuvent avoir un effet contraire à celui de la tendance globale (c.-à-d. qu'elles peuvent favoriser les femmes), la somme des valeurs absolues des différences peut facilement dépasser la somme nette des différences. Le total partiel de 133 pour cent pour les domaines d'études en 1984 montre que, mis à part le domaine d'études, les femmes avaient de 'meilleures' caractéristiques qui influent sur le traitement que ce n'était le cas pour les hommes (par ex., un âge moyen plus élevé, un taux d'emploi plus élevé dans le secteur public, etc.)

femmes ont obtenu, en 1984, des rémunérations plus élevées pour leur expérience professionnelle antérieure à plein temps (particulièrement si elle était de trois ans ou plus), mais cet effet s'était dissipé en 1987.

Les différences dans les talents ont joué un rôle beaucoup moins important en rapport avec l'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes qui ont reçu un diplôme d'un collège communautaire. On peut attribuer aux différences dans les caractéristiques $800 de l'écart de $4200 en 1984 (19 pour cent) et $1200 de l'écart de $6900 en 1987 (18 pour cent) -- à peu près la moitié de l'écart expliqué par les modèles utilisés pour les diplômés d'université (voir le tableau 9.). L'écart résiduel était composé d'un avantage de 40 pour cent (39 pour cent) pour les hommes et d'un désavantage de 41 pour cent (43 pour cent) pour les femmes en 1984 (1987). Comme dans le cas des diplômés d'université, on peut attribuer aux différences dans la répartition des domaines d'études en fonction du sexe la proportion la plus considérable de l'écart expliqué[12]. Par opposition à ce qui se produit dans le cas des diplômés d'université, les diplômés des collèges communautaires étaient plus âgés, en moyenne, que leurs homologues féminines et ils recevaient une rémunération plus élevée pour l'âge. Cela a augmenté considérablement les composantes expliquée et résiduelle de l'écart entre les gains. L'emploi dans le secteur public a été un facteur compensateur au cours des deux années, quoique son effet ait été beaucoup plus marqué en 1984 qu'en 1987. Bien que plus d'hommes eussent acquis une expérience professionnelle à plein temps avant d'entreprendre leurs études, ce qui ajoute à la composante expliquée de l'écart, les femmes obtenaient une meilleure rémunération pour leur expérience antérieure, ce qui diminuait la composante résiduelle de la différence entre les gains.

Pour vérifier la sensibilité des résultats en fonction de définitions différentes de la population, nous avons fait deux autres décompositions des gains des diplômés d'université en 1987. Pour la première décomposition, la population était encore plus limitée, ne comprenant que les personnes qui avaient travaillé continuellement pour le même employeur depuis la première interview. Cette condition a permis d'assurer, en pratique, une expérience de travail ininterrompue (forte participation au marché du travail) et d'éliminer tout biais attribuable à la mobilité entre les entreprises. Quoique la différence globale entre les gains soit un peu plus faible ($6500 comparativement à $7000), les résultats étaient fort semblables. La deuxième des populations pour

---

[12] Les sciences infirmières, où l'on retrouve un fort pourcentage de femmes et des salaires relativement élevés, ont amélioré à la fois l'écart expliqué et l'écart résiduel entre les gains. Les travaux ultérieurs qui porteront sur le sujet de la présente étude devraient comprendre des tests relatifs aux effets de la covariance des sciences infirmières et de l'emploi dans le secteur public.

lesquelles on a utilisé une définition différente était composée des personnes employées à plein temps au moment de chacune des enquêtes, mais qui avaient été sans travail à au moins une occasion en dehors des deux périodes où les enquêtes ont été menées. Les gains moyens des hommes et des femmes dans cette population ne différaient que de $1000, les membres des deux groupes gagnant considérablement moins que les personnes qui n'ont jamais été sans travail. La taille plus petite de l'échantillon pour ce groupe ainsi que la petite différence entre les gains ne nous permettent pas de faire un examen détaillé des composantes de la décomposition, nous ne pouvons que dire que les pourcentages expliqués et résiduels étaient semblables à ceux qui ont été mentionnés auparavant.

Tableau 8. Composantes estimées de l'écart entre les gains, en 1984 et en 1987, des femmes et des hommes qui ont reçu un diplôme universitaire[1] en 1982

	1984		1987	
	$	%	$	%
Charactéristiques différentes	1,300	35	2,500	36
Rénumérations différentes pour les charactéristiques				
- Avantage pour les hommes	1,000	28	2,300	33
- Désavantage pour les femmes	1,400	37	2,200	31
Écart total dans les gains[2]	3,700	100	7,000	100

1. Employés à plein temps au cours de chacune des 5 périodes de référence: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987.

2. Différence dans la moyenne géométrique des gains des hommes et des femmes.

Tableau 9. Composantes estimées de l'écart entre les gains, en 1984 et en 1987, des femmes et des hommes qui ont reçu un diplôme d'un collège communautaire[1] en 1982

	1984		1987	
	$	%	$	%
Charactéristiques différentes	800	19	1,200	18
Rénumérations différentes pour les charactéristiques				
- Avantage pour les hommes	1,700	40	2,700	39
- Désavantage pour les femmes	1,700	41	3,000	43
Écart total dans les gains[2]	4,200	100	6,900	100

1. Employés à plein temps au cours de chacune des 5 périodes de référence: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987.

2. Différence dans la moyenne géométrique des gains des hommes et des femmes.

Discussion

En résumé, ce rapport a porté sur la différence entre les gains des femmes et ceux des hommes pour un groupe très choisi -- les diplômés de 1982 des universités et des collèges communautaires qui travaillaient à plein temps en 1984 ou en 1987. L'écart entre les gains pour cette cohorte jeune et bien instruite était beaucoup plus petit que celui que l'on retrouvait dans l'ensemble de la population active, ou parmi les travailleurs dans la même gamme d'âges que les diplômés. L'écart entre les gains pour les deux groupes s'est accru de 1984 à 1987, l'écart relatif aux diplômés des collèges communautaires étant un peu plus grand au cours de ces deux années. La différence entre les gains des hommes et ceux des femmes détenant un diplôme d'études postsecondaires dans un même domaine d'études était généralement plus petite que l'écart global. Dans le cas des diplômés d'université, l'écart a encore diminué quand on l'a mesuré pour un même niveau de grades dans un même domaine d'études (il disparaissait complètement dans le cas des détenteurs d'un doctorat). La durée du programme n'était pas un facteur déterminant aussi important parmi les diplômés des collèges communautaires. L'écart entre les gains dans les branches d'activité et dans les professions était généralement plus considérable que lorsqu'on l'examinait par domaine d'études. Il était plus probable que le hommes plutôt que les femmes entrent dans des professions offrant une rémunération supérieure, même quand on tient compte du domaine d'études. De même, une plus forte proportion d'hommes diplômés des collèges communautaires ont trouvé un emploi dans les branches d'activité où le traitement est plus élevé. On n'a pu trouver la même tendance parmi les diplômés d'université, hommes ou femmes. Le modèle multidimensionnel a donné de meilleurs résultats pour ce qui est d'expliquer l'écart entre les gains des diplômés d'université. Cependant, même le modèle utilisé pour les universités n'a pu expliquer, au mieux, qu'un tiers de la différence globale entre les gains. Les répartitions différentes des domaines d'études ont joué le rôle le plus important dans la partie 'expliquée' de l'écart.

Cet exposé rapide des conclusions soulève un certain nombre de questions. Nous nous attarderons à trois d'entre-elles ici. Tout d'abord, pourquoi l'écart entre les gains est-il plus grand parmi les diplômés des collèges communautaires que parmi ceux des universités? Et comme corollaire, pourquoi la majorité des variables analysées (ainsi que le modèle multidimensionnel) permettent-ils mieux d'expliquer l'écart entre les gains parmi les diplômés d'université? Deuxièmement, d'autres variables ou d'autres modèles permettraient-ils de mieux expliquer l'écart entre les gains? Finalement, des enquêtes telles que l'END ou l'ESD permettent-elles de reconnaître une discrimination dans les gains basée sur le sexe?

L'écart plus considérable entre les gains relevé parmi les diplômés des collèges communautaires

Dans toutes les analyses présentées dans le présent document, on a trouvé que l'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes était plus considérable parmi les diplômés des collèges communautaires que parmi ceux des universités. Il y a deux explications possibles pour ce phénomène. La première est que les diplômés des collèges communautaires tendent à entrer dans des emplois (ou même dans des segments du marché du travail) où l'écart entre les gains est effectivement plus considérable que dans le cas des emplois (ou des segments du marché du travail) dans lesquels les diplômés d'université ont tendance à entrer. La seconde explication, plus plausible, porte sur des différences non mesurées dans la population étudiée -- ce que les économistes appellent hétérogénéité. En d'autres mots, cela veut dire que les diplômés des collèges communautaires constituent, sous de nombreux rapports importants, un groupe plus diversifié que celui des diplômés d'université. On peut facilement constater cette hétérogénéité plus grande dans trois domaines importants: l'histoire et la fonction des établissements; les normes relatives à l'admission ainsi qu'à l'octroi d'un diplôme et la diversité des domaines d'études.

Contrairement aux universités, les collèges communautaires ont une histoire relativement récente. Bien que certaines écoles polytechniques ainsi que des écoles professionnelles existent depuis plusieurs années, la majorité des collèges communautaires ont été créés il y a moins de 25 ans. Ils n'ont pas eu le temps d'élaborer les traditions ou les normes relatives à l'admission ainsi qu'à l'octroi d'un diplôme que l'on associe aux universités. Mais, ce qui est encore plus important, les collèges communautaires jouent un rôle très différent de celui des universités. Le rôle principal des collèges communautaires est de fournir aux diplômés les connaissances et les compétences reliées à l'emploi dont les marchés du travail locaux et régionaux ont besoin. Les normes des collèges communautaires en matière d'admission et d'octroi des diplômes, ainsi que les cours qu'ils offrent, sont principalement axés sur la production de compétences particulières. Le rôle principal des universités consiste à transmettre et (ou) à élargir les connaissances, réparties dans différents domaines d'études et offertes à différents niveaux de grades généralement reconnus dont on trouve des équivalents plus ou moins exacts dans les autres établissements ou dans les autres régions. La production de compétences particulières a habituellement une importance secondaire par rapport à

l'obtention d'un grade[13]. Les rôles différents de ces deux types d'établissements obligent les collèges communautaires à une plus grande diversité dans les conditions relatives à l'admission et à l'octroi d'un diplôme ainsi que dans la gamme de cours qu'ils offrent.

Les conditions d'admission dans les collèges communautaires peuvent aller d'un diplôme d'études secondaires obtenu dans un programme standard à peu ou pas d'éducation systématique en passant par une expérience liée à l'emploi. L'admission dans les universités exige presque toujours un diplôme d'études secondaires obtenu dans un programme standard et elle peut dépendre, en plus, des notes ou des résultats obtenus par le candidat à la suite de tests normalisés. Ce sont les exigences relatives à des emplois particuliers qui déterminent la durée des cours des collèges communautaires, alors que le temps nécessaire pour obtenir un grade universitaire est fixé assez strictement quels que soient le domaine d'études ou l'établissement d'enseignement. A cause de ces différences, les diplômés d'université, sur lesquels cette étude a porté, avaient plus fait l'objet d'une présélection relative à des variables non mesurées telles que l'aptitude aux études et la visée de la réussite que ce n'était le cas pour les diplômés des collèges communautaires.

La gamme moins normalisée et plus étendue de cours offerts par les collèges communautaires peut aussi aider à expliquer l'écart plus considérable entre les gains, en fonction du sexe, relevé parmi leurs diplômés. Essentiellement, les différences entre les femmes et les hommes pour ce qui est des programmes d'études peuvent se produire dans des domaines moins agrégés que ceux qui ont été analysés dans le présent document. Par exemple, la catégorie "informatique" des collèges communautaires comprend des cours destinés aux personnes qui désirent travailler comme opérateurs d'ordinateur ou comme opérateurs de saisie des données, emplois pour lesquels le salaire est relativement faible, ainsi que des cours qui mènent à des emplois de programmeurs et (ou) d'analystes en informatique pour lesquels les salaires sont plus élevés. Si la répartition des femmes et des hommes n'est pas égale entre ces sous-domaines pour lesquels aucune mesure n'a été prise, l'écart estimé entre les gains peut être gonflé (ou dégonflé) lorsqu'on compare des répondants avec des compétences différentes. Puisque les disciplines universitaires sont, dans une certaine mesure, régies par des associations universitaires et que les exigences relatives aux grades varient peu entre des disciplines semblables, la stratification non mesurée en fonction du sexe ne devrait pas être un problème aussi considérable.

---

[13] Bien que les professions (droit, médecine, génie, etc.) puissent sembler des exceptions évidentes à cette règle générale, les compétences propres à un travail sont généralement transmises dans le cadre de programmes d'apprentissage (par ex., un stage dans un cabinet juridique ou un internat dans un hôpital) plutôt que dans les salles de cours des universités.

Bien que les remèdes qui permettent de surmonter, dans les études analytiques,la plus grande hétérogénéité des diplômés des collèges communautaires soient assez évidents, il se peut qu'on ne puisse pas les appliquer complètement. Des variables disponibles en rapport avec l'END et l'ESD pourraient permettre de tenir compte des études antérieures et des établissements d'enseignement (ou peut-être de la province, puisque les collèges communautaires sont administrés au niveau provincial). De plus, des codes détaillés de domaines d'études permettent de construire des groupements plus homogènes. Par contre, le fait d'ajouter les variables de contrôle et de passer à un niveau de détail plus précis pour les domaines d'études mène rapidement à des problèmes de taille d'échantillon plus petite et de variance accrue. Par conséquent, il se peut que ces remèdes soient plus applicables aux modèles multidimensionnels qu'aux statistiques descriptives.

Spécification du modèle / variables omises

Deux questions se posent quand on aborde le problème de la spécification du modèle et des variables omises. Premièrement, pose-t-on les bonnes questions pour analyser le sujet qui nous intéresse? Et, deuxièmement, les données disponibles conviennent-elles et sont-elles utilisées le mieux possible pour aborder les problèmes? Puisque les statistiques descriptives sont moins contestées, l'étude sur la spécification du modèle tournera autour de l'analyse multidimensionnelle. L'examen portant sur les variables omises se concentrera sur celles qui sont disponibles dans le cadre de l'END et de l'ESD, ou qui pourraient être estimées à partir de ces deux enquêtes.

Bien que la méthode de décomposition ait été largement employée depuis un certain nombre d'années, son utilisation a fait l'objet de certaines critiques -- surtout pour ce qui est de l'interprétation de la composante résiduelle de la différence entre les gains. Comme nous l'avons fait remarquer dans la partie principale du présent document, il ne faudrait pas interpréter la composante résiduelle comme une preuve directe de discrimination: compte tenu de la portée du modèle, il est impossible de distinguer la discrimination du libre choix ou des effets d'autres variables non mesurées. Si le vocabulaire utilisé pour présenter les résultats est choisi avec soin, cela ne devrait pas constituer un problème important. La façon dont ce modèle aborde la question de la différence entre les gains en fonction du sexe constitue un problème beaucoup plus considérable.

Dans un article publié récemment (Jackson et Lindley, 1989) on souligne deux problèmes importants relatifs à la technique de décomposition qui avaient, auparavant, été peu mentionnés dans les ouvrages portant sur ce domaine. Le premier et le plus important de ces problèmes est le fait que les décompositions des gains sont basées sur l'hypothèse implicite que les hommes et les femmes (ou n'importe quels groupes que l'on compare) reçoivent des rémunérations différentes pour leur investissement en capital humain. Deuxièmement, la décomposition traite les coefficients basés sur des échantillons comme s'ils étaient déterministes, ne tenant donc aucun compte de l'erreur d'échantillonnage et n'utilisant pas des renseignements qui pourraient être employés pour faire des tests statistiques portant sur les hypothèses pertinentes. Jackson et Lindley (1989) proposent une méthode qui permet de soumettre à des tests statistiques l'hypothèse voulant que les variables modélisées reçoivent des rémunérations différentes ainsi que la signification conjointe des variables dans le modèle. Bien qu'il ne soit pas nécessaire de décrire ici les détails du modèle utilisé par Jackson et Lindley, nous avons essayé leur méthode pour les gains des diplômés d'université en 1987. Ce test confirme que la composante résiduelle de la décomposition ainsi que la différence entre les ordonnées à l'origine pour les hommes et pour les femmes étaient statistiquement significatives pour ce groupe.

On pourrait aussi incorporer dans des travaux ultérieurs certaines variables omises, bien que mesurées, ainsi que des améliorations aux variables utilisées actuellement. Comme on l'a mentionné dans la discussion portant sur les écarts plus considérables entre les gains relevés parmi les diplômés des collèges communautaires, les données sur le rendement scolaire antérieur sont disponibles et elles peuvent expliquer une partie de cet écart plus considérable. D'autres travaux visant à mieux préciser les domaines d'études afin d'obtenir des groupes plus homogènes pourraient aussi aider.

Des recherches effectuées récemment (Finney, 1989) laissent supposer que la qualité du jumelage des emplois et des travailleurs (c.-à-d. le fait que les compétences du candidat correspondent aux exigences du poste) est une variable omise importante en rapport avec la détermination du véritable écart entre les gains. Alors que Finney estime cet effet à l'aide d'une variable instrumentale, l'END et l'ESD renferment des questions reliées directement à la qualité du jumelage des emplois et des travailleurs. Certaines de ces questions portent sur les études nécessaires pour remplir les fonctions du poste ainsi que sur la satisfaction du répondant pour ce qui est du niveau de salaires ainsi que du travail lui-même. Des tests visant à déterminer si ces variables seraient en mesure d'améliorer le modèle pourraient être intégrés aux travaux ultérieurs relatifs à l'END et à l'ESD.

L'END et l'ESD permettent-elles de mesurer la discrimination selon le sexe?

Si l'on est forcé de répondre directement, la réponse doit être "non". Cependant, cette réponse négative n'est pas liée directement à la qualité des enquêtes. Comme on l'a fait remarquer un certain nombre de fois dans le présent document, la combinaison de l'END et de l'ESD constitue probablement le meilleur véhicule disponible pour étudier l'état récent de l'écart entre les gains des femmes et ceux des hommes au Canada. Aucune autre source de microdonnées ne peut fournir de renseignements sur la combinaison d'une gamme étendue de variables relatives au capital humain ainsi que sur les antécédents d'une personne, sur la spécificité de la cohorte ainsi que sur les sondages multiples relatifs à l'expérience sur le marché du travail. Le problème pour ce qui est de déterminer s'il y a discrimination se rapporte plus aux formes qu'elle prend ainsi qu'à sa raison d'être sous-jacente.

La discrimination en fonction du sexe peut être classée selon deux formes de base: la sélection, en matière d'embauchage ainsi que d'avancement, basée sur le sexe et une rémunération différente pour le même travail. Chaque forme de discrimination présente ses propres problèmes aux chercheurs. La sélection, en matière d'embauchage ainsi que d'avancement, est basée sur des arguments théoriques bien développés et elle est appuyée par une preuve circonstancielle considérable constituée de données recueillies dans le cadre de l'END et de l'ESD. Cependant, la sélection faite par les employeurs ressemble tellement, de façon fonctionnelle et théorique, au libre choix qu'il est virtuellement impossible de faire la différence entre les deux. Par contre, il n'existe pas d'argument théorique sérieux qui appuie le fait qu'une rémunération différente serait versée pour le même travail, ce n'est probablement que sous forme d'études de cas que l'on pourrait reconnaître l'existence de cette discrimination et il pourrait être difficile de l'isoler des effets reliés à la sélection.

Au risque de faire une simplification excessive, on peut dire que la majorité des études théoriques portant sur la sélection en matière d'embauchage et d'avancement se ramènent à une 'discrimination statistique'[14]. Résumons brièvement cet argument, il est plus probable que les femmes plutôt que les hommes interrompent leur carrière suite à leur mariage ou pour garder leurs enfants. Les employeurs préfèrent les employés qui ont un cheminement de carrière et dont la carrière n'est pas brève ou interrompue fréquemment. Puisque les employeurs ne peuvent reconnaître facilement, au moment de l'embauchage, les femmes dont la carrière sera brève ou

[14] Pour une étude plus longue et plus générale sur la discrimination statistique, voir Thurow (1975).

interrompue fréquemment, il leur est plus profitable d'embaucher un homme ou de donner de l'avancement à un homme, particulièrement dans le cas d'emplois pour lesquels il faut beaucoup de formation pratique et de promotion de la carrière, toutes autres choses étant égales par ailleurs. Bien que ce genre de discrimination ait traditionnellement été illustré par le fait que les femmes étaient aiguillées vers des 'ghettos de cols roses', comme le travail de bureau, elle n'est pas nécessairement aussi brutale. Il y a assez de marge de manoeuvre dans la majorité des professions de haute qualification pour qu'il se produise une certaine stratification selon le sexe. Mais à ce niveau, la distinction entre la discrimination et le libre choix n'est pas toujours évidente.

Selon la théorie du capital humain, les femmes qui prévoient avoir une carrière brève ou interrompue favoriseraient les emplois où les périodes de formation en cours d'emploi sont plus courtes et où il y a peu de pénalité pour les périodes passées à l'extérieur de la population active. Il se peut qu'il existe, dans la majorité des professions, des mécanismes de compensation qui permettent de quitter certains emplois et de les occuper à nouveau assez facilement, mais avec des pénalités relatives au salaire ou aux avantages sociaux. Le libre choix de différentes professions renforce l'écart entre les gains, mais, dans ce cas, on ne parle pas, normalement, de discrimination.

Bien entendu, la distinction entre la discrimination et le libre choix est brouillée par d'autres facteurs tels que la formation reçue dans l'enfance quant aux rôles masculins et féminins, la discrimination anticipée dans certaines professions ainsi que la connaissance imparfaite qu'a chaque personne de son propre avenir. Tous ces éléments font qu'il est très difficile de reconnaître clairement la discrimination en matière d'embauchage et d'avancement. Une possibilité qui s'offre avec l'END et l'ESD serait celle d'étudier la satisfaction à l'égard de l'emploi ou du salaire, selon le sexe, alors qu'un plus grand mécontentement parmi un groupe constituerait une preuve indirecte de discrimination relative à l'embauchage ou à l'avancement[15].

Il est plus difficile de faire ressortir les différences entre les gains pour des fonctions essentiellement identiques. Quels que soient les problèmes relatifs aux arguments théoriques, ce phénomène ne peut tout simplement pas être mesuré à l'aide des microdonnées recueillies lors d'une enquête courante. Et ce, pour deux raisons principales: La première porte sur les fractions de sondage. D'ordinaire, les enquêtes ne sont effectuées qu'auprès d'une petite partie de la population,

---

[15] Parmi les diplômés d'université employés à plein temps en 1987, la satisfaction globale à l'égard de l'emploi était essentiellement la même pour les hommes et pour les femmes, mais un pourcentage légèrement plus élevé de femmes (22% comparativement à 19% des hommes) étaient mécontentes de leur salaire.

ce qui rend donc très peu probable que l'on puisse identifier des hommes et des femmes avec les mêmes compétences qui remplissent des emplois semblables dans la même entreprise. Bien que l'END et l'ESD comprennent de nombreux moyens pour tenir compte des compétences ainsi que de l'expérience et que le dénominateur de leur fraction de sondage soit très faible, les emplois occupés par les diplômés ne représentent qu'une partie infime de tous les emplois sur le marché du travail. Même si l'on pouvait trouver quelques jumelages (à partir desquels on ne pourrait faire aucune déduction statistique), le second problème, celui du codage des professions, entrerait en jeu.

Les sources canadiennes de microdonnées -- l'END et l'ESD incluses -- renferment, au mieux, des renseignements sur les professions codés selon la Classification type des professions au niveau à quatre chiffres. Ce jargon signifie que la gamme complète de tous les emplois au Canada est résumée en moins de 500 catégories. Il est évident que les emplois dans une catégorie ne peuvent être entièrement homogènes à ce niveau. Si l'on ne peut identifier des emplois homogènes, il ne nous est pas possible de mesurer un salaire inégal pour le même emploi. De plus, les titres d'emplois peuvent être la source de discrimination. On peut donner des descriptions ou des titres différents à des emplois, remplis par des hommes et par des femmes, alors que les fonctions du poste sont essentiellement semblables (Baron et Bielby, 1986). Des études de cas centrées pourront donner une certaine compréhension intuitive, mais elles amèneront un autre ensemble de problèmes.

Un dernier point à considérer est le fait que l'écart entre les salaires, particulièrement parmi les diplômés d'université qui sont plus homogènes, est relativement petit. Rappelez-vous que, dans la présente étude, les gains moyens des hommes et des femmes qui détiennent un doctorat étaient essentiellement égaux. En outre, un simple tableau croisé de deux variables -- domaine d'études groupé et niveau du grade -- a produit un écart moyen entre les gains de moins de 10% parmi tous les diplômés d'université. Si les gains des hommes et des femmes convergent dans le temps (c'est-à-dire pour les cohortes suivantes), il deviendra de plus en plus difficile d'isoler et d'analyser un écart entre les gains. Il se peut que les décisions conjointes relatives à l'offre de travail et à la fécondité méritent plus d'attention qu'un écart entre les gains qui diminue. Par contre, les résultats tirés de l'END et de l'ESD montrent que l'écart, à l'intérieur d'une cohorte, augmente quelque peu avec le temps. Le problème de savoir pourquoi les gains des hommes et ceux des femmes qui sont camarades de promotion diverge dans le temps constitue une question importante à laquelle on devrait accorder plus d'attention dans les études ultérieures relatives à l'END et à l'ESD.

Annexe I. Résultats des analyses multidimensionnelles

Les tableaux ci-après donnent le détail des résultats des analyses multidimensionnelles qui ont été résumées dans la partie principale du présent rapport. Le premier tableau définit les variables utilisées dans les régressions, ainsi que les variables omises dans chaque groupe de variables fictives. Les quatre autres tableaux exposent sommairement les calculs de décomposition, pour 1984 et 1987, dans le cas des personnes qui ont reçu, en 1982, un diplôme d'université ou de collège communautaire.

Les régressions ont été pondérées afin que les coefficients estimés puissent être généralisés à l'ensemble de la population des diplômés de 1982 (compte tenu des autres restrictions relatives à la population). Les poids ont été ajustés afin que leur moyenne soit 1.0 pour que les erreurs-types des coefficients ne soient pas sous-estimées. Les erreurs-types seront quand même légèrement sous-estimées à cause des effets du plan d'échantillonnage (c.-à-d. que l'échantillon a été stratifié par province, par niveau d'études et par domaine d'études). Cependant, des tests effectués auparavant avec des plans d'échantillonnage beaucoup plus compliqués indiquent que cela ne devrait pas être un facteur important.

Tableau I.1 de l'annexe
Définitions des variables pour l'analyse multidimensionnelle

intercep	ordonnée à l'origine
age	âge
agesq	carré de l'âge
english	l'anglais est la langue parlée à la maison (variable omise)
french	le français est la langue parlée à la maison
othlang	la langue parlée à la maison n'est ni l'anglais ni le français
homepr	province de travail = province d'origine (variable omise)
schoolpr	(province de travail = province des études) = province d'origine
otherpr	province de travail = province des études = province d'origine
parentnp	aucun des parents n'avait fait d'études postsecondaires (variable omise)
parentps	au moins un des parents avait étudié au niveau postsecondaire
single	actuellement célibataire (variable omise)
married	actuellement marié(e)
divsepwi	actuellement divorcé(e), veuf(veuve) ou séparé(e)
nokids	n'a pas d'enfant à charge actuellement (variable omise)
kids	a au moins un enfant à charge actuellement
noprft	aucune expérience antérieure de travail à plein temps (variable omise)
prftlt1	expérience antérieure de travail à plein temps: < 1 an
prft1_3	expérience antérieure de travail à plein temps: 1 à 3 ans
prftgt3	expérience antérieure de travail à plein temps: > 3 ans
atlantic	réside actuellement dans les provinces de l'Atlantique
quebec	réside actuellement au Québec
ontario	réside actuellement en Ontario (variable omise)
mansask	réside actuellement au Manitoba ou en Saskatchewan
alberta	réside actuellement en Alberta
bcterr	réside actuellement en Colombie-Britannique ou dans les territoires
pubsect	travaille dans l'administration publique, dans le domaine de la santé, de l'éducation ou du bien-être
privsect	travaille dans le secteur privé (variable omise)

Variables propres aux diplômés des collèges communautaires

arts	arts en général (variable omise)
finearts	beaux-arts
promocom	arts publicitaires ou commerciaux
graphic	arts graphiques ou audio-visuels
masscom	communications
applarts	arts appliqués
journlsm	journalisme
libsci	bibliothéconomie
nursing	sciences infirmières
medtech	technologues médicaux
medequip	technologues du matériel médical
othhlth	autres programmes dans le domaine de la santé
chemtech	technologies chimiques
elecetc	électricité et électronique
mathcs	mathématiques et informatique

transprt	techniques des transports
genrleng	techniques du génie général
archcnst	techniques de l'architecture et du bâtiment
indsteng	techniques du génie industriel
agric	agriculture
prmryind	techniques des industries primaires
prcssind	industries de la transformation
envcons	environnement et protection de l'environnement
protcorr	services de protection et correctionnels
socserv	services sociaux
sportrec	loisirs et sport
othsocsc	autres sciences sociales
merchsal	commerce et vente
service	services personnels (restaurants, hôtels, etc.)
oneyear	durée du cours: 1 an ou moins
twoyear	durée du cours: 2 ans
threeyr	durée du cours: > 2 ans (variable omise)

Variables propres aux diplômés d'université

education	éducation (variable omise)
fineart	beaux-arts
applart	arts appliqués
journlsm	journalisme
othhuman	autres humanités
socanthr	sociologie et anthropologie
crimlgy	criminologie
law	droit (grade professionnel)
economcs	économie
geoenvr	géographie et environnement
polisci	science politique
psych	psychologie
othsocsc	autres sciences sociales
agric	agriculture
bioetc	biologie, biochimie, zoologie
homeec	économie domestique
veternry	médecine vétérinaire
archtct	architecture
engineer	génie
forestry	foresterie
dentist	art dentaire
medecine	grade en médecine
nursing	sciences infirmières
optomtry	optométrie
pharmacy	pharmacie
pubhlth	hygiène publique
othhlth	autre grades dans le domaine de la santé
compsci	informatique
math	mathématiques, statistique
chemetc	chimie, géologie et métallurgie

metrlogy	météorologie
physetc	physique et autres sciences
undergrd	grade du 1er cycle (variable omise)
masters	grade de maîtrise acquis
doctorat	grade de doctorat acquis

Tableau I.2 de l'annexe
Calculs de décomposition pour les diplômés des collèges communautaires, 1984
Employés à plein temps lors de toutes les périodes de référence

Hommes

logarithme moyen des gains	9.958798
moyenne géométrique des gains	21137
N	1823
r carré ajusté	0.17

	moyenne	estimation du paramètre	erreur type	valeur 't'
intercep	1.0000	9.2144	0.1372	67.1821
age	25.2047	0.0354	0.0079	4.5123
agesq	652.723	-0.0003	0.0001	-3.0566
french	0.2372	-0.0242	0.0415	-0.5827
othlang	0.0347	-0.0312	0.0405	-0.7699
schoolpr	0.0277	-0.0491	0.0466	-1.0549
otherpr	0.0505	0.0319	0.0353	0.9062
parentps	0.2844	0.0435	0.0166	2.6244
married	0.3402	0.0275	0.0172	1.6021
divsepwi	0.0043	-0.1030	0.1131	-0.9101
kids87	0.0905	0.0044	0.0305	0.1448
finearts	0.0052	0.0200	0.1020	0.1960
promocom	0.0060	-0.2450	0.0953	-2.5711
graphic	0.0260	-0.0834	0.0485	-1.7181
masscomm	0.0141	-0.1039	0.0636	-1.6335
applarts	0.0092	-0.1930	0.0777	-2.4839
journlsm	0.0044	-0.1896	0.1101	-1.7221
libsci	0.0038	-0.1522	0.1206	-1.2627
nursing	0.0228	0.0395	0.0534	0.7407
medtech	0.0343	0.2365	0.0458	5.1634
medequip	0.0017	-0.0751	0.1839	-0.4086
othhlth	0.0017	0.1406	0.1767	0.7962
chemtech	0.0187	0.1397	0.0558	2.5026
elecetc	0.1775	0.0832	0.0249	3.3440
mathcs	0.0712	0.0795	0.0325	2.4452
transprt	0.0101	0.1058	0.0746	1.4176
genrleng	0.1298	0.0628	0.0270	2.3270
archcnst	0.0596	-0.0360	0.0347	-1.0354
indsteng	0.0291	0.0332	0.0465	0.7135
agric	0.0287	-0.0502	0.0469	-1.0690
prmryind	0.0185	0.1170	0.0567	2.0639
prcssind	0.0130	0.0800	0.0665	1.2044
envcons	0.0114	-0.0845	0.0705	-1.1975
protcorr	0.0428	0.1627	0.0414	3.9350
socserv	0.0136	-0.0141	0.0671	-0.2098
sportrec	0.0084	0.1498	0.0815	1.8381
othsocsc	0.0103	-0.0484	0.0756	-0.6406
merchsal	0.0466	0.0237	0.0380	0.6252
service	0.0135	-0.1075	0.0652	-1.6489
oneyear	0.0993	-0.1207	0.0294	-4.1045

twoyear	0.4729	-0.0889	0.0200	-4.4480
prftlt1	0.0924	0.0201	0.0264	0.7586
prft1_3	0.1672	-0.0069	0.0220	-0.3131
prftgt3	0.1778	0.0332	0.0299	1.1119
atlantic	0.0421	-0.0552	0.0386	-1.4278
quebec	0.2293	-0.0295	0.0428	-0.6905
mansask	0.0499	0.0795	0.0361	2.2039
alberta	0.1313	0.1504	0.0252	5.9594
bcterr	0.0669	0.0741	0.0320	2.3157
pubsect	0.2274	0.0907	0.0209	4.3314

Femmes

logarythme moyen des gains	9.736231
moyenne géométrique des gains	16920
N	1854
r carré ajusté	0.38

	moyenne	estimation du paramètre	erreur type	valeur 't'
intercep	1.0000	9.0934	0.1286	70.6859
age	24.6230	0.0330	0.0076	4.3560
agesq	637.243	-0.0004	0.0001	-4.4963
french	0.2339	-0.0112	0.0308	-0.3645
othlang	0.0265	-0.0655	0.0400	-1.6382
schoolpr	0.0192	0.0564	0.0461	1.2225
otherpr	0.0404	0.0039	0.0330	0.1196
parentps	0.3144	0.0201	0.0137	1.4659
married	0.2428	0.0181	0.0154	1.1795
divsepwi	0.0222	0.0148	0.0484	0.3061
kids84	0.0621	-0.0479	0.0337	-1.4199
finearts	0.0049	-0.2100	0.0894	-2.3476
promocom	0.0118	-0.2491	0.0588	-4.2401
graphic	0.0091	0.1132	0.0661	1.7138
masscomm	0.0071	-0.1156	0.0749	-1.5448
applarts	0.0208	0.0017	0.0448	0.0380
journlsm	0.0027	0.2680	0.1204	2.2267
libsci	0.0131	-0.0843	0.0567	-1.4869
nursing	0.1681	0.2485	0.0241	10.3045
medtech	0.0762	0.1536	0.0287	5.3468
medequip	0.0013	-0.0147	0.1705	-0.0864
othhlth	0.0066	-0.0098	0.0781	-0.1260
chemtech	0.0101	0.1389	0.0629	2.2094
elecetc	0.0079	0.2704	0.0714	3.7861
mathcs	0.0470	0.2503	0.0307	8.1525
transprt	0.0016	0.0372	0.1559	0.2387
genrleng	0.0079	0.0929	0.0711	1.3058
archcnst	0.0101	0.0434	0.0631	0.6884
indsteng	0.0032	0.2516	0.1115	2.2561
agric	0.0136	-0.1893	0.0542	-3.4928
prmryind	0.0020	0.4383	0.1412	3.1030
prcssind	0.0029	0.0998	0.1169	0.8536

envcons	0.0017	-0.0867	0.1510	-0.5742
protcorr	0.0089	0.2689	0.0669	4.0196
socserv	0.0452	-0.0347	0.0333	-1.0436
sportrec	0.0296	-0.0739	0.0381	-1.9400
othsocsc	0.0701	-0.2091	0.0281	-7.4520
merchsal	0.0301	-0.0509	0.0379	-1.3423
service	0.0117	-0.1183	0.0582	-2.0336
oneyear	0.1517	-0.1754	0.0237	-7.4078
twoyear	0.5601	-0.0521	0.0176	-2.9663
prftlt1	0.0646	0.0164	0.0264	0.6209
prft1_3	0.1104	0.0530	0.0220	2.4086
prftgt3	0.1164	0.1079	0.0312	3.4636
atlantic	0.0541	-0.0781	0.0297	-2.6332
quebec	0.2322	-0.0611	0.0322	-1.8973
mansask	0.0520	0.0282	0.0304	0.9289
alberta	0.1267	0.0830	0.0212	3.9241
bcterr	0.0619	0.0685	0.0276	2.4852
pubsect	0.5124	0.1601	0.0177	9.0581

proportion d'hommes	0.4740
proportion de femmes	0.5260

	B*	différence caractéristique	avantage pour les hommes	désavantage pour les femmes
intercep	9.1507	0.0000	0.0636	0.0574
age	0.0341	0.0199	0.0326	0.0287
agesq	-0.0004	-0.0056	0.0387	0.0340
french	-0.0174	-0.0001	-0.0016	-0.0014
othlang	-0.0492	-0.0004	0.0006	0.0004
schoolpr	0.0064	0.0001	-0.0015	-0.0010
otherpr	0.0172	0.0002	0.0007	0.0005
parentps	0.0312	-0.0009	0.0035	0.0035
married	0.0226	0.0022	0.0017	0.0011
divsepwi	-0.0410	0.0007	-0.0003	-0.0012
kids84	-0.0231	-0.0007	0.0025	0.0015
finearts	-0.1010	-0.0000	0.0006	0.0005
promocom	-0.2472	0.0014	0.0000	0.0000
graphic	0.0200	0.0003	-0.0027	-0.0009
masscomm	-0.1101	-0.0008	0.0001	0.0000
applarts	-0.0906	0.0011	-0.0009	-0.0019
journlsm	0.0511	0.0001	-0.0011	-0.0006
libsci	-0.1165	0.0011	-0.0001	-0.0004
nursing	0.1494	-0.0217	-0.0025	-0.0167
medtech	0.1929	-0.0081	0.0015	0.0030
medequip	-0.0434	-0.0000	-0.0001	-0.0000
othhlth	0.0615	-0.0003	0.0001	0.0005
chemtech	0.1393	0.0012	0.0000	0.0000
elecetc	0.1817	0.0308	-0.0175	-0.0007
mathcs	0.1694	0.0041	-0.0064	-0.0038
transprt	0.0697	0.0006	0.0004	0.0001
genrleng	0.0786	0.0096	-0.0021	-0.0001

archcnst	0.0058	0.0003	-0.0025	-0.0004
indsteng	0.1481	0.0038	-0.0033	-0.0003
agric	-0.1234	-0.0019	0.0021	0.0009
prmryind	0.2860	0.0047	-0.0031	-0.0003
prcssind	0.0904	0.0009	-0.0001	-0.0000
envcons	-0.0856	-0.0008	0.0000	0.0000
protcorr	0.2186	0.0074	-0.0024	-0.0004
socserv	-0.0249	0.0008	0.0001	0.0004
sportrec	0.0321	-0.0007	0.0010	0.0031
othsocsc	-0.1329	0.0080	0.0009	0.0053
merchsal	-0.0155	-0.0003	0.0018	0.0011
service	-0.1132	-0.0002	0.0001	0.0001
oneyear	-0.1495	0.0078	0.0029	0.0039
twoyear	-0.0696	0.0061	-0.0092	-0.0098
prftlt1	0.0181	0.0005	0.0002	0.0001
prft1_3	0.0246	0.0014	-0.0053	-0.0031
prftgt3	0.0725	0.0044	-0.0070	-0.0041
atlantic	-0.0672	0.0008	0.0005	0.0006
quebec	-0.0461	0.0001	0.0038	0.0035
mansask	0.0525	-0.0001	0.0013	0.0013
alberta	0.1150	0.0005	0.0047	0.0040
bcterr	0.0711	0.0004	0.0002	0.0002
pubsect	0.1272	-0.0362	-0.0083	-0.0169
total	0.0426	0.0883	0.0917	0.2226
pourcentage	19.13%	39.68%	41.19%	100.00%
valeur en dollars	807	1673	1737	4218

Tableau I.3 de l'annexe
Calculs de décomposition pour les diplomés des collèges communautaires, 1987
Employés à plein temps lors de toutes les périodes de référence

Hommes

logarithme moyen des gains	10.29106
moyenne géométrique des gains	29468
N	1820
r carré ajusté	0.08

	moyenne	estimation du paramètre	erreur-type	valeur 't'
intercep	1.0000	9.9586	0.1566	63.6049
age	28.1896	0.0168	0.0081	2.0798
agesq	813.411	-0.0002	0.0001	-1.6992
french	0.2290	-0.0205	0.0420	-0.4880
othlang	0.0333	-0.0900	0.0430	-2.0964
schoolpr	0.0241	0.0094	0.0520	0.1802
otherpr	0.0669	0.0210	0.0320	0.6556
parentps	0.2929	0.0297	0.0171	1.7379
married	0.5764	0.0342	0.0183	1.8638
divsepwi	0.0257	-0.0382	0.0506	-0.7551
kids87	0.2776	0.0343	0.0204	1.6817
finearts	0.0062	0.0026	0.0974	0.0268
promocom	0.0079	-0.0283	0.0868	-0.3266
graphic	0.0261	-0.1049	0.0504	-2.0798
masscomm	0.0117	-0.0753	0.0722	-1.0430
applarts	0.0085	-0.1688	0.0839	-2.0128
journlsm	0.0044	-0.2857	0.1145	-2.4956
libsci	0.0038	-0.2082	0.1256	-1.6573
nursing	0.0247	0.0618	0.0537	1.1520
medtech	0.0344	0.1803	0.0474	3.8007
medequip	0.0017	-0.3907	0.1920	-2.0354
othhlth	0.0017	0.1301	0.1844	0.7055
chemtech	0.0188	0.0481	0.0582	0.8269
elecetc	0.1805	0.0468	0.0258	1.8184
mathcs	0.0712	0.1179	0.0337	3.4934
transprt	0.0106	0.2119	0.0760	2.7899
genrleng	0.1298	0.0222	0.0280	0.7929
archcnst	0.0566	-0.0142	0.0369	-0.3854
indsteng	0.0275	0.0917	0.0495	1.8530
agric	0.0285	-0.1198	0.0491	-2.4427
prmryind	0.0185	0.0646	0.0589	1.0957
prcssind	0.0126	-0.0234	0.0703	-0.3324
envcons	0.0122	-0.1326	0.0710	-1.8666
protcorr	0.0428	0.2107	0.0435	4.8391
socserv	0.0119	-0.0024	0.0737	-0.0328
sportrec	0.0071	0.1824	0.0921	1.9809
othsocsc	0.0120	0.0404	0.0726	0.5562
merchsal	0.0446	0.1200	0.0401	2.9904
service	0.0155	-0.1648	0.0635	-2.5949
oneyear	0.0989	-0.0717	0.0309	-2.3197

twoyear	0.4801	-0.0628	0.0207	-3.0339
prftlt1	0.0921	-0.0221	0.0275	-0.8055
prft1_3	0.1710	-0.0383	0.0226	-1.6913
prftgt3	0.1738	-0.0050	0.0310	-0.1624
atlantic	0.0436	-0.1343	0.0399	-3.3681
quebec	0.2234	-0.1296	0.0429	-3.0214
mansask	0.0466	-0.0169	0.0384	-0.4404
alberta	0.1380	0.0453	0.0258	1.7548
bcterr	0.0668	0.0027	0.0332	0.0812
pubsect	0.2281	-0.0185	0.0216	-0.8584

Femmes

logarithme moyen des gains	10.02221
moyenne géométrique des gains	22521
N	1872
r carré ajusté	0.31

	moyenne	estimation du paramètre	erreur-type	valeur 't'
intercep	1.0000	9.7653	0.1086	89.8889
age	27.5652	0.0110	0.0056	1.9707
agesq	790.592	-0.0001	0.0001	-1.5983
french	0.2213	-0.0188	0.0298	-0.6289
othlang	0.0244	-0.0518	0.0405	-1.2797
schoolpr	0.0180	0.0818	0.0464	1.7624
otherpr	0.0564	0.0134	0.0276	0.4840
parentps	0.3222	-0.0206	0.0133	-1.5515
married	0.5307	0.0153	0.0132	1.1556
divsepwi	0.0357	0.0278	0.0362	0.7687
kids87	0.1765	-0.0494	0.0179	-2.7512
finearts	0.0052	0.0749	0.0851	0.8804
promocom	0.0112	-0.0541	0.0591	-0.9143
graphic	0.0099	0.0351	0.0619	0.5667
masscomm	0.0062	-0.0393	0.0782	-0.5033
applarts	0.0220	0.0260	0.0428	0.6071
journlsm	0.0027	0.2750	0.1183	2.3249
libsci	0.0122	-0.0881	0.0571	-1.5433
nursing	0.1729	0.2058	0.0232	8.8831
medtech	0.0798	0.2123	0.0273	7.7827
medequip	0.0013	0.3050	0.1674	1.8213
othhlth	0.0065	-0.4799	0.0762	-6.2969
chemtech	0.0105	0.1246	0.0601	2.0744
elecetc	0.0067	0.2639	0.0750	3.5197
mathcs	0.0471	0.2547	0.0300	8.4843
transprt	0.0016	-0.0767	0.1531	-0.5009
genrleng	0.0069	0.1325	0.0746	1.7760
archcnst	0.0102	0.0301	0.0613	0.4907
indsteng	0.0031	0.2381	0.1094	2.1775
agric	0.0135	-0.1666	0.0532	-3.1289
prmryind	0.0020	0.2438	0.1386	1.7598

prcssind	0.0028	-0.0101	0.1148	-0.0876
envcons	0.0015	-0.1566	0.1569	-0.9982
protcorr	0.0080	0.2905	0.0688	4.2211
socserv	0.0433	-0.0613	0.0328	-1.8707
sportrec	0.0284	-0.1000	0.0379	-2.6389
othsocsc	0.0728	-0.1997	0.0271	-7.3801
merchsal	0.0288	0.0705	0.0377	1.8693
service	0.0124	-0.1707	0.0555	-3.0760
oneyear	0.1511	-0.1816	0.0232	-7.8129
twoyear	0.5662	-0.0563	0.0172	-3.2707
prftlt1	0.0670	0.0572	0.0252	2.2717
prft1_3	0.1127	0.0583	0.0212	2.7493
prftgt3	0.1158	0.1378	0.0298	4.6267
atlantic	0.0535	-0.1235	0.0291	-4.2436
quebec	0.2172	-0.0839	0.0316	-2.6529
mansask	0.0479	-0.0075	0.0306	-0.2448
alberta	0.1277	0.0314	0.0203	1.5443
bcterr	0.0660	-0.0116	0.0263	-0.4425
pubsect	0.5203	0.0895	0.0170	5.2695

proportion d'hommes	0.4710
proportion de femmes	0.5290

	B*	différence caractéristique	avantage pour les hommes	désavantage pour les femmes
intercep	9.8564	0.0000	0.1023	0.0911
age	0.0137	0.0086	0.0872	0.0759
agesq	-0.0001	-0.0028	-0.0262	-0.0226
french	-0.0196	-0.0002	-0.0002	-0.0002
othlang	-0.0698	-0.0006	-0.0007	-0.0004
schoolpr	0.0477	0.0003	-0.0009	-0.0006
otherpr	0.0170	0.0002	0.0003	0.0002
parentps	0.0031	-0.0001	0.0078	0.0076
married	0.0242	0.0011	0.0057	0.0047
divsepwi	-0.0033	0.0000	-0.0009	-0.0011
kids87	-0.0100	-0.0010	0.0123	0.0070
finearts	0.0409	0.0000	-0.0002	-0.0002
promocom	-0.0420	0.0001	0.0001	0.0001
graphic	-0.0309	-0.0005	-0.0019	-0.0007
masscomm	-0.0563	-0.0003	-0.0002	-0.0001
applarts	-0.0658	0.0009	-0.0009	-0.0020
journlsm	0.0109	0.0000	-0.0013	-0.0007
libsci	-0.1446	0.0012	-0.0002	-0.0007
nursing	0.1380	-0.0204	-0.0019	-0.0117
medtech	0.1973	-0.0089	-0.0006	-0.0012
medequip	-0.0227	-0.0000	-0.0006	-0.0004
othhlth	-0.1926	0.0009	0.0006	0.0019
chemtech	0.0886	0.0007	-0.0008	-0.0004
elecetc	0.1616	0.0281	-0.0207	-0.0007
mathcs	0.1902	0.0046	-0.0052	-0.0030
transprt	0.0593	0.0005	0.0016	0.0002
genrleng	0.0805	0.0099	-0.0076	-0.0004

archcnst	0.0092	0.0004	-0.0013	-0.0002
indsteng	0.1692	0.0041	-0.0021	-0.0002
agric	-0.1446	-0.0022	0.0007	0.0003
prmryind	0.1594	0.0026	-0.0018	-0.0002
prcssind	-0.0163	-0.0002	-0.0001	-0.0000
envcons	-0.1453	-0.0015	0.0002	0.0000
protcorr	0.2529	0.0088	-0.0018	-0.0003
socserv	-0.0336	0.0011	0.0004	0.0012
sportrec	0.0330	-0.0007	0.0011	0.0038
othsocsc	-0.0866	0.0053	0.0015	0.0082
merchsal	0.0938	0.0015	0.0012	0.0007
service	-0.1679	-0.0005	0.0000	0.0000
oneyear	-0.1298	0.0068	0.0057	0.0078
twoyear	-0.0594	0.0051	-0.0017	-0.0017
prftlt1	0.0198	0.0005	-0.0039	-0.0025
prft1_3	0.0128	0.0007	-0.0087	-0.0051
prftgt3	0.0705	0.0041	-0.0131	-0.0078
atlantic	-0.1286	0.0013	-0.0002	-0.0003
quebec	-0.1054	-0.0006	-0.0054	-0.0047
mansask	-0.0119	0.0000	-0.0002	-0.0002
alberta	0.0379	0.0004	0.0010	0.0008
bcterr	-0.0049	-0.0000	0.0005	0.0004
pubsect	0.0386	-0.0113	-0.0130	-0.0265
total	0.0480	0.1057	0.1151	0.2688
pourcentage	17.85%	39.32%	42.83%	100.00%
valeur en dollars	1240	2732	2975	6947

Tableau 1.4 de l'annexe
Calculs de décomposition pour les diplômés d'université, 1984
Employés à plein temps lors de toutes les périodes de référence

Hommes

logarithme moyen des gains	10.2547
moyenne géométrique des gains	28415
N	3544
r carré ajusté	0.35

	moyenne	estimation du paramètre	erreur-type	valeur 't'
intercep	1.0000	9.1451	0.0890	102.7068
age	29.7651	0.0446	0.0047	9.5937
agesq	929.899	-0.0004	0.0001	-7.0391
french	0.2400	0.0080	0.0192	0.4170
othlang	0.0329	-0.1362	0.0289	-4.7064
schoolpr	0.0358	-0.0285	0.0272	-1.0460
otherpr	0.1126	0.0452	0.0166	2.7253
parentps	0.3500	-0.0260	0.0107	-2.4420
married	0.4982	0.0473	0.0121	3.9078
divsepwi	0.0098	0.0381	0.0519	0.7350
kids87	0.2954	0.0352	0.0148	2.3733
fineart	0.0091	-0.1146	0.0536	-2.1382
applart	0.0018	0.0086	0.1189	0.0720
journlsm	0.0012	0.2922	0.1418	2.0610
othhuman	0.0564	-0.1485	0.0247	-6.0216
socanthr	0.0167	-0.1421	0.0406	-3.5045
crimlgy	0.0014	0.0493	0.1322	0.3725
law	0.0287	0.1051	0.0336	3.1289
econonmcs	0.0441	0.1084	0.0284	3.8242
geoenvr	0.0263	0.0271	0.0332	0.8143
polisci	0.0135	0.0927	0.0446	2.0794
psych	0.2635	0.0625	0.0180	3.4668
othsocsc	0.0113	-0.1170	0.0481	-2.4310
agric	0.0159	-0.0845	0.0426	-1.9866
bioetc	0.0154	-0.0213	0.0424	-0.5035
homeec	0.0016	-0.2591	0.1267	-2.0439
veternry	0.0033	0.0092	0.0871	0.1056
archtct	0.0094	-0.0458	0.0538	-0.8516
engineer	0.1533	0.1780	0.0207	8.5916
forestry	0.0105	-0.0937	0.0511	-1.8339
dentist	0.0139	0.8716	0.0444	19.6396
medicine	0.0286	0.2266	0.0327	6.9204
nursing	0.0009	-0.0609	0.1689	-0.3605
optomtry	0.0021	0.5518	0.1082	5.0987
pharmacy	0.0069	0.2492	0.0620	4.0170
pubhlth	0.0015	0.4031	0.1277	3.1577
othhlth	0.0023	0.0991	0.1033	0.9586
compsci	0.0472	0.1721	0.0277	6.2091
math	0.0195	0.0905	0.0388	2.3358

chemetc	0.0128	0.1393	0.0467	2.9831
metrlogy	0.0007	-0.0087	0.1823	-0.0479
physetc	0.0061	0.1087	0.0651	1.6689
masters	0.1966	0.1705	0.0141	12.0546
doctorat	0.0194	0.0958	0.0377	2.5379
prftlt1	0.0707	-0.0348	0.0203	-1.7150
prft1_3	0.1367	-0.0521	0.0162	-3.2208
prftgt3	0.3136	0.0215	0.0194	1.1111
atlantic	0.0758	-0.0792	0.0201	-3.9361
quebec	0.2806	-0.0305	0.0190	-1.5996
mansask	0.0765	0.0005	0.0201	0.0261
alberta	0.1159	0.0615	0.0174	3.5332
bcterr	0.0723	-0.0043	0.0205	-0.2082
pubserv	0.4283	0.0049	0.0135	0.3678

Femmes

logarithme moyen des gains	10.11517
moyenne géométrique des gains	24715
N	2393
r carré ajusté	0.43

	moyenne	estimation du paramètre	erreur-type	valeur 't'
intercep	1.0000	9.1047	0.0757	120.2846
age	30.8317	0.0362	0.0040	8.9719
agesq	1022.759	-0.0003	0.0000	-6.9797
french	0.2415	0.0469	0.0203	2.3165
othlang	0.0261	0.0087	0.0350	0.2482
schoolpr	0.0321	-0.0055	0.0312	-0.1755
otherpr	0.0757	0.0471	0.0215	2.1922
parentps	0.4028	-0.0158	0.0113	-1.3996
married	0.3917	0.0072	0.0127	0.5689
divsepwi	0.0489	-0.0394	0.0276	-1.4243
kids87	0.2136	-0.0169	0.0172	-0.9819
fineart	0.0123	-0.1434	0.0499	-2.8731
applart	0.0061	-0.1559	0.0702	-2.2205
journlsm	0.0104	-0.0032	0.0561	-0.0571
othhuman	0.1149	-0.0950	0.0199	-4.7809
socanthr	0.0397	-0.0249	0.0298	-0.8354
crimlgy	0.0021	-0.0890	0.1179	-0.7549
law	0.0163	0.1064	0.0459	2.3179
econonmcs	0.0196	0.1015	0.0418	2.4281
geoenvr	0.0164	-0.2214	0.0444	-4.9907
polisci	0.0172	-0.0101	0.0431	-0.2339
psych	0.1987	0.0621	0.0177	3.4993
othsocsc	0.0380	-0.0843	0.0296	-2.8443
agric	0.0081	0.1551	0.0612	2.5343
bioetc	0.0150	-0.0523	0.0458	-1.1418
homeec	0.0094	-0.1369	0.0568	-2.4118
veternry	0.0024	-0.0313	0.1107	-0.2824
archtct	0.0007	0.1894	0.1971	0.9611

engineer	0.0144	0.3142	0.0472	6.6572
forestry	0.0042	0.0345	0.0846	0.4080
dentist	0.0020	0.5290	0.1203	4.3981
medicine	0.0244	0.1049	0.0363	2.8926
nursing	0.0532	0.0892	0.0257	3.4775
optomtry	0.0035	0.3031	0.0922	3.2872
pharmacy	0.0162	0.3968	0.0450	8.8106
pubhlth	0.0026	0.2029	0.1063	1.9088
othhlth	0.0330	0.0561	0.0318	1.7648
compsci	0.0133	0.2906	0.0490	5.9285
math	0.0145	0.2538	0.0476	5.3331
chemetc	0.0104	0.0587	0.0551	1.0659
metrlogy	0.0002	-0.0944	0.3961	-0.2383
physetc	0.0006	0.2466	0.2166	1.1384
masters	0.1265	0.1655	0.0170	9.7098
doctorat	0.0089	0.1397	0.0581	2.4030
prftlt1	0.0569	0.0762	0.0246	3.0992
prft1_3	0.1072	-0.0091	0.0192	-0.4723
prftgt3	0.3685	0.1247	0.0213	5.8684
atlantic	0.0834	-0.0841	0.0210	-4.0011
quebec	0.2640	-0.0548	0.0204	-2.6881
mansask	0.0836	0.0321	0.0211	1.5217
alberta	0.1026	0.0412	0.0199	2.0703
bcterr	0.0644	-0.0370	0.0236	-1.5687
pubserv	0.6572	0.1849	0.0152	12.1741

proportion d'hommes	0.5497
proportion de femmes	0.4514

	B*	différence charactéristiquer	avantage pour les hommes	désavantage pour les femmes
intercep	9.1370	0.0000	0.0081	0.0323
age	0.0409	-0.0436	0.1118	0.1441
agesq	-0.0003	0.0318	-0.0271	-0.0371
french	0.0256	-0.0000	-0.0042	-0.0052
othlang	-0.0709	-0.0005	-0.0021	-0.0021
schoolpr	-0.0181	-0.0001	-0.0004	-0.0004
otherpr	0.0461	0.0017	-0.0001	-0.0001
parentps	-0.0214	0.0011	-0.0016	-0.0023
married	0.0293	0.0031	0.0090	0.0086
divsepwi	0.0032	-0.0001	0.0003	0.0021
kids87	0.0117	0.0010	0.0069	0.0061
fineart	-0.1278	0.0004	0.0001	0.0002
applart	-0.0657	0.0003	0.0001	0.0006
journlsm	0.1592	-0.0015	0.0002	0.0017
othhuman	-0.1245	0.0073	-0.0014	-0.0034
socanthr	-0.0893	0.0021	-0.0009	-0.0026
crimlgy	-0.0131	0.0000	0.0001	0.0002
law	0.1058	0.0013	-0.0000	-0.0000
econonmcs	0.1054	0.0026	0.0001	0.0001
geoenvr	-0.0851	-0.0008	0.0029	0.0022

polisci	0.0464	-0.0002	0.0006	0.0010
psych	0.0624	0.0040	0.0000	0.0001
othsocsc	-0.1024	0.0027	-0.0002	-0.0007
agric	0.0235	0.0002	-0.0017	-0.0011
bioetc	-0.0353	-0.0000	0.0002	0.0003
homeec	-0.2042	0.0016	-0.0001	-0.0006
veternry	-0.0091	-0.0000	0.0001	0.0001
archtct	0.0603	0.0005	-0.0010	-0.0001
engineer	0.2397	0.0333	-0.0095	-0.0011
forestry	-0.0359	-0.0002	-0.0006	-0.0003
dentist	0.7179	0.0085	0.0021	0.0004
medicine	0.1719	0.0007	0.0016	0.0016
nursing	0.0068	-0.0004	-0.0001	-0.0044
optomtry	0.4401	-0.0006	0.0002	0.0005
pharmacy	0.3161	-0.0029	-0.0005	-0.0013
pubhlth	0.3132	-0.0003	0.0001	0.0003
othhlth	0.0798	-0.0024	0.0000	0.0008
compsci	0.2258	0.0077	-0.0025	-0.0009
math	0.1643	0.0008	-0.0014	-0.0013
chemetc	0.1030	0.0002	0.0005	0.0005
metrlogy	-0.0474	-0.0000	0.0000	0.0000
physetc	0.1711	0.0009	-0.0004	-0.0000
masters	0.1684	0.0118	0.0004	0.0004
doctorat	0.1157	0.0012	-0.0004	-0.0002
prftlt1	0.0152	0.0002	-0.0035	-0.0035
prft1_3	-0.0327	-0.0010	-0.0026	-0.0025
prftgt3	0.0681	-0.0037	-0.0146	-0.0208
atlantic	-0.0815	0.0006	0.0002	0.0002
quebec	-0.0415	-0.0007	0.0031	0.0035
mansask	0.0148	-0.0001	-0.0011	-0.0015
alberta	0.0524	0.0007	0.0011	0.0011
bcterr	-0.0191	-0.0002	0.0011	0.0012
pubserv	0.0862	-0.0197	-0.0348	-0.0649
	0.0493	0.0384	0.0518	0.1395
pourcentage	35.37%	27.52%	37.11%	100.00%
valeur en dollars	1309	1018	1373	3700

Tableau I.5 de l'annexe
Calculs de décomposition pour les diplômés d'université, 1987
Employés à plein temps lors de toutes les périodes de référence

Hommes

logarithme moyen des gains	10.5708
moyenne géométrique des gains	38980
N	3562
r carré ajusté	0.30

	moyenne	estimation du paramètre	erreur type	valeur 't'
intercep	1.0000	9.9104	0.0975	101.6686
age	32.7892	0.0248	0.0046	5.3972
agesq	1121.211	-0.0002	0.0000	-4.4032
french	0.2285	-0.0033	0.0198	-0.1686
othlang	0.0309	-0.0624	0.0300	-2.0796
schoolpr	0.0320	-0.0038	0.0289	-0.1300
otherpr	0.1316	0.0236	0.0156	1.5130
parentps	0.3567	-0.0198	0.0107	-1.8523
married	0.6844	0.0434	0.0133	3.2517
divsepwi	0.0319	-0.0026	0.0309	-0.0851
kids87	0.4232	0.0334	0.0128	2.6179
fineart	0.0080	-0.1512	0.0572	-2.6428
applart	0.0029	0.1055	0.0948	1.1125
journlsm	0.0013	0.0452	0.1435	0.3148
othhuman	0.0573	-0.1376	0.0247	-5.5604
socanthr	0.0157	-0.0999	0.0421	-2.3735
crimlgy	0.0014	-0.0164	0.1318	-0.1247
law	0.0274	0.2218	0.0344	6.4465
econonmcs	0.0423	0.1412	0.0288	4.9094
geoenvr	0.0277	0.0295	0.0328	0.8989
polisci	0.0158	0.2246	0.0420	5.3483
psych	0.2584	0.0714	0.0181	3.9443
othsocsc	0.0113	-0.1012	0.0485	-2.0850
agric	0.0167	-0.0672	0.0418	-1.6063
bioetc	0.0147	-0.0231	0.0436	-0.5289
homeec	0.0016	-0.3094	0.1268	-2.4405
veternry	0.0040	0.0638	0.0802	0.7963
archtct	0.0096	-0.0413	0.0538	-0.7675
engineer	0.1575	0.1083	0.0207	5.2273
forestry	0.0111	-0.1163	0.0501	-2.3231
dentist	0.0127	1.1362	0.0466	24.3865
medicine	0.0293	0.4554	0.0328	13.8859
nursing	0.0009	-0.0673	0.1689	-0.3985
optomtry	0.0018	1.2696	0.1201	10.5672
pharmacy	0.0072	0.1207	0.0611	1.9753
pubhlth	0.0018	0.4549	0.1187	3.8335
othhlth	0.0021	0.0984	0.1092	0.9012
compsci	0.0469	0.1160	0.0281	4.1358
math	0.0204	0.0445	0.0382	1.1635

chemetc	0.0133	0.0772	0.0462	1.6716
metrlogy	0.0007	0.0627	0.1823	0.3442
physetc	0.0059	-0.0051	0.0672	-0.0753
masters	0.2430	0.1234	0.0130	9.4554
doctorat	0.0240	0.1115	0.0344	3.2388
prftlt1	0.0716	-0.0004	0.0204	-0.0189
prft1_3	0.1375	-0.0417	0.0162	-2.5702
prftgt3	0.3134	0.0639	0.0193	3.3095
atlantic	0.0749	-0.1225	0.0203	-6.0398
quebec	0.2658	-0.0798	0.0197	-4.0491
mansask	0.0804	-0.0935	0.0198	-4.7226
alberta	0.1158	-0.0156	0.0174	-0.8995
bcterr	0.0743	-0.0370	0.0204	-1.8134
pubserv	0.4233	-0.0935	0.0134	-6.9599

Femmes

logarithme moyen des gains	10.37205
moyenne géométrique des gains	31954
N	2388
r carré ajusté	0.29

	moyenne	estimation du paramètre	erreur-type	valeur 't'
intercep	1.0000	9.5550	0.0818	116.7890
age	33.9589	0.0288	0.0039	7.4412
agesq	1231.057	-0.0002	0.0000	-6.0514
french	0.2342	0.0865	0.0216	4.0084
othlang	0.0258	0.0811	0.0362	2.2415
schoolpr	0.0311	-0.0175	0.0325	-0.5384
otherpr	0.0982	0.0433	0.0194	2.2249
parentps	0.4002	-0.0091	0.0117	-0.7807
married	0.5651	0.0464	0.0133	3.4931
divsepwi	0.0730	-0.0027	0.0242	-0.1123
kids87	0.2769	-0.0054	0.0148	-0.3647
fineart	0.0133	-0.1458	0.0497	-2.9351
applart	0.0045	-0.0707	0.0838	-0.8434
journlsm	0.0105	0.0397	0.0578	0.6877
othhuman	0.1120	-0.0850	0.0205	-4.1544
socanthr	0.0393	-0.0531	0.0307	-1.7280
crimlgy	0.0017	-0.0504	0.1356	-0.3714
law	0.0175	0.1526	0.0459	3.3279
econonmcs	0.0209	0.0088	0.0421	0.2098
geoenvr	0.0149	-0.1153	0.0479	-2.4091
polisci	0.0160	0.0514	0.0456	1.1278
psych	0.1978	0.0692	0.0186	3.7252
othsocsc	0.0403	-0.0663	0.0299	-2.2132
agric	0.0078	0.0013	0.0644	0.0207
bioetc	0.0160	-0.0669	0.0459	-1.4568
homeec	0.0093	-0.1987	0.0589	-3.3730
veternry	0.0020	0.1164	0.1235	0.9426
archtct	0.0008	-0.0377	0.2026	-0.1861

engineer	0.0156	0.2551	0.0470	5.4321
forestry	0.0034	0.0004	0.0968	0.0046
dentist	0.0020	0.4756	0.1236	3.8479
medicine	0.0206	0.3630	0.0404	8.9798
nursing	0.0549	0.0234	0.0261	0.8955
optomtry	0.0028	0.8028	0.1051	7.6383
pharmacy	0.0166	0.2697	0.0459	5.8781
pubhlth	0.0026	0.1004	0.1102	0.9112
othhlth	0.0317	0.0345	0.0333	1.0358
compsci	0.0130	0.1951	0.0508	3.8399
math	0.0150	0.2153	0.0483	4.4595
chemetc	0.0105	0.0896	0.0565	1.5843
metrlogy	0.0002	0.0204	0.4067	0.0501
physetc	0.0006	0.1351	0.2225	0.6075
masters	0.2087	0.1598	0.0145	11.0319
doctorat	0.0098	0.1496	0.0575	2.6013
prftlt1	0.0577	0.0473	0.0252	1.8734
prft1_3	0.1125	-0.0275	0.0195	-1.4111
prftgt3	0.3685	0.0661	0.0216	3.0590
atlantic	0.0823	-0.1027	0.0217	-4.7247
quebec	0.2591	-0.1266	0.0215	-5.8853
mansask	0.0835	0.0215	0.0220	0.9781
alberta	0.1015	-0.0078	0.0204	-0.3814
bcterr	0.0652	-0.0411	0.0241	-1.7039
pubserv	0.6584	0.0478	0.0156	3.0736

proportion d' hommes	0.5486
proportion de femmes	0.4514

	B*	différence caractéristique	avantage pour les hommes	désavantage pour les femmes
intercep	9.7500	0.0000	0.1604	0.1949
age	0.0266	-0.0311	-0.0587	-0.0739
agesq	-0.0002	0.0238	0.0107	0.0143
french	0.0372	-0.0002	-0.0093	-0.0115
othlang	0.0024	0.0000	-0.0020	-0.0020
schoolpr	-0.0100	-0.0000	0.0002	0.0002
otherpr	0.0325	0.0011	-0.0012	-0.0011
parentps	-0.0150	0.0007	-0.0017	-0.0023
married	0.0447	0.0053	-0.0009	-0.0009
divsepwi	-0.0027	0.0001	0.0000	0.0000
kids87	0.0159	0.0023	0.0074	0.0059
fineart	-0.1487	0.0008	-0.0000	-0.0000
applart	0.0260	-0.0000	0.0002	0.0004
journlsm	0.0427	-0.0004	0.0000	0.0000
othhuman	-0.1138	0.0062	-0.0014	-0.0032
socanthr	-0.0788	0.0019	-0.0003	-0.0010
crimlgy	-0.0318	0.0000	0.0000	0.0000
law	0.1906	0.0019	0.0009	0.0007
econonmcs	0.0814	0.0017	0.0025	0.0015
geoenvr	-0.0359	-0.0005	0.0018	0.0012

polisci	0.1465	-0.0000	0.0012	0.0015
psych	0.0704	0.0043	0.0003	0.0002
othsocsc	-0.0854	0.0025	-0.0002	-0.0008
agric	-0.0362	-0.0003	-0.0005	-0.0003
bioetc	-0.0428	0.0001	0.0003	0.0004
homeec	-0.2594	0.0020	-0.0001	-0.0006
veternry	0.0876	0.0002	-0.0001	-0.0001
archtct	-0.0397	-0.0004	-0.0000	-0.0000
engineer	0.1746	0.0248	-0.0104	-0.0013
forestry	-0.0636	-0.0005	-0.0006	-0.0002
dentist	0.8380	0.0089	0.0038	0.0007
medicine	0.4137	0.0036	0.0012	0.0010
nursing	-0.0264	0.0014	-0.0000	-0.0027
optomtry	1.0588	-0.0011	0.0004	0.0007
pharmacy	0.1880	-0.0018	-0.0005	-0.0014
pubhlth	0.2949	-0.0002	0.0003	0.0005
othhlth	0.0696	-0.0021	0.0001	0.0011
compsci	0.1517	0.0051	-0.0017	-0.0006
math	0.1216	0.0007	-0.0016	-0.0014
chemetc	0.0828	0.0002	-0.0001	-0.0001
metrlogy	0.0436	0.0000	0.0000	0.0000
physetc	0.0582	0.0003	-0.0004	-0.0000
masters	0.1398	0.0048	-0.0040	-0.0042
doctorat	0.1287	0.0018	-0.0004	-0.0002
prftlt1	0.0211	0.0003	-0.0015	-0.0015
prft1_3	-0.0353	-0.0009	-0.0009	-0.0009
prftgt3	0.0649	-0.0036	-0.0003	-0.0004
atlantic	-0.1136	0.0008	-0.0007	-0.0009
quebec	-0.1009	-0.0007	0.0056	0.0066
mansask	-0.0416	0.0001	-0.0042	-0.0053
alberta	-0.0121	-0.0002	-0.0004	-0.0004
bcterr	-0.0388	-0.0004	0.0001	0.0001
pubserv	-0.0297	0.0070	-0.0270	-0.0511
	0.0704	0.0664	0.0620	0.1988
pourcentage	35.43%	33.40%	31.17%	100.00%
valeur en dollars	2489	2347	2190	7026

Bibliographie

Belman, Dale et John S. Heywood, Government wage differentials: a sample selection approach, Applied Economics, 21, 1989, pp. 427-438.

Bielby, William et James Baron, Men and women at work: sex segregetion and statisticaL discrimination, American Journal of Sociology, 91, 1986, pp. 759-799.

Cotton, Jeremiah, On the decomposition of wage differentials, Review of Economics and Statistics, **70**-2, 1988, pp. 236-243.

England, Paula, The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation, Journal of Human Resources, **17**, 1982, pp. 358-370.

Finney, Ross, The Gender Wage Gap and Job Experience in a Simultaneous Equations Framework: A Look at Younger Workers, document présenté lors de la 23e réunion annuelle de l'Association canadienne d'économique, juin 1989.

Fishback, Price V. et Joseph V. Terza, Are estimates of sex discrimination by employers robust? The use of never-marrieds, Economic Inquiry, **28**-2, 1989, pp. 271-285.

Glass, Jennifer, Marta Tienda et Shelley A. Smith, The impact of changing employment opportunity on gender and ethnic earnings inequality, Social Science Research, **17**, 1988, pp. 252-276.

Gunderson, Morley, Male-female wage differentials and policy responses, Journal of Economic Literature. **27**, mars 1989, pp. 46-72.

Jackson, John D. et James T. Lindley, Measuring the extent of wage discrimination: a statistical test ans a caveat, Applied Economics, **21**, 1989, pp. 515-540.

Jones, F. L., On decomposing the wage gap: a critical comment on Blinder's method, Journal of Human Resources, **18**, 1983, pp. 126-130.

Mincer, Jacob et Solomon Polachek, Family investments in human capital: earnings of Women, Journal of Political Economy, **82**, 1974, pp. S76-108.

Mincer, Jacob et Solomon Polachek, Women's earnings re-examined, Journal of Human Resources, **13**, 1978, pp. 113-134.

Reimers, Cordelia, Labour market discrimination against hispanic and black men, Review of Economic and Statistics, **65**-3, 1983, pp. 570-579.

Robb, Roberta, Earnings differentials between males and females in Ontario, 1971, Revue canadienne d'économie, **11**, 1978, pp. 350-359.

Statistique Canada, Division des enquêtes-ménages, Suivi auprès des diplômés de 1982. Rapport sur les méthodes d'enquêtes et guide de l'utilisateur, mars 1989.

Statistique Canada, Division de l'éducation, de la culture et du tourisme, La promotion de 1982, second regard, Bulletin des statistiques de l'éducation, **11**-1, 1989.

Thurow, Lester, Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the United States, New York: Basic, 1975.

DIRECTION DES ÉTUDES ANALYTIQUES
DOCUMENTS DE RECHERCHE

N°

1. *Réaction comportementale dans le contexte d'une simulation micro-analytique socio-économique,* ***Lars osberg***

2. *Chômage et formation,* ***Garnett Picot***

3. *Des pensions aux personnes au foyer et leur répartition sur la durée du cycle de vie,* ***Michael Wolfson***

4. *La modélisation des profils d'emploi des Canadiens au cours de leur existence,* ***Garnett Picot***

5. *Perte d'un emploi et adaption au marché du travail dans l'économie canadienne,* ***Garnett Picot et Ted Wannell***

6. *Système de statistiques relatives à la santé: proposition d'un nouveau cadre théorique visant l'intégration de données relatives à la santé,* ***Michael C. Wolfson***

7. *Projet-pilote de raccordement micro-cacro pour le secteur des ménages au Canada,* ***Hans J. Adler et Michael C. Wolfson***

8. *Notes sur les groupements de société et l'impôt sur le revenu au Canada,* ***Michael C. Wolfson***

9. *L'expansion de la classe moyenne: données canadiennes sur le débat sur la déqualification,* ***John Myles***

10. *La montée des conglomérats,* ***Jorge Niosi***

11. *Analyse énergétique du commerce extérieur canadien: 1971 et 1976,* ***K.E. Hamilton***

12. *Taux nets et bruts de concentration des terres,* ***Ray D. Bollman et Philip Ehrensaft***

13. *Tables de mortalité en l'absence d'une cause pour le Canada (1921 à 1981): une méthode d'analyse de la transition épidémiologique,* ***Dhruva Nagnur et Michael Nagrodski***

14. *Distribution de la fréquence d'occurence des sous-séquences de nucléotides, d'après leur capacité de chevauchement,* ***Jane F. Gentleman et Ronald C. Mullin***

15. *L'immigration et le caractère ethnolinguistique du Canada et du Quebec,* ***Réjean Lachapelle***

16. *Intégration de la ferme au marché extérieur et travail hors ferme des membres des ménage agricoles,* ***Ray D. Bollman et Pamela Smith***

17. *Les salaires et les emplois au cours des années 1980: évolutin des salaires des jeunes et déclin de la classe moyenne,* ***J. Myles, G. Picot et T. Wannell***

18. *Profil des exploitants agricoles dotés d'un ordinateur,* ***Ray D. Bollman***

19. *Répartitions des risques de mortalité: une analyse de tables de mortalité,* ***Geoff Rowe***

20. *La classification par industrie dans le recensement canadien des manufactures: vérification automatisée à l'aide des données sur les produits,* ***John S. Crysdale***

21. *Consommation, revenus et retraite,* ***A.L. Robb et J.B. Burbridge***

22. *Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier au Canada,* ***John R. Baldwin et Paul K. Gorecki***

23. *La Dynamique des marchés concurrentiels,* ***John R. Baldwin et Paul K. Gorecki***

    A. *Entrée et sortie d'entreprises dans le secteur manufacturier au Canada*
    B. *Mobilité à l'intérieur des branches d'activité dans le secteur manufacturier au Canada*
    C. *Mesure de l'entrée et de la sortie dans le secteur manufacturier au Canada: méthodologie*
    D. *Effet de la libre concurrence sur la productivité: rôle de la rotation des entreprises et des usines*
    E. *Les fusions et le processur concurrentiel*
    F. *À venir*
    G. *Lews statistiques de concentration comme prédicteurs du degré de concurrence*
    H. *Le rapport entre la mobilité et la concentration dans le secteur manufacturier au Canada*

24. *Améliorations apportées au SAS de l'ordinateur central en vue de faciliter l'analyse exploratoire des données,* ***Richard Johnson et Jane F. Gentleman***

25. *Aspects de l'évolution du marché du travail au Canada: mutations intersectorielles et roulement de la main-d'oeuvre,* ***John R. Baldwin et Paul K. Gorecki***

26. *L'écart persistant: étude de la différence dans les gains des hommes et des femmes qui ont récemment reçu un diplôme d'études postsecondaires,* ***Ted Wannell***

27. *Estimation des pertes de sol sur les terres agricoles à partir des données du recensement de l'agriculture sur les superficies cultivées,* ***Douglas F. Trant***

28. *Les bons et les mauvais emplois et le déclin de la classe moyenne: 1967-1986,* ***Garnett Picot, John Myles, et Ted Wannell***

29. *Données longitudinales sur la carrière relatives à certaines cohortes de fonctinnaires,* ***Garnett Picot et Ted Wannell***

30. *L'incidence des revenus sur la mortalité sur une période de vingt-cinq ans,* ***Michael Wolfson, Geoff Rowe, Jane F. Gentleman et Monica Tomiak***

31. *Réaction des entreprises à l'incertitude des prix: la stabilisation tripartite et l'industrie des bovins dans l'ouest du Canada,* ***Theodore M. Horbulyk***

32. *Méthodes de lissage pour microdonnées longitudinales simulées,* ***Jane F. Gentleman, Dale Robertson et Monica Tomiak***

33. *Tendances des investissements directs canadiens à l'étranger,* ***Paul K. Gorecki***

34. *POHEM - une approche inédite pour l'estimation de l'espérance de vie corrigée en fonction de l'état de santé,* ***Michael C. Wolfson***

35. *Emploi et taille des entreprises au Canada: les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieurs?,* ***René Morissette***

36. *Distinguer les caractéristiques des acquisitions étrangères en haute technologie dans le secteur manufacturier canadien,* ***John R. Baldwin et Paul K. Gorecki***

37. *Efficience des branches d'activité et roulement des établissements dans le secteur canadien de la fabrication,* ***John R. Baldwin***

38. *Le vieillissement de la génération du baby boom: effets sur le secteur public du Canada,* ***Brian B. Murphy et Michael C. Wolfson***

39. *Tendances dans la répartition de l'emploi selon la taille des employeurs: données canadiennes récentes,* ***Ted Wannell***

40. *Les petites collectivités du Canada atlantique: structure industrielle et caractéristiques du marchédu travail au début des années 80,* ***Garnett Picot et John Heath***

41. *La répartition des impôts et des transferts fédéraux et provinciaux dans le Canada rural,* ***Brian B. Murphy***

42. *Les multinationales étrangères et les fusions au Canada,* ***John Baldwin et Richard Caves***

43. *Recours répétés à l'assurance-chômage,* ***Miles Corak***

44. *POHEM -- Un cadre permettant d'expliquer et de modéliser la santé de populations humaines,* ***Michael C. Wolfson***

45. *Analyse de modèle de l'espérance de vie en santé de la population: une approche fondée sur la microsimulation,* ***Michael C. Wolfson et Kenneth G. Manton***

46. *Revenue de carrière et décès: une analyse longitudinale de la population âgée masculine du Canada,* ***Michael C. Wolfson, Geoff Rowe, Jane Gentleman et Monica Tomiak***

47. *La modélisation des profils d'emploi des canadiens au cours de leur existence,* ***Miles Corak***

Pour de plus amples renseignements, s'adresser au Président, Comité d'études des publications, Direction des études analytiques, Édifice, R.H. Coats, 24ième étage, Statistique Canada, Parc Tunney, Ottawa, Ontario, K1A 0T6, (613) 951-8213.

Ca 003

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010174713