



Été 1990 (Vol. 2, N^o. 2) numéro d'article 2

L'écart des gains entre hommes-femmes des récents diplômés d'universités

Ted Wannell

L'écart des gains entre les hommes et les femmes n'est pas nouveau. Autrefois, la répartition des rôles au sein des familles suivait un modèle traditionnel: pour la plupart des femmes, le mariage ou la naissance d'un premier enfant signifiait la fin d'une carrière rémunérée. Par conséquent, les femmes ne pouvaient accumuler les compétences et l'expérience permettant de gravir l'échelle salariale. En outre, les femmes gagnaient des salaires moins élevés vu leur niveau inférieur de scolarité postsecondaire, particulièrement dans les domaines conduisant à des professions les mieux rémunérées. Pour toutes ces raisons et pour d'autres encore, dont la possibilité de discrimination, un fossé profond séparait les salaires des travailleurs et ceux des travailleuses.

Mais les dernières décennies ont été témoin de changements drastiques dans le rôle des femmes sur le marché canadien du travail. De plus en plus de jeunes femmes sont entrées sur le marché du travail et y sont demeurées à temps plein. Le résultat fut une augmentation du pourcentage des femmes au sein de la main-d'œuvre travaillant à temps plein: de 27 % en 1967 il est passé à près de 39 % en 1988.

L'élévation du niveau de scolarité chez les femmes a été tout aussi exceptionnelle. Alors qu'au début des années 1960 seul le quart des diplômes de premier cycle étaient attribués à des femmes, plus de la moitié leur étaient décernés à la fin des années 1980. Les femmes ont encore un certain retard sur le plan des études de deuxième et troisième cycles mais l'écart se rétrécit rapidement. Le pourcentage de détentrices d'une maîtrise est passé de 19 % à 45 % entre 1961 et 1989. En 1961, les femmes possédaient moins du dixième des doctorats acquis alors qu'en 1989 elles en détenaient le tiers.

Malgré l'augmentation de la représentation féminine parmi les diplômés universitaires et les travailleurs à temps plein, les revenus d'emploi des femmes sont encore bien inférieurs à ceux des hommes. L'écart s'est rétréci ces dernières années, mais il demeure substantiel. En 1987, les femmes ayant occupé un

emploi à temps plein pendant toute une année gagnaient en moyenne 33 % de moins que leurs homologues masculins.

Cet écart encore considérable, s'explique en partie par certaines différences entre la main-d'œuvre masculine et féminine. Chez les travailleurs plus âgés, les hommes ont généralement l'avantage de l'expérience et de la scolarité. Pour ce qui est de la main-d'œuvre moins instruite, les cols bleus, en majorité des hommes, reçoivent des salaires plus élevés que les «cols roses», recrutés surtout chez les femmes. La situation est à ce point complexe qu'il est très difficile de comparer les revenus des hommes et des femmes sur un pied d'égalité.

Qu'y aurait-il à apprendre d'une étude d'une seule cohorte de nouveaux venus sur le marché du travail dont on connaît les principales caractéristiques du revenu d'emploi? Une telle étude révélerait-elle que les hommes et les femmes possédant les mêmes compétences obtiennent des revenus similaires? L'Enquête nationale auprès des diplômés de 1984 (END) et l'[Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982](#) (ESAD), réalisée en 1987, dévoilent une perspective unique sur l'état récent de l'écart des gains entre les hommes et les femmes. La population visée par ces enquêtes comprend les diplômés de 1982 de toutes les universités au Canada ¹. L'étude de la situation de ce groupe d'hommes et de femmes, tente de répondre à deux questions:

- Étant donné l'augmentation récente de la population active féminine et du niveau de scolarité des femmes, y a-t-il encore un écart des gains entre les hommes et les femmes d'égale compétence? Et si oui, pourquoi?
- De quelle manière le rapport des gains évolue-t-il, au cours d'une période donnée, chez une cohorte de diplômés particulière?

L'écart des gains est d'abord examiné selon le domaine d'études et celui du niveau de scolarité. Ces variables peuvent nous donner un aperçu de la question, mais d'autres facteurs pourraient influencer sur la différence des gains étudiée. On offre donc un modèle à plusieurs variables tenant compte simultanément d'un certain nombre de facteurs pouvant agir sur les revenus individuels. On utilise ensuite une technique de décomposition pour dissocier les deux composantes de l'écart des gains:

- la composante expliquée, c'est-à-dire la part de l'écart attribuable aux différentes caractéristiques des hommes et des femmes sur le marché du travail; et
- la composante résiduelle, c'est-à-dire la proportion de l'écart résultant de la façon différente dont les hommes et les femmes sont rétribués pour ces caractéristiques.



Graphique Femmes sur le marché du travail.

Sources : *Enquête sur la population active, Système d'information statistique sur la clientèle universitaire et Enquête sur les finances des consommateurs*

Les femmes diplômées d'université ont un revenu inférieur

Parmi les diplômés universitaires de 1982, les femmes employées à temps plein en 1984 gagnaient en moyenne \$24,000, c'est-à-dire 88 % de la moyenne salariale des hommes (\$27,000). Trois ans plus tard, ce rapport était tombé à 82 %, alors que les gains moyens des femmes étaient de \$31,000 et \$38,000 pour les hommes [▼2](#).

L'écart des gains était plus faible pour les diplômés d'université que pour leurs pairs dans la population active en général. Chez les travailleurs à temps plein pendant une année entière et du même groupe d'âge que les diplômés, les gains des femmes en 1984 étaient en moyenne de \$18,000 et ceux des hommes de \$25,000, soit un rapport de 70 % [▼3](#). La proportion correspondante en 1987 était de 71 %. Ainsi donc, la formation universitaire a contribué à diminuer la différence des gains sans pourtant l'éliminer pour cette cohorte de diplômés.

L'écart des gains diminue légèrement à l'intérieur d'un même domaine d'études

Quelle serait donc la cause de cette persistance dans l'écart des gains? Hommes et femmes poursuivent des carrières dans des domaines divergents. Cette observation peut assurément servir de point de départ ([tableau 1](#)). Puisque certains domaines d'études sont souvent à dominance masculine ou féminine, le fait que les hommes aient tendance à se retrouver dans des domaines très rémunérateurs pourrait être une première explication. Pour évaluer ce phénomène, on compare simplement le rapport des gains (femmes/hommes) à l'intérieur de chaque domaine d'études à celui de l'ensemble (tous les domaines réunis) ([tableau 2](#)). La divergence des domaines d'études semblait relativement peu influante en 1984; le rapport des gains par domaine était en moyenne de 89 %, seulement un point de plus que celui de l'ensemble. Toutefois, la différence atteignait trois points en 1987, alors que les rapports par domaine étaient en moyenne de 85 %, comparativement à un rapport de l'ensemble de 82 %.



Graphique **Écart des gains entre les hommes et les femmes, travailleurs à temps plein toute l'année.**

Sources : Enquête nationale auprès des diplômés, Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982 et Enquête sur les finances des consommateurs



Tableau 1 Répartition selon le domaine d'études des diplômés universitaires de 1982 employés à temps plein*, 1987

Source : *L'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982*

* *L'échantillon comprend les diplômés employés à temps plein au moment de l'entrevue.*



Tableau 2 Ratios femmes/hommes des gains, pour les diplômés universitaires de 1982, selon le domaine d'études*

Sources : *Enquête nationale auprès des diplômés et Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982*

* *L'échantillon, pour chaque année, comprend les diplômés employés à temps plein au moment de l'entrevue.*

Même si l'écart des gains est généralement plus faible à l'intérieur de chaque domaine d'études, il demeure que les diplômées de tous les programmes gagnent moins que les hommes. De fait, un seul domaine faisait exception, celui des sciences politiques, où les femmes diplômées gagnaient au moins autant que les hommes en 1984. Mais dès 1987, la situation avait changé de nouveau à l'avantage des hommes.



Graphique Écart des gains entre les hommes et les femmes, diplômés d'université de 1982.

Sources : *Enquête nationale auprès des diplômés et Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982*

* Voir note [▼ 4](#).

Le ratio des gains varie selon le niveau du diplôme

Le ratio des gains (femmes/hommes) ne suivait pas un schéma identique selon le niveau du diplôme. L'écart le plus important se retrouvait parmi les diplômés du niveau maîtrise, avec des ratios de 85 % en 1984 et de 81 % en 1987 alors qu'existaient des ratios de 90 % et de 83 % chez les diplômés de premier cycle [▼ 4](#). L'écart disparaît au niveau du doctorat: les femmes détenant un Ph.D. gagnaient 1 % de plus que les hommes en 1984 et 1 % de moins en 1987.

Il est évident que le niveau du diplôme influe sur les gains—les degrés au-delà du baccalauréat commandent généralement des salaires élevés. Les diplômés universitaires possédant un doctorat et travaillant à temps plein en 1984 gagnaient 45 % de plus que les diplômés de premier cycle (36 % de plus en 1987). Les détenteurs de maîtrises se situaient entre les deux. Comme les hommes étaient plus nombreux à détenir des diplômes au-delà du baccalauréat, on peut s'attendre à ce que leurs gains soient légèrement supérieurs.

L'influence combinée du domaine d'études et du niveau du diplôme devrait donc faire rétrécir l'écart des gains. Et c'est de fait le cas. Selon une moyenne simple incluant dix domaines d'études importants et trois niveaux de diplômes, les femmes diplômées d'université gagnaient 94 % des gains de leurs homologues masculins en 1984 et 92 % en 1987 ([tableau 3](#)). Bien entendu, cette moyenne, qui donne un poids égal aux rapports des gains pour chaque niveau de diplôme, est faussée par l'inclusion des détenteurs de Ph.D. qui ne constituent qu'une faible proportion (1 %) de la population des diplômés. De plus, les comparaisons par domaine d'études comportent d'autres difficultés. Par exemple, dans la catégorie «médecine et professions de la santé», on compare une population masculine composée presque exclusivement de médecins à une population surtout féminine, diplômée en sciences infirmières.



Tableau 3 **Ratios femmes/hommes des gains, pour les diplômés universitaires de 1982, selon le domaine d'études et le niveau du diplôme***

Sources : Enquête nationale auprès des diplômés et Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982

** L'échantillon, pour chaque année, comprend les diplômés employés à temps plein au moment de l'entrevue.*

Quoique d'autres classifications ou recoupements plus spécifiques permettraient l'étude de groupes comparables, la taille limitée des échantillons restreint de beaucoup l'étendue de telles analyses. Pour tenir compte simultanément des nombreuses caractéristiques des revenus individuels, il faut utiliser un modèle à plusieurs variables.

L'écart des gains: un modèle à multiples variables

Dans la section précédente, l'écart des gains entre diplômés masculins et féminins était classé uniquement selon une ou deux variables à la fois. Le modèle à multiples variables permet d'étudier simultanément l'influence d'un certain nombre d'entre elles. Dans la présente section, on utilise une technique dite de décomposition pour analyser la différence des gains selon le sexe.

La technique de la décomposition est basée sur un modèle de gains lié à la théorie du capital humain. Cette théorie présume que les gains de chaque individu sont directement liés aux caractéristiques personnelles commandant ce niveau de gains (comme la scolarité, la compétence, l'expérience et le milieu familial) et que le rendement de chacune de ces caractéristiques, est déterminée par le marché du travail. Le niveau moyen de chaque caractéristique des hommes et des femmes est facile à déterminer en se servant de la banque de données de l'END et de l'ESAD. Les rendements de ces caractéristiques sont évalués à l'aide d'équations de régression linéaire pour chaque sous-population d'hommes et de femmes. La technique de décomposition est ensuite utilisée pour connaître la part de la différence de pourcentage entre les gains moyens attribués aux différentes caractéristiques des hommes et des femmes (composante expliquée) et la portion de cette différence liée à une rémunération inégale de ces caractéristiques (composante résiduelle). (Pour plus de détails sur cette technique, voir l'encadré intitulé [La méthodologie de la décomposition](#).)

Les caractéristiques individuelles incluses dans le modèle sont: l'âge, la langue, la province, la mobilité interprovinciale, l'éducation postsecondaire des parents, l'état matrimonial, la présence d'enfants, l'expérience de travail antérieure aux études, une description détaillée du domaine d'études, le niveau du diplôme et l'emploi dans le secteur public. (Pour obtenir une liste des catégories par caractéristique, consulter le rapport [Wannell](#), 1989.)

On remarquera que l'industrie ou la profession ne sont pas incluses dans le modèle. Ces caractéristiques sont reliées aux gains, mais les différences observées chez les hommes et les femmes peuvent être en partie attribuables à une discrimination provenant du côté de la demande du marché du travail. (Voir l'encadré intitulé [La discrimination: une explication parmi d'autres](#).) Par exemple, il est possible qu'il existe des obstacles à l'embauche des femmes dans certaines industries ou dans certaines professions très rémunératrices. Si ces variables faisaient partie du modèle, la composante de l'écart des gains expliquée par les différentes caractéristiques masculines et féminines au niveau de l'offre, pourrait être gonflée anormalement par l'influence potentielle de la discrimination. Cependant, le secteur de l'emploi (public ou privé) est inclus dans le modèle puisque la mise en vigueur des programmes d'équité en matière d'emploi et d'initiatives du même genre peuvent empêcher la création de barrières importantes dans le secteur public. En d'autres mots, il est possible de trouver des règlements quelque peu différents sur le marché du travail selon qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé.

Les équations ont été estimées pour les gains de 1984 et de 1987. La population étudiée se limitait aux diplômés ayant des renseignements valables sur leurs gains en 1984 et en 1987 et qui travaillaient à temps plein à chacune des cinq périodes spécifiées dans l'enquête [5](#). C'est ainsi que les sous-populations de femmes et d'hommes ainsi choisies ont toutes deux connu une participation de longue durée et généralement égale au monde du travail.

Potentiel de revenu légèrement supérieur pour les diplômés masculins

La différence des caractéristiques reliées aux gains des hommes et des femmes explique très peu l'écart des gains en 1984 et en 1987. La composante expliquée représentait seulement un tiers de la différence de pourcentage entre les gains pour chaque année étudiée ([tableau 4](#)). Alors que les diplômés masculins gagnaient 15 % de plus que les diplômées féminines en 1984 et 22 % de plus en 1987, le modèle indique que si les hommes et les femmes recevaient des rendements annuels égaux pour leurs caractéristiques, l'écart des gains aurait été seulement de 5 % et de 7 % respectivement. Par conséquent, les diplômés masculins avaient en moyenne un «léger avantage» sur leurs homologues féminins pour ce qui était des caractéristiques reliées aux gains. Quelles étaient donc, au juste, les caractéristiques importantes?



Tableau 4 **Décomposition du ratio hommes/femmes des gains parmi les diplômés universitaires de 1982***

Sources : *Enquête nationale auprès des diplômés et Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982*

* *L'échantillon, pour les deux années, comprend les diplômés employés à temps plein à chacune des cinq périodes données: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987.*

Le domaine et le niveau d'études ont du poids

La composante expliquée de l'écart des gains du modèle était répartie en six catégories principales de variables explicatives ([tableau 5](#)). Les divers domaines d'études qu'avaient choisis les hommes et les femmes représentaient la catégorie la plus importante avec 133 % de la différence nette en 1984 et 84 % en 1987⁶. Le fait qu'un plus grand pourcentage d'hommes détenaient des diplômes de maîtrise était aussi un facteur important en 1984, mais il l'était moins en 1987.



Tableau 5 **La composante «expliquée» de l'écart des gains entre les hommes et les femmes diplômés d'université en 1982***

* *L'échantillon, pour les deux années, comprend les diplômés universitaires de 1982 employés à temps plein à chacune des cinq périodes données: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987.*

Certains facteurs favorisaient les femmes

Certains facteurs jouaient dans le sens contraire, c'est-à-dire qu'ils diminuaient la composante expliquée. Dans la population étudiée, les femmes étaient en moyenne un peu plus âgées que les hommes et possédaient antérieurement plus d'expérience de travail à temps plein. Ce niveau supérieur d'expérience antérieure chez les femmes avait pour conséquence de diminuer la composante expliquée de 9 % en 1984 et de 6 % en 1987. De même, et pour les deux années mentionnées, un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes travaillaient dans le secteur public. Toutefois, si l'emploi dans le secteur public constituait un important facteur d'égalisation en 1984, il contribuait au contraire au gonflement de la composante expliquée en 1987. En fait, le niveau plus élevé des gains à l'entrée dans le secteur public (favorisant les femmes) ne tardait pas à être relégué au second plan par la croissance plus rapide des gains dans le secteur privé (favorisant les hommes).

La différence résiduelle des gains demeure une énigme

Le modèle nous offre un aperçu intéressant de la composante expliquée de l'écart des gains, mais il fournit très peu d'explications concernant la composante résiduelle pourtant plus considérable ([tableau 4](#)). La taille de la composante résiduelle est surtout attribuable au niveau des coefficients âge-sexe qui sont beaucoup plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Pourtant, il n'y a pas de raison évidente pour laquelle les hommes devraient recevoir un rendement supérieur dû à leur âge (particulièrement lorsque l'expérience de travail est incluse comme mesure de contrôle) ou simplement par le fait même qu'ils sont des hommes. La nature non spécifique de ces variables permet d'attribuer à la différence résiduelle entre les gains, les interprétations les plus diverses (plusieurs d'entre elles sont discutées dans l'encadré intitulé La discrimination: une interprétation parmi d'autres).

Résumé

Cette étude s'est penchée sur les différences de gains entre les hommes et les femmes d'un groupe choisi: les diplômés universitaires de 1982 qui travaillaient à temps plein. Ils ont des niveaux d'instruction identiques, font partie du même groupe d'âge et ils possèdent une expérience équivalente du marché du travail: donc, la différence de gains entre ces deux groupes devrait être minime ou inexistante.

Toutefois, les statistiques révèlent un écart substantiel des gains entre les diplômés universitaires récents et leurs homologues féminins et que cet écart s'élargit avec le temps. Les gains des femmes représentaient en moyenne 88 % des gains des hommes en 1984 puis seulement 82 % en 1987.

Même si l'écart des gains dans cette cohorte jeune et instruite est plus faible que celui observé dans la population active en général, il n'en demeure pas moins que les femmes diplômées gagnent moins que les hommes diplômés dans la plupart des domaines et des niveaux d'études. Les détenteurs d'un doctorat sont l'exception qui confirme la règle—les gains moyens des hommes et des femmes ayant un doctorat sont équivalents, quoique le rapport des gains (femmes/hommes) varie considérablement selon le domaine d'études.

Le modèle de décomposition estime que les différences entre les caractéristiques personnelles des diplômés universitaires de 1982 ne justifient qu'environ un tiers de l'écart entre les gains des hommes et des femmes. Autrement dit, le modèle supposait que si les hommes et les femmes étaient rémunérés également selon leur niveau de scolarité et selon d'autres caractéristiques personnelles, les hommes auraient gagné 5 % de plus que les femmes en 1984 et 7 % de plus en 1987. Mais en réalité, les hommes diplômés gagnaient 15 % de plus en 1984 et 22 % de plus en 1987.

Les résultats de cette étude soulèvent autant de questions qu'ils en règlent. Si les variables contenues dans ce modèle n'expliquent pas de façon satisfaisante les deux derniers tiers de l'écart des gains, alors qu'est-ce qui peut les justifier? Comment peut-on expliquer l'accroissement de l'écart des gains pour cette cohorte? L'écart diminuerait-il pour de plus récents groupes de diplômés? Pourquoi l'écart des gains est-il tellement plus grand dans les segments moins instruits de la population? Même si les réponses à ces questions demeurent vagues, il reste qu'étant donné le rôle de plus en plus important des femmes dans la population active, les recherches méritent d'être poursuivies.

Quelques remarques sur les données

L'Enquête nationale auprès des diplômés (END) et [l'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982](#) (ESAD), ont permis de recueillir un grand nombre de renseignements sur les caractéristiques démographiques, le niveau d'instruction et le marché du travail, des diplômés de 1982 des universités et des collèges communautaires ainsi que ceux des programmes de formation professionnelle et de formation aux métiers. Dans chaque enquête, on demandait au répondant d'évaluer sa rémunération annuelle (ou gains, au millier de dollars près) tiré de l'emploi détenu au moment de l'entrevue.

L'analyse contenue dans ce rapport se limite aux diplômés d'université travaillant à temps plein. Cette restriction nous permet de comparer des sommes de travail plus ou moins équivalentes. De plus, le montant des gains déclarés se rapproche des gains pour du travail à temps plein pour toute une année (puisque les gains annuels déclarés correspondent à l'emploi à temps plein du moment). Les comparaisons descriptives des revenus de 1984 concernent tous les diplômés qui travaillaient à temps plein en juin 1984 et la même sélection s'applique aux gains de 1987. Voici les tailles maximales des échantillons:

1984 1987

Hommes 5,141 4,986

Femmes 4,032 3,689

Total 9,173 8,675

Puisque les valeurs manquantes de la série de données n'ont pas été imputées, la taille exacte de l'échantillon pour chaque comparaison est un peu moins élevée.

Une définition beaucoup plus restrictive est utilisée dans les analyses à plusieurs variables. Ces analyses incluent uniquement les personnes employées à temps plein, à chacune des cinq périodes données. La taille maximale de l'échantillon est alors de 5,971 individus (3,582 hommes et 2,389 femmes). Les échantillons utilisés sont sensiblement plus petits à cause des valeurs manquantes parmi les nombreuses variables incluses dans l'analyse.

On peut obtenir des renseignements plus détaillés sur ces enquêtes auprès du Groupe des enquêtes spéciales de Statistique Canada, au (613) 951-4577. Un résumé des résultats de l'enquête de 1984 est disponible dans [Clark, Laing and Rechnitzer](#), 1986.

La méthodologie de la décomposition

La technique «non discriminatoire» de décomposition est une variante d'une méthodologie qui remonte aux années 1950 et est discutée dans diverses publications sur l'économie, la sociologie et la démographie ([Cotton](#), 1988 et [Gunderson](#), 1988).

Considérons l'équation de gains suivante:

$$\ln G = Xb + u,$$

où $\ln G$ est le vecteur du logarithme naturel des gains annuels pour k individus; X est une matrice (k,j) ayant k valeurs observées pour les j caractéristiques; b est un vecteur ayant j coefficients mesurant le rendement des variables explicatives et u est le terme d'erreur. (Le logarithme naturel des gains est utilisé de telle sorte que les coefficients estimés se rapprochent de l'effet proportionnel sur les gains causé par les changements dans les variables explicatives.) Au moyen de la méthode des moindres carrés (MC), l'équation des gains est estimée séparément pour les hommes et les femmes. Les indices h et f représentent les fonctions de régression estimées pour les hommes et les femmes:

$$I_n \hat{G}^f = \bar{X}^f b^f$$

$$I_n \hat{G}^h = \bar{X}^h b^h.$$

L'une des propriétés des estimateurs MC est que le produit des coefficients et des moyennes de l'échantillon des caractéristiques associées, s'additionne à la moyenne de la variable dépendante, de telle sorte que

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

$$\overline{MG^h} = \bar{X}^h \hat{b}^h$$

La technique de décomposition repose sur la prémisse suivante, à savoir que la différence dans les gains moyens entre les femmes et les hommes est une simple fonction des différences dans les moyennes des variables explicatives observées et dans l'estimation du rendement de ces caractéristiques. Par conséquent, si les hommes et les femmes devaient recevoir le même rendement de ces caractéristiques, la différence des gains ne serait attribuable qu'aux différentes caractéristiques.

Cotton est d'avis que, en l'absence de rétribution différentielle, le rendement des attributs se situerait quelque part entre le rendement respectif des hommes et des femmes. Il suggère d'estimer les coefficients «non discriminatoires» comme la moyenne pondérée des coefficients hommes-femmes. On obtient donc

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

où \hat{b}^* est le vecteur des coefficients non discriminatoires et p^h et p^f sont les proportions d'hommes et de femmes par rapport au total de la population.

À partir des fonctions de régression estimées, la différence entre la moyenne du logarithme des gains estimés des hommes et celle des femmes est décomposée en trois termes:

$$\overline{MG^h} - \overline{MG^f} = (\bar{X}^h - \bar{X}^f) \hat{b}^* + \bar{X}^h (\hat{b}^h - \hat{b}^*) + \bar{X}^f (\hat{b}^* - \hat{b}^f).$$

Le premier terme représente la composante expliquée de l'écart des gains attribuable aux différentes caractéristiques. La composante résiduelle, qui est la proportion de l'écart causée par le rendement différent accordé aux différentes caractéristiques, consiste en une prime pour le groupe mieux rémunéré

(le deuxième terme) et une pénalité pour le groupe moins rémunéré (le troisième terme).

Sous forme logarithmique, les composantes sont additives—elles s'additionnent à la différence dans la moyenne du logarithme des gains estimés—et symétriques (c'est-à-dire que si la moyenne pour les hommes est soustraite de la moyenne pour les femmes, les proportions demeurent les mêmes et seul le signe est inversé).

La différence entre les logarithmes peut aussi être transformée en rapports de gains ([tableau 4](#)), de telle sorte que:

$$\overline{\exp(\ln G^h)} / \overline{\exp(\ln G^f)} = Z_1 Z_2 Z_3,$$

où $\overline{\exp(\ln G^h)}$ et $\overline{\exp(\ln G^f)}$ sont les moyennes géométriques des gains des hommes et des femmes, et

$$Z_1 = \exp[(\overline{X^h} - \overline{X^f})\hat{b}^*]$$

$$Z_2 = \exp[\overline{X^h}(\hat{b}^h - \hat{b}^*)]$$

$$Z_3 = \exp[\overline{X^f}(\hat{b}^* - \hat{b}^f)].$$

À remarquer que, sous cette forme, les composantes sont multiplicatives: le rapport de la moyenne masculine à la moyenne féminine est le produit de la transformation exponentielle des composantes.

Il est important de se rappeler que les résultats de la décomposition sont des estimations exposées à la fois à une erreur de spécification et à une erreur de mesure. Les résultats peuvent être influencés par des caractéristiques en capital humain non mesurables ou par des décisions relatives aux attitudes prises sur le marché du travail qui n'ont aucun rapport avec le revenu (tel le fait que certaines personnes préfèrent travailler à un endroit particulier ou avec certaines gens). C'est pourquoi la décomposition ne peut apporter la preuve directe d'une discrimination salariale. Par ailleurs, elle peut suggérer les caractéristiques pouvant faire l'objet d'une rémunération différentielle.

La discrimination: une explication parmi d'autres

Comment peut-on expliquer les différences résiduelles dans les gains des diplômés masculins et féminins? Ces différences sont-elles une preuve de discrimination, ou y a-t-il d'autres facteurs? Nous nous pencherons ici sur trois classes générales d'explications de la différence résiduelle: mesure incomplète de la variable dépendante (les gains plutôt que le revenu total), omission de variables explicatives et discrimination par l'employeur.

Mesure incomplète du revenu

Les gains, tels que mesurés par l'END et l'ESAD, ne constituent qu'une seule composante du revenu total provenant d'un emploi. Le revenu total au sens le plus large, inclut des avantages monétaires aussi bien que non monétaires. Les avantages monétaires comprennent par exemple la contribution des entreprises aux régimes de retraite, les régimes de soins dentaires et les régimes complémentaires d'assurance-maladie. Les avantages non monétaires se définissent ou se mesurent plus difficilement: satisfaction tirée de l'emploi, préférences géographiques, présence d'un défi et possibilités de promotions sont autant d'exemples.

Malheureusement, l'END et l'ESAD ne contiennent aucun renseignement sur les avantages monétaires reçus par les répondants. Il est peu probable que la répartition de tels avantages profite à ce point aux femmes que l'écart des gains s'en trouve sensiblement réduit, mais les différents types d'emplois détenus par les hommes et les femmes pourraient rendre compte d'une partie de cette disproportion. Si, par exemple, ces avantages étaient plus importants dans le secteur public que dans le secteur privé, l'écart, tel que mesuré par les gains seulement, pourrait être légèrement surestimé.

Par ailleurs, ce genre d'avantages est généralement relié aux gains—les travailleurs ayant des gains plus élevés reçoivent habituellement des avantages supérieurs. Puisque les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes, il se peut qu'ils reçoivent aussi plus d'avantages. Évidemment, tant qu'on ne dispose pas d'estimations spécifiques sur ces avantages reliés à l'emploi, il est impossible de déterminer quels facteurs sont les plus importants dans cette population.

La question des avantages non monétaires est étroitement liée à l'idée des préférences individuelles. L'écart du revenu, vu sous cet angle, est peut-être plus mince si les femmes retirent plus de compensations non monétaires de leur emploi, comme une certaine satisfaction. L'END et l'ESAD offrent peu de preuves concluantes dans ce domaine. Dans les deux cas, on demandait aux répondants d'évaluer leur satisfaction face à leur emploi en général et à leur salaire en particulier. Hommes et femmes étaient également satisfaits de leur travail, ce qui indique probablement que les femmes ne retirent pas plus d'avantages non monétaires que les hommes. La question de satisfaction relative au salaire a cependant montré qu'un nombre légèrement plus élevé de femmes étaient insatisfaites de leur salaire (22 % de femmes et 19 % d'hommes).

Omission de variables explicatives

Les modèles de régression utilisés pour les calculs de décomposition ont expliqué de 29 % à 43 % de la variation totale des gains des diplômés. Même si de telles mesures se comparent avantageusement à celles de la plupart des modèles de gains utilisant des données recueillies par enquête, on aurait pu améliorer la force explicative du modèle en incluant d'autres variables reliées aux gains. Mais, pour que la part expliquée de l'écart des gains s'en trouve améliorée, il faudrait que l'un des deux sexes possède un surcroît appréciable de cette caractéristique non observée par l'enquête. Cette exigence semble éliminer plusieurs possibilités.

On cite souvent, par exemple, une aptitude personnelle particulière comme une source possible de variance non expliquée dans les modèles de gains. Même sans tenir compte des problèmes de définition ou de mesure du concept, il ne semble pas très raisonnable de suggérer qu'une telle caractéristique serait répartie inégalement entre les hommes et les femmes. Cela est particulièrement vrai si des contrôles du niveau d'instruction spécifiques font déjà partie du modèle.

En revanche, la profession est l'une des caractéristiques reliées aux gains qui soit vraiment différente d'un sexe à l'autre. Les hommes diplômés ont tendance à occuper des professions beaucoup mieux rémunérées que les femmes diplômées, même à l'intérieur d'un domaine d'études donné ([Wannell](#), 1989). On aurait pu inclure la profession (ou l'industrie) parmi les variables de contrôle. En fait, lorsque les calculs de décomposition de 1987 ont été répétés pour un modèle contenant des variables accessoires (15 professions et 12 secteurs industriels), la composante expliquée de l'écart des gains est passée de 35 % à 47 %. Il est clair que des hommes et des femmes possédant des compétences semblables occupent des différents types d'emplois. Toutefois, comme on l'a fait remarquer plus haut, l'appariement des diplômés masculins et féminins à leurs premiers emplois pourrait passer par des procédés discriminatoires autant que par des préférences individuelles. Le repérage et l'isolation de ces facteurs liés au marché de l'offre et de la demande sont discutés plus bas.

La discrimination liée à la demande

La discrimination selon le sexe exercée par l'employeur peut être classée en deux catégories principales: la sélection à l'embauche et lors de promotions, basée sur le sexe; et un salaire différent pour une même tâche. Chaque forme de discrimination présente ses propres difficultés pour les chercheurs. L'existence d'une sélection à l'embauche et lors de promotions repose sur un fondement théorique plus solide et semble corroborer les données de l'END et de l'ESAD. Toutefois, la sélection de l'employeur est tellement semblable, en pratique et en théorie, à la libre sélection (préférences individuelles) qu'il est pratiquement impossible de les distinguer l'une de l'autre. Par contre, la notion de salaire inégal pour une même tâche n'a pas de support théorique solide; c'est une situation facile à identifier par une simple étude de cas, mais difficile à isoler des effets de la sélection.

Au risque de trop simplifier, disons que la plupart des discussions théoriques sur la sélection à l'embauche et lors de promotions se résument à de la «discrimination statistique». (Pour une analyse plus longue et plus générale de la discrimination statistique, voir [Thurow](#), 1975.) Résumons l'argument en question: les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'interrompre une carrière rémunérée

lorsqu'elles se marient ou ont des enfants. Les employeurs préfèrent les personnes «de carrière», qui ne s'absentent pas souvent et ne prennent pas de retraite précoce. Selon cette hypothèse, puisque les employeurs ne peuvent pas aisément savoir, au moment de l'embauche, quelles seront les femmes qui auront une carrière brève ou maintes fois interrompue, ils choisissent, à compétence égale, de promouvoir la carrière des hommes, car c'est une option plus sûre - particulièrement dans les emplois qui nécessitent un investissement important en formation sur place et en développement de carrière. On donne traditionnellement pour exemple de ce type de discrimination, le «ghetto des cols roses» où sont reléguées, entre autres, les femmes exécutant le travail de secrétariat. Cependant, la situation est loin d'être aussi simple. Il existe une marge de manœuvre suffisante, dans la plupart des emplois hautement spécialisés, pour permettre une certaine stratification selon le sexe. Mais à ce niveau, il est assez difficile de distinguer la discrimination de la libre sélection.

La théorie du capital humain propose que les femmes qui projettent une carrière brève ou souvent interrompue auraient tendance à préférer des emplois qui nécessitent moins de formation sur place et qui ne les pénalisent guère si elles décident de s'absenter. La plupart des professions peuvent donner lieu à certains échanges, ce qui permettrait d'en sortir ou d'y entrer de nouveau assez facilement, moyennant certaines pénalités touchant le salaire ou les avantages sociaux. L'auto-sélection qui existe dans certains types de professions renforce l'écart des gains mais on ne la considère généralement pas comme de la discrimination.

Évidemment, la distinction entre la discrimination et l'auto-sélection est masquée par d'autres facteurs, telles la présentation des rôles masculin et féminin durant l'enfance et la perspective de discrimination dans certaines professions. Il est bien difficile, dans ces conditions, de reconnaître avec assurance la discrimination sur les plans de l'embauche et des promotions.

La question des différences de gains par rapport à des tâches essentiellement pareilles est encore plus difficile à évaluer. Outre les problèmes suscités par l'argumentation théorique, il faut admettre que ce phénomène ne peut tout simplement pas être mesuré à l'aide des microdonnées d'une enquête, et cela pour deux raisons principales. La première concerne les fractions d'échantillonnage. La plupart des enquêtes ne sondent qu'une petite portion de la population, ce qui rend presque inexistante la probabilité de trouver des hommes et des femmes ayant des compétences semblables et des emplois semblables dans une même entreprise. Même si l'END et l'ESAD présentent plusieurs éléments de contrôle, à la fois pour la compétence et l'expérience, et portent sur une faible fraction d'échantillonnage, les emplois exercés par les diplômés ne représentent qu'une infime fraction de tous les emplois qu'offre le marché du travail. Même si on trouvait quelques paires bien assorties (dont on ne pourrait tirer aucune conclusion statistique), on se heurterait à un second problème, celui de la codification des professions.

Les sources de microdonnées canadiennes—y compris celles de l'END et de l'ESAD—contiennent tout au plus des renseignements sur les professions portant des codes à quatre chiffres de la *Classification type des professions 1980*, Statistique Canada, n° 12-565F). Cela signifie que toute la gamme des emplois existant au Canada se résume à moins de 500 catégories. Il est évident que les emplois compris dans ces catégories ne peuvent pas être très homogènes à cet égard. Si l'homogénéité des emplois ne peut pas être reconnue, alors l'inégalité des gains pour le même genre d'emploi ne peut pas être mesurée.

En outre, les titres d'emplois peuvent être une source de discrimination. Il est possible que des tâches essentiellement semblables ne portent pas le même titre et la même description pour les hommes et les femmes ([Bielby et Baron](#), 1986). Des études de cas particuliers pourraient nous éclairer mais aussi créer des problèmes de nature différente.

Notes

Note 1

Les diplômés des collèges communautaires, des programmes de formation professionnelle et de formation aux métiers ont également fait l'objet de l'enquête, mais ils ne sont pas inclus dans ce rapport pour deux raisons. En premier lieu, les critères d'admissibilité varient énormément, de sorte que ces diplômés constituent un groupe beaucoup moins homogène en ce qui a trait à l'âge, aux années de scolarité et aux compétences académiques. En second lieu, les programmes de formation aux métiers et de formation professionnelle (et, à un moindre degré, des collèges communautaires) sont tellement stratifiés selon le sexe que toute comparaison entre les hommes et les femmes peut comporter une grande variance due à l'échantillonnage (ce qui est attribuable au petit nombre d'unités dans le groupe minoritaire). Une version plus détaillée de cette étude comprend une analyse de l'écart des gains entre les diplômés des collèges communautaires; elle est disponible, sur demande, auprès de l'auteur.

Note 2

On se serait attendu à une baisse dans la proportion des gains des femmes par rapport aux hommes de 1984 à 1987 si les femmes travaillaient moins que les hommes—par exemple, à la suite de l'augmentation du niveau d'emplois à temps partiel et des périodes de congé de maternité. Toutefois, les proportions correspondantes, pour l'échantillon composé de personnes employées à temps plein à chacune des cinq périodes données, étaient de 86 % en 1984 et de 81 % en 1987. Il est donc peu probable que l'accroissement de l'écart des gains entre les hommes et les femmes découle du manque d'expérience de la main-d'œuvre féminine en 1987.

Note 3

Le rapport des gains pour des travailleurs d'un même groupe d'âge que les diplômés de 1982 et qui avaient travaillé à temps plein pendant l'année entière est basée sur une main-d'œuvre hypothétique ayant la même répartition par âge que les diplômés de 1982. Les gains moyens pondérés par âge sont calculés en multipliant les gains moyens d'un groupe d'âge particulier (extrait de: *Gains des hommes et des femmes*, Statistique Canada, n° 13-217) par la proportion de diplômés dans chaque groupe d'âge et en effectuant un cumul pour tous les groupes d'âge. La pondération selon l'âge de la main-d'œuvre engagée à temps plein, l'année entière fait plutôt rétrécir l'écart des gains parce que les salaires des hommes et ceux

des femmes diffèrent moins dans le groupe des jeunes travailleurs, qui contient la majorité des diplômés.

Note 4

Les premiers diplômes professionnels sont inclus dans la catégorie des diplômes de premier cycle. Le niveau de la maîtrise comprend les certificats et diplômes de deuxième cycle.

Note 5

Il s'agit des périodes suivantes: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987. Cette restriction peut donner lieu à un biais d'échantillonnage. Par exemple, ceux qui possèdent des caractéristiques correspondant à une rémunération inférieure à la moyenne ou ceux qui reçoivent un rendement inférieur à ce qu'ils devraient recevoir, compte tenu de leurs caractéristiques, auront moins de chances de se trouver du travail à temps plein. Si cela influence les femmes plus que les hommes, il en résulte un biais à la hausse des gains observés chez les femmes et, par conséquent, un biais à la baisse de l'écart des gains.

Note 6

Puisque certaines variables peuvent produire un effet contraire à la tendance d'ensemble (c'est-à-dire qu'elles favorisent les femmes), la somme absolue des différences peut facilement dépasser la somme nette des différences. Le sous-total secondaire de 133 % pour les domaines d'études en 1984 indique, abstraction faite du domaine d'études, que les femmes avaient de «meilleures» caractéristiques reliées aux gains que les hommes (par exemple, une moyenne d'âge supérieure et un niveau d'emploi supérieur dans le secteur public).

Documents consultés

- BELMAN, D. et J.S. HEYWOOD. «Government Wage Differentials: A Sample Selection Approach», *Applied Economics*, vol. 21, n° 4, Londres, 1989, pp. 427-438.
- BIELBY, W.T. et J.N. BARON. «Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination», *American Journal of Sociology*, vol. 91, n° 4, Chicago, janvier 1986, pp. 759-799.
- CLARK, W., M. LAING et E. RECHNITZER. *La promotion de 1982*, Ottawa, Secrétariat d'État du Canada et Statistique Canada, 1986.
- COTTON, J. «On the Decomposition of Wage Differentials», *Review of Economics and Statistics*, vol. LXX, n° 2, Amsterdam, 1988, pp. 236-243.
- ENGLAND, P. «The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation», *Journal of Human Resources*, vol. XVII, n° 3, Wisconsin, 1982, pp. 358-370.
- FINNEY, R. *The Gender Wage Gap and Job Experience in a Simultaneous Equations*

Framework: A Look at Younger Workers, présenté au 23^{ième} congrès annuel de l'Association des économistes, Québec, juin 1989, mimeo.

- FISHBACK, P.V. et J.V. TERZA. «Are Estimates of Sex Discrimination by Employers Robust? The Use of Never-Marrieds», *Economic Inquiry*, vol. XXVII, n° 2, Chicago, 1989, pp. 271-285.
- GLASS, J., M. TIENDA et S.A. SMITH. «The Impact of Changing Employment Opportunity on Gender and Ethnic Earnings Inequality», *Social Science Research*, vol. 17, n° 3, San Diego, 1988, pp. 252-276.
- GUNDERSON, M. «Male-Female Wage Differentials and Policy Responses», *Journal of Economic Literature*, vol. XXVII, n° 1, Nashville, mars 1989, pp. 46-72.
- HECKMAN, J.J. «The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models», *Annals of Economic and Social Measurement*, vol. 5, n° 4, New York, 1976, pp. 475-492.
- JACKSON, J.D. et J.T. LINDLEY. «Measuring the Extent of Wage Discrimination: A Statistical Test and a Caveat», *Applied Economics*, vol. 31, n° 4, Londres, avril 1989, pp. 515-540.
- JONES, F.L. «On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method», *Journal of Human Resources*, vol. XVIII, n° 1, Wisconsin, 1983, pp. 126-130.
- MINCER, J. et S. POLACHEK. «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women», *Journal of Political Economy*, vol. 82, Chicago, 1974, pp. S76-S108.
- MINCER, J. et S. POLACHEK. «Women's Earnings Reexamined», *Journal of Human Resources*, vol. XIII, n° 1, Wisconsin, 1978, pp. 118-134.
- REIMERS, C.W. «Labour Market Discrimination Against Hispanic and Black Men», *Review of Economic and Statistics*, vol. LXV, n° 4, Amsterdam, 1983, pp. 570-579.
- ROBB, R.E. «Earnings Differentials Between Males and Females in Ontario, 1971», *Revue canadienne d'Économique*, vol. 11, Toronto, 1978, pp. 350-359.
- STATISTIQUE CANADA. *L'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982: Rapport sur les méthodes d'enquête et guide de l'utilisateur*, cat. 12-001, Ottawa, mars 1989.
- STATISTIQUE CANADA. «La promotion de 1982: second regard», *Bulletin des statistiques de l'éducation*, cat. 81-002, vol. 11, n° 1, Ottawa, février 1989.
- THUROW, L.C. *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the United States Economy*, New York, Basic Books, 1975.
- WANNELL, T. «L'écart persistant: Étude de la différence dans les gains des hommes et des femmes qui ont récemment reçu un diplôme d'études postsecondaires», *Documents de recherche*, n° 26, Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques 1989.

Auteur

Ted Wannell est au service de la Division des études sociales et économiques de Statistique Canada.

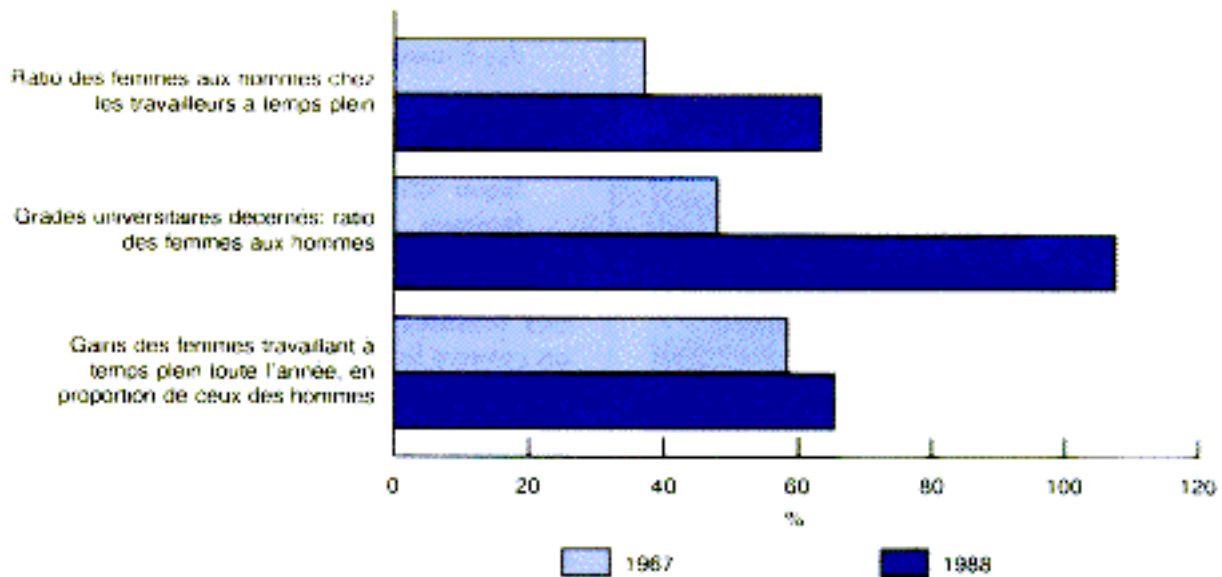
Source

L'emploi et le revenu en perspective, Été 1990, Vol. 2, n° 2 (n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada).



Femmes sur le marché du travail

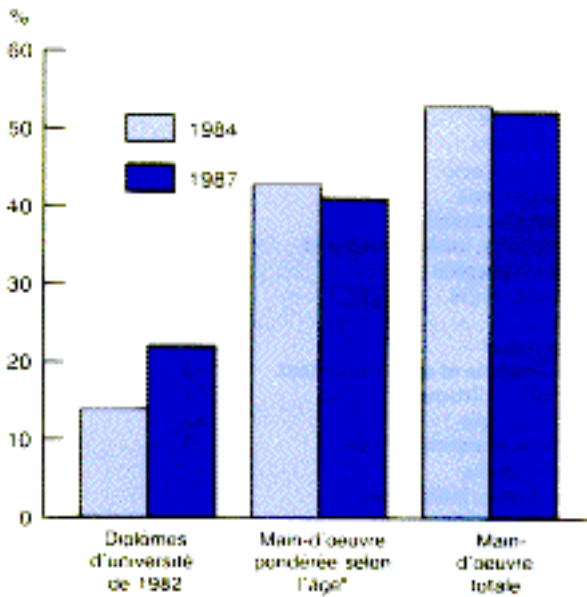
Malgré la présence grandissante des femmes parmi les travailleurs à temps plein et les nouveaux diplômés d'université, leurs gains sont toujours inférieurs à ceux des hommes.



Sources: Enquête sur la population active, Système d'information statistique sur la clientèle universitaire et Enquête sur les finances des consommateurs

Écart des gains entre les hommes et les femmes, travailleurs à temps plein toute l'année

L'écart des gains est moins important chez les diplômés d'université de 1982 que chez leurs pairs sur le marché du travail.



Sources: Enquête nationale auprès des diplômés, Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982 et Enquête sur les finances des consommateurs.
* Comparable aux diplômés d'université de 1982 (voir note 3).

Tableau 1

Répartition selon le domaine d'études des diplômés universitaires de 1982 employés à temps plein*, 1987

Domaine d'études	Hommes	Femmes
	%	
Total	100	100
Éducation	15.7	27.7
Beaux-arts	1.5	2.3
Métiers d'art	..	1.4
Journalisme
Autres humanités	7.8	13.7
Sociologie, anthropologie et démographie	1.7	4.1
Criminologie
Droit	3.4	2.6
Économie	5.3	1.7
Géographie et environnement	4.1	2.2
Science politique	2.3	1.9
Psychologie	2.3	6.4
Sciences sociales (autres)	22	14.9
Agriculture	1.5	..
Biochimie, biologie et zoologie	2.4	2.1
Arts ménagers	..	1.3
Médecine vétérinaire
Architecture	0.9	..
Génie	14.1	1.4
Génie forestier	0.9	..
Architecture paysagiste
Art dentaire	0.9	..
Médecine	2.7	1.8
Sciences infirmières	..	4.8
Optométrie
Pharmacie	..	1.2

Hygiène publique
Informatique	3.4	1.2
Mathématiques	2.3	1.3
Chimie, géologie et métallurgie	1.8	3.2
Météorologie
Physique

Source: L'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982

** L'échantillon comprend les diplômés employés à temps plein au moment de l'entrevue.*

Tableau 2

Ratios femmes/hommes des gains, pour les diplômés universitaires de 1982, selon le domaine d'études*

Domaine d'études	Ratio femmes/hommes des gains	
	1984	1987
	%	
Tous les domaines	88	82
Éducation	87	86
Beaux-arts	96	89
Métiers d'arts
Journalisme
Autres humanités	98	94
Sociologie, anthropologie et démographie	99	97
Criminologie
Droit	88	95
Économie	88	75
Géographie et environnement	83	82
Science politique	104	86
Psychologie	83	82
Autres sciences sociales	90	86
Agriculture
Biochimie, biologie et zoologie	90	95
Arts ménagers
Médecine vétérinaire
Architecture
Génie	89	89
Génie forestier
Architecture paysagiste
Art dentaire
Médecine	81	87
Sciences infirmières
Optométrie

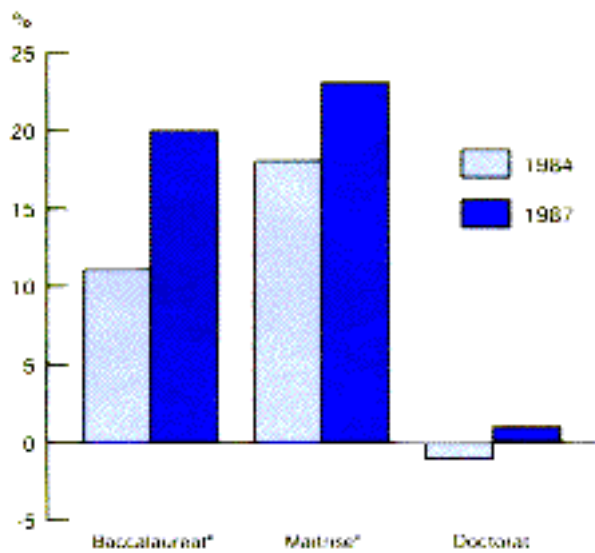
Pharmacie
Hygiène publique
Informatique	95	91
Mathématiques	97	93
Chimie, géologie et métallurgie	90	84
Météorologie
Physique
Moyenne non pondérée des ratios de domaines d'études	89	85

Sources: Enquête nationale auprès des diplômés et l'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982

** L'échantillon, pour chaque année, comprend les diplômés employés à temps plein au moment de l'entrevue.*

Écart des gains entre les hommes et les femmes, diplômés d'université de 1982

Les hommes et les femmes ont des gains semblables seulement au niveau du doctorat.



Sources: Enquête nationale auprès des diplômés et
Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982
* Voir note 4.

Tableau 3

Ratios femmes/hommes des gains, pour les diplômés universitaires de 1982 selon le domaine d'études et le niveau du diplôme*

Domaine d'études	Niveau du diplôme	Ratio femmes/hommes des gains	
		1984	1987
		%	
Tous les domaines	Tous les niveaux	88	82
	1er cycle	90	83
	Maîtrise	85	81
	Doctorat	101	99
Éducation	1er cycle	92	89
	Maîtrise	83	86
	Doctorat	91	88
Beaux-arts et humanités	1er cycle	99	91
	Maîtrise	95	95
	Doctorat	102	94
Commerce, Économie	1er cycle	87	87
	Maîtrise	87	89
	Doctorat
Autres sciences sociales	1er cycle	94	90
	Maîtrise	89	84
	Doctorat	93	91
Agriculture et sciences biologiques	1er cycle	91	80
	Maîtrise	89	84
	Doctorat	87	89
Génie	1er cycle	91	89
	Maîtrise	80	..
	Doctorat	--	--
Médecine et professions de la santé	1er cycle	65	54
	Maîtrise	77	50
	Doctorat	158	118
Mathématiques et sciences physiques	1er cycle	95	93

	Maîtrise	83	89
	Doctorat	94	94
Moyenne non pondérée des ratios domaine d'études/niveau de diplôme		94	92

Sources: Enquête nationale auprès des diplômés et l'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982

** L'échantillon, pour chaque année, comprend les diplômés employés à temps plein au moment de l'entrevue.*

Tableau 4

Décomposition du ratio hommes/femmes des gains parmi les diplômés universitaires de 1982*

	1984	1987
Composante expliquée (caractéristiques différentes)	1.05	1.07
Composante résiduelle (rémunération différente pour chaque caractéristique)		
Prime pour les hommes	1.04	1.07
Pénalité pour les femmes	1.05	1.06
Ratio hommes/femmes des gains [†] (produit de trois composantes)	1.15	1.22
(Ratio femmes/hommes des gains [†])	0.87	0.82

Sources: Enquête nationale des diplômés et de l'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982

** L'échantillon, pour les deux années, comprend les diplômés employés à temps plein à chacune des cinq périodes données: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987.*

[†] Ratio des moyennes géométriques des revenus.

Tableau 5

La composante «expliquée» de l'écart des gains entre les hommes et les femmes diplômés d'université en 1982*

	Composition de la composante expliquée de l'écart des gains	
	1984	1987
	%	
Total†	100	100
Démographie/famille	-11	3
Domaine du diplôme	133	84
Niveau du diplôme	26	9
Expérience antérieure du travail	-9	-6
Région	1	-
Emploi dans le secteur public	-40	10

* L'échantillon, pour les deux années, comprend les diplômés universitaires de 1982 employés à temps plein à chacune des cinq périodes données: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987.

† Le total représente la composante expliquée de la différence entre la moyenne du logarithme des gains estimés entre les hommes et les femmes.