

2011RP-12

L'écart salarial entre les sexes chez les nouveaux diplômés postsecondaires

Brahim Boudarbat, Marie Connolly Pray

Rapport de projet *Project report*

Rapport préparé pour
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Montréal
Novembre 2011

© 2011 Brahim Boudarbat, Marie Connolly Pray. Tous droits réservés. *All rights reserved.* Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©.

Short sections may be quoted without explicit permission, if full credit, including © notice, is given to the source



Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations

CIRANO

Le CIRANO est un organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Loi des compagnies du Québec. Le financement de son infrastructure et de ses activités de recherche provient des cotisations de ses organisations-membres, d'une subvention d'infrastructure du Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, de même que des subventions et mandats obtenus par ses équipes de recherche.

CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Québec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, and grants and research mandates obtained by its research teams.

Les partenaires du CIRANO

Partenaire majeur

Ministère du Développement économique,
de l'Innovation et de l'Exportation

Partenaires corporatifs

Autorité des marchés financiers
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
Banque Royale du Canada
Banque Scotia
Bell Canada
BMO Groupe financier
Caisse de dépôt et placement du Québec
CSST
Fédération des caisses Desjardins du Québec
Financière Sun Life, Québec
Gaz Métro
Hydro-Québec
Industrie Canada
Investissements PSP
Ministère des Finances du Québec
Power Corporation du Canada
Rio Tinto Alcan
State Street Global Advisors
Transat A.T.
Ville de Montréal

Partenaires universitaires

École Polytechnique de Montréal
HEC Montréal
McGill University
Université Concordia
Université de Montréal
Université de Sherbrooke
Université du Québec
Université du Québec à Montréal
Université Laval

Le CIRANO collabore avec de nombreux centres et chaires de recherche universitaires dont on peut consulter la liste sur son site web.

ISSN 1499-8610 (Version imprimée) / ISSN 1499-8629 (Version en ligne)

Partenaire financier
Développement
économique, Innovation
et Exportation

Québec 

L'écart salarial entre les sexes chez les nouveaux diplômés postsecondaires^{*}

Brahim Boudarbat[†], Marie Connolly Pray[‡]

Résumé

Nous étudions l'évolution récente de l'écart salarial entre les sexes chez les Canadiens nouvellement diplômés des études postsecondaires. Cette comparaison est intéressante car il s'agit d'un groupe relativement homogène de gens instruits, faisant partie d'une même cohorte et presque tous occupant un emploi. En dépit de cela et des lois tant fédérales que provinciales en matière d'équité salariale, nous observons que les femmes diplômées gagnent en moyenne de 6 à 15 % moins que leurs homologues masculins, et ce, dès le début de leur carrière, soit deux ou cinq ans après l'obtention de leur diplôme. Les caractéristiques observables des travailleurs et de leurs emplois n'expliquent que très peu ces écarts. Nous comparons aussi les écarts à travers la distribution : les hommes gagnent un salaire plus élevé que les femmes à tous les points de la distribution. De plus, l'écart salarial s'est nettement rétréci dans la moitié inférieure de la distribution alors qu'il s'est apprécié dans la moitié supérieure et la part inexpliquée des écarts a tendance à être plus importante en haut qu'en bas de la distribution. Aussi, pour une même cohorte, l'écart dans la moitié supérieure de la distribution s'accroît au fil des ans, ce qui reflète les difficultés qu'éprouvent les femmes pour accéder aux emplois bien rémunérés (le phénomène de « plafond de verre »).

Mots-clés : Canada, marché du travail, salaire, emploi, capital humain, équité salariale, discrimination, condition de la femme, enseignement postsecondaire, analyse économique, statistiques économiques.

^{*} Les auteurs voudraient remercier Statistique Canada et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), qui nous ont permis d'accéder aux données de l'Enquête nationale auprès des diplômés, ainsi que des évaluateurs anonymes pour leurs commentaires. Enfin, les auteurs sont très reconnaissants à RHDCC pour avoir financé la réalisation de cette étude.

[†] Université de Montréal, CIRANO.

[‡] Université du Québec à Montréal, CIRPÉE, CIRANO, connolly-pray.marie@uqam.ca, téléphone : +1 514 987-3000, poste 0277.

Sommaire

L'augmentation du taux d'activité des femmes est parmi les phénomènes qui ont le plus marqué le marché du travail canadien au cours des dernières décennies. La participation croissante des femmes aux études postsecondaires est l'un des déterminants importants de cette tendance. En 2006, elles représentaient un peu plus de la moitié (50,2 %) de tous les diplômés postsecondaires de 25 ans et plus.

L'écart salarial entre les sexes est l'un des sujets les plus étudiés dans la littérature. Sa persistance en dépit des progrès réalisés par les femmes au sujet de la scolarité est préoccupante d'une perspective de l'équité salariale, ce qui explique les interventions des gouvernements pour imposer le principe de « un salaire égal pour un travail équivalent ».

Dans le présent rapport, nous nous sommes intéressés à l'écart salarial entre les hommes et les femmes qui viennent de décrocher un diplôme des études postsecondaires. L'examen de la situation des nouveaux diplômés est très pertinent puisque les écarts observés en début de carrière d'une cohorte sont déterminants pour les écarts qui prévaudront dans les années subséquentes.

La méthodologie adoptée préconise des analyses descriptives et multivariées complétées par des analyses des différences au niveau des distributions de salaire des hommes et des femmes. En particulier, nous avons essayé de déterminer si l'écart salarial entre les hommes et les femmes était fondé ou non. Aussi, nous avons examiné l'écart salarial par centile afin de déterminer si cet écart varie d'un bout à l'autre de la distribution.

Les données utilisées proviennent de l'Enquête nationale sur les diplômés et de l'enquête de suivi réalisées auprès des diplômés des promotions 1995, 2000 et 2005. Pour tenir compte des différences entre les hommes et les femmes dans l'intensité de l'offre de travail, nos analyses ont été basées sur le salaire horaire.

Les femmes obtiennent un rendement plus élevé sur leur scolarité comparativement aux hommes. Par exemple, le rendement d'un diplôme universitaire de premier cycle par rapport à un diplôme de niveau collégial, est de 2 à 12 % plus élevé pour les femmes comparativement aux hommes. Ces différentiels se situent entre 4 à 11 % lorsque l'on contrôle les autres variables associées à la rémunération.

L'examen des écarts de moyennes de salaire horaire entre les deux sexes fait ressortir plusieurs constats. Premièrement, un écart de 6 à 8 log-points surgit entre les deux sexes à court terme, c'est-à-dire, deux ans après l'obtention du diplôme. Deuxièmement, cet écart est constamment le plus élevé chez les diplômés des écoles de métiers (entre 17 et 23 points) alors qu'il est le plus faible chez les détenteurs d'un baccalauréat (entre 4 et 6 points seulement). Également, les écarts entre les deux sexes sont moins élevés chez les diplômés des études supérieures comparativement à ceux de niveau collégial, ce qui signifie que l'écart salarial entre les deux sexes est le moins élevé lorsque le diplôme obtenu est de niveau universitaire. Troisièmement, l'écart salarial total s'est creusé à moyen terme (i.e., cinq ans après l'obtention du diplôme) même si les diplômés des métiers ont été mis de côté. Cependant, les tendances observées varient grandement selon la promotion et le niveau d'études. Par exemple, l'écart de log de salaire qui s'était établi à 14,5 points en 2000 pour la promotion de 1995 (6,8 points en 1997) n'était plus que de 9,4 points en 2005 pour la promotion 2000 (7,8 points en 2002). Par ailleurs, on constate que pour la promotion 2000, l'écart salarial entre les hommes et les femmes a augmenté presque uniquement chez les diplômés de niveau collégial (16 points en 2005 contre 12,9 en 2002), ce qui prouve encore que les femmes font relativement mieux lorsqu'elles décrochent un diplôme universitaire.

La décomposition des écarts de salaire moyen a révélé qu'une très grande portion de l'écart salarial observé entre les hommes et les femmes ne peut pas être expliquée par les caractéristiques des femmes ou de leurs emplois. En effet, l'écart salarial ajusté deux ans après l'obtention du diplôme est estimé à 6,5 points pour la promotion 1995, 4,8 points pour la promotion 2000 et 6,1 points pour la promotion 2005. À moyen terme (i.e., cinq ans après le diplôme), cet écart ajusté se creuse pour la promotion 1995 (9,8 points) alors qu'il

baisse légèrement pour la promotion 2000 (4,8 points). En ce qui concerne l'écart expliqué par les choix éducatifs faits par les femmes, on note surtout que le niveau de scolarité plus élevé des femmes leur procure un avantage salarial de 1,5 à 1,8 points à court terme par rapport aux hommes, mais cet avantage se dissipe à moyen terme. À l'opposé, les choix des femmes au chapitre du domaine d'études tendent à les pénaliser puisqu'ils causent un désavantage salarial qui peut atteindre 2,2 points comme c'est le cas pour la promotion 2000 en 2005. De plus, ce désavantage est plus élevé à moyen terme qu'à court terme. La profession a un impact qui va en diminuant à travers les années, passant de -2,3 points à 0,5 entre 1997 et 2007, de même que l'industrie, passant de -2 points à -1,1 entre 1997 et 2007. Notons également que l'expérience de travail joue un rôle négligeable dans les écarts entre les deux sexes, ce qui est normal pour des diplômés en début de carrière. Enfin, nous relevons que les contraintes familiales—mesurées ici par la présence d'enfants à charge et l'âge du plus jeune enfant—n'ont qu'une contribution marginale aux écarts salariaux expliqués entre les hommes et les femmes.

Tel que souligné dans le rapport, la comparaison des moyennes ne fournit qu'une image partielle de la rémunération des femmes comparativement aux hommes. L'approche distributionnelle permet d'y voir plus clair. Il s'en dégage plusieurs constats importants. D'une part, les hommes diplômés des études postsecondaires gagnent un salaire plus élevé que leurs homologues femmes à tous les points de la distribution et ce, à court et à moyen termes. D'autre part, la comparaison des résultats de court terme montre que l'écart salarial entre les deux sexes s'est nettement rétréci dans la moitié inférieure de la distribution alors qu'il s'est apprécié dans la moitié supérieure. Par exemple, l'écart de salaire au 20^e centile est passé de 11,5 points en 1997 à 8,1 en 2002 et à 5,1 en 2007. Au 90^e centile, l'écart était de 9,6 points en 2002 et 8 points en 2007 comparativement à seulement 1,6 point en 1997. Ainsi, les femmes ont réussi à combler une partie importante de leur écart salarial par rapport aux hommes en bas de la distribution à court terme, mais parallèlement, les écarts se sont creusés en haut de la distribution au profit des hommes. Bref, les changements dans les moyennes cachent des changements importants à travers les points de la distribution.

À moyen terme (i.e., cinq ans après l'obtention du diplôme), les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ont augmenté à tous les centiles par rapport au court terme (i.e., deux ans après l'obtention du diplôme) pour les diplômés de la promotion de 1995, et cette augmentation est plus importante en haut de la distribution. Pour ce qui est de la promotion de 2000, les écarts ont baissé en bas de la distribution, mais se sont accentués dans la moitié supérieure de la distribution. Par exemple, entre 2002 et 2005, l'écart de log-salaire entre les hommes et les femmes de la promotion de 2000 a baissé de 1,9 point au 20^e centile, mais il a gagné 1,5 point au 50^e centile (médiane) et 5,7 points au 90^e centile. Bien que ces écarts soient moins prononcés que ceux observés pour la promotion 1995, il n'en demeure pas moins que les hommes ont préservé leur avantage salarial au niveau des centiles supérieurs. Cette situation est problématique puisqu'elle s'applique à de nouveaux diplômés et donc à des travailleurs en début de carrière. En effet, il devient évident que les hommes et les femmes évoluent à deux vitesses complètement différentes, ce qui ne manquera pas d'aggraver les inégalités économiques entre les deux groupes au fil des années.

Une portion importante des écarts de salaire par centile subsiste même lorsqu'on contrôle une variété de variables associées au salaire, ce qui signifie que les caractéristiques des femmes sont loin d'expliquer à elles seules leur situation. De plus, ces écarts ajustés vont généralement en augmentant lorsqu'on se déplace du bas vers le haut de la distribution, ce qui signifie que la part inexpliquée des écarts est beaucoup plus importante pour les hauts centiles que pour les bas centiles. Ceci témoigne des grandes difficultés qu'éprouvent les femmes pour accéder aux emplois bien rémunérés indépendamment de leurs caractéristiques professionnelles et personnelles.

En conclusion, nos résultats viennent indiquer que le « plafond de verre » n'est pas simplement une question d'accès limité pour les femmes à des promotions et à des postes élevés de la hiérarchie des organisations, puisque cet accès ne peut survenir qu'à long terme. Il s'agit d'une réalité avec laquelle doivent composer même les femmes en début de carrière. En dépit de ceci, il est important de souligner que les femmes ayant décroché un diplôme des études postsecondaires ont réalisé de grands progrès en réduisant l'écart

salarial qui les sépare des hommes en bas de la distribution. Leur prochain défi, de taille certes, sera de briser le « plafond de verre ».

Table des matières

Liste des graphiques	7
Liste des tableaux.....	8
1. Introduction	9
2. Revue de la littérature	14
Théories sur la discrimination et écarts salariaux.....	14
Évidence empirique sur les écarts salariaux.....	15
Choix de domaine d'études.....	17
« Plafond de verre ».....	19
3. Méthodologie	20
Première étape : description des salaires et écarts salariaux.....	20
Deuxième étape : estimation des rendements de l'éducation	21
Troisième étape : décomposition Oaxaca-Blinder pour les écarts de moyenne	23
Quatrième étape : décompositions Oaxaca-Blinder aux 10 ^e , 50 ^e et 90 ^e centiles.....	25
4. Données	27
5. Résultats	31
Description des écarts salariaux.....	31
Rendements salarial de l'éducation des hommes et des femmes.....	34
Domaine d'études	35
Décomposition de l'écart salarial entre les hommes et les femmes à la moyenne.....	36
Distribution et décomposition de l'écart salarial aux 10 ^e , 50 ^e et 90 ^e centiles	40
6. Conclusion.....	51
Bibliographie.....	55

Liste des graphiques

Graphique 1 : Écart de log de salaire horaire moyen entre femmes et hommes, par cohorte, 2 et 5 ans après promotion, tous diplômes

Graphique 2 : Écart de log de salaire horaire moyen entre femmes et hommes, par cohorte, 2 et 5 ans après promotion, par diplôme

Graphique 3 : Densités du logarithme du salaire horaire pour hommes et femmes séparément, par cohorte (« kernel densities »)

Graphique 4 : Écart de log de salaire entre hommes et femmes par centile, 2 ans après l'obtention du diplôme

Graphique 5 : Écart de log de salaire entre hommes et femmes par centile, 5 ans après l'obtention du diplôme

Graphique 6 : Changement de l'écart de log de salaire hommes-femmes entre la promotion 1995 et la promotion 2000

Graphique 7 : Écart de log de salaire ajusté entre les hommes et les femmes par centile ; deux ans après l'obtention du diplôme

Graphique 8 : Écart de log de salaire non ajusté et ajusté entre les hommes et les femmes par centile ; cinq ans après l'obtention du diplôme

Graphique 9 : Évolution de l'écart de log de salaire ajusté entre les hommes et les femmes par centile ; promotions de 1995 et de 2000

Liste des tableaux

Tableau 1 : Tailles des échantillons retenus

Tableau 2 : Moyenne et écart-type du log de salaire par promotion, année et niveau d'études, hommes et femmes

Tableau 3 : Estimation du rendement salarial du niveau d'études

Tableau 4 : Répartition des diplômés selon le domaine d'études (%)

Tableau 5 : Médiane du logarithme du salaire horaire par domaine d'études (%)

Tableau 6 : Décomposition de l'écart de salaire à la moyenne entre hommes et femmes selon la méthode Oaxaca-Blinder

Tableau 7 : Répartition des diplômés par centile du logarithme du salaire horaire (%)

Tableau 8a : Décomposition de l'écart de log de salaire au 10e centile entre hommes et femmes selon la méthode Oaxaca-Blinder

Tableau 8b : Décomposition de l'écart de log de salaire au 50e centile entre hommes et femmes selon la méthode Oaxaca-Blinder

Tableau 8c : Décomposition de l'écart de log de salaire au 90e centile entre hommes et femmes selon la méthode Oaxaca-Blinder

Tableau 9 : Nombre moyen d'heures travaillées par semaine par centile du log salaire horaire

1. Introduction

La participation des femmes au marché du travail canadien a connu une augmentation remarquable au cours des trois dernières décennies : leur taux d'emploi est passé de 41,9 % en 1976 à 58,3 % en 2009, et leur part dans la population occupée de 15 ans et plus s'est établi à 47,9 % en 2009 comparativement à seulement 37,1 % en 1976 (Ferrao et Williams, 2010). Ainsi, l'écart de taux d'emploi entre les deux sexes qui était de 30,8 points de pourcentage en 1976 en faveur des hommes n'était plus que de 6,9 points en 2009 (Ibid). Les femmes contribuent ainsi de plus en plus à la croissance de la population active canadienne, ce qui permet de réduire les retombées négatives du vieillissement de la population et du déclin du taux d'emploi des hommes.

La scolarisation croissante des femmes est l'un des déterminants les plus importants de ces tendances (Chaykowsky et Powell, 1999). En 2006, 54,2 % des femmes de 25 ans et plus avaient complété des études postsecondaires comparativement à 57,9 % des hommes du même groupe d'âge¹. Toutefois, lorsqu'on se limite aux 25-34 ans, ce pourcentage augmente à 70,7 % chez les femmes, contre 62,3 % chez les hommes, ce qui témoigne du grand progrès réalisé par les femmes au chapitre de la scolarité au cours des dernières années. Christofides, Hoy et Yang (2006) attribuent une grande partie de cette évolution dans la scolarisation des femmes au fait que le retour qu'elles obtiennent sur les études universitaires par rapport aux études secondaires était supérieur à celui des hommes. À ce propos, Boudarbat, Lemieux et Riddell (2010) ont trouvé que ce retour a augmenté dans les années 80 et 90 chez les femmes.

Les résultats qu'obtiennent les femmes dans le marché du travail et notamment leur rémunération par rapport à celle des hommes ont fait l'objet d'une littérature abondante (voir par exemple Gunderson, 1989 ; Chaykowsky et Powell, 1999 ; Baker et Drolet, 2010 ; Drolet, 2011). Le constat général qui se dégage de ces études est que les écarts entre les

¹ Calculs des auteurs à partir de « Tableaux thématiques - Produits de données du Recensement de 2006 », Statistique Canada. Lien internet : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/index-fra.cfm>.

deux sexes se sont nettement atténués dans le temps mais sans s'estomper définitivement. Par exemple, Baker et Drolet (2010) et Drolet (2011) ont documenté une diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes² de l'ordre de 7,6 points de pourcentage entre 1988 et 2008, mais selon les mêmes auteurs, le rapport entre le salaire horaire moyen d'une canadienne et celui d'un canadien était encore de 0,833 en 2008, tous âges confondus. Ils ont également souligné plusieurs facteurs ayant contribué à une telle diminution, tels que la composition changeante des travailleurs à travers les cohortes, une plus longue durée d'emploi et des changements de professions chez les travailleurs plus âgés, et une hausse de la scolarité accompagnée d'une baisse de la syndicalisation chez les travailleurs les plus jeunes. Frenette et Coulombe (2007) ont de leur côté mis en exergue le rôle de la scolarisation grandissante des femmes dans la réduction de l'écart salarial hommes-femmes.

Le différentiel de gains entre les hommes et les femmes est généralement décomposé en deux composantes : la première, dite « écart expliqué », tient aux différences entre les deux sexes au niveau des caractéristiques associées à la rémunération, et la deuxième émane d'un traitement différencié basé sur le genre, appelée aussi « écart inexpliqué » ou discrimination possible. Il faut ici bien préciser que l'on ne peut affirmer que la part inexpliquée de l'écart est automatiquement due à de la discrimination dans le sens où on l'entend dans un vocabulaire courant, c'est-à-dire à un traitement différent sur la base du sexe. La part inexpliquée est celle qui n'est pas expliquée par les facteurs observables pris en considération dans les analyses, mais elle pourrait tout aussi bien être due à d'autres variables inobservables ou non disponibles dans les bases de données utilisées, ou encore à des choix subjectifs qui n'ont rien à voir avec l'entendement commun du mot discrimination. Ceci dit, la composante inexpliquée représente encore une bonne partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (Chaykowsky et Powell, 1999), bien que Baker *et al.* (1995) aient relevé un déclin de sa part entre 1970 et 1990. Même son de cloche du côté de Blau et Kahn (2007) qui affirment qu'une portion importante de l'écart salarial observé entre les hommes et les femmes ne peut pas être expliquée par les caractéristiques des femmes ou de leurs emplois.

² Il s'agit de l'écart salarial non corrigé mesuré par le ratio entre le salaire des femmes et celui des hommes.

La décomposition de l'écart salarial hommes-femmes est pertinente dans la mesure où elle permet de déterminer si les différences observées entre les gains des femmes et des hommes sont fondées ou non et pourquoi elles persistent dans le temps malgré l'amélioration du capital humain féminin. Les différences non fondées sont problématiques du point de vue de l'équité entre les sexes et de la compétitivité de l'économie canadienne. Des lois visant l'équité salariale tant chez les travailleurs de la fonction publique fédérale et de plusieurs provinces, ainsi que les travailleurs du secteur privé en Ontario et au Québec, ont été adoptées, mais leur portée demeure incertaine.

Le présent rapport porte sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes qui ont récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires. Des études existantes se sont déjà intéressées à la même question (Finnie et Wannell, 2004 ; Drewes, 2006 ; Bayard et Greenlee, 2009 entre autres). Comme on l'a mentionné, les femmes ont réalisé des progrès considérables au chapitre de la scolarité à tel point qu'elles représentaient un peu plus de la moitié (50,2 %) des diplômés postsecondaires de 25 ans et plus en 2006. Il reste que la rémunération des femmes dépend également des autres choix qu'elles font comme ceux relatifs au domaine d'études et à l'intensité de l'offre de travail. À ce propos, Boudarbat et Montmarquette (2009) ont découvert que les femmes étaient moins influencées que les hommes par les revenus anticipés par domaine d'études, ce qui se traduit par une surreprésentation des femmes dans les emplois peu rémunérés. Toutefois, il apparaît que les hommes canadiens touchent en moyenne un salaire plus élevé que les femmes canadiennes peu importe le domaine d'études considéré (Finnie et Wannell, 2004 ; Bayard et Greenlee, 2009).

Concernant l'intensité de l'offre de travail, Finnie et Wannell (2004) ont trouvé que les heures de travail constituaient un des facteurs les plus importants pour expliquer la différence de revenus entre diplômés hommes et femmes au Canada au milieu des années 1990. Drolet (2002c) a de son côté montré que les comparaisons qui ne tiennent pas compte des différences de volume de travail tendent à surestimer l'écart salarial entre les hommes et les femmes. De surcroît, Boudarbat, Lemieux et Riddell (2010) soulignent l'importance de contrôler aussi l'expérience de travail puisque les femmes sont plus

susceptibles que les hommes d'avoir des périodes d'interruption de travail ou de ne pas travailler à temps plein, entre autres à cause de questions liées à la fertilité. Mais il reste que même pour un groupe que l'on pourrait considérer relativement homogène, soit les diplômés postsecondaires dans les années qui suivent la fin de leurs études, un écart salarial substantiel persiste, de l'ordre de 5 % à 15 %³.

Dans ce rapport, nous mettrons à contribution les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), menée conjointement par Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Réalisée auprès des diplômés des établissements canadiens d'enseignement postsecondaire publics d'une même cohorte, elle comprend deux étapes : la première est réalisée deux ans après l'obtention du diplôme et la deuxième, appelée « enquête de suivi », trois ans après la première. Il est particulièrement intéressant d'étudier les nouveaux diplômés. Tout d'abord, il s'agit d'un groupe relativement homogène de gens éduqués au postsecondaire, faisant partie d'une même cohorte et presque tous occupant un emploi⁴. Ce dernier point est particulièrement intéressant car il permet de mettre de côté les éventuels problèmes liés à un biais de sélection sur le marché du travail. On s'attendrait à ce que les écarts salariaux soient diminués chez les nouveaux diplômés par rapport à la population générale, et toute différence qui persiste chez ce groupe sera d'autant plus importante pour l'ensemble de la population. Ensuite, nous observons des diplômés en début de leur carrière, et toute différence qui existe en début de carrière aura tendance à s'accroître au fil des ans. Drolet (2011) remarque notamment que « l'écart salarial entre les hommes et les femmes observé au début de la carrière d'une personne prédit de mieux en mieux l'écart salarial au cours de la vie de travail d'une génération ». Il est donc primordial de comprendre ce qui pourrait expliquer l'écart salarial en début de carrière.

Il convient de signaler que la plupart des études consultées se sont appuyées sur la comparaison des moyennes de salaire ou de revenu pour apprécier la situation des femmes

³ Calcul des auteurs à partir des données de l'END. Voir section 5 Résultats.

⁴ À titre d'illustration, le taux d'emploi dans la semaine de référence de l'enquête de 2002 chez les diplômés de la promotion 2000 était de 87 % et ce taux est passé à 90,5 % dans la semaine de référence de l'enquête de 2005. De plus, ces taux étaient comparables entre les hommes et les femmes (calculs des auteurs à partir des fichiers à usage public).

par rapport aux hommes. Notre objectif est d'aller au-delà de cette simple comparaison en examinant l'ensemble de la distribution des salaires des femmes par rapport aux hommes. En effet, les écarts de moyenne peuvent cacher des différences importantes en bas et en haut de la distribution et entre les femmes elles-mêmes. L'exercice basé sur la comparaison des moyennes serait suffisant seulement si les distributions de salaires des deux sexes sont unimodales, symétriques et ont la même variance (Butcher et DiNardo, 2002). Or, ces conditions sont loin d'être remplies. En adoptant une approche distributionnelle, nous pourrions vérifier si le désavantage salarial dont souffrent les femmes et qui est bien documenté dans la littérature concerne l'ensemble de la distribution des salaires ou s'il concerne plutôt certaines parties seulement de cette distribution.

Plus spécifiquement, la présente étude vise à répondre aux cinq questions suivantes sur les écarts salariaux chez les diplômés postsecondaires :

Question 1 : Quel est l'écart salarial entre les diplômés des métiers spécialisés, des programmes collégiaux et des programmes universitaires (baccalauréat et cycles supérieurs) ? L'écart a-t-il changé au fil du temps ? Change-t-il d'une période d'observation à une autre – deux ans après obtention du diplôme comparativement à cinq ans après (taux de croissance différents pour les femmes et les hommes) ?

Question 2 : Quelle est la différence entre le rendement des années d'études (ou l'avantage salarial) des hommes et des femmes ?

Question 3 : Les femmes et les hommes ont tendance à se diriger dans différents domaines. Quelle est la distribution des sexes, le revenu médian et l'écart salarial entre les sexes dans différents domaines d'études ? Les différences dans le choix de domaine expliquent-elles une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes ?

Question 4 : Quelles sont les caractéristiques personnelles, éducationnelles et professionnelles qui affectent l'écart salarial ? Quelle est la part de l'écart qui est expliquée par ces caractéristiques ?

Question 5 : L'écart salarial entre les sexes change-t-il d'un niveau à l'autre de l'échelle salariale ? L'écart est-il plus grand plus le salaire est élevé (plafond de verre) ?

Ce rapport comporte six sections. Suite à l'introduction, nous présentons une revue de la littérature en rapport avec le sujet des différences salariales entre hommes et femmes. Ensuite, nous exposons la méthodologie utilisée pour répondre aux cinq questions à l'étude dans la troisième section. Les données utilisées dans l'analyse empirique, soit celles de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), sont décrites à la section 4. Dans la section 5, nous discutons les résultats empiriques obtenus et, enfin, nous concluons l'étude.

2. Revue de la littérature

Théories sur la discrimination et écarts salariaux

Benjamin, Gunderson, Lemieux et Riddell (2007) présentent un cadre théorique détaillé pour les questions de discrimination et d'écarts de revenu entre les hommes et les femmes (voir chapitre 12). Selon ce cadre, la discrimination contre les femmes pourrait résulter de plusieurs facteurs. Il pourrait s'agir par exemple d'un comportement des hommes qui préfèrent travailler avec des collègues du même sexe plutôt qu'avec les femmes. Akerlof et Kranton (2000) soulignent que la discrimination de la part des hommes pourrait être perçue comme étant liée à une perte d'identité masculine lorsque des femmes s'immiscent dans des emplois dits d'homme. Ceci affecte les femmes, notamment au niveau de l'accès aux postes de responsabilité. Le problème d'information sur la valeur réelle des compétences des femmes est un autre facteur qui contribue à déprécier les salaires payés aux femmes. Comme il est peut-être coûteux d'avoir de l'information exacte, les employeurs pourraient se baser des statistiques agrégées, des signaux (ou informations erronées), ou des comportements historiques (les femmes étaient considérées comme des travailleurs secondaires dont le revenu était considéré comme d'appoint). Il en résulte que la productivité des femmes est constamment sous-estimée par les employeurs, ce qui réduit leur salaire par rapport aux hommes également productifs.

Du côté de l'offre, les auteurs avancent l'hypothèse de concentration (*crowding hypothesis*) selon laquelle les femmes ont tendance à être surreprésentées dans certaines professions, ce qui réduit leur productivité marginale et, ce faisant, leur salaire sur le marché. Cette ségrégation professionnelle est d'ailleurs considérée comme une manifestation de la discrimination que subissent les femmes (Chaykowsky et Powell, 1999). La théorie de la segmentation verse dans la même veine : les hommes sont plus susceptibles d'être employés dans le marché du travail primaire où les emplois sont de bonne qualité, tandis que les femmes sont reléguées au marché secondaire où les emplois sont de qualité moindre (instables et moins bien payés). L'hypothèse selon laquelle les femmes ont tendance à sous-estimer leurs capacités (ce qui les amène à demander des salaires moins élevés) est également mise de l'avant.

De la perspective de la théorie du capital humain, les différences de salaire entre hommes et femmes pourraient résulter de différences de productivité entre les deux sexes. Les différences de productivité sont dues aux différences dans les dotations en capital humain (scolarité, formation, expérience, habiletés, etc.) mais également à d'autres facteurs tels que l'absentéisme, la mobilité et le degré d'attachement au marché du travail qui concernent un groupe plus que l'autre. Les choix que font les femmes en termes de scolarité, de profession, de conditions d'emploi (nombre d'heures et flexibilité par exemple) et de fécondité, etc., déterminent grandement le type d'emploi qu'elles occupent et le revenu qu'elles gagnent.

En somme, les écarts de revenu entre les hommes et les femmes seraient attribués à une multitude de facteurs, mais il semblerait que la ségrégation professionnelle et la discrimination directe basée sur le genre en sont les plus importants selon PNUD (2006). Ce rapport devrait aider à en savoir davantage en se concentrant sur la situation des diplômés postsecondaires.

Évidence empirique sur les écarts salariaux

Tel que mentionné en introduction, bon nombre d'articles ont été écrits sur les écarts salariaux entre les sexes, que ce soit au Canada ou ailleurs. Récemment, Baker et Drolet

(2010) et Drolet (2011) ont brossé un portrait de la situation du ratio du salaire (horaire) femme/homme pour les trois dernières décennies. Ces deux études ont également souligné la pertinence d'utiliser une mesure de **salaire horaire** pour mesurer l'écart salarial, plutôt que d'utiliser les revenus annuels, ces derniers combinant non seulement le salaire horaire mais aussi la décision d'intensité de travail. Drolet (2011) explique aussi que l'éducation croissante des femmes a eu son rôle à jouer dans la diminution des l'écart salarial⁵. Une revue de la recherche empirique sur les écarts salariaux au Canada se trouve dans Baker et Drolet (2010).

De son côté, Cool (2010) a fait une comparaison entre le Canada et les autres pays de l'OCDE au chapitre de l'écart salarial entre les sexes. Dans une perspective historique, l'auteure note qu'au Canada, l'écart s'est nettement rétréci entre 1976 et le début des années 1990 ; mais peu de progrès ont été réalisés depuis en dépit de l'arsenal juridique sur l'équité salariale.

Plusieurs facteurs ont été mis de l'avant pour expliquer au moins une partie de l'écart salarial. Notons ici des facteurs liés à l'attachement au marché du travail, tel que les taux plus élevés d'absentéisme et de rotation des femmes. Ureta (1992) soutient que par conséquent celles-ci obtiennent moins de permanence et accumulent moins d'ancienneté⁶. Ce phénomène se fait sentir au niveau de l'expérience accumulée. Or beaucoup d'études se limitent à utiliser l'âge comme proxy pour l'expérience, faute de meilleures données sur l'expérience réelle de travail, et non estimée. O'Neill et O'Neill (2006) ont trouvé que les différences dans l'expérience et des interruptions de carrière pour raisons familiales expliquaient plus de la moitié de l'écart salarial aux États-Unis. Phipps, Burton et Lethbridge (2001) ont trouvé des résultats comparables pour le Canada après avoir contrôlé pour des interruptions dues à des congés de maternité. Drolet (2002 a) et (2002 b) a fait un constat similaire pour le Canada en utilisant l'Enquête sur le milieu de travail et les employés. La relative homogénéité du groupe étudié dans la présente étude devrait aider à contrôler

⁵ Drolet (2011) rapporte que la proportion de femmes sur le marché du travail de 25 à 54 ans titulaires d'un diplôme universitaire est passée de 15,7 % en 1990 à 29,3 % en 2008, alors que chez les hommes ces proportions étaient de 17,7 % et 25,3 % respectivement.

⁶ D'autres études démontrent cependant que le taux de rotation des femmes tend à se réduire avec le temps (Light et Ureta, 1990).

pour une partie des facteurs susmentionnés, ainsi que la mesure d'expérience utilisée (décrite dans la section 4 Données).

Choix de domaine d'études

Plusieurs études se sont intéressées aux déterminants du choix du domaine d'études chez les jeunes étudiants et les différences à ce niveau entre les hommes et les femmes. Thomas et Montmarquette (2005) expliquent que les différences entre les hommes et les femmes dans leurs choix éducatifs sont plus évidents en termes de domaine d'études que de niveau de scolarité. Selon les mêmes auteurs, les différences entre les femmes et les hommes au niveau des professions trouvent leurs origines dans les choix éducatifs (i.e., pré-marché) différents entre les deux sexes. En lien avec la théorie du capital humain, le facteur pécuniaire, sous forme de gains à vie anticipés, est mis de l'avant (Berger, 1988). Toutefois, plusieurs études ont trouvé que les hommes pondèrent ce facteur beaucoup plus que les femmes (entre autres Montmarquette, Cannings et Mahseredjian, 2002 ; Boudarbat, 2008 ; Boudarbat et Montmarquette, 2009), ce qui expliquerait pourquoi les femmes sont surreprésentées dans les domaines à revenus moins élevés. Montmarquette, Cannings et Mahseredjian (2002) ont trouvé qu'en plus des revenus anticipés, les étudiant(e)s évaluent la probabilité de réussir les études dans chaque discipline et en tiennent compte dans leur processus de décision. D'autres études mettent en exergue le rôle des capacités quantitatives dans le choix du domaine d'études, voire dans les résultats du marché du travail (Paglin et Rufolo, 1990 ; Arcidiacono, 2004). Enfin, Polachek (1978) et Blakemore et Low (1984) expliquent que les personnes qui ne prévoient pas rester continuellement sur le marché du travail (par exemple, pour avoir et élever des enfants) ont tendance à éviter les domaines qui nécessitent un niveau élevé de formation en cours d'emploi et à se diriger vers les domaines qui évoluent peu dans le temps.

Comme il y a des écarts importants de revenu entre les domaines d'études (Boothby, 1999 ; Finnie, 1998 ; Boudarbat et Montmarquette, 2009), il est normal que les différences dans les choix de discipline se répercutent sur les écarts de revenu entre les hommes et des femmes dans le marché du travail après l'obtention du diplôme. En lien avec ce point, Eide (1994) a constaté une diminution des écarts de revenu hommes-femmes entre les années

1970 et 1980 aux États-Unis chez les nouveaux diplômés universitaires. L'auteur explique une partie de cette diminution par le fait que les femmes sont de plus en plus présentes dans des domaines d'études hautement spécialisés comme ceux de l'ingénierie et des affaires.

En résumé, il y a lieu de s'interroger sur l'existence et l'ampleur du biais de sélection puisque les revenus dans chaque domaine d'études ne sont observés que pour les diplômés qui ont choisi ce domaine. En d'autres termes, on ne sait quels auraient été les revenus et les écarts entre les deux sexes si les hommes et les femmes étaient répartis de manière aléatoire sur les domaines études.

D'autre part, s'il est vrai que le salaire est fortement associé au domaine d'études, il reste que certains diplômés se trouvent à occuper des emplois qui ne correspondent pas à leurs études. Par exemple, 37,5 % des diplômés de la cohorte 2000 occupaient en 2005 un emploi qui avait un lien faible ou aucun lien avec leur programme d'études (calculs des auteurs). Ce taux est par contre plus élevé chez les hommes (41 % vs. 36 % pour les femmes), une situation à l'avantage des femmes, mais il serait pertinent d'en tenir compte dans les régressions pour des estimations plus précises. Plusieurs auteurs (Grayson 2004 ; Garcia-Espejo and Ibanez 2006 ; Robst 2007a ; Boudarbat et Chernoff, 2009, par exemple) ont relevé que le taux d'inadéquation emploi-études était plus élevé dans les domaines à caractère général (sciences humaines par exemple) et moins élevé dans les domaines à caractère spécifique (sciences de la santé et génie par exemple). Boudarbat et Montmarquette (2009) ont noté que le fait d'occuper un emploi ne correspondant pas à ses études avait un effet négatif significatif sur le salaire. De son côté, Robst (2007b) a montré que cet effet dépendait de la raison pour accepter un poste en dehors du champ d'études, et que les hommes et les femmes invoquaient des raisons différentes dans ce sens. Pour ces raisons nous tenons compte de la surqualification (correspondance emploi-études) dans nos analyses.

« Plafond de verre »

L'expression « plafond de verre » (« *glass ceiling* » en anglais) réfère aux obstacles que rencontrent les femmes pour accéder aux postes les plus élevés de la hiérarchie des organisations. Ceci se traduit par une sous-représentation des femmes dans les emplois clés qui sont souvent les mieux rémunérés. Le « plafond de verre » est considéré comme une des répercussions notoires de la discrimination que subissent les femmes au sein des organisations et qui résulte de préjugés nourris à leur égard (DRHC, 2002).

Arulampalam, Booth et Bryan (2007) ont constaté qu'en Europe, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont généralement plus élevés en haut de la distribution. Les auteurs ont considéré ce résultat comme étant compatible avec l'existence d'un plafond de verre en Europe. Même constat du côté de Cool (2010) qui a trouvé que dans tous les pays de l'OCDE, les salaires moyens des hommes étaient supérieurs à ceux des femmes en bas (20^e centile) et en haut (80^e centile) de la distribution, avec, cependant, des différences dans l'amplitude de ces écarts d'un pays à l'autre. Albrecht *et al.* (2003) qui se sont penchés sur le cas de la Suède ont eux conclu que l'écart salarial en haut de la distribution avait nettement augmenté entre les années 60 et les années 90. Fait intéressant, de la Rica, Dolado et Llorens (2008) ont révélé qu'en Espagne, l'écart salarial entre les hommes et les femmes hautement scolarisés augmente au fur et à mesure qu'on se déplace du bas vers le haut de la distribution, alors qu'il baisse chez les travailleurs moins instruits.

Pour les États-Unis, Fortin et Lemieux (1998) ont trouvé que les différences dans la structure salariale entre 1979 et 1991 avaient joué en défaveur des femmes au-dessus du 95^e centile de l'écart salarial⁷. Au Canada, Chaykovsky et Powell (1999) ont noté qu'en 1994, seulement 14 % du revenu total des femmes est détenu par des femmes dans le plus haut quintile comparativement à 32 % pour les hommes. En 2006, l'écart salarial entre les hommes et les femmes au 80^e centile était d'environ 17 % (Cool, 2010). Par ailleurs, Bayard

⁷ Albrecht *et al.* (2003) ont cependant observé une baisse marquée de l'écart salarial en haut de la distribution, et ont noté que le « top coding » au niveau des salaires dans le *Current Population Survey* pourrait être à la base d'un tel phénomène.

et Greenlee (2009) ont noté que chez les nouveaux diplômés, les hommes gagnaient plus que les femmes et que l'écart entre les deux groupes s'agrandissait entre la médiane et le 75^e centile et ce, pour tous les types de diplômes.

3. Méthodologie

La méthodologie vise à répondre directement aux questions de recherche telles que spécifiées dans l'introduction et comporte quatre grandes étapes.

Première étape : description des salaires et écarts salariaux

La première étape est descriptive. Il s'agit de calculer l'écart de moyennes de salaire horaire entre hommes et femmes par niveau d'études pour chaque cohorte et période d'observation, puis d'analyser, graphiques à l'appui, les tendances à ce niveau. En fait, nous prenons le logarithme naturel du salaire puis calculons la moyenne de celui-ci par type de diplôme et par sexe. Puis nous faisons la différence entre la moyenne du log de salaire des hommes et celui des femmes. Ceci nous donne une approximation de l'écart salarial en pourcentage entre hommes et femmes⁸. Toutefois, les comparaisons à cette étape ne tiennent pas compte des différences au niveau des autres caractéristiques susceptibles d'influencer le salaire vu que ce sont des moyennes inconditionnelles qui sont présentées. Des contrôles seront introduits aux étapes suivantes.

Il est important de noter que c'est le salaire horaire qui retient ici notre attention. L'avantage d'utiliser le salaire horaire (par rapport au revenu annuel) dans les analyses est que l'on contrôle pour les différences dans l'intensité du travail (nombre de semaines travaillées par année et nombre d'heures travaillées par semaine). Comme ces différences se répercutent naturellement sur le revenu annuel, et que les femmes exhibent en moyenne une moins grande intensité au travail, il est important d'en tenir compte pour mieux isoler les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. C'est d'ailleurs le constat qu'ont fait Baker et Drolet (2010).

⁸ Ceci vient du fait que $\ln(x + \Delta x) - \ln(x) \cong \frac{\Delta x}{x}$ quand $\frac{\Delta x}{x}$ est petit.

Deuxième étape : estimation des rendements de l'éducation

La deuxième étape de l'analyse demande une approche économétrique. L'END ne nous permet pas de calculer précisément le nombre d'années d'étude, donc nous nous concentrons sur le rendement économique d'un diplôme donné (métiers, collégial, baccalauréat, études supérieures). Afin d'estimer les rendements de l'éducation, nous présentons les résultats de régressions dans lesquelles le log du salaire est expliqué par les différents niveaux de diplômes. Le modèle de régression est le suivant :

$$Y_i = \beta_0 + \delta I_i + \gamma_m D_{mi} + \gamma_b D_{bi} + \gamma_s D_{si} + [\lambda_m D_{mi} + \lambda_b D_{bi} + \lambda_s D_{si}] \times I_i + X_i' \beta + u_i, \quad (1)$$

où Y est le log du salaire horaire, I est une variable dichotomique qui prend la valeur 1 pour les femmes et la valeur 0 pour les hommes, D_j est une variable dichotomique qui prend la valeur 1 si le diplôme obtenu est j ($j = m$ pour diplôme d'école de métiers, b pour baccalauréat, s pour diplôme d'études supérieures), X est un ensemble de caractéristiques observables, u est un terme d'erreur aléatoire et $i = 1, \dots, n$ représente l'observation. La catégorie de diplôme collégial est omise pour éviter la multicollinéarité parfaite. Le diplôme collégial devient donc le groupe de référence. Notons que Statistique Canada a exclu les diplômés des métiers spécialisés de l'enquête de suivi des diplômés de la promotion 2000⁹. Par conséquent, il n'est pas possible de tenir compte de ce groupe dans les analyses se rapportant à la deuxième période (i.e., cinq après l'obtention du diplôme). Dans ce contexte, le choix du diplôme collégial comme référence permet de suivre facilement l'évolution du rendement d'un baccalauréat et d'un diplôme des études supérieures entre les deux vagues de l'enquête (deux et cinq ans après l'obtention du diplôme).

À l'instar de Boudarbat, Lemieux et Riddell (2010), nous procédons à des comparaisons des rendements ajustés et non ajustés. Les rendements non ajustés sont donnés par les écarts de moyennes de log de salaire entre les niveaux d'études. Pour estimer les écarts des rendements non ajustés entre hommes et femmes, nous estimons l'équation (1) par moindres carrés ordinaires (MCO) en omettant le terme $X_i' \beta$. Les

⁹ Voir explication dans la section 4 sur les données.

coefficients γ_j nous donnent le rendement du diplôme j par rapport à un diplôme collégial pour un homme tandis que la somme des coefficients $\gamma_j + \lambda_j$ nous donne ce même rendement pour une femme. La différence entre les rendements pour hommes et femmes pour un diplôme j est donc directement donnée par le coefficient λ_j (coefficient de la variable croisée des dichotomiques pour le sexe féminin et le diplôme j) et sa significativité peut être testée en calculant la statistique t à partir de l'écart-type du coefficient estimé en question. L'opération est répétée pour chaque cohorte (et période) pour évaluer l'évolution d'une cohorte à l'autre, et dans le temps pour chaque cohorte.

Pour obtenir les rendements **ajustés**, nous estimons l'équation (1) par MCO en incluant cette fois-ci le terme $X_i' \beta$, ce qui veut dire que la régression inclut comme variables explicatives des caractéristiques personnelles, éducationnelles et professionnelles. Les coefficients d'intérêt demeurent les λ_j comme pour le cas des rendements non ajustés. La liste des variables explicatives a été arrêtée en fonction des données disponibles et de la littérature sur les déterminants des salaires. Ainsi, les caractéristiques personnelles sont une série de variables dichotomiques capturant l'état matrimonial (célibataire, séparé ou divorcé, veuf ; groupe de référence : marié), la présence d'enfants à charge, la présence d'une incapacité au travail, le statut d'immigrant et la province de résidence. Nous avons également pris en considération l'âge du plus jeune enfant dans le cas des diplômés qui ont des enfants (cette variable a une valeur de zéro pour les autres diplômés). Les caractéristiques éducationnelles se rapportent essentiellement au niveau d'études et au domaine d'études (11 catégories ; à noter que les catégories varient quelque peu entre 1995 et les promotions subséquentes et donc ne sont pas directement comparables) ainsi qu'au fait de détenir plus d'un diplôme postsecondaire de même niveau. Au niveau des caractéristiques professionnelles, nous tenons compte du type d'emploi (temporaire, saisonnier ; groupe de référence : permanent), de l'intensité du travail (temps plein ; groupe de référence : temps partiel), de l'industrie, de la profession (46 catégories), de la surqualification dans l'emploi (telle que rapportée par le répondant) ainsi que de l'expérience professionnelle et de l'expérience au carré. Même si l'expérience ne semble pas être un problème puisqu'il s'agit de nouveaux diplômés de mêmes cohortes et observés aux mêmes intervalles de temps, nous jugeons pertinent d'exploiter toute l'information

disponible sur l'activité par rapport au marché du travail avant, pendant et après l'obtention du diplôme. Les données démontrent que certains individus accumulent plusieurs années d'expérience de travail avant de commencer leur programme d'études, que d'autres continuent à travailler pendant les études, alors que certains mettent plus de temps pour trouver un emploi après l'obtention du diplôme. Par exemple, Ferrer et Menendez (2009) ont fait valoir que les individus qui transitent par le marché du travail avant de continuer leurs études avaient un retour plus élevé pour leurs études.

Finale­ment, la comparaison des salaires des hommes et femmes ne peut se faire sans soulever la question des différences dans les taux de participation au marché du travail entre les deux sexes. Comme cette participation dépend des résultats anticipés sur le marché du travail, il y a lieu de se questionner sur la possibilité que les salaires observés pour les personnes qui travaillent soient entachés d'un biais de sélection. Cependant, un tel biais, si on admet qu'il existe, serait faible dans le cas des diplômés postsecondaires puisque la très grande majorité de ces diplômés participent au marché du travail (c'est l'objectif même de la poursuite des études au-delà du secondaire). À ce propos, il convient de mentionner que 87 % des diplômés de la promotion 2000 étaient à l'emploi dans la semaine de référence de l'enquête de 2002, et que ce taux est passé à 90,5 % dans la semaine de référence de l'enquête de 2005. De plus, ces taux étaient comparables entre les hommes et les femmes (calculs des auteurs à partir des fichiers à usage public). La correction du biais de sélection dans ce cas ne ferait que compliquer les analyses sans ajout significatif au niveau de la qualité des résultats.

Troisième étape : décomposition Oaxaca-Blinder pour les écarts de moyenne

La troisième étape de cette étude est une décomposition à la Oaxaca (1973) et Blinder (1973) pour les moyennes. Lorsque l'on se demande quelle est la part de l'écart salarial qui est expliquée par diverses variables, une approche standard consiste à appliquer la méthodologie qui suit. Considérons l'équation linéaire de salaire suivante estimée par MCO séparément pour les hommes et les femmes (où les variables sont définies comme dans le modèle précédent) :

$$Y_{hi} = \mathbf{X}_{hi}' \boldsymbol{\beta}_h + u_{hi} \text{ pour les hommes et } Y_{fi} = \mathbf{X}_{fi}' \boldsymbol{\beta}_f + u_{fi} \text{ pour les femmes} \quad (2)$$

La décomposition Oaxaca-Blinder de l'écart de salaire moyen entre les deux groupes est :

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_f = (\bar{X}_h - \bar{X}_f) \hat{\beta}_h + \bar{X}_f (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_f) \quad (3)$$

Ainsi, l'écart de salaire observé entre les deux sexes est décomposé en une partie, dite expliquée $(\bar{X}_h - \bar{X}_f) \hat{\beta}_h$, attribuée aux différences dans les caractéristiques $\mathbf{X}$, et une partie, dite inexpliquée $\bar{X}_f (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_f)$, résultant de différences dans les coefficients $\boldsymbol{\beta}$ et donc du traitement dans le marché du travail. À noter que posée de cette façon, la décomposition classique engendre deux problèmes lors de son application (Neumark, 1988 ; Jann, 2008 ; Fortin, 2008). Tout d'abord, le modèle en (3) utilise comme salaire contrefactuel (de base) le salaire moyen qu'une femme aurait reçu lorsque soumise aux rendements d'un homme : $\bar{X}_f \hat{\beta}_h$. Il est possible d'effectuer la décomposition en partant d'un salaire contrefactuel d'un homme ayant les rendements d'une femme : $\bar{X}_h \hat{\beta}_f$. Le choix du salaire de base utilisé change généralement les résultats quelque peu. Afin de contourner le problème du choix de salaire contrefactuel, nous appliquons la méthode de Neumark (1988) utilisant les coefficients provenant d'une régression où les hommes et les femmes sont regroupés (*pooled regression*), mais toutefois en ajoutant une variable dichotomique de groupe (ici, pour les femmes) dans la régression regroupée. Cette approche est cohérente avec celle prônée par Fortin (2008). Le deuxième problème est celui d'identification de la contribution des variables catégorielles (niveau de scolarité, domaine d'études, état matrimonial, province, etc.). Dans la pratique, ces variables sont transformées en variables dichotomiques, chacune représentant une catégorie. Pour des raisons de colinéarité, une de ces catégories doit être omise. Or, le choix de cette catégorie de référence affecte les résultats de la décomposition. Pour contrecarrer ce problème, nous adoptons la solution implémentée par la procédure Stata de Jann (2008)¹⁰. L'idée est de restreindre les coefficients des variables dichotomiques pour qu'ils somment à zéro, ce qui revient à les

¹⁰ Il s'agit de la procédure `oaxaca` de Stata.

exprimer en termes de déviations par rapport à la moyenne de la catégorie. Ceci est implémenté en transformant de telle manière les coefficients puis en rajoutant la catégorie de base (Jann, 2008 ; Yun, 2005).

Avec la décomposition en (3), il est possible d'évaluer la contribution de chaque caractéristique dans le vecteur X à l'écart expliqué et à l'écart inexpliqué. Nous examinons non seulement les facteurs contribuant à expliquer l'écart, mais aussi l'écart inexpliqué afin d'identifier les caractéristiques qui ont un retour moindre (ou plus élevé) pour les femmes comparativement aux hommes. Les variables faisant partie de X sont les mêmes que celles utilisées dans les régressions du modèle (1), en ajoutant le type de diplôme (qui est exprimé par les dichotomiques D_{ji} dans (1)).

Quatrième étape : décompositions Oaxaca-Blinder aux 10^e, 50^e et 90^e centiles

Comme nous l'avons indiqué plus haut, la comparaison des moyennes ne donne qu'une image partielle de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Des études ont révélé des écarts importants entre les deux groupes au chapitre de la distribution des salaires. En fait, même si les moyennes sont égales, on ne peut pas présumer que la situation des deux groupes à l'étude est comparable. C'est pourquoi il est important d'examiner les écarts salariaux à différents niveaux de l'échelle salariale. Pour ce faire, nous utilisons une approche distributionnelle basée sur les régressions quantiles. Ceci permettra d'évaluer l'écart ajusté entre les hommes et femmes à différents points de la distribution des salaires, et du coup, d'apprécier la contribution des caractéristiques X à cet écart. Nous utilisons la méthode de régression quantile inconditionnelle (*the unconditional quantile regression method*) de Firpo, Fortin et Lemieux (2009) et Fortin, Lemieux et Firpo (2010) pour décomposer les écarts à des centiles en bas, au milieu et en haut de la distribution.

Supposons que l'on s'intéresse à l'écart entre hommes et femmes au $j^{\text{ième}}$ centile ($1 \leq j \leq 100$)¹¹ :

$$\Delta(j) = q_h(j) - q_f(j) \quad (4)$$

¹¹ Par exemple, la médiane correspond à $j = 50$ et le troisième quartile à $j = 75$.

Firpo, Fortin et Lemieux (2009) ont montré qu'il est possible de décomposer cet écart en calculant dans un premier temps ce que les auteurs appellent une « *recentered influence function* » définie comme suit :

$$RIF_{ji} = q(j) + [1(Y_i \geq q(j)) - (1 - j)] / f(q(j)), \quad (5)$$

où $q(j)$ est le $j^{\text{ème}}$ centile dans l'échantillon regroupant les hommes et les femmes, $1(.)$ est une variable binaire qui prend la valeur 1 si le log du salaire (Y) est supérieur ou égal à $q(j)$ pour l'individu i , 0 autrement, et $f(q(j))$ est la densité du salaire au $j^{\text{ème}}$ centile (qui peut être estimée à l'aide de la méthode *kernel* par exemple). Ensuite, il s'agit d'estimer par MCO des équations comme dans (2) en remplaçant la variable dépendante Y par RIF et de procéder à la décomposition Oaxaca-Blinder comme dans l'équation (3)¹². Empiriquement, et à l'instar de Boudarbat et Lemieux (2010), nous présentons les décompositions aux 10^e, 50^e (médiane) et 90^e centiles. En effet, la décomposition des écarts de salaire à des centiles bien choisis est suffisante pour avoir une idée sur les différences dans la distribution des salaires entre les groupes étudiés (Boudarbat et Lemieux, 2010).

Une question qu'il convient de se poser avant d'appliquer la méthode de régression quantile inconditionnelle concerne la comparabilité entre hommes et femmes aux centiles inférieurs et supérieurs de leur distribution salariale commune. En effet, si leurs distributions séparées n'avaient pas le même domaine d'existence (« *commun support* »)—par exemple s'il n'y a que très peu de femmes en haut de la distribution ou très peu d'hommes en bas de la distribution—alors l'interprétation de la décomposition à ces points en partie expliquée et inexpliquée en souffrirait. Nous montrerons que la question du domaine d'existence commun ne pose pas de problème dans notre cas, ce à quoi nous nous attendions étant donné le groupe relativement homogène étudié de diplômés postsecondaires d'une même cohorte. Nous présenterons pour ce faire la répartition des hommes et des femmes à divers points de la distribution commune du log du salaire.

¹² Pour plus de détails, voir la description de la procédure faite par Heywood et Parent (2009).

Finalement, il est à noter que pour toutes les analyses décrites ci-haut les poids échantillonnaires développés par Statistique Canada sont utilisés, ainsi que des écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité.

4. Données

Cette étude s'appuie sur les données les plus récentes de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) et de son enquête de suivi. L'END « vise à déterminer dans quelle mesure les personnes ayant obtenu leur diplôme d'études postsecondaires ont réussi à se trouver un emploi par la suite, le lien entre le programme d'études du diplômé et son emploi subséquent, la satisfaction des diplômés à l'égard de leur emploi et de leurs perspectives de carrière, les taux de sous-emploi et de chômage, le type d'emploi obtenu par rapport aux possibilités de carrière et aux qualifications exigées, et l'incidence des études postsecondaires sur la réussite professionnelle. » (Statistique Canada, 2008)

L'END est réalisée deux ans après l'obtention du diplôme et l'enquête de suivi trois ans après l'END. Les cohortes concernées par notre étude sont celles de 1995 (END et suivi), 2000 (END et suivi) et 2005 (END uniquement). Nous disposons donc de cinq échantillons : la promotion de 1995 enquêtée en 1997 et en 2000, la promotion de 2000 enquêtée en 2002 et 2005 et finalement la promotion de 2005 enquêtée en 2007¹³. À noter que les données de la cohorte de 1995 viennent en un seul fichier pour l'enquête initiale (END) et l'enquête de suivi, ce qui n'est pas le cas pour les cohortes de 2000 et 2005. Ainsi pour être dans l'échantillon de l'enquête initiale, un diplômé de 1995 doit avoir également fait partie de l'enquête de suivi. L'attrition naturelle entre les deux enquêtes pourrait éventuellement entraîner un biais dans nos résultats. Une solution pourrait être de restreindre l'échantillon des autres cohortes pour n'inclure que les diplômés ayant répondu aux deux enquêtes. Le problème avec une telle procédure est que nous n'avons pour l'instant accès qu'à la première enquête pour la promotion de 2005, et que donc en restreignant l'échantillon de 2000 pour le rendre plus comparable avec 1995, nous

¹³ Les données de l'enquête de suivi pour la cohorte de 2005 (colligées en 2010) n'étaient pas encore disponibles au moment de l'écriture de ce rapport.

risquons de le rendre moins comparable avec celui de 2005. Nous avons décidé de garder les échantillons tels quels, avec la mise en garde d'un biais potentiel pour les résultats de la promotion de 1995.

Pour les fins de l'étude, nous avons retenu uniquement les diplômés qui occupaient un emploi rémunéré durant la semaine de référence de chaque enquête, mettant ainsi de côté les personnes sans emploi et les travailleurs autonomes. De plus, seules les personnes résidant dans une des dix provinces canadiennes et ayant 50 ans ou moins au moment de l'obtention du diplôme sont considérées.

Comme nous l'avons indiqué, il est important de tenir compte du temps habituellement travaillé pour mesurer correctement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi nous avons privilégié le salaire horaire comme mesure de comparaison. Malheureusement, l'END et son enquête de suivi ne fournissent pas toujours d'information directe à ce sujet. Deux questions permettent de recueillir le montant de la rémunération à l'emploi et le mode de cette rémunération (horaire, toutes les deux semaines, mensuelle, annuelle, etc.). Près de 40 % des diplômés ont directement rapporté une rémunération horaire, ce qui nous permet d'avoir à leur égard une information exacte à ce sujet. Pour les autres diplômés, nous avons imputé le salaire horaire en considérant le mode de rémunération et le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine. Par exemple, pour les diplômés ayant rapporté un revenu aux deux semaines, le salaire horaire est estimé par : $\text{revenu rapporté} / (2 \times \text{heures travaillées par semaine})$.¹⁴

Une fois le salaire horaire estimé, nous avons jugé important de minimiser les distorsions que pourraient créer les salaires anormalement faibles ou élevés. À ce propos, nous avons écarté les diplômés ayant un salaire inférieur à 4/5/6 \$ de l'heure pour les promotions de 1995/2000/2005 ou supérieur à 150 \$ de l'heure pour les trois promotions, en dollars courants de l'année de l'enquête. Ces restrictions ne touchent, toutefois, que très peu d'observations.

¹⁴ Boulet et Boudarbat (2010) ont adopté la même approche dans leur étude sur les revenus des immigrants de la promotion 2000.

L'expérience de travail est calculée en combinant plusieurs indicateurs sur l'expérience avant l'obtention du diplôme et sur l'expérience subséquente, dans le but d'obtenir une mesure plus précise de l'expérience réelle que celle communément utilisée dans la littérature et qui consiste à soustraire de l'âge le nombre d'années de scolarité et les six premières années de la vie (i.e., l'expérience professionnelle potentielle). Par exemple, dans le cas de la première vague de l'enquête, l'expérience accumulée est calculée en additionnant l'expérience de travail à temps plein avant l'obtention du diplôme et la durée d'emploi depuis l'obtention du diplôme jusqu'au jour de l'entrevue. Notons que la deuxième composante tient aussi compte du travail à temps partiel, ce qui n'est pas le cas pour la première. Toutefois, ceci n'a que peu d'importance puisque la très grande majorité des diplômés occupe un emploi temps plein. Certes, notre mesure n'est pas parfaite, mais nous espérons qu'elle améliore un peu la précision des estimateurs. Ceci dit, nos résultats ne changent que très peu si l'âge est utilisé à la place. Ceci est en quelque sorte prévisible puisqu'il s'agit de travailleurs en début de leur carrière. En effet, plus de 70 % des répondants dans nos échantillons ont moins de 27 ans au moment de l'obtention du diplôme.

Nous avons pris en considération le fait de travailler à temps plein vs. à temps partiel. Un individu est considéré à temps plein s'il travaille au moins 30 heures par semaine. Au chapitre de la permanence de l'emploi, nous avons considéré les trois catégories qui apparaissent dans les bases de données, à savoir : permanent, temporaire et saisonnier. Enfin, nous avons tenu compte de la surqualification dans l'emploi comme déterminant du salaire. La variable *Surqualifié* provient directement d'une variable de l'END et représente l'évaluation que les diplômés font eux-mêmes de leurs qualifications par rapport à l'emploi qu'ils occupent. Il s'agit donc d'une évaluation subjective faite par le travailleur. L'approche objective reposerait sur la classification nationale des professions (CNP). Deux limites sont à signaler dans le cas de cette approche. D'une part, aucun niveau de compétences n'est associé aux professions dans les domaines de la gestion. Or, un diplômé sur cinq dans nos échantillons relève de ces domaines. D'autre part, dans le cas des professions exigeant une formation universitaire, il n'est pas indiqué s'il s'agit d'une formation de premier, de deuxième ou de troisième cycle. En utilisant cette approche

normative, le taux de surqualification sera fort probablement sous-estimé pour les diplômés des études supérieures¹⁵.

Comme nous l'avons précisé plus haut, les personnes ayant obtenu un diplôme d'une école de métiers n'ont pas été couverts par l'enquête de suivi des diplômés de la promotion 2000 (réalisée en 2005) alors qu'ils l'ont été en 2000 auprès de la promotion de 1995 (Statistique Canada, 2007). Pour homogénéiser les deux échantillons, nous avons exclu la catégorie de métiers de l'enquête de suivi de la promotion de 1995. Conséquemment, les résultats présentés pour les années des enquêtes de suivi se rapportent exclusivement aux travailleurs ayant obtenu au moins un diplôme ou certificat collégial.

Toujours en lien avec le niveau d'études complété, certains diplômés poursuivent de nouvelles études, ce qui leur permet d'obtenir de nouveaux diplômes. Par conséquent, il est normal de constater dans les bases de données que le niveau d'études rapporté par certains diplômés dans l'END ou dans l'enquête de suivi est plus élevé que celui rapporté initialement (en 2000 pour la promotion 2000 par exemple). Dans nos analyses, nous avons retenu le niveau d'études à jour, c'est-à-dire celui rapporté le jour de chaque enquête. À l'instar de Ferrer et Menendez (2009), nous incluons également dans les analyses multivariées une variable sur la présence de multiples diplômes postsecondaires. Cette dernière variable est construite en comparant le diplôme obtenu à l'année de référence de l'enquête (1995, 2000 ou 2005) avec celui détenu avant le début du programme d'études. Une personne est considérée comme ayant plus d'un diplôme si le nouveau diplôme est d'un niveau inférieur ou égal à celui du diplôme précédent.

À travers toutes les analyses, les poids d'échantillonnage élaborés par Statistique Canada sont utilisés afin de rendre les résultats représentatifs de la population des diplômés du Canada. Après les manipulations décrites ci-dessus, nous nous retrouvons avec des tailles d'échantillon variant entre 16 871 et 28 064 par enquête. Le tableau 1 donne les chiffres exacts, par enquête au total et puis par sexe. À noter que les femmes représentent

¹⁵ Hartog (2000) a analysé les avantages et les limites des différentes approches existantes pour mesurer la surqualification. Il suggère de considérer l'approche rendue possible par les données disponibles (voir aussi Chiswick et Miller, 2007).

entre 56 % et 61 % de l'échantillon retenu. Ces échantillons sont ceux utilisés pour toutes les analyses subséquentes ¹⁶.

5. Résultats

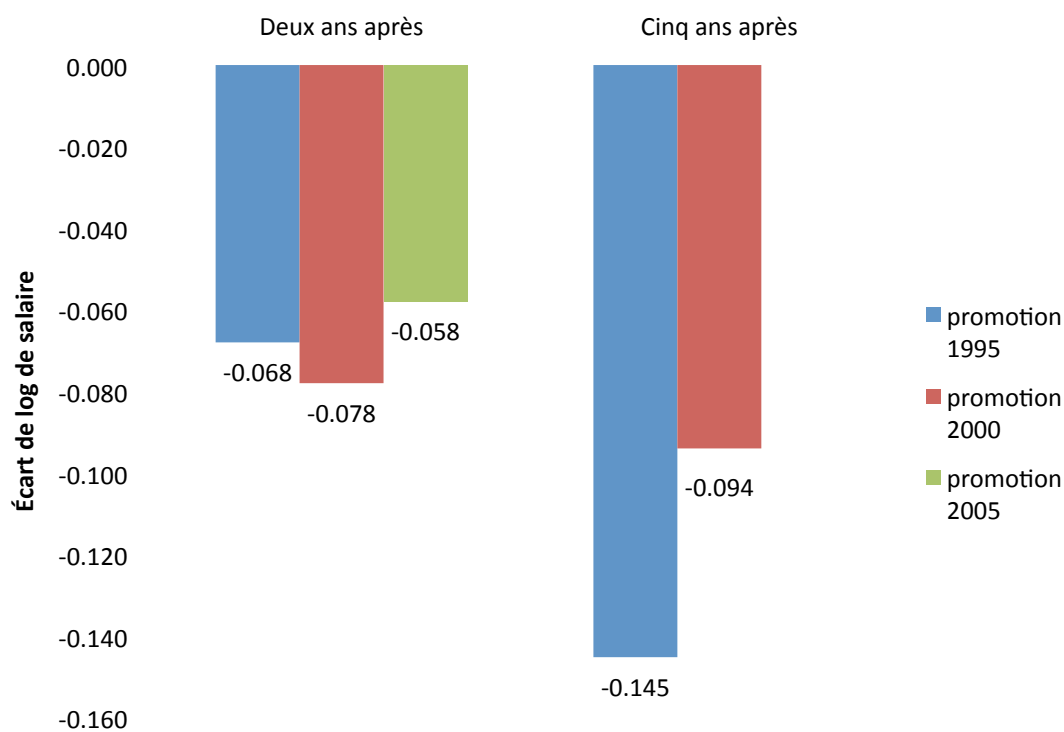
Les résultats sont ici présentés dans l'ordre de présentation des étapes de la méthodologie.

Description des écarts salariaux

Le tableau 2 présente les moyennes de log de salaire horaire par sexe, type de diplôme, promotion et enquête. L'information est synthétisée dans les graphiques 1 et 2, qui présentent respectivement les écarts de log-salaire par promotion et enquête tous diplômes confondus, puis par type de diplôme. Nous observons que l'écart salarial moyen deux ans après l'obtention du diplôme, tous diplômes confondus, est passé de -6,8 % pour la cohorte de 1995 à -7,8 % pour la cohorte de 2000 puis à -5,8 % pour celle de 2005. Cinq ans après l'obtention du diplôme, ces écarts se situent à -14,5 % et -9,4 % (pour les cohortes de 1995 et 2000, respectivement). Ces résultats permettent de faire deux constats. D'une part, l'écart observé à court terme (i.e., deux ans après l'obtention du diplôme) est globalement comparable entre les trois cohortes à l'étude ; il n'a baissé que d'un point de pourcentage entre la cohorte 1995 et la cohorte 2005. D'autre part, l'écart entre hommes et femmes d'une même cohorte se creuse avec le temps après l'obtention du diplôme : les écarts après cinq ans sont plus élevés que ceux après deux ans. Toutefois, la différence d'écart s'est atténuée entre les deux cohortes de 1995 et 2000. Pour la promotion de 1995, l'écart salarial a presque doublé entre les deux enquêtes (i.e., en l'espace de trois ans seulement), alors que pour la promotion de 2000 l'écart n'a augmenté (en valeur absolue) que de 1,6 point de pourcentage. Il n'est malheureusement pas possible de voir si cette diminution de la croissance de l'écart s'est poursuivie chez les diplômés de la cohorte de 2005 étant donné que les données de leur enquête de suivi ne sont pas encore disponibles.

¹⁶ Notons que lors des analyses multivariées, il est possible que la taille de l'échantillon soit réduite par les observations manquantes de certaines variables.

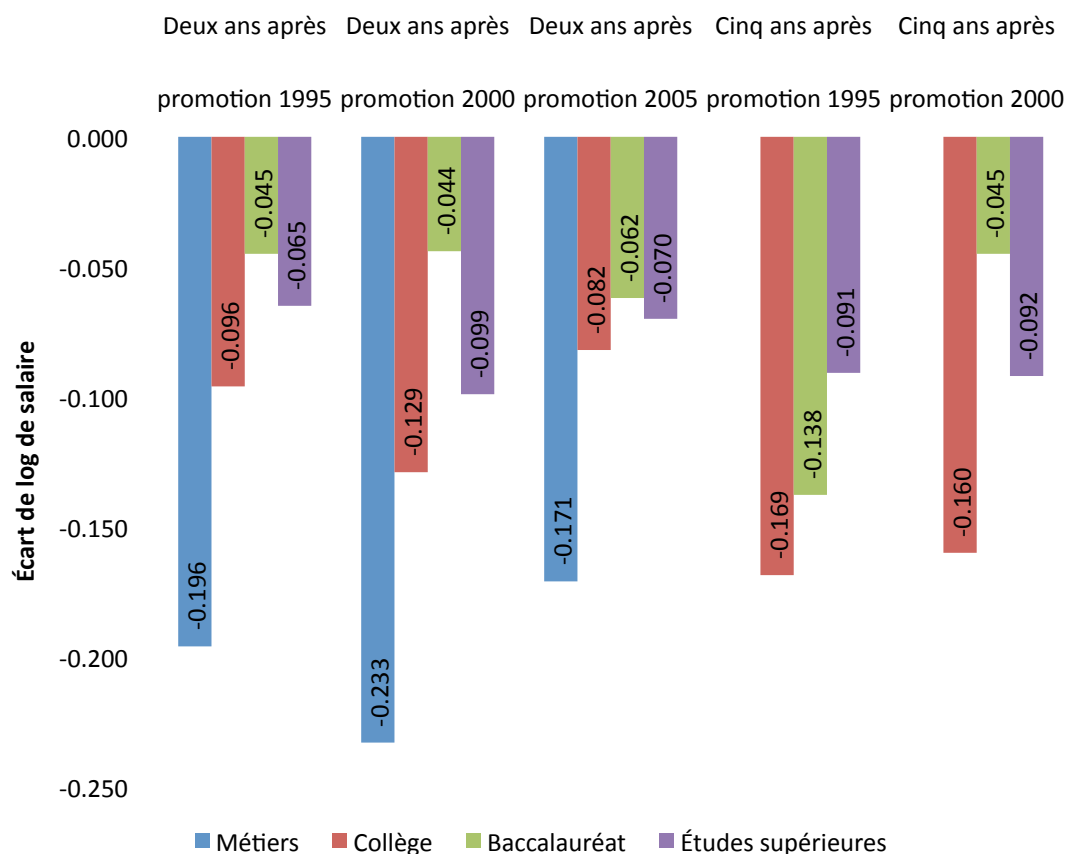
Graphique 1 – Écart de log de salaire horaire moyen entre femmes et hommes, par cohorte, 2 et 5 ans après promotion, tous diplômes



Les chiffres du graphique 1 masquent des différences importantes au niveau des types de diplômes. Un premier constat est qu'à court terme, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus grand chez les diplômés des écoles de métiers (écarts entre 17 et 23 %), suivis des diplômés du collégial (écarts entre 8 et 13 %), puis de ceux des études supérieures (écarts entre 7 et 10 %) et enfin des diplômés du premier cycle universitaire (écarts entre 4,5 et 6 %). C'est donc chez les diplômés universitaires que l'écart salarial entre les sexes est le moins élevé deux ans après le diplôme. Un second constat est que, comme pour l'ensemble des diplômés, la croissance de l'écart de deux à cinq ans après l'obtention du diplôme s'est nettement atténuée entre la cohorte de 1995 et celle de 2000. En fait, les écarts se sont nettement creusés chez les diplômés de 1995 et ce, pour les trois niveaux d'études considérés. C'est le cas particulièrement des diplômés du premier cycle chez qui l'écart salarial hommes-femmes a triplé en passant de 4,5 % en 1997 à 13,8 % en 2000. Ceci résulte du fait que les hommes détenteurs d'un baccalauréat de 1995 aient connu une plus forte croissance de salaires entre 1997 et 2000 que les femmes

(presque 17 % comparé à 14 %). Mis à part ce niveau d'études, l'écart observé chez les diplômés des études collégiales et ceux des études supérieures en 2000 (promotion 1995) est comparable à celui de 2005 (promotion 2000). Ainsi, il est permis de conclure que la contraction de l'écart salarial entre 2000 et 2005 est due à l'amélioration relative de la situation des femmes détentrices d'un baccalauréat. Pour la promotion de 2000, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes n'ont presque pas bougé entre 2002 et 2005 pour les diplômés universitaires (premier cycle et études supérieures). À l'opposé, l'écart chez les détenteurs d'un diplôme collégial s'est creusé de 3,1 points durant la même période.

Graphique 2 – Écart de log de salaire horaire moyen entre femmes et hommes, par cohorte, 2 et 5 ans après promotion, par diplôme



Rendements salarial de l'éducation des hommes et des femmes

Le tableau 3 présente les résultats de l'estimation de l'équation (1) par MCO, en omettant le terme $X_i' \beta$ pour la section I et en l'incluant pour la section II. Au niveau des rendements non-ajustés (section I), nous observons sans surprise que les rendements d'un diplôme d'une école de métiers sont inférieurs à ceux d'un diplôme collégial, tandis que ceux des diplômes universitaires sont plus élevés. Ceci est vrai pour toutes les promotions et enquêtes. Ce qui est intéressant est de s'attarder aux différences hommes-femmes, donc aux coefficients λ_j (coefficient de la variable croisée des dichotomiques pour le sexe féminin et le diplôme j), tel qu'expliqué dans la section sur la méthodologie. Comme on pouvait s'y attendre, les femmes bénéficient de rendements plus élevés que les hommes. En effet, les femmes obtiennent un rendement de 9 à 10 % supérieur (comparé aux hommes) sur un diplôme d'études collégiales par rapport à un diplôme d'une école de métiers¹⁷. Les femmes obtiennent également des rendements salariaux supérieurs à ceux des hommes sur les diplômes universitaires par rapport à un diplôme d'études collégiales et ce, tant au premier cycle (2 à 12 % de plus) qu'aux études supérieures (1 à 8 % de plus). Ces différences hommes-femmes entre le collégial et l'universitaire ne sont toutefois pas toujours statistiquement significatives. Par rapport au court terme, le différentiel de rendement a augmenté à moyen terme en faveur des femmes qui détiennent un diplôme des études supérieures et ce, dans le cas des deux promotions. Par exemple, ce différentiel est passé de 2,9 % en 2002 à 6,9 % en 2005 pour les diplômés de la promotion 2000. Pour ce qui est du diplôme de premier cycle, ce sont les femmes de la promotion de 2000 qui en tirent le plus grand rendement, et la différence à ce chapitre par rapport aux hommes est passée de 8,4 % en 2002 à 11,6 % en 2005.

Les résultats sont renforcés lorsque l'on contrôle pour les autres variables explicatives. Nous voyons dans la section II du tableau 3 que les mêmes conclusions précédentes tiennent, mais que maintenant la plupart des différentiels hommes-femmes

¹⁷ Les coefficients *negatifs* sur les variables d'interaction *Femme* $\times$ *Métiers* se rapportent à des rendements plus élevés pour les femmes (comparativement aux hommes) lorsque l'on compare le rendement d'un diplôme d'études collégiales (le groupe de référence et le diplôme de rang supérieur) par rapport à un diplôme d'une école de métiers (de rang inférieur).

sont significatifs (exceptions faites des différentiels sur les rendements de diplôme de métiers pour la promotion 2000 et de diplôme d'études supérieures pour les promotions de 2000 et 2005, deux ans après l'obtention du diplôme). Les différences sont aussi encore plus marquées pour les diplômés universitaires : les différences hommes-femmes de rendements au premier cycle se situent entre 4 à 11 % et aux études supérieures entre 4 à 8 %. À noter également que l'avantage des femmes par rapport aux hommes dans les rendements d'études semble s'estomper quelque peu avec le temps. Le rendement additionnel d'un baccalauréat pour les femmes n'est que de 3,6 % pour la promotion de 2005 en 2007, comparativement à 6,1 % pour la promotion de 2000 en 2002, et 10,8 % chez la promotion de 1995 en 1997. Ceci pourrait être lié à la présence de plus en plus grande des femmes dans les milieux universitaires.

Domaine d'études

Les différences entre les sexes en ce qui concerne le choix du domaine d'études sont évidentes à partir des données de l'END. Le tableau 4 présente la répartition des diplômés selon le domaine d'études, séparément pour les hommes et les femmes, et pour chaque cohorte. Malheureusement, il est difficile de comparer directement la promotion de 1995 avec celles de 2000 et 2005 car la catégorisation des domaines d'études est quelque peu différente¹⁸. Les femmes sont de deux à trois fois plus présentes dans les domaines de l'éducation et de la santé que les hommes, alors que ces derniers sont de deux à huit fois plus nombreux à s'orienter vers des domaines comme les mathématiques, les sciences, l'architecture et l'ingénierie, toutes promotions confondues.

Les données du tableau 5 permettent d'apprécier les écarts de médiane du logarithme du salaire horaire entre les hommes et les femmes au sein de chaque domaine d'études. Pour la promotion de 1995, la plus grande différence entre hommes et femmes se trouve chez les diplômés de commerce, gestion et administration des affaires, chez qui les hommes touchent un salaire d'approximativement 20 à 23 % plus élevé que les femmes, alors que

¹⁸ Par exemple, en 1995 on retrouve les catégories « Mathématiques et sciences physiques » et « Sciences et techniques agricoles et biologiques », alors que pour les autres années les domaines sont catégorisés en « Mathématiques, informatique et sciences de l'information » et « Sciences physiques et de la vie, et technologies ». Il n'est pas évident de voir comment ses catégories pourraient être harmonisées.

plus de femmes choisissaient ce domaine. Un différentiel en faveur des femmes est observé pour les domaines de professions, sciences et techniques de la santé, où les femmes touchaient 10 % de plus que les hommes (à la médiane) en 1997 et 4 % plus en 2000, même si elles sont également nettement plus nombreuses à choisir ces domaines. Les constats pour les promotions de 2000 et 2005 sont relativement semblables, mais maintenant le domaine affichant le plus grand différentiel est celui de services personnels, de protection et de transport (catégorie non-existante en 1995), pour qui le salaire médian des hommes est d'approximativement 25 à 29 % plus élevé. Au vu de ces différences salariales par domaine d'études, il apparaît important donc d'inclure cette variable dans les décompositions de l'écart salarial à la moyenne des sous-sections suivantes afin de déterminer la contribution du domaine à l'écart salarial observé entre les deux sexes.

Décomposition de l'écart salarial entre les hommes et les femmes à la moyenne

Le tableau 6 présente les résultats de la décomposition Oaxaca-Blinder des écarts de la moyenne du salaire horaire, par cohorte et enquête. Les écarts salariaux se trouvent dans la ligne *Différence* et passent de -6,9 % pour la promotion de 1995 en 1997 à -5,7 % pour la promotion de 2005 en 2007¹⁹, mais ces chiffres ne font pas état des différences élevées pour certaines années intermédiaires. En effet, les écarts cinq ans après l'obtention du diplôme sont plus élevés tel que soulevé dans la sous-section sur la description des écarts salariaux ci-dessus. Les chiffres sur la ligne *Expliquée* nous donnent la part de l'écart qui est attribuée aux différences dans les valeurs des variables explicatives entre hommes et femmes, tandis que les chiffres sur la ligne *Inexpliquée* nous donnent la part due aux différences dans les coefficients estimés (les rendements). Nous constatons que deux ans après l'obtention du diplôme, les femmes de la cohorte 2005 ont des caractéristiques qui leur procurent un avantage salarial par rapport aux hommes de l'ordre de 0,3 %²⁰. En d'autres termes, si les hommes et les femmes avaient les mêmes caractéristiques observables retenues, l'écart salarial entre les deux sexes serait de 0,8 point moins grand

¹⁹ Les écarts indiqués dans la ligne « Différence » du tableau 6 peuvent différer un peu de ceux rapportés dans le tableau 2 à cause du fait que la décomposition exclue les individus qui présentent au moins une valeur manquante pour les variables explicatives incluses dans l'analyse.

²⁰ Ce pourcentage (pour la cohorte 2005 en 2007) n'est toutefois pas significativement différent de zéro.

(en valeur absolue). Ceci n'est pas le cas pour les autres cohortes, chez qui les caractéristiques *X* expliquent 7 % de l'écart salarial observé en 1997 (-0,5 % sur -6,9 %) et 39 % de l'écart salarial observé en 2002 (-3 % sur -7,8 %). Cinq ans après avoir obtenu leur diplôme, les facteurs explicatifs utilisés dans la décomposition expliquent 32,7 % (-4,8 % sur -14,6 %) et 53,2 % (-5 % sur -9,4 %) de l'écart salarial entre hommes et femmes pour les cohortes de 1995 et 2000, respectivement. Ces pourcentages sont non seulement plus grands que ceux trouvés après deux ans, mais impliquent aussi que la part des écarts pouvant être expliquée a augmenté de presque 2/3 entre les deux cohortes. Toutefois, en termes absolus, l'écart salarial expliqué après cinq ans est passé de -4,8 % à -5,0 %, ce qui indique que l'apport des caractéristiques des femmes de la cohorte de 2000 s'est maintenu par rapport à la cohorte précédente, même si l'écart total s'est rétréci (en valeur absolue) pour passer de -14,6 % à -9,4 %.

Les différences de traitement sur le marché du travail (part dite inexpliquée de l'écart) jouent toutes en défaveur des femmes et ce de manière statistiquement significative. La différence la plus marquée en termes de grandeur absolue se retrouve chez les diplômés de la cohorte de 1995 en 2000, où l'écart inexpliqué est de -9,8 %. En termes relatifs, ceci correspond à 67,3 % de l'écart total pour cette année-là. Pour notre échantillon de 2007, ce pourcentage est au-dessus de 100 %. L'année où la part inexpliquée est la plus faible est en 2005 pour la cohorte de 2000, où elle tombe à 46,8 %, ce qui implique qu'il reste tout de même environ la moitié de l'écart salarial qui n'est pas explicable par les variables utilisées. En somme, une portion importante de l'écart salarial entre les hommes et les femmes ne tient pas aux caractéristiques observables des femmes et de leurs emplois.

Passons maintenant au rôle de divers facteurs explicatifs. Pour répondre à la question soulevée précédemment sur les domaines d'études, nous observons qu'ils expliquent entre -1,1 et -2,2 points de pourcentage d'écart (effets hautement significatifs sur le plan statistique). Dans le cas particulier de la promotion de 2000, les choix faits par les femmes au chapitre du domaine d'études se traduisent par un désavantage salarial de l'ordre de 1,8 % en 2002 et 2,2 % en 2005. Ceci confirme que les femmes se dirigent vers des domaines qui sont moins bien rémunérés que les hommes. La situation est renversée

lorsque l'on considère le niveau d'études : les femmes retirent un avantage salarial d'au moins 1,5 % deux ans après l'octroi du diplôme. Ceci découle de la scolarité croissante des femmes : tel que mentionné en introduction, en 2006 70,7 % des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées postsecondaires, contre 62,3 % des hommes. L'effet du niveau de diplôme s'estompe cinq ans après l'obtention de celui-ci par contre : pour les deux enquêtes de suivi, le niveau d'études n'explique qu'une part insignifiante de l'écart salarial.

Les deux autres variables qui ressortent du lot pour expliquer l'écart salarial sont la profession et l'industrie. En 1997, l'effet de l'industrie sur l'écart salarial n'est pas significatif, mais en 2000, 2002, 2005 et 2007 nous observons que cette variable explique respectivement 2, 1,8, 1,5 et 1,1 points de pourcentage de l'écart salarial. La profession occupée explique de manière significative entre 2,3 et 1,4 points de pourcentage de l'écart entre les années 1997 et 2005, mais en 2007 l'effet serait positif (si les femmes avaient les professions des hommes, l'écart entre hommes et femmes serait plus grand) mais il n'est pas statistiquement différent de zéro. Un constat très important se dégage du tableau 6. En effet, la contribution de la profession aux écarts de salaire entre les hommes et les femmes a beaucoup baissé dans le temps en passant de 2,3 points en 1997 (résultat significatif à 1 %) à 1,1 point en 2002 (résultat significatif à 5 %) puis à 0,5 point en 2007 (résultat non significatif). Ceci pourrait s'expliquer par une convergence des répartitions des deux sexes par profession, ou par un redressement des salaires des femmes dans les professions où elles sont habituellement défavorisées par rapport aux hommes. Une étude future pourrait élucider cette situation. À elles seules, les trois variables domaine d'études, profession et industrie expliquent pour les enquêtes respectivement utilisées 61 %, 42 %, 60 %, 56 % et 30 % de l'écart salarial. Il est donc clair que les choix des femmes les amènent vers des postes qui sont en moyenne moins bien rémunérés que ceux des hommes. Notons toutefois que pour la période deux ans après l'obtention du diplôme, cet effet a diminué de moitié entre les deux premières cohortes étudiées et celle de 2005.

Parmi les autres facteurs explicatifs, notons que l'expérience professionnelle accumulée n'intervient que marginalement dans les écarts entre les deux sexes (écart expliqué entre -0,6 % et +0,5 %), ce qui est normal puisqu'il s'agit de jeunes travailleurs qui

sont entrés sur le marché du travail en même temps. De son côté, la présence d'un handicap n'a aucun effet significatif sur l'explication de l'écart. C'est le cas également des autres variables démographiques (présence d'enfants, âge du plus jeune, état matrimonial, statut d'immigrant), qui ont un effet de moins de 0,5 % et plus souvent qu'autrement non significatif statistiquement. La province de résidence n'a d'effet significatif (à un seuil de 5 %) que deux ans après l'obtention du diplôme, mais l'amplitude de cet effet est négligeable. Les caractéristiques des emplois occupés ont pour la plupart une contribution statistiquement significative, mais faible (expliquant moins de 1 % ou jouant légèrement en faveur des femmes), à part pour l'industrie tel que mentionné plus haut.

Du côté de la part inexpliquée de l'écart salarial, soit celle due aux différences de rendements des divers facteurs entre hommes et femmes, nous observons peu de coefficients qui sont significativement différents de zéro, même si au total la part inexpliquée de l'écart est statistiquement significative à 1 %. Notons toutefois les deux types de rendements les plus importants, soit les rendements de l'éducation (niveau d'études) et du travail à temps plein. Dans le cas des niveaux d'études, les rendements des femmes sont généralement plus favorables que ceux des hommes (exception faite de la cohorte de 1995 cinq ans après l'obtention du diplôme). En 2005, la différence de rendement n'est pas significative, mais pour les autres années elle se situe entre 0,7 % et 1,4 % en faveur des femmes. Ceci est cohérent avec les résultats de la sous-section précédente à l'effet que les rendements de l'éducation étaient plus élevés pour les femmes comparativement aux hommes. Pour ce qui est du travail à temps plein, ses contributions aux écarts inexpliqués ne sont statistiquement significatives que pour la période cinq ans après l'obtention du diplôme, mais elles sont positives, ce qui indique que les femmes travaillant à temps plein obtiennent un meilleur rendement que les hommes, de l'ordre de 9,4 à 10,4 points de pourcentage. Il est difficile de tirer des conclusions quant aux autres variables, qui soit n'ont pas un effet significativement différent de zéro, soit ont des effets faibles ou qui ne sont pas stables d'année en année.

Distribution et décomposition de l'écart salarial aux 10^e, 50^e et 90^e centiles

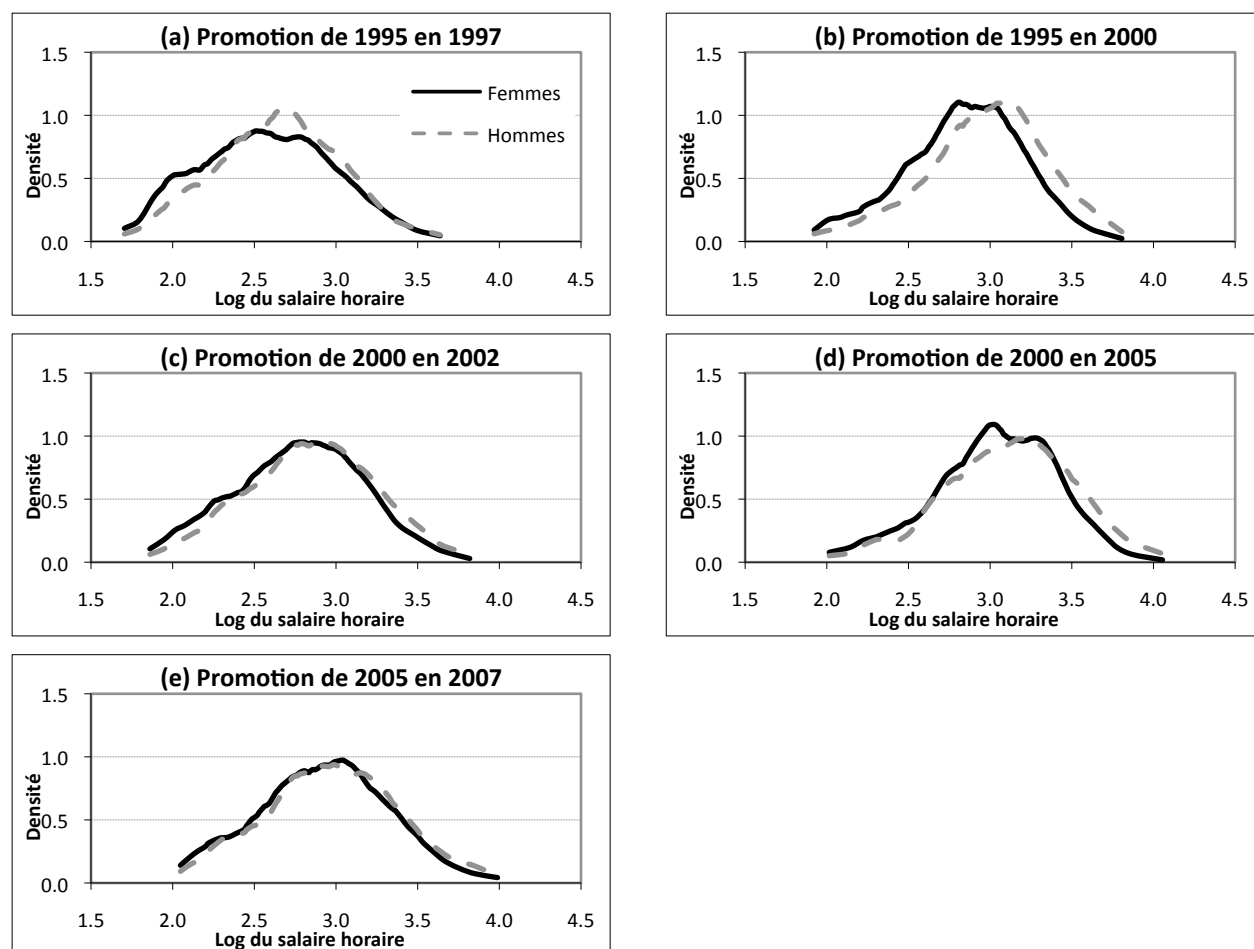
L'écart salarial à la moyenne pourrait cacher d'importantes variations à travers l'ensemble de la distribution des salaires horaires. Il est donc important de comparer les distributions des salaires horaires des hommes et des femmes. Une façon simple pour le faire consiste à calculer les différences de salaires entre les deux groupes à chaque centile des salaires. Dans cette sous-section, nous décrivons les résultats de ce calcul et présentons une décomposition des écarts aux 10^e, 50^e (médiane) et 90^e centiles, c'est-à-dire en bas, au milieu et en haut de la distribution, mais tout d'abord, nous investiguons la question de domaine d'existence commun.

Quel est le niveau de ségrégation occupationnelle et salariale chez les diplômés récents entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire existe-t-il assez de femmes en haut de la distribution et assez d'hommes en bas de la distribution pour que nos décompositions puissent être interprétées adéquatement ? Dans le tableau 7 nous présentons la répartition des diplômés par centile du log salaire horaire. Si la répartition hommes/femmes était balancée, nous nous attendrions à voir un total de 10 % d'hommes ou de femmes faisant partie des centiles inférieurs à 10 (la somme des deux premières rangées). Le pourcentage de femmes en-dessous du 10^e centile oscille entre 12,21 % pour la cohorte de 1995 en 1997 et 10,86 % pour la cohorte de 2005 en 2007, alors que celui des hommes varie entre 7,34 % et 8,82 % pour les mêmes cohortes. Faisant le même exercice pour le 90^e centile, i.e. en calculant la proportion d'hommes et de femmes dont le log du salaire horaire est au-dessus du 90^e centile, nous obtenons un pourcentage de femmes s'échelonnant entre 6,7 % (promotion de 1995 en 2000) et 9,67 % (promotion de 1995 en 2000). Celui des hommes varie entre 10,41 % et 14,78 %. De manière générale, les femmes sont surreprésentées dans la moitié inférieure de la distribution et sous-représentées dans la moitié supérieure. Néanmoins, nous avons un domaine d'existence suffisamment commun pour procéder à des décompositions.

Une autre façon de vérifier la présence d'un domaine d'existence commun pour les distributions salariales des hommes et des femmes est de tracer leurs densités univariées. Le graphique 3 présente les densités évaluées par *kernel densities* pour chaque cohorte et

enquête, séparément pour les hommes et les femmes. Une inspection des densités révèle que les domaines des distributions semblent se chevaucher presque parfaitement.

Graphique 3 – Densités du logarithme du salaire horaire pour hommes et femmes séparément, par cohorte (« kernel densities »)

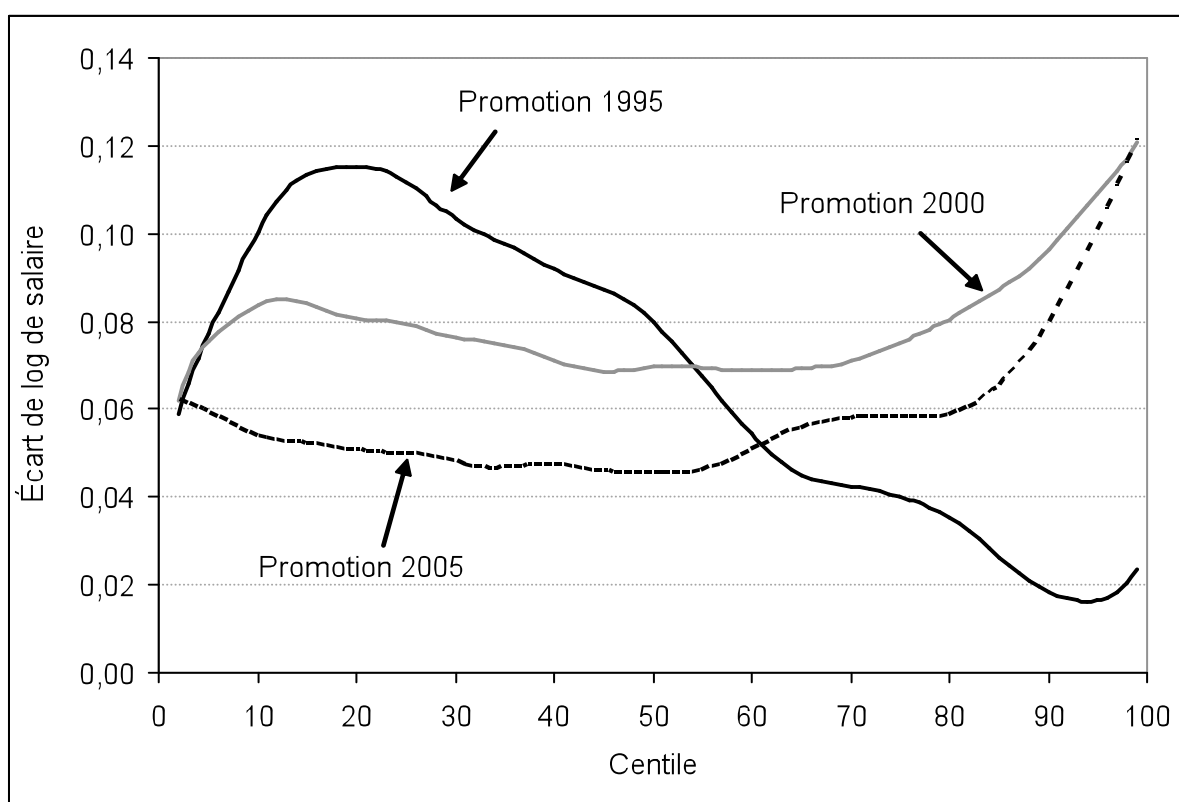


Le graphique 4 nous montre l'écart salarial non ajusté à travers la distribution pour nos trois cohortes, deux ans après l'obtention du diplôme et le graphique 5 nous présente la même chose pour les cohortes de 1995 et 2000, cinq ans post-diplôme²¹. Mis à part la cohorte de 1995 en 1997, tous les échantillons utilisés détiennent les mêmes attributs généraux : nous observons des écarts relativement constants (avec de légères variations) pour les centiles inférieurs, jumelés avec une hausse marquée passé le 80^e centile. Cette

²¹ À noter que les écarts présentés dans les graphiques 3 à 9 sont calculés comme le log du salaire des hommes moins celui des femmes, contrairement à ce qui est présenté dans le reste du texte. L'un est simplement le négatif de l'autre.

hausse est compatible avec (mais en aucun cas n'implique-t-elle) le phénomène de « plafond de verre » selon lequel les femmes n'auraient pas accès aux mêmes opportunités en termes de postes de direction et de hauts salaires. Il serait toutefois surprenant de déceler la présence de ce « plafond » chez des diplômés qui sont encore en début de carrière, ce qui va sans doute affecter la rémunération des femmes à long terme. D'autres facteurs inexplorés pourraient entrer en ligne de compte.

Graphique 4 – Écart de log de salaire non-ajusté entre hommes et femmes par centile, 2 ans après l'obtention du diplôme

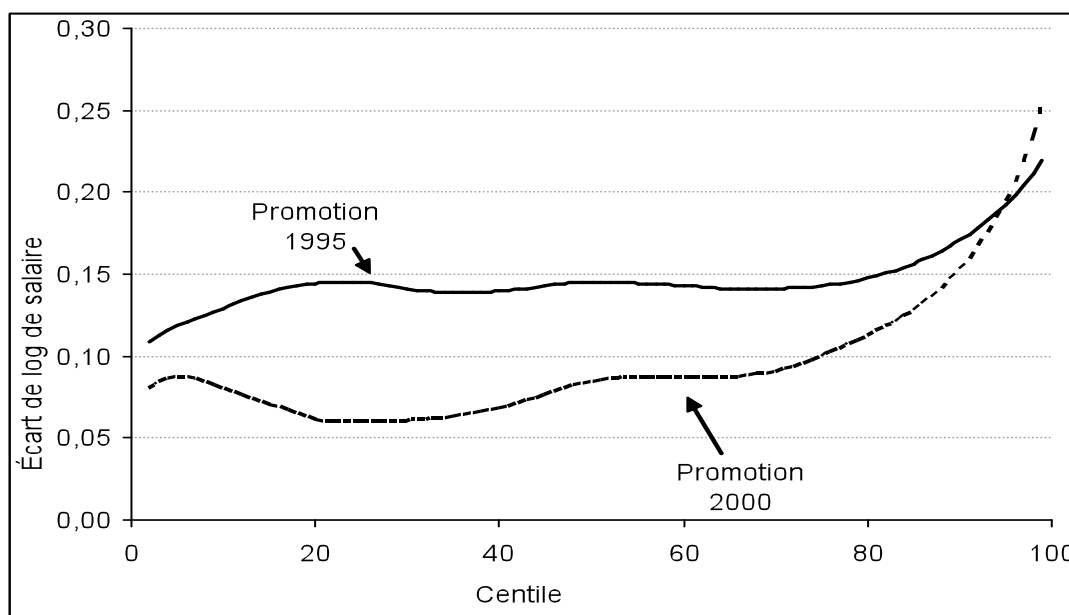


La cohorte de 1995 en 1997 présente une situation totalement différente par rapport aux autres : en se déplaçant du bas vers le haut de la distribution, l'écart salarial entre les hommes et les femmes commence autour de 6 % pour grimper jusqu'à près de 12 % autour du 20^e centile, puis alors diminue graduellement pour atteindre 0,5 % au 95^e centile et enfin remonter légèrement à 2,6 % au 98^e centile.

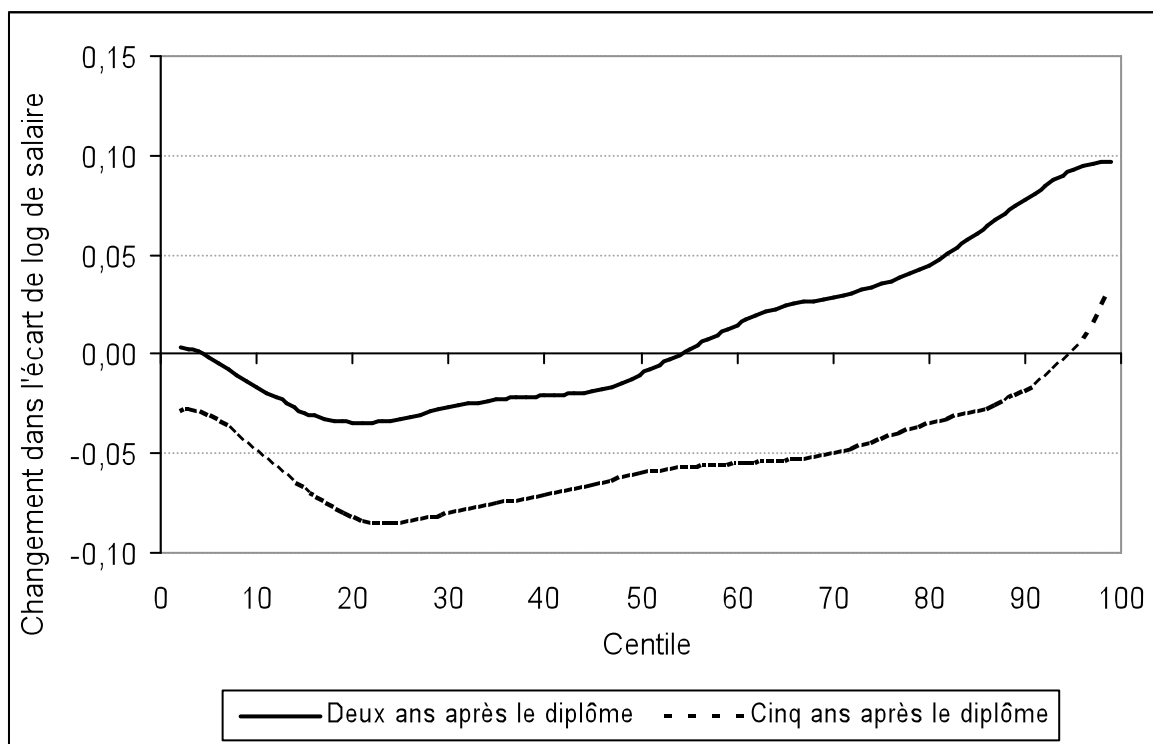
Deux autres faits importants sont mis en évidence par le graphique 4. Premièrement, pour les trois promotions à l'étude, les hommes ont toujours un salaire plus élevé que les femmes peu importe le centile. Deuxièmement, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ont baissé de manière significative dans la moitié inférieure de la distribution. Par exemple, l'écart de salaire au 20^e centile est passé de 11,5 points en 1997 à 8,1 en 2002 et à 5,1 en 2007. Dans la moitié supérieure, les écarts ont augmenté entre 1997 et 2002, mais ils ont baissé en 2007 comparativement à 2002. Au total, les femmes de la promotion de 2005 présentent un meilleur bilan que leurs homologues de la promotion de 2000 et ceux à tous les centiles.

De son côté, le graphique 5 vient confirmer l'amélioration relative des femmes entre 2000 (promotion 1995) et 2005 (promotion 2000). En effet, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ont beaucoup baissé à presque tous les centiles excepté ceux au sommet de la distribution. Les progrès les plus significatifs ont été réalisés entre le 20^e et le 40^e centile. Toutefois, la promotion 2000 a la particularité que les écarts de salaire entre les hommes et les femmes augmentent de façon presque continue à partir du 20^e centile (voir le graphique 5).

Graphique 5 – Écart de log de salaire non-ajusté entre hommes et femmes par centile, 5 ans après l'obtention du diplôme



Graphique 6 – Changement de l'écart de log de salaire non-ajusté hommes-femmes entre la promotion 1995 et la promotion 2000

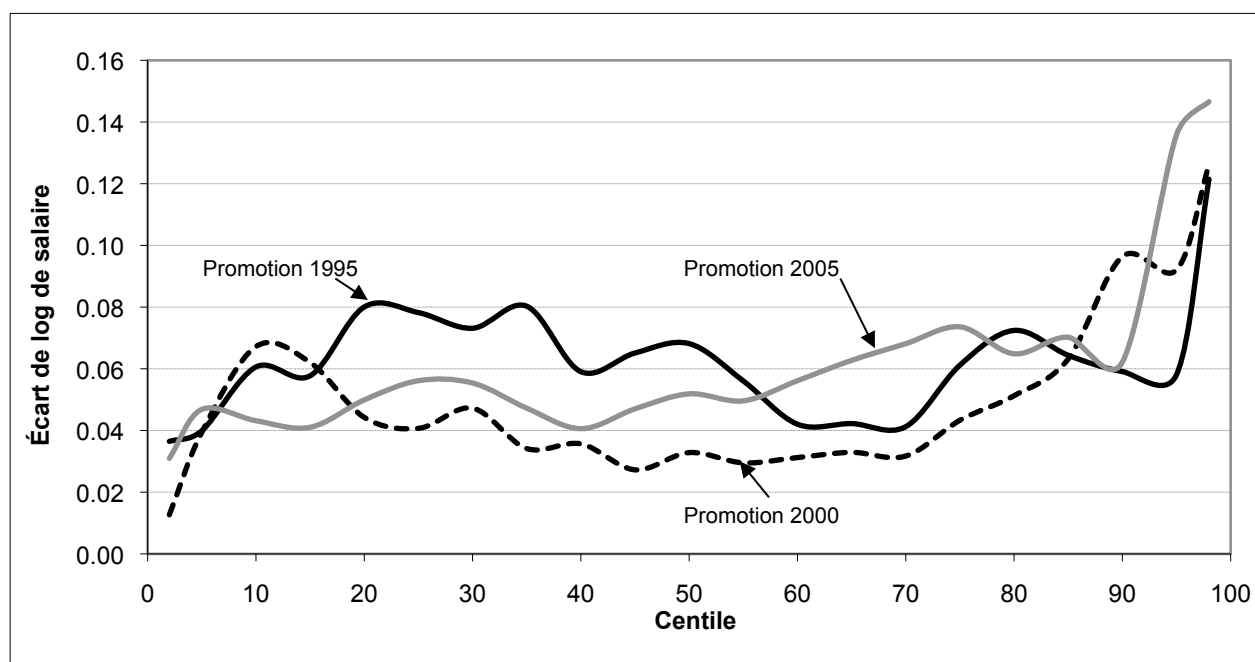


Il nous est également possible de comparer l'évolution de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes entre la cohorte de 1995 et celle de 2000 à court et à moyen termes (deux ans après le diplôme et puis cinq ans après) afin de voir si la situation des femmes par rapport aux hommes s'est améliorée ou détériorée entre les deux cohortes. Le graphique 6 illustre les changements dans l'écart salarial hommes-femmes entre les deux promotions deux et cinq ans après l'obtention du diplôme. Un changement d'écart dans le négatif veut dire que la position des femmes par rapport aux hommes s'est améliorée entre les deux cohortes, et vice-versa. Nous voyons donc que pour ce qui est du court terme, il y a eu une amélioration entre les cohortes en dessous du 55^e centile, mais une détérioration passé le 55^e centile. Par contre, le graphique utilise les chiffres non-ajustés (les ajustements sont décrits au paragraphe suivant), et cette détérioration s'amenuise lorsque les écarts sont ajustés pour une série de variables explicatives. On note aussi une amélioration presque tout au long de la distribution pour ce qui est des écarts cinq ans après l'obtention du diplôme. On observe cependant une détérioration au-dessus du 95^e centile, ce qui nous

indique que malgré une amélioration sur la presque totalité de la distribution, le problème de « plafond de verre » s'est aggravé entre 2000 et 2005.

Dans une deuxième étape, nous avons effectué une régression quantile inconditionnelle à chaque quantile du 2^e au 98^e (2, 5, 10, 15, 20, ..., 95, 98), puis nous avons représenté les écarts salariaux entre les hommes et les femmes à chaque quantile dans les graphiques 7 et 8. Dans le graphique 7, nous n'avons pas rapporté les écarts non ajustés observés deux ans après l'obtention du diplôme puisqu'ils sont très similaires à ceux représentés dans les graphique 4. De plus, ceci nous évite d'encombrer le graphique inutilement.

Graphique 7 – Écart de log de salaire ajusté entre les hommes et les femmes par centile ; deux ans après l'obtention du diplôme



Une fois ajustés, les écarts salariaux pour la promotion de 1995 en 1997 ressemblent maintenant à ceux des autres promotions (voir le graphique 7). Il semblerait donc que les caractéristiques des femmes expliquaient une partie importante des écarts salariaux en haut de la distribution pour cette cohorte, phénomène qui s'est estompé avec les autres cohortes. Ceci est probablement dû à des changements importants dans les caractéristiques des femmes diplômées après 1995. Rappelons également la sélection des échantillons

mentionnée dans la section 4 sur les données, selon laquelle les données de la promotion 1995 ne sont disponibles que si le diplômé a répondu aux deux enquêtes. Par conséquent, l'attrition naturelle entre les deux enquêtes pourrait éventuellement avoir entraîné un biais amenant de tels résultats.

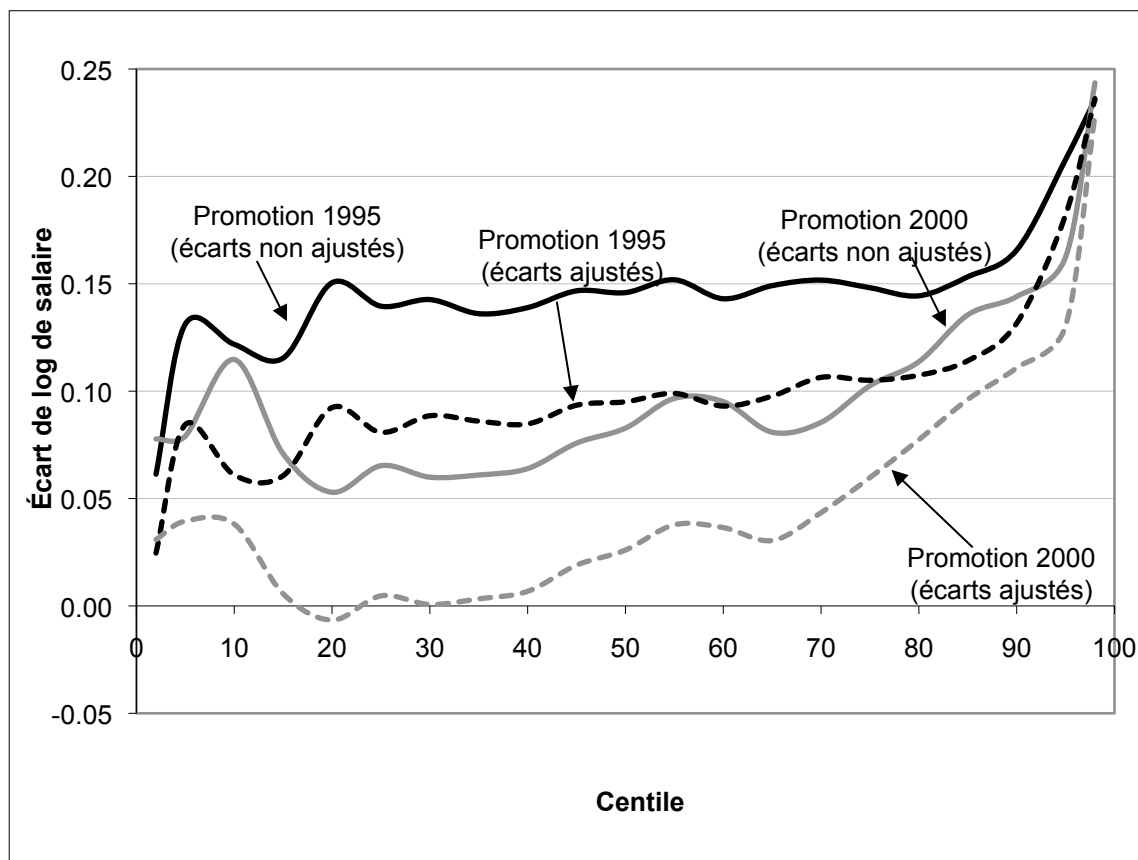
Le graphique 7 montre aussi que les écarts ajustés sont très comparables et présentent les mêmes tendances pour les deux promotions de 2000 et 2005. Or, le graphique 4 basé sur les écarts non ajustés indique que la situation relative des femmes de la promotion de 2005 s'est plutôt améliorée par rapport à celle de la promotion de 2000. Il semblerait donc que cette évolution provient d'une amélioration des caractéristiques des femmes ou de leurs emplois et non pas d'un changement dans leur traitement dans le marché du travail.

Notons aussi, que même après ajustement (i.e., contrôle des différences dans les caractéristiques observables), les écarts demeurent plus élevés en haut qu'en bas de la distribution. Par exemple, pour la promotion de 2005, l'écart salarial ajusté entre les hommes et les femmes deux ans après l'obtention du diplôme est estimé à 4,3 % au 10^e centile contre 5,2 % au 50^e (médiane) et 6,2 % au 90^e (13,6 % au 95^e).

De son côté, le graphique 8 vient nous apprendre que l'écart salarial ajusté entre les hommes et les femmes cinq ans après l'obtention du diplôme a baissé à tous les centiles pour la promotion de 2000 comparativement à la promotion de 1995. On constate toutefois que cette baisse, qui est très significative en bas de la distribution, devient de moins en moins importante au fur et à mesure que l'on se déplace vers les centiles les plus élevés, de sorte que des écarts ajustés élevés persistent encore dans la partie supérieure de la distribution au désavantage des femmes. Un autre résultat tient au fait que pour la promotion de 2000, les écarts salariaux sont devenus très faibles en bas de la distribution, mais ils augmentent très rapidement en se déplaçant vers le haut de la distribution. Par exemple, le rapport entre l'écart salarial au 90^e centile et l'écart salarial au 10^e centile est passé de 1,3 pour la promotion de 1995 à 2,9 pour la promotion de 2000. Bref, il demeure un écart important entre les salaires des femmes et celui des hommes, même lorsque l'on compare un groupe relativement homogène d'une même cohorte.

Remarquons enfin que pour chaque promotion, l'ajustement fait diminuer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes de 5 à 9 points de pourcentage le long de la distribution sauf dans sa partie supérieure où les caractéristiques des femmes n'expliquent qu'une portion négligeable des écarts observés.

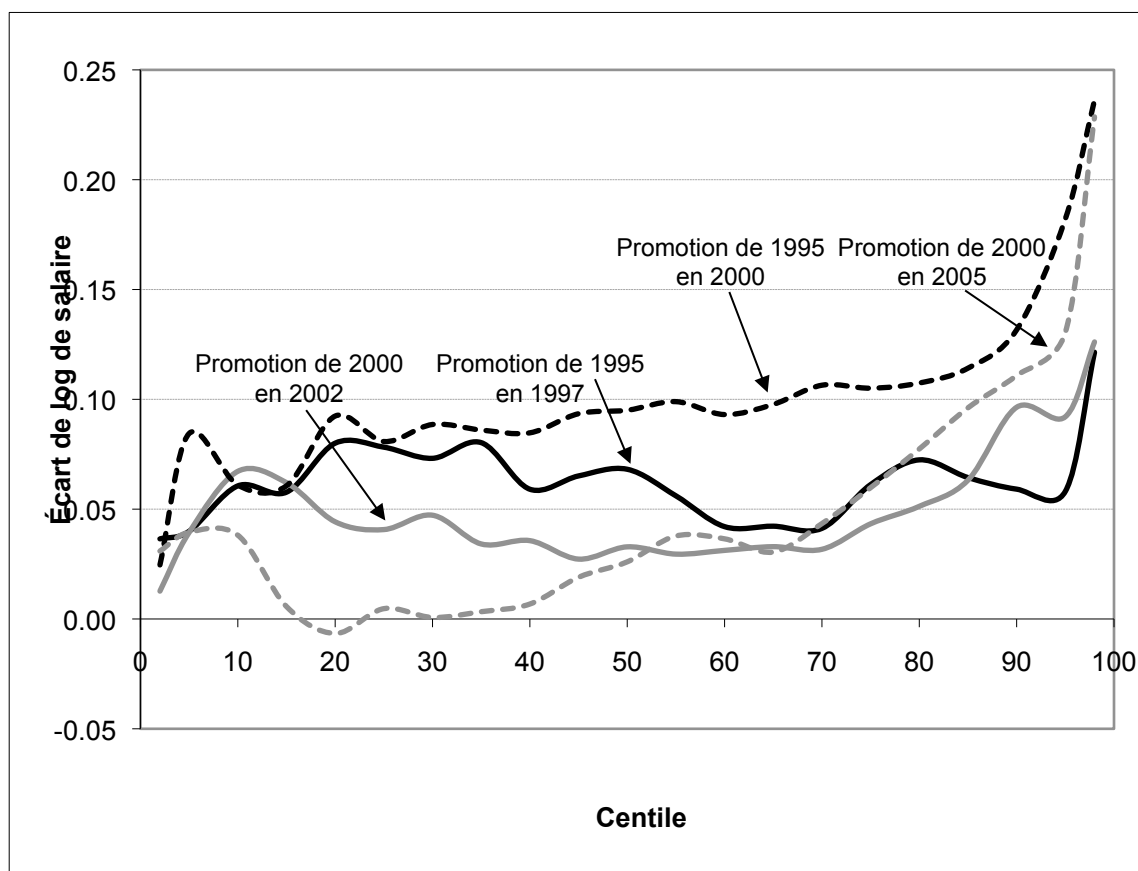
Graphique 8 – Écart de log de salaire non ajusté et ajusté entre les hommes et les femmes par centile ; cinq ans après l'obtention du diplôme



Finalement, le graphique 9 permet de voir comment les écarts ajustés de salaire entre les hommes et les femmes ont évolué dans le temps pour chacune des deux promotions de 1995 et de 2000. Dans le cas de la promotion de 1995, les écarts de salaire entre les sexes persistent dans le temps et s'aggravent même en haut de la distribution. Pour ce qui est de la promotion de 2000, on note surtout que les femmes ont réussi à combler une portion importante de l'écart salarial qui les sépare des hommes dans la moitié inférieure de la distribution. Toutefois, l'écart demeure inchangé entre le 50^e et le 70^e centile, et s'amplifie dans le quart supérieur de la distribution. Si ces tendances se

maintiennent dans le futur, les femmes devront continuer à s'affranchir des emplois faiblement rémunérés, mais il leur sera de plus en plus difficile de rattraper les hommes en termes de salaires.

Graphique 9 – Évolution de l'écart de log de salaire ajusté entre les hommes et les femmes par centile ; promotions de 1995 et de 2000



Les décompositions Oaxaca-Blinder aux 10^e, 50^e et 90^e centiles présentées dans les tableaux 8a, 8b et 8c font état de différences majeures entre les centiles. Pour le 10^e centile (tableau 8a), la part de l'écart salarial expliqué par les facteurs retenus varie entre 17 et 52 %. Lorsque l'on monte à la médiane (tableau 8b), cette même part varie entre -27 % et 69 % (où les chiffres négatifs veulent dire qu'avec leurs caractéristiques, les femmes auraient dû s'attendre à de plus hauts salaires que les hommes ; ces résultats sont plus grands mais similaires à ceux observés à la moyenne dans le tableau 6). Finalement quand on atteint le 90^e centile, la part expliquée varie entre 6 % et 22 % pour toutes les années

sauf 1997²². Le pourcentage inexpliqué qui est la différence entre 100 et le pourcentage expliqué, nous indique qu'au fur et à mesure que l'on se déplace vers le haut de la distribution, non seulement l'écart salarial entre les hommes et les femmes augmente, mais la partie de celui-ci qui est inexpliquée et donc qui n'a pas de lien avec les caractéristiques des femmes augmente elle aussi de manière importante. Ceci est confirmé par le graphique 8 où l'on constate que pour chaque promotion, la distance entre l'écart non ajusté et l'écart ajusté va en diminuant au fur et à mesure qu'on se déplace vers les centiles les plus élevés. Ceci vient confirmer que les caractéristiques propres aux femmes et à leurs emplois ne constituent pas la majeure partie du problème.

En se penchant sur les variables composant la part inexpliquée de l'écart au 90^e centile, quelques observations intéressantes sont à noter. Contrairement à la moyenne, plusieurs rendements se dégagent comme ayant un rôle statistiquement significatif. Notons tout d'abord que comme pour la moyenne, les rendements à l'éducation favorisent les femmes tandis que ceux des domaines d'études ne sont significatifs que pour la période cinq ans après le diplôme, profitent aux hommes pour la cohorte de 1995 tandis qu'ils profitent aux femmes pour celle de 2000. D'autres facteurs dont les rendements favorisent les femmes sont le fait de travailler à temps plein (effet entre 8,8 et 26,1 % lorsque significatif) et d'être surqualifiée (encore lorsque significatif). Le rendement au type d'emploi (permanent, saisonnier, temporaire) est un facteur nuisible aux femmes, responsable entre 2000 et 2007 de -7,9 à -3,1 points de pourcentage de l'écart au 90^e centile. Tel qu'observé pour la moyenne, on ne peut dégager de tendance pour ce qui est des rendements à l'industrie et à la profession., même si au total la part inexpliquée de l'écart salarial au 90^e centile est significativement différente de zéro, et est responsable pour une différence salariale qui varie entre 4,4 % et monte jusqu'à 9,8 %.

Le tableau 8a nous permet de voir quels facteurs sont les plus marquants pour expliquer l'écart salarial au 10^e centile de la distribution. Trois facteurs qui ressortent et qui jouent en défaveur des femmes sont le domaine d'études, l'intensité de travail (temps

²² Pour la promotion 1995 en 1997, l'écart expliqué est positif. En conséquence, l'écart inexpliqué est supérieur en valeur absolue à l'écart total, et le rapport entre l'écart inexpliqué et l'écart total est supérieur à 1.

plein/temps partiel) et la profession. Le premier facteur explique de 1 à 6 points de pourcentage d'écart salarial (significatif en 1997, 2000 et 2005) alors que le deuxième explique de 0,5 à 2,4 points de pourcentage (toujours significatif à 5 % ou moins). La profession explique entre 0,9 et 5,3 points de pourcentage, mais significativement que pour la promotion de 1995. Le niveau d'études est toujours quant à lui un facteur qui est favorable aux femmes. Les rendements à l'expérience pour les cohortes de 2000 et 2005 défavorisent les femmes, mais l'effet est dessous des 0,5 points de pourcentage.

Du côté du 50^e centile, le tableau 8b nous permet de voir que les facteurs explicatifs les plus importants sont le niveau d'études (en faveur des femmes lorsque significatif), le domaine d'études (en défaveur des femmes de l'ordre de -2,3 % à -2,9 % et toujours significatif) et la profession (en défaveur des femmes de l'ordre de -1,6 % à -4 % et significatif sauf pour la cohorte de 2005). Pour ce qui est des rendements, et comme il était le cas pour la moyenne, il est difficile de faire ressortir des tendances. Nous constatons que les rendements à l'expérience sont toujours en défaveur des femmes (de l'ordre de -2,8 à -3,7 %, lorsque significatif), ainsi que ceux au type d'emploi (permanent, saisonnier, temporaire) pour les enquêtes de suivi (-4,7 et -5,1 pour les promotions respectives de 1995 et 2000).

Malgré l'inclusion de variables explicatives telles que le domaine d'études, la profession et l'industrie, il se pourrait que l'écart de salaire en haut de la distribution soit lié au fait que les emplois mieux rémunérés pourraient demander également un grand nombre d'heures travaillées. Le salaire élevé serait donc une forme de compensation pour cette intensité au travail. Si les femmes choisissent ou préfèrent des emplois moins demandant au niveau des heures de travail que les hommes, alors une partie de l'écart non-expliqué pourrait être lié à ce choix d'horaire. Or, bien que cette théorie semble plausible, elle n'est pas confirmée par les données. Le tableau 9 nous montre le nombre moyen d'heures travaillées hebdomadairement à divers centiles de la distribution et ce, séparément pour les hommes et les femmes. Premier constat : les femmes travaillent moins que les hommes, et ce à tous les points de la distribution. Par contre, contrairement à la théorie énoncée, les emplois les mieux rémunérés au niveau du salaire horaire sont en moyenne accompagnés

de moins longues heures de travail. Ceci est en partie dû à la construction du salaire horaire, dans lequel le nombre d'heures travaillées se retrouve au dénominateur. Si l'on regarde maintenant la différence entre la moyenne des hommes et celles des femmes au niveau du nombre d'heures, nous constatons qu'elle se situe entre 2 et 6 heures par semaine, dépendamment des cohortes et qu'elle ne varie somme toute pas beaucoup le long de la distribution salariale. La seule exception semble être aux extrémités de la distribution (en bas du 5^e centile ou entre les 95^e et 100^e centiles), où les différences peuvent atteindre 8-9 heures par semaine selon les cohortes. Notons cependant que ces différences sont déjà estompées lorsque l'on considère le 10^e ou le 90^e centiles, soit ceux qui font l'objet de nos décompositions, et qu'elles sont présentes non seulement en haut mais en bas aussi de la distribution. Nous en concluons que le nombre d'heures travaillées dans les emplois les mieux rémunérés ne semble pas en pratique être un facteur aussi important pour l'écart salarial qu'il pourrait l'être en théorie.

En somme, les choix que font les femmes au chapitre du domaine d'études les pénalisent particulièrement au milieu de la distribution. Toutefois, leur tendance à être plus scolarisées que les hommes leur permet de compenser ce désavantage, mais uniquement à court terme, c'est-à-dire deux ans après l'obtention du diplôme. En haut de la distribution, le rôle des caractéristiques éducatives des hommes et des femmes dans l'explication des écarts salariaux devient modeste alors que les facteurs non observables prennent de l'importance.

6. Conclusion

Dans ce rapport, nous avons examiné les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires au Canada. L'examen de la situation des travailleurs en début de carrière pourrait aider à comprendre l'origine des écarts de salaire qu'on observe entre les deux sexes dans l'ensemble de la population occupée. En effet, nos échantillons sont composés de jeunes diplômés pour qui les questions de l'expérience de travail accumulée, de la fertilité et de la promotion dans l'emploi n'interviennent pas encore ou le font de façon modeste.

En nous appuyant sur les données de l'Enquête nationale sur les diplômés et de son enquête de suivi réalisées auprès des diplômés des promotions 1995, 2000 et 2005, nous avons pu dresser un portrait de la rémunération des femmes comparativement aux hommes deux ans puis cinq ans après l'obtention du diplôme. Ceci nous a permis de tirer trois conclusions importantes.

Notre première conclusion est à l'effet que les écarts de salaire horaire entre les sexes surgissent au moment de l'entrée dans le marché du travail. Tant à la moyenne qu'à divers centiles, les femmes reçoivent un salaire horaire inférieur à celui des hommes au cours des premières années suivant l'obtention du diplôme. Cette conclusion ne change pas même si on tient compte des différences dans les caractéristiques des deux groupes.

La deuxième conclusion tient au fait que les femmes des plus récentes cohortes (2000 et 2005) font relativement mieux que celles qui les ont précédées avec des écarts salariaux par rapport aux hommes nettement à la baisse en bas de la distribution. Toutefois, pour toutes les promotions étudiées et les horizons considérés, des écarts importants persistent en haut de la distribution, ce qui traduit les difficultés constantes qu'éprouvent les femmes à accéder aux emplois les mieux rémunérés. Les données de la promotion de 2000 en 2005 viennent appuyer ce constat : les femmes parviennent de plus en plus à s'affranchir du « plancher », mais n'arrivent toujours pas à défoncer le « plafond de verre ».

Enfin, nos résultats permettent de conclure que les caractéristiques des femmes et de leurs emplois ne constituent pas un problème majeur. En effet, même après ajustement et le fait que le domaine d'études, la profession et l'industrie expliquent une part non-négligeable de l'écart observé entre les deux sexes, celui-ci persiste, voire augmente au fur et à mesure qu'on se déplace du bas vers le haut de la distribution des salaires. Cette augmentation est très forte dans le quart supérieur de la distribution, ce qui est compatible avec le principe de « plafond de verre ». Ainsi, les caractéristiques observables des femmes comparativement à celles des hommes interviennent peu lorsqu'il s'agit d'accéder aux hauts salaires. Des différences substantielles inexplicables demeurent, ce qui rend la situation en haut de la distribution plus problématique.

Notre étude fait état de plusieurs limites qu'il convient de mentionner et qui pourraient être redressées dans des recherches futures. Nous nous sommes restreints dans la présentation de certains résultats pour ne pas alourdir le texte. Une étude plus poussée pourrait se concentrer sur les divers facteurs explicatifs utilisés dans les décompositions, et plus précisément, mettre en exergue les catégories de la profession, du domaine d'études ou de l'industrie qui jouent le plus grand rôle dans l'écart salarial hommes-femmes. Il serait également pertinent de se pencher davantage sur le rôle du travail à temps partiel dans les écarts de salaire au niveau distributionnel. Le travail à temps partiel est relativement plus présent chez les femmes diplômées comparativement aux hommes, bien que dans des proportions moins élevées que dans l'ensemble de la population occupée. Le rôle des contraintes familiales (présence, nombre et âge des enfants) pourrait également être exploré plus en détail dans des recherches futures. Notre étude n'est pas concluante à ce sujet, probablement à cause du jeune âge des diplômés à l'étude. Enfin, il sera sans doute important de compléter la présente étude en intégrant les résultats de l'enquête de suivi de la promotion de 2005 lorsque les données seront disponibles.

Une énigme qui demeure concerne la cohorte de 1995. Pourquoi est-elle si différente des deux autres cohortes en termes d'écart salarial, tant au niveau de la moyenne qu'à travers la distribution ? Il se pourrait que ce soit une question de cycle économique, selon quoi les travailleurs en bas de la distribution sont plus affectés de mauvaises conditions macroéconomiques et d'emploi, et donc plus de femmes que d'hommes. Une étude future pourrait essayer de comprendre la contribution des conditions économiques sur l'écart salarial hommes-femmes. À ce propos, il se pourrait que les conditions macroéconomiques affectent les hommes et les femmes de manière différenciée. Par exemple, les coupures dans le secteur public du début des années 1990 ont touché des secteurs où œuvrent plus de femmes comme la santé et l'éducation, alors que l'éclatement de la bulle technologique au début des années 2000 a eu plus d'effet dans des secteurs à prédominance masculine. Il sera aussi informatif de voir comment la cohorte de 2005 s'est tirée en 2010, au lendemain de la « grande récession », une fois que les données de son enquête de suivi seront rendues disponibles.

En conclusion et au vu de nos résultats, les femmes ayant décroché un diplôme d'études postsecondaires ont réalisé de grands progrès en réduisant l'écart salarial qui les sépare des hommes en bas de la distribution. Leur prochain défi, de taille cette fois-ci, est de briser le « plafond de verre ».

Bibliographie

- Akerlof, G. et R. Kranton. 2000. Economics and Identity, *Quarterly Journal of Economics*, 115 (3): 715-753.
- Albrecht, J., A. Björklund et S. Vroman. 2003. Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21 (1): 145-177.
- Arcidiacono, P. 2004. Ability Sorting and the Returns to College Major, *Journal of Econometrics*, 121: 343-375.
- Arulampalam, W., A. Booth et M. L. Bryan. 2007. Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution, *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2): 163-186.
- Baker, M., D. Benjamin, A. Desautniers et M. Grant. 1995. The Distribution of the Male/Female Earnings Differential, 1970-1990, *Canadian Journal of Economics* 28 (3): 479-500.
- Baker, M. et M. Drolet. 2010. A New View of the Male/Female Pay Gap, *Canadian Public Policy*, 36 (4): 429-464.
- Bayard, J. et E. Greenlee. 2009. L'obtention d'un diplôme au Canada: profil, situation sur le marché du travail et endettement des diplômés de la promotion de 2005, Statistique Canada, No 81-595-M au catalogue — No 074.
- Benjamin, D., M. Gunderson, T. Lemieux et C. Riddell. 2007. *Labour Market Economics*, McGraw-Hill Ryerson, 6ème édition.
- Berger, M.C. 1988. Predicted Future Earnings and Choice of College Major, *Industrial and Labour Relations Review*, 41: 418-429.
- Blau, F. D. et L. M. Kahn. 2007. The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?, *Academy of Management Perspectives*, 21 (1): 7-23
- Blinder, A. S. 1973. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates, *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- Boudarbat, B. 2008. Field of Study Choice by Community College Students in Canada, *Economics of Education Review*, 27 (1): 79-93.
- Boudarbat, B. et V. Chernoff. 2009. The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates, IZA Discussion Paper No 4 513.
- Boudarbat, B. et T. Lemieux. 2010. Why are the Relative Wages of Immigrants Declining? A Distributional Approach, Canadian Labour Market and Skills Researcher Network, Working paper No 65.

- Boudarbat, B., T. Lemieux et C. Riddell. 2010. The Evolution of the Returns to Human Capital in Canada, 1980-2005, *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, 36 (1): 63-89.
- Boudarbat, B. et C. Montmarquette. 2009. Choice of Fields of Study of University Canadian Graduates: The Role of Gender and their Parents' Education, *Education Economics*, 17 (2): 185-213.
- Boulet, M. et B. Boudarbat. 2010. Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ?, Étude IRPP, no. 8, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.
- Butcher, K.F. et J. DiNardo. 2002. The Immigrant and Native-Born Wage Distributions: Evidence from United States Censuses, *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (1): 97-121.
- Chaykowsky, R. et L. Powell. 1999. Women and Labour Market: Recent Trends and Policy Issues, *Canadian Public Policy*, 35 (s 1): 2-25.
- Chiswick, B.R. et P.W. Miller. 2007. The Transferability of Immigrant's Human Capital Skills, IZA Discussion Paper No 2 670.
- Christofides, L.N., M. Hoy et L. Yang. 2006. The Gender Imbalance in Participation in Canadian Universities (1977-2003), University of Guelph, Department of Economics Working Paper 2006-10.
- Cool, J. 2010. L'écart salarial entre les femmes et les hommes. Division des affaires sociales, Service d'information et de recherche parlementaires, Parlement du Canada, Publication No 2010-30F.
- de la Rica, S., J. J. Dolado et V. Llorens. 2008. Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain, *Journal of Population Economics*, 21 (3): 751-776.
- Développement des ressources humaines Canada (DRHC). 2002. L'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Étude bilan. Rapport final SP-AH149-10-99F, Évaluation et développement des données-Politique stratégique.
- Drewes, T. 2006. Rendement des études collégiales : Preuves tirées des Enquêtes nationales auprès des diplômés de 1990, 1995 et 2000, HRSDC.
- Drolet, M. 2002a. New evidence on gender pay differentials: Does measurement matter? *Canadian Public Policy*, 28 (1): 1-16
- Drolet, M. 2002b. Can the workplace explain gender pay differentials? *Canadian Public Policy*, 28: S41-S64.
- Drolet, M. 2002c. Écart salarial entre hommes et femmes, L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, printemps 2002, no. 75-001-XPF au catalogue, 33-42.

- Drolet, M. 2011. Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué ?. *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Printemps 2011.
- Eide, E. 1994. College Major Choice and Changes in the Gender Wage Gap, *Contemporary Economic Policy*, 12 (2): 55–64.
- Ferrao, V. et C. Williams. 2010. Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe. Statistique Canada, no 89-503-XWF au catalogue.
- Ferrer, A. et A. Menendez. 2009. The Returns to Flexible Post-secondary Education : The Effect of Delaying School, CLSRN Working Paper No. 20.
- Finnie, R. 1998. Earnings of University Graduates in Canada by Discipline. What You Study Matters—An Econometric Analysis of Earnings Differences of Bachelor's Level Graduates, *Développement des ressources humaines Canada*, R-99-13E.b.
- Finnie, R. et T. Wannell. 2004. L'évolution de l'écart des gains entre les sexes chez les diplômés des universités canadiennes, Statistique Canada, No 11F0019MIF au catalogue — No 235.
- Firpo, S., N. Fortin, et T. Lemieux. 2009. Unconditional Quantile Regressions, *Econometrica*, 77 (3): 953–973.
- Fortin, N. et T. Lemieux. 1998. Rank Regressions, Wage Distributions, and the Gender Gap, *Journal of Human Resources*, 33 (3): 610–643.
- Fortin, N. 2008. The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money vs. People. *Journal of Human Resources*, 43 (4): 886–920.
- Fortin, N., T. Lemieux et S. Firpo. 2010. Decomposition Methods in Economics. National Bureau of Economic Research, Working Paper No 16 045.
- Frenette, M. et S. Coulombe. 2007. Est-ce que l'enseignement supérieur chez les jeunes femmes a considérablement réduit l'écart entre les sexes en matière d'emploi et de revenus ?, Statistique Canada, No 11F0019MIF au catalogue — No 301.
- Garcia-Espejo, I. et M. Ibanez. 2006. Education-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain, *European Sociological Review*, 22 (2): 141–155.
- Grayson, P.J. 2004. Social Dynamics, University Experiences, and Graduates' Job Outcome, *British Journal of Sociology of Education*, 25 (5): 609–627.
- Gunderson, M. 1989. Male-Female Wage Differentials and Policy Responses, *Journal of Economic Literature* 27: 46–72.
- Hartog, J. 2000. Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go?, *Economics of Education Review* 19 (2): 131–147.

- Heywood, J.S. et D. Parent. 2009. Performance Pay and the White-Black Wage Gap, CLSRN Working Paper No 34.
- Jann, B. 2008. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models, *Stata Journal*, StataCorp LP, 8 (4): 453-479.
- Light, A. et M. Ureta. 1990. Gender Difference in Wages and Job Turnover Among Continuously Employed Worker, *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 80 (2): 293-297
- Montmarquette, C., K. Cannings et S. Mahseredjian. 2002. How do Young People Choose College Majors? *Economics of Education Review*, 21 (6): 543-556.
- Neumark, D. 1988. Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination, *The Journal of Human Resources*, 23 (3): 279-295.
- Oaxaca, R.L. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets, *International Economic Review*, 14: 693-709.
- O'Neill, J. et D. O'Neill. 2006. What Do Wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination? In *The Economics of Immigration and Social Policy*, éd. S. Polachek, C. Chiswick et H. Rapoport. Research in Labor Economics, 24: 293-357.
- Paglin, M. et A.M. Rufolo. 1990. Heterogeneous Human Capital, Occupational Choice, and Male-Female Earnings Differences, *Journal of Labor Economics*, 8 (1): 123-144.
- Phipps, S., P. Burton et L. Lethbridge. 2001. In and out of the Labour Market: Long Term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work. *Canadian Journal of Economics*, 34 (2): 411-425.
- Programme des Nations-Unies pour le développement (PNUD). 2006. The Gender Pay Gap over Women's Working Lifetime. Disponible à l'adresse internet : <http://www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager20.pdf>.
- Robst, J. 2007a. Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work, *Economics of Education Review*, 26: 397-407.
- Robst, J. 2007b. Education, College Major, and Job Match: Gender Differences in Reasons for Mismatch, *Education Economics*, 15 (2): 159-175.
- Statistique Canada. 2007. Enquête nationale auprès des diplômés (END) - Information détaillée pour 2005 (suivi : promotion de 2000). Disponible à l'adresse internet : http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SurvId=20168&SurvVer=3&Instald=15771&InstaVer=11&SDDS=5012&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2.
- Statistique Canada. 2008. Enquête nationale auprès des diplômés (END) - Information détaillée pour 2007 (promotion de 2005). Disponible à l'adresse internet :

<http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5012&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2>.

Thomas, L. et C. Montmarquette. 2005. La présélection éducationnelle et la ségrégation professionnelle. Le cas du Québec et de l'Ontario en 1997, rapport de projet 2005RP-02, CIRANO.

Ureta, M. 1992. The Importance of Lifetime Jobs in The U.S. Economy, Revisited, *American Economic Review*, 82 (1): 322–335.

Yun, M.-S. 2005. A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions, *Economic Inquiry*, 43: 766–772.

Tableau 1 : Tailles des échantillons retenus

	Année d'enquête	Hommes	Femmes	Total
Promotion 1995	1997	9 967	10 212	20 179
	2000	8 098	8 947	17 045
Promotion 2000	2002	12 364	15 001	27 365
	2005	7 067	9 804	16 871
Promotion 2005	2007	12 065	15 999	28 064

Note : L'échantillon comprend les diplômés salariés âgés de 50 ans et moins (au moment de l'obtention du diplôme) recevant un salaire entre 4/5/6 \$ de l'heure (pour les promotions de 1995/2000/2005) et 150 \$ de l'heure. Les échantillons de 2000 (promotion 1995) et de 2005 (promotion 2000) ne comprennent pas les diplômés des écoles de métiers.

Tableau 2 : Moyenne et écart-type du log de salaire par promotion, année et niveau d'études, hommes et femmes

A. Deux ans après obtention du diplôme										
		1997			2002			2007		
		(promotion 1995)			(promotion 2000)			(promotion 2005)		
Diplôme		Hommes	Femmes	Écart F-H	Hommes	Femmes	Écart F-H	Hommes	Femmes	Écart F-H
Métiers	Moyenne	2,484	2,288	-0,196	2,64	2,407	-0,233	2,777	2,606	-0,171
	Écart-type	0,366	0,341		0,351	0,334		0,335	0,329	
Collège	Moyenne	2,602	2,506	-0,096	2,763	2,634	-0,129	2,87	2,788	-0,082
	Écart-type	0,383	0,404		0,391	0,376		0,401	0,378	
Baccalauréat	Moyenne	2,689	2,644	-0,045	2,897	2,853	-0,044	3,047	2,985	-0,062
	Écart-type	0,382	0,425		0,402	0,379		0,393	0,386	
Études supérieures	Moyenne	2,972	2,907	-0,065	3,196	3,097	-0,099	3,303	3,233	-0,070
	Écart-type	0,435	0,416		0,436	0,414		0,479	0,426	
Total	Moyenne	2,649	2,581	-0,068	2,851	2,773	-0,078	2,982	2,924	-0,058
	Écart-type	0,408	0,436		0,426	0,420		0,432	0,42	

B. Cinq ans après obtention du diplôme							
		2000			2005		
		(promotion 1995)			(promotion 2000)		
Diplôme		Hommes	Femmes	Écart F-H	Hommes	Femmes	Écart F-H
Collège	Moyenne	2,876	2,708	-0,169	2,996	2,836	-0,160
	Écart-type	0,378	0,379		0,395	0,382	
Baccalauréat	Moyenne	3,009	2,871	-0,138	3,127	3,082	-0,045
	Écart-type	0,395	0,364		0,399	0,347	
Études supérieures	Moyenne	3,138	3,047	-0,091	3,35	3,258	-0,092
	Écart-type	0,408	0,370		0,431	0,379	
Total	Moyenne	2,983	2,838	-0,145	3,125	3,031	-0,094
	Écart-type	0,402	0,387		0,424	0,396	

Note : La catégorie de diplôme « Métiers » n'est pas disponible pour les enquêtes de suivi (5 ans après la promotion). L'échantillon comprend les diplômés salariés âgés de 50 ans et moins (au moment de l'obtention du diplôme) recevant un salaire entre 4/5/6 \$ de l'heure (pour les promotions de 1995/2000/2005) et 150 \$ de l'heure. Tous les salaires sont en dollars courants. Les échantillons de 2000 (promotion 1995) et de 2005 (promotion 2000) ne comprennent pas les diplômés des écoles de métiers. Pondération échantillonale utilisée.

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Tableau 3 : Estimation du rendement salarial du niveau d'études

	1997 (promo 1995)	2000 (promo 1995)	2002 (promo 2000)	2005 (promo 2000)	2007 (promo 2005)
Section I : Sans autre contrôle					
Femme	-0,095 (0,015) [0,000]	-0,169 (0,015) [0,000]	-0,129 (0,013) [0,000]	-0,161 (0,020) [0,000]	-0,082 (0,014) [0,000]
Métiers	-0,118 (0,016) [0,000]	—	-0,123 (0,015) [0,000]	—	-0,093 (0,017) [0,000]
Baccalauréat	0,088 (0,017) [0,000]	0,132 (0,017) [0,000]	0,134 (0,015) [0,000]	0,131 (0,022) [0,000]	0,177 (0,016) [0,000]
Études supérieures	0,370 (0,020) [0,000]	0,262 (0,020) [0,000]	0,433 (0,017) [0,000]	0,354 (0,024) [0,000]	0,433 (0,020) [0,000]
Femme x					
Métiers	-0,100 (0,023) [0,000]	—	-0,103 (0,022) [0,000]	—	-0,089 (0,023) [0,000]
Baccalauréat	0,050 (0,023) [0,030]	0,031 (0,022) [0,155]	0,084 (0,019) [0,000]	0,116 (0,027) [0,000]	0,020 (0,020) [0,308]
Études supérieures	0,031 (0,030) [0,302]	0,078 (0,027) [0,004]	0,029 (0,024) [0,215]	0,069 (0,030) [0,023]	0,012 (0,027) [0,662]
Constante	2,602 (0,011) [0,000]	2,876 (0,011) [0,000]	2,763 (0,010) [0,000]	2,996 (0,015) [0,000]	2,870 (0,011) [0,000]
Section II : Avec contrôles pour domaine d'études, plusieurs diplômes, expérience, emploi permanent, temps plein, industrie, profession, surqualification, handicap, province, présence d'enfants, âge du plus jeune enfant, statut d'immigrant et état matrimonial					
Femme	-0,133 (0,091) [0,144]	-0,199 (0,098) [0,041]	-0,168 (0,140) [0,232]	-0,494 (0,197) [0,012]	-0,020 (0,088) [0,820]
Métiers	-0,075 (0,014) [0,000]	—	-0,090 (0,015) [0,000]	—	-0,054 (0,016) [0,001]
Baccalauréat	0,030 (0,017) [0,068]	0,102 (0,018) [0,000]	0,114 (0,014) [0,000]	0,123 (0,019) [0,000]	0,121 (0,014) [0,000]
Études supérieures	0,232 (0,020) [0,000]	0,197 (0,023) [0,000]	0,285 (0,018) [0,000]	0,263 (0,024) [0,000]	0,273 (0,020) [0,000]
Femme x					
Métiers	-0,065 (0,021) [0,002]	—	-0,014 (0,020) [0,475]	—	-0,070 (0,022) [0,001]
Baccalauréat	0,108 (0,022) [0,000]	0,046 (0,024) [0,053]	0,061 (0,017) [0,000]	0,069 (0,023) [0,003]	0,036 (0,018) [0,051]
Études supérieures	0,050 (0,030) [0,098]	0,079 (0,030) [0,009]	0,035 (0,024) [0,150]	0,050 (0,029) [0,084]	0,042 (0,026) [0,102]
Constante	2,861 (0,061) [0,000]	2,994 (0,071) [0,000]	2,924 (0,092) [0,000]	3,092 (0,102) [0,000]	2,940 (0,070) [0,000]

Note : Les coefficients présentés sont les résultats d'une régression MCO du log du salaire horaire sur une dichotomique pour les femmes, des dichotomiques pour le niveau de diplôme (groupe de référence = diplôme collégial) et les interactions entre ces deux groupes. La section II comprend d'autres variables de contrôle. La catégorie de diplôme « Métiers » n'est pas disponible pour les enquêtes de suivi (5 ans après la promotion). L'échantillon comprend les diplômés salariés âgés de 50 ans et moins (au moment de l'obtention du diplôme) recevant un salaire entre 4/5/6 \$ de l'heure (pour les promotions de 1995/2000/2005) et 150 \$ de l'heure. Tous les salaires sont en dollars courants. Les échantillons de 2000 (promotion 1995) et de 2005 (promotion 2000) ne comprennent pas les diplômés des écoles de métiers. Groupe de référence : diplômé du collège. Écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité entre parenthèses ; p-values entre crochets. Pondération échantillonnale utilisée. Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Tableau 4 : Répartition des diplômés selon le domaine d'études (%)

Section I : Promotion de 1995			
Domaine	Hommes	Femmes	Total
Services éducatifs, récréatifs et services de consultation	8,00	15,79	12,45
Beaux-arts et arts appliqués	2,87	5,24	4,22
Sciences humaines et champs connexes	5,65	9,04	7,58
Sciences sociales et champs connexes	13,40	19,13	16,67
Commerce, gestion et administration des affaires	16,51	22,40	19,87
Sciences et techniques agricoles et biologiques	6,18	5,37	5,72
Génie et sciences appliquées	7,37	1,31	3,91
Techniques et métiers en génie et en sciences appliquées	29,24	3,33	14,45
Professions, sciences et techniques de la santé	4,09	14,35	9,95
Mathématiques et sciences physiques	5,22	1,89	3,32
Champ interdisciplinaire/non spécialisé/indéterminé	1,47	2,16	1,86
Total	100	100	100
Section II : Promotion de 2000			
Domaine	Hommes	Femmes	Total
Éducation	4,72	12,29	9,09
Arts visuels et arts d'interprétation, et technologie des communications	3,95	5,06	4,59
Sciences humaines	5,21	7,16	6,34
Sciences sociales et de comportements, et droit	9,99	16,58	13,80
Commerce, gestion et administration publique	18,07	23,27	21,07
Sciences physiques et de la vie, et technologies	5,16	4,95	5,04
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	8,40	3,68	5,68
Architecture, génie et services connexes	29,90	3,93	14,92
Agriculture, ressources naturelles et conservation	4,19	2,30	3,10
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	5,46	16,53	11,85
Services personnels, de protection et de transport	4,93	4,24	4,53
Total	100	100	100
Section III : Promotion de 2005			
Domaine	Hommes	Femmes	Total
Éducation	4,50	10,34	7,88
Arts visuels et arts d'interprétation, et technologie des communications	4,18	4,88	4,59
Sciences humaines	5,51	6,88	6,30
Sciences sociales et de comportements, et droit	9,00	19,06	14,83
Commerce, gestion et administration publique	19,50	22,89	21,46
Sciences physiques et de la vie, et technologies	4,09	4,68	4,43
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	7,80	2,16	4,53
Architecture, génie et services connexes	29,85	4,14	14,95
Agriculture, ressources naturelles et conservation	2,97	1,67	2,22
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	6,26	19,67	14,03
Services personnels, de protection et de transport	6,34	3,62	4,77
Total	100	100	100

Note : Les répartitions sont obtenues à partir des échantillons complets. Le domaine d'études correspond au domaine du plus haut diplôme obtenu. Pondération échantillonnale utilisée.

Source : Données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Tableau 5 : Médiane du logarithme du salaire horaire par domaine d'études (%)

Section I : Promotion de 1995				
Domaine	1997		2000	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Services éducatifs, récréatifs et services de consultation	2,77	2,68	2,96	2,86
Beaux-arts et arts appliqués	2,45	2,27	2,73	2,66
Sciences humaines et champs connexes	2,64	2,53	2,94	2,80
Sciences sociales et champs connexes	2,63	2,58	2,96	2,85
Commerce, gestion et administration des affaires	2,67	2,47	3,03	2,80
Sciences et techniques agricoles et biologiques	2,39	2,40	2,82	2,78
Génie et sciences appliquées	2,85	2,85	3,19	3,12
Techniques et métiers en génie et en sciences appliquées	2,58	2,45	2,96	2,80
Professions, sciences et techniques de la santé	2,71	2,82	3,00	3,03
Mathématiques et sciences physiques	2,87	2,79	3,22	3,08
Champ interdisciplinaire/non spécialisé/indéterminé	2,56	2,56	2,89	2,87
Section II : Promotion de 2000				
Domaine	2002		2005	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Éducation	2,98	2,87	3,29	3,09
Arts visuels et arts d'interprétation, et technologie des communications	2,58	2,60	2,83	2,79
Sciences humaines	2,76	2,76	3,03	3,00
Sciences sociales et de comportements, et droit	2,89	2,79	3,04	3,05
Commerce, gestion et administration publique	2,96	2,77	3,21	3,05
Sciences physiques et de la vie, et technologies	2,77	2,79	3,12	3,05
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	2,90	2,79	3,18	3,04
Architecture, génie et services connexes	2,83	2,90	3,18	3,14
Agriculture, ressources naturelles et conservation	2,76	2,64	3,07	2,98
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	2,91	2,91	3,11	3,14
Services personnels, de protection et de transport	2,62	2,33	3,14	2,87
Section III : Promotion de 2005				
Domaine	2007			
	Hommes	Femmes		
Éducation	3,19	3,11		
Arts visuels et arts d'interprétation, et technologie des communications	2,72	2,64		
Sciences humaines	2,83	2,77		
Sciences sociales et de comportements, et droit	3,01	2,86		
Commerce, gestion et administration publique	3,09	2,93		
Sciences physiques et de la vie, et technologies	2,92	2,93		
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	3,06	3,00		
Architecture, génie et services connexes	2,94	3,01		
Agriculture, ressources naturelles et conservation	2,90	2,86		
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	3,05	3,04		
Services personnels, de protection et de transport	2,77	2,53		

Note : Les répartitions sont obtenues à partir des échantillons complets. Le domaine d'études correspond au domaine du plus haut diplôme obtenu. Pondération échantillonnale utilisée.

Source : Données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Tableau 6 : Décomposition de l'écart de salaire à la moyenne entre hommes et femmes selon la méthode Oaxaca-Blinder

	1997 (promo 1995)	2000 (promo 1995)	2002 (promo 2000)	2005 (promo 2000)	2007 (promo 2005)
Total					
Femmes	2,581 (0,007) [0,000]	2,839 (0,007) [0,000]	2,774 (0,005) [0,000]	3,032 (0,006) [0,000]	2,926 (0,005) [0,000]
Hommes	2,650 (0,005) [0,000]	2,985 (0,006) [0,000]	2,851 (0,005) [0,000]	3,125 (0,007) [0,000]	2,983 (0,006) [0,000]
Différence	-0,069 (0,009) [0,000]	-0,146 (0,009) [0,000]	-0,078 (0,007) [0,000]	-0,094 (0,010) [0,000]	-0,057 (0,007) [0,000]
Expliquée	-0,005 (0,006) [0,450]	-0,048 (0,006) [0,000]	-0,030 (0,005) [0,000]	-0,050 (0,006) [0,000]	0,003 (0,005) [0,520]
Inexpliquée	-0,065 (0,009) [0,000]	-0,098 (0,010) [0,000]	-0,048 (0,008) [0,000]	-0,044 (0,010) [0,000]	-0,061 (0,008) [0,000]
Expliquée					
Niveau d'études	0,015 (0,002) [0,000]	-0,003 (0,002) [0,081]	0,018 (0,002) [0,000]	0,002 (0,002) [0,215]	0,018 (0,002) [0,000]
Domaine d'études	-0,016 (0,005) [0,000]	-0,020 (0,005) [0,000]	-0,018 (0,004) [0,000]	-0,022 (0,005) [0,000]	-0,011 (0,005) [0,012]
Plusieurs diplômes	0,000 (0,000) [0,077]	0,000 (0,000) [0,442]	0,000 (0,000) [0,771]	0,000 (0,000) [0,119]	0,000 (0,000) [0,856]
Expérience	0,005 (0,001) [0,000]	0,005 (0,001) [0,000]	-0,006 (0,001) [0,000]	-0,004 (0,001) [0,010]	-0,001 (0,001) [0,144]
Emploi permanent, saisonnier ou temporaire	-0,003 (0,001) [0,000]	-0,002 (0,001) [0,002]	0,000 (0,001) [0,459]	-0,002 (0,001) [0,002]	-0,002 (0,001) [0,015]
Temps plein	0,010 (0,002) [0,000]	0,009 (0,002) [0,000]	0,004 (0,001) [0,001]	0,002 (0,001) [0,126]	0,000 (0,001) [0,945]
Surqualifié	-0,004 (0,001) [0,000]	-0,001 (0,001) [0,027]	-0,001 (0,001) [0,011]	0,004 (0,001) [0,000]	0,001 (0,001) [0,333]
Profession	-0,023 (0,006) [0,000]	-0,021 (0,006) [0,001]	-0,011 (0,005) [0,030]	-0,014 (0,007) [0,041]	0,005 (0,005) [0,321]
Industrie	-0,003 (0,005) [0,515]	-0,020 (0,005) [0,000]	-0,018 (0,004) [0,000]	-0,015 (0,005) [0,004]	-0,011 (0,005) [0,014]
Handicap	0,000 (0,000) [0,554]	0,000 (0,000) [0,927]	0,000 (0,000) [0,506]	0,000 (0,000) [0,178]	0,000 (0,000) [0,413]
Présence d'enfants	0,003 (0,001) [0,000]	0,000 (0,000) [0,363]	0,000 (0,000) [0,524]	0,000 (0,000) [0,747]	0,001 (0,001) [0,232]

Âge du plus jeune enfant	0,002 (0,001) [0,052]	0,002 (0,001) [0,027]	0,001 (0,001) [0,495]	-0,001 (0,001) [0,274]	-0,001 (0,001) [0,515]
État matrimonial	0,005 (0,001) [0,000]	0,003 (0,001) [0,000]	0,001 (0,001) [0,052]	0,001 (0,001) [0,383]	0,002 (0,001) [0,014]
Statut d'immigrant	0,001 (0,000) [0,029]	0,001 (0,000) [0,091]	0,000 (0,000) [0,603]	0,001 (0,000) [0,160]	0,001 (0,000) [0,002]
Province	0,003 (0,001) [0,009]	0,000 (0,001) [0,700]	0,002 (0,001) [0,050]	-0,001 (0,001) [0,159]	0,002 (0,001) [0,016]
Inexpliquée					
Niveau d'études	0,014 (0,005) [0,003]	-0,007 (0,004) [0,098]	0,007 (0,004) [0,081]	0,001 (0,003) [0,735]	0,010 (0,004) [0,011]
Domaine d'études	-0,005 (0,008) [0,517]	-0,015 (0,008) [0,066]	0,001 (0,011) [0,945]	0,032 (0,016) [0,043]	-0,006 (0,007) [0,346]
Plusieurs diplômes	0,000 (0,004) [0,995]	0,007 (0,004) [0,085]	-0,002 (0,003) [0,472]	0,000 (0,004) [0,981]	0,002 (0,004) [0,587]
Expérience	-0,008 (0,014) [0,586]	-0,019 (0,021) [0,356]	-0,009 (0,011) [0,403]	-0,026 (0,026) [0,311]	-0,008 (0,011) [0,460]
Emploi permanent, saisonnier ou temporaire	0,003 (0,012) [0,830]	-0,036 (0,023) [0,118]	-0,003 (0,011) [0,768]	-0,033 (0,025) [0,185]	0,001 (0,012) [0,938]
Temps plein	-0,002 (0,027) [0,932]	0,094 (0,042) [0,027]	0,005 (0,031) [0,870]	0,104 (0,047) [0,027]	-0,028 (0,028) [0,312]
Surqualifié	-0,002 (0,006) [0,742]	0,004 (0,005) [0,448]	-0,004 (0,005) [0,451]	-0,005 (0,005) [0,294]	0,001 (0,005) [0,792]
Profession	0,003 (0,009) [0,708]	0,020 (0,013) [0,127]	0,020 (0,009) [0,026]	0,014 (0,019) [0,460]	0,005 (0,008) [0,591]
Industrie	0,029 (0,012) [0,012]	0,011 (0,013) [0,418]	0,002 (0,007) [0,736]	-0,020 (0,012) [0,097]	-0,003 (0,010) [0,786]
Handicap	-0,002 (0,001) [0,134]	0,000 (0,001) [0,968]	0,002 (0,001) [0,032]	0,000 (0,002) [0,889]	0,001 (0,001) [0,533]
Présence d'enfants	-0,001 (0,007) [0,879]	-0,013 (0,008) [0,113]	-0,007 (0,005) [0,167]	-0,012 (0,008) [0,125]	-0,006 (0,005) [0,264]
Âge du plus jeune enfant	-0,004 (0,005) [0,418]	-0,004 (0,005) [0,392]	-0,001 (0,004) [0,782]	0,009 (0,006) [0,127]	0,002 (0,003) [0,648]
État matrimonial	-0,051 (0,031) [0,103]	-0,056 (0,033) [0,094]	0,015 (0,054) [0,785]	-0,067 (0,038) [0,082]	-0,016 (0,037) [0,655]
Statut d'immigrant	0,014 (0,048) [0,764]	-0,118 (0,045) [0,009]	-0,013 (0,038) [0,726]	-0,049 (0,032) [0,125]	0,002 (0,025) [0,933]

Province	0,006 (0,007) [0,441]	-0,022 (0,009) [0,014]	-0,006 (0,007) [0,351]	0,002 (0,010) [0,807]	-0,008 (0,010) [0,413]
Constante	-0,059 (0,069) [0,389]	0,056 (0,078) [0,471]	-0,054 (0,077) [0,479]	0,006 (0,080) [0,938]	-0,008 (0,057) [0,882]

Note : L'échantillon comprend les diplômés salariés âgés de 50 ans et moins (au moment de l'obtention du diplôme) recevant un salaire entre 4/5/6 \$ de l'heure (pour les promotions de 1995/2000/2005) et 150 \$ de l'heure. Tous les salaires sont en dollars courants. Les échantillons de 2000 (promotion 1995) et de 2005 (promotion 2000) ne comprennent pas les diplômés des écoles de métiers. Écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité entre parenthèses ; p-values entre crochets. Pondération échantillonnale utilisée.

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Tableau 7 : Répartition des diplômés par centile du logarithme du salaire horaire (%)

	1997		2000		2002		2005		2007	
	(promo 1995)		(promo 1995)		(promo 2000)		(promo 2000)		(promo 2005)	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
≤ 5e centile	3,67	6,10	3,81	6,66	4,08	6,19	4,17	5,66	3,86	5,83
5e-10e centile	3,67	6,11	3,85	5,05	4,01	5,82	3,71	5,74	4,96	5,03
10e-15e centile	4,54	5,24	3,60	5,96	4,21	4,98	6,21	5,97	5,18	5,29
15e-20e centile	4,15	5,65	3,46	6,27	5,53	5,49	3,75	4,04	4,12	5,19
20e-25e centile	5,20	5,91	4,28	5,37	4,18	4,62	4,74	5,57	5,09	5,78
25e-30e centile	4,29	4,60	3,76	5,88	4,56	5,48	4,46	4,95	4,35	4,62
30e-35e centile	5,73	5,93	4,44	5,43	4,90	4,97	4,58	5,66	5,01	5,01
35e-40e centile	4,55	3,75	4,61	5,54	6,19	6,09	4,70	5,44	5,31	4,77
40e-45e centile	4,42	5,50	4,12	5,21	3,61	4,07	4,04	5,09	4,44	5,42
45e-50e centile	5,34	4,67	5,15	4,95	4,57	5,27	4,74	5,08	7,04	6,24
50e-55e centile	6,39	5,07	5,40	4,80	5,34	4,81	5,18	6,49	3,54	3,35
55e-60e centile	5,57	3,41	4,38	5,36	4,86	5,07	4,96	3,58	4,46	5,47
60e-65e centile	5,48	4,78	4,94	4,94	5,18	4,86	5,09	5,14	4,56	5,25
65e-70e centile	5,48	4,80	5,23	4,79	5,54	4,87	5,11	5,40	4,94	5,04
70e-75e centile	4,58	5,19	5,81	4,53	4,87	5,18	4,06	4,86	5,33	4,86
75e-80e centile	5,67	4,54	7,16	4,91	4,90	4,69	5,01	4,95	5,83	4,41
80e-85e centile	5,38	4,51	4,91	3,57	5,52	4,65	5,26	4,83	4,90	4,96
85e-90e centile	5,51	4,58	6,32	4,09	5,34	4,76	6,12	4,39	5,50	4,64
90e-95e centile	5,37	4,74	6,59	3,90	6,22	4,14	6,39	3,94	5,81	5,08
95e-100e centile	5,04	4,93	8,19	2,80	6,42	4,00	7,74	3,21	5,78	3,78
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Note : L'échantillon comprend les diplômés salariés âgés de 50 ans et moins (au moment de l'obtention du diplôme) recevant un salaire entre 4/5/6 \$ de l'heure (pour les promotions de 1995/2000/2005) et 150 \$ de l'heure. Tous les salaires sont en dollars courants. Les échantillons de 2000 (promotion 1995) et de 2005 (promotion 2000) ne comprennent pas les diplômés des écoles de métiers. Pondération échantillonnale utilisée.

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Tableau 8a : Décomposition de l'écart de log de salaire au 10e centile entre hommes et femmes selon la méthode Oaxaca-Blinder

	1997 (promo 1995)	2000 (promo 1995)	2002 (promo 2000)	2005 (promo 2000)	2007 (promo 2005)
Total					
Femmes	2,002 (0,012) [0,000]	2,328 (0,017) [0,000]	2,221 (0,009) [0,000]	2,493 (0,017) [0,000]	2,364 (0,010) [0,000]
Hommes	2,106 (0,008) [0,000]	2,454 (0,011) [0,000]	2,302 (0,007) [0,000]	2,607 (0,017) [0,000]	2,419 (0,010) [0,000]
Différence	-0,104 (0,014) [0,000]	-0,126 (0,021) [0,000]	-0,081 (0,011) [0,000]	-0,113 (0,024) [0,000]	-0,054 (0,015) [0,000]
Expliquée	-0,043 (0,009) [0,000]	-0,065 (0,013) [0,000]	-0,014 (0,007) [0,051]	-0,075 (0,015) [0,000]	-0,011 (0,010) [0,245]
Inexpliquée	-0,061 (0,016) [0,000]	-0,061 (0,024) [0,010]	-0,067 (0,013) [0,000]	-0,038 (0,025) [0,121]	-0,043 (0,017) [0,011]
Expliquée					
Niveau d'études	0,016 (0,003) [0,000]	0,001 (0,002) [0,618]	0,017 (0,002) [0,000]	0,006 (0,002) [0,005]	0,018 (0,003) [0,000]
Domaine d'études	-0,033 (0,009) [0,000]	-0,022 (0,011) [0,044]	-0,010 (0,007) [0,196]	-0,062 (0,016) [0,000]	-0,016 (0,010) [0,123]
Plusieurs diplômes	0,000 (0,000) [0,408]	0,000 (0,000) [0,682]	0,000 (0,000) [0,344]	0,001 (0,001) [0,336]	0,001 (0,001) [0,253]
Expérience	0,001 (0,001) [0,084]	0,004 (0,001) [0,002]	-0,004 (0,001) [0,000]	-0,005 (0,002) [0,013]	-0,002 (0,001) [0,004]
Emploi permanent, saisonnier ou temporaire	-0,004 (0,001) [0,001]	-0,006 (0,002) [0,001]	0,000 (0,001) [0,892]	-0,001 (0,002) [0,609]	0,000 (0,002) [0,883]
Temps plein	-0,007 (0,004) [0,042]	-0,009 (0,004) [0,049]	-0,005 (0,002) [0,005]	-0,024 (0,005) [0,000]	-0,020 (0,003) [0,000]
Surqualifié	-0,003 (0,001) [0,000]	-0,002 (0,001) [0,037]	-0,001 (0,000) [0,018]	0,006 (0,002) [0,001]	0,001 (0,001) [0,336]
Profession	-0,023 (0,011) [0,045]	-0,053 (0,016) [0,001]	-0,009 (0,009) [0,333]	0,016 (0,019) [0,406]	0,015 (0,012) [0,214]
Industrie	0,001 (0,008) [0,908]	0,015 (0,013) [0,224]	-0,006 (0,007) [0,393]	-0,002 (0,013) [0,880]	-0,012 (0,009) [0,198]
Handicap	0,000 (0,000) [0,561]	0,000 (0,000) [0,929]	0,000 (0,000) [0,503]	0,001 (0,001) [0,206]	0,000 (0,000) [0,470]
Présence d'enfants	0,002 (0,001) [0,032]	0,001 (0,001) [0,289]	-0,001 (0,000) [0,057]	0,000 (0,000) [0,603]	-0,001 (0,001) [0,410]
Âge du plus jeune	0,000	-0,001	0,001	-0,003	0,001

enfant	(0,002) [0,930]	(0,002) [0,604]	(0,001) [0,277]	(0,002) [0,182]	(0,001) [0,439]
État matrimonial	0,004 (0,001) [0,016]	0,004 (0,002) [0,015]	0,002 (0,001) [0,005]	-0,004 (0,002) [0,072]	0,003 (0,001) [0,017]
Statut d'immigrant	0,000 (0,000) [0,507]	0,001 (0,001) [0,121]	0,000 (0,000) [0,831]	-0,001 (0,001) [0,560]	0,001 (0,001) [0,547]
Province	0,003 (0,001) [0,009]	0,001 (0,002) [0,533]	0,001 (0,001) [0,370]	-0,002 (0,002) [0,171]	0,000 (0,001) [0,638]
Inexpliquée					
Niveau d'études	0,016 (0,007) [0,019]	-0,007 (0,008) [0,379]	0,028 (0,008) [0,000]	-0,004 (0,006) [0,499]	0,029 (0,009) [0,002]
Domaine d'études	0,012 (0,013) [0,368]	0,014 (0,019) [0,440]	0,000 (0,011) [0,990]	-0,001 (0,076) [0,987]	0,025 (0,014) [0,074]
Plusieurs diplômes	0,000 (0,006) [0,939]	0,021 (0,009) [0,022]	-0,005 (0,004) [0,182]	0,002 (0,008) [0,841]	0,003 (0,007) [0,634]
Expérience	0,026 (0,024) [0,285]	0,064 (0,051) [0,206]	0,016 (0,019) [0,374]	0,018 (0,081) [0,819]	0,053 (0,021) [0,011]
Emploi permanent, saisonnier ou temporaire	0,012 (0,026) [0,646]	-0,033 (0,071) [0,647]	-0,030 (0,026) [0,248]	-0,040 (0,099) [0,688]	0,014 (0,039) [0,711]
Temps plein	0,001 (0,046) [0,974]	-0,038 (0,096) [0,695]	-0,111 (0,048) [0,022]	-0,061 (0,127) [0,629]	-0,057 (0,066) [0,387]
Surqualifié	-0,016 (0,011) [0,136]	0,005 (0,013) [0,701]	-0,020 (0,009) [0,017]	-0,026 (0,015) [0,079]	-0,011 (0,012) [0,339]
Profession	0,000 (0,019) [0,984]	0,025 (0,038) [0,516]	0,027 (0,022) [0,216]	0,038 (0,054) [0,487]	-0,008 (0,023) [0,732]
Industrie	-0,014 (0,016) [0,380]	0,036 (0,032) [0,261]	-0,005 (0,016) [0,754]	-0,065 (0,038) [0,084]	-0,041 (0,022) [0,058]
Handicap	-0,003 (0,002) [0,228]	0,004 (0,003) [0,301]	0,001 (0,002) [0,698]	0,000 (0,007) [0,981]	0,000 (0,003) [0,887]
Présence d'enfants	0,005 (0,010) [0,646]	-0,014 (0,019) [0,459]	-0,011 (0,008) [0,203]	-0,001 (0,022) [0,971]	-0,015 (0,008) [0,081]
Âge du plus jeune enfant	-0,002 (0,006) [0,725]	0,003 (0,011) [0,816]	0,008 (0,005) [0,156]	0,028 (0,023) [0,235]	0,004 (0,005) [0,374]
État matrimonial	-0,026 (0,022) [0,246]	0,070 (0,043) [0,107]	-0,178 (0,116) [0,125]	-0,050 (0,092) [0,587]	0,015 (0,094) [0,875]
Statut d'immigrant	-0,039 (0,044) [0,375]	-0,128 (0,155) [0,409]	-0,024 (0,049) [0,627]	0,054 (0,082) [0,514]	-0,064 (0,062) [0,303]
Province	0,033	0,051	0,044	0,001	0,024

	(0,015) [0,022]	(0,025) [0,040]	(0,015) [0,004]	(0,029) [0,965]	(0,017) [0,154]
Constante	-0,066 (0,081) [0,417]	-0,134 (0,215) [0,533]	0,193 (0,141) [0,171]	0,070 (0,228) [0,761]	-0,016 (0,140) [0,908]

Note : L'échantillon comprend les diplômés salariés âgés de 50 ans et moins (au moment de l'obtention du diplôme) recevant un salaire entre 4/5/6 \$ de l'heure (pour les promotions de 1995/2000/2005) et 150 \$ de l'heure. Tous les salaires sont en dollars courants. Les échantillons de 2000 (promotion 1995) et de 2005 (promotion 2000) ne comprennent pas les diplômés des écoles de métiers. Écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité entre parenthèses ; p-values entre crochets.

Pondération échantillonnale utilisée.

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Tableau 8b : Décomposition de l'écart de log de salaire au 50e centile entre hommes et femmes selon la méthode Oaxaca-Blinder

	1997 (promo 1995)	2000 (promo 1995)	2002 (promo 2000)	2005 (promo 2000)	2007 (promo 2005)
Total					
Femmes	2,579 (0,009) [0,000]	2,859 (0,009) [0,000]	2,791 (0,007) [0,000]	3,050 (0,009) [0,000]	2,945 (0,007) [0,000]
Hommes	2,666 (0,008) [0,000]	3,006 (0,008) [0,000]	2,867 (0,007) [0,000]	3,134 (0,009) [0,000]	2,986 (0,007) [0,000]
Différence	-0,088 (0,012) [0,000]	-0,147 (0,012) [0,000]	-0,076 (0,010) [0,000]	-0,084 (0,013) [0,000]	-0,041 (0,010) [0,000]
Expliquée	-0,020 (0,008) [0,020]	-0,052 (0,007) [0,000]	-0,043 (0,007) [0,000]	-0,058 (0,008) [0,000]	0,011 (0,007) [0,116]
Inexpliquée	-0,068 (0,014) [0,000]	-0,095 (0,014) [0,000]	-0,033 (0,011) [0,002]	-0,026 (0,014) [0,063]	-0,052 (0,011) [0,000]
Expliquée					
Niveau d'études	0,017 (0,002) [0,000]	-0,003 (0,002) [0,153]	0,021 (0,002) [0,000]	0,004 (0,002) [0,071]	0,026 (0,002) [0,000]
Domaine d'études	-0,027 (0,007) [0,000]	-0,023 (0,006) [0,000]	-0,025 (0,005) [0,000]	-0,029 (0,007) [0,000]	-0,023 (0,006) [0,000]
Plusieurs diplômes	0,000 (0,000) [0,197]	0,000 (0,000) [0,620]	0,001 (0,000) [0,173]	0,001 (0,000) [0,129]	0,000 (0,001) [0,805]
Expérience	0,004 (0,001) [0,000]	0,005 (0,001) [0,000]	-0,006 (0,001) [0,000]	-0,003 (0,001) [0,012]	-0,001 (0,001) [0,097]
Emploi permanent, saisonnier ou temporaire	-0,001 (0,001) [0,230]	-0,002 (0,001) [0,004]	0,000 (0,001) [0,567]	-0,004 (0,001) [0,000]	-0,003 (0,001) [0,004]
Temps plein	0,005 (0,002) [0,032]	0,009 (0,002) [0,000]	0,001 (0,001) [0,467]	0,003 (0,001) [0,016]	-0,001 (0,001) [0,654]
Surqualifié	-0,005 (0,001) [0,000]	-0,001 (0,001) [0,036]	-0,001 (0,001) [0,013]	0,004 (0,001) [0,000]	0,001 (0,001) [0,334]
Profession	-0,040 (0,009) [0,000]	-0,023 (0,008) [0,007]	-0,016 (0,007) [0,017]	-0,036 (0,009) [0,000]	0,011 (0,007) [0,134]
Industrie	0,013 (0,007) [0,066]	-0,021 (0,006) [0,001]	-0,019 (0,005) [0,001]	0,001 (0,007) [0,934]	-0,005 (0,006) [0,449]
Handicap	0,000 (0,000) [0,550]	0,000 (0,000) [0,928]	0,000 (0,000) [0,663]	0,000 (0,000) [0,581]	0,000 (0,000) [0,441]
Présence d'enfants	0,004 (0,001) [0,000]	0,001 (0,000) [0,188]	0,000 (0,000) [0,892]	0,000 (0,000) [0,864]	0,000 (0,001) [0,869]
Âge du plus jeune	0,001	0,002	-0,001	-0,001	-0,001

enfant	(0,002) [0,629]	(0,001) [0,074]	(0,001) [0,143]	(0,001) [0,371]	(0,001) [0,514]
État matrimonial	0,004 (0,001) [0,001]	0,003 (0,001) [0,004]	0,001 (0,001) [0,106]	0,003 (0,001) [0,018]	0,003 (0,001) [0,011]
Statut d'immigrant	0,001 (0,000) [0,139]	0,000 (0,000) [0,647]	0,000 (0,000) [0,602]	0,001 (0,001) [0,337]	0,002 (0,001) [0,001]
Province	0,003 (0,001) [0,012]	0,001 (0,001) [0,485]	0,002 (0,001) [0,052]	-0,001 (0,001) [0,225]	0,001 (0,001) [0,068]
Inexpliquée					
Niveau d'études	0,007 (0,006) [0,295]	-0,010 (0,006) [0,075]	-0,002 (0,005) [0,646]	-0,011 (0,004) [0,012]	0,005 (0,005) [0,359]
Domaine d'études	-0,004 (0,011) [0,739]	-0,022 (0,010) [0,032]	0,015 (0,014) [0,305]	0,035 (0,015) [0,017]	-0,011 (0,010) [0,229]
Plusieurs diplômes	0,001 (0,006) [0,890]	0,011 (0,006) [0,061]	0,001 (0,004) [0,736]	0,007 (0,005) [0,187]	0,003 (0,005) [0,601]
Expérience	-0,037 (0,019) [0,052]	-0,027 (0,027) [0,313]	-0,030 (0,016) [0,065]	-0,056 (0,034) [0,103]	-0,028 (0,016) [0,072]
Emploi permanent, saisonnier ou temporaire	0,002 (0,017) [0,895]	-0,047 (0,025) [0,067]	0,011 (0,014) [0,452]	-0,051 (0,024) [0,036]	0,003 (0,016) [0,827]
Temps plein	-0,049 (0,032) [0,127]	-0,013 (0,046) [0,777]	-0,017 (0,030) [0,582]	0,049 (0,041) [0,229]	-0,063 (0,030) [0,036]
Surqualifié	0,015 (0,009) [0,102]	0,002 (0,007) [0,834]	-0,003 (0,007) [0,615]	-0,011 (0,007) [0,145]	-0,001 (0,007) [0,859]
Profession	-0,020 (0,013) [0,130]	0,010 (0,016) [0,556]	0,010 (0,012) [0,395]	0,020 (0,020) [0,326]	0,031 (0,012) [0,010]
Industrie	0,040 (0,017) [0,018]	0,002 (0,018) [0,924]	-0,016 (0,009) [0,088]	-0,019 (0,015) [0,212]	0,005 (0,012) [0,704]
Handicap	-0,001 (0,002) [0,438]	-0,002 (0,002) [0,333]	0,002 (0,001) [0,240]	0,001 (0,002) [0,814]	0,000 (0,002) [0,916]
Présence d'enfants	-0,007 (0,010) [0,467]	-0,016 (0,011) [0,160]	-0,002 (0,007) [0,777]	-0,016 (0,010) [0,115]	0,007 (0,007) [0,298]
Âge du plus jeune enfant	-0,006 (0,006) [0,368]	0,002 (0,007) [0,761]	-0,004 (0,005) [0,414]	0,007 (0,006) [0,269]	0,000 (0,005) [0,994]
État matrimonial	-0,067 (0,052) [0,201]	-0,028 (0,064) [0,660]	0,006 (0,052) [0,909]	-0,083 (0,053) [0,119]	-0,015 (0,046) [0,740]
Statut d'immigrant	0,079 (0,066) [0,235]	-0,176 (0,064) [0,006]	-0,036 (0,053) [0,498]	-0,119 (0,043) [0,005]	0,007 (0,035) [0,841]
Province	-0,017	-0,037	-0,017	-0,004	0,008

	(0,011)	(0,012)	(0,009)	(0,012)	(0,010)
	[0,116]	[0,002]	[0,064]	[0,772]	[0,423]
Constante	-0,005	0,256	0,050	0,225	-0,003
	(0,098)	(0,111)	(0,088)	(0,094)	(0,073)
	[0,963]	[0,021]	[0,567]	[0,017]	[0,969]

Note : L'échantillon comprend les diplômés salariés âgés de 50 ans et moins (au moment de l'obtention du diplôme) recevant un salaire entre 4/5/6 \$ de l'heure (pour les promotions de 1995/2000/2005) et 150 \$ de l'heure. Tous les salaires sont en dollars courants. Les échantillons de 2000 (promotion 1995) et de 2005 (promotion 2000) ne comprennent pas les diplômés des écoles de métiers. Écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité entre parenthèses ; p-values entre crochets.

Pondération échantillonnale utilisée.

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Tableau 8c : Décomposition de l'écart de log de salaire au 90e centile entre hommes et femmes selon la méthode Oaxaca-Blinder

	1997 (promo 1995)	2000 (promo 1995)	2002 (promo 2000)	2005 (promo 2000)	2007 (promo 2005)
Total					
Femmes	3,144 (0,012) [0,000]	3,305 (0,010) [0,000]	3,283 (0,008) [0,000]	3,503 (0,009) [0,000]	3,441 (0,008) [0,000]
Hommes	3,156 (0,010) [0,000]	3,464 (0,012) [0,000]	3,392 (0,010) [0,000]	3,646 (0,014) [0,000]	3,503 (0,010) [0,000]
Différence	-0,011 (0,015) [0,452]	-0,159 (0,015) [0,000]	-0,109 (0,013) [0,000]	-0,143 (0,016) [0,000]	-0,062 (0,013) [0,000]
Expliquée	0,048 (0,010) [0,000]	-0,028 (0,009) [0,003]	-0,013 (0,009) [0,150]	-0,032 (0,009) [0,000]	-0,004 (0,008) [0,646]
Inexpliquée	-0,059 (0,018) [0,001]	-0,132 (0,019) [0,000]	-0,096 (0,017) [0,000]	-0,111 (0,019) [0,000]	-0,058 (0,015) [0,000]
Expliquée					
Niveau d'études	0,013 (0,003) [0,000]	-0,007 (0,002) [0,001]	0,010 (0,003) [0,000]	-0,002 (0,002) [0,454]	0,008 (0,002) [0,001]
Domaine d'études	0,004 (0,008) [0,575]	-0,012 (0,008) [0,139]	-0,002 (0,008) [0,805]	0,005 (0,008) [0,549]	0,016 (0,008) [0,060]
Plusieurs diplômes	0,001 (0,000) [0,172]	0,000 (0,000) [0,451]	0,000 (0,001) [0,691]	0,000 (0,000) [0,998]	-0,001 (0,001) [0,256]
Expérience	0,011 (0,002) [0,000]	0,006 (0,002) [0,000]	-0,009 (0,002) [0,000]	-0,004 (0,002) [0,019]	-0,002 (0,002) [0,382]
Emploi permanent, saisonnier ou temporaire	-0,005 (0,001) [0,001]	-0,002 (0,001) [0,017]	-0,001 (0,001) [0,042]	-0,001 (0,001) [0,221]	-0,004 (0,001) [0,000]
Temps plein	0,025 (0,004) [0,000]	0,021 (0,003) [0,000]	0,016 (0,002) [0,000]	0,016 (0,002) [0,000]	0,014 (0,002) [0,000]
Surqualifié	-0,003 (0,001) [0,000]	-0,001 (0,001) [0,034]	-0,001 (0,001) [0,017]	0,003 (0,001) [0,000]	0,000 (0,000) [0,338]
Profession	-0,003 (0,011) [0,774]	0,014 (0,011) [0,210]	0,005 (0,009) [0,574]	-0,013 (0,011) [0,235]	-0,006 (0,010) [0,572]
Industrie	-0,014 (0,008) [0,077]	-0,054 (0,009) [0,000]	-0,037 (0,008) [0,000]	-0,037 (0,009) [0,000]	-0,035 (0,009) [0,000]
Handicap	0,000 (0,000) [0,306]	0,000 (0,000) [0,927]	0,000 (0,000) [0,798]	0,000 (0,000) [0,761]	0,000 (0,000) [0,450]
Présence d'enfants	0,004 (0,001) [0,003]	-0,001 (0,001) [0,290]	0,000 (0,000) [0,377]	0,000 (0,000) [0,353]	0,002 (0,001) [0,121]
Âge du plus jeune	0,007	0,005	0,003	0,000	-0,003

enfant	(0,003) [0,023]	(0,002) [0,012]	(0,002) [0,072]	(0,001) [0,728]	(0,002) [0,201]
État matrimonial	0,005 (0,002) [0,028]	0,003 (0,001) [0,030]	0,001 (0,001) [0,663]	0,001 (0,001) [0,634]	0,003 (0,002) [0,096]
Statut d'immigrant	0,001 (0,001) [0,046]	0,000 (0,001) [0,593]	0,000 (0,000) [0,521]	0,001 (0,001) [0,227]	0,000 (0,001) [0,608]
Province	0,002 (0,001) [0,046]	0,000 (0,001) [0,758]	0,002 (0,001) [0,007]	-0,001 (0,001) [0,170]	0,003 (0,001) [0,001]
Inexpliquée					
Niveau d'études	0,020 (0,011) [0,063]	-0,010 (0,009) [0,232]	0,004 (0,008) [0,567]	0,013 (0,007) [0,086]	0,008 (0,008) [0,319]
Domaine d'études	-0,004 (0,015) [0,794]	-0,027 (0,015) [0,071]	-0,019 (0,048) [0,700]	0,064 (0,031) [0,039]	-0,009 (0,014) [0,534]
Plusieurs diplômes	-0,008 (0,009) [0,400]	-0,006 (0,009) [0,517]	-0,001 (0,007) [0,940]	-0,009 (0,008) [0,237]	0,005 (0,008) [0,561]
Expérience	0,006 (0,029) [0,847]	-0,002 (0,040) [0,957]	-0,026 (0,024) [0,291]	-0,088 (0,043) [0,039]	-0,012 (0,024) [0,631]
Emploi permanent, saisonnier ou temporaire	-0,011 (0,018) [0,567]	-0,079 (0,039) [0,045]	-0,032 (0,014) [0,018]	-0,041 (0,021) [0,050]	-0,031 (0,012) [0,014]
Temps plein	0,088 (0,052) [0,089]	0,261 (0,082) [0,001]	0,137 (0,061) [0,024]	0,219 (0,070) [0,002]	0,019 (0,044) [0,665]
Surqualifié	-0,006 (0,011) [0,619]	0,017 (0,008) [0,046]	0,009 (0,009) [0,322]	0,012 (0,008) [0,173]	0,021 (0,009) [0,013]
Profession	0,044 (0,018) [0,014]	-0,009 (0,022) [0,686]	-0,007 (0,016) [0,653]	-0,039 (0,029) [0,175]	-0,013 (0,014) [0,380]
Industrie	0,043 (0,022) [0,048]	0,003 (0,028) [0,920]	0,006 (0,016) [0,694]	0,002 (0,023) [0,936]	-0,008 (0,019) [0,681]
Handicap	-0,005 (0,002) [0,043]	0,002 (0,001) [0,196]	0,003 (0,003) [0,266]	-0,003 (0,003) [0,344]	0,003 (0,002) [0,265]
Présence d'enfants	0,019 (0,016) [0,239]	-0,024 (0,015) [0,114]	-0,009 (0,010) [0,395]	-0,023 (0,014) [0,109]	-0,008 (0,012) [0,498]
Âge du plus jeune enfant	-0,013 (0,011) [0,259]	-0,012 (0,010) [0,239]	0,000 (0,008) [0,960]	0,011 (0,009) [0,216]	-0,006 (0,009) [0,459]
État matrimonial	-0,147 (0,084) [0,081]	-0,099 (0,046) [0,033]	0,145 (0,082) [0,077]	0,016 (0,079) [0,844]	-0,049 (0,067) [0,464]
Statut d'immigrant	0,049 (0,041) [0,230]	0,074 (0,037) [0,046]	-0,114 (0,080) [0,153]	0,032 (0,042) [0,441]	0,040 (0,040) [0,316]
Province	0,017	-0,055	-0,042	-0,007	-0,027

	(0,013)	(0,014)	(0,011)	(0,015)	(0,019)
	[0,184]	[0,000]	[0,000]	[0,623]	[0,158]
Constante	-0,153	-0,166	-0,152	-0,268	0,009
	(0,124)	(0,120)	(0,143)	(0,129)	(0,100)
	[0,217]	[0,166]	[0,285]	[0,038]	[0,929]

Note : L'échantillon comprend les diplômés salariés âgés de 50 ans et moins (au moment de l'obtention du diplôme) recevant un salaire entre 4/5/6 \$ de l'heure (pour les promotions de 1995/2000/2005) et 150 \$ de l'heure. Tous les salaires sont en dollars courants. Les échantillons de 2000 (promotion 1995) et de 2005 (promotion 2000) ne comprennent pas les diplômés des écoles de métiers. Écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité entre parenthèses ; p-values entre crochets.

Pondération échantillonnale utilisée.

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Tableau 9 : Nombre moyen d'heures travaillées par semaine par centile du log salaire horaire

	1997		2000		2002		2005		2007	
	(promo 1995)		(promo 1995)		(promo 2000)		(promo 2000)		(promo 2005)	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
≤ 5e centile	42,4	33,5	46,3	37,5	36,6	33,4	43,4	33,9	36,3	30,3
5e-10e centile	38,6	32,1	45,8	41,2	39,2	35,6	41,2	35,8	37,5	34,7
10e-15e centile	39,3	33,6	43,5	37,9	39,8	35,7	42,5	37,3	39,0	35,5
15e-20e centile	43,0	36,5	45,4	39,9	40,3	36,9	40,9	36,5	38,2	36,0
20e-25e centile	41,0	35,7	46,0	39,2	41,6	36,1	42,7	37,1	40,0	35,3
25e-30e centile	44,1	38,1	43,4	38,6	41,4	36,7	40,8	37,2	39,3	34,9
30e-35e centile	42,9	37,3	43,0	39,4	40,5	36,0	40,0	38,3	41,1	36,0
35e-40e centile	40,7	36,7	42,9	40,6	40,4	35,8	40,2	38,5	39,5	36,2
40e-45e centile	42,0	37,8	41,5	38,6	40,6	37,2	40,3	36,6	40,3	35,4
45e-50e centile	41,8	37,1	42,0	38,3	40,6	35,4	41,0	38,2	40,7	36,9
50e-55e centile	41,3	35,6	42,7	37,7	40,3	36,5	40,9	36,6	40,2	32,7
55e-60e centile	42,2	35,5	40,3	35,9	39,4	36,5	40,0	36,7	40,1	36,2
60e-65e centile	40,6	36,1	41,3	39,1	40,1	36,9	39,9	37,0	39,1	36,4
65e-70e centile	41,2	35,2	42,0	37,6	39,4	35,7	40,0	37,7	39,3	35,6
70e-75e centile	41,7	35,3	42,0	38,6	38,9	36,7	39,3	36,2	39,7	35,7
75e-80e centile	41,3	36,3	41,5	37,4	40,0	36,2	41,2	37,1	40,1	36,4
80e-85e centile	41,1	33,7	40,7	36,4	39,4	36,3	38,1	36,3	39,8	36,1
85e-90e centile	40,0	36,7	41,3	36,4	39,5	36,4	39,4	36,0	39,6	36,4
90e-95e centile	38,7	34,5	41,3	36,5	38,1	34,3	39,7	35,3	39,1	35,6
95e-100e centile	36,4	28,0	40,6	32,7	37,7	33,2	38,2	33,2	38,3	31,9
Total	41,0	35,2	42,4	38,2	39,6	35,9	40,4	36,7	39,4	35,3

Note : L'échantillon comprend les diplômés salariés âgés de 50 ans et moins (au moment de l'obtention du diplôme) recevant un salaire entre 4/5/6 \$ de l'heure (pour les promotions de 1995/2000/2005) et 150 \$ de l'heure. Tous les salaires sont en dollars courants. Les échantillons de 2000 (promotion 1995) et de 2005 (promotion 2000) ne comprennent pas les diplômés des écoles de métiers. Pondération échantillonnale utilisée.

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.