

Université de Montréal

Rapport de recherche

Le rendement de l'éducation postsecondaire et la discrimination salariale au
Canada

Rédigé par :
Diaconu Marianna

Dirigé par :
Yves Richelle

Département de sciences économiques
Faculté des arts et des sciences

11 mai 2016

ECN- 6053 : ATELIER DE MAITRISE

Rapport de recherche

Université de Montréal

Le rendement de l'éducation postsecondaire et la discrimination
salariale au Canada

Rédigé par :
Diaconu Marianna

Dirigé par :
Yves Richelle

Département de sciences économiques
Faculté des arts et des sciences

11 mai 2016

Résumé

Nous étudions l'évolution de l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et ceux avec des études postsecondaires, au Canada. Ce sujet de recherche est intéressant surtout à cause de son actualité, mais aussi à cause de l'ampleur de ce phénomène. Nous observons que les hommes avec des études postsecondaires gagnent en moyenne 13% de plus que les hommes avec des études secondaires. Nous constatons que les caractéristiques personnelles et professionnelles observables n'expliquent que la moitié de cet écart. Nous comparons aussi les écarts salariaux au long de la distribution salariale et nous trouvons que les hommes avec des études postsecondaires gagnent un salaire plus élevé que ceux avec des études secondaires en bas, au milieu et en haut de la distribution salariale. Nous constatons aussi que l'écart salarial entre les deux groupes à l'étude s'apprécie dans la moitié supérieure de la distribution salariale, de même que son part inexpliquée.

Mots-clés: Canada, Marché de travail, enseignement secondaire, enseignement postsecondaire, salaire, discrimination, régression quantile inconditionnelle.

Tables de matières

Liste des graphiques	5
Liste des tableaux	5
1. Introduction	7
2. Revue de la littérature	9
Cadre théorique sur l'inégalité salariale	9
Les écarts salariaux- évidences empiriques	10
3. Données	14
4. Méthodologie	16
Première étape : estimation des rendements de l'éducation	16
Deuxième étape : la décomposition de l'écart de salaire à la moyenne selon la méthode Oaxaca-Blinder	17
Troisième étape : décompositions Oaxaca-Blinder aux 25^e , 50^e , 75^e centiles.....	19
5. Résultats	20
Rendements de l'éducation et de caractéristiques personnelles et professionnelles ...	20
Rendement salarial de caractéristiques personnelles et professionnelles, modèle avec des variables croisées	23
Décomposition de l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et les hommes avec des études postsecondaires à la moyenne	24
Décomposition Oaxaca-Blinder de l'écart salarial aux 25^e , 50^e , 75^e centiles	26
6. Conclusion	31
Bibliographie	33
Annexe	35

Liste des graphiques

Graphique 1 : Densité du salaire horaire, par niveau d'études

Graphique 2 : Rendements de l'éducation et de caractéristiques personnelles, à la moyenne

Graphique 3 : Rendements de l'éducation et de caractéristiques professionnelles, à la moyenne

Graphique 4 : Rendements de l'éducation, modèle avec des variables croisées

Graphique 5: Écart de log de salaire entre les représentants des deux niveaux d'études par centile

Liste des tableaux

Tableau 1(a) : Classification des professions

Tableau 1(b) : Classification des industries

Tableau 1 (C) : Récapitulatif des caractéristiques personnelles

Tableau 2 (a) : Répartition des hommes non immigrants, qui travaillent à temps plein par niveau d'études

Tableau 2(b) : Statistiques sommaires par catégories d'études

Tableau 2(c) : Statistiques sommaires par catégories d'études

Tableau 3 : Rendements de l'éducation et de caractéristiques personnelles et professionnelles

Tableau 4 : Rendements de l'éducation, modèle avec des variables croisées

Tableau 5 : Décomposition Oaxaca à la moyenne (partie I)

Tableau 5 : Décomposition Oaxaca, à la moyenne (partie II)

Tableau 5 (a): Détails sur la décomposition Oaxaca à la moyenne

Tableau 6 (a): Estimation du rendement salarial des caractéristiques personnelles et professionnelles selon la méthode de régression quantile inconditionnelle au 25^e centile

Tableau 6 (b): Estimation du rendement salarial des caractéristiques personnelles et professionnelles selon la méthode de régression quantile inconditionnelle au 50^e centile

Tableau 6 (c) : Estimation du rendement salarial des caractéristiques personnelles et professionnelles selon la méthode de régression quantile inconditionnelle au 75^e centile

Tableau 7 (a): Décomposition de l'écart de salaire horaire au 25^e centile entre les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires, selon la méthode Oaxaca-Blinder

Tableau 7(b): Décomposition de l'écart de salaire horaire au 50^e centile entre les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires, selon la méthode Oaxaca-Blinder

Tableau 7(c): Décomposition de l'écart de salaire horaire au 75^e centile entre les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires, selon la méthode Oaxaca-Blinder

1. Introduction

Le sujet de la discrimination salariale et de l'écart de revenu entre les individus avec différents niveaux d'études attire de plus en plus l'attention et le souci du monde scientifique. C'est notamment à cause de son actualité, mais aussi parce qu'on a des évidences empiriques que l'inégalité salariale entre ces deux groupes s'accroît avec le temps, que nous trouvons à quel point il est important d'étudier ce sujet de recherche. Le présent travail porte sur la discrimination salariale et notamment sur l'inégalité salariale entre les hommes avec des études secondaires et ceux avec des études postsecondaires, au Canada.

La littérature pertinente en matière de discrimination salariale nous indique que l'inégalité salariale entre les deux groupes a pris ampleur après les années '70 et que celles-ci se manifestent par une hausse dramatique des écarts salariaux en haut de la distribution salariale. La littérature spécialisée nous suggère aussi que la cause principale de la hausse des inégalités salariales entre les individus plus ou moins éduqués est la demande croissante pour la force de travail qualifiée, dans le contexte où les entreprises intériorisent de plus en plus les innovations technologiques et informationnelles dans leurs processus de production.

Cependant, étant donnée la forte corrélation entre les capacités et les habiletés des individus et leurs niveaux d'études et surtout parce que c'est par l'éducation que les individus acquièrent de hautes compétences et habiletés, comme expliqué par Hotchkiss et Shiferaw (2011), que nous allons utiliser l'éducation comme indicateur observable de la compétence pour étudier la discrimination salariale entre les hommes avec des études secondaires et les hommes avec des études postsecondaires, en supposant que les hommes avec des études postsecondaires représentent le groupe d'individus avec des compétences plus élevées. Il faut signaler que la plupart des études se sont concentrées sur l'analyse de l'inégalité salariale à la moyenne, alors que certaines études plus récentes nous indiquent que l'ampleur des écarts salariaux n'est pas constante au long de la distribution salariale et que ceux-ci augmentent en haut de la distribution salariale. Notre objectif est d'analyser l'ampleur et la nature des écarts salariaux aux 25^e, 50^e, 75^e centiles, c'est à dire en bas, au milieu et en haut de la distribution salariale, en utilisant la régression quantile inconditionnelle et la décomposition Oaxaca- Blinder à ces niveaux de la distribution salariale.

Plus précisément, la présente étude vise à répondre aux trois questions suivantes sur les écarts salariaux entre les hommes avec des études secondaires et les hommes avec des études postsecondaires :

- 1) Quel est le rendement des études postsecondaires à la moyenne? Quel est l'écart salarial entre les individus avec des études secondaires et postsecondaires à la moyenne?
- 2) Quelles sont les caractéristiques personnelles et professionnelles qui affectent l'écart salarial en bas et en haut de la distribution salariale? Identification de la proportion de l'écart expliquée par ces caractéristiques.
- 3) L'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et ceux avec des études postsecondaires change-t-il au long de l'échelle salariale?

Le présent travail est composé de six sections. Suite à l'introduction, dans la section 2 nous présentons une revue de littérature pertinente en matière de discrimination salariale. Ensuite nous allons présenter les données utilisées pour mener notre étude, soit celles de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2011, Canada. Dans la section 4 nous allons expliquer la méthodologie utilisée pour répondre aux trois questions de recherche. La section 5 présente les résultats obtenus et, ensuite, dans la section 6 nous présentons les conclusions de notre étude.

2. Revue de la littérature

Cadre théorique sur l'inégalité salariale

De nombreuses études montrent que la majorité des pays développés sont touchés par la discrimination salariale et que ce phénomène n'est pas épisodique (Tope, 1997, p.56). Lemieux (2006), Topel (1997) et Piketty et Saez (2003) montrent qu'à partir des années 1970 il y a une hausse systématique de l'écart salarial entre les individus en haut et en bas de la distribution salariale (Lemieux M, p.199, 2006; Topel, 1997, p.56; Piketty et Saez, 2003, p.2). Topel montre aussi qu'aux États-Unis, le pays le plus touché par l'inégalité salariale, les ménages en haut de la distribution des revenus gagnent six fois plus que les ménages en bas de la distribution, au Canada et en Suède ce ratio est de 4,0 et respectivement de 2,7 (Topes, 1997, p.55).

La branche de la littérature qui étudie la discrimination salariale présente plusieurs évidences que dans les 25 dernières années la discrimination salariale est surtout concentrée en haut de la distribution salariale et que les pays les plus touchés par ce phénomène sont les pays anglophones : Canada, les États-Unis et la Grande Bretagne (Lemieux, 2007, p.25). La littérature pertinente en matière de discrimination salariale présente plusieurs facteurs qui pourraient expliquer ces changements, que ce soit des facteurs plus ou moins plausibles et acceptés par le monde scientifique. Acemoglu (2002) suggère que la hausse des inégalités salariales après les années 1980, aux États-Unis, serait le résultat des changements technologiques et informationnels (Lemieux, 2007, p.23). D'après T. Piketty et E. Saez les changements technologiques ont rendu les compétences des managers plus générales et moins spécifiques aux firmes où ils travaillent, en intensifiant ainsi la «compétition» entre les top managers. Même si cette explication semble raisonnable, le problème avec celle-ci est que le changement technologique est un phénomène qui touche la majorité des pays et n'indique pas pourquoi au Canada la hausse des inégalités salariales est parmi les plus élevées (Lemieux, 2007, p.30). T. Piketty et E. Saez suggèrent que la discrimination entre les travailleurs en haut et en bas de la distribution salariale pourrait aussi être le résultat des changements dans les normes sociales et des changements au niveau des institutions qui déterminent les salaires, en supposant que ces changements ont aboli les barrières pour hautes salaires (Lemieux, 2007, p.31). En même temps la recherche menée par Lemieux, MacLeod et Parent montre que les écarts salariaux augmentent en haut de la distribution salariale en partie à cause du système de rémunération aux résultats, ce qui corrobore leurs constats que les

individus dont le salaire est déterminé en fonction des résultats obtenus sont généralement plus éduqués et ont des professions mieux rémunérées (Lemieux, 2007, p.31).

En analysant la distribution des salaires aux États-Unis, Piketty et Saez (2003) et Lemieux (2006) montre que l'écart salarial est concentré en haut de la distribution salariale. Lemieux explique ce phénomène par une hausse importante des rendements de l'éducation postsecondaire (Lemieux, 2006, p.195). Afin de répondre pourquoi le rendement de l'éducation postsecondaire a augmenté tellement dans les 25 dernières années, alors que les rendements des autres indicateurs de l'habileté n'ont presque pas changé, Lemieux fait appel au modèle de changements technologiques proposé par Autor et al. (2003). Il explique que si les emplois qui nécessitent des études postsecondaires sont généralement des emplois non routiniers et que les emplois qui demandent un niveau d'études secondaires ou plus faible sont plutôt des emplois routiniers, alors les innovations technologiques et informationnelles peuvent conduire à une forte demande pour la force de travail plus éduquée (Lemieux, 2007, p.44)

En utilisant la régression quantile Lemieux montre que l'expérience explique faiblement les changements dans la structure salariale dans les derniers 35 ans et que c'est notamment le rendement de l'éducation postsecondaire qui explique la hausse des inégalités en haut de la distribution salariale (Lemieux, 2006, p.199). Dans le cadre théorique qu'il présente l'écart salarial est attribué à la demande de plus en plus forte pour des compétences (Lemieux 2006, p.195). Tout comme Lemieux, Boudarbat et Pray se sont préoccupés par l'étude de l'écart salarial pour les individus avec des études postsecondaires. Une conclusion majeure à laquelle ils arrivent en appliquant la régression quantile inconditionnelle est que l'inégalité salariale se rétrécit en bas de la distribution salariale, alors qu'elle augmente de façon importante en haut de la distribution, de même que la partie inexpliquée de l'écart salarial (Boudarbat et Pray, 2011, p.3).

Pour la présente étude nous allons nous appuyer sur les constats de Lemieux (2006) et nous nous proposons d'étudier l'inégalité salariale entre les hommes avec des études secondaires et ceux avec des études postsecondaire, au Canada.

Les écarts salariaux- évidences empiriques

La littérature et la théorie spécialisée nous indiquent une liste «riche» des déterminants du salaire. Il s'agit notamment des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles comme l'âge, l'expérience, le sexe, l'état matrimonial, l'incapacité au travail, l'âge et le nombre des

enfants à charge, le statut d'immigrant, la province de résidence, l'éducation, l'intensité du travail, le type d'emploi, la profession, l'industrie, la surqualification dans l'emploi occupé etc. (Boudarbat et Pray, 2011, p.22).

L'âge. Dans la théorie classique sur le capital humain l'âge a un effet positif sur la rémunération des individus jusqu'à un certain niveau d'âge, généralement entre 45-50 ans, sachant que cet effet s'amortit avec le temps (Lhéritier, 1992, p.15). Lhéritier explique ce phénomène par l'intensité de l'accumulation du capital humain. Il suggère que celle-ci est plus forte en début de carrière et que l'investissement dans le capital humain baisse avec l'âge à cause de la diminution des rendements de l'investissement supplémentaire et à cause de la réduction de la période pour rentabiliser ces investissements (Lhéritier, 1992, p.15). La littérature nous indique aussi que l'impact de l'âge change en fonction du niveau de qualification, avec un effet plus important pour les cadres qui réalisent des tâches qui nécessitent un niveau de qualification plus élevé (J. L. Lhéritier, 1992, p.15).

L'état matrimonial. De nombreuses études révèlent que les hommes mariés touchent des salaires plus élevés que leurs homologues célibataires et que l'avantage salarial de ceux-ci persiste même en tenant compte des caractéristiques professionnelles. La littérature qui traite ce sujet présente des évidences que les hommes mariés gagnent en moyenne 12% de plus que leurs homologues célibataires et on explique ce phénomène par une discrimination positive envers les hommes mariés, par une productivité plus élevée en raison d'une meilleure spécialisation des hommes mariés dans les tâches professionnelles qu'ils réalisent, ou par la présence d'un biais de sélection, les hommes mariés sont considérés comme ayant des hautes capacités et habiletés (Leonard et Stanley, 2015, p.72, 75). Les chercheurs montrent que l'écart salarial entre les hommes mariés et les hommes célibataires est déterminé par l'accumulation du capital humain pendant le mariage, en supposant que les hommes mariés se consacrent plus au travail grâce au fait que les travaux domestiques sont pris en charge par leurs épouses (Leonard et Stanley, 2015, p.74, 78). Leonard et Stanley suggèrent que l'écart salarial entre les deux catégories d'hommes serait dû aussi à l'«attachement» des hommes mariés aux emplois qu'ils occupent, les responsabilités envers leurs familles en les rendant plus stables. Alors même si la différence en terme de productivité entre les deux groupes d'hommes est non significative, les employeurs perçoivent le mariage comme un signal de stabilité, ce qui augmente la probabilité que ceux-ci

vont travailler plus longtemps dans la même entreprise, en réduisant ainsi les coûts des firmes en matière d'embauche et formation de nouveaux employés (Leonard et Stanley, 2015, p. 78-79).

L'état de l'incapacité au travail. Les études montrent qu'aux États-Unis les hommes avec un état de santé précaire touchent en moyenne 6,4% de moins que les hommes en bon état de santé. On explique cette différence par l'influence de l'état de santé sur l'acquisition du capital humain et notamment sur les aptitudes. De plus, certains auteurs montrent que les améliorations dans l'état de santé ont un effet positif sur la productivité des individus (Halima et Rococo, 2014, p.261). Certains chercheurs suggèrent que l'écart salarial entre les hommes avec un bon et un mauvais état de santé est déterminé en partie par des différences en terme de productivité, mais aussi par la discrimination des hommes qui ont une incapacité au travail. Des études menées dans la Grande Bretagne ont montré que les individus en bonne santé gagnent en moyenne 14% de plus que les individus avec une incapacité au travail, alors que seulement 50% de cet écart sont expliqués par des caractéristiques observables (Halima et Rococo, 2014, p.261).

La province de résidence. La littérature spécialisée donne plusieurs explications quant à l'effet de la province de résidence sur salaire des canadiens. Une première explication pourquoi on voit des différences salariales entre les provinces canadiennes est liée à l'infrastructure socioéconomique et aux biens et services produits dans différentes régions du pays, ainsi qu'aux coûts de transport associés à la production de ceux-ci. Les chercheurs montrent que les travailleurs subissent des coûts de délocalisation, ce qu'amène à l'apparition des différences en terme d'utilité entre des régions et aux différences salariales (Cahill et Gager, 2014, p.127). La littérature suggère aussi que les différences salariales entre les régions canadiennes seraient déterminées par l'urbanisation et la concentration des travailleurs dans les agglomérations économiques. Les chercheurs montrent que les agglomérations économiques ont un effet positif sur la productivité des travailleurs notamment par un processus de diffusion des connaissances, par l'existence d'un marché constant pour les compétences et par une meilleure concordance entre les compétences des travailleurs et les demandes des employeurs (Cahill et Gager, 2014, p.127). C'est dans ce contexte que les deux auteurs signalent que même en tenant compte des caractéristiques des travailleurs les différences salariales entre les provinces canadiennes vont persister et vont maintenir l'avantage salarial des provinces de l'Ouest par rapport à Ontario et respectivement l'avantage de l'Ontario par rapport au Québec et aux Provinces Atlantiques, ce

qui est compatibles avec l'idée qu'Ontario est un centre financier et industriel avec une forte demande pour des travailleurs hautement qualifiés (Cahill et Gager, 2014, p.135).

La profession. Quant à l'impact de la profession sur le salaire des hommes, la littérature spécialisée révèle d'importants écarts salariaux entre les représentants de différentes professions. Lhéritier montre qu'un cadre supérieur gagne en moyenne 3,4 fois plus qu'un travailleur non qualifié. Il montre aussi que le salaire varie en fonction du niveau de qualification demandé dans différentes catégories professionnelles (Lhéritier, 1992, p.14). Il explique que les écarts salariaux sont déterminés par le niveau du capital humain accumulé, en supposant que les cadres supérieurs ont généralement un haut niveau d'études et un capital humain élevé, alors que les représentants de professions moins rémunérés sont susceptibles d'avoir un capital humain plus faibles (Lhéritier, 1992, p.14-15). En observant la hausse des inégalités salariales sur le marché de travail britannique Goos et Manning (2007) suggèrent que le marché de travail est actuellement polarisé dans des professions faiblement et hautement rémunérées (Lemieux, 2007, p.40). Pour Firpo, Fortin et Lemieux (2011) cette polarisation des salaires est causée par le fait que les salaires sont déterminés différemment dans différentes professions et que ces différences sont surtout liées à la complexité des tâches réalisées, qui à son tour est partiellement déterminée par les changements dans les technologies utilisées. Un point important qu'ils soulèvent est que l'utilisation des ordinateurs et des technologies performantes a réduit le rendement des tâches de routine, car elles peuvent être réalisées en partie par des systèmes informatiques. Ils suggèrent que les travailleurs avec des habiletés réduites ou qui performant des tâches de routine voient le rendement de la profession qu'ils occupent à la baisse comparativement aux autres catégories professionnelles (Firpo et al., 2011, p1). En même temps la littérature nous fournit des évidences que les professions les mieux rémunérées sont les professions qui sont en haut de la distribution des habiletés (les docteurs, les professeurs, les scientifiques etc.) et que les représentants de ces professions pratiquent généralement des activités non routinières (Lemieux, 2007, p.41). La conclusion majeure à laquelle Firpo, Fortin et Lemieux arrivent est que les rendements de différentes dimensions de l'habileté changent en fonction de la profession choisie et si on veut identifier les rendements des professions on doit tenir compte de plusieurs aspects de l'habileté et non seulement de l'éducation et de l'expérience. (Firpo et al., 2011, p.28).

L'industrie. Juhn et al (1993) suggèrent que les industries qui demandent une force de travail plus qualifiée ont des rendements salariaux plus élevés. Les chercheurs trouvent que dans

les dernières décennies la demande de différents industries pour la force de travail qualifiée a augmenté de 50%, alors que ces changements en matière d'emploi sont responsables de la hausse de l'inégalité salariale entre les individus plus ou moins qualifiés (Juhn et al., 1993, 412-413).

3. Données

La présente étude s'appuie sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2011, Canada. «L'EDTR constitue une source importante de données sur le revenu des familles, des ménages et des personnes canadiennes... L'EDTR fournit également des renseignements sur une vaste série de variables de capital humain, d'expériences liées au travail et de caractéristiques démographiques comme l'éducation, les liens entre les membres de la famille et la composition du ménage. Son contenu élargi, combiné à un échantillon relativement grand, en fait un ensemble de données unique et fort appréciable. » (Statistique Canada, 2011). L'EDTR est menée auprès de 47705 individus et vise «Toutes les personnes au Canada, à l'exclusion des résidents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, des pensionnaires d'un établissement institutionnel et des personnes vivant dans des réserves indiennes. Dans l'ensemble, ces exclusions représentent moins de 3 % de la population.» (EDTR-fichier des personnes, 2011, p.5).

Pour les fins de l'étude nous avons retenu les personnes qui travaillent à temps plein seulement, c'est à dire les personnes qui ont travaillé plus de 30 heures par semaine dans le dernier horaire de travail en 2011. De plus, comme l'indicateur qui nous signale si la personne est immigrante ou pas est disponible, pour des raisons de confidentialité, seulement pour les personnes qui habitent dans des zones urbaine de 500,000 habitants ou plus, nous allons nous concentrer sur les personnes qui se sont déclarées non-immigrantes.

Pour pouvoir expliquer les écarts salariaux entre les individus plus ou moins éduqués nous devons tenir compte d'un autre problème, c'est le phénomène de «Plafond de verre». L'expression «Plafond de verre» stipule que les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes pour accéder aux postes les plus élevés de la hiérarchie des institutions et donc aux emplois les plus rémunérés. Le phénomène de «Plafond de verre» nous suggère la présence sur le marché de travail de la discrimination envers les femmes, ce qui pourrait biaiser les résultats de l'étude que nous nous proposons de mener (Boudarbat et Pray, 2011, p.19). Suite aux arguments

présentés, pour les fins de l'étude seules les hommes non immigrants, qui travaillent à temps plein et qui résident dans une des dix provinces canadiennes ont été retenus.

La variable dépendante dans notre étude et qui nous permettra de mesurer l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et ceux avec des études postsecondaires est le salaire horaire et, plus précisément, le taux horaire pour tous les emplois rémunérés pendant l'année de référence. Tout comme Boudarbat et Pray ont fait, nous allons nous appuyer sur les travaux de Drolet (2011) qui montrent qu'il est important d'utiliser un indicateur du salaire horaire et non pas le revenu annuel, le revenu annuel en étant non seulement un indicateur du salaire horaire mais aussi de l'intensité et de la décision de travail (Boudarbat et Pray, p16).

Malheureusement l'EDTR ne nous permet pas d'inclure dans notre étude tous les déterminants du salaire présentés dans la littérature pertinente en matière de discrimination salariale. Par exemple l'EDTR ne nous donne pas d'information sur le nombre et l'âge des enfants à charge ou sur l'éducation des parents. Pour le présent travail nous allons utiliser comme variables explicatives un ensemble de caractéristiques éducationnelles, personnelles et professionnelles des canadiens, la liste des déterminants du salaire en étant limitée en fonction de la littérature spécialisée et des données disponibles dans l'EDTR. Ainsi, les variables explicatives qui représentent les caractéristiques personnelles sont l'âge, l'âge au carré, l'état matrimonial (marié ou avec un conjoint de fait, divorcé/séparé/veuf ou célibataire; groupe de référence : marié ou avec un conjoint de fait), l'incapacité au travail (avoir un handicap, ne pas avoir un handicap; groupe de référence : avoir un handicap) et la province de résidence (Ontario, les Provinces de l'Atlantique, Québec, les Prairies, la Colombie-Britannique; groupe de référence : Ontario) (tableau 1(c)). La caractéristique éducationnelle est donnée par le niveau d'études, il s'agit d'une variable dichotomique qui prend la valeur «0» si l'individu a un niveau inférieur ou égal au diplôme d'études secondaires et la valeur «1» si l'individu a un niveau d'études postsecondaires ou plus élevé. Comme caractéristiques professionnelles nous retenons la profession, variable regroupée en 12 catégories (catégorie de référence : cadres supérieurs; tableau 1(a), annexe) et la variable industrie, que nous avons regroupé en 10 catégories (catégorie de référence : agriculture; tableau 1(b), annexe). L'objectif de l'inclusion des variables âge et âge au carré dans le modèle est d'identifier plus précisément l'apport d'une année de plus à la rémunération des hommes.

Pour ne pas alourdir le texte nous allons dénommer tout niveau inférieur au diplôme d'études secondaires : «études secondaires» et les niveaux d'études plus élevés: «études postsecondaires». Les tableaux 1 et 2 donnent la description exacte des variables utilisées et de leur répartition par niveau d'études. À noter que les hommes avec des études secondaires représentent 29,64% de l'échantillon retenu (tableau 2(a)). Les statistiques sommaires sont présentées dans les tableaux 2 (a) et 2(b).

La variable dépendante que nous allons utiliser pour les deux premières étapes présentées dans la section méthodologie est le log de salaire horaire. Pour les deux autres étapes nous allons utiliser comme variable dépendante le salaire horaire.

4. Méthodologie

La méthodologie abordée est l'outil qui nous permettra de répondre aux questions de recherche énoncées dans l'introduction. Elle est composée de trois étapes et approches économétriques différentes dont l'objectif est d'identifier et d'analyser la nature et l'aspect distributionnel de l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et ceux avec des études postsecondaires.

Première étape : estimation des rendements de l'éducation

Dans cette première étape nous nous concentrons sur l'estimation des rendements de l'éducation, en tenant compte d'un ensemble d'attributs observables qui représentent des caractéristiques personnelles, professionnelles et éducationnelles. Comme spécifié dans la section «Données» nous ne focalisons pas notre attention sur l'identification des rendements économiques des diplômes d'études spécifiques, mais nous nous appuyons sur le constat fait par Lemieux (2006) qui suggère que la plupart de l'inégalité salariale est déterminée par la hausse des rendements de l'éducation postsecondaire. Nous allons donc faire la distinction entre deux grandes groupes : les hommes avec des études secondaires et les hommes avec des études postsecondaires, les deux catégories : «études secondaires» et «études postsecondaires» sont en conformité avec la définition que nous avons donné dans la section «Données».

Afin d'estimer le rendement de l'éducation postsecondaire nous utilisons le modèle économétrique suivant :

$$LogSalaire_i = \beta_0 + \beta_1 \text{études} + \beta X'_i + u_i \quad (1)$$

où la variable dépendante est le log du salaire horaire, «études» est une variable dichotomique qui prend la valeur «1» pour les études postsecondaires et la valeur «0» pour les études secondaires; X est un ensemble de variables explicatives: âge, âge au carré, état matrimonial, incapacité au travail, province de résidence, profession et industrie; u est le terme d'erreur et $i = 1 \dots n$ indique l'observation. L'équation (1) est estimée par moindres carrés ordinaires (MCO).

Nous allons ensuite étendre le modèle initial en introduisant dans l'équation (1) des variables d'interaction. Les variables d'interaction que nous incluons sont les mêmes variables explicatives que celles utilisées dans l'équation (1), croisées avec la variable «études» (sauf l'âge et l'âge au carré). L'objectif de l'introduction des variables croisées est d'accroître le pouvoir explicatif du modèle et d'améliorer la compréhension des liens qui existent entre les caractéristiques personnelles et professionnelles et le niveau d'études choisi.

$$\text{LogSalaire}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{études} + \beta X'_i + \alpha Z'_i \times \text{études} + u_i \quad (2)$$

Si on n'avait pas les termes d'interaction le rendement de l'éducation postsecondaire par rapport à l'éducation secondaire serait donné par le coefficient β_1 . Une fois les variables croisées incluses dans le modèle le rendement de l'éducation devient $\beta_1 + \alpha \times Z'_i$, où Z représente les variables explicatives : état matrimonial, incapacité au travail, province de résidence, profession et industrie. Les variables d'interaction nous indiquent dans ce cas que l'effet de l'éducation sur le log du salaire horaire dépend aussi de la valeur de α et des valeurs des caractéristiques incluses en Z . Tout comme l'équation (1), l'équation (2) est estimée par MCO.

Deuxième étape : la décomposition de l'écart de salaire à la moyenne selon la méthode Oaxaca-Blinder

Lorsque nous voulons identifier quel est l'écart salarial entre les deux groupes à l'étude et quelle partie de cet écart est expliquée par les variables incluses dans le modèle nous allons aborder une approche très souvent appliquée dans la littérature spécialisée et qui consiste à faire une décomposition à la moyenne de log de salaire des deux groupes en se basant sur des modèles de régression linéaire (Jann, 2008, p.453). Il s'agit de la décomposition Oaxaca-Blinder pour les moyennes. Prenons l'équation (1) de log de salaire (Y) estimée par MCO séparément pour les hommes avec des études secondaires et pour ceux avec des études postsecondaires :

$$Y_{eps\ i} = X'_{eps\ i} \beta_{eps} + u_{eps\ i} \text{ et } Y_{es\ i} = X'_{es\ i} \beta_{es} + u_{es\ i} \quad (3)$$

où les indices «*es*» et «*eps*» dénotent les études secondaires et postsecondaires. Sachant que la catégorie de base (0) est le groupe d'hommes avec des études secondaires, la décomposition Oaxaca Blinder de l'écart salarial entre les deux groupes est donnée par l'expression :

$$\bar{Y}_{es} - \bar{Y}_{eps} = (\bar{X}_{es} - \bar{X}_{eps})' \hat{\beta}_{eps} + \bar{X}_{eps}' (\hat{\beta}_{es} - \hat{\beta}_{eps}) + (\bar{X}_{es} - \bar{X}_{eps})' (\hat{\beta}_{es} - \hat{\beta}_{eps}) \quad (4)$$

L'écart salarial entre les deux groupes est décomposé en trois parties. La première partie : $(\bar{X}_{es} - \bar{X}_{eps})' \hat{\beta}_{eps}$ est dite expliquée et représente la partie de l'écart qui est déterminée par les différences dans les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles entre les deux groupes. La deuxième partie : $\bar{X}_{eps}' (\hat{\beta}_{es} - \hat{\beta}_{eps})$ représente la fraction de l'écart salarial qui est inexpliquée et qui mesure la contribution des différences dans les coefficients β à l'écart salarial. La troisième partie : $(\bar{X}_{es} - \bar{X}_{eps})' (\hat{\beta}_{es} - \hat{\beta}_{eps})$ est un terme d'interaction qui indique la présence systématique des différences dans les caractéristiques et les coefficients entre les deux groupes (Jann, 2008, p.455). Jann souligne que la décomposition présentée dans l'équation (4) est formulée du point de vue du groupe 2 (les hommes avec des études postsecondaires). Ça veut dire que la partie expliquée mesure le changement dans le salaire moyen du groupe des hommes avec des études postsecondaires, si ce groupe aurait les caractéristiques des hommes avec des études secondaires (Jann, 2008, p.455). Il est toujours possible de faire la décomposition de l'écart salarial du point de vue de l'autre groupe (Jann, 2008, p.455). Neumark (1988) recommande l'usage des coefficients à partir d'une régression où on regroupe les deux groupes d'intérêt (*pooled regression*) (Jann, 2008, p.457). La stratégie proposée par Neumark a deux implications très importantes, la première est que la décomposition sera faite cette fois en deux parties : expliquée et inexpliquée. En ce qui concerne la deuxième implication, Jann accentue que l'approche de Neumark peut transférer de façon inadéquate certains éléments inexpliqués dans la partie expliquée (Jann, 2008, p.457). Pour les fins de cette étude nous allons donc aborder la méthode classique de la décomposition Oaxaca-Blinder en trois parties. Un autre problème avec l'application de la méthode Oaxaca-Blinder est l'identification des effets des variables catégorielles. Pour résoudre ce problème nous avons utilisé des variables dichotomiques pour chaque catégorie des variables catégorielles utilisées.

L'utilité de l'application de la décomposition Oaxaca – Blinder est de pouvoir identifier l'existence et l'ampleur de l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et ceux

avec des études postsecondaires et d'identifier la contribution des caractéristiques personnelles et professionnelles à l'écart expliqué et inexpliqué.

Troisième étape : décompositions Oaxaca-Blinder aux 25^e, 50^e, 75^e centiles

Les résultats que nous trouvons dans les deux premières étapes ne donnent pas une image complète sur l'écart salarial entre les deux groupes. Il s'agit des estimations faites à la moyenne et qui peuvent masquer d'importantes différences manifestées au long de la distribution salariale. L'objectif à cette étape est de refaire la décomposition Oaxaca aux centiles inférieurs et supérieurs à la médiane de la distribution salariale.

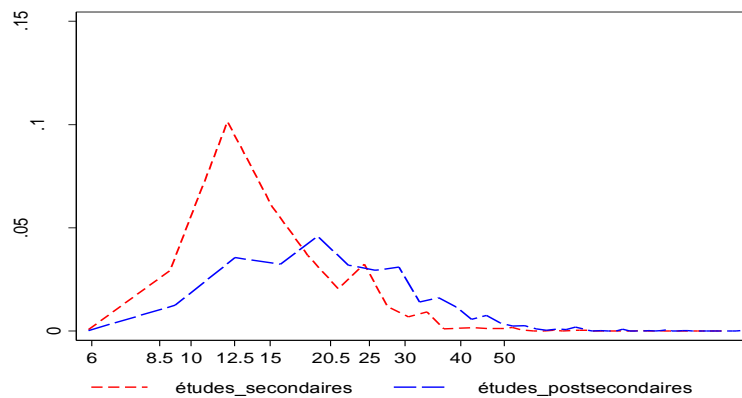
Pour appliquer la décomposition Oaxaca Blinder à différents niveaux de la distribution salariale nous allons utiliser initialement la méthode de régression quantile inconditionnelle proposée par Firpo, Fortin et Lemieux (2009), ce qui nous permettra d'analyser l'effet des variables explicatives sur le salaire horaire des deux groupes aux différents centiles de la distribution salariale. La régression quantile inconditionnelle proposée par Firpo et al. est une méthode économétrique semblable à celle des MCO, sauf que la variable dépendante est :

$$RIF(Y, q_\tau, F_Y) = q_\tau + (\tau - \mathbf{1}\{Y \leq q_\tau\})/f_Y(q_\tau) \quad (5)$$

où q_τ est le $\tau^{ième}$ centile, $f_Y(q_\tau)$ est la densité du salaire horaire(Y) au point q_τ et $\mathbf{1}\{Y \leq q_\tau\}$ est une variable binaire qui indique si le salaire est supérieur ou égal à q_τ (Firpo et al., 2009, p.955).

Un point très important dont nous devons tenir compte avant de procéder à la décomposition Oaxaca Blinder à différents niveaux de la distribution salariale est de nous assurer que les deux groupes sont comparables aux centiles inférieurs et supérieurs de leur distribution salariale commune (Boudarbat et Pray, 2008, p.26). Le choix des centiles (25^e, 50^e, 75^e) est fait en conformité avec l'existence d'un domaine commun pour la distribution salariale des deux groupes. La régression quantile inconditionnelle sera donc appliquée aux 25^e, 50^e, 75^e centiles séparément pour les deux groupes à l'étude.

Graphique 1 : Densité du salaire horaire, par niveau d'études



Nous allons nous appuyer sur les résultats obtenus en estimant l'équation (5) séparément pour les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires aux 25^e, 50^e, 75^e centiles pour appliquer ensuite la décomposition Oaxaca-Blinder à ces trois niveaux de la distribution salariale. Le but est d'identifier l'évolution, l'ampleur et la nature de l'écart salarial entre ces deux groupes aux différents niveaux de la distribution salariale

Une idée très importante en ce qui tient la décomposition Oaxaca Blinder est que même si dans la littérature spécialisée la partie inexpliquée de la décomposition est attribuée à la discrimination, il faut savoir qu'elle capture aussi les effets potentiels des différences dans les variables non observées (Jann, 2008, p.455).

Finalement, pour tous les modèles économétriques que nous avons décrit ci-haut nous avons utilisé des écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité.

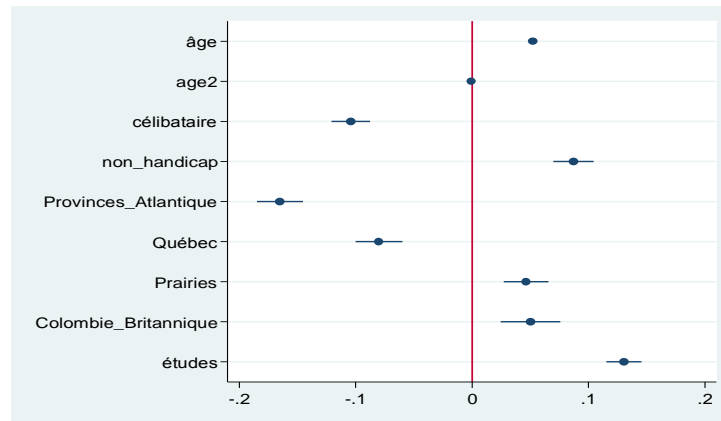
5. Résultats

Rendements de l'éducation et de caractéristiques personnelles et professionnelles

Le tableau 3 présente les résultats de l'estimation de l'équation (1), par MCO, en tenant compte des caractéristiques éducationnelles, personnelles et professionnelles des hommes non immigrants qui travaillent à temps plein. Les résultats que nous trouvons ne sont pas surprenants et ils sont tous en concordance avec ceux présentés dans la littérature sur l'inégalité salariale. Nous constatons que l'âge a un effet positif sur la rémunération des hommes et tout comme Lhéritier (1992) nous trouvons que l'effet de l'âge s'amortie en temps, le salaire horaire maximal

en étant atteint à 49 ans. En ce qui concerne l'état matrimonial, nous identifions qu'un célibataire, «toute chose égale par ailleurs», gagne en moyenne 10,4% de moins qu'un homme marié ou en couple, ce qui confirme les résultats de Leonard et Stanley, ainsi que leur hypothèse que les employeurs valorisent plus les hommes mariés, ceux-ci en étant considérés plus stables et plus attachés aux emplois qu'ils occupent et même plus productifs que leurs homologues célibataires.

Graphique 2 : Rendements de l'éducation et de caractéristiques personnelles, à la moyenne

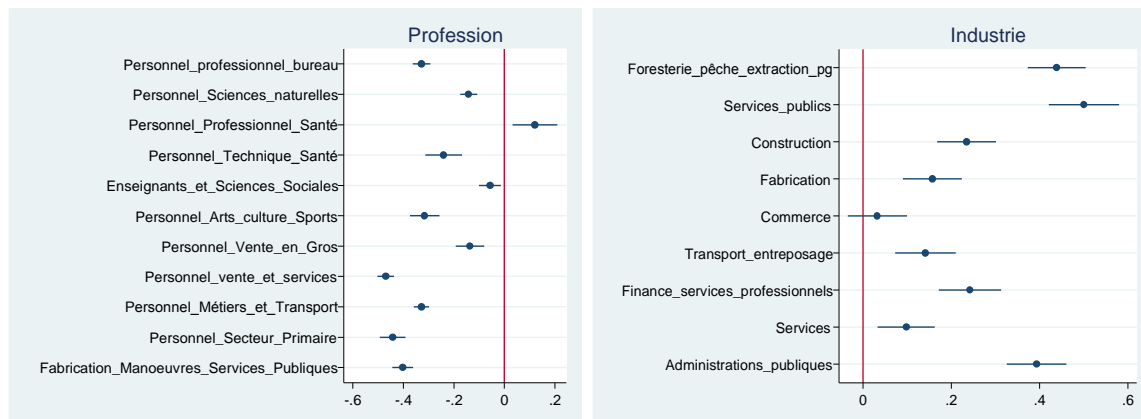


Quant à l'état de l'incapacité, nous trouvons que les hommes qui n'ont pas une incapacité au travail gagnent en moyenne 8,7% de plus que les hommes qui ont un handicap, ce qui vérifie les résultats de Halima et Rococo. Ce résultat est expliqué par une productivité plus faible de ceux-ci, associée à un problème de discrimination des hommes avec un handicap par rapport aux hommes qui ont un bon état de santé. Quant à la contribution de la province de résidence au salaire horaire nous remarquons que vivre dans les Provinces Atlantiques ou au Québec baisse en moyenne le log du salaire horaire de 16,5% et respectivement de 7,9% par rapport à un homme qui vit en Ontario, alors qu'il y a un effet opposé pour les hommes qui habitent dans les Prairies ou dans la Colombie Britannique, qui gagnent en moyenne 4,6% et 5% de plus qu'un homme qui habite dans la province de référence, Ontario, ce qui confirme les résultats de Cahill et Gager de l'avantage, à la moyenne, des provinces de l'Ouest par rapport aux autres provinces canadiennes.

Nos conclusions concernant la contribution des professions et de l'industrie au log du salaire correspondent à celles que nous trouvons dans la littérature spécialisée. Comparativement à la profession de «Cadre supérieur» toute autre catégorie professionnelle, à la moyenne, affecte négativement le log du salaire horaire, sauf pour la catégorie des «Professionnels des soins de santé» qui touchent en moyenne 12% de plus que les cadres supérieurs, ce qui corrobore les

hypothèses de Lemieux (2007) que les cadres supérieurs et les médecins sont des employés hautement qualifiés, qui pratiquent des activités non routinières et qui subissent l'effet positif des changements technologiques et de leurs implications sur le marché du travail.

Graphique 3 : Rendements de l'éducation et de caractéristiques professionnelles, à la moyenne



Les professions avec les rendements les plus faibles comparativement aux cadres supérieurs sont le «Personnel professionnel et de bureau », le «Personnel des arts, de la culture, des sports et des loisirs», le «Personnel de la vente au détail et des services», le «Personnel des métiers et du transport», le «Personnel du secteur primaire» et le «Personnel et manœuvres dans la fabrication et manœuvres dans les services d'utilité publique», leurs représentants touchent en moyenne -32,7%, -31,5%, -46,9%, -32,8%, -44,2% et respectivement -40,2% par rapport à un cadre supérieur. Généralement ces catégories professionnelles ont des exigences modérées concernant les aptitudes et le niveau d'études des employés qu'elles représentent. En même temps les hommes qui travaillent en tant que «Personnel des sciences naturelles», «Personnel technique des soins de santé», «Enseignants et personnel des sciences sociales», «Personnel de la vente en gros» gagnent en moyenne -14%, -24%, -5,7% et respectivement -13,6% par rapport à un cadre supérieur.

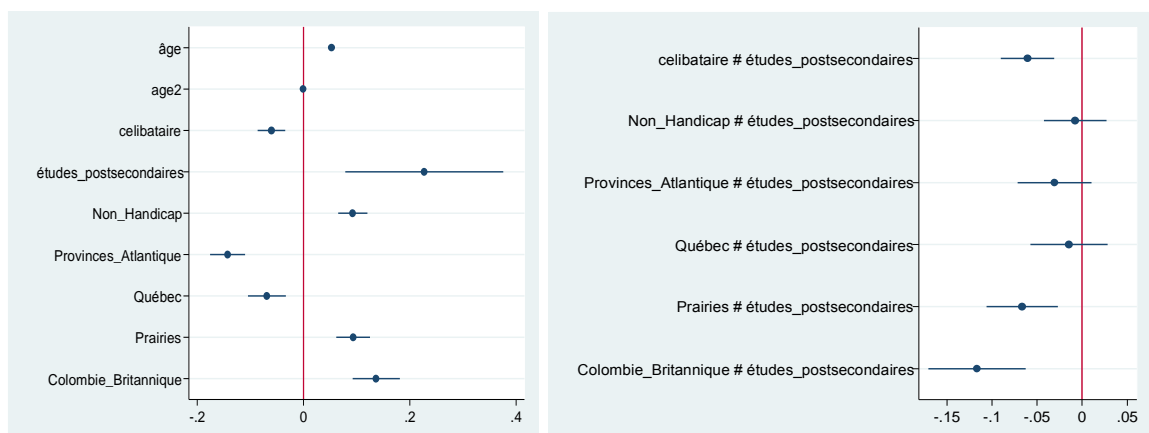
Si nous analysons la contribution des différentes industries au log du salaire horaire, nous constatons que les représentants de toutes les industries, sauf ceux qui travaillent dans le commerce, gagnent en moyenne un salaire horaire plus élevé que les travailleurs dans l'agriculture. Si les hommes qui travaillent dans les «Services» gagnent en moyenne 9,8% de plus que les hommes qui travaillent dans l'«Agriculture», alors cet effet est beaucoup plus élevé pour ceux qui travaillent dans d'autres secteurs, les hommes qui travaillent dans le secteur des

«Services publics» touchent en moyenne 50% de plus que ceux qui travaillent dans l'«Agriculture». Nous constatons aussi qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative entre la rémunération horaire dans l'«Agriculture» et le «Commerce». Finalement, le tableau 3 nous présente la contribution de notre variable d'intérêt à la rémunération horaire des hommes, nous constatons donc que les hommes qui ont des études postsecondaires gagnent en moyenne 13% de plus que ceux avec des études secondaires.

Rendement salarial de caractéristiques personnelles et professionnelles, modèle avec des variables croisées

Le tableau 4 nous présente l'estimation par MCO de l'équation (2), qui inclut les variables d'interaction comme expliqué dans la section sur la méthodologie abordée. Les résultats que nous trouvons vont dans le même sens que ceux vu précédemment, mais le modèle nous fournit de l'information supplémentaire concernant l'effet des caractéristiques personnelles et professionnelles sur le log du salaire horaire en tenant compte des différents niveaux de l'éducation. Nous trouvons que l'impact de l'état matrimonial sur la rémunération des hommes change beaucoup avec le niveau d'études. Si un célibataire avec des études secondaires gagne 6% de moins qu'un homme marié ou un couple avec des études secondaires, alors un célibataire avec des études postsecondaires gagne en moyenne 12% de moins qu'un homme marié avec le même niveau d'études. L'explication de ce résultat serait que les célibataires plus éduqués, contrairement aux hommes mariés qui ont des responsabilités financières envers leurs familles, ne travaillent pas forcément pour recevoir un haut salaire, mais qu'ils occupent plutôt des emplois par centre d'intérêt.

Graphique 4 : Rendements de l'éducation, modèle avec des variables croisées



Nous constatons aussi que les hommes avec des études secondaire qui habitent dans les Prairies ou dans la Colombie –Britannique gagnent en moyenne 9,4% et respectivement 13,7% de plus que leurs homologues qui habitent en Ontario, alors que pour les hommes avec des études postsecondaires qui habitent dans ces deux provinces l'effet est beaucoup plus faible, soit de 2,6% et 2% de plus par rapport à un homme avec des études postsecondaires qui vit en Ontario. Nous remarquons aussi que l'éducation n'intervient pas dans la façon comment les professions affectent le salaire horaire sauf pour le personnel professionnel des soins de santé et le personnel du secteur primaire. Nous déduisons qu'un professionnel des soins de santé et un représentant du secteur primaire avec des études secondaires gagnent en moyenne 26,4% et de plus et respectivement 35,8% de moins qu'un cadre supérieur avec des études secondaires, alors que parmi les hommes avec des études postsecondaires un professionnel des soins de santé gagne 11,3% de plus qu'un cadre supérieur, alors qu'un représentant du secteur primaire gagne 48,9% de moins qu'un cadre supérieur avec le même niveau d'études. Le tableau 4 nous montre aussi que les autres variables d'interaction ne sont pas statistiquement significatives, ce qui nous indique que le niveau d'études n'intervient pas dans la façon comment l'incapacité au travail et l'industrie affectent le log du salaire horaire.

Décomposition de l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et les hommes avec des études postsecondaires à la moyenne

Le tableau 5 présente les résultats de la décomposition de l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et les hommes avec des études postsecondaires, à la moyenne, par la méthode d'Oaxaca Blinder. Le modèle que nous avons établi prédit un salaire horaire (en logarithme) de 2,95 pour les hommes avec des études secondaires et de 3,22 pour les hommes avec des études postsecondaires, ce qui nous indique que l'écart salarial entre les deux groupes à l'étude est de -0,26. L'information que nous trouvons dans la ligne *Expliquée* représente la part de l'écart salarial qui est déterminée par les différences dans les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles entre les deux groupes et nous constatons que celle-ci représente -0,14 de l'écart salarial, ou bien 53,3% (-0,14 sur -0,26) de l'écart salarial. L'information dans la ligne *Inexpliquée* représente la part de la différence salariale due aux différences dans les rendements (les coefficients estimés) entre les deux groupes, cette part représentant environ -0,156, ou 59,2% (-0,156 sur -0,26) de l'écart salarial. La troisième composante représente la partie Interaction qui mesure l'effet simultané des différences entre les

caractéristiques et les coefficients des deux groupes, cet effet est de + 0,03 ou de -12,5% (0,03 sur -0.26). Une idée très importante que nous retirons de la décomposition Oaxaca-Blinder est que la moitié de l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et ceux avec des études postsecondaires n'est pas explicable par les variables explicatives incluses dans le modèle et ne tient donc pas aux caractéristiques observables des hommes avec des études secondaires.

Quant au rôle des différentes variables dans l'explication des différences salariales nous observons que l'ensemble des catégories professionnelles expliquent -0,08 de l'écart salarial, soit environ 57% de la partie expliquée (-0,08 sur -0.14), ou 30,4% (-0.08 sur -0.26) de la différence salariale entre les deux groupes. En analysant les moyennes des groupes à l'étude (tableau 5(a)) à travers les catégories professionnelles nous constatons que les moyennes pour le groupe d'hommes avec des études secondaires sont plus élevées que celles du groupe d'homme avec des études postsecondaires seulement pour les catégories professionnelles : «Personnel de la vente au détail et des services», «Personnel des métiers et du transport», «Personnel du secteur primaire» et «Personnel et manœuvres dans la fabrication et manœuvres dans les services d'utilité publique», ce qui nous indique une faible concentration des hommes avec des études postsecondaires dans ces professions. Une autre variable qui explique l'écart salarial est l'industrie. Nous observons que l'ensemble des industries représente -0.025 de l'écart salarial, ce qui constitue 18% de la partie expliquée (-0,025 sur -0,14) ou 9,5% de la différence salariale. En analysant les différences de moyennes pour différentes industries nous constatons que les moyennes du groupe des hommes avec des études secondaires sont plus élevées que les moyennes de l'autre groupe seulement pour les secteurs de l'industrie : «Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz», «Construction», «Fabrication», «Commerce» et «Transport et entreposage», ce qui nous indique que ces secteurs sont plutôt représentés par la force de travail faiblement éduqués. Parmi les autres variables explicatives, notons que l'âge, l'état matrimonial, l'état de l'incapacité et la province de résidence comptent pour 37,7% (-0,053 sur -0,14); 3,7% (-0,0052 sur -0,14); 2,5 (-0,0035 sur -0,14) et respectivement pour 1,35% de la partie expliquée (-0,0019 sur -0,14).

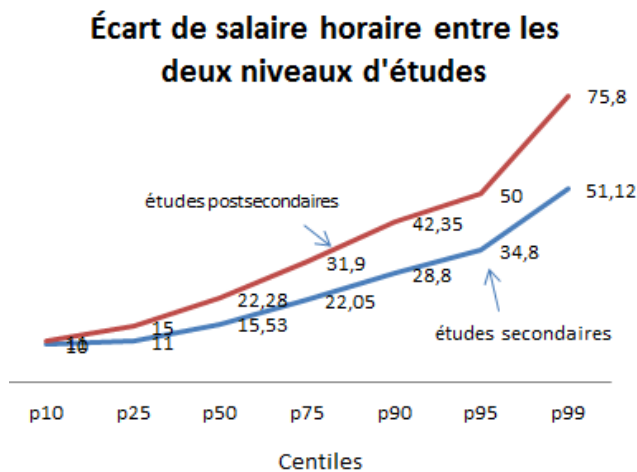
Pour la partie inexpliquée de l'écart salarial, nous observons que presque tous les coefficients sont statistiquement non significatifs au seuil de 5%, même si cette partie de l'écart salarial est fortement significative au total. Notons toutefois le rendement de «l'âge», dont le coefficient est statistiquement significatif. Nous observons que le rendement d'une année de plus

est plus élevé pour les hommes avec des études postsecondaires que pour les hommes avec des études secondaires, même si cet effet diminue lorsque l'âge augmente pour les deux groupes. Pour les autres variables qui n'ont pas un effet significativement différent de zéro et pour la partie *Interaction* il est difficile de tirer des conclusions.

Décomposition Oaxaca-Blinder de l'écart salarial aux 25^e, 50^e, 75^e centiles

Comme mentionné dans la section qui explique la méthodologie, l'écart salarial à la moyenne peut masquer des changements considérables à travers la distribution salariale, en rendant l'analyse des différences salariale entre les hommes avec des études secondaires et ceux avec des études postsecondaires incomplète et même erronée.

Graphique 5: Écart de log de salaire entre les représentants des deux niveaux d'études par centile



Tout comme la littérature qui analyse la discrimination salariale, le graphique ci haut montre que l'ampleur des écarts salariaux change à travers l'ensemble de la distribution des salaires horaires et que c'est après le 80^e centile que ces écarts augmentent le plus.

Les décompositions Oaxaca-Blinder aux 25^e, 50^e, 75^e centiles nous indiquent des importantes variations comparativement à l'analyse faite à la moyenne. Il faut noter que la décomposition que nous faisons en appliquant la commande «oaxaca8» de Stata renverse les deux groupe, c'est-à-dire il prend comme groupe 1 le groupe des hommes avec des études postsecondaires, alors que le groupe 2 représente les hommes avec des études secondaires.

Du côté du 25^e centile (tableau 7(a)) le modèle prédit une différence de salaire horaire entre les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires de 3,8\$

par heure, alors que la partie expliquée représente seulement 1,4\$ ou 36,5% de l'écart salarial. Nous observons aussi que la partie inexpliquée est moins élevée que celle trouvée à la moyenne et représente 19,6% de la différence salariale (0,75\$ sur 3,8\$). Nous constatons aussi que cette fois la partie interaction est très importante 1,68\$, ou 43,9% (1,68\$ sur 3,8\$) de l'écart salarial.

Le tableau 7(a) nous indique quels facteurs contribuent le plus à l'explication de la différence salariale entre les deux groupes au 25^e centile. Tout comme pour l'analyse faite à la moyenne nous constatons que les variables «État matrimonial», «Incapacité au travail» et «Province de résidence» ont une contribution statistiquement significative mais très faible, surtout si on tient compte du fait que cette fois la variable dépendante que nous analysons est le salaire horaire et non plus le log de salaire horaire. L'ensemble des catégories de la variable «Profession» compte pour 0,64\$ de l'écart salarial au 25^e centile, ou presque la moitié de la partie expliquée (0,64 sur 1,4\$). En analysant le tableau 7(a) nous constatons aussi que les professions qui contribuent le plus à l'explication de l'écart salarial : «Personnel de la vente au détail et des services», « Personnel du secteur primaire» et «Personnel et manœuvres dans la fabrication et manœuvres dans les services d'utilité publique» contribuent positivement à la partie expliquée, ce qui nous indique que les moyennes pour le groupe d'hommes avec des études postsecondaires pour ces catégories professionnelles sont plus faibles que celle du groupe d'homme avec des études secondaires, sachant que les ces professions ont des rendements négatifs (par rapport à la catégorie de référence) sur le salaire horaire du deuxième groupe (tableau 6(a)). Ce résultat nous indique qu'au 25^e centile de la distribution salariale la concentration des employés avec des études secondaires dans les professions les moins rémunérées est plus forte que celle des hommes plus éduqués.

La contribution de la variable «Âge» à la partie expliquée est très importante aussi. Le coefficient négatif de cette variable (-1,08\$) dans la partie expliquée nous indique qu'au 25^e centile la moyenne d'âge pour les hommes avec des études postsecondaires est moins élevée que celle pour les hommes avec des études secondaires, sachant que l'âge affecte positivement le salaire horaire du deuxième groupe (tableau 6(a)). Ce résultat nous indique que les hommes avec des études postsecondaires touchent le salaire horaire correspondent au 25^e centile de la distribution salariale à un plus jeune âge que les hommes avec des études secondaires.

Pour la variable «Industrie» nous constatons que dans les industries : «Construction», «Fabrication» et «Transport», qui ont des effets négatifs dans la partie expliquée, les moyennes dans ces industries pour les hommes avec des études postsecondaires sont plus faibles que celles du deuxième groupe, sachant que ces secteurs ont des rendements positifs sur le salaire du groupe 2 (par rapport à la catégorie de référence) (tableau 6(a)). En même temps, les secteurs «Finances» et «Administrations publiques» ont des effets positifs dans la partie expliquée, c'est-à-dire au 25^e centile de la distribution salariale, les différences des moyennes entre les deux groupes, ainsi que les rendements de ces industries sur le salaire du groupe 2 sont positifs. Ça nous amène à la conclusion que ces industries embauchent plus d'hommes avec des études postsecondaires que d'hommes avec des études secondaires.

Quant à la décomposition de l'écart salarial au 50^e centile, le tableau 7(b) nous permet de voir que l'écart salarial à ce niveau de la distribution salariale est de 6,24\$ et que la partie expliquée est de 2,29\$, ce que représente 36,7% de la différence salariale (2,29\$ sur 6,24\$), alors que les parts inexpliquée et interaction représentent 34,6% et respectivement 28,7% de la différence salariale entre les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires. Nous constatons aussi que les variables explicatives les plus importantes sont la profession, l'industrie et l'âge. Ainsi l'ensemble des catégories professionnelles expliquent 1,17\$ de l'écart salarial, soit 51% de la partie expliquée (1,17\$ sur 2,29\$). Lorsque statistiquement significatives, les catégories professionnelles ont un effet positif sur la partie expliquée, sauf la catégorie «Personnel de bureau». L'effet négatif de cette catégorie est déterminé par la moyenne plus élevée, dans cette catégorie, du groupe 1 (hommes avec des études postsecondaires) par rapport au groupe 2 et par le rendement négatif (par rapport à la catégorie de base, tableau 6(b)) de cette profession sur le salaire des hommes avec des études secondaires au 50^e centile. Pour le «Personnel professionnel des soins de santé», l'effet positif dans la partie expliquée est déterminé par la différence positive des moyennes et par le rendement positif de cette profession sur le salaire du groupe 2. Pour les autres catégories professionnelles l'explication est la même que celle faite au 25^e centile.

Pour la variable «Industrie», l'ensemble des industries explique 0,44\$ de l'écart salarial, ou 19% de la partie expliquée (0,44\$ sur 2,29\$), la contribution des différentes industries à la part expliquée en passant de -0,27\$ à 0,70\$. Le tableau 7(b) nous permet aussi de voir que dans la partie expliquée la variable âge a un coefficient négatif (-0,93\$), la raison en étant la même que

celle présenté pour la décomposition au 25^e centile. Les autres variables explicatives ont une contribution significative à la part expliquée de l'écart salarial au 50^e centile, mais cette contribution est très faible.

Finalement, pour la décomposition Oaxaca au 75^e centile, tableau 7(c), nous trouvons une différence salariale de 9,5\$ dont 5,05\$ de l'écart salarial est inexpliquée, les parties expliquées étant de 2,9\$ et respectivement de 1,5\$. Tout comme pour les deux autres niveaux de la distribution salariale que nous avons analysé, nous trouvons que les variables «Âge», «Profession» et «Industrie» contribuent le plus à la partie expliquée de l'écart salarial. Comme précédemment, nous trouvons que dans les professions les plus rémunérées et dans les industries où la rémunération est la plus élevée la proportion des hommes avec des études postsecondaires est plus élevée que celle des hommes avec des études secondaires. L'effet des différentes industries dans la partie expliquée passe de -0,21\$ à 0,76\$ (lorsque significatifs), pour les différentes catégories de la variable «Profession» cet effet passe de -0,56\$ à 1,14\$ (lorsque significatifs).

Partie inexpliquée. Pour la partie inexpliquée au 25^e centile (tableau 1(a)), nous constatons qu'il y a peu de variables statistiquement significatives. C'est la variable «Âge» qui a un effet positif et statistiquement significatif, ce qui nous indique qu'au 25^e centile, une année de plus a un effet plus important sur le salaire horaire d'un homme avec des études postsecondaires que pour un homme avec des études secondaires à ce niveau de la distribution salariale. Nous trouvons aussi qu'il y a juste quelques professions qui sont statistiquement significatives dans cette partie de la décomposition au 25^e centile. Nous constatons qu'au 25^e centile l'effet de ces professions sur le salaire horaire est plus élevé, en valeur absolue, pour les hommes avec des études postsecondaires que pour les hommes avec des études secondaire.

Nous pouvons tirer la même conclusion en ce qui concerne les effets des variables explicatives sur la partie inexpliquée de la décomposition au 50^e centile (tableau 7 (b)).

Quant à la partie inexpliquée de la décomposition de l'écart salarial au 75^e centile de la distribution salariale, nous trouvons que plusieurs variables ont un effet statistiquement significatif. Il s'agit surtout des professions. Si nous reprenons l'explication de Jann concernant la partie inexpliquée et notamment que celle-ci représente la contribution des différences en terme de rendements des différents variables/ catégories entre les deux groupes, alors nous

concluons qu'au 75^e centile de la distribution salariale dans presque toutes les professions les hommes avec des études postsecondaires ont des rendements salariaux plus élevés (tableau 7 (c)), en valeur absolue, que leurs homologues avec des études secondaires (Jann, 2008, p.454-455). Pourtant, l'effet négatif de ces variables dans la partie inexpliquée est déterminé par le fait qu'au 75^e centile toutes les professions ont un rendement salarial négatif par rapport à la profession de base «Cadre supérieur», à ce même niveau de la distribution (tableau 6 (c)). Nous observons aussi que la variable «Âge» a un effet positif et statistiquement significatif dans la partie inexpliquée (tableau 7 (c)), ce qui nous indique qu'au 75^e centile, le rendement d'une année de plus est plus élevé pour un homme avec des études postsecondaires, que pour un homme avec des études secondaires à ce même niveau de la distribution salariale (tableau 6 (c)).

Ces résultats nous amènent à l'idée que c'est notamment l'âge et la profession qui intervient le plus dans la partie inexpliquée et que la discrimination en terme de rémunération horaire entre les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires est liée à ces deux caractéristiques. Cette idée aussi nous amène à la conclusion que la discrimination salariale entre les deux groupes est déterminée par les caractéristiques des emplois occupés, c'est-à-dire par les activités et les tâches assumées par les représentants des deux groupes dans les professions qu'ils occupent, les professions les mieux rémunérées en ayant des activités non routinières et d'une haute complexité. Ces professions emploient généralement des individus avec des compétences élevées, capables de réaliser les tâches complexes et qui ont généralement un niveau d'études plus élevé. C'est alors dans le contexte de la rémunération différente des tâches professionnelles, en fonction de la complexité de celles-ci, que l'écart salarial se manifeste et ce n'est pas forcément une discrimination entre les deux niveaux d'études.

Ces résultats corroborent ceux de Juhn et al. qui trouvent que la hausse des inégalités salariales parmi les hommes avec différents niveaux d'études est liée à la hausse des rendements des indicateurs de l'habileté et de l'expérience et non pas au nombre d'années d'études. Ils expliquent ce phénomène par une hausse de la demande dans les dernières décennies pour la force de travail compétente (Juhn et al., 1993, p.410).

6. Conclusion

Dans le présent travail nous avons analysé l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et les hommes avec des études postsecondaires, au Canada. En nous appuyant sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2011, Canada, nous avons pu déterminer l'effet des variables personnelles, éducationnelles et professionnelles sur la rémunération horaire des deux groupes d'hommes et nous avons pu aussi déterminer l'écart salarial en bas, au milieu et en haut de la distribution salariale. L'analyse que nous avons fait nous a permis de tirer quelques conclusions importantes.

Premièrement, la première étape de l'analyse économétrique nous a permis d'identifier que les hommes avec des études postsecondaires gagnent en moyenne 13% de plus que les hommes avec des études secondaires. Nous avons aussi trouvé, à la moyenne, un écart de 0,26 du log du salaire horaire entre les deux groupes à l'étude et que seulement la moitié de l'écart est expliquée par les caractéristiques observables.

La deuxième conclusion tient au fait qu'au fur et à mesure que l'on se déplace vers le haut de la distribution salariale l'écart salarial entre les hommes avec des études secondaires et les hommes avec des études postsecondaire augmente, de même que la partie inexpliquée de l'écart. Ça veut dire qu'en haut de la distribution salariale l'inégalité en terme de rémunération entre les deux groupes ne tient pas aux caractéristiques observables des hommes avec des études secondaires et de leurs emplois.

Enfin, les résultats que nous trouvons nous permettent d'affirmer que les caractéristiques personnelles et professionnelles : «âge», «profession» et «industrie» expliquent une partie importante de l'écart salarial entre les deux groupes et que cet effet persiste au long de la distribution salariale. Une autre idée importante que nous retirons de notre étude est que l'inégalité salariale entre les hommes avec des études secondaires et ceux avec des études postsecondaires n'est pas forcément liée au nombre d'années de scolarité, mais que c'est plutôt liée à la complexité des tâches effectuées. Dans ce contexte l'éducation n'est pas qu'un mécanisme qui permet d'acquérir des compétences, qui à leur tour sont nécessaires à l'accomplissement des tâches plus complexes.

Il faut noter que notre étude a plusieurs limites. Premièrement il s'agit des limites de la base de données utilisée et de la liste des déterminants du salaire que nous avons pu inclure dans

les modèles économétriques. La littérature spécialisée montre que dans l'analyse des écarts salariaux entre les individus plus ou moins éduqués les résultats sont sensibles à l'inclusion des variables explicatives qui tiennent à la demande et à l'offre de force de travail, ainsi qu'aux institutions pertinentes à la détermination des salaires.

Bibliographie

1. Ali Ben Halima, Mohamed et Emeline Rococo. 2014. «Wage differences according to health status in France». *Social Science & Medicine* 120: 260-268;
2. Boudarbat, Brahim et Marie Conolly Pray. 2011. «L'écart salarial entre les sexes chez les nouveaux diplômés postsecondaires». *Ressources humaine et développement des compétences Canada*. Montréal;
3. De Linde Leonard, Megan et T.D. Stanley. 2015. «Married with children: What remains when observable biases are removed from the reported male marriage wage premium». *Labour Economics* 33 : 72–80 ;
4. Firpo, Sergio, Fortin Nicole M. et Lemieux Thomas. 2011. «Occupational Tasks and Changes in the Wage Structure». *IZA Discussion Paper* (no. 5542, février);
5. Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin et Thomas Lemieux. 2009. «Unconditional quantile regressions». *Econometrica*, vol. 77, (no. 3, May) : 953–973
6. G. Cahill, Ian et Michael P. Gager. 2014. «Explaining Canadian Regional Wage Differentials». *The Review of Regional Studies* 44 : 125–152;
7. Hotchkiss, Julie L. et Menbere Shiferaw. 2011. «Decomposing the Education Wage Gap: Everything but the Kitchen Sink». *Federal Reserve Bank of St. Louis Review* 93(4): 243-71
8. Jann, Ben. 2008. «The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models». *The Stata Journal* 8 (no. 4) : 453–479;
9. Juhn, Chinhui, Kevin M. Murphy et Brooks Pierce. 1993. «Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill». *Journal of Political Economy* 101, (no. 3): 410-442;
10. Lemieux, Thomas. 2006. «Postsecondary Education and Increasing Wage Inequality». *American Economic Review* (v96, 2 mai) : 195-199;
11. Lemieux, Thomas. 2007. «The changing nature of wage inequality». *J. Population Economics* 21:21–48;
12. Lhéritier. Jean-Louis. 1992. «Les déterminants du salaire». *Economie et statistique* 257 (septembre): 9-21.
13. Piketty, Thomas et Emmanuel Saez. 2003. «Income Inequality in the United States, 1913-1998». *The Quarterly Journal of Economics* 118 (no. 1, février): 1-39;

14. Statistique Canada. 2011. «Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) : un aperçu de l'enquête, 2011». Disponible à l'adresse internet: <http://www5.statcan.gc.ca/olc-cel/olc.action?ObjId=75F0011X2013001&ObjType=46&lang=fr>
15. Statistique Canada. 2011. «Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2011 [Canada] : Fichier des personnes». Identification : edtr-75F0002M-F-fichier-personnes;
16. Topel, Robert H .1997. «Factor Proportions and Relative Wages: The Supply-Side Determinants of Wage Inequality». *The Journal of Economic Perspectives* 11 (no. 2, (printemps)) : 55-74.

Tableau 1(a) : Classification des professions

Code	Catégorie	Professions
0	Cadres supérieurs (catégorie de référence)	Cadres supérieurs Autres cadres supérieurs
1	Personnel professionnel et de bureau	Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance Personnel en finance, secrétariat et en administration Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau
2	Personnel des sciences naturelles	Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées
3	Personnel professionnel des soins de santé	Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières
4	Personnel technique des soins de santé	Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé
5	Enseignants et personnel des sciences sociales	Sciences sociales, administration publique et religion Enseignants
6	Personnel des arts, de la culture, des sports et des loisirs	Arts, culture, sports et loisirs
7	Personnel de la vente en gros	Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains
8	Personnel de la vente au détail et des services	Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons Personnel des services de protection Personnel de soutien familial et de garderie Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services
9	Personnel des métiers et du transport	Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports Personnel des métiers de la construction Autres métiers Transport et conducteurs d'équipement lourd Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé
10	Personnel du secteur primaire	Professions propres au secteur primaire
11	Personnel et manoeuvres dans la fabrication et manoeuvres dans les services d'utilité publique	Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication Manoeuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique

Tableau 1(b) : Classification des industries

Code	Catégorie	Industries
0	Agriculture (catégorie de référence)	Agriculture
1	Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz
2	Services publics	Services publics
3	Construction	Construction
4	Fabrication	Fabrication
5	Commerce	Commerce
6	Transport et entreposage	Transport et entreposage
7	Finance et services professionnels	Finance, assurances, immobilier et location Services professionnels, scientifiques et techniques
8	Services	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien Services d'enseignement Soins de santé et assistance sociale Information, culture et loisirs Hébergement et services de restauration Autres services
9	Administrations publiques	Administrations publiques

Tableau 1 (C) : Récapitulatif des caractéristiques personnelles

Variable	Code	
Âge	Var. continue	
État matrimonial	0	marié ou avec un conjoint de fait (catégorie de référence)
	1	divorcé/séparé/veuf ou célibataire
Incapacité au travail	0	avoir un handicap (catégorie de référence)
	1	ne pas avoir un handicap
Province	0	Ontario (catégorie de référence)
	1	Provinces Atlantiques
	2	Québec
	3	Prairies
	4	Colombie-Britannique

Tableau 2 (a) : Répartition des hommes non immigrants, qui travaillent à temps plein
par niveau d'études

Études	Fréquence	Pourcentage
Études secondaires	3,833	29.64
Études postsecondaires	9,100	70.36
Total	12,933	100.00

Tableau 2(b) : Statistiques sommaires par catégories d'études

Études secondaires						Études postsecondaires				
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
age	3833	42.98878	14.38405	16	69	9100	42.03725	12.64118	16	69
matrim	3814	.3665443	.4819237	0	1	9079	.3188677	.4660633	0	1
handicap	3833	.7672841	.4226178	0	1	9100	.8112088	.3913642	0	1
province										
1	3821	.2125098	.4091371	0	1	8999	.1880209	.3907506	0	1
2	3821	.1719445	.3773816	0	1	8999	.1943549	.3957253	0	1
3	3821	.306726	.461195	0	1	8999	.2498055	.4329244	0	1
4	3821	.0832243	.2762571	0	1	8999	.0948994	.2930923	0	1
profession										
1	3681	.0603097	.2380921	0	1	8670	.1	.3000173	0	1
2	3681	.0345015	.1825382	0	1	8670	.1343714	.3410706	0	1
3	3681	.0002717	.0164823	0	1	8670	.0146482	.120147	0	1
4	3681	.0038033	.061562	0	1	8670	.0109573	.1041082	0	1
5	3681	.007335	.0853413	0	1	8670	.0645905	.2458161	0	1
6	3681	.0092366	.0956755	0	1	8670	.0213379	.1445166	0	1
7	3681	.0252649	.1569498	0	1	8670	.038639	.1927441	0	1
8	3681	.1409943	.3480629	0	1	8670	.1138408	.3176362	0	1
9	3681	.4096713	.4918399	0	1	8670	.2773933	.4477381	0	1
10	3681	.1342027	.3409162	0	1	8670	.0560554	.2300419	0	1
11	3681	.1051345	.3067683	0	1	8670	.0484429	.2147126	0	1
industrie										
1	3801	.0684031	.2524695	0	1	9000	.047	.2116506	0	1
2	3801	.0086819	.0927837	0	1	9000	.0193333	.1377014	0	1
3	3801	.1878453	.39064	0	1	9000	.1305556	.3369324	0	1

4	3801	.1660089	.3721376	0	1	9000	.1308889	.3372975	0	1
5	3801	.1515391	.3586207	0	1	9000	.1215556	.3267899	0	1
6	3801	.0983952	.2978874	0	1	9000	.0541111	.2262494	0	1
7	3801	.0378848	.1909427	0	1	9000	.1202222	.3252393	0	1
8	3801	.1767956	.3815458	0	1	9000	.2517778	.4340584	0	1
9	3801	.0365693	.1877266	0	1	9000	.0992222	.2989768	0	1

Tableau 2(c) : Statistiques sommaires par catégories d'études

		Études		Total
		Études secondaires	Études postsecondaires	
Province				
	Ontario	862	2,456	3318
	Provinces_Atlantique	812	1,692	2,504
	Québec	657	1,749	2,406
	Prairies	1,172	2,248	3,420
	Colombie_Britannique	318	854	1,172
Total		3,821	8,999	12,820
Profession				
	Cadres_Supérieurs	255	1,038	1,293
	Personnel_professionnel de bureau	222	867	1,089
	Personnel_Sciences_naturelles	127	1,165	1,292
	Personnel_Professionnel santé	1	127	128
	Personnel_Technique_Santé	14	95	109
	Enseignants_et_Sciences socialea	27	560	587
	Personnel_Arts_culture_sport	34	185	219
	Personnel_Vente_en_Gros	93	335	428
	Personnel_vente_et_services	519	987	1,506
	Personnel_Métiers_transport	1,508	2,405	3,913
	Personnel_Secteur_Primaire	494	486	980
	Personnel_Fabrication_Manoeuvres	387	420	807
Total		3,681	8,670	12,351
Industrie				
	Agriculture	258	228	486
	Foresterie_pêche_extraction	260	423	683
	Services_publics	33	174	207
	Construction	714	1,175	1,889
	Fabrication	631	1,178	1,809
	Commerce	576	1,094	1,670
	Transport_entreposage	374	487	861
	Finance_services_prof	144	1,082	1,226
	Services	672	2,266	2,938
	Administrations_publicques	139	893	1,032
Total		3,801	9,000	12,801

Tableau 3 : Rendements de l'éducation et de caractéristiques personnelles et professionnelles

Var. dépendante :		Robust				
LogSalaire	Coefficients	Écart-Type	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
Var indépendantes:						
age	.0521356	.0018643	27.96	0.000	.0484811	.0557901
age2	-.0005264	.0000227	-23.24	0.000	-.0005708	-.000482
État matrimonial	-.10431	.0084624	-12.33	0.000	-.1208979	-.0877221
État de l'incapacité (Non_handicap)	.0872616	.0088588	9.85	0.000	.0698966	.1046266
Province						
1. Provinces Atlantiques	-.165119	.0101034	-16.34	0.000	-.1849236	-.1453144
2. Québec	-.0799541	.0102266	-7.82	0.000	-.1000002	-.059908
3. Prairies	.0464618	.0097502	4.77	0.000	.0273495	.0655741
4. C.-Britannique	.0501328	.0130468	3.84	0.000	.0245586	.0757069
Profession						
1	-.3278676	.0180469	-18.17	0.000	-.363243	-.2924922
2	-.1411317	.0174007	-8.11	0.000	-.1752405	-.1070229
3	.1203785	.0451706	2.66	0.008	.0318356	.2089215
4	-.2403006	.0370425	-6.49	0.000	-.3129109	-.1676903
5	-.0573595	.0221545	-2.59	0.010	-.1007865	-.0139324
6	-.3156376	.0296983	-10.63	0.000	-.3738519	-.2574233
7	-.1365524	.0285652	-4.78	0.000	-.1925457	-.0805591
8	-.4697144	.0168845	-27.82	0.000	-.5028113	-.4366175
9	-.3286261	.0155394	-21.15	0.000	-.3590863	-.2981659
10	-.442508	.0258453	-17.12	0.000	-.4931698	-.3918462
11	-.4028319	.0208431	-19.33	0.000	-.4436884	-.3619754
Industrie						
1	.4388022	.0333322	13.16	0.000	.3734648	.5041396
2	.5004513	.0407114	12.29	0.000	.4206491	.5802535
3	.2348452	.0340706	6.89	0.000	.1680602	.3016301
4	.1571389	.0341709	4.60	0.000	.0901574	.2241203
5	.0325799	.0341708	0.95	0.340	-.0344014	.0995612
6	.1411304	.0349994	4.03	0.000	.0725248	.209736
7	.2420076	.0359676	6.73	0.000	.1715042	.312511
8	.0980476	.0330349	2.97	0.003	.0332928	.1628024
9	.3933005	.0344832	11.41	0.000	.3257068	.4608941
Études						
_cons	.1304468	.0077092	16.92	0.000	.1153354	.1455583
	1.99168	.0523916	38.02	0.000	1.888983	2.094378

Tableau 4 : Rendements de l'éducation, modèle avec des variables croisées

LogSalaire	Coef.	Robust Écart Type	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
age	.0525737	.0018691	28.13	0.000	.0489099	.0562374
age2	-.0005299	.0000227	-23.37	0.000	-.0005743	-.0004855
1.matrim	-.0604117	.0132081	-4.57	0.000	-.086302	-.0345214
1.etudes3	.2272439	.0758029	3.00	0.003	.0786558	.3758321
matrim# etudes3						
1 1	-.0605769	.0150792	-4.02	0.000	-.090135	-.0310187
1.handicap	.092725	.0141069	6.57	0.000	.0650728	.1203773
handicap# etudes3						
1 1	-.007731	.0177003	-0.44	0.662	-.0424269	.0269649
province						
1	-.1426879	.0168494	-8.47	0.000	-.1757159	-.1096599
2	-.0686973	.0181148	-3.79	0.000	-.1042057	-.0331888
3	.0935158	.0162397	5.76	0.000	.0616829	.1253487
4	.1369316	.0226289	6.05	0.000	.0925745	.1812886
province# etudes3						
1 1	-.0305877	.0209036	-1.46	0.143	-.0715628	.0103874
2 1	-.0146682	.0218735	-0.67	0.502	-.0575444	.0282081
3 1	-.0665397	.020204	-3.29	0.001	-.1061433	-.026936
4 1	-.1165779	.0274913	-4.24	0.000	-.1704661	-.0626898
profession						
1	-.3197676	.0388633	-8.23	0.000	-.3959471	-.2435881
2	-.1808804	.0440466	-4.11	0.000	-.2672202	-.0945407
3	.2638618	.0396318	6.66	0.000	.186176	.3415477
4	-.2362871	.0599433	-3.94	0.000	-.3537874	-.1187867
5	-.0251947	.0836455	-0.30	0.763	-.1891559	.1387665
6	-.3151983	.0866007	-3.64	0.000	-.4849522	-.1454444
7	-.1495452	.0591493	-2.53	0.011	-.2654892	-.0336012
8	-.4183699	.0347334	-12.05	0.000	-.4864539	-.3502858
9	-.287772	.0331327	-8.69	0.000	-.3527184	-.2228255
10	-.3581976	.0428094	-8.37	0.000	-.4421122	-.274283
11	-.3740405	.0400177	-9.35	0.000	-.4524828	-.2955982
profession# etudes3						
1 1	-.0042401	.0438508	-0.10	0.923	-.0901961	.0817159
2 1	.0436477	.0479159	0.91	0.362	-.0502767	.1375721
3 1	-.1508388	.061099	-2.47	0.014	-.2706046	-.031073
4 1	-.0008402	.0726882	-0.01	0.991	-.1433231	.1416426
5 1	-.038263	.0868753	-0.44	0.660	-.2085552	.1320293
6 1	.0039742	.091967	0.04	0.966	-.1762987	.1842471
7 1	.0209577	.0675464	0.31	0.756	-.1114462	.1533616
8 1	-.0598954	.0398244	-1.50	0.133	-.1379588	.018168
9 1	-.0464293	.0375356	-1.24	0.216	-.1200063	.0271477
10 1	-.1311691	.0547764	-2.39	0.017	-.2385412	-.0237969
11 1	-.0255156	.0476424	-0.54	0.592	-.1189038	.0678725
industrie						
1	.4525326	.0470362	9.62	0.000	.3603326	.5447327
2	.4043534	.0775083	5.22	0.000	.2524223	.5562844
3	.2280693	.0470418	4.85	0.000	.1358583	.3202803
4	.1674237	.0490516	3.41	0.001	.0712731	.2635743
5	.0507885	.0468388	1.08	0.278	-.0410245	.1426016
6	.1693929	.0479493	3.53	0.000	.0754032	.2633826
7	.163379	.0571659	2.86	0.004	.051323	.275435
8	.0921824	.0444497	2.07	0.038	.0050525	.1793124
9	.4370524	.0528063	8.28	0.000	.3335421	.5405628
industrie# etudes3						
1 1	-.0003898	.0665979	-0.01	0.995	-.1309344	.1301547
2 1	.1303235	.0940469	1.39	0.166	-.0540265	.3146734

3 1		.0298685	.0674714	0.44	0.658	-.1023883	.1621253
4 1		.0007695	.0686907	0.01	0.991	-.1338774	.1354165
5 1		-.0110568	.0674809	-0.16	0.870	-.1433323	.1212188
6 1		-.0300054	.0691905	-0.43	0.665	-.1656319	.1056212
7 1		.1014115	.0755677	1.34	0.180	-.0467157	.2495386
8 1		.0214392	.0650088	0.33	0.742	-.1059906	.1488689
9 1		-.0359885	.0715178	-0.50	0.615	-.176177	.1042
_cons		1.890336	.0682884	27.68	0.000	1.756478	2.024194

Tableau 5 : Décomposition Oaxaca à la moyenne (partie I)

<i>LogSalaire</i>	Coef.	Écart-type	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
<i>Groupe1: Hommes é.secondaires</i>	2.956574	.0074988	394.27	0.000	2.941877	2.971272
<i>Groupe2: Hommes é.postsecondaires.</i>	3.219691	.005483	587.22	0.000	3.208945	3.230438
<i>différence</i>	-.2631169	.0092895	-28.32	0.000	-.281324	-.2449099
<i>Expliqué</i>	-.1403873	.0074569	-18.83	0.000	-.1550026	-.125772
<i>Inexpliqué</i>	-.1557707	.0103204	-15.09	0.000	-.1759984	-.135543
<i>interaction</i>	.0330411	.0080092	4.13	0.000	.0173433	.0487388

Tableau 5 : Décomposition Oaxaca, à la moyenne (partie II)

	N=3096		N=7400							
LogSalaire	Modèle 1 : H_études secondaires		Modèle 2 : (H_études postsecondaires)		Expliqué		Inexpliqué		Interaction	
	Coef.	Écart- type	Coef.	Écart- type	Coef.	Écart- type	Coef.	Écart- type	Coef.	Écart-type
age	.0447868	.0028212	.0578619	.0024634	.0529945	.0174528	-.5339472	.1529619	-.0119752**	.005202
age2	-.0004565	.0000344	-.0005822	.0000298	-.0772163	.0148188	.2290323	.0828734	.0166661**	.006772
celibataire	-.0926657	.0145754	-.1067869	.0103313	-.0052457	.0012173	.0048299****	.006111	.0006937****	.0008897
Non_Handicap	.0849346	.0142235	.0897819	.0111614	-.0035031	.0009002	-.003942****	.0147034	.0001891****	.0007067
Province	-0.0019									
Provinces_~e	-.1381486	.016809	-.1736404	.0123999	-.005424	.0015605	.0066523****	.0039184	.0011086****	.0007219
Québec	-.0613442	.0181726	-.0830965	.0122405	.0022797	.0007691	.0044681****	.0045017	-.0005968****	.0006278
Prairies	.0925787	.0162562	.027235**	.0119832	.0014632**	.0006943	.0155058	.0048032	.0035105	.0012515
Colombie_B-e	.1402944	.0226403	.0190****	.0156389	-.0002****	.0002099	.0107853	.0024794	-.0013****	.0007742
Profession	-0.0806									
Personnel_~u	-.324471	.0391616	-.3206566	.0202791	.01125	.0019592	-.0003876****	.0044816	.00013****	.0015474
Personne_~les	-.1902506	.0444826	-.1335316	.0188622	.0142027	.002125	-.008048****	.0068596	.0060328****	.0051477
Pers_~l_santé	.2224627	.0406835	.114967**	.0467569	-.0009883**	.0004227	.0009587***	.0005651	-.000924***	.0005467
Pers_~e_santé	-.2319779	.063969	-.2358516	.0413635	.0019543	.0005265	.0000471****	.0009265	-.0000321****	.0006313
Enseignant_~c	-.0294****	.0851335	-.061881	.0233423	.0038854	.0014804	.0022859****	.0062278	-.0020347****	.0055438
Personnel_~ts	-.3411036	.086891	-.3050138	.0308269	.003571	.0007755	-.0007023****	.001795	.0004225****	.0010825
Personnel_~os	-.14854**	.0596482	-.1269882	.0325466	.0011758**	.0005291	-.0007078****	.0022318	.0001996****	.0006335
Personne_~ces	-.4269196	.0351942	-.4717868	.0196635	-.0169226	.0036984	.0057236****	.0051458	.0016093****	.0014867
Personnel_~t	-.2929569	.0335022	-.3303167	.0176916	-.0444846	.0041585	.0107283****	.0108814	.0050313****	.0051168
Personnel_~e	-.3738983	.0431179	-.4815813	.0344443	-.0273587	.00343	.0045256***	.0023329	.0061175***	.0031978
Personnel_~n	-.3820597	.0403125	-.3958593	.025907	-.0264459	.0030628	.0007273****	.0025257	.0009219****	.0032025
Industrie	-0.025									
Foresterie_~g	.4563063	.0463641	.4509955	.0474844	.0059363**	.0022914	.000244****	.0030493	.0000699****	.0008739
Services_p_~s	.412697	.0773698	.5320725	.0535108	-.0062766	.0014425	-.002565****	.0020313	.0014082****	.0011472
Construction	.2247113	.0465095	.2595435	.0486626	.0140504	.0033324	-.0043022****	.0083153	-.0018856****	.0036543
Fabrication	.1693571	.0484663	.1658023	.0483874	.0070275	.0024566	.0005222****	.01006	.0001507****	.0029029
Commerce	.04756***	.0462547	.040178****	.0488498	.0016536****	.0020342	.0009218****	.0084002	.0003038****	.0027693
Transport_~e	.1734628	.047379	.1359495	.0502083	.006073**	.0023869	.0020683****	.0038075	.0016758****	.003092
Finance_s_~f	.1637142	.0568087	.2654222	.0497303	-.017698	.0035487	-.0101983****	.0075788	.0067817****	.0050575
Services	.0896518*	.0438735	.1130278**	.0477167	-.0081554**	.0035772	-.0059451****	.016486	.0016867****	.0046814
Administra_~s	.4392096	.0523444	.3987045	.0485347	-.0279689	.0039823	.0045815****	.0080754	-.0028414****	.0050119
_cons	2.09571	.0805337	1.985343	.0697242			.1103668****	.1065229		
Total	2.956574		3.219691		-.1403873		-.1557707		.0330411	

Note : **** coefficient non significatif à 10%; *** coefficient significatif à 10%; ** coefficient significatif à 5%;
sinon coefficient significatif à 1%.

Tableau 5 (a): Détails sur la décomposition Oaxaca à la moyenne

Variables	Coefficients groupe1	Écart- type	Coefficients groupe2	Écart- type robuste	Moyennes groupe1	Écart- type robuste	Moyennes groupe2	Écart-type robuste
age	.0447868	.0028212	.0578619	.0024634	41.75291	.261736	40.83703	.1447529
age2	-.0004565	.0000344	-.0005822	.0000298	1955.33	21.36508	1822.697	12.06206
celibataire	-.0926657	.0145754	-.1067869	.0103313	.3911499	.008772	.342027	.005515
Non_Handicap	.0849346	.0142235	.0897819	.0111614	.7742248	.0075152	.8132432	.0045307
Provinces_~e	-.1381486	.016809	-.1736404	.0123999	.2186693	.0074299	.1874324	.004537
Québec	-.0613442	.0181726	-.0830965	.0122405	.1779716	.0068752	.2054054	.0046967
Prairies	.0925787	.0162562	.0272352**	.0119832	.2910207	.0081649	.2372973	.0049458
Colombie_B~e	.1402944	.0226403	.0190004****	.0156389	.0775194	.0048068	.0889189	.0033089
Personnel_~u	-.324471	.0391616	-.3206566	.0202791	.0665375	.0044797	.1016216	.0035127
Personne~les	-.1902506	.0444826	-.1335316	.0188622	.0355297	.0033274	.1418919	.0040566
Pers~l_santé	.2224627	.0406835	.1149676**	.0467569	.000323****	.000323	.0089189	.001093
Pers~e_santé	-.2319779	.063969	-.2358516	.0413635	.003876	.0011169	.0121622	.0012743
Enseignant~c	-.02947****	.0851335	-.061881	.0233423	.0077519	.0015765	.0705405	.0029768
Personnel~ts	-.3411036	.086891	-.3050138	.0308269	.0077519	.0015765	.0194595	.0016059
Personnel~os	-.1485413	.0596482	-.1269882	.0325466	.0235788	.0027274	.0328378	.0020718
Personne~ces	-.4269196	.0351942	-.4717868	.0196635	.1634367	.0066465	.1275676	.0038784
Personnel_~t	-.2929569	.0335022	-.3303167	.0176916	.4218346	.008877	.2871622	.0052598
Personnel_~e	-.3738983	.0431179	-.4815813	.0344443	.0988372	.0053645	.042027	.0023327
Personnel_~n	-.3820597	.0403125	-.3958593	.025907	.119509	.0058309	.0527027	.0025976
Foresterie~g	.4563063	.0463641	.4509955	.0474844	.0591085	.004239	.0459459	.002434
Services_p~s	.412697	.0773698	.5320725	.0535108	.0096899	.0017608	.0214865	.0016857
Construction	.2247113	.0465095	.2595435	.0486626	.1776486	.0068704	.1235135	.0038251
Fabrication	.1693571	.0484663	.1658023	.0483874	.1892765	.0070413	.1468919	.0041154
Commerce	.047561****	.0462547	.0401787****	.0488498	.1660207	.0066885	.1248649	.003843
Transport_~e	.1734628	.047379	.1359495	.0502083	.0998062	.0053879	.0551351	.0026535
Finance_s_~f	.1637142	.0568087	.2654222	.0497303	.0335917	.0032387	.1002703	.0034919
Services	.0896518**	.0438735	.1130278**	.0477167	.1821705	.0069381	.2543243	.0050627
Administra~s	.4392096	.0523444	.3987045	.0485347	.0429587	.0036447	.1131081	.0036821
_cons	2.09571	.0805337	1.985343	.0697242	1	.	1	.

Note : **** coefficient non significatif à 10%; *** coefficient significatif à 10%; ** coefficient significatif à 5%;
sinon coefficient significatif à 1%. Groupe 1 : hommes avec des études secondaires. Groupes2 : hommes avec des
études postsecondaires

Tableau 6 (a) : Estimation du rendement salarial des caractéristiques personnelles et professionnelles selon la méthode de régression quantile inconditionnelle au 25^e centile

Variables explicatives	Études secondaires					Études postsecondaires				
	Coef.	Écart-type robuste	P>t	[95% Conf.	Interval]	Coef.	Écart-type robuste	P>t	[95% Conf.	Interval]
age	1.187114	.0709931	0.000	1.047915	1.326313	1.80708	.0811647	0.000	1.647974	1.966186
age2	-.01246	.0008427	0.000	-.0141124	-.0108076	-.019002	.0009511	0.000	-.020866	-.0171375
celibataire	-1.541844	.3622058	0.000	-2.252034	-.831653	-2.877647	.3423863	0.000	-3.54882	-2.206472
Non_Handicap	1.718971	.3503158	0.000	1.032093	2.405848	2.016488	.3603595	0.000	1.31008	2.722895
Provinces_~e	-2.28273	.4343967	0.000	-3.134469	-1.430992	-3.489191	.4131253	0.000	-4.299035	-2.679347
Québec	-1.142847	.4431626	0.010	-2.011772	-.2739211	-1.128676	.3868574	0.004	-1.887027	-.3703248
Prairies	1.927325	.3651249	0.000	1.211411	2.643239	1.947663	.3545694	0.000	1.252606	2.64272
Colombie_B~e	1.991457	.4924022	0.000	1.025986	2.956929	1.457277	.4558024	0.001	.5637741	2.35078
Personnel_~u	-2.082149	.7159428	0.004	-3.485925	-.6783734	-3.009118	.5400734	0.000	-4.067816	-1.95042
Personne~les	-.0916034	.7630531	0.904	-1.587751	1.404544	.699358	.438731	0.111	-.1606802	1.559396
Pers~l_santé	5.532981	.7492939	0.000	4.063813	7.00215	4.647169	.9029773	0.000	2.877076	6.417263
Pers~e_santé	2.220258	1.358853	0.102	-.4440973	4.884613	-.7263527	1.529859	0.635	-3.725314	2.272609
Enseignant~e	.619784	1.440537	0.667	-2.204731	3.444299	.981436	.5657912	0.083	-.1276766	2.090548
Personnel~ts	-3.612788	1.713861	0.035	-6.97322	-.2523561	-2.889627	.9598315	0.003	-4.771172	-1.008083
Personnel~os	-.8984119	.937992	0.338	-2.737568	.9407444	1.407224	.7641411	0.066	-.0907114	2.905159
Personne~ces	-4.622326	.6199781	0.000	-5.837941	-3.406712	-7.802284	.5592769	0.000	-8.898627	-6.705942
Personnel_~t	-.6738989	.5101339	0.187	-1.674138	.3263398	-2.990924	.4651853	0.000	-3.90282	-2.079028
Personnel_~e	-2.997375	.8286437	0.000	-4.622128	-1.372622	-7.742783	1.014508	0.000	-9.73151	-5.754057
Personnel_~n	-3.736324	.6770556	0.000	-5.063852	-2.408795	-5.835172	.7930663	0.000	-7.389809	-4.280535
Foresterie~g	6.407429	1.003036	0.000	4.440739	8.37412	10.77303	1.506295	0.000	7.820262	13.7258
Services_p~s	5.438624	1.294154	0.000	2.901127	7.976122	10.89886	1.623281	0.000	7.716764	14.08095
Construction	4.904504	1.122276	0.000	2.704016	7.104992	7.473575	1.601948	0.000	4.3333	10.61385
Fabrication	4.707605	1.123489	0.000	2.504737	6.910473	6.044171	1.59361	0.000	2.92024	9.168103
Commerce	1.873577	1.143061	0.101	-.3676655	4.114819	1.708699	1.61445	0.290	-1.456084	4.873483
Transport_~e	4.398443	1.139005	0.000	2.165153	6.631733	4.628196	1.656636	0.005	1.380715	7.875676
Finance_s_~f	3.217425	1.332891	0.016	.6039745	5.830876	6.292801	1.599364	0.000	3.15759	9.428011
Services	2.117348	1.099721	0.054	-.0389164	4.273613	3.524297	1.569987	0.025	.446673	6.60192
Administra~s	6.789947	1.174814	0.000	4.486445	9.09345	10.44494	1.580569	0.000	7.346576	13.54331
_cons	-13.45654	1.883795	0.000	-17.15016	-9.762907	-24.54976	2.299327	0.000	-29.05709	-20.04242

Tableau 6 (b) : Estimation du rendement salarial des caractéristiques personnelles et professionnelles selon la méthode de régression quantile inconditionnelle au 50^e centile

Variables explicatives	Études secondaires					Études postsecondaires				
	Coef.	Écart-type robuste	P>t	[95% Conf. Interval]		Coef.	Écart-type robuste	P>t	[95% Conf. Interval]	
age	1.01312	.0784624	0.000	.8592762	1.166965	1.544085	.0813702	0.000	1.384576	1.703594
age2	-.0103188	.0009597	0.000	-.0122005	-.0084371	-.015849	.0009732	0.000	-.0177567	-.0139413
celibataire	-2.829663	.4487394	0.000	-3.709523	-1.949803	-2.435631	.3726558	0.000	-3.166143	-1.705119
Non_Handicap	2.183933	.4193054	0.000	1.361785	3.006081	2.271012	.3929052	0.000	1.500806	3.041219
Provinces~e	-3.625176	.5149254	0.000	-4.63481	-2.615543	-4.63201	.4352534	0.000	-5.485231	-3.778789
Québec	-1.502087	.5444179	0.006	-2.569548	-.4346265	-2.254511	.4306705	0.000	-3.098748	-1.410273
Prairies	1.910429	.4734938	0.000	.9820317	2.838826	.4994649	.4202925	0.235	-.3244286	1.323358
Colombie_B~e	3.518479	.6523883	0.000	2.239317	4.797641	1.447573	.5704492	0.011	.3293293	2.565816
Personnel~u	-5.450315	.9297576	0.000	-7.273326	-3.627304	-6.640258	.6482285	0.000	-7.910971	-5.369545
Personne~les	-1.630101	1.104973	0.140	-3.796663	.5364612	-1.384374	.5819375	0.017	-2.525138	-.2436105
Pers~l_santé	8.345391	.9837032	0.000	6.416606	10.27417	7.342308	1.236313	0.000	4.918782	9.765834
Pers~e_santé	.2433902	2.953929	0.934	-5.54849	6.03527	-5.764583	1.598921	0.000	-8.898925	-2.63024
Enseignant~c	.1665695	1.74132	0.924	-3.247703	3.580842	.7411018	.7294883	0.310	-.6889038	2.171107
Personnel~ts	-3.87823	2.204364	0.079	-8.200409	.4439494	-5.970687	1.173933	0.000	-8.271933	-3.669442
Personnel~os	-1.093625	1.355543	0.420	-3.75149	1.56424	-2.830534	1.023119	0.006	-4.83614	-.824927
Personne~ces	-6.971962	.8328648	0.000	-8.604991	-5.338932	-11.13547	.5744881	0.000	-12.26163	-10.00931
Personnel~t	-3.689142	.7691664	0.000	-5.197275	-2.181008	-7.677617	.5714743	0.000	-8.79787	-6.557364
Personnel~e	-6.070518	1.022123	0.000	-8.074634	-4.066403	-11.20748	1.07235	0.000	-13.30959	-9.105366
Personnel~n	-6.26459	.9949331	0.000	-8.215393	-4.313787	-10.5906	.899876	0.000	-12.35462	-8.826588
Foresterie~g	10.58424	1.081779	0.000	8.463154	12.70533	11.20271	1.340964	0.000	8.574038	13.83138
Services_p~s	8.334308	1.869051	0.000	4.669588	11.99903	13.86311	1.570515	0.000	10.78445	16.94177
Construction	5.117594	1.209761	0.000	2.745569	7.489619	6.653737	1.423315	0.000	3.863633	9.443841
Fabrication	3.871039	1.264893	0.002	1.390915	6.351162	3.854753	1.406285	0.006	1.098033	6.611472
Commerce	1.361044	1.199398	0.257	-.9906609	3.71275	.4438668	1.394313	0.750	-2.289386	3.177119
Transport~e	3.927679	1.276484	0.002	1.424828	6.430531	2.759305	1.499134	0.066	-.1794273	5.698037
Finance_s~f	3.960206	1.49738	0.008	1.024236	6.896175	5.941185	1.412749	0.000	3.171794	8.710576
Services	2.608557	1.125264	0.021	.4022105	4.814904	2.410152	1.342222	0.073	-.2209871	5.041292
Administra~s	10.05121	1.309124	0.000	7.484364	12.61806	11.71738	1.386454	0.000	8.999538	14.43523
_cons	-2.832073	2.083972	0.174	-6.918195	1.254048	-7.977847	2.214418	0.000	-12.31874	-3.636956

Tableau 6 (c) : Estimation du rendement salarial des caractéristiques personnelles et professionnelles selon la méthode de régression quantile inconditionnelle au 75^e centile

Variables explicatives	Études secondaires					Études postsecondaires				
	Coef.	Écart-type robuste	P>t	[95% Conf.	Interval]	Coef.	Écart-type robuste	P>t	[95% Conf.	Interval]
age	.660185	.0826496	0.000	.4981309	.8222391	1.047372	.1031741	0.000	.8451213	1.249623
age2	-.0066689	.0010171	0.000	-.0086631	-.0046747	-.0093678	.0012541	0.000	-.0118262	-.0069094
celibataire	-1.62693	.4812947	0.001	-2.570622	-.683237	-2.624387	.4716149	0.000	-3.548887	-1.699887
Non_Handicap	1.353175	.4627049	0.003	.4459321	2.260418	2.574478	.5089637	0.000	1.576764	3.572192
Provinces_~e	-3.301979	.5402502	0.000	-4.361268	-2.24269	-5.775736	.5574081	0.000	-6.868415	-4.683057
Québec	-1.016519	.6044665	0.093	-2.201719	.1686811	-3.098573	.5698035	0.000	-4.215551	-1.981595
Prairies	1.215667	.5699772	0.033	.0980915	2.333243	-1.141043	.5811583	0.050	-2.280279	-.0018065
Colombie_B~e	3.986782	.8559349	0.000	2.308518	5.665046	-1.378068	.7912071	0.082	-2.92906	.172924
Personnel_~u	-8.594991	1.236225	0.000	-11.0189	-6.171077	-15.7707	.964953	0.000	-17.66228	-13.87912
Personne~les	-5.280189	1.561751	0.001	-8.342373	-2.218004	-10.41323	.9723579	0.000	-12.31933	-8.507129
Pers~l_santé	14.21359	1.244218	0.000	11.77401	16.65318	1.138067	2.937541	0.698	-4.620353	6.896488
Pers~e_santé	-10.25661	2.60048	0.000	-15.35547	-5.157755	-16.79174	1.705842	0.000	-20.13568	-13.4478
Enseignant~c	-.8180332	3.010479	0.786	-6.720793	5.084727	-3.153222	1.213696	0.009	-5.532412	-.7740317
Personnel~ts	-6.258217	2.558087	0.014	-11.27396	-1.242479	-14.32256	1.536241	0.000	-17.33403	-11.31109
Personnel~os	-3.175548	1.876002	0.091	-6.853895	.5028	-9.00842	1.502132	0.000	-11.95303	-6.063811
Personne~ces	-11.0081	1.059409	0.000	-13.08532	-8.930872	-16.33524	.8829648	0.000	-18.06611	-14.60438
Personnel_~t	-8.534466	1.079062	0.000	-10.65022	-6.418709	-17.33107	.8553695	0.000	-19.00784	-15.6543
Personnel_~e	-9.446762	1.336583	0.000	-12.06745	-6.826073	-19.53855	1.416247	0.000	-22.3148	-16.7623
Personnel_~n	-10.37765	1.293708	0.000	-12.91427	-7.841027	-15.66957	1.2026	0.000	-18.02701	-13.31213
Foresterie~g	9.971043	1.280127	0.000	7.461051	12.48104	10.98497	1.45053	0.000	8.141519	13.82843
Services_p~s	10.60304	2.529967	0.000	5.642436	15.56364	17.55993	2.131501	0.000	13.38158	21.73828
Construction	3.895467	1.288594	0.003	1.368872	6.422061	3.477236	1.506124	0.021	.5248018	6.42967
Fabrication	1.81203	1.336473	0.175	-.8084429	4.432504	-.5355956	1.472754	0.716	-3.422615	2.351424
Commerce	.063197	1.211298	0.958	-2.31184	2.438234	-1.497293	1.447576	0.301	-4.334957	1.34037
Transport_~e	1.789609	1.34789	0.184	-.8532499	4.432469	-.3763779	1.585031	0.812	-3.483492	2.730736
Finance_s_~f	3.227852	1.645968	0.050	.0005411	6.455163	4.945076	1.545652	0.001	1.915155	7.974997
Services	.9781254	1.116846	0.381	-1.211717	3.167968	.2512337	1.377779	0.855	-2.449607	2.952074
Administra~s	10.86398	1.625614	0.000	7.676577	14.05138	9.040239	1.48442	0.000	6.130351	11.95013
_cons	16.4521	2.270164	0.000	12.0009	20.90329	20.21692	2.688107	0.000	14.94746	25.48637

Tableau 7 (a): Décomposition de l'écart de salaire horaire au 25^e centile entre les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires, selon la méthode Oaxaca-Blinder

Q=25%

Mean prediction 1 = 18.08818

Mean prediction 2 = 14.2569

	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf	Interval]
difference	3.831282	.2288292	16.74	0.000	3.382785	4.279779
three-fold						
endowments	1.400008	.176085	7.95	0.000	1.054888	1.745129
coefficients	.7445637	.2402141	3.10	0.002	.2737527	1.215375
interaction	1.68671	.1858643	9.07	0.000	1.322423	2.050998

	Expliqué		Inexpliqué		Interaction	
Variables explicatives	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type
age	-1.087254	.3615909	25.8854	4.505309	-.5678147	.2125519
age2	1.652618	.3261551	-12.79169	2.488829	.8676825	.2348227
celibataire	.0757397	.0242052	-.5224992	.1953573	.0656184**	.0285955
Non Handicap	.0670716	.020587	.2303448	.3891296****	.0116086****	.0202683
Province	-0.040					
Provinces ~e	.0713052	.0243585	-.2638158	.1314688**	.037686***	.0220953
Québec	-.0313527**	.0158737	.002522	.104772****	.0003888****	.0168656
Prairies	-.1035424	.0271186	.0059189	.1481749****	-.001092****	.0277718
Colombie B~e	.0227017***	.0132219	-.0414093	.0521772****	-.006089****	.0091408
Profession	0,6479					
Personnel ~u	-.0730505	.0280719	-.0616781	.05995****	-.032521****	.0323089
Personne~les	-.009743****	.0812601	.0281026	.0315198****	.0841284****	.0938246
Pers~l santé	.0475611	.0090544	-.0002861	.0006076****	-.007614****	.0102245
Pers~e santé	.0183975****	.0120928	-.011421	.0088857****	-.024416****	.018012
Enseignant~c	.0389154****	.0906034	.0028035	.0122562****	.0227076****	.0973231
Personnel~ts	-.0422968***	.0219904	.0056059	.0155808****	.0084664****	.0234749
Personnel~os	-.008318****	.0097579	.0543641	.0293975***	.0213479****	.0143185
Personne~ces	.1657988	.0422201	-.5197218	.1382021	.1140623	.0392055
Personnel ~t	.0907556****	.0692523	-.9774013	.2920188	.3120394	.0962646
Personnel ~e	.1702814	.0504681	-.4690229	.1321344	.2695875	.0797942
Personnel ~n	.2496101	.0513167	-.2508313	.1253668**	.1402164**	.0712515
Industrie	0,0848					
Foresterie~g	-.0843383**	.034341	.2580442	.1088283**	-.0574626***	.0331818
Services p~s	.0641571	.0204641	.0529092	.0225937**	.064412**	.0283289
Construction	-.2655056	.0725006	.4563919	.3481791****	-.139076****	.1088871
Fabrication	-.1995299	.0618515	.2529806	.3694314****	-.056649****	.0848617
Commerce	-.077108****	.0499973	-.027373	.3286803****	.0067857****	.0828394
Transport ~e	-.1964831	.057736	.0229308	.200948****	-.010263****	.090626
Finance s ~f	.2145332**	.0904097	.1033072	.0709634****	.2050615****	.1399444
Services	.1527747***	.0819524	.2563046	.3495799****	.1015166****	.1398063
Administra~s	.4763111	.089813	.1570137	.0859438***	.256396***	.1398142
Cons.			-11.09322	2.972472		
Total	1.400008	.176085	.7445637	.2402141	1.68671	.1858643

Note : **** coefficient non significatif à 10%; *** coefficient significatif à 10%; ** coefficient significatif à 5%; sinon coefficient significatif à 1%.

Tableau 7(b): Décomposition de l'écart de salaire horaire au 50^e centile entre les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires, selon la méthode Oaxaca-Blinder

Q=50%

Mean prediction 1 = 25.375

Mean prediction 2 = 19.135

	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]
difference	6.239999	.2672769	23.35	0.000	5.716146 6.763852
three-fold					
endowments	2.292594	.214597	10.68	0.000	1.871992 2.713196
coefficients	2.165179	.2572092	8.42	0.000	1.661058 2.6693
interaction	1.782226	.2141305	8.32	0.000	1.362538 2.201914

	Expliqué		Inexpliqué		Interaction	
Variables explicatives	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type
age	-.9278967	.312309	22.16932	4.721779	-.4863**	.1925666
age2	1.368621	.2843452	-10.81328	2.675276	.7334832	.2289032
celibataire	.1390011	.0369754	.1541256****	.2282414	-.019356****	.0295671
Non Handicap	.0852136	.0254655	.067419****	.4449088	.0033977****	.0229936
Province	0.0095					
Provinces ~e	.113239	.0357043	-.220163****	.1477092	.0314503****	.0235551
Québec	-.041208**	.020001	-.13391****	.1237423	-.020641****	.0208643
Prairies	-.1026347	.0316242	-.4106196**	.1846835	.0758017**	.037079
Colombie B~e	.040109***	.0221671	-.1605354**	.0680406	-.023607****	.0164078
Profession	1.174					
Personnel ~u	-.1912197	.0453292	-.079175****	.0757736	-.041748****	.0408508
Personne~les	-.173381****	.1179806	.0087306****	.0445728	.026136****	.1329977
Pers~l santé	.0717363	.0127761	-.000324****	.0007911	-.008622****	.0137473
Pers~e santé	.0020168****	.0249868	-.023286****	.0151194	-.0497832***	.0301775
Enseignant~c	.0104587****	.1094937	.0044537****	.0149623	.0360741****	.1187279
Personnel~ts	-.045404****	.0276913	-.016220****	.02003	-.024497****	.0301444
Personnel~os	-.010125****	.0138966	-.040954****	.0405886	-.016082****	.0177903
Personne~ces	.2500782	.0617416	-.6804701	.1677964	.1493414	.049033
Personnel ~t	.4968258	.1106433	-1.682477	.4058503	.5371377	.1358106
Personnel ~e	.3448672	.0683269	-.507723	.1492041	.2918317	.089784
Personnel ~n	.4185143	.0778293	-.5169975	.162484	.289005	.0941698
Industrie	0.444					
Foresterie~g	-.1393159	.0539205	.036557****	.1021341	-.008140****	.0243794
Services p~s	.0983162	.0303254	.0535737**	.0259394	.0652209**	.0323484
Construction	-.2770413	.0774526	.2728936****	.3322597	-.083159****	.1028959
Fabrication	-.1640724	.0630668	-.003082****	.3582551	.0006903****	.0816392
Commerce	-.056014****	.0513075	-.152270****	.3056549	.0377472****	.0773363
Transport ~e	-.1754536	.0621829	-.116611****	.1969015	.0521925****	.089024
Finance s ~f	.2640607	.1018589	.0665445****	.0697696	.1320888****	.1379399
Services	.1882173**	.0847792	-.036143****	.3193074	-.014315****	.1272815
Administra~s	.705087	.1057888	.0715765****	.0824338	.1168811****	.134406
			-5.145774***	3.04082		
Total	2.292594	.214597	2.165179	.2572092	1.782226	.2141305

Note : **** coefficient non significatif à 10%; *** coefficient significatif à 10%; ** coefficient significatif à 5%; sinon coefficient significatif à 1%.

Tableau 7(c): Décomposition de l'écart de salaire horaire au 75^e centile entre les hommes avec des études postsecondaires et ceux avec des études secondaires, selon la méthode Oaxaca-Blinder

Q=75%

Mean prediction 1 = 34.82605

Mean prediction 2 = 25.32

	Coef.	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]
difference	9.506048	.3135559	30.32	0.000	8.89149 10.12061
three-fold					
endowments	2.933663	.2841809	10.32	0.000	2.376678 3.490647
coefficients	5.057528	.2946466	17.16	0.000	4.480031 5.635025
interaction	1.514858	.3136054	4.83	0.000	.9002022 2.129513

	Expliqué		Inexpliqué		Interaction	
Variables explicatives	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type
endowments						
age	-.6046502	.2129117	16.16618	5.520615	-.3546168**	.172145
age2	.884518	.2135231	-5.27726***	3.15799	.3579657****	.2276404
celibataire	.0799194	.0294622	-.390155****	.2637853	.0489979****	.035373
Non Handicap	.0527988**	.0219872	.9455629***	.532656	.0476533****	.0295232
Province	0.055					
Provinces ~e	.1031433	.0336633	-.5409345	.170833	.0772723**	.033127
Québec	-.02788****	.0192862	-.3705464**	.1486414	-.0571187***	.0294571
Prairies	-.0653097**	.0331953	-.6858514	.237768	.1266104**	.0497891
Colombie B~e	.0454475***	.0257182	-.4158798	.0941316	-.0611568***	.0346836
Profession	1.79					
Personnel ~u	-.301548	.0657621	-.4774536	.1094119	-.2517537	.0691057
Personne~les	-.5616124	.1686048	-.1823754	.0678359	-.5459613	.1977563
Pers~l santé	.1221789	.0194636	-.004223****	.0044677	-.1123962	.0314214
Pers~e santé	-.0849883	.0280319	-.0253299***	.0145139	-.0541513***	.0285397
Enseignant~c	-.051363****	.1893156	-.0181022	.0259398	-.146623****	.2042518
Personnel~ts	-.0732682**	.0335918	-.0625143**	.0268106	-.0944135**	.0399355
Personnel~os	-.029402****	.0214779	-.1375322**	.0592212	-.0540067***	.0310167
Personne~ces	.3948507	.0932008	-.8706515	.228347	.1910801	.0651169
Personnel ~t	1.149358	.1702839	-3.710712	.5862041	1.18466	.2069493
Personnel ~e	.5366723	.0942365	-.9974438	.2002132	.5733161	.1259118
Personnel ~n	.6932928	.1092071	-.6324328	.2135844	.3535341	.1232587
Industrie	0.67					
Foresterie~g	-.1312447**	.0519482	.0599318****	.1147269	-.013345****	.0276123
Services p~s	.1250794	.0399598	.0674117***	.0348077	.0820674***	.0433079
Construction	-.2108813	.0768581	-.074298****	.3523995	.0226409****	.1084793
Fabrication	-.076802****	.059548	-.444350****	.3770484	.0995032****	.0879486
Commerce	-.002600****	.0507224	-.259073****	.3137946	.0642232****	.0799465
Transport ~e	-.079943****	.0616969	-.216179****	.208292	.096757****	.0946793
Finance s ~f	.2152284***	.111099	.0576845****	.0764022	.114502****	.1511605
Services	.0705754****	.0815873	-.132418****	.3233694	-.052448****	.1290258
Administra~s	.7621023	.1274486	-.078345****	.0951411	-.127934****	.155135
Cons.			3.76482****	3.51846		
Total	2.933663	.2841809	5.057528	.2946466	1.514858	.3136054

Note : **** coefficient non significatif à 10%; *** coefficient significatif à 10%; ** coefficient significatif à 5%; sinon coefficient significatif à 1%.

