

LES FEMMES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL  
dans la  
zone métropolitaine de Montréal

par

Mireille Martin

343699

Mémoire présenté au Département de sciences économiques  
de l'Université d'Ottawa

pour l'obtention du diplôme de Maîtrise

Directeur du mémoire: Gilles Grenier

ECO 7997

Ottawa, Ontario  
Juillet 1989

## REMERCIEMENTS

J'aimerais remercier tout particulièrement le Professeur Gilles Grenier pour le dévouement, l'attention et la patience sans défaillance avec lesquels il m'a soutenue dans cette tâche, ainsi que pour les améliorations qui en ont résulté, tant sur le plan technique que sur celui de la présentation.

## TABLE DES MATIERES

	Page
I. INTRODUCTION	1
II. LES THÉORIES EXPLIQUANT LES REVENUS INFÉRIEURS DES FEMMES	3
A. La théorie du capital humain	3
1) Le modèle de Becker-Mincer	4
2) Le capital humain et les femmes	5
3) Critique du modèle du capital humain	8
B. La théorie du penchant pour la discrimination	10
1) Le modèle de base de Becker	10
2) Critique du modèle de Becker	12
3) Modifications apportées par Arrow	13
4) Modifications apportées par Bergmann	14
C. La perspective du marché du travail dual et segmenté	18
1) Le marché du travail primaire	19
2) Le marché du travail secondaire	20
3) Les femmes et le marché dual	20
D. Les approches hétérodoxes	21
III. DONNÉES UTILISÉES ET FACTEURS INFLUANT SUR LA RÉPARTITION DES GAINS	25
IV. ANALYSE DE RÉGRESSION	46
A. Facteurs influant sur la participation des femmes au marché du travail	46
B. Analyse des effets des différents facteurs sur la détermination du revenu	51
1) Effets du capital humain	54
2) Effets des caractéristiques personnelles	57
3) Effets du marché	62
4) Décomposition des différences de revenu	64
V. CONCLUSION	69
ANNEXE A	70
ANNEXE B	76
BIBLIOGRAPHIE	87

## I. INTRODUCTION

Comme dans la plupart des autres pays de l'OCDE, le marché du travail canadien a subi, et continue de subir, un processus de transformation reflétant les changements démographiques de l'après-guerre.

Deux phénomènes ont été particulièrement prononcés au Canada: d'une part le "baby boom", suivi à la fin des années cinquante d'une période de déclin rapide et continu de la fécondité, et, d'autre part, une accélération foudroyante du taux d'activité des femmes.

Ces changements ont eu un impact significatif sur la structure présente du marché du travail canadien à un moment où celui-ci doit subir des ajustements importants.

En 1980, 50,3% des femmes canadiennes faisaient partie de la population active, l'un des taux les plus élevés des pays l'OCDE, par rapport à 38,3% en 1970 et 26,2% en 1950, ce dernier taux représentant alors le taux le plus faible de ces mêmes pays.<sup>1</sup> En 1981, les femmes représentaient 44% de la population active canadienne. Ces chiffres indiquent l'importance des transformations socio-économiques qui ont eu lieu dans ce pays.

Malgré leur participation massive au marché du travail, les femmes sont encore extrêmement désavantagées en matière de salaires. Une enquête de Statistique Canada en 1970 montrait qu'il ne s'était produit aucune

---

<sup>1</sup> Sorrentino, C., "International Comparisons of Labor Force Participation", Monthly Labor Review, Vol. 106, no. 2, February 1983.

diminution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes depuis la Seconde Guerre mondiale. En 1961, d'après le recensement du Canada, Sylvia Ostry (1968) rapporte que leur revenu annuel moyen du travail était égal à 54,2% de celui des hommes. En 1980, une légère amélioration a porté ce rapport à 54,4%.

Ainsi, l'écart entre le revenu des femmes et celui des hommes persiste, en dépit des lois, politiques et programmes destinés à corriger la situation. On a reconnu l'existence de nombreux facteurs qui contribuent à l'inégalité des revenus en fonction du sexe, mais notre compréhension à ce sujet présente encore des lacunes importantes. La plupart des théories qui ont tenté d'expliquer cette persistance s'accordent sur l'existence d'une "discrimination" envers les femmes mais diffèrent quant à l'origine de celle-ci.

Pour bien situer le contexte dans lequel s'insère notre étude nous procéderons tout d'abord dans la deuxième section à un exposé des principaux modèles théoriques qui ont tenté d'expliquer les facteurs déterminant l'écart salarial et son ampleur.

La partie empirique de l'étude portera sur la zone métropolitaine de Montréal. Elle comportera tout d'abord une analyse descriptive du marché du travail dans la troisième section. Nous chercherons ensuite, dans la quatrième section, à déterminer la part des différents facteurs qui entrent dans la détermination de revenus des femmes et des hommes dans la région de Montréal au moyen de l'analyse de régression.

## II. LES THÉORIES EXPLIQUANT LES REVENUS INFÉRIEURS DES FEMMES

Bien que les économistes soient d'accord sur un certain nombre de propositions visant à expliquer les disparités de revenus, ils ne s'entendent pas aussi facilement sur le choix des caractéristiques qui influent sur le revenu ni sur leur importance quant à l'explication des disparités. Leurs divergences sont encore plus prononcées quant à la façon d'agir de ces caractéristiques, par l'entremise du travailleur ou de la travailleuse et de l'employeur, pour déterminer le revenu. Ceci a donné naissance à un certain nombre de théories visant à expliquer les différences de revenus entre groupes de travailleurs, celles-ci s'appliquent plus ou moins bien à l'étude des différences de revenus entre sexes.

### A. LA THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN

Cette théorie, issue du modèle néo-classique de l'économie, constitue le cadre d'analyse le plus utilisé pour expliquer les disparités de revenus.

Dans ce contexte,

"la micro-économie considère le marché du travail comme n'importe quel autre marché où le prix constitue le mécanisme de rétablissement à court terme. Chacun vend et achète des compétences dans un contexte de vente aux enchères où le prix d'équilibre permet de rétablir le marché, de sorte que ni les vendeurs ni les acheteurs ne sont insatisfaits. A long terme, la minimisation des coûts du côté de la demande et la maximisation des gains du côté de l'offre déterminent les fluctuations dans les courbes de l'offre et de la demande." (Thurow, 1975, p. 51, traduction de Denton et Hunter 1982, p. 4).

On présume, entre autres choses, qu'il existe une concurrence importante entre les entreprises et entre les travailleurs, dans un marché du travail unique et passablement homogène, où ces derniers sont libres de se déplacer,

géographiquement et professionnellement, à la recherche des conditions économiques les plus avantageuses.

Dans ce cadre, les différences de revenu entre travailleurs sont expliquées principalement par des caractéristiques personnelles différentes et par les choix qu'ils font d'investir en eux-mêmes (d'où l'expression capital "humain") en vue de rémunérations futures.

Selon les hypothèses de cette théorie:

"les investissements dans les compétences de travail sont équivalentes aux investissements dans les usines et le matériel, et le même calcul s'applique dans les deux cas. Les particuliers investissent jusqu'à ce que le taux de rendement des investissements humains et du matériel soit ramené au taux d'intérêt du marché. Les prix rétablissent l'équilibre du marché à court terme et fournissent des indices concernant l'investissement à long terme. La théorie de la productivité marginale de la distribution s'applique dans ce cas." (Thurow, 1975, pp. 51-52, traduction de Denton et Hunter, 1982, p. 5).

#### 1) Le modèle de Becker-Mincer

C'est Becker (1964) qui s'est le plus intéressé à cette approche, reprise plus tard par Mincer (1974). La rémunération y est assimilée au rendement de ce "capital humain" et l'explication des écarts de "rendement" entre travailleurs repose essentiellement sur les différences de caractéristiques, innées et acquises, d'individus rationnels qui effectuent une analyse avantages-coûts. Ces caractéristiques déterminent la productivité des travailleurs qui, à son tour, détermine leur rémunération.

Mincer élargit le modèle de scolarité, dont le pouvoir explicatif est relativement faible, en y incluant "l'expérience". Le modèle du "capital

humain" se compose alors de la scolarité proprement dite et de la formation en cours d'emploi.

Au niveau de l'analyse empirique, la théorie du capital humain a connu beaucoup de succès. L'analyse des gains fait ressortir les effets importants de l'instruction et de l'expérience. Elle explique en effet le rapport étroit existant entre l'instruction et les gains, entre l'âge et les gains et peut permettre de prévoir les revenus avec assez de précision.

Ce cadre d'analyse donne cependant de beaucoup moins bons résultats lorsqu'il s'agit d'expliquer les écarts de revenus entre hommes et femmes.

## 2) Le capital humain et les femmes

Dès 1964, Becker remarque le faible taux de rendement des études concernant les femmes, il suggère alors que ceci est dû non pas à des coûts directs et indirects plus faibles mais à une participation au marché du travail plus faible.

Mincer et Polacheck (1974) élargissent le modèle du capital humain en une théorie des écarts de revenus entre hommes et femmes. Pour le tester, ils supposent que les femmes effectuent un calcul "rationnel" dans lequel elles prévoient qu'elles auront des enfants et qu'elles se retireront du marché du travail pour les élever. Ces "prévisions" découragent l'investissement en capital humain dans la mesure où leur participation à la vie active serait

plus courte et où elles auraient moins de temps pour rentabiliser leur investissement en capital humain.

Ce retrait entraînerait en outre une dépréciation des aptitudes qui auraient été possédées ou acquises précédemment. Ce modèle implique que, de leur propre gré, les femmes choisiraient d'investir moins que les hommes en capital humain (éducation et expérience).

"In part, women's wages are lower than men's because their labor force attachment is shorter and often discontinuous. Also, the gap widens over the life cycle, since initial difference in experience are necessarily smaller". (Mincer et Polacheck, 1974, p. 118).

Le modèle ainsi énoncé peut aussi cadrer avec la ségrégation sexuelle des emplois telle qu'elle est observée. D'une part les femmes, de par leur "attachement à la maison", s'excluraient des professions requérant un important investissement en capital humain; d'autre part, les firmes seraient réticentes à entreprendre des coûts de formation en cours d'emploi pour une telle main-d'oeuvre.

On a aussi avancé que les femmes choisiraient des occupations compatibles avec la "formation en cours d'emploi" qu'elles obtiennent lors de leurs investissements dans la famille pour s'assurer ainsi l'absence de dépréciation de leurs aptitudes lors des retraits.

Dans ce cadre, les différences de revenus entre hommes et femmes ne reflèteraient pas la discrimination, mais plutôt des différences de "capital humain". La ségrégation pourrait ainsi être expliquée.

La plupart des études empiriques qui ont comparé les revenus des hommes et des femmes, travaillant à plein temps et ayant des niveaux d'éducation et "d'expérience" équivalents indiquent cependant la persistance d'un large écart salarial. Les salaires annuels pour des emplois à plein temps, à longueur d'année, tirés du recensement de 1971, indiquaient, qu'au niveau global par exemple, le salaire des femmes ne représentait que 59% de celui des hommes (Gunderson, in Cook 1976, p. 124-125). Par niveaux d'instruction, ce rapport variait de 55% pour le niveau d'études élémentaires ou inférieur à 71% pour le niveau maîtrise ou doctorat (idem, p. 124-125).

Comment expliquer alors que les hommes soient mieux payés, à caractéristiques égales, que les femmes? L'observation du marché du travail montre clairement que les deux classes de capital humain appartiennent à des marchés différents, phénomène qui entre en contradiction avec la définition traditionnelle du capital et qui semble infirmer le concept même du capital humain. Car, bien que l'existence de deux marchés différents puisse être expliquée par le fait que les femmes choisissent d'investir dans un secteur particulier, à long terme, cependant, tous les secteurs devraient avoir le même rendement à la marge. Or, ceci n'est pas le cas.

### 3) Critique du modèle du capital humain

Le capital humain a permis d'introduire, dans le cadre de l'économie néo-classique, des aspects que cette dernière avait jusqu'alors ignorés.

"It has boldly attacked certain traditionally neglected topics in economics, such as the distribution of personal income" (Blaug, 1976, p. 849);

"It rejects the simplistic assumption of homogeneous labor and centers attention on the differentiation of the labour force and it brings basic social institutions (such as schooling and the family) previously relegated to the purely cultural and superstructural spheres, into the realm of economic analysis." (Bowles and Gintis, 1975, p. 74).

La théorie du capital humain présente cependant deux grandes faiblesses en plus des imperfections du marché communément reconnues telles l'effet des monopoles et des syndicats sur la productivité marginale et les salaires.

D'une part, elle n'explique ni les différences de capital social présentées par chaque individu (à aptitudes égales, les antécédents sociaux, la race et le sexe exercent une grande influence sur la somme du capital humain) ni les écarts entre les taux de rendement des différents types de capital humain.

Deuxièmement, il s'agit d'une théorie économique dans laquelle l'économie elle-même et les autres institutions n'interviennent pas.

Elle est caractérisée par un individualisme méthodologique, en ce sens qu'on y pose que tous les phénomènes sociaux tirent leur origine du comportement

rationnel de l'individu. D'autres auteurs attachent une grande importance au fait que ce comportement est modelé par le système socio-économique lui-même, c'est-à-dire que les préférences, au lieu d'être exogènes, sont endogènes au système.

"The process of individual choice aggregation, even when it is relevant to educational change, works within economic constraints determined almost entirely outside both the consumer's and the citizen's arena of choice. ... The model is not wrong - individuals and families do make choices, and may even make educational choices roughly as described ... but it is virtually irrelevant to the task of understanding why we have the kind of schools and amount of schooling that we do. ... The assumption of exogenously determined individual preferences is essential to neo-classical cost/benefit analysis, yet the educational system is a prime example of an institution geared toward the alteration of preferences themselves". (Bowles and Gintis, 1975, p. 81).

L'incapacité évidente de la théorie du capital humain d'expliquer les très grands écarts de revenus entre des femmes et des hommes ayant les mêmes niveaux d'instruction et d'expérience a conduit à sa modification, et à l'élaboration de plusieurs autres théories.

Tout d'abord, la théorie du capital humain, reconnaissant qu'une partie importante des différences de revenu ne peut être expliquée par ses hypothèses fondamentales, considère alors l'existence d'un "penchant" pour la discrimination.

## B. THÉORIE DU PENCHANT POUR LA DISCRIMINATION

### 1) Le modèle de base

Ici aussi, c'est Becker qui a mené l'une des plus importantes études sur la théorie de la discrimination dans son livre intitulé "The Economics of Discrimination", 1957. Plusieurs modèles ultérieurs s'en sont inspiré en l'élargissant et en la modifiant.

Becker avait conçu sa théorie afin d'étudier la discrimination raciale. Cependant, il soutient (p. 153), qu'elle s'applique également à la discrimination fondée sur le sexe.

Il résume sa position de la façon suivante:

"L'individu se comporte comme s'il avait un penchant pour la discrimination, et c'est ce penchant qui constitue la cause première de la discrimination. Quand un employeur fait preuve de discrimination à l'égard de certains travailleurs, il agit, en somme, comme s'il avait à déboursé des frais de production non-matérielles, psychiques, en les employant; quand un travailleur fait preuve de discrimination à l'égard d'un camarade ou de son employeur, il agit comme s'il subissait un préjudice non-matériel, psychique, en travaillant avec eux; quand un consommateur fait preuve de discrimination à l'égard de certains produits, il agit comme s'il avait à déboursé des frais non-matérielles, psychiques, en les consommant". (Becker, 1957, p. 122).

La discrimination suppose donc la substitution d'un préjugé à la rationalité sur le plan économique. Les employeurs, les travailleurs et les consommateurs ont tous à payer un certain prix quand ils font preuve de discrimination.

Pour étendre l'analyse à la discrimination axée sur le sexe il faut supposer que les hommes ont une aversion physique ou psychologique à être associés aux femmes dans le milieu du travail et en éprouvent une désutilité.

Becker suppose que les hommes et les femmes sont également productifs, c'est-à-dire que l'on peut parfaitement les substituer les uns aux autres. Le point central est que l'employeur paie un taux de salaire différent aux travailleurs "favorisés" et aux travailleurs "discriminés". S'il arrivait cependant qu'un employeur n'embauchât que des travailleurs "discriminés" parce que leur taux de salaire est inférieur à celui des travailleurs "favorisés", ses coûts de production diminueraient.

Dans ce modèle, l'entreprise qui ne ferait pas de discrimination tirerait donc profit de son attitude. Ses concurrents seraient forcés de faire de même, de telle sorte qu'à la longue l'écart de salaire entre les deux groupes de travailleurs disparaîtrait parce que les deux groupes seraient alors parfaitement intégrés ou parfaitement dissociés. (Les employeurs changeraient leur main-d'oeuvre pour faire face aux modifications des taux de salaires, à la longue la discrimination disparaîtrait).

## 2) Critique du modèle de Becker

Les problèmes inhérents à ce modèle proviennent du fait qu'il repose sur la notion de "penchant pour la discrimination" qui n'est pas directement quantifiable. L'origine du penchant pour la discrimination n'est pas expliquée non plus, si ce n'est par le préjugé. En effet, l'employeur qui fait preuve de discrimination, en donnant libre cours à ses préjugés, en souffre puisqu'il débourse davantage pour confier un travail identique à des hommes plutôt qu'à des femmes. Comme nous ignorons dans quelle mesure les avantages "psychiques" contrebalancent le rendement financier, la théorie ne peut faire l'objet d'un test strict que si l'on présume que le désir de tirer des avantages psychiques est identique pour tout le monde.

Il est aussi discutable de supposer que l'impact du "penchant pour la discrimination" puisse être analysé de la même manière pour les Noirs que pour les femmes. En outre, il ne fournit pas d'explications quant aux motifs qui conduisent les employeurs à exclure les femmes de beaucoup d'occupations alors qu'ils les emploient aisément dans quelques autres; ce qui conduit d'ailleurs à la ségrégation professionnelle qui semble être un aspect empirique important de la discrimination.

### 3) Modifications apportées par Arrow

Kenneth Arrow (1974) a utilisé et affiné le modèle de Becker en cherchant à expliquer la persistance des inégalités de rémunérations malgré les pressions exercées par la concurrence.

Arrow élargit l'analyse de Becker en supposant l'existence de "frais en personnel" subis lors du recrutement, de la formation ou du renvoi d'un employé. Dans son modèle, ces "frais en personnel" constituent un "investissement" de la part de l'employeur, ce qui explique la persistance de la discrimination car l'embauche de travailleurs "discriminés" ne procurerait pas de bénéfices suffisants pour compenser ses investissements originaux dans les travailleurs "favorisés". Ces frais vont à l'encontre des forces économiques de compétition qui tendraient à égaliser les différences fondées sur le sexe.

De plus, Arrow ajoute qu'il se pourrait que l'équilibre à long terme ne puisse jamais être atteint du fait que les travailleurs "favorisés" pourraient avoir acquis de meilleures habitudes de travail ou d'autres aspects de productivité qui seraient intéressants pour l'employeur. Si l'employeur les favorise, ces travailleurs auront alors les meilleures occasions de se développer en améliorant leur expérience.

En outre, Arrow et Phelps (1972), chacun de leur côté, substituent au concept du penchant pour la discrimination de Becker l'idée d'une

discrimination "statistique" due à l'incertitude des employeurs. Certains emplois comportent des coûts de recrutement assez élevés. D'autre part, dans un monde d'information imparfaite, au moment d'embaucher ou de former un individu, l'employeur fait face à un fort degré d'incertitude quant à la productivité du travailleur éventuel. S'il existe des idées stéréotypées au sujet des capacités de production de certains groupes d'individus (taux de rotation ou d'absentéisme élevés chez les femmes par exemple), les employeurs risquent de juger tous les candidats de ce groupe en terme stéréotypé au détriment d'individus particuliers de ce groupe auxquels ils ne s'applique pas. La discrimination serait alors le résultat d'une "perception de la réalité" plutôt que d'un "penchant" et il serait possible, par conséquent, de réduire la discrimination en rapprochant la perception de la réalité par une information suffisante.

4) Modifications apportées par Bergmann (1971, 1974)

Respectant le cadre du capital humain, Barbara Bergmann (1971) élabore un modèle tentant de circonscrire un autre aspect de la discrimination: la ségrégation professionnelle, (dans lequel elle tient compte des écarts de rémunération entre professions nécessitant des aptitudes identiques).

Elle observe que les mêmes phénomènes sont associés à la discrimination envers les Noirs et les femmes:

- i) la distribution des Noirs entre les professions est différente de celle des Blancs;

ii) à l'intérieur d'une même profession les blancs gagnent plus que les noirs. Cette ségrégation professionnelle entraîne un "encombrement" au niveau des emplois subalternes faiblement rémunérés.

"The hypothesis has been proposed that as a result of discrimination in employment, Negroes are crowded into certain occupations because of the refusal of most employers to consider hiring them for jobs in other occupations. The effect of this crowding is that the marginal productivity of Negroes is lowered in comparison with that of whites of equivalent education." (1971, p. 310).

Des hypothèses très simples, dans ce sens avaient déjà été formulées par Edgeworth (1922) et Fawcett (1918) en ce qui concerne les femmes. Gunderson et Reid expliquent comment Bergmann simplifie le modèle d'Edgeworth:

"Au niveau le plus simple, on suppose qu'il existe un nombre égal d'hommes et de femmes, qu'ils sont aussi productifs les uns que les autres, et qu'en l'absence de discrimination on les emploie en nombre égal dans trois métiers et qu'ils touchent le même salaire. Si, du fait de la ségrégation, l'accès aux métiers A et B est interdit aux femmes, l'offre de main-d'oeuvre qualifiée pour exercer ces métiers diminue et le taux de rémunération augmente. Les femmes déplacées sont alors forcées de chercher un emploi dans le métier C. L'augmentation de l'offre de main-d'oeuvre féminine apte à exercer ce métier diminue la productivité marginale des femmes et, par conséquent, leur taux de rémunération; ce qui provoque un écart salarial entre les employés de sexe masculin et ceux de sexe féminin". (Gunderson and Reid, 1981, p. 14).

Par conséquent, même si les femmes touchaient un salaire en rapport avec leur productivité marginale, il serait inférieur à celui des hommes, parce que la ségrégation professionnelle provoque une baisse de la productivité des femmes. L'importance de l'écart salarial dépendrait du degré de ségrégation et des élasticité de l'offre et de la demande en main-d'oeuvre dans divers métiers.

Les aspects positifs de ce modèle proviennent du fait qu'il n'est pas incompatible avec la maximisation du profit d'une part, et que d'autre part, il prédit une ségrégation par profession plutôt que par entreprise, ce qui semble conforme à la réalité contrairement au modèle de Becker.

Les problèmes associés à ce modèle proviennent du fait qu'il n'est pas évident que l'impact du "penchant pour la discrimination" puisse être analysé de la même manière pour les Noirs que pour les femmes. Contrairement aux Noirs, où il peut y avoir une aversion de la part des Blancs à leur être associés où que ce soit dans leur milieu de travail, l'aversion des hommes pour les femmes se retrouve seulement dans certains genres de situations (par exemple si un homme est dirigé par une femme).

Enfin, ce modèle n'explique pas les motifs qui conduisent les employeurs à exclure les femmes de certaines professions, alors qu'ils sont disposés à les employer dans d'autres; il n'explique pas non plus que les employeurs soient eux-mêmes des hommes.

Contrairement à la théorie du capital humain, Bergmann ne suppose pas que certaines professions soient "idéales" pour les femmes et son modèle ne peut expliquer "l'encombrement" des femmes, ou des Noirs, dans certains types de professions: infirmières, enseignantes à l'élémentaire, travail de bureau, par exemple, pour les femmes.

Comme d'autres modèles, qui reposent sur un penchant pour la discrimination

inexpliqué, celui de Bergmann ne fait que rationaliser une situation qui s'est développée dans le temps, sans tenter d'explorer les déterminants socio-économiques de cette évolution.

Ceci est, en fait, l'une des principales faiblesses des modèles néo-classiques. Ils ne considèrent pas les problèmes occasionnés par l'institutionnalisation de la discrimination. Quand elle s'institutionnalise, la "discrimination" évidente (c'est-à-dire le refus d'embaucher ou de promouvoir un travailleur à cause de l'une de ses caractéristiques), devient un élément important des désavantages des "discriminés". Une instruction insuffisante, une ségrégation des institutions agissant sur le marché du travail et d'autres forces qui empêchent l'égalité d'accès à divers emplois, à la formation et à l'information réduisent grandement les probabilités que des travailleurs "discriminés" aspirent, par exemple, à des postes de commande, s'y préparent ou cherchent à les obtenir.

Dans ces modèles, ce type de "discrimination" est absent puisque "discriminés" et "discriminateurs" sont censés être parfaitement interchangeables au travail et que, d'ailleurs, les arrangements institutionnels sont fixés et n'interagissent pas avec le modèle. Lorsque la discrimination se manifeste au niveau de l'éducation, par exemple, la discrimination sur le marché du travail devient moins apparente du fait que certains groupes d'individus n'ont tout simplement pas les qualifications requises pour pouvoir accéder à des postes bien rémunérés. Ainsi, le danger

de l'institutionnalisation de la discrimination est de renforcer ainsi les opinions tenues sur certains groupes identifiés par des traits physiques ou autres.

C. L'ANALYSE DUALE ET SEGMENTAIRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les théories traitant de la discrimination dont il a été question jusqu'à présent reposent sur l'hypothèse d'un certain degré de concurrence dans l'économie. En outre, elles ont considéré principalement les différences de caractéristiques entre les travailleurs, et ne se sont pas accompagnées d'une analyse parallèle des classes d'employeurs, celles-ci demeurant indifférenciées.

La perspective duale et segmentaire du marché du travail s'est développée graduellement, à la fin des années soixante, à la suite d'une série d'études de cas, indépendantes, de marchés du travail locaux et d'établissements individuels des Etats-Unis. Les résultats suggèrent l'existence d'une dichotomie du marché du travail américain, c'est-à-dire la formation de deux marchés du travail distincts, l'un "primaire" ou central et l'autre "secondaire" ou périphérique, dans lesquels les employeurs et les travailleurs présentent des comportements fondamentalement différents.

1) Le marché du travail primaire se rencontre dans les secteurs en expansion, utilisant une technologie avancée, ayant un coefficient de capital élevé, très rentables, où les entreprises bénéficient souvent du monopole ou de l'oligopole de leurs produits.

La nature du processus de production et de la technologie requiert une formation spécialisée de haut niveau, ce qui a pour conséquence le développement d'une structure d'emploi interne à échelle de promotion bien définie. Avec le temps ces structures d'emploi s'institutionnalisent à l'intérieur de ces entreprises.

Selon Blau et Jusenius (1976), entre autres, la segmentation se retrouve à l'intérieur des entreprises:

"The notion of an internal labor market focuses upon the division of the job structure of the enterprise into two categories of occupations. First are those job categories which are filled from sources external to the firm through the recruitment of new workers. Within clusters of related occupations, such entry jobs are generally restricted to lower-level positions. Second are those job categories which are filled from internal sources through the promotion and upgrading of presently employed workers. For the most part, access to this latter type of position occurs through advancement up well-defined promotion ladders."  
(p. 191)

Grâce à leur forte productivité et rentabilité ces firmes peuvent offrir des occupations caractérisées par des salaires élevés et avantages sociaux, sécurité de l'emploi, possibilité de formation en cours d'emploi et d'avancement, de bonnes conditions de travail et un faible taux de rotation de la main-d'oeuvre.

2) Le marché du travail secondaire présente des caractéristiques opposées: salaires et avantages sociaux modestes, instabilité de l'emploi, peu de possibilités de promotions, d'avancement ou de formation en cours d'emploi, mauvaises conditions de travail, taux de rotation de la main-d'oeuvre élevés, faible taux de syndicalisation.

Cette situation tend à renforcer les caractéristiques professionnelles peu payantes des individus qui y sont employés. Dans ces conditions, il est difficile d'acquérir les caractéristiques professionnelles qui permettent d'accéder au marché du travail primaire. Ceci donne lieu à la création de groupes non-compétitifs sur le marché du travail.

Dans la plupart des cas, ce genre de main-d'oeuvre est employée dans des professions à haute intensité de travail et se trouve dans des secteurs de l'économie où règne une forte concurrence. Les employeurs n'ont pas de main-d'oeuvre intérieure, bien structurée, mais comptent sur la main-d'oeuvre peu coûteuse qu'ils peuvent recruter parmi les chômeurs et les ménagères.

### 3) Les femmes et le marché dual

En ce qui concerne les femmes, deux facteurs peuvent jouer sur l'ampleur de l'écart salarial homme-femme. Il peut être important parce que les femmes sont concentrées dans le marché du travail secondaire (ségrégation professionnelle) et travaillent en majorité pour des employeurs dont les

caractéristiques différentes de celle de ceux où travaille la majorité des hommes et/ou en occupent, dans une même entreprise que les hommes, des catégories de postes différents. De plus, elles font l'objet de discrimination sur les marchés du travail secondaire et primaire (discrimination salariale).

Malgré leur entrée en force sur le marché du travail, les femmes se trouvent toujours concentrées dans un nombre relativement restreint de métiers "féminins" (secrétaires, gardiennes d'enfants), et dans les domaines des services et de la santé où les salaires sont plutôt faibles et les caractéristiques semblables à celles du marché travail secondaire. Au Canada, cependant, certaines professions telles qu'enseignantes, requérant un haut niveau de spécialisation, sont devenues fortement syndicalisées et relativement bien payées.

Pour les femmes qui deviennent membres permanents du marché du travail, la question est de choisir parmi des types d'occupations "stéréotypées" de savoir quelles y sont les possibilités d'avancement et de promotions et quel genre de participation au marché du travail elles envisagent.

#### D. LES APPROCHES HÉTÉRODOXES

Le paradigme radical s'inspire largement de la tradition marxiste tout en l'adaptant aux développements historiques récents. Il repose sur la notion centrale de l'impossibilité de développer une théorie concernant l'économie

et la société qui soit universelle et historiquement permanente. Les théories concernant la société doivent évoluer avec celle-ci. L'importance de l'histoire et de la tradition implique que l'on ne peut pas se fier aux forces du marché pour faire disparaître la discrimination qui "coûte cher" aux employeurs.

Cette perspective introduit la notion de pouvoir de classe ou de groupe. Le salaire versé aux travailleurs dépend non seulement des caractéristiques de leur secteur d'emploi respectif comme c'est le cas dans l'analyse segmentaire du marché du travail et des caractéristiques de leur propre capital humain (comme dans la théorie du capital humain), mais encore du pouvoir du groupe dans lequel ils travaillent.

"The structure of wage rates is not exogenous to the firm, but rather one of the instruments used to maximize profits". (Bowles and Gintis, 1976, p. 76).

Les employeurs tentent généralement d'utiliser des tactiques visant à "diviser" leurs employés "pour régner". Il est possible que, pour atteindre cet objectif, des employeurs préfèrent effectivement maintenir un niveau d'intégration qui empêchera leurs travailleurs de s'unir; ce manque de cohésion diminue le pouvoir de négociation des travailleurs et permet donc à l'employeur de verser un salaire moins élevé à tous les travailleurs. C'est le mécanisme qui permet aux employeurs de profiter de la discrimination.

Ainsi, "the workers attributes, which are valued by employers and which therefore constitute "human capital", are not limited to technical skills and abstract productive capacities. In particular, such ascriptive attributes as race, sex, age, ethnicity, and formal credentials, often held to be irrelevant in the logic of capitalist production, are used to fragment the work force and reduce the potential

formation of coalitions within the firm. "Modes of self-presentation" such as manner of dress, speech, personal demeanor and life-style and status can serve the same ends." (Bowles and Gintis, 1976, p. 77).

Les salaires attribués pour des postes occupés majoritairement par des femmes ou des minorités raciales sont artificieusement maintenus à un faible niveau; pour y parvenir, l'entreprise empêche les hommes d'occuper ces postes et atténue ainsi les pressions exercées par la minorité pour faire accroître les salaires. A l'inverse, on pourrait encourager les femmes à occuper certains postes traditionnellement réservés aux hommes dans le but d'en abaisser le niveau de rémunération. Les employeurs peuvent ainsi mettre à profit la ségrégation professionnelle et les inégalités de rémunération pour réduire leurs coûts de main-d'oeuvre.

Cette perspective souligne, en outre, que les goûts et les préférences ne sont pas donnés comme le supposent les économistes néo-classiques mais plutôt qu'ils sont modelés par le système économique et ses institutions, les établissements d'enseignement et la famille, en particulier.

"The social organization of schooling can in no way be depicted as the result of an aggregation of individual choices. ... the accommodation of the educational system to a changing economic reality, however pluralistic, is in essence a process led by the changing structure of production". (Bowles and Gintis, 1976, p. 77-78).

"In the non-cognitive aspects of learning - the so-called hidden curriculum - different dimensions of learning are consciously either offered or imposed on children. B. Leacock, J. Binstock and others have shown that these different learning contexts are closely associated with the racial, sexual, and class characteristics of the student body. Similarly, M. Kohn has demonstrated among families a dramatic correspondence between the objectives of child rearing and the social relations of production which confront the primary wage earner in the family". (Bowles and Gintis, 1976, p. 79).

## CONCLUSION

La théorie néo-classique de l'économie, du capital humain et du penchant pour la discrimination, la théorie du marché dual et segmentaire et la perspective marxiste-radical constituent une liste assez exhaustive des théories existantes qui peuvent servir à expliquer le genre de discrimination salariale que nous pouvons observer présentement sur le marché du travail canadien.

Chacune de ces théories explicatives fournit des éléments valides. Aucune d'elles, cependant, ne fournit d'explication entièrement satisfaisante. Il faudra beaucoup d'autres recherches et de meilleures théories pour arriver à comprendre l'origine de la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Les études empiriques et l'observation de l'évolution sur le marché du travail peuvent cependant tenter d'apporter une meilleure compréhension de la question. Les deux prochaines sections présenteront les résultats d'une étude empirique portant sur l'offre, c'est à dire l'étude de l'impact des caractéristiques individuelles des travailleurs sur les revenus qu'ils touchent.

### III. DONNÉES UTILISÉES ET FACTEURS INFLUANT SUR LA RÉPARTITION DES GAINS

D'après les théories exposées ci-dessus nous nous proposons d'étudier certaines caractéristiques susceptibles d'avoir un impact important sur les gains des hommes et des femmes. La base de données de cette étude provient du fichier des individus de la bande-échantillon à grande diffusion du recensement de 1981. Ce fichier fournit des renseignements détaillés sur un grand nombre de caractéristiques individuelles, démographiques et socio-économiques d'un échantillon de 1/50 de la population canadienne. Nos analyses reposent sur des sous-ensembles d'hommes et de femmes de 18 à 64 ans de la zone métropolitaine de Montréal qui ont ou n'ont pas gagné de revenu du travail (salaire + revenu d'un travail autonome) au cours de l'année 1980.

Nous nous proposons ici d'observer l'influence de l'âge et de l'instruction sur le niveau des gains. Etant donné les comportements différents des hommes et des femmes quant à la participation au marché du travail et l'influence de l'état matrimonial sur la nature de l'emploi (plein temps, temps partiel ou même retrait de la population active), il nous a semblé nécessaire d'étudier tout d'abord l'ensemble de la population avant de nous attarder à un échantillon regroupant uniquement les hommes et les femmes occupant un emploi rémunéré. Parmi ces dernières, nous

distinguerons ultérieurement celles qui ont travaillé à plein temps de celles qui travaillent à temps partiel.

A) ÉTUDE DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION

L'échantillon de départ regroupe 17 549 hommes et 18 411 femmes représentant respectivement 49% et 51% de la population totale. La répartition par âge de l'échantillon est présentée au tableau III-1 et celle par scolarité au tableau A-1 en annexe.

A Montréal comme ailleurs, il existe des différences notables entre les gains des hommes et ceux des femmes. En 1980, le revenu moyen des femmes, qui était de \$ 6 283 ne représentait que 40% du revenu moyen des hommes, environ \$15 880. Il faut noter que le calcul de ces revenus moyens comprend les personnes qui n'ont gagné aucun revenu (celles-ci se sont vues attribuer la valeur zéro) ou qui ont gagné un revenu négatif d'un travail autonome.

La théorie du capital humain et de nombreuses études empiriques ont amplement démontré qu'il existe une relation positive entre le niveau d'instruction et le niveau des gains, de même qu'entre l'âge, représentant une approximation de l'expérience, et le niveau des gains, au moins jusqu'à un âge avancé à partir duquel elle peut devenir négative. Nous pouvons vérifier ces relations positives tant en ce qui concerne les gains des hommes qu'en ce qui concerne ceux des femmes, en examinant les tableaux III-2 ci-dessous et A-2 en annexe.

TABLEAU III-1

Distribution de l'échantillon étudié par sexe et groupe d'âge,  
ensemble de la population  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Groupe d'âge	Total	H o m m e s		F e m m e s	
	%	N	%	N	%
18-19	5,9	1 014	5,8	1 085	6,0
20-24	15,4	2 719	15,5	2 826	15,3
25-34	27,0	4 780	27,2	4 944	26,9
35-44	20,6	3 646	20,8	3 747	20,3
45-54	17,4	3 075	17,5	3 190	17,3
55-64	13,7	2 315	13,2	2 618	14,2
Total	100,0	17 549	100,0	18 411	100,0

TABLEAU III-2

Niveau de revenu moyen par sexe et groupes d'âge,  
ensemble de la population  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Groupe d'âge	(1) Hommes	(2) Femmes	Rapport (2)/(1)
18-19	3 497	2 828	0,81
20-24	8 551	6 513	0,76
25-34	15 981	7 438	0,47
35-44	20 854	7 201	0,35
45-54	20 457	6 282	0,31
55-64	15 792	3 977	0,25

Le tableau III-1 nous indique une répartition de la population par groupes d'âge à peu près semblable pour les deux sexes alors que le

tableau III-2 reflète les disparités de revenu entre les deux sexes. Alors que la moyenne des gains à 18-19 ans présente déjà une légère différence au détriment des femmes, qui ne touchent en moyenne que 81% des gains des hommes, cette différence s'accroît à un rythme accéléré pour n'atteindre que 25% des gains des hommes pour le groupe 55-64 ans. Les gains des hommes croissent avec l'âge pour atteindre leur sommet (ou plutôt un plateau) au milieu de la vie professionnelle (entre 35 et 54 ans). Le profil des gains des femmes présente aussi un accroissement avec l'âge, mais diffère cependant qualitativement de celui des hommes, en ce sens qu'il ne présente pas de sommet au milieu de la vie professionnelle, leurs gains atteignant un plateau très tôt entre 25 et 44 ans; qui plus est, ce dernier n'atteint jamais le niveau de revenu des hommes de 20 à 24 ans.

Selon la théorie du capital humain, les différences de revenu du travail entre hommes et femmes s'expliquent par le retrait des femmes du marché du travail et en vue de ce retrait, d'un investissement moindre en capital humain sous forme de scolarité et de formation au travail.

Nous avons donc vérifié s'il existe des différences notables entre le niveau d'instruction des hommes et celui des femmes. Pour nous assurer que le niveau d'instruction constitue un élément explicatif des disparités de revenu, nous avons aussi vérifié s'il existait une relation positive avec le revenu, tant pour les hommes que pour les femmes. Les résultats sont présentés en annexe, tableaux A-1 et A-2.

La proportion d'hommes ayant terminé des études secondaires est de 37,3% alors qu'elle est de près de 34% pour les femmes. En ce qui concerne les études post-secondaires autres qu'universitaires, le niveau d'éducation est sensiblement le même pour les deux sexes, avec un léger avantage pour les hommes, dont 3 % de plus possèdent plus de deux ans de formation. Au niveau de la formation universitaire, 78,8% d'hommes n'en ont aucune alors qu'il en est de même pour 85,7% de femmes. Sensiblement la même proportion d'hommes et de femmes ont complété de 1 à 3 ans de formation universitaire et 5% de plus d'hommes que de femmes en ont complété 4 ans et plus.

Ayant constaté que le niveau d'éducation des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes, nous examinerons maintenant les revenus moyens y correspondant (tableau A-2).

Pour chaque sexe pris séparément, nous pouvons constater que la relation positive existe, tant pour les hommes que pour les femmes; le revenu croît, sans exception, avec le niveau d'éducation. Celui-ci constitue bien un élément important de la détermination des revenus pour les deux sexes avec, cependant, un niveau de rendement de beaucoup supérieur pour les hommes.

En effet, lorsque l'on compare les gains des hommes et des femmes nous constatons de nouveau que le salaire moyen des femmes varie de 25% de

celui des hommes, pour un niveau d'éducation équivalent ou inférieur à la huitième année, à 59% pour 3 ans d'études universitaires. Le rapport, cependant, augmente systématiquement en fonction du niveau d'éducation, exception faite pour 4 ans et plus d'études universitaires, auquel cas, les femmes obtiennent un salaire moyen maximum de \$14 101 ne représentant plus que 50% de celui des hommes ayant le même niveau d'éducation.

D'autre part, le salaire moyen des hommes ayant un niveau de scolarité équivalent ou inférieur à la huitième année est supérieur à celui des femmes dans toutes les catégories d'instruction, exception faite de celles qui ont fait 4 ans et plus d'études universitaires.

Les données présentées aux tableaux III-2 et A-2 indiquent que les gains moyens des femmes sont généralement inférieurs à ceux des hommes et cela pour tous les niveaux d'instruction et tous les groupes d'âge. Cette différence pourrait s'expliquer, au moins en partie, par le fait que proportionnellement plus de femmes que d'hommes ne travaillent pas ou travaillent à temps partiel.

TABLEAU III-3

Distribution par sexe de la population active\* et inactive  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

	Inactifs	A c t i f s		Total
		Plein temps	Temps partiel	
Hommes (tous)	11%	82%	7%	100%
Femmes (toutes)	37%	48%	15%	100%
mariées	42%	43,5%	14,5%	100%
célibataires	22%	55%	23%	100%
autres**	29%	56%	15%	100%

\* La population active comprend toute personne ayant travaillé au moins une semaine et ayant eu un revenu du travail positif.

\*\* Inklus les célibataires.

Le tableau III-3 indique, effectivement, que la proportion de la population masculine ne participant pas au marché du travail, en 1980, n'était que de 11% alors qu'elle était de 37% pour la population féminine. Si l'on considère l'état civil des femmes, les femmes mariées ont un taux d'activité de 58% et les célibataires de 78%.

Le fait qu'il existait 26% de moins de femmes que d'hommes bénéficiant d'un revenu de l'emploi peut expliquer en partie l'infériorité des gains moyens des femmes. Nous nous proposons donc, pour la suite de l'étude, d'éliminer les inactifs en 1980 de l'échantillon, ainsi que les individus dont le revenu des gains était nul ou négatif.

Le tableau III-3 nous indique aussi une proportion de femmes célibataires travaillant à temps partiel (23%) nettement supérieure à celle des

femmes mariées (14,5%) alors que l'on pourrait s'attendre à un taux plus élevé chez ces dernières en raison de responsabilités familiales. Ce pourcentage pourrait s'expliquer en partie du fait de l'inclusion dans l'échantillon de départ des étudiantes à plein temps susceptibles de financer leurs études en travaillant à temps partiel. Nous nous proposons donc, d'éliminer aussi les étudiants à temps plein, soit 7.6% de la population totale (8% d'hommes et 7.2% de femmes) dont les gains ne sont pas représentatifs de leurs attributs socio-économiques.

#### B) ÉTUDE DE LA POPULATION ACTIVE

Notre nouvel échantillon regroupe 24 757 individus, 14 372 hommes et 10 385 femmes représentant 58% et 42% de la population active de Montréal respectivement et recevant un revenu moyen global de \$18 880 et \$10 748 respectivement. Les femmes gagnant ainsi 57% du revenu des hommes. Selon les caractéristiques particulières de la participation féminine au marché du travail, nous pouvons nous attendre à une participation moindre des groupes en âge de procréer et d'élever de jeunes enfants, c'est-à-dire surtout de 24 à 44 ans.

Le tableau III-4 ne semble pas confirmer cette attente. En effet, les groupes d'âge de 18 à 44 sont sur-représentés dans la population active féminine, alors que ce groupe constitue 68,5% de la population féminine totale, il constitue 74,4% de la population féminine active et même 75,2% des femmes travaillant à plein temps. Les groupes de 45 à 64 ans sont sous-représentés, constituant 31,5% de la population

féminine totale il ne représente que 25,6% de la population active et baisse à 24,7% des femmes travaillant à plein temps, alors que l'on pourrait s'attendre à ce moment là à un retour sur le marché du travail après l'éducation des enfants. Ceci peut être expliqué par un phénomène de période et de cohorte. Les femmes des générations plus jeunes sont plus actives sur le marché du travail que celles des générations précédentes. Il faudra attendre pour voir comment se comporteront plus tard les jeunes générations d'aujourd'hui.

TABLEAU III-4

Distribution de la population active par sexe et groupe d'âge  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Groupe d'âge	Total	H o m m e s		F e m m e s	
	%	N	%	N	%
18-24	18,7	2 310	16,0	2 315	22,3
25-34	29,6	4 197	29,2	3 142	30,3
35-44	22,7	3 341	23,2	2 269	21,8
45-54	18,2	2 762	19,2	1 742	16,8
55-64	10,2	1 762	12,3	917	8,8
Total	100,0	14 372	100,0	10 385	100,0

La distribution de la population masculine présente quant à elle une sous-représentation pour le groupe de 18-24 ans, pouvant s'expliquer par la continuation de l'éducation, ainsi qu'une légère sous-représentation pour le groupe de 55 à 64 ans pouvant s'expliquer par des retraites anticipées.

L'étude des revenus moyens correspondants (tableau III-5) montre pour les hommes la même courbe que précédemment à un niveau de revenu légèrement supérieur, atteignant un sommet entre 35 et 54 ans. En ce qui concerne les femmes, 97% de leur maximum est déjà atteint entre 25 et 35 ans; par la suite, leur salaire moyen ne présente que de faibles variations. Bien qu'elles touchent 83% du salaire des hommes pour le groupe d'âge de 18 à 24 ans, le rapport des salaires décroît avec l'âge pour atteindre un minimum de 52% et 51% du revenu des hommes à 35-44 ans et 45-54 ans.

TABLEAU III-5

Niveau de revenu moyen de la population active par sexe et groupes d'âge  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Groupe d'âge	(1) Hommes	(2) Femmes	Rapport (2)/(1)
18-24	10 044	8 314	0,83
25-34	17 773	11 378	0,64
35-44	22 521	11 673	0,52
45-54	22 568	11 403	0,51
55-64	20 497	11 157	0,54

L'observation des niveaux d'instruction de la population active et des revenus correspondants confirme, pour chaque sexe, l'accroissement des gains en fonction de l'éducation (tableaux A-3 et A-4).

Le niveau d'instruction des femmes participant à la population active est légèrement supérieur à celui des hommes, à l'exception des études universitaires où 20,4% des hommes contre 16,4% des femmes, ont atteint ce

niveau. Cette différence, cependant, provient presque entièrement du niveau 4 ans et plus d'université.

Un plus grand pourcentage de femmes que d'hommes ont terminé des études secondaires et post-secondaires autres qu'universitaires. Leur salaire moyen par niveau d'éducation reste, cependant, bien inférieur à celui des hommes. Il varie de 50% du salaire des hommes pour un niveau d'éducation de 8 ans ou moins à un maximum de 64% pour 3-4 ans d'études post-secondaires non-universitaires. On constate de nouveau un rendement décroissant pour les femmes ayant 4 ans et plus d'université. A ce niveau, elles ne touchent plus que 60% du salaire des hommes.

Enfin, le salaire moyen maximum des femmes (\$19 275) obtenu pour 4 ans et plus d'université est inférieur au salaire moyen des hommes n'ayant atteint que la 11<sup>ème</sup> année (\$19 870).

Ces écarts pourraient de nouveau s'expliquer par le fait que de nombreuses femmes ne participent pas à plein temps au marché du travail. Le tableau III-6 nous le confirme, en effet, 24,5% des femmes mariées travaillent à temps partiel contre 3,5% des hommes mariés. Les femmes séparées, divorcées et les célibataires des deux sexes ont une participation à temps partiel très semblable, allant de 11% pour les hommes célibataires à 16% pour les femmes séparées. Ceci pourrait résulter de besoins financiers accrus, dans le cas des divorcées et séparées, par rapport aux mariées, particulièrement si elles ont la

garde d'enfants; ceci pourrait aussi, cependant, représenter un aspect de la demande du marché où ces groupes ne trouveraient pas le travail à plein temps qu'ils désirent.

Pour avoir une meilleure idée de la situation à laquelle les femmes font face sur le marché du travail, nous circonscrivons le reste de notre étude aux individus ayant travaillé principalement à plein temps en 1980.

TABLEAU III-6

Distribution par sexe de la population à plein temps et à temps partiel  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

	Hommes actifs		Femmes actives	
	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel
Tou(te)s				
marié(e)s	96,5	3,5	75,5	24,5
célibataires	88,8	11,2	87,2	12,8
divorcé(e)s	93,4	6,6	84,6	15,4
séparé(e)s	92,0	8,0	84,0	16,0
veuf(ve)s	97,8	2,2	78,3	21,8

C) ÉTUDE DE LA POPULATION ACTIVE A PLEIN TEMPS:

Cet échantillon regroupe 21 838 individus, soit 13 591 hommes et 8 247 femmes représentant respectivement 62% et 38% de la population active à plein temps et recevant un revenu moyen global de \$19 437 et \$12 006 respectivement. Les femmes gagnant ainsi 62% du revenu des hommes.

La distribution masculine connaît un léger renforcement de la sous-représentation du groupe d'âge 18-24 ans alors que la distribution féminine enregistre un léger renforcement à la hausse pour le même groupe d'âge ainsi que pour les 25-34 ans. Ceci tendrait à vérifier la supposition que les femmes des jeunes générations sont plus attachées au marché du travail que leur aînées, d'autant plus que ces groupes d'âge étaient historiquement ceux de la procréation.

La comparaison des tableaux III-5 et III-8 indique une légère amélioration du rapport salarial femme/homme, allant de un point supplémentaire pour le groupe de 18 à 24 ans, à 8 points pour le groupe de 55 à 64 ans. Il s'ensuit, qu'à l'exclusion du groupe le plus jeune où les femmes obtiennent 84% du revenu des hommes, le meilleur rapport obtenu est de 69% pour les femmes de 25 à 34 ans.

TABLEAU III-7

Distribution des travailleurs à plein temps par sexe et groupe d'âge  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Groupe d'âge	Total	H o m m e s		F e m m e s	
	%	N	%	N	%
18-24	18,7	2 056	15,1	1 966	23,8
25-34	29,6	4 985	29,3	2 555	31,0
35-44	22,7	3 234	23,8	1 685	20,4
45-54	18,2	2 655	19,5	1 357	16,4
55-64	10,2	1 661	12,2	684	8,3
Total	100,0	13 591	100,0	8 247	100,0

TABLEAU III-8

Niveau de revenu moyen des travailleurs à plein temps par sexe  
et groupes d'âge  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Groupe d'âge	(1) Hommes	(2) Femmes	Rapport (2)/(1)
18-24	10 598	8 918	0,84
25-34	18 243	12 578	0,69
35-44	22 848	13 497	0,59
45-54	22 931	13 063	0,57
55-64	21 012	12 975	0,62

La persistance de l'écart pourrait s'expliquer par des différences de niveau d'éducation, les tableaux A-5 et A-6 en annexe nous présente la distribution et les revenus moyens par niveaux de scolarité pour les travailleurs à plein temps.

Nous pouvons constater que légèrement plus de femmes que d'hommes ont atteint les 11ème, 12ème et 13ème années, 3% de plus ont fait des études post-secondaires non-universitaires et 4% de moins ont fait des études universitaires.

Le pourcentage de revenu qu'elles retirent de leur éducation, par rapport aux hommes, croît avec le niveau d'éducation, il varie de 54% pour le niveau 8ème année et moins à 71% pour 3-4 ans de post-secondaire et 1-2 ans d'études universitaires: un accroissement de 7 points de pourcentage par rapport à l'ensemble de la population active.

Le rapport décroît pour des niveaux d'études supérieurs. Etant donné qu'il est notoire que le mariage exerce une influence importante sur le nombre de semaines travaillées, les années de scolarité et la nature de l'emploi, on peut tenir compte partiellement de l'influence du mariage sur l'activité et sur l'expérience des femmes en distinguant les célibataires de cet échantillon.

Constituant 24% de la population travaillant à plein temps, l'échantillon des célibataires compte 2 912 hommes ayant un revenu moyen global de \$12 685 et 2 398 femmes ayant un revenu moyen global de \$12 162, ces dernières gagnant ainsi 96% du revenu des hommes.

Les tableaux III-9 et III-10 nous présentent la distribution par groupe d'âge et les revenus moyens correspondants des célibataires. Les

hommes sont légèrement plus nombreux dans les catégories de 18 à 34 ans (5%) alors que c'est l'inverse pour les femmes. Les rapports de revenus sont cette fois très proches, allant de 93% à 100% à l'exception des femmes de 55 à 64 ans qui ne reçoivent que 83% du salaire des hommes de cette catégorie.

TABLEAU III-9

Distribution des célibataires par sexe et groupe d'âge  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Groupe d'âge	Total	H o m m e s		F e m m e s	
	%	N	%	N	%
18-24	47,3	1 410	48,4	1 104	46,0
25-34	31,1	943	32,4	707	29,5
35-44	10,0	283	9,7	246	10,3
45-54	6,8	171	5,9	190	7,9
55-64	4,8	105	3,6	151	6,3
Total	100,0	2 912	100,0	2 398	100,0

TABLEAU III-10

Niveau de revenu moyen des célibataires par sexe et groupes d'âge  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Groupe d'âge	(1) Hommes	(2) Femmes	Rapport (2)/(1)
18-24	9 501	8 661	0,93
25-34	14 827	14 211	0,96
35-44	17 182	17 218	1,00
45-54	17 158	16 864	0,98
55-64	16 788	14 006	0,83

L'observation des niveaux de scolarité, tableaux A-7 et A-8, indique un léger avantage, du point de vue de l'éducation, pour les célibataires par rapport à l'ensemble de la population, à l'exception des études universitaires pour les hommes célibataires. Les femmes célibataires, cependant, possèdent un niveau d'éducation systématiquement plus élevé que celui des hommes célibataires à l'exception du niveau 4 ans et plus d'université où la différence n'est pas très marquée: 7,5% et 8% respectivement.

Les rapports de salaires sont très proches, le salaire des femmes atteignant même 100% du salaire des hommes pour une scolarité de 11ème année, de 3-4 ans d'études non-universitaires et 1-2 ans d'études universitaires. Les autres rapports allant de 89% à 98% à l'exception du niveau scolaire de 8 ans et moins où les femmes n'atteignent que 80% du niveau des hommes.

La comparaison des tableaux A-6 et A-8 nous indique cependant que les revenus moyens pour chaque niveau de scolarité sont très semblables pour toutes les femmes, le niveau moyen des célibataires pouvant même être inférieur aux autres dans certains cas.

Dans le cas des hommes, le revenu moyen des célibataires est systématiquement, et de beaucoup, inférieur à celui de l'ensemble des hommes. A l'exception d'un niveau de 4 ans et plus d'université (et 3 ans pour les hommes célibataires), les femmes, célibataires ou non, et les hommes célibataires n'obtiennent, pour aucun niveau d'éducation, de salaires moyens supérieurs à celui des hommes ayant atteint les 9 et 10ème années.

Les femmes célibataires obtiennent des salaires moyens équivalents à ceux des hommes célibataires dans la mesure où elles ont des revenus moyens légèrement supérieurs à ceux des autres femmes et dans la mesure où les hommes célibataires ont des revenus moyens inférieurs à ceux des autres hommes.

Puisque les théories précédentes ont mentionné l'existence de ségrégation professionnelle pour les femmes, nous étudierons, à présent, les distribution et revenus par sexes dans les différentes professions.

Le tableau A-9, en annexe, nous indique une très forte concentration des

femmes dans les emplois de bureau (39,7% des femmes) dépassant largement leur occupation dans les autres professions: usinage (11,5%), service (9,8%), santé (7,7%), gestion (7,3%) et vente et enseignement (environ 6,2%), les autres professions les occupant dans une moindre mesure.

Les hommes, pour leur part, présentent une distribution moins déséquilibrée, l'usinage (16,2%) et la gestion (15,1%) étant les occupations les plus importantes pour ce groupe, suivies du travail de bureau, des ventes et des services (environ 10%) chacun.

D'après le tableau A-10 nous pouvons constater que les femmes travaillant à plein temps obtiennent le meilleur salaire moyen dans les professions de l'enseignement (\$20 000) c'est aussi dans ces professions qu'elles obtiennent l'un des rapports salariaux les plus élevés: 74% du salaire des hommes. Autrement, les meilleurs rapports salariaux obtenus par les femmes: 79% et 72% du revenu des hommes, se rencontrent dans le domaine artistique et littéraire et dans le travail de bureau. Ces rapports, cependant, concernent des niveaux de salaires nettement inférieurs au domaine de l'enseignement: \$14 000 et \$11 000 respectivement.

Dans les autres professions où les femmes (et les hommes) se trouvent en plus grands nombre: l'usinage, les services et la gestion, leurs rapports salariaux n'atteignent que 50%, 54% et 61% respectivement de celui des hommes.

Si l'on observe la distribution et les revenus des célibataires par profession, on constate une distribution assez semblable à la précédente tant pour les hommes que pour les femmes, à l'exception d'une légère accentuation de la concentration des femmes dans le travail de bureau et de l'inversion de la distribution des hommes: 8% et 15% dans la gestion et le travail de bureau respectivement. Comme nous l'avons remarqué précédemment les écarts entre les salaires moyens des hommes et ceux des femmes sont beaucoup plus faibles pour les célibataires.

Cependant, la comparaison de leurs salaires moyens par profession, avec ceux de toute la population active à plein temps, indique que, dans toutes les professions, l'amélioration du rapport est due aux salaires systématiquement plus faibles des hommes célibataires par rapports aux hommes de la population active à plein temps (tableaux A-10 et A-12). Les salaires des femmes célibataires sont très semblables à ceux de toutes les femmes travaillant à plein temps. Or, comme nous l'avons vu plus haut, 81% des hommes célibataires et 76% des femmes ont moins de 35 ans (tableau III-9). Ces différences pourraient refléter le fait que les femmes atteignent un plateau salarial beaucoup plus tôt dans leur vie professionnelle.

L'analyse précédente avait pour but de vérifier l'influence de l'âge et de l'instruction sur le niveau des revenus du travail des hommes et des femmes. Nous avons pu constater que, bien que l'ensemble de la population féminine possède une instruction légèrement inférieure à celle des hommes,

l'instruction de la population active féminine est légèrement supérieure à celle des hommes. Les revenus qu'elles tirent de cette instruction, cependant, sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes, n'atteignant en moyenne que 62% du revenu des hommes pour un travail à plein temps.

Bien que leurs revenus, au début de la vie active, soient plus proches de ceux de leurs collègues masculins, il semble qu'elles ne rentabilisent pas aussi bien leur "expérience", dont l'âge nous donne une approximation. Il se pourrait que, ayant au départ des revenus déjà légèrement inférieurs à celui du père de leurs enfants, ce soient elles qui s'arrêtent ou ralentissent leur carrière pour s'occuper des enfants. D'autre part, il se pourrait aussi, comme le suppose l'analyse du marché dual et segmenté, qu'elles soient concentrées dans des professions où les possibilités de carrière soient inférieures à celles des professions où sont concentrés les hommes, ou bien qu'elles n'accèdent pas aux échelons les plus élevés de leurs professions. Il se pourrait enfin que ce soit une combinaison des différentes raisons énoncées ci-dessus.

Les données à notre disposition dans cette étude ne nous permettent pas de vérifier toutes ces hypothèses. Dans la prochaine section nous tenterons cependant par une analyse de régression, d'isoler la contribution nette de l'âge et de l'instruction à la détermination du revenu des hommes et des femmes, de même que la contribution d'autres facteurs qui pourraient avoir un impact dans la détermination des revenus.

#### IV. ANALYSES DE RÉGRESSION

Nous allons à présent chercher à mesurer les effets nets de certains facteurs, tout d'abord sur la participation des femmes non-célibataires (mariées ou ayant été mariées) au marché du travail de Montréal, et ensuite leurs effets sur la détermination de leurs revenus du travail. Pour ce faire nous utiliserons, dans chaque cas l'analyse de régression par les moindres carrés ordinaires. L'avantage de la technique de la régression multiple est qu'elle permet de séparer la contribution de chaque facteur d'une relation complexe, alors que les autres sont gardés constants.

##### A. FACTEURS INFLUANTS SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

La catégorie des femmes mariées a montré récemment l'accroissement le plus rapide de la participation des femmes au marché du travail, allant à l'encontre de la conception du rôle 'traditionnel' des femmes conçu principalement en tant qu'épouses et mères à plein temps.

Cet afflux est le résultat d'un certain nombre de facteurs agissant simultanément les changements dans la structure du marché du travail, et les possibilités accrues d'emploi, n'étant pas le moins important.

Pour la plupart des travailleurs, le salaire constitue le principal intérêt de la participation au marché du travail. Le salaire potentiel peut être affecté par différents facteurs, incluant l'éducation et l'expérience. Les femmes dont l'éducation est la plus élevée sont plus susceptibles de participer au marché du travail à cause de leur meilleur potentiel de gain. Elles sont, cependant, plus susceptibles d'épouser des hommes dont l'éducation et les gains sont substantiels, et par conséquent, avoir moins d'incitation à travailler par besoin économique.

D'autre part la recherche d'un emploi payé peut simplement refléter le besoin financier. Dans le cas de familles ayant des enfants et un faible revenu, si la femme entre dans la population active, il faut trouver d'autres moyens, parfois assez coûteux, de garder les enfants, alors que selon toute probabilité elle aura un niveau d'éducation et un potentiel de gain plutôt faible. Ceci pourrait rendre son activité économiquement peu rentable. Dans ces conditions il serait difficile de dire que la femme "choisit" de ne pas travailler pour élever ses enfants puisqu'en fait elle n'a pas d'autre choix. Cette situation aurait le même résultat sur la participation au marché du travail que le cas opposé où les revenus du mari sont élevés.

Le revenu familial, autre que celui de la femme, peut donc être un indicateur important de la participation féminine. Comme on ne peut prévoir à l'avance l'effet dominant, nous examinerons l'impact de sa

taille (AUTREVE) dans notre modèle sur la participation des femmes non-célibataires au marché du travail.

Nous utiliserons une analyse de régression par les moindres carrés ordinaires. Théoriquement, dans le cas de la participation au marché du travail une analyse de régression de forme logit ou probit serait préférable. Il existe peu de différence en pratique. La variable dépendante du modèle: PARTICIP, est une variable dichotomique qui prend la valeur 1 si la personne a travaillé ne serait-ce qu'une semaine en 1980 et perçu un revenu positif; elle prend la valeur 0 autrement. Les variables indépendantes sont définies dans la première partie du tableau B-1 en annexe.

L'échantillon comprend toutes les femmes non-célibataires de Montréal, âgées de 18 à 64 ans en 1980, à l'exception des étudiantes à plein temps.

Les données à notre disposition ne fournissent aucun renseignement sur certains facteurs tels, par exemple, le type de formation, les expériences de travail antérieures et la santé, qui peuvent avoir d'importantes répercussions sur la vie professionnelle d'une femme (d'un homme aussi d'ailleurs). Nous avons toutefois pris en compte l'âge de la femme, son niveau de scolarité, le nombre d'années depuis son premier mariage, le nombre et l'âge de ses enfants, et certaines caractéristiques de travail et de revenu de l'époux. Ceci devrait, en moyenne, permettre de rendre partiellement compte des différences de

comportement entre les femmes qui du point de vue de tous ces facteurs diffèrent les unes des autres. Les résultats de la régression figurent en annexe au tableau B-2.

L'examen de la colonne 3 de ce dernier nous permet d'observer les effets des variables les plus significatives sur la participation des femmes au marché du travail. Si l'on ne retient que les variations liées aux coefficients significatifs au niveau de 99%, nous constatons les effets très importants, négatifs pour la présence au foyer d'enfants de moins de 6 ans et positifs et croissants pour chaque niveau d'éducation sur la probabilité de travailler par rapport à la moyenne du groupe.

Les caractéristiques linguistiques ont aussi un effet importants; les bilingues, francophones et anglophones et les allophones ont, toutes chose étant égales par ailleurs, une plus forte probabilité de travailler que leurs consœurs unilingues.

En ce qui concerne les caractéristiques 'familiales' les revenus du ménage autres que celui de la femme (AUTREVE) ont un effet négatif important indiquant qu'une femme a plus de probabilité de travailler si elle fait partie d'une famille dont le revenu est inférieur à la moyenne de son groupe, c'est aussi le cas si elle est soutien de famille et si elle est mariée. Elle a moins de probabilité de travailler si son époux a complété des études universitaires, si celui-ci n'a pas travaillé en 1980 (EPATRAV), si, et d'autant plus, elle a mis d'enfants au monde, si des

enfants de 6 à 14 ans sont présents au foyer, et si elle a immigré après 1976.

D'autres variables affectant la participation des femmes au marché du travail d'une manière significativement positive sont: l'âge et l'immigration avant 1976. Les variables n'ayant pas d'effets partiels significatifs sont: le nombre d'années depuis le premier mariage, la taille de la famille, la présence d'enfants de 15 ans et plus, l'éducation de l'époux post-secondaire non-universitaire, le nombre de semaines travaillées dans l'année par l'époux (1 à 26 semaines de travail par ce dernier est presque significatif au niveau de confiance de 95%) et le fait d'être unilingue pour une anglophone, par rapport à une francophone.

Tous les paramètres affichent les signes attendus à l'exception des variables MARIEE et EPATRAV. Etant donné que l'impact de la présence d'enfants en bas âge a été capté par d'autres variables, l'impact positif du mariage sur la vie active des femmes, par rapport à la catégorie exclue des veuves, séparées et divorcées, pourrait s'expliquer par le fait que ces dernières appartiennent, en général, à un groupe d'âge plus avancé ayant un taux de participation au marché du travail plus faible.

Dans le cas de EPATRAV (époux n'ayant pas travaillé en 1980). L'impact négatif de ce dernier sur la participation des femmes est étonnant. On pourrait supposer que cette situation entraînerait une baisse du revenu familial et donc une motivation à travailler. Plusieurs interprétations

peuvent être avancées pour l'expliquer. L'absence d'emploi du mari peut être temporaire, frictionnelle (conduisant à la recherche d'un emploi éventuellement plus rémunérateur), elle peut être volontaire et financée par d'autres sources de revenus ou elle peut être compensée par la réception d'une assurance chômage. Dans les cas où cette situation n'implique pas un déclin du revenu, elle ne constitue pas, pour la femme, une motivation à participer au marché du travail. Il se pourrait aussi qu'il s'agisse de femmes dont l'époux est à la retraite. Si celui-ci a un revenu relativement élevé et peut prendre des vacances, ceci n'incite pas la femme à travailler. Comme le taux d'activité des hommes d'âge moyen est presque 100%, une majorité des femmes dont l'époux n'a pas travaillé pourraient être dans cette situation.

Il se pourrait aussi que cette situation reflète le fait que la femme elle-même ait de la difficulté à trouver du travail et/ou fasse partie des travailleurs découragés, ou bien qu'elle travaille hors du marché et ne soit pas comprise dans les statistiques.

B. ANALYSE DES EFFETS DES DIFFÉRENTS FACTEURS SUR LA DÉTERMINATION  
DU REVENU DES FEMMES

Nous utiliserons, dans ce cas, une équation semi-logarithmique où la variable dépendante est le logarithme naturel du revenu annuel du travail en 1980. Les variables indépendantes sont définies dans la deuxième

partie du tableau B-1. Le modèle comporte un groupe de variables représentant les effets du capital humain (éducation en plusieurs paliers et expérience). Il comporte aussi des variables représentant les effets de certaines caractéristiques personnelles (incluant la situation familiale dans le cas des non-célibataires, et enfin les effets du marché, sous la forme de la profession et du secteur d'activité. Considérant qu'il s'agit ici du salaire annuel des individus, le nombre de semaines travaillées a été introduit comme facteur de standardisation.

Nous avons estimé des régressions séparées pour les célibataires et les non-célibataires. Dans chacun de ces deux groupes nous avons aussi estimé des régressions séparées pour les hommes et les femmes en partant du principe que les hommes et les femmes font face à des marchés du travail différents et qu'ils rentabilisent leurs caractéristiques différemment.

Enfin, ces régressions portent sur des échantillons de travailleurs de 30 ans et plus. Ce choix correspond à l'approche de Robb (1978) en vue d'obtenir une meilleure approximation de l'expérience, particulièrement dans le cas des femmes célibataires. En effet, n'ayant pas de données réelles sur l'expérience de travail, nous utilisons une approximation sous forme de combinaison linéaire de l'âge et des années d'études. Ceci présente un problème commun à ce genre d'étude dans la mesure où l'approximation peut être relativement bonne pour les hommes mais pourrait surestimer l'expérience des femmes. Selon Robb, les femmes de 30 ans et plus, participant au marché du travail, ont plus de probabilité d'avoir

des attitudes semblables aux hommes quant aux motivations de carrière et à l'attachement au travail. Robb a d'ailleurs vérifié, avec les données du recensement de 1971 que les équations, pour les plus de 30 ans et les moins de 30 ans étaient structurellement différentes.

Les résultats des quatre régressions figurent aux tableaux B-3 et B-4 en annexe. A la lecture de ces tableaux, nous obtenons tout d'abord confirmation, en observant les moyennes des logarithme du revenu de chaque régression, que les hommes non-célibataires ont les revenus les plus élevés, suivis des hommes et des femmes célibataires, dans cet ordre, dont les revenus sont assez proches, et enfin des femmes non-célibataires qui perçoivent les revenus les plus faibles.

L'écart-type du logarithme des gains nous permet aussi de comparer le degré d'inégalité entre les quatre distributions, passant de 0,664 pour les hommes non-célibataires à 0,762 pour femmes célibataires, 0,804 pour les hommes célibataires et enfin 0,871 pour les femmes non-célibataires. Plus il est élevé, plus la distribution est inégale.

Nous nous proposons à présent d'étudier séparément les différents groupes de facteurs qui peuvent contribuer à ces écarts.

1) EFFETS DU CAPITAL HUMAIN

a) Instruction

Le fait d'avoir atteint un certain niveau au secondaire par rapport au groupe de référence n'ayant atteint que la huitième année ou moins devrait engendrer des gains supplémentaires, toutes choses étant égales par ailleurs. Le fait d'avoir fréquenté plus d'une année de formation post-secondaire, non-universitaire (NONUNIV1+), par rapport au groupe de référence n'en ayant fréquenté aucune, et trois années universitaires et plus (UNIV3+) par rapport au groupe de référence en ayant fréquenté moins de trois ou aucune, devrait engendrer le même effet.

En ce qui concerne les études universitaires de 3 ans et plus, les coefficients de tous les groupes sont très significatifs, et les rendements obtenus sont assez semblables, puisque, par rapport au groupe de référence correspondant, ils obtiennent tous une amélioration de l'ordre de 30% sur leur salaire.<sup>2</sup>

En ce qui concerne NONUNIV(1+), les coefficients des célibataires ne sont pas significatifs, alors que les femmes et les hommes non-célibataires obtiennent des rendements de 5% à 6% plus élevés que leur groupe référence.

---

<sup>2</sup> Ceci est vrai pour des pourcentages relativement petits. Strictement parlant, il faut utiliser  $e^b - 1$ , où b est le coefficient de régression.

Les rendements de la scolarité élémentaire et secondaire présentent des différences plus marquées entre les différents groupes. Pour SCOL9-10, les hommes et les femmes non-célibataires obtiennent respectivement des rendements plus élevés de 4% et 8% par rapport au groupe de référence ayant 8 ans ou moins de scolarité, le rendement des femmes célibataires n'est pas significatif, mais les hommes célibataires obtiennent un avantage surprenant de 20%.

Les niveaux de scolarité suivant procurent des avantages croissants du même ordre pour les hommes et les femmes non-célibataires, les femmes gardant leur léger avantage, soit respectivement 10% et 16% pour SCOL11 et 15% et 20% pour SCOL12-13. Les célibataires ont des rendements légèrement supérieurs aux non-célibataires pour la onzième année: 18% pour les deux sexes, et intermédiaires pour les douzième et treizième années: 17% pour les hommes et 14% pour les femmes.

b) expérience

Le capital humain acquis en cours d'emploi devrait normalement s'accroître avec l'expérience. Les questionnaires du recensement ne contiennent pas de questions sur l'expérience de travail réelle. La variable définie par (Age-éducation-6) constitue un substitut raisonnable de l'expérience réelle lorsque l'activité est assez continue, comme c'est généralement le cas pour les hommes, mais elle est moins appropriée dans le cas des femmes dont l'activité peut être interrompue par les

contraintes de la vie familiale: naissance d'enfants et leur éducation. L'inclusion de variables représentant le nombre d'enfants mis au monde et la taille de la famille peut, comme nous le verrons plus loin capter une partie de ces effets.

Nous nous attendons à des paramètres positifs pour l'expérience et négatif pour EXPER2 puisque le revenu augmente habituellement à un taux décroissant avec l'âge. Les coefficients obtenus en ce qui concerne les variables d'expérience potentielle confirment cette prévision. Dans le cas de chaque groupe le coefficient de EXPER est positif, tandis que celui de EXPER2 est négatif et de valeur absolue beaucoup plus faible.

Cependant, ce coefficient n'est significatif au niveau de 1% que pour les hommes non-célibataires, il ne l'est pas pour les autres groupes (presque à 5% pour les femmes célibataires et non-célibataires).

Nous observons que les hommes non-célibataires ont le niveau moyen d'expérience le plus élevé: 27 ans, soit plus de 4 ans de plus que les hommes célibataires et 2,5 de plus que les femmes célibataires, 1,5 seulement de plus que les femmes non-célibataires, mais nous connaissons les problèmes associés à cette variable pour ce groupe, le coefficient n'est d'ailleurs pas significatif.

c) Nombre de semaines travaillées

On s'attend à ce que les gains annuels croissent avec le nombre de semaines travaillées et à ce que le coefficient de NSEM soit positif. Ceci est le cas pour tous les groupes, tous les coefficients sont significatifs au niveau de 1%, passant de 0,865 pour les hommes non-célibataires à 1,087 pour les femmes célibataires.

Un coefficient inférieur à l'unité nous indique que les gains croissent moins que proportionnellement avec le nombre de semaines travaillées, les femmes célibataires font exception à cette règle. En d'autre terme, celles qui travaillent moins d'une année entière n'ont pas tendance à recevoir un taux de salaire hebdomadaire supérieur à celles qui travaillent pendant toute une année comme cela semblerait le cas pour les autres groupes.

La moyenne de ce groupe nous indique aussi que leur nombre de semaines travaillées, supérieur à celui des hommes célibataires, est très semblables à celui des hommes non-célibataires.

2) EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

a) La famille

D'après ce que nous avons vu jusqu'à présent, nous pouvons nous attendre à

ce que le fait d'être mariées ait tendance à réduire les gains des femmes, alors que celui d'être divorcées, séparées ou veuves ait par contre tendance à les accroître, tous les autres facteurs étant constants. L'inverse devrait se vérifier pour les hommes. D'autre part, le nombre d'années depuis le premier mariage devrait avoir un impact négatif pour les femmes et positif pour les hommes, de même que le nombre de personnes dans la famille.

Alors que ces relations sont vérifiées pour les hommes (bien que le nombre de personnes dans la famille ne soit pas significatif), aucune des ces variables n'est significative en ce qui concerne les femmes non-célibataires.

Le plus étonnant parmi ces variables, est que les coefficients des variables indiquant la présence d'enfants, bien que négatifs, n'ont pas non plus d'effet significativement différent de 0 pour les femmes non-célibataires. Ce qui, pour ce dernier groupe, laisse le nombre d'enfants mis au monde (BABIES) comme seule variable significative (à presque 1%) parmi les variables "familiales", leur procurant une perte de revenu de plus de 3% par enfant supplémentaire par rapport aux femmes sans enfant.

Cet effet peut être dû au fait que cette variable reflète l'accumulation des périodes d'absence du travail et peut donner ainsi une approximation de l'expérience et de l'attachement au marché du travail. Ceci cadrerait avec le fait que le coefficient de la variable EXPER n'est pas

significatif pour ces femmes.

b) Les langues

Dans notre modèle, le groupe de référence est celui des francophones unilingues dans chaque groupe.

Toutes choses étant égales par ailleurs, la connaissance de deux langues devrait produire des gains supérieurs. En outre, le fait d'avoir appris une autre langue pour se trouver du travail peut être associé aux caractéristiques de motivation qui mènent finalement à des gains plus élevés.

Ceci est le cas, au seuil de signification de 5%, chez les francophones, pour les femmes, non-célibataires et célibataires et pour les hommes célibataires, ce qui leur procure un avantage respectif de 8% à 14% par rapport au groupe de référence francophone unilingue. Par contre, le coefficient n'est pas significativement différent de 0 pour les hommes non-célibataires.

Dans le cas des anglophones, au contraire, le coefficient de bilinguisme n'est pas significativement différent de 0 pour les femmes, mais il très significatif pour les hommes non-célibataires (au niveau de 1%) leur procurant un avantage d'environ 10% sur les francophones unilingues et presque significatif (au niveau de 5%) pour les célibataires, leur procurant un avantage de l'ordre 16%.

Les coefficients des anglophones unilingues ne sont significativement différents de 0 dans aucun des cas.

Ces résultats pour les hommes corroborent les conclusions de Grenier(1987): "returns for a second language in Quebec are higher for anglophone than for francophone males".

Le fait d'être allophone ne produit pas non plus d'effet significativement différent de 0 dans tous les cas, à l'exception des femmes non-célibataires. Dans ce cas surprenant nous obtenons un coefficient significatif au niveau de 1% procurant un avantage de revenu d'environ 15% par rapport au groupe de référence. Il se pourrait ici, que l'avantage de ces femmes sur leurs consœurs unilingues francophones puisse s'expliquer par un phénomène d'autosélection.

c) Origine et Immigration

L'émigration peut être considérée comme un investissement en capital humain et devrait produire des gains plus élevés. Cependant l'immigrant nouvellement arrivé fait vraisemblablement face à des obstacles linguistiques et culturels qui ont tendance à diminuer ses gains; avec le temps ces difficultés devraient s'aplanir et porter à un accroissement des gains. Nous avons trois variables pour tenter d'appréhender ces effets contraires selon la date d'arrivée au Canada. En outre, trois

autres variables distinguent l'origine canadienne à l'extérieur du Québec, celle en provenance des Etats-Unis et enfin celle en provenance des autres pays. Le groupe de référence étant: né au Québec. Ce phénomène devrait engendrer un coefficient négatif pour les variables représentant l'immigration récente, quant aux coefficients relatifs à l'immigration moins récente, ils devraient être de moins en moins négatifs, voire positifs.

Le fait d'être né ailleurs au Canada ou aux Etats-Unis a un effet très significatif et important pour les femmes, leur procurant un avantage salarial supérieur à 20% sur leurs consœurs nées au Québec. Ce fait n'est pas significatif pour les hommes. Le fait d'être né ailleurs qu'au Canada et aux Etats-Unis n'affecte que les hommes non-célibataires, leur procurant une perte de l'ordre de 8% par rapport à ceux qui sont nés au Québec.

L'immigration entraîne une perte de revenu significatif seulement chez les hommes non-célibataires. De l'ordre de 11% pour les hommes ayant immigré entre 1966 et 1970 et des pertes deux fois plus élevées chez les immigrants plus récents (par rapport à l'immigration avant 1966). Pour les femmes, l'immigration plus récente entraîne des pertes de gains plus élevées: de l'ordre de 30% et plus.

### 3) EFFETS DU MARCHÉ

#### a) La profession

Dans notre modèle, lorsque les coefficients de profession ne sont pas significativement différents de 0 cela indique qu'après avoir tenu compte de toutes les autres variables, le fait de travailler dans une profession ne produit pas, par rapport à l'usinage, la catégorie de référence, de gains significativement différents.

Ceci est le cas pour les quatre groupes en ce qui concerne les professions de vendeurs, employés de production et autres emplois, à l'exception des femmes non-célibataires qui obtiennent un avantage de gain de l'ordre de 24% dans les autres emplois, mais elles n'y sont représentées qu'à moins de 4%.

Les professions de cadre et ingénieurs et de la santé et sciences sociales ont des coefficients positifs très significatifs (à un seuil de signification de 1%) pour tous les groupes, procurant des avantages, par rapport au groupe de référence, supérieurs à 40%, seule la profession de cadre et ingénieur procure un avantage légèrement inférieur pour les hommes. Il faut remarquer, cependant, que le coefficient plus élevé pour les femmes que pour les hommes, peut s'expliquer par le fait que les salaires des femmes sont probablement plus faibles dans l'usinage que ceux des hommes. En effet, nous avons vu dans la section précédente que

les femmes n'y gagnent en moyenne que 50% du salaire des hommes. Ce qui représente l'un des rapports salariaux les plus faibles.

Parmi les autres professions, aucune autre ne procure d'avantage significatif, par rapport à l'usinage, pour les hommes célibataires. L'enseignement procure encore un avantage d'environ 17% aux hommes non-célibataires, alors que les femmes non-célibataires et célibataires en reçoivent un au moins trois fois plus élevé.

Les emplois de bureau procurent un désavantage significatif de l'ordre de 9% par rapport à l'usinage pour les hommes non-célibataires alors que les femmes y retirent encore un certain avantage: de 16% à 22%. Elles y sont concentrées à raison de 30% et 33% respectivement.

b) Le secteur d'activité

Le groupe de référence choisi est l'industrie manufacturière. C'est celle qui emploie le plus grand nombre de travailleurs à Montréal. Nous n'avons fait aucune prévision sur l'effet partiel attendu.

Après avoir tenu compte des autres variables du modèle, les secteurs qui engendrent des gains significativement supérieurs sont l'administration publique pour les hommes non-célibataires leur procurant un avantage de 6% et celui de la construction, transport et communication pour les femmes non-célibataires leur procurant un avantage de 12%.

Les services et le commerce engendrent des gains significativement inférieurs du même ordre pour non-célibataires, respectivement de 18% et 12% pour les hommes et 17% et 11% pour les femmes, alors que les hommes célibataires présentent de nouveau un profil assez différent avec des pertes supérieures à 25% voire même supérieures à 50% dans les services sociaux-culturels.

#### 4) DÉCOMPOSITION DES DIFFÉRENCES DE REVENU

Nous venons de voir ci-dessus qu'un nombre important de variables ont un effet dont la taille et le sens varient entre les quatre groupes choisis. Pour avoir une meilleure idée globale des variables qui ont un effet sur l'écart de revenu entre les hommes et les femmes, il nous a semblé approprié d'utiliser la méthode de décomposition présentée par Blinder (1973). Les résultats des fonctions de revenu des hommes et des femmes non-célibataires sont utilisés pour calculer la part du différentiel de salaire attribuable à des caractéristiques différentes et celle qui est attribuable à la discrimination.<sup>3</sup>

Les résultats de la décomposition sont présentés au tableau B-5 en annexe. Nous pouvons y observer la part de chaque groupe de variables

<sup>3</sup> Les tableaux reposent sur la décomposition suivante:

$\ln \bar{Y}_h - \ln \bar{Y}_f = (\alpha_h - \alpha_f) + \sum (\bar{X}_h - \bar{X}_f) b_h + \sum (b_h - b_f) \bar{X}_f$  calculée à partir des coefficients de régression (b) et des valeurs moyennes des variables explicatives (X) du tableau A-3.

dans la détermination du différentiel de revenu en terme logarithmique de .7962. Tout d'abord, au niveau global nous pouvons voir que 25.5% du différentiel de revenu est attribuable à des caractéristiques supérieures des hommes et 74.5% est attribuable à la discrimination. La partie attribuable aux caractéristiques supérieures des hommes est plus petite que celle obtenue par Gunderson (1979) à partir des données du recensement de 1971 pour le Canada, soit 37%. Ces résultats, cependant, vont dans le même sens que ceux de Miller (1987) à partir des données du recensement de 1981 pour le Canada. En effet, en comparant ses résultats pour 1981 avec ceux de Gunderson pour 1971, il trouve que "the fraction of the earnings gap attributable to differences in average characteristics has declined .. over the decade of the 1970s" (p. 31).

D'après le tableau B-5, nous voyons qu'une grande partie de l'avantage salarial des hommes non-célibataires peut être expliquée par un nombre supérieur de semaines de travail, une distribution par professions et industries plus favorable, ainsi que par l'éducation et le statut matrimonial bien que dans une moindre mesure (colonne 1).<sup>4</sup> En ce qui concerne la discrimination envers les femmes (colonne 2), elle s'effectue par l'intermédiaire du nombre et de la présence d'enfants et des années de mariage, ainsi que, dans une moindre mesure, par la distribution par industries. La constante cependant a capté la majorité de l'impact de la

---

<sup>4</sup> Une variable ayant un signe positif indique un avantage en faveur des hommes (c'est à dire une contribution positive à la détermination du différentiel, une variable ayant un signe négatif indique un avantage en faveur des femmes.

discrimination. Ceci indique qu'une grande partie de la discrimination s'est effectuée par l'intermédiaire des groupes de référence choisis pour effectuer les régressions à l'aide de variables dichotomiques.

#### CONCLUSION DE L'ANALYSE DE RÉGRESSION

Il ressort des analyses de régression effectuées ci-dessus que c'est la présence d'enfants de moins de cinq ans qui affecte le plus le taux de participation des femmes non-célibataires au marché du travail. Cette variable familiale, comme prévu, affecte négativement le taux de participation. Il en est de même pour la présence d'enfants de 6 à 14 ans. Il est intéressant de remarquer, cependant, que l'effet de cette deuxième variable est moins important que l'effet positif du fait d'être mariée (par rapport aux femmes séparées, divorcées et veuves et moins important que l'effet, négatif, d'être immigrée de date récente (par rapport aux immigrées d'avant 1966).

L'effet des "autres revenus" de la famille sur le taux de participation, bien que négatif comme prévu, est presque inexistant; quant à l'effet du nombre d'enfants mis au monde (2,2 en moyenne) son effet est aussi négatif mais plutôt faible et deux fois moins important que l'effet, négatif d'avoir un mari ayant fait des études universitaires (en moyenne 19% de la population). Nous avons d'ailleurs vu dans la section précédente que les hommes ayant fait des études universitaires ont des revenus systématiquement supérieurs au reste de la population active.

Il semblerait donc que seules les femmes dont le mari a un niveau d'études universitaires (et les salaires qui s'y rattachent) puissent être "démotivées" de participer au marché du travail du fait de leur statut matrimonial. Pour les autres femmes, au contraire, le mariage a un effet positif important (par rapport aux séparées, divorcées etc.).

En ce qui concerne l'effet sur le revenu des différentes variables "familiales" mentionnées ci-dessus, nous avons vu dans l'analyse de régression correspondante que pour les femmes non-célibataires elles n'avaient pas d'effets significatifs. Ni le mariage (dont le coefficient est positif contrairement aux attentes) ni la présence d'enfants (quel que soit leur âge) n'avaient d'effet significatif sur le revenu une fois que les femmes travaillent à plein temps. Seul le nombre d'enfants mis au monde avait un effet décroissant sur le salaire.

La décomposition du différentiel de salaire a montré, cependant, que lorsque l'on tenait compte de l'effet de toutes ces variables "familiales" sur l'ensemble de la population féminine non-célibataire, elles représentaient l'un des facteurs par l'intermédiaire desquels s'effectue la discrimination. Les autres facteurs contribuant à l'explication du différentiel de salaire entre les deux populations incluent la distribution par industries et professions. Le nombre de semaines travaillées est l'un des facteurs explicatif important et pourrait, jusqu'à un certain point, être relié aux variables "familiales" reflétant

la division des tâches à l'intérieur de la famille.

Ces résultats cadrent aussi bien avec la théorie du capital humain qu'avec celle de la segmentation du marché du travail.

## V. CONCLUSION

L'étude empirique que nous venons d'effectuer ci-dessus nous a montré que tout comme pour le reste du Canada, la zone Métropolitaine de Montréal, en 1981, présentait des différences de revenu entre les hommes et les femmes encore considérables. Ces dernières ne touchaient encore que 57% du revenu des hommes pour la population active en général, et 62% du revenu des hommes pour les travailleurs à plein temps.

Nous avons vu aussi que les hommes avaient un taux d'activité de 89%, les femmes un taux de 63%, et les femmes mariées en avaient un de 58%. Parmi ces dernières, 76% travaillaient à plein temps. Ce qui représente des taux d'activité assez élevés pour les femmes mariées. Nous avons vu aussi que même en travaillant à plein temps, les femmes obtenaient un revenu qui variait entre 54% et 71% de celui des hommes ayant des niveaux de scolarité équivalents et qu'en fait elles possédaient en moyenne un niveau de scolarité légèrement supérieur.

La théorie néo-classique, telle que nous l'avons vue ci-dessus, explique les différences de salaires par un taux de participation et un investissement en capital humain inférieur de la part des femmes qui prévoient avoir des enfants. Nous avons vu qu'effectivement la présence d'enfants d'âge préscolaire et scolaire diminue le taux de participation des femmes. Le mariage en soi, cependant, ne le diminue pas, au

contraire. Nous avons aussi vu que leur niveau de scolarité est très proche de celui des hommes mais qu'elles ne le rentabilisent pas aussi bien. Comme, d'autre part, les distributions professionnelles des femmes non-célibataires et des femmes célibataires sont beaucoup plus semblables entre elles plutôt que semblables à celle des hommes, il se pourrait que leur "investissement" en scolarité soit non pas inférieur mais différent ou qu'elles le rentabilisent dans des professions différentes de celle des hommes ou encore qu'elles occupent les échelons inférieurs des mêmes professions. Nous avons vu aussi que cette différence de distribution est l'un des facteurs expliquant les écarts de revenus entre les hommes et les femmes non-célibataires.

Malheureusement les données à notre disposition ne permettent pas une analyse plus détaillée de leur distribution par profession et domaine d'étude, et nous ne pouvons faire que des suppositions sur le nombre d'années d'expérience "réelle" des femmes. Etant donné l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, incluant non seulement les femmes mariées mais aussi les femmes ayant de jeunes enfants, les interprétations néo-classiques en ce qui concerne les femmes semblent périmées. Bien que l'idée de la "rationalité" du choix des femmes soit toujours valable, il se peut que les conditions socio-économiques et institutionnelles auxquelles elles font face aient changé au point où leur choix rationnel soit différent de celui de leurs mères et leurs aïeules.

TABLEAU A-1

Distribution de l'échantillon étudié selon le niveau de scolarité  
ensemble de la population,  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Scolarité	Total %	Hommes		Femmes	
		N	%	N	%
<u>Primaire et secondaire*</u>					
8ème année ou moins	22,5	3 727	21,2	4 364	23,7
9-10èmes années	17,8	3 137	17,9	3 262	17,7
11ème année	24,2	4 136	23,6	4 550	24,7
12-13èmes années	35,5	6 549	37,3	6 235	33,9
Total	100,0	17 549	100,0	18 411	100,0
<u>Post-secondaire</u>					
autre qu'universitaire					
Aucune	70,0	12 092	68,9	13 063	71,0
1-2 années	19,5	3 360	19,1	3 674	20,0
3-4 années	10,5	2 097	12,0	1 674	9,0
Total	100,0	17 549	100,0	18 411	100,0
<u>Universitaire</u>					
Aucune	82,3	13 833	78,8	15 783	85,7
1-2 années	5,4	1 016	5,8	929	5,0
3 années	4,1	786	4,5	678	3,7
4 années et plus	8,2	1 914	10,9	1 021	5,6
Total	100,0	17 549	100,0	18 411	100,0

TABLEAU A-2

Revenu moyen de l'échantillon étudié selon le niveau de scolarité,  
ensemble de la population,  
Zone métropolitaine de Montréal.

Scolarité	(1)	(2)	Rapport (2)/(1)
	Hommes	Femmes	
<u>Primaire et secondaire*</u>			
8ème année ou moins	12 466	3 089	0,25
9-10èmes années	15 262	4 753	0,31
11ème année	16 621	7 686	0,46
12-13èmes années	17 651	8 296	0,47
<u>Post-secondaire autre qu'universitaire</u>			
Aucune	15 673	5 398	0,34
1-2 années	14 765	7 673	0,52
3-4 années	18 861	10 138	0,54
<u>Universitaire</u>			
Aucune	13 979	5 424	0,39
1-2 années	15 755	8 730	0,55
3 années	18 949	11 159	0,59
4 années et plus	28 427	14 101	0,50

\* Au Québec, la scolarité secondaire peut se terminer à la 11ème année.

TABLEAU A-3

Distribution de la population active selon le sexe et le niveau de scolarité  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Scolarité	Total	Hommes		Femmes	
	%	N	%	N	%
<u>Primaire et secondaire*</u>					
8ème année ou moins	18,9	2 962	20,6	1 719	16,6
9-10èmes années	17,8	2 730	19,0	1 688	16,2
11ème année	25,1	3 342	23,3	2 862	27,6
12-13èmes années	38,2	5 338	37,1	4 116	39,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>14 372</b>	<b>100,0</b>	<b>10 385</b>	<b>100,0</b>
<u>Post-secondaire</u>					
<u>autre qu'universitaire</u>					
Aucune	69,5	10 190	70,9	7 010	67,5
1-2 années	18,8	2 427	16,9	2 220	21,4
3-4 années	11,7	1 755	12,2	1 155	11,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>14 372</b>	<b>100,0</b>	<b>10 385</b>	<b>100,0</b>
<u>Universitaire</u>					
Aucune	81,3	11 444	79,6	8 682	83,6
1-2 années	4,8	677	4,7	515	4,9
3 années	4,4	608	4,2	475	4,6
4 années et plus	9,5	1 643	11,5	713	6,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>14 372</b>	<b>100,0</b>	<b>10 385</b>	<b>100,0</b>

TABLEAU A-4

Revenu moyen de la population active selon le niveau de scolarité  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Scolarité	(1)	(2)	Rapport
	Hommes	Femmes	(2)/(1)
<u>Primaire et secondaire*</u>			
8ème année ou moins	15 498	7 694	0,50
9-10èmes années	17 264	8 985	0,52
11ème année	19 870	11 709	0,59
12-13èmes années	20 990	12 068	0,57
<u>Post-secondaire autre qu'universitaire</u>			
Aucune	18 301	9 843	0,53
1-2 années	19 235	11 891	0,62
3-4 années	21 833	14 008	0,64
<u>Universitaire</u>			
Aucune	16 537	9 606	0,58
1-2 années	22 038	14 209	0,64
3 années	23 531	14 985	0,64
4 années et plus	32 263	19 275	0,60

\* Au Québec, la scolarité secondaire peut se terminer à la 11ème année.

Distribution de l'échantillon étudié selon le niveau de scolarité  
Travailleurs à plein temps, zone métropolitaine de Montréal, 1980

Scolarité	Total %	H o m m e s		F e m m e s	
		N	%	N	%
<u>Primaire et secondaire*</u>					
8 <sup>e</sup> me année ou moins	19,0	2 795	20,6	1 346	16,2
9-10 <sup>e</sup> mes années	17,6	2 575	19,0	1 267	15,4
11 <sup>e</sup> me année	25,0	3 176	23,3	2 302	28,0
12-13 <sup>e</sup> mes années	38,4	5 045	37,1	3 332	40,4
Total	100,0	13 591	100,0	8 247	100,0
<u>Post-secondaire</u>					
autre qu'universitaire					
Aucune	69,6	9 625	70,8	5 577	67,6
1-2 années	18,7	2 290	16,8	1 785	21,6
3-4 années	11,7	1 676	12,0	885	10,8
Total	100,0	13 591	100,0	8 247	100,0
<u>Universitaire</u>					
Aucune	80,9	10 799	79,5	6 868	83,3
1-2 années	4,8	634	4,7	412	5,0
3 années	4,4	572	4,2	386	4,7
4 années et plus	9,9	1 586	11,7	581	7,0
Total	100,0	13 591	100,0	8 247	100,0

TABLEAU A-6

Revenu moyen de l'échantillon étudié selon le niveau de scolarité  
Travailleurs à temps plein, zone métropolitaine de Montréal, 1980

Scolarité	(1)	(2)	Rapport (2)/(1)
	Hommes	Femmes	
<u>Primaire et secondaire*</u>			
8 <sup>e</sup> me année ou moins	15 876	8 570	0,54
9-10 <sup>e</sup> mes années	17 768	10 192	0,57
11 <sup>e</sup> me année	20 418	13 088	0,64
12-13 <sup>e</sup> mes années	21 644	13 366	0,62
<u>Post-secondaire autre qu'universitaire</u>			
Aucune	18 814	10 997	0,58
1-2 années	19 908	13 272	0,67
3-4 années	22 367	15 811	0,71
<u>Universitaire</u>			
Aucune	17 020	10 675	0,63
1-2 années	22 636	16 141	0,71
3 années	24 376	16 707	0,69
4 années et plus	32 832	21 679	0,66

\* Au Québec, la scolarité secondaire peut se terminer à la 11<sup>e</sup>me année.

Distribution des célibataires travaillant à plein temps, selon le sexe et le niveau de scolarité  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Scolarité	Total	H o m m e s		F e m m e s	
	%	N	%	N	%
<u>Primaire et secondaire*</u>					
8 <sup>e</sup> me année ou moins	9,8	327	11,2	191	8,0
9-10 <sup>e</sup> mes années	13,7	438	15,1	291	12,1
11 <sup>e</sup> me année	30,6	824	28,3	803	33,5
12-13 <sup>e</sup> mes années	45,9	1 323	45,4	1 113	46,4
Total	100,0	2 912	100,0	2 398	100,0
<u>Post-secondaire</u>					
autre qu'universitaire					
Aucune	65,2	1 991	68,4	1 468	61,2
1-2 années	22,2	588	20,2	593	24,7
3-4 années	12,6	333	11,4	337	14,1
Total	100,0	2 912	100,0	2 398	100,0
<u>Universitaire</u>					
Aucune	82,1	2 408	82,7	1 952	81,4
1-2 années	4,6	122	4,2	124	5,1
3 années	5,5	150	5,1	143	6,0
4 années et plus	7,8	232	8,0	179	7,5
Total	100,0	2 912	100,0	2 398	100,0

TABLEAU A-8

Revenu moyen des célibataires travaillant à plein temps, selon le sexe et le niveau de scolarité  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Scolarité	(1)	(2)	Rapport
	Hommes	Femmes	(2)/(1)
<u>Primaire et secondaire*</u>			
8 <sup>e</sup> me année ou moins	10 947	8 765	0,80
9-10 <sup>e</sup> mes années	10 855	9 961	0,92
11 <sup>e</sup> me année	12 988	13 032	1,00
12-13 <sup>e</sup> mes années	13 531	12 691	0,94
<u>Post-secondaire autre qu'universitaire</u>			
Aucune	11 850	10 898	0,92
1-2 années	13 943	13 110	0,94
3-4 années	15 455	15 996	1,03
<u>Universitaire</u>			
Aucune	11 365	10 747	0,95
1-2 années	14 363	16 405	1,14
3 années	18 743	16 605	0,89
4 années et plus	21 585	21 101	0,98

\* Au Québec, la scolarité secondaire peut se terminer à partir de la 11<sup>e</sup>me année.

**TABLEAU A-9**  
**Distribution de la population active travaillant à plein temps par sexe et profession**  
**Zone métropolitaine de Montréal, 1980**

Profession	Total %	H o m m e s		F e m m e s	
		N	%	N	%
Gestion, administration	12,2	2 056	15,1	604	7,3
Ingénieurs et assimilés	4,0	742	5,5	130	1,6
Sciences sociales et connexes	1,5	155	1,1	163	2,0
Enseignement et connexe	4,7	459	3,4	562	6,8
Médecine et santé	4,2	280	2,1	637	7,7
Domaine artistique et littéraire	1,8	261	1,9	130	1,6
Travail de bureau	21,1	1 341	9,9	3 273	39,7
Vente	8,5	1 341	9,9	510	6,2
Services	10,5	1 371	10,1	805	9,8
Agriculture, hortic. Transformation	0,4	85	0,6	8	0,1
Usinage, fabrication assemblage, réparation	4,0	682	5,0	197	2,4
Bâtiment	14,4	2 198	16,2	949	11,5
Transport	4,6	983	7,2	20	0,2
Autres professions	4,3	886	6,5	50	0,6
Total	4,4	742	5,5	209	2,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>13 591</b>	<b>100,0</b>	<b>8 247</b>	<b>100,0</b>

**TABLEAU A-10**  
**Niveau de revenu moyen de la population active travaillant à plein temps par sexe et profession**  
**Zone métropolitaine de Montréal, 1980**

Profession	(1)	(2)	Rapport (2)/(1)
	Hommes	Femmes	
Gestion, administration	28 502	17 430	0,61
Ingénieurs et assimilés	24 252	15 644	0,65
Sciences sociales et connexes	30 812	17 080	0,55
Enseignement et connexe	27 072	20 084	0,74
Médecine et santé	35 235	16 993	0,48
Domaine artistique et littéraire	17 628	14 020	0,79
Travail de bureau	15 261	10 940	0,72
Vente	18 797	10 827	0,58
Services	14 446	7 831	0,54
Agriculture, horticulture Transformation	14 860	8 253	0,55
Usinage, fabrication assemblage, réparation	15 133	9 404	0,62
Bâtiment	15 757	7 821	0,50
Transport	17 360	14 148	0,81
Autres professions	17 108	10 064	0,59
Total	15 982	9 444	0,59

**TABLEAU A-11**  
**Distribution des célibataires travaillant à plein temps par sexe et profession**  
**Zone métropolitaine de Montréal, 1980**

Profession	Total	H o m m e s		F e m m e s	
	%	N	%	N	%
Gestion, administration	7,3	236	8,1	154	6,4
Ingénieurs et assimilés	4,0	156	5,4	56	2,3
Sciences sociales et connexes	1,8	37	1,3	57	2,4
Enseignement et connexe	4,1	68	2,3	149	6,2
Médecine et santé	4,9	62	2,1	198	8,3
Domaine artistique et littéraire	2,8	90	3,1	60	2,5
Travail de bureau	28,5	437	15,0	1 077	44,9
Vente	7,9	278	9,5	139	5,8
Services	10,4	348	11,9	204	8,5
Agriculture, hortic.	0,5	22	0,6	4	0,2
Transformation	3,9	158	5,4	51	2,1
Usinage, fabrication assemblage, réparation	12,8	506	17,4	172	7,2
Bâtiment	2,8	142	4,9	9	0,4
Transport	3,3	162	5,6	12	0,5
Autres professions	5,0	209	7,2	56	2,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>2 912</b>	<b>100,0</b>	<b>2 398</b>	<b>100,0</b>

**TABLEAU A-12**  
**Niveau de revenu moyen des célibataires par sexe et occupation**  
**Zone métropolitaine de Montréal, 1980**

Profession	(1)	(2)	Rapport
	Hommes	Femmes	(2)/(1)
Gestion, administration	19 108	18 084	0,95
Ingénieurs et assimilés	17 042	14 996	0,88
Sciences sociales et connexes	19 330	17 035	0,88
Enseignement et connexe	19 418	19 502	1,00
Médecine et santé	19 302	18 244	0,94
Domaine artistique et littéraire	12 486	14 307	1,15
Travail de bureau	11 671	10 847	0,93
Vente	12 808	10 813	0,84
Services	9 895	7 053	0,71
Agriculture, horticulture	9 355	8 782	0,94
Transformation	10 771	8 953	0,83
Usinage, fabrication assemblage, réparation	10 852	7 802	0,72
Bâtiment	12 450	13 303	1,07
Transport	12 105	12 993	1,07
Autres professions	10 391	8 170	0,77

TABLEAU B-1: DÉFINITION DES VARIABLES

En raison de la nature des données, un certain nombre des variables employées sont des variables dichotomiques, par opposition aux variables continues, qui prennent la valeur 1 si la personne appartient à la catégorie en question et 0 autrement. Lorsqu'une série de variables dichotomiques forme un ensemble exhaustif de catégories, un membre de l'ensemble doit être exclus de l'équation pour des raisons mathématiques. Le coefficient d'une variable dichotomique donnée est interprété comme la différence d'ordonnée à l'origine entre cette catégorie et la catégorie exclue lorsque tous les autres facteurs sont tenus constants.

I. ÉQUATION DE PARTICIPATION

Variable dépendantes:

PARTICIP = 1 si la personne à travaillé au moins une semaine en 1980 et perçu un revenu positif; = 0 autrement;

Variabes indépendantes:

AGE = âge au dernier anniversaire (variable continue);

AGE2 = âge au carré;

SCOL9-10 = 1 si le plus haut niveau de scolarité atteint au primaire ou secondaire est la 9ième ou 10ième année; = 0 autrement;  
(catégorie exclue: plus haut niveau de scolarité 8ième année ou moins;

SCOL 11 = 1 si le plus haut niveau de scolarité atteint au primaire ou secondaire est la 11ième; = 0 autrement;

SCOL 12-13 = 1 si le plus haut niveau de scolarité atteint au primaire ou secondaire est la 12ième année ou la 13ième année; = 0 autrement;

NONUNIV(1+) = 1 si la personne a achevé plus d'un an d'études non-universitaires; = 0 autrement;  
(catégorie exclue: aucune étude post-secondaire non-universitaire);

UNIV(3+) = 1 si la personne a achevé plus de trois ans d'études universitaires; = 0 autrement;  
(catégorie exclue: moins de trois années universitaires ou aucune).

FRBIL = 1 si la personne est de langue maternelle française et peut converser en français et en anglais; = 0 autrement;  
(catégorie exclue: français unilingue);

AN-BIL - 1 si la personne est de langue maternelle anglaise et peut converser en anglais et en français; - 0 autrement;

AN-UNI - 1 si la personne est de langue maternelle anglaise; - 0 autrement;

ALLO - 1 si la personne est de langue maternelle autre qu'anglaise ou française; - 0 autrement;

#### Origine et immigration

IMM7681 - 1 si la personne a immigré au Canada entre 1976 et 1981; - 0 autrement;

(catégorie exclue:

IMM7175 - 1 si la personne a immigré au Canada entre 1971 et 1975; - 0 autrement;

IMM6670 - 1 si la personne a immigré au Canada entre 1966 et 1970; - 0 autrement;

NECAN - si la personne est née au Canada ailleurs qu'au Québec; - 0 autrement;

(catégorie exclue: les personnes nées au Québec);

NEUS - si la personne est née aux Etats Unis; - 0 autrement;

NEAUTRE - si la personne est née ailleurs qu'au Canada ou aux Etats Unis; - 0 autrement;

#### Famille

MARIEE - 1 si la personne était mariée en 1980; - 0 autrement;

(catégorie exclue: comprend les veuves, les séparées et les divorcées;

ANNMAR - nombre d'années depuis le premier mariage (variable continue);

ANNMAR2 - nombre d'années depuis le premier mariage au carré (variable continue);

NFAM - nombre de personne dans la famille;

BABIES - nombre d'enfants mis au monde (variable continue).

CHILD05 - 1 si la personne a au moins un enfant de moins de 5 ans; - 0 autrement;

CHILD614 - 1 si la personne des enfants entre 6 et 14 ans; - 0 autrement;

CHILD15 - 1 si la personne des enfants de plus de 15 ans; - 0 autrement;

SOUT = 1 si la personne est un soutien de ménage; = 0 autrement;

Caractéristiques de l'époux

AUTREVE = Revenu total du ménage sans celui de la femme;

(Cette variable est une approximation obtenue par la déduction du revenu de la femme du point moyen de la tranche de revenu total du ménage correspondant).

EPEDUCNUN = 1 si l'époux a un diplôme d'études post-secondaire, non-universitaire; = 0 autrement;

EPEDUCUNI = 1 si l'époux a fait des études universitaires; = 0 autrement;

EPATRAV = 1 si l'époux n'a pas travaillé en 1980, ou jamais travaillé; = 0 autrement;

EP126 = 1 si l'époux a travaillé de 1 à 26 semaines en 1980; = 0 autrement;

EP27-39 = 1 si l'époux a travaillé de 27 à 39 semaines en 1980; = 0 autrement;

II. ÉQUATIONS DE REVENU

Variables dépendantes:

LNREV = logarithme du revenu annuel du travail perçu en 1980: salaires, traitements et revenus d'un emploi autonome;

Variables indépendantes:

Capital humain:

EXPER = nombre d'années d'expérience potentielle (= AGE - EDUC - 6);

EXPER2 = nombre d'années d'expérience potentielle au carré (= AGE - EDUC - 6);

Education

Caractéristiques personnelles:

LNSEM = logarithme naturel du nombre de semaines travaillées en 1980 (variable continue);

Famille: les variables sont les mêmes que dans l'équation de participation ci-dessus;;

Bilinguisme: les variables sont les mêmes que dans l'équation de participation ci-dessus;

Profession:

- OCC01 - 1 si la profession de la personne est Cadre et ingénieur;  
(catégorie exclue: OCC07: Usinage)
- OCC02 - 1 si la profession de la personne est dans la Santé et sc. soc.;
- OCC03 - 1 si la profession de la personne est dans l'Enseignement;
- OCC04 - 1 si la profession de la personne est dans les emplois de bureau;
- OCC05 - 1 si la profession de la personne est: vendeuse;
- OCC06 - 1 si la profession de la personne est: employé(e) de production;
- OCC08 - 1 si la profession de la personne est: autre emploi;

Industrie:

- IND01 - Ind. primaires;  
(catégorie exclue: IND02 - Ind. manufacturières);
- IND03 - Construction, transport et communications;
- IND04 - Commerce;
- IND05 - Finances;
- IND06 - Enseignement;
- IND07 - Services médicaux;
- IND08 - Services;
- IND09 - Administration publique;

TABLEAU B-2

Analyse de régression, échantillon regroupant les femmes non célibataires de 18 à 64 ans  
 Zone métropolitaine de Montréal, 1980  
 Variable dépendante: participation au marché du travail

Variable	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)
Participe	0,546	0,174
Constante	1,0	(0,081)
Age	41,272	0,028 (0,004)
Age2	1844,536	-0,0004 (0,000)
Scol 9-10	0,203	0,071 (0,012)
Scol 11	0,220	0,160 (0,014)
Scol 12-13	0,282	0,184 (0,013)
Nonuniv(1+)	0,229	0,072 (0,011)
Univ(3+)	0,077	0,096 (0,017)
Fr-bil	0,289	0,101 (0,010)
An-bil	0,087	0,117 (0,016)
An-uni	0,081	0,025* (0,016)
Allo	0,146	0,125 (0,014)
Imm7681	0,019	-0,142 (0,031)
Imm7175	0,030	0,101 (0,025)
Imm6670	0,039	0,105 (0,022)
<u>Famille</u>		
Mariee	0,830	0,131 (0,019)
Annmar	17,757	-0,004* (0,002)
Annmar2	444,361	0,000* (0,000)
Nfam	3,175	-0,012* (0,006)
Babies	2,208	-0,017 (0,004)
Child05	0,227	-0,281 (0,017)

TABLEAU B-2 (suite)

Analyse de régression, échantillon regroupant les femmes non célibataires de 18 à 64 ans  
 Zone métropolitaine de Montréal, 1980  
 Variable dépendante: participation au marché du travail

Variable	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)
Child614	0,245	-0,120 (0,017)
Child15	0,220	0,011* (0,015)
Autreve	22,865	-0,003 (0,0003)
Epeducnun	0,210	-0,018* (0,011)
Epeducuni	0,190	-0,063 (0,013)
Epatrav	0,061	-0,148 (0,019)
Ep126	0,040	0,040* (0,021)
Ep27-39	0,035	0,024* (0,022)
R2	0,19	
N	12 240	

\* Le paramètre n'est pas statistiquement différent de zéro au seuil de signification de 95%.

Analyse de régression, échantillon regroupant les non-célibataires de 30 ans et plus travaillant à plein  
 Zone métropolitaine de Montréal, 1980  
 Variable dépendante: log du revenu du travail annuel

Variable	F e m m e s		H o m m e s	
	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)
Lnrev	9,181		9,858	
Constante	1,0	5,307 (0,114)	1,0	5,926 (0,088)
Lnsem	3,704	0,938 (0,019)	3,842	0,865 (0,019)
<u>Famille</u>				
Mariée	0,774	0,025* (0,030)	0,923	0,122 (0,025)
annmar	19,357	-0,003* (0,006)	18,260	0,016 (0,003)
annmar2	464,034	0,000* (0,000)	423,665	-0,0002 (0,000)
Nfam	3,070	-0,010* (0,015)	3,439	0,007* (0,005)
Babies	2,121	-0,033 (0,009)	-	-
Child05	0,123	-0,002* (-0,047)	-	-
Child614	0,287	-0,059* (0,039)	-	-
Child15	0,268	-0,004* (0,034)	-	-
Exp	26,216	0,012* (0,007)	26,892	0,014 (0,003)
Exp2	794,053	-0,00023 (0,0001)	844,308	-0,00034 (0,000)
<u>Education</u>				
Scol 9-10	0,199	0,083 (0,033)	0,212	0,041 (0,018)
Scol 11	0,230	0,164 (0,037)	0,207	0,103 (0,021)
Scol 12-13	0,305	0,204 (0,037)	0,310	0,149 (0,021)
Nonuniv(1+)	0,266	0,050 (0,025)	0,267	0,060 (0,014)
Univ(3+)	0,112	0,286 (0,040)	0,177	0,301 (0,020)
Fr-bil	0,339	0,077 (0,026)	0,434	0,017* (0,016)
An-bil	0,099	0,009* (0,039)	0,109	0,103 (0,023)
An-uni	0,081	0,055* (0,044)	0,066	0,048* (0,028)
Allo	0,185	0,150 (0,044)	0,174	0,032* (0,027)

Analyse de régression, échantillon regroupant les non-célibataires de 30 ans et plus travaillant à plein te  
 Zone métropolitaine de Montréal, 1980  
 Variable dépendante: log du revenu du travail annuel

Variable	F e m m e s		H o m m e s	
	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)
<u>Profession</u>				
Cadre & ing.	0,092	0,486 (0,053)	0,241	0,273 (0,021)
Santé,sc.soc	0,089	0,424 (0,062)	0,031	0,404 (0,043)
Enseignement	0,083	0,534 (0,077)	0,039	0,170 (0,048)
Emp. bureau	0,331	0,162 (0,043)	0,077	-0,091 (0,026)
Vendeur	0,181	0,012* (0,046)	0,201	-0,012* (0,021)
Emp. product.	0,038	0,054* (0,058)	0,199	0,012* (0,021)
Autre emp.	0,036	0,239 (0,060)	0,062	0,027* (0,028)
<u>Industrie</u>				
Primaires	0,003	-0,354 (0,175)	0,006	-0,106* (0,077)
Construct. transp.,communicat.	0,070	0,116 (0,047)	0,216	0,092 (0,017)
Commerce	0,162	-0,106 (0,038)	0,157	-0,118 (0,019)
Finances	0,069	0,051* (0,049)	0,050	0,029* (0,029)
Enseignement	0,115	-0,013* (0,062)	0,059	-0,037* (0,038)
Serv. médic. socio-cult.	0,140	-0,001* (0,047)	0,040	-0,010* (0,036)
Services	0,142	-0,174 (0,041)	0,119	-0,183 (0,021)
Admin. pub.	0,040	0,033* (0,058)	0,078	0,062 (0,024)
Necan	0,057	-0,057* (0,046)	0,054	-0,009* (0,027)
Neus	0,007	0,254 (0,118)	0,009	0,054* (0,063)
Neautre	0,263	-0,020* (0,041)	0,243	-0,076 (0,025)
Imm7681	0,010	-0,319 (0,102)	0,011	-0,011* (0,062)
Imm7175	0,042	-0,275 (0,056)	0,052	-0,223 (0,033)
Imm6670	0,065	-0,069* (0,047)	0,048	-0,107 (0,031)
R2	0,54		0,41	
N	3 700		7 932	

\* Le paramètre n'est pas statistiquement différent de zéro au seuil de signification de 95%.

TABLEAU B-4

Analyse de régression, échantillon regroupant les célibataires de 30 ans et plus travaillant à plein temps  
Zone métropolitaine de Montréal, 1980

Variable dépendante: log du revenu du travail annuel

Variable	F e m m e s		H o m m e s	
	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)
Lnrev	9,479		9,499	
Constante	1,0	4,529 (0,265)	1,0	5,495 (0,250)
Lnsem	3,834	1,087 (0,062)	3,771	0,909 (0,054)
Exp	24,128	0,017* (0,009)	22,516	0,013 * (0,010)
Exp2	720,537	-0,0003 (0,0001)	623,999	-0,0002 * (0,0002)
<u>Education</u>				
Scol 9-10	0,168	0,050 * (0,073)	0,157	0,196 (0,075)
Scol 11	0,312	0,180 (0,076)	0,233	0,180 (0,075)
Scol 12-13	0,364	0,144 (0,074)	0,396	0,174 (0,073)
Nonuniv(1+)	0,389	0,080 * (0,044)	0,287	0,045 * (0,052)
Univ(3+)	0,204	0,295 (0,061)	0,239	0,276 (0,066)
Fr-bil	0,418	0,120 (0,050)	0,421	0,139 (0,058)
An-bil	0,107	-0,102* (0,075)	0,122	0,156 (0,081)
An-uni	0,102	-0,064* (0,081)	0,079	0,018* (0,094)
Allo	0,091	0,117* (0,095)	0,145	0,165 * (0,092)
<u>Profession</u>				
Cadre & ing.	0,117	0,504 (0,105)	0,183	0,314 (0,096)
Santé,sc.soc	0,148	0,549 (0,119)	0,049	0,654 (0,139)
Enseignement	0,120	0,494 (0,144)	0,056	0,224 * (0,171)
Emp. bureau	0,229	0,219 (0,097)	0,130	0,069 * (0,096)
Vendeur	0,142	-0,041* (0,103)	0,241	-0,014* (0,090)
Emp. product.	0,031	0,046* (0,127)	0,145	0,067* (0,095)
Autre emp.	0,055	0,136 * (0,114)	0,102	-0,069* (0,103)

TABLEAU B-4 (suite)

Analyse de régression, échantillon regroupant les célibataires de 30 ans et plus travaillant à plein tem  
 Zone métropolitaine de Montréal, 1980  
 Variable dépendante: log du revenu du travail annuel

Variable	F e m m e s		H o m m e s	
	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)	Moyenne	Coefficient de régression (écart-type)
<u>Industrie</u>				
Primaires	0,001	0,332* (0,563)	0,007	-0,161* (0,267)
Construct. transp.,communicat.	0,098	0,078* (0,087)	0,163	-0,006* (0,073)
Commerce	0,100	-0,144* (0,089)	0,144	-0,238 (0,078)
Finances	0,076	0,020* (0,096)	0,048	-0,015 * (0,114)
Enseignement	0,155	-0,117* (0,117)	0,080	-0,062* (0,134)
Serv. médic. socio-cult.	0,200	-0,158 * (0,090)	0,072	-0,512 (0,108)
Services	0,138	-0,187 (0,083)	0,180	-0,288 (0,076)
Admin. pub.	0,050	0,030* (0,110)	0,077	-0,022* (0,096)
Necan	0,056	0,217 (0,086)	0,057	-0,102* (0,098)
Neus	0,008	0,174 * (0,228)	0,007	0,386* (0,266)
Neautre	0,173	-0,044* (0,095)	0,205	0,025 * (0,089)
Imm7681	0,008	-0,277 * (0,230)	0,016	-0,315* (0,198)
Imm7175	0,056	-0,122 * (0,118)	0,062	-0,070 * (0,121)
Imm6670	0,057	-0,097* (0,112)	0,041	-0,102* (0,125)
R2	0,494		0,430	
N	856		859	

\* Le paramètre n'est pas statistiquement différent de zéro au seuil de signification de 95%

TABLEAU B-5

## Contribution des variables au différentiel de salaire

Variable	Due aux caractéristiques bh(Xh-Xf)	Due à la discrimination (bh-bf)Xf	Due aux deux bhXh-bfXf
Constante		0.61900	0.61900
Lnsem	0.11937	-0.27039	-0.15102
Statut matrimonial	0.01818	0.07508	0.09326
Années de mariage	-0.00948	0.27498	0.26550
Enfants*	0.00258	0.14043	0.14302
Expérience	-0.00762	-0.03491	-0.04254
Education	0.01853	-0.03482	-0.01629
Langues Allophones	0.00222 0.00035	-0.01322 -0.03367	-0.01100 -0.03332
Profession	0.03527	-0.14890	-0.11363
Industrie	0.02225	0.03033	0.05258
Immigration**	0.00123	-0.01060	-0.00936
Total	0.20289	0.59330	0.79619
Percentage	25.5%	74.5%	100.0%

Source: Données calculées à partir des coefficients de régression (b) et des valeurs moyennes des variables indépendantes (X) du tableau B-3

\* Le recensement de 1981 ne comporte pas de renseignement sur le nombre d'enfants pour les hommes, mais nous avons inclut ici le nombre de personnes dans la famille pour les hommes et les femmes.

\*\* Inclut les personnes nées ailleurs qu'au Québec.

## BIBLIOGRAPHIE

- AMSDEN, A.H. (Editor), The Economics of Women and Work, Penguin Books, 1980.
- ARROW, K.M., "The Theory of Discrimination", dans Discrimination in the Labour Markets, O. Ashenfelter et A. Rees (editeurs) Princeton University Press, Princeton, 1974, pp. 3-34.
- BECKER, G., The Economics of Discrimination, University of Chicago Press, Chicago, 1957.
- BECKER, G., "A Theory of the Allocation of Time", Economic Journal, 75, Sept. 1965, pp.493-517.
- BERGMANN, Barbara, R., "The Effect of White Incomes on Discrimination in Employment", Journal of Political Economy 79, mars-avril 1971, pp. 294-313.
- BERGMANN, Barbara, R., "Occupational Segregation Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex", Eastern Economic journal, avril-juillet 1974, pp. 103-110.
- BLAU Francine et JUSENIUS Carol, "Economists' approaches to Sex Segregation in the Labour Market: an Appraisal". Signs 1 (3 part. 2), 1976, pp. 181-199.
- BLAUG, Mark, "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey", Journal of Economic Literature 14, (sept. 1976), pp. 827-55.
- BLINDER, A.S., "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", Journal of Human Resources, Automne 1973, pp. 436-455.
- BOULET, J.A. et LAVALLÉE, L., Les femmes et le marché du travail, Un cadre analytique de recherche, Conseil Économique du Canada, Document 208, Ottawa, 1981.
- BOWLES, S. et GINTIS H., "The Problem with Human Capital -- a Marxian Critique". American Economic Association: Processings and Papers 65(2, mai), 1975, pp. 74-82.
- BOWLES, S. et GINTIS H., Schooling in Capitalist America, New York, 1976.

- BOYD Monica et HUMPHREY, E., Labour Markets and Sex Differences in Canadian Incomes, Conseil économique du Canada, doc. 143, 1979.
- COOK, G.C.A., L'Objectif pour les Canadiennes: Pouvoir choisir, Statistique Canada, en association avec l'Institut de recherches C.D. Howe, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1976.
- DENTON Margaret A. et HUNTER Alfred A., Les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au Canada, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982.
- DOERINGER P. et PIORE, W., Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Massachussetts, 1971.
- EDGEWORTH, F.Y., "Equal Pay to Men and Women for Equal Work", Economic Journal, no. 32, Dec. 1922, pp. 431-457.
- FAWCETT, M., "Equal Pay for Equal Work", Economic Journal, n. 28, march 1918, pp. 1-6.
- GORDON, D., Theories of Poverty and Underemployment, Lexington, Mass. D.C. Heath, 1972.
- GOYDER, J., "Income Differences Between the Sexes", Revue Canadienne de Sociologie et anthropologie", no. 18, 1981, pp. 321-342.
- GUNDERSON, M. et REID, F., Le marché du travail canadien - La discrimination fondée sur le sexe: théories, données et preuves, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981.
- GUNDERSON, M., "Decomposition of male-female earnings Differentials: Canada 1970", Revue canadienne d'économique, août 1979, pp. 479-485.
- GRENIER, G., "Earnings by Language Group in Quebec in 1980 and Emigration From Quebec Between 1976 and 1981", Revue canadienne d'économique, vol. 20, no. 4, novembre 1987, pp. 774-791.
- GRENIER, G., "The Effect of Language Characteristics on the Wages of Hispanic American Males", Journal of Human Resources, Winter 1984, pp. 35-52.

- HECKMAN, J., "Sample Selection bias as a Specification Error with an Application to the Estimation of Labour Supply Functions", In Smith, James P., Female Labour Supply: Theory and Estimation, Princeton University Press, 1980, pp. 206-248.
- HOLMES, R.A., "Male-Female Earnings Differentials in Canada", The Journal of Human Resources, no. 11, 1976, pp. 109-117.
- MILLER, Paul W., "Gender differences in observed and offered wages in Canada, 1980", Canadian Journal of Economics, no. 2, mai 1987, pp. 225-243.
- MINCER, Jacob, Schooling, Experience and Earnings, New York, National Bureau of Economic Research, 1974.
- MINCER, J. et S. POLACHEK, "Family Investment in Human Capital: Earnings of Women", Journal of Political Economy, Vol. 82, no. III, March-April 1974, pp. 76-100.
- OSTRY, Sylvia, The Female Worker in Canada, Ottawa, Bureau fédéral de la statistique, 1968.
- PHELPS Edmund, "The Statistical Theory of Racism and Sexism", American Economic Review 62, (4, sept.) 1972, pp. 659-61.
- ROBB, R., "Earnings differentials between Males and Females in Ontario", Revue canadienne d'économie, mai 1978, pp. 350-359.
- SORRENTINO, C., "International Comparisons of Labour Force Participation, 1960-81", Monthly Labor Review, Vol. 106, no. 2, February 1983, pp. 23-36.
- THUROW, L.C., Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy, New York, Basic Books, 1975.
- TRAVAIL CANADA, Taux de salaires, traitements et heures de travail - Montréal, octobre 1980.