

N° 75-001-XIF au catalogue



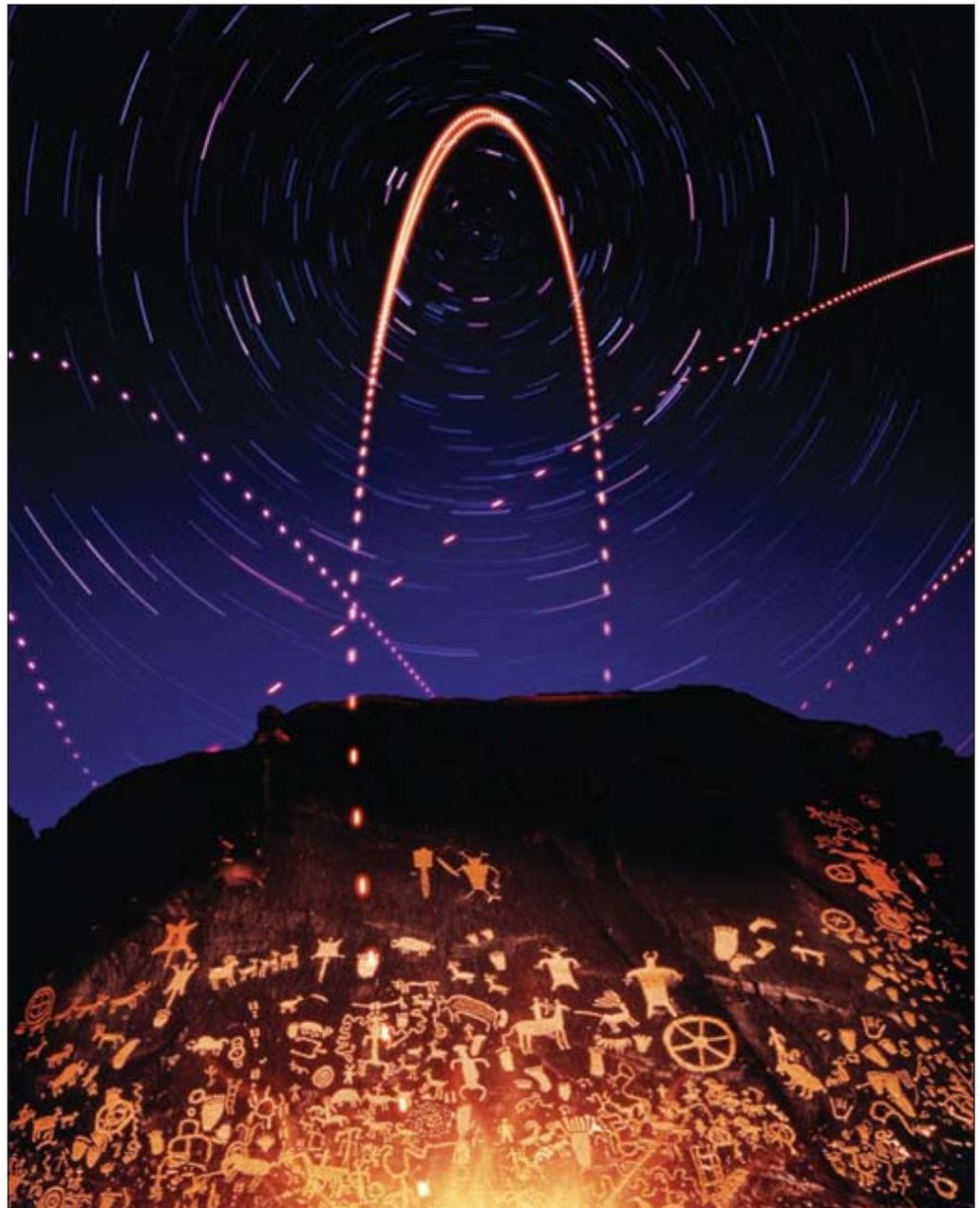
L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

SEPTEMBRE 2002

Vol. 3, n° 9

- À L'APPROCHE DE LA RETRAITE
- L'AVANTAGE SALARIAL DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer sans frais avec Statistique Canada au 1 800 263 1136.

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2002. ISSN : 0843-4565.

Prix : 5 \$CAN l'exemplaire, 48 \$CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
-	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

■ À l'approche de la retraite

- Un peu moins de la moitié des travailleurs dans la cinquantaine et la soixantaine dont l'emploi de carrière a pris fin entre 1993 et 1997 travaillaient 24 mois après la cessation de leur emploi. Alors que 3 travailleurs sur 10 ont commencé un nouvel emploi à temps plein, 1 sur 10 en a commencé un à temps partiel. Parmi les travailleurs âgés de 50 à 54 ans, environ 60 % ont commencé un nouvel emploi à temps plein, alors que 26 % ne travaillaient toujours pas après deux ans. Chez les travailleurs âgés de 55 à 59 ans, moins du tiers ont commencé un nouvel emploi à temps plein et juste un peu plus de la moitié ne travaillaient pas deux ans plus tard.
- Les régimes de transition ont varié entre les salariés et les travailleurs indépendants : 55 % de ceux ayant quitté des emplois rémunérés à temps plein sont restés sans emploi pendant deux ans, comparativement à 37 % de ceux ayant quitté un emploi à temps plein de travailleur indépendant. Près de la moitié des personnes ayant quitté un emploi de travailleur indépendant ont commencé un nouvel emploi à temps plein dans les 24 mois suivant la cessation de leur emploi.
- La plupart des travailleurs (62 %) qui ont quitté volontairement leur emploi de carrière n'ont pas retravaillé dans les deux années suivantes, alors que seulement 21 % ont commencé un nouvel emploi à temps plein. Chez ceux qui ont quitté leur poste de façon involontaire, les proportions étaient inversées, alors que davantage de travailleurs (61 %) ont pris un nouvel emploi à temps plein. Près du tiers des travailleurs qui ont déclaré avoir pris leur retraite en quittant leur emploi de carrière sont retournés au travail dans les deux ans suivants.

- Pour les travailleurs qui ont trouvé un nouvel emploi en moins de 24 mois, la période moyenne pendant laquelle ils ont été sans emploi a été de 5,6 mois. Les périodes de temps sans emploi ont varié selon les groupes d'âge, les groupes plus âgés ayant eu les plus longues périodes entre deux emplois. Les travailleurs indépendants ont été moins longtemps sans emploi que leurs homologues salariés (3 mois comparativement à environ 6 mois). Les répondants qui ont donné la retraite comme raison de leur cessation d'emploi et qui ont ensuite commencé un nouvel emploi ont eu en moyenne une période plus longue (7 mois) entre leurs emplois que ceux qui ont donné d'autres raisons pour leur départ.

■ L'avantage salarial des travailleurs syndiqués

- En 1999, le travailleur syndiqué moyen gagnait 20,36 \$ l'heure, tandis que le travailleur non syndiqué moyen gagnait 17,82 \$, ce qui représente pour les travailleurs syndiqués un avantage salarial global de 14,3 %. Après rajustement pour tenir compte des caractéristiques des employés et des milieux de travail, l'avantage n'était plus que de 7,7 %.
- L'écart salarial entre les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués peut s'expliquer en partie par les différences qui existent entre ces deux groupes de travailleurs. Par exemple, les travailleurs syndiqués étaient quelque peu plus instruits : une plus grande proportion d'entre eux avaient fait des études professionnelles (15 % comparativement à 11 %) ou des études de premier cycle ou supérieures (21 % comparativement à 18 %). Ils affichaient également une plus longue durée d'occupation de leur emploi (9 ans comparativement à 6 ans).

- Les caractéristiques du milieu de travail des employés différaient aussi. Les travailleurs syndiqués étaient plus susceptibles de travailler dans les secteurs de la fabrication primaire, des communications et des services publics, ou encore dans les secteurs de l'enseignement et des soins de santé. Les syndiqués étaient aussi plus susceptibles de travailler dans de grandes entreprises (45 % comparativement à 11 %).
- Le secteur de la construction a affiché l'avantage salarial syndical ajusté le plus élevé. De même, les métiers de la construction avaient l'avantage salarial ajusté le plus important (15 %). Le groupe des gestionnaires et du personnel professionnel présentait l'écart le plus faible (-1 %), suivi du groupe du personnel de la finance, de l'administration et du travail de bureau (2 %).
- La Colombie-Britannique (14 %), les provinces de l'Atlantique (12 %), le Manitoba et la Saskatchewan (9 %), et l'Alberta (8 %) affichaient un avantage salarial syndical rajusté au-dessus de la moyenne. Au Québec, la région présentant le plus fort taux de syndicalisation au Canada, il y avait un écart modéré de 5 %. En Ontario, province où la proportion de syndiqués est relativement moins élevée, l'avantage salarial des syndiqués s'élevait à 6 %, ce qui est quelque peu en deçà de la moyenne nationale.

Perspective

**Abonnez-vous aujourd'hui à
L'emploi et le revenu en perspective!**

Nous vous offrons encore plus!
 Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans!
 Seulement 92,80 \$ (taxes en sus)
 Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans!
 Seulement 121,80 \$ (taxes en sus)

ENVOYEZ À Statistique Canada Gestion de la circulation 120, avenue Parkdale Ottawa (Ontario) Canada, K1A 0T6		COMPOSEZ 1 800 267-6677 Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277.		TÉLÉCOPIEZ AU 1 800 889-9734 (613) 951-1584 Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.		COURRIEL order@statcan.ca	
MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)							
<input type="checkbox"/> Veuillez débiter mon compte : <input type="checkbox"/> MasterCard <input type="checkbox"/> VISA							
N° de carte _____ Signature _____ Date d'expiration _____ Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) _____							
<input type="checkbox"/> Paiement inclus _____ \$ <input type="checkbox"/> N° du bon de commande _____							
Signature de la personne autorisée _____							
N° au catalogue	Titre		Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA	
75-001-XPf	L'emploi et le revenu en perspective		1 an	58,00			
			2 ans	92,80			
			3 ans	121,80			
LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES. Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH. N° de TPS R121491807. Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du <i>Receveur général du Canada</i> . PF 097042			Total _____ TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu) _____ TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu) _____ TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.) _____ Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA _____ Total général _____				

À l'approche de la retraite

Wendy Pyper et Philip Giles

Quand vais-je prendre ma retraite? Est-ce que j'aurai assez d'argent pour vivre selon mes désirs et faire ce que je veux? À quoi vais-je passer mon temps? Est-ce que je voyagerai? Aurai-je de nouveaux passe-temps? Serai-je heureux de ne pas travailler? Devrai-je me trouver un emploi à temps partiel pour m'occuper ou pour m'aider à payer mes factures?

POUR LA GÉNÉRATION DU BABY-BOOM, la retraite approche à grands pas. De plus en plus de travailleurs âgés auront donc à prendre d'importantes décisions qui auront des répercussions sur le marché du travail maintenant et pour de nombreuses années. Les jeunes travailleurs d'aujourd'hui devront bientôt composer avec les conséquences de ces décisions. Si la majorité des travailleurs âgés cessent soudain de travailler (la voie traditionnelle de la retraite), la demande de main-d'œuvre montera en flèche car il faudra les remplacer. S'ils diffèrent leur retraite et continuent de travailler, il y aura moins d'emplois et de possibilités d'avancement professionnel pour les jeunes travailleurs. Mais, y a-t-il d'autres options? Les travailleurs à la veille de la retraite pourraient-ils diminuer la cadence de leurs activités, c'est-à-dire continuer de travailler mais réduire leur horaire de travail? Pourraient-ils lancer leur propre entreprise et profiter d'horaires plus souples? Qu'est-ce que les employeurs pourraient offrir à leurs employés d'expérience pour les convaincre de rester en poste afin qu'ils puissent partager leurs connaissances avec les plus jeunes?

On examine dans cet article, en se fondant sur les données de l'Enquête longitudinale sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), les transitions des

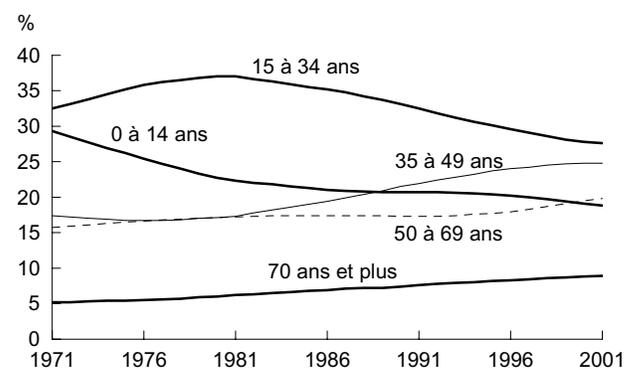
Wendy Pyper est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut communiquer avec elle au (613) 951-0381 ou à perspective@statcan.ca. Philip Giles est au service de la Division de la statistique du revenu. On peut communiquer avec lui au (613) 951-2891 ou à perspective@statcan.ca.

travailleurs âgés canadiens selon diverses caractéristiques, dont l'âge, le sexe et la catégorie de travailleurs. Il y est aussi question du caractère volontaire ou involontaire de la perte d'emploi.

La population vieillissante et la population active

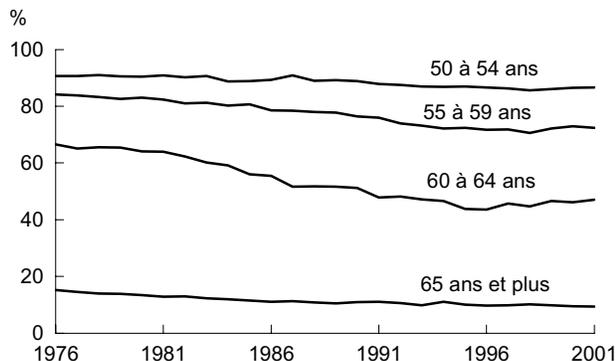
Les membres les plus âgés de la génération du baby-boom sont maintenant au début de la cinquantaine. Le pourcentage de la population se trouvant dans le groupe des personnes âgées de 50 à 69 ans n'a pas beaucoup varié du milieu des années 1970 au milieu des années 1990, mais, depuis, il est passé à environ 20 % (graphique A). En fait, le pourcentage des

Graphique A : Le pourcentage de personnes âgées a augmenté.

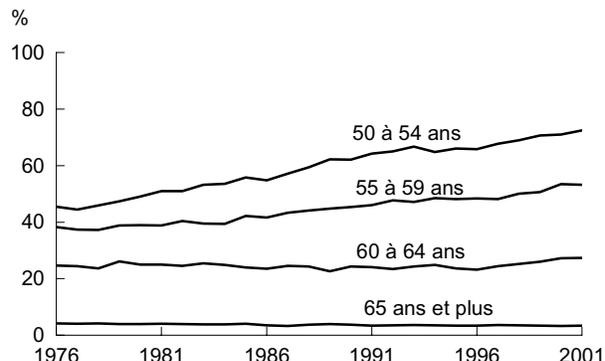


Source : Recensement de la population

Graphique B : Le taux d'activité des hommes âgés a généralement diminué ...



... alors que celui des femmes a augmenté.



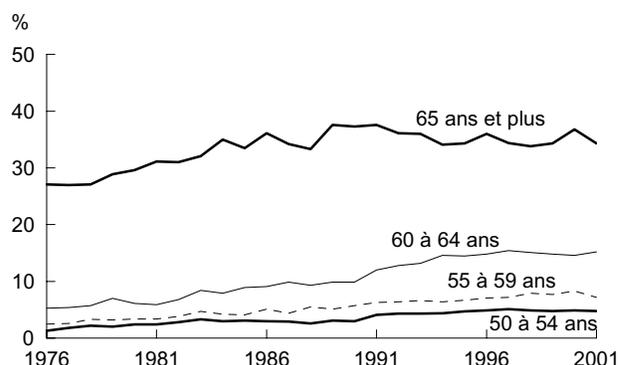
Source : Enquête sur la population active

personnes de chaque groupe d'âge de plus de 35 ans a augmenté, alors que celui des deux groupes de moins de 35 ans a diminué.

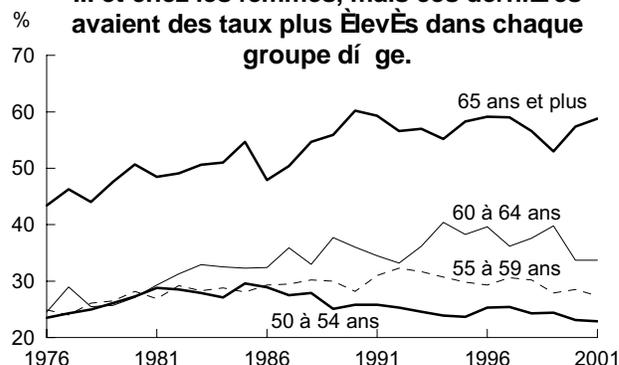
L'activité des hommes âgés sur le marché du travail a diminué entre le milieu des années 1970 et le milieu des années 1990. Toutefois, à la fin des années 1990, cette tendance s'était stabilisée ou légèrement renversée (graphique B), en partie en raison de la conjoncture économique (Sunter, 2001). Les taux d'activité des femmes dans la cinquantaine ont augmenté au cours de la même période, conséquence de la présence accrue des jeunes femmes sur le marché du travail depuis les années 1970. À mesure que ces femmes ont vieilli et remplacé la cohorte plus âgée, les taux d'activité ont augmenté.

Ces mesures permettent de comprendre la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail, mais elles n'en disent pas long sur le temps que ces travailleurs y passent. Le ratio d'emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total (graphique C) jette un certain éclairage sur la question. Chez les hommes comme chez les femmes, les groupes plus âgés ont des taux plus élevés de travail à temps partiel, et ces taux ont augmenté pour chaque groupe d'âge depuis 1976. Le taux est uniformément plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, ces tendances globales n'expliquent pas comment les personnes entrent sur le marché du travail ou comment elles le quittent. Pour mieux comprendre ces mouvements, il faut examiner les données longitudinales.

Graphique C : Le taux de travail à temps partiel augmentait avec l'âge chez les hommes ...



... et chez les femmes, mais ces dernières avaient des taux plus élevés dans chaque groupe d'âge.



Source : Enquête sur la population active

Transitions des travailleurs âgés canadiens

Cette étude exploite les données de l'EDTR de 1993 à 1999 (voir *Source des données et définitions*). La population choisie était composée de personnes âgées de 50 à 67 ans qui avaient occupé un emploi à temps plein (pendant au moins huit ans) et qui avaient cessé de travailler au cours de la période de cinq ans allant de 1993 à 1997. On a observé ces personnes pendant les 24 mois suivant la fin de leur emploi de carrière dans le but de constater, le cas échéant, leur réintégration sur le marché du travail.

La fin d'un emploi de carrière ne signifie pas toujours la retraite complète

À peine un peu plus de la moitié des travailleurs âgés ayant quitté leur emploi de carrière à temps plein ne travaillaient pas 24 mois plus tard, alors que près d'un tiers avaient commencé un nouvel emploi à temps plein (tableau 1). Un pour-

Tableau 1 : Personnes dont l'emploi de carrière a pris fin, selon l'âge, le sexe et la catégorie de travailleurs

	Total	Régime de travail durant les 24 mois suivant la fin de l'emploi			
		Sans emploi	Temps plein	Temps partiel	Ne sait pas*
	en milliers	%			
Les deux sexes	656	52	31	10	7
Hommes	436	49	36	9	7
Femmes	221	59	21	12	F
Âge					
50 à 54 ans	220	26	58	11	F
55 à 59 ans	194	54	27	12	F
60 à 64 ans	164	73	11 ^E	F	F
65 à 67 ans	78	79	F	F	F
Salariés	566	55	28	10	7
Hommes	370	51	32	10	7
Femmes	196	63	20	9 ^F	F
Travailleurs indépendants	90	37	47	F	F
Hommes	66	39	54	F	F
Femmes	25	F	F	F	F

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

* Inclut différents types de non-réponse.

centage faible, mais non négligeable, de travailleurs ont trouvé un emploi à temps partiel (10 %).

Enfin, les autres répondants représentaient différents types de non-réponse.

Source des données et définitions

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête longitudinale sur les ménages qui a débuté en 1993. Tous les trois ans, un nouvel échantillon d'environ 15 000 ménages prend part à l'enquête et y reste pendant six ans.

Cette enquête examine tous les emplois principaux occupés par des personnes âgées de 50 à 67 ans¹ et qui ont pris fin entre 1993 et 1997. Les renseignements concernant les dates de certains emplois étaient incorrects, ce qui a empêché l'attribution d'une durée d'emploi. Ces enregistrements ont été éliminés. La durée d'emploi a été déterminée, et tous les emplois occupés pendant moins de huit ans ont été retranchés. Les emplois occupés pendant huit ans et plus ont été qualifiés d'emplois de carrière. La population soumise à l'enquête était composée de tous les travailleurs occupant un

emploi à temps plein au moment de la perte d'emploi. Ils ont ensuite été observés pendant les 24 mois suivant la fin de leur emploi de carrière. Le premier emploi obtenu au cours de ces 24 mois a été considéré comme le prochain emploi occupé.

Chaque année, de 2,4 à 2,9 millions d'emplois étaient occupés, à titre d'emploi principal, par des travailleurs âgés de 50 à 67 ans. Environ 40 % de ces emplois avaient été occupés pendant moins de huit ans. Les autres emplois, au nombre de 1,4 à 1,7 million, ont été occupés pendant huit ans et plus, et à peu près 10 % (de 121 000 à 202 000) de ceux-là ont pris fin chaque année. Après regroupement, cela représente 763 000 emplois qui ont pris fin de 1993 à 1997, dont 656 000 étaient des emplois à temps plein au moment de la perte d'emploi. Notre étude porte sur ces emplois : les emplois de carrière

à temps plein qui ont pris fin au cours de la période de cinq ans de 1993 à 1997.

Puisque cette étude examine les transitions du marché du travail des travailleurs âgés, la population choisie comprend des personnes qui n'avaient que 50 ans. Il est important d'étudier le comportement des personnes de cet âge, même si elles sont trop jeunes pour la retraite « traditionnelle ». Selon Gower (1997), 10 % des personnes qui ont pris leur retraite de 1991 à 1995 avaient de 50 à 54 ans. Sans indiquer nécessairement la fin du travail, le terme « retraité » fait supposer que ces travailleurs apportent certains changements généralement associés aux travailleurs âgés à leur situation d'emploi.

Emploi principal : l'emploi ayant le plus d'heures de travail à l'horaire (nombre habituel d'heures) par mois.

Ces tendances pourraient s'expliquer, en partie, par l'âge des travailleurs inclus dans cette étude (50 à 67 ans), les résultats ayant pu être influencés par la partie plus jeune de cette population. Dans une certaine mesure, cela est vrai. Dans le groupe d'âge plus jeune (50 à 54 ans), la majorité de ceux qui ont quitté un emploi de carrière à temps plein ont recommencé à travailler à temps plein dans les deux ans (58 %). Il est possible que ces changements aient fait partie de leur cheminement de carrière. Toutefois, un pourcentage important (26 %) de ces travailleurs n'avaient toujours pas d'emploi.

Moins d'un tiers des personnes âgées de 55 à 59 ans ont quitté un emploi de carrière pour commencer un autre emploi à temps plein. La plupart d'entre eux (54 %) n'ont pas travaillé de nouveau au cours des deux années suivantes, ce qui porte à croire qu'ils pourraient être passés à une retraite anticipée. Chez les personnes des deux groupes d'âge de moins de 60 ans, environ 11 % sont passées d'un emploi de carrière à temps plein à un emploi à temps partiel. Il semble que ces travailleurs se retirent plus graduellement du marché du travail.

Les femmes étaient plus susceptibles de se retrouver sans emploi (près de 60 % des cas) que les hommes. Presque la moitié des hommes sont restés sans emploi, alors qu'un tiers ont pris un emploi à temps plein. Environ 10 % des hommes et des femmes sont passés d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, ce qui fait croire à un véritable phénomène de retraite graduelle².

Les régimes de transition ont varié entre les salariés et les travailleurs indépendants. Plus de la moitié (55 %) de ceux ayant quitté des emplois rémunérés à temps plein sont restés sans emploi pendant deux ans, comparativement à 37 % de ceux ayant quitté un emploi à temps plein de travailleur indépendant. Le travailleur indépendant semble être plus attaché à son travail que le salarié, ce qui peut en partie s'expliquer par le plus grand contrôle qu'il exerce sur ses heures de travail. Bon nombre (47 %) des personnes ayant quitté un emploi de travailleur indépendant ont recommencé à travailler à temps plein³.

Quelle est la part du choix?

On demande dans l'EDTR la raison de la cessation de l'emploi, ce qui permet d'établir une différence entre la perte d'emploi volontaire et involontaire. La majorité des carrières se terminent volontairement, dans près de 60 % des cas pour les travailleurs âgés de 50 à 54

L'expérience américaine

Quinn, Burkhauser et Myers (1990) ont examiné les régimes de départ d'emplois de carrière des américains âgés, à l'aide de la Retirement History Study (Enquête sur l'historique de la retraite). Cette enquête longitudinale a suivi des personnes de 58 à 63 ans pendant 10 ans. L'échantillon était composé de près de 2 100 répondants qui avaient quitté un emploi de carrière en 1969 (au moins 35 heures par semaine pendant 10 ans et plus). Les auteurs ont choisi d'examiner les départs d'emplois de carrière en raison de l'importance des emplois à long terme. Près de 80 % des travailleurs avaient au moins dix ans d'expérience dans l'emploi occupé le plus longtemps.

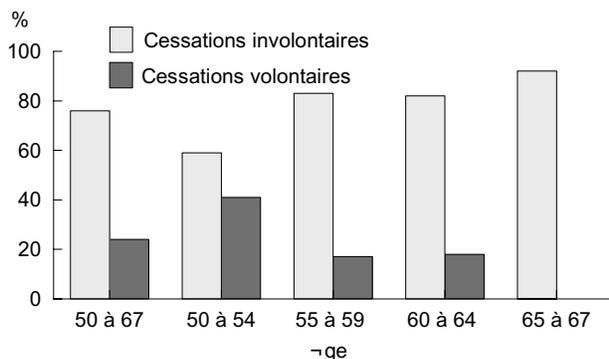
Les auteurs ont constaté que 27 % des hommes avaient réintégré le marché du travail au cours des quatre années suivantes. Ces travailleurs ont trouvé un nouvel emploi à temps plein (12 %) ou à temps partiel (10 %), ou ont réduit le nombre d'heures passées à travailler à leur emploi de carrière à moins de 20 heures par semaine (5 %). On observait le même régime chez les femmes célibataires. Par ailleurs, un plus grand nombre de femmes ont réduit le nombre d'heures de travail qu'elles ont consacrées à leur emploi de carrière.

Les régimes de départ des travailleurs indépendants masculins étaient très différents : la moitié de ces travailleurs ont continué de travailler. Parmi ces derniers, 25 % ont diminué le nombre d'heures travaillées à leur emploi de carrière, ce qui représente la transition la plus courante. Les autres étaient également répartis entre de nouveaux emplois à temps plein et à temps partiel. De nombreuses caractéristiques étaient liées au processus de transition, telles que l'état de santé et l'âge du travailleur, le secteur, la profession, l'admissibilité à une pension et le taux de salaire de l'emploi de carrière.

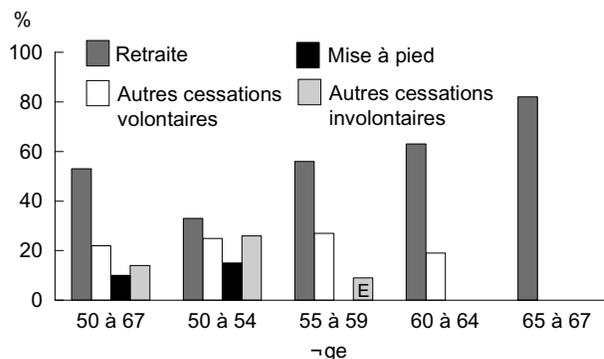
ans et dans plus de 80 % des cas pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus (graphique D). La majorité des répondants, particulièrement dans les groupes plus âgés où les proportions étaient plus élevées, ont donné la retraite comme la raison de la cessation de leur emploi. Même dans le groupe des personnes âgées de 50 à 54 ans, un tiers des personnes ont quitté leur emploi de carrière pour un départ à la retraite. Quoique la majorité des personnes de ce groupe plus jeune aient pris un nouvel emploi à temps plein dans les deux ans, un pourcentage important de ces répondants ont affirmé avoir pris leur retraite.

La majorité (62 %) des travailleurs qui ont quitté volontairement leur emploi de carrière n'ont pas retravaillé dans les deux années suivantes, alors que 21 % ont commencé un nouvel emploi à temps plein (tableau 2). Chez ceux qui ont quitté leur poste de façon involontaire, les chiffres étaient de 21 % et de

Graphique D : La plupart des emplois ont pris fin volontairement, particulièrement pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus ...



... et la « retraite » a été invoquée comme raison dans tous les groupes d'âge, même les plus jeunes.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

61 %, respectivement. Cela indique que le choix a un effet sur les transitions.

Dans le cas de ceux qui ont quitté leur emploi volontairement, les tendances n'étaient pas les mêmes pour tous les groupes d'âge. Chez les personnes âgées de 50 à 54 ans, près de 40 % n'avaient pas d'emploi deux ans plus tard; toutefois, la majorité d'entre eux avaient trouvé un autre emploi. Par contraste, la plupart des travailleurs des groupes plus âgés qui avaient quitté volontairement leur emploi n'en ont pas trouvé d'autre. La grande majorité des travailleurs âgés qui ont indiqué avoir mis fin à leur carrière pour prendre leur retraite n'ont pas occupé d'emploi dans les deux années suivantes, mais près d'un tiers ont recommencé à travailler. Il apparaît que la retraite et le fait d'être sans emploi ne sont pas synonymes.

Après combien de temps recommence-t-on à travailler?

Même s'ils indiquent combien de personnes ont pris un nouvel emploi après la fin de leur emploi

Tableau 2 : Personnes dont l'emploi de carrière a pris fin, selon le type de cessation d'emploi

	Total	Régime de travail durant les 24 mois suivant la fin de l'emploi			
		Sans emploi	Temps plein	Temps partiel	Ne sait pas*
	en milliers	%			
Cessation volontaire	496	62	21	9	7
50 à 54 ans	129	39	43	F	F
55 à 59 ans	161	59	22	F	F
60 à 64 ans	134	80	F	F	F
65 à 67 ans	72	80	F	F	F
Hommes	327	59	24	10	7 ^E
Femmes	169	69	15	F	F
Salariés	433	65	18	10	8
Travailleurs indépendants	63	45	45	F	F
Retraite	349	70	14	10	F
Autres raisons	147	44	38	F	F
Cessation involontaire	160	21	61	F	F
50 à 54 ans	91	F	78	F	F
55 à 59 ans	33	F	50 ^E	F	F
60 à 64 ans	30	F	F	F	F
65 à 67 ans	F	F	F	F	F
Hommes	108	18 ^E	70	F	F
Femmes	52	F	40 ^E	F	F
Salariés	133	22	62	F	F
Travailleurs indépendants	27	F	F	F	F
Mise à pied	66	F	66	F	F
Autres raisons	94	21 ^E	57	F	F

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

* Inclut différents types de non-réponse.

de carrière, les tableaux de transition ne disent pas combien de temps s'est écoulé entre les emplois. Les renseignements sur le temps fournis par l'EDTR indiquent les périodes de temps pendant lesquelles les travailleurs ont été sans emploi, selon leur transition. Un travailleur sur 10 (11 %) qui a quitté un emploi de carrière à temps plein a commencé un nouvel emploi à temps plein moins d'un mois plus tard, ce qui représente une inactivité bien temporaire (tableau 3). En fait, ces personnes pourraient ne pas avoir été sans emploi du tout, passant directement d'un emploi à l'autre. Parmi ceux ne travaillant pas après un mois, un sur cinq a pris un nouvel emploi à temps plein un à 12 mois après, tandis qu'un répondant sur 17 (6 %) a pris un emploi à temps partiel. Parmi ceux toujours sans emploi après 12 mois, la vaste majorité sont demeurés sans emploi, seul un répondant sur 20 ayant pris un nouvel emploi à temps plein.

Un tiers des personnes ayant commencé un autre emploi dans les 24 mois suivant la cessation d'un emploi de carrière à temps plein

Tableau 3 : Probabilités marginales de transitions d'un emploi de carrière

	Début de la période en milliers	Total	Sans emploi	Temps plein %	Temps partiel	Ne sait pas*
Mois après la fin de l'emploi de carrière						
Moins d'un mois	656	100	86	11	F	F
De 1 à 12 mois	565	100	74	19	6	F
Plus de 12 mois	418	100	91	5	F	F
Ne sait pas	380	100	90	0	0	10
Sans emploi	343	100	100	0	0	0

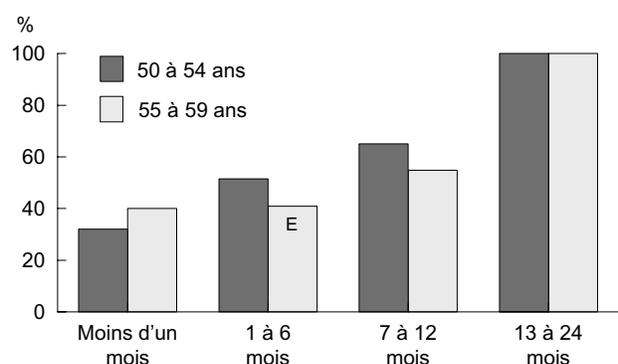
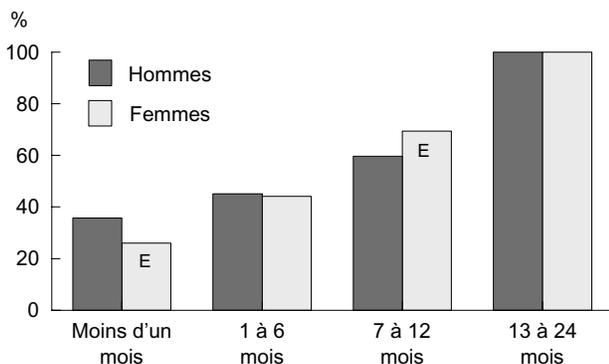
Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997
* Inclut différents types de non-réponse.

ont été sans travail pendant moins d'un mois (graphique E). Les hommes ont été plus nombreux à connaître des périodes de temps moins longues entre deux emplois, ce qui semble indiquer qu'ils sont plus attachés au travail. Puisque la population étudiée dans cette enquête comprend des personnes âgées de seulement 50 ans, la courte durée de la période passée sans

emploi pourrait s'expliquer en partie par le changement direct d'emploi, qui est répandu chez les travailleurs plus jeunes. En fait, 32 % des travailleurs âgés de 50 à 54 ans qui sont passés d'un emploi de carrière à temps plein à un autre emploi ont été sans emploi moins d'un mois, comparativement à 40 % des travailleurs âgés de 55 à 59 ans. Dans le cas du groupe plus

Graphique E : Les hommes étaient plus susceptibles de retourner travailler plus vite ...

... et davantage de personnes âgées de 55 à 59 ans sont retournées au travail très rapidement.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

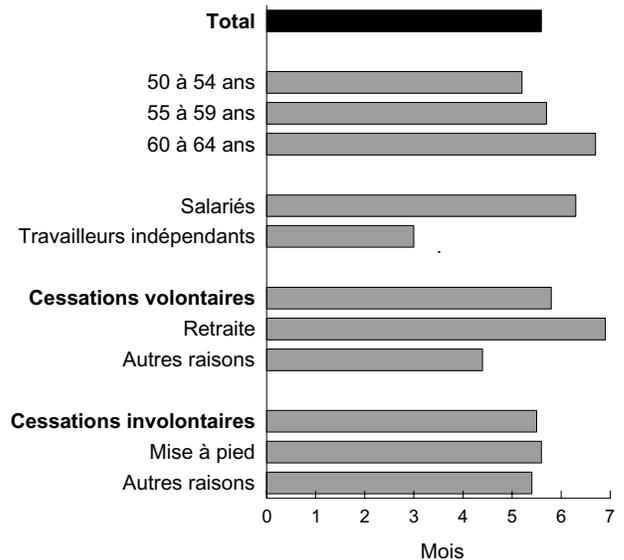
jeune, la différence peut être partiellement le fait de la nature volontaire ou involontaire de la cessation de l'emploi.

Pour les travailleurs âgés qui quittent leur emploi de façon involontaire, la tâche de trouver un emploi risque d'être plus ardue, et donc plus longue. Il est aussi possible que les travailleurs âgés qui ont quitté volontairement leur emploi ne se trouvent pas non plus un autre emploi rapidement, puisque leur intention initiale était peut-être de se retirer complètement du marché du travail. En fait, parmi les répondants qui ont quitté leur emploi volontairement, 37 % sont retournés au travail moins d'un mois plus tard, comparativement à 28 % de ceux qui sont partis involontairement (graphique F). Un plus grand nombre de répondants dont l'emploi a pris fin de façon involontaire ont mis plus de temps à commencer un nouvel emploi.

Les travailleurs les plus âgés passent plus de temps sans emploi

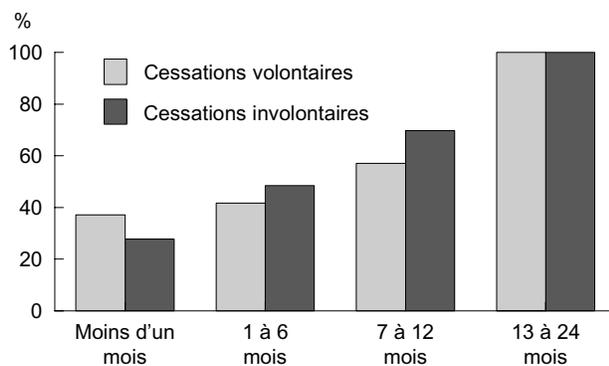
La durée du chômage peut aussi être décrite comme le temps moyen passé sans emploi. Pour les travailleurs qui ont trouvé un nouvel emploi en moins de 24 mois, la période moyenne de chômage a été de 5,6 mois (graphique G). Ce délai a augmenté avec l'âge, passant de cinq mois pour les répondants de 50 à 54 ans à près de sept mois pour ceux de 60 à 64 ans. En moyenne, les travailleurs indépendants ont été moins longtemps sans emploi que leurs homologues salariés. Le nombre moyen de mois que les salariés ont passé

Graphique G : Les personnes plus âgées ont été plus longtemps sans emploi, alors que les travailleurs indépendants ont été peu de temps sans emploi.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

Graphique F : Un grand nombre de travailleurs qui ont quitté volontairement leur emploi ont débuté un nouvel emploi très rapidement.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

sans emploi était deux fois plus élevé que celui des travailleurs indépendants (6,3 mois comparativement à trois mois). Les répondants qui ont donné la retraite comme raison de leur cessation d'emploi ont eu une période moyenne de chômage de sept mois, comparativement à quatre mois pour ceux qui ont donné d'autres raisons pour leur départ volontaire. En moyenne, les personnes qui ont pris leur retraite pour ensuite trouver un nouvel emploi ont eu une période d'inactivité plus longue que les personnes ayant quitté leur emploi pour toute autre raison.

Résumé

À mesure que, pour les membres de la génération du baby-boom, l'âge traditionnel de la retraite s'approche et le processus de retraite s'amorce, il est important de comprendre leur cheminement. Le visage du marché du travail de demain dépendra en partie de ce que les travailleurs âgés feront de leurs dernières années de travail. En partant, ils emporteront avec eux leurs connaissances. Il est donc important de veiller à transférer ce savoir à la relève. De

nombreuses études ont montré que la retraite n'est pas nécessairement synonyme d'une fin abrupte de l'emploi — la transition du travail à la pleine retraite peut être parsemée de périodes d'emploi. Si les travailleurs âgés devaient continuer de travailler, même selon un horaire réduit, les jeunes travailleurs auraient l'occasion d'acquérir leurs habiletés et leurs connaissances. À cette fin, les employeurs pourraient songer à mettre en œuvre des horaires de travail souples : horaires réduits, emploi à temps partiel ou partage d'emploi entre les travailleurs d'expérience et leurs remplaçants.

Près de la moitié des travailleurs âgés qui ont quitté un emploi de carrière à temps plein de 1993 à 1997 ont commencé un nouvel emploi moins de deux ans plus tard. La majorité d'entre eux ont trouvé un emploi à temps plein et un pourcentage faible, mais non négligeable (10 %), de ces travailleurs sont passés à un emploi à temps partiel, ce qui fait croire à un véritable phénomène de retraite graduelle. Il y a des différences entre les groupes d'âge, mais un nombre important de travailleurs du groupe plus jeune n'ont pas effectué de retour au travail et un nombre

Définition de la retraite

« Retraite » est un terme d'usage courant qui a plusieurs significations (voir Quinn, Burkhouser et Myers, 1990, pour une vaste recension des textes sur le sujet). La retraite peut indiquer qu'une pension publique ou privée est reçue (Herz, 1995; Purcell, 2000). Elle peut aussi prendre la forme d'une réduction du nombre d'heures de travail en deçà d'un certain niveau, que ce soit en chiffres absolus ou en pourcentage des heures précédemment travaillées (Honig et Hanoch, 1985; Reimers et Honig, 1989). Dans certains cas, il peut s'agir d'une condition autodéterminée, par exemple en réponse à une question d'enquête (Gustman et Steinmeier, 1983). Le terme peut aussi signifier le retrait complet du marché du travail.

De nombreuses études ont démontré que la retraite n'est pas toujours un événement bien défini, mais plutôt un processus. Certains travailleurs peuvent quitter leur emploi, se mettre à recevoir leurs prestations de retraite mais travailler quand même à temps partiel, que ce soit pour suppléer à leur pension ou pour s'occuper. Certains peuvent prendre leur retraite et mettre sur pied leur propre entreprise, tirant ainsi avantage de la souplesse des conditions de travail de certaines entreprises. D'autres peuvent réintégrer le marché du travail après une période de retraite. Et il y a ceux qui ne cessent pas de travailler, passant simplement à un nouvel emploi à temps plein. (Même si ce genre de mouvement n'est pas en soi un départ à la retraite, il s'agit quand même d'une transition qui est comprise dans les réflexions sur la retraite dans de nombreuses études.)

Des sujets qui méritent une étude plus poussée

Cet article n'offre qu'un premier aperçu des transitions du marché du travail effectuées par les travailleurs âgés. Malheureusement, la taille de l'échantillon de travailleurs âgés dans l'EDTR ne permet pas la profondeur d'analyse voulue. Il serait aussi intéressant d'observer les activités de recherche d'emploi des travailleurs âgés. Pour ce faire, il faudrait examiner les transitions entre les trois catégories de situation vis-à-vis de l'activité (celle des personnes occupées, celle des personnes en chômage et celle des personnes inactives). Idéalement, il faudrait ventiler encore les données pour observer les transitions vers le travail indépendant par rapport aux emplois rémunérés et examiner la souplesse du cadre du travail indépendant. Il y aurait lieu d'examiner la prestation d'avantages sociaux tels qu'un régime de soins de santé privé pour voir si les travailleurs bénéficiant d'avantages sociaux sont moins susceptibles de quitter leur emploi de carrière. On pourrait aussi scruter la portée des régimes de retraite pour déterminer si les travailleurs suppléent à leur pension par des revenus supplémentaires. Les changements apportés au nombre d'heures travaillées justifieraient aussi qu'on s'y arrête pour examiner les passages possibles à des horaires réduits dans l'emploi de carrière. Quel est l'effet de l'état matrimonial sur les travailleurs — les couples prennent-ils des décisions conjointes en ce qui concerne les transitions du marché du travail? Quel est l'impact de la santé — les travailleurs âgés passent-ils à de nouveaux emplois parce qu'ils ne peuvent plus répondre aux exigences physiques de leur emploi de carrière? Malheureusement, plusieurs de ces domaines d'intérêt ne peuvent pas être examinés actuellement.

considérable de travailleurs des groupes plus âgés ont pris un nouvel emploi. Plus de travailleurs indépendants ont recommencé à travailler que les salariés et ils ont également recommencé à travailler plus rapidement. Les travailleurs ayant cessé involontairement leur emploi étaient plus susceptibles de commencer un nouvel emploi à temps plein que ceux qui avaient quitté volontairement leur travail, mais un pourcentage important de ceux qui ont dit avoir pris leur retraite ont trouvé un autre emploi, ce qui fait croire que la retraite et le fait d'être sans emploi ne sont pas synonymes.

Les nouvelles années de données longitudinales qui seront publiées donneront plus de détails sur ce qui se passe au Canada. Le vieillissement de la main-d'œuvre et son effet sur la nature du marché du travail mèneront peut-être à des modifications des politiques en milieu de travail qui permettront aux travailleurs âgés de continuer de travailler dans un cadre plus souple.

Perspective

■ Notes

1 Les renseignements sur le travail au cours des deux années suivant la cessation d'emploi sont nécessaires à la détermination du type de transition. Puisque l'EDTR ne pose pas de questions liées au travail aux répondants de 70 ans et plus, les travailleurs de 68 ans et plus doivent être exclus.

2 Il serait intéressant d'examiner les changements apportés aux horaires de travail des emplois de carrière. On serait ainsi en mesure de déterminer si les travailleurs les réduisent. La taille de l'échantillon rend cette analyse impossible.

3 À cause de la taille de l'échantillon, la répartition des données sur les nouveaux emplois par catégorie de travailleurs n'a pas été possible.

■ Documents consultés

GOWER, Dave. « L'âge de la retraite et l'estimation statistique », *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, été 1997, vol. 9, n° 2, p. 13 à 20.

GUSTMAN, Alan L. et Thomas L. STEINMEIER. « Partial retirement and the analysis of retirement behavior », *Industrial and Labor Relations Review*, avril 1984, vol. 37, n° 3, p. 403 à 415.

HERZ, Diane E. « Work after early retirement: an increasing trend among men », *Monthly Labor Review*, avril 1995, p. 13 à 20.

HONIG, Giora et Marjorie HANOCH. « Partial Retirement as a Separate Mode of Retirement Behaviour », *The Journal of Human Resources*, hiver 1985, vol. 20, n° 1, p. 21 à 46.

PURCELL, Patrick J. « Older workers : employment and retirement trends », *Monthly Labor Review*, octobre 2000, p. 19 à 30.

QUINN, Joseph F., Richard V. BURKHAUSER et Daniel A. MYERS. *Passing the Torch : The Influence of Economic Incentives on Work and Retirement*, Kalamazoo, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.

SUNTER, Deborah. « Démographie et marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, printemps 2001, vol. 13, n° 1, p. 30 à 43.

L'avantage salarial des travailleurs syndiqués

Tony Fang et Anil Verma

Tout le monde « sait » que les syndicats font augmenter les salaires.

— Freeman et Medoff (1984, p.43)

COMBIEN LES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS gagnent-ils de plus que les travailleurs non syndiqués? Depuis les années 1970, l'écart salarial a varié entre 10 % et 25 % au Canada (Renaud, 1997) et entre 21 % et 32 % aux États-Unis (Freeman et Medoff, 1984). Toutefois, il se peut que les différences salariales se soient modifiées depuis, sous l'effet de pressions externes telles que la mondialisation, les progrès technologiques et les changements démographiques. Les pratiques en milieu de travail ont beaucoup changé, qu'on pense à la souplesse organisationnelle, à la participation des employés et à l'adoption de technologies. Comme les milieux de travail syndiqués et non syndiqués sont libres d'adopter les innovations les uns des autres, il se peut que les différentes façons d'adopter ces pratiques aient aussi contribué à la modification des différences salariales.

Certaines composantes des différences salariales entre les deux groupes de travailleurs peuvent persister en raison des politiques syndicales — par exemple, l'insistance des syndicats pour que les salaires soient normalisés sans composante de rémunération variable ni règles d'ancienneté. Toutefois, d'autres différences peuvent s'amenuiser ou s'accroître à mesure que les milieux de travail syndiqués et non syndiqués « rivalisent » les uns avec les autres (ou avec un concurrent étranger commun) en adoptant des innovations destinées à améliorer la qualité, la productivité, la sécurité ou d'autres résultats d'intérêt.

Tony Fang est au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4233 ou à perspective@statcan.ca. Anil Verma est au service du Centre for Industrial Relations et de la Rotman School of Management de l'université de Toronto. On peut communiquer avec lui au (416) 946-3602 ou à perspective@statcan.ca.

On examine ici les différences salariales entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués en s'appuyant sur les données issues de la première Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE). Comparés aux différences salariales passées, les résultats donnent une vue d'ensemble de l'évolution dynamique des différences salariales entre les deux groupes de travailleurs (voir *Source des données*).

Source des données

Les enquêtes-ménages telles que l'Enquête sur la population active, l'Enquête sur l'activité et l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu sont d'importantes sources de données sur la syndicalisation (Lemieux, 1993). Toutefois, les recherches basées sur ces données ne tiennent pas compte de l'effet des caractéristiques des entreprises — autres que le secteur d'activité et la taille de l'entreprise — sur les niveaux de rémunération, faute de données appropriées à une analyse plus approfondie. L'**Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)**, menée pour la première fois en 1999, offre la possibilité d'examiner l'effet des caractéristiques du milieu de travail, en plus des effets du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

L'échantillon utilisé dans cette analyse était basé sur 23 540 employés de 5 733 milieux de travail en 1999. Environ 28 % des employés étaient syndiqués ou bien assujettis à des conventions collectives. Toutefois, dans les milieux de travail comptant plus de 50 employés, ce taux passait à 46 %. Dans les grands milieux de travail (plus de 100 employés), les proportions étaient presque identiques (51 % de syndiqués et 49 % de non-syndiqués).

Dans l'EMTE de 1999, la rémunération déclarée est basée sur le salaire (ou le traitement) avant impôts, ainsi que tout autre gain (pourboires, commissions, primes, rémunération des heures supplémentaires) et autre genre de rémunération variable (participation aux bénéfices, primes de productivité, travail à la pièce) des 12 derniers mois. L'EMTE permet aux répondants de déclarer leur rémunération selon différents taux (horaire, quotidien, hebdomadaire, annuel). Tous les salaires sont exprimés selon un taux horaire.

Évolution des salaires des travailleurs syndiqués et non syndiqués

Dans un marché parfaitement libre, les différences salariales entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués pourraient ne pas durer. Toutefois, elles persistent bel et bien en pratique, quoique leur ampleur puisse varier dans le temps. Au moins deux facteurs expliquent la persistance des différences salariales entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués.

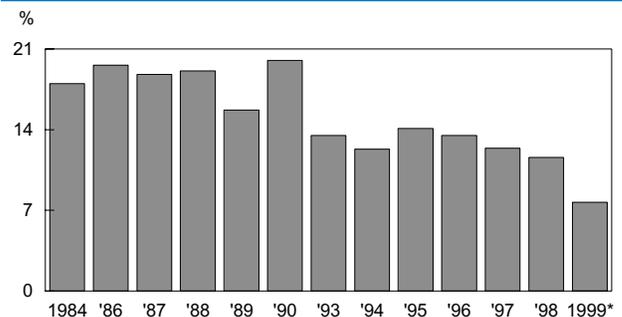
Une façon dont les syndicats peuvent créer un avantage salarial durable consisterait à syndicaliser la totalité (ou la presque totalité) des milieux de travail d'un secteur d'activité donné. Ils pourraient alors « éliminer la concurrence salariale » en obligeant l'ensemble (ou la plupart) des employeurs à verser le même salaire.

Une autre explication est l'hypothèse de l'« effet de choc » (Slichter, 1941; Slichter, Healy et Livernash, 1960). L'arrivée des syndicats dans un milieu de travail incite la direction à adopter des procédures officielles et normalisées pour tout un éventail d'activités liées au personnel, telles que le recrutement, l'avancement, la tenue de dossiers, la communication, et ainsi de suite. Par extension, les entreprises syndiquées devraient donc être plus efficaces, étant donné leur recours à des systèmes structurés de gestion moderne. Par contraste, les entreprises non syndiquées peuvent utiliser des pratiques plus ponctuelles étant donné qu'aucun syndicat n'oblige la direction à être plus systématique. En effet, la syndicalisation est associée à un roulement volontaire ou involontaire moindre (Freeman, 1981, Brown et Medoff, 1978, et Clark, 1980).

En général, les différences sont mesurées à un moment précis. Elles peuvent persister, s'amenuiser ou s'accroître. Il peut y avoir des effets de rayonnement entre les deux groupes de travailleurs. Certains employeurs de travailleurs non syndiqués peuvent imiter les pratiques syndicales en matière de salaires et d'avantages sociaux (Foulkes, 1980), tandis que des employeurs de travailleurs syndiqués peuvent adopter des modalités de participation des employés et des conditions de travail souples modelées sur des innovations mises en œuvre dans des entreprises non syndiquées de premier rang (Kochan et Osterman, 1994). Dans cette vue d'ensemble dynamique, les différences entre les deux groupes de travailleurs peuvent être comparées à une série de progressions par dépassement (Verma, 1984, 1985). Chaque groupe apprend de l'autre et réduit l'écart en adoptant des innovations de pointe. À mesure qu'un secteur comble l'écart, une autre série d'innovations est lancée.

En ce qui a trait au contexte historique, les avantages salariaux des syndiqués pour certaines années entre 1984 et 1998 ont été estimés à partir des données de diverses sources (graphique A). Les données et le modèle utilisés dans l'estimation sont généralement constants au fil de ces années, malgré certaines limitations (voir *Tendances*)¹. L'écart salarial entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués s'est rétréci au fil du temps, de la fin des années 1980 au début des années 1990. Le phénomène s'est manifesté particulièrement à la fin des années 1990 lorsque la plupart des milieux de travail canadiens mettaient fin à une importante restructuration amorcée au milieu des années 1980. L'année 1990 a été la seule exception à la tendance, l'écart entre les salaires des travailleurs syndiqués et non syndiqués y ayant atteint un sommet historique de 20 %. Cela n'est pas surprenant puisque 1990 était une année de récession et que l'influence qu'exercent les syndicats sur les salaires tend à être plus importante en temps de récession. Les salaires des travailleurs syndiqués sont moins sensibles que les salaires des travailleurs non syndiqués aux cycles économiques, en partie parce que les travailleurs syndiqués ont des contrats salariaux à long terme (Gunderson et Hyatt, 2001). En 1990, les salaires syndicaux moyens ont augmenté de 0,85 \$ l'heure, ce qui est beaucoup plus que la hausse de 0,30 \$ l'heure des salaires des travailleurs non syndiqués.

Graphique A : L'avantage salarial ajusté des travailleurs syndiqués a diminué depuis le milieu des années 1980.



Sources : Enquête sur l'adhésion syndicale, 1984
 Enquête sur l'activité, 1986 à 1990
 Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1996
 Enquête sur la population active, 1997 et 1998
 Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999
 * La spécification du modèle diffère de celle des années précédentes.

Tendances

Pour établir les tendances chronologiques, on a utilisé des données provenant de différentes enquêtes de Statistique Canada qui couvrent presque entièrement les décennies des années 1980 et 1990. Il s'agit de l'Enquête sur l'adhésion syndicale (1984), de l'Enquête sur l'activité (1986 à 1990), de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (1993 à 1996), de l'Enquête sur la population active (1997 et 1998) et de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) (1999).

Le statut syndical a été défini comme étant soit l'adhésion syndicale, soit la protection en vertu d'une convention collective, ce qui correspond à la définition qui en est donné dans l'EMTE. Les données sur les gains horaires concernent l'emploi principal détenu en décembre ou à la fin de l'année de référence et se fondent sur les gains ou les salaires habituels (plutôt que sur la rémunération totale comme dans l'EMTE) et sur le nombre total d'heures travaillées.

Quand on tient compte des facteurs personnels ou de ceux concernant l'emploi et des caractéristiques de l'entreprise, les tendances au fil du temps des avantages des salaires syndicaux rajustés deviennent plus évidentes. Les spécifications du modèle sont uniformes dans toutes les enquêtes à l'exception de l'EMTE. Les facteurs que l'on considère comme ayant une influence sur les gains comprennent l'âge (quatre catégories), l'éducation (études universitaires de premier cycle ou supérieures), la durée d'occupation d'un emploi (cinq catégories), le régime de travail à temps partiel, la région (neuf catégories), le secteur d'activité (50 catégories excluant celles de la pêche et du piégeage et de l'administration publique pour demeurer conforme à l'EMTE), et la profession (sept catégories). Dans les années 1980, les avantages salariaux rajustés des travailleurs syndiqués se situaient au-dessus de 15 % (16 % à 20 %), mais ils ont descendu sous la barre des 15 % dans les années 1990 (12 % à 14 %).

Toutefois, ces chiffres devraient être utilisés avec circonspection en raison des différences liées aux spécifications des données et du modèle entre les différentes enquêtes. Par exemple, le codage des secteurs d'activité est probablement plus précis dans l'EMTE puisque qu'il découle d'un profil des entreprises plutôt que des réponses des employés.

Résultats

En 1999, les travailleurs syndiqués gagnaient en moyenne 20,36 \$ l'heure, tandis que les travailleurs non syndiqués gagnaient 17,82 \$, ce qui représente pour les travailleurs syndiqués un avantage salarial global de 14,3 % avant les rajustements pour tenir compte des différences sur le plan des caractéristiques personnelles, régionales, de l'emploi, du milieu de travail et du secteur d'activité (tableau 1).

Tableau 1 : Caractéristiques personnelles et caractéristiques de l'emploi

	Employés	Syndiqués	Non syndiqués
		en milliers	
Total	10 778	3 007	7 770
		\$/h	
Salaires	18,53	20,36	17,82
		Années	
Durée d'occupation de l'emploi	6,4	8,8	5,5
Expérience	16,2	17,3	15,7
		%	
Hommes	47,9	50,4	47,0
Mariés	71,8	73,7	71,1
Avec enfants	43,1	45,4	42,2
Diplôme d'études			
secondaires	17,5	15,0	18,4
École de métiers	12,3	14,8	11,3
Collège	21,2	21,1	21,2
Diplôme de premier cycle ou diplôme supérieur	19,2	21,2	18,5
Immigrant	17,5	14,3	18,8
Langue étrangère parlée à la maison	7,4	6,2	7,8
Temps partiel	15,2	15,7	15,0
Travailleur de la production	7,4	12,6	5,4
Gestionnaire	15,1	3,3	19,6
Professionnel	16,2	24,3	13,0
Personnel technique et de métiers	39,0	43,1	37,4
Personnel de bureau et administratif	8,4	3,2	10,4
Commercialisation et vente	14,0	13,5	14,2

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

Caractéristiques personnelles et caractéristiques de l'emploi

Dans le groupe des travailleurs syndiqués, il y avait plus d'hommes (50 % comparativement à 47 %), plus de personnes mariées (74 % comparativement à 71 %) et plus de personnes ayant des enfants (45 % comparativement à 42 %). De plus, les travailleurs syndiqués étaient quelque peu plus instruits : une plus grande proportion d'entre eux avaient fait des études professionnelles (15 % comparativement à 11 %) ou des études de premier cycle ou supérieures (21 % comparativement à 18 %), et une proportion moindre d'entre eux avaient fait seulement des études secondaires (15 % comparativement à 18 %). La durée d'occupation de l'emploi était plus longue chez les travailleurs syndiqués (9 ans comparativement à 6 ans). Il y avait relativement moins d'immigrants parmi les syndiqués. Sur

le plan de la profession, les syndiqués étaient plus susceptibles d'être des travailleurs professionnels, techniques ou de la production et moins susceptibles d'être des cadres ou des employés de bureau.

Presque les mêmes proportions de travailleurs syndiqués et de travailleurs non syndiqués travaillaient à temps partiel (15,7 % comparativement à 15,0 %), avaient fait des études collégiales (21,1 % comparativement à 21,2 %), avaient immigré dans les années 1970 ou avant, ou exerçaient un emploi en marketing.

Caractéristiques du milieu de travail

Les caractéristiques du milieu de travail des employés syndiqués différaient aussi. Ils étaient plus susceptibles de travailler dans les secteurs de la fabrication primaire, des communications et des services publics, ou encore dans les secteurs de l'enseignement et des soins de santé (tableau 2). Les travailleurs syndiqués étaient aussi plus susceptibles de travailler dans de grandes entreprises (45 % comparativement à 11 %) et dans des organismes à but non lucratif (45 % comparativement à 11 %). Sur le plan géographique, les travailleurs du Québec et de la Colombie-Britannique étaient davantage syndiqués. L'Ontario et l'Alberta comptaient une proportion nettement supérieure d'employés non syndiqués.

Différences salariales brutes et rajustées

L'écart salarial brut a été rajusté pour tenir compte des différences en ce qui a trait aux caractéristiques des employés et des milieux de travail (voir *Estimation*). Les rajustements ont réduit l'écart entre les salaires des travailleurs syndiqués et non syndiqués pour des travailleurs comparables dans des milieux de travail comparables, cet écart étant passé de 14,3 % à 7,7 % (tableau 3). Comme la taille de l'établissement différait considérablement pour les deux groupes, il y a également eu un rajustement qui a été fait pour deux sous-échantillons : les milieux de travail comptant plus de 50 employés et ceux qui avaient plus de 100 employés. Même si les échantillons étaient plus restreints, il y avait un meilleur équilibre entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués : 46,4 % dans les milieux de travail comptant plus de 50 employés et 50,7 % dans les milieux de travail de plus de 100 employés. L'avantage salarial des travailleurs syndiqués a été ramené à 6,2 % et à 6,0 % respectivement dans les deux sous-échantillons. Comme la syndicalisation et la taille sont associées de près à l'adoption de politiques officielles en milieu de travail, un sous-échantillon des grands milieux de travail devrait fournir une meilleure estimation de l'effet véritable des syndicats sur les salaires.

Tableau 2 : Caractéristiques des secteurs d'activité et des milieux de travail

	Tous les travailleurs	Syndiqués	Non syndiqués
	%		
Secteur d'activité			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	1,7	1,6	1,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	4,6	5,5	4,3
Fabrication primaire	3,7	6,4	2,7
Fabrication secondaire	3,4	2,5	3,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	5,4	5,5	5,4
Construction	3,9	3,5	4,1
Transport, entreposage et commerce de gros	10,3	4,9	12,4
Communications et services publics	2,3	4,2	1,5
Commerce de détail et services aux consommateurs	24,1	11,3	29,0
Finance et assurances	4,7	2,1	5,7
Services immobiliers, de location et de location à bail	1,7	1,2	1,9
Services aux entreprises	9,3	2,7	11,8
Enseignement et soins de santé	21,7	44,4	12,9
Information et industries culturelles	3,3	4,4	2,8
Taille de l'entreprise (employés)			
1 à 19	31,6	7,2	41,1
20 à 49	16,7	8,1	20,0
50 à 499	31,0	39,8	27,6
500 ou plus	20,7	44,8	11,4
Région			
Ontario	39,9	30,9	43,3
Atlantique	6,6	6,4	6,7
Québec	23,8	32,4	20,5
Prairie	6,9	7,6	6,5
Alberta	10,3	6,9	11,6
Colombie-Britannique	12,6	15,8	11,3
Propriété			
Canadienne	83,6	83,7	83,6
Étrangère	16,4	16,3	16,4
Statut			
À but lucratif	79,2	55,0	88,6
À but non lucratif	20,8	45,0	11,4

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

L'avantage salarial des travailleurs syndiqués paraissait semblable chez les hommes et les femmes (7,6 % comparativement à 7,0 %). Les effets des syndicats tendaient à être plus importants chez les femmes; en revanche, ces dernières étaient moins susceptibles d'être membres d'un syndicat. Les deux facteurs s'opposent de sorte que, dans l'ensemble, l'effet des syndicats sur les salaires n'a pas été différent pour les hommes et les femmes.

Estimation

En pratique, on observe que les salaires des travailleurs syndiqués sont généralement plus élevés que ceux des travailleurs non syndiqués. Toutefois, l'écart salarial brut ne représente pas fidèlement les différences entre des travailleurs comparables se trouvant dans des milieux de travail comparables — d'où la nécessité de rajuster l'écart salarial brut pour tenir compte de facteurs tels que la taille de l'organisation, la profession, le secteur d'activité ou la région².

Pour déterminer l'effet de la situation syndicale sur les salaires, on a procédé à l'estimation d'une fonction salariale :

$$\ln W_{ij} = \alpha + \beta X_{ij} + \gamma Y_j + \delta U_i + \varepsilon$$

où $\ln W_{ij}$ est le logarithme naturel du salaire horaire observé du i^{e} travailleur dans le j^{e} milieu de travail; α est une constante; X_{ij} est un vecteur des variables du capital humain pour le i^{e} travailleur dans le j^{e} milieu de travail; Y_j est un ensemble de caractéristiques du j^{e} milieu de travail; U_i est la situation syndicale du i^{e} travailleur; enfin, ε est un terme d'erreur réparti au hasard. Le coefficient δ donne une estimation de l'écart salarial entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués, compte tenu des caractéristiques observées de l'employé et du milieu de travail.

Les variables utilisées dans l'analyse comprennent les caractéristiques personnelles et celles de l'emploi : le sexe, l'état matrimonial, la présence d'enfants, le niveau d'études (huit catégories), la durée d'occupation de l'emploi, le carré de celle-ci, les années d'expérience, l'expérience au carré, le travail à temps partiel, le moment de l'immigration (quatre catégories), l'utilisation de langues étrangères à la maison, ainsi que les catégories de groupe professionnel (cinq catégories). Sont également incluses certaines caractéristiques de l'entreprise telles que le secteur d'activité (13 catégories), la taille de l'entreprise (trois catégories) et la région (cinq catégories)³. Parce que l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) exclut la plus grande partie du secteur public (tous les niveaux de l'administration publique), l'équation salariale ne tient pas compte de l'effet que peut avoir le secteur public par rapport au secteur privé. Pour tenir compte de la complexité du plan d'enquête de l'EMTE, on a rajusté les erreurs-types de diverses estimations en utilisant des pondérations *bootstrap*.

Secteur d'activité et profession

L'écart variait aussi selon le secteur d'activité (graphique B). Les groupes de la construction, du commerce de détail et des services aux consommateurs, et ceux de l'enseignement et des soins de santé affichaient les plus grands écarts — 19 %, 11 % et 8 % respectivement. Les groupes des services aux entreprises, de la finance et des assurances, de même que des communications et des services publics ne présentaient pas d'écart salarial discernable. Dans le groupe de la fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre, l'écart

Tableau 3 : Écart entre les salaires des travailleurs syndiqués

	Employés en milliers	Salaire moyen \$/h	Avantage syndical*	Statis- tique T
Total	10 778	18,53	7,7	8,3
Taille du milieu de travail				
51 employés ou plus	5 462	21,25	6,2	7,4
101 employés ou plus	4 353	22,20	6,0	5,7
Sexe				
Hommes	5 167	20,71	7,6	6,3
Femmes	5 610	16,52	7,0	5,0

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

* Statistiquement significatif à 1 %.

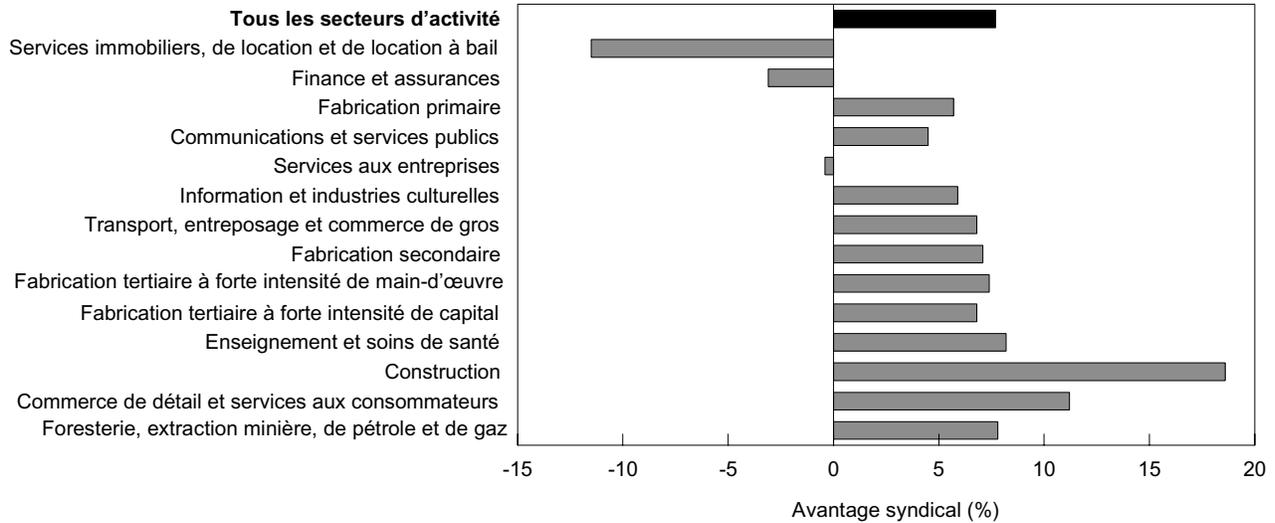
(7 %) était proche de la moyenne. Le groupe de l'immobilier, de la location et de la location à bail était le seul où les salaires des travailleurs non syndiqués étaient plus élevés (11 %).

Le groupe des métiers de la construction (15 %), celui des chefs-cuisiniers, des services de protection, du personnel de soutien familial et de garderie (14 %) et le groupe des enseignants et des professions liées aux arts (13 %) affichaient de grands écarts (graphique C). Le groupe des gestionnaires et du personnel professionnel présentait l'écart le plus faible (-1 %), suivi du groupe du personnel de la finance, de l'administration et du travail de bureau (2 %), l'un des plus importants groupes professionnels de l'échantillon de l'EMTE.

Variation régionale

La Colombie-Britannique affichait l'une des différences salariales les plus élevées, soit 14 % (graphique D). Trois autres régions affichaient un écart salarial en faveur des travailleurs syndiqués : les provinces de l'Atlantique (12 %), le Manitoba et la Saskatchewan (9 %), ainsi que l'Alberta (8 %). Au Québec, la région présentant le plus fort taux de syndicalisation au Canada, il y avait un écart modéré de 5 %. En Ontario, province où la proportion de syndiqués est relativement moins élevée, l'avantage salarial des travailleurs syndiqués s'élevait à 6 %, ce qui est quelque peu en deçà de la moyenne nationale.

Graphique B : L'avantage salarial rajusté des travailleurs syndiqués est le plus élevé dans le secteur de la construction.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

Explication de l'avantage salarial des travailleurs syndiqués

Des études antérieures démontrent que l'avantage salarial des travailleurs syndiqués est partiellement attribuable aux différences qui existent en ce qui a trait aux caractéristiques personnelles, aux caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail. La proportion « expliquée » tend à être plus élevée si le groupe non syndiqué ou l'économie totale sont utilisés comme lignes de base (voir *Décomposition*). Environ 75 % de l'écart salarial est attribuable aux différences liées à divers déterminants des salaires. Néanmoins, une partie importante (25 %) demeure inexplicée. En fait, les rendements de diverses caractéristiques personnelles liées à la productivité — comme les études, l'expérience, les habiletés et l'état matrimonial — sont généralement moindres chez les travailleurs syndiqués que chez les travailleurs non syndiqués (Benja-

min, Gunderson et Riddell, 1998). Toutefois, parce que le salaire de départ des travailleurs syndiqués est plus élevé en moyenne, comme l'indique la valeur à l'origine plus élevée de l'équation de salaire des syndiqués, les rendements inférieurs découlent de la différence structurelle entre les deux groupes au chapitre des politiques de rémunération.

Graphique C : Les métiers de la construction avaient également l'avantage salarial le plus élevé.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

Décomposition

L'équation suivante permet une estimation de la structure salariale du secteur syndiqué, du secteur non syndiqué et des deux secteurs combinés :

$$\ln W_i = \alpha + \beta X_i + \mu$$

où $\ln W_i$ est le logarithme naturel du salaire horaire observé du i^{e} travailleur; α est une constante; X_i est un vecteur des caractéristiques personnelles, de l'emploi et du milieu de travail qui sont associées au i^{e} travailleur; enfin μ est le terme d'erreur.

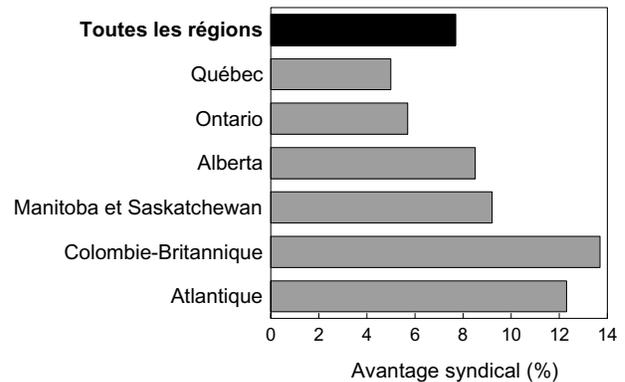
Suivant la propriété de la régression par les moindres carrés ordinaires (Drolet, 2002), les avantages salariaux des travailleurs syndiqués peuvent être décomposés en trois composantes. Il y a d'abord la partie expliquée, ou les écarts de salaires entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués qui sont attribuables aux différences qui existent entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués en ce qui a trait aux caractéristiques personnelles, aux caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail (\bar{X}_i) évaluées à la structure salariale concurrentielle β^* . Le choix de β^* (les coefficients du secteur non syndiqué β_n , du secteur syndiqué β_u , ou d'une structure pondérée (selon le pourcentage des travailleurs syndiqués et non syndiqués) ou de la régression groupée β') influe sur les résultats de la décomposition. Quant à la partie inexpliquée, elle correspond aux différences en ce qui a trait aux rendements de diverses caractéristiques (\bar{X}_i), qui consistent en l'avantage des syndiqués (deuxième terme) et le désavantage des non-syndiqués (troisième terme).

$$\overline{\ln W_u} - \overline{\ln W_n} = (\bar{X}_u - \bar{X}_n)\beta^* + \bar{X}_u(\beta_u - \beta_n) + \bar{X}_n(\beta^* - \beta_n)$$

β^*	Logarithme de l'écart entre les gains horaires = 0,190	
	Partie expliquée	Partie inexpliquée
Non-syndiqués β_n	0,124 65,4 %	0,066 34,6 %
Syndiqués β_u	0,087 45,9 %	0,103 54,1 %
Pondération $\beta_u P_u + \beta_n P_n$	0,114 59,9 %	0,076 40,1 %
Total β'	0,142 75,0 %	0,034 25,0 %

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

Graphique D : La Colombie-Britannique affichait le plus grand écart ajusté entre les salaires des travailleurs syndiqués et non syndiqués.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

Résumé

Ces résultats donnent un aperçu de la nature des différences salariales entre les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués vers la fin des années 1990. L'écart salarial moyen de 7,7 % (6,0 % dans les milieux de travail comptant plus de 100 employés) est quelque peu inférieur à celui dont font état les études antérieures. Cette constatation, conjuguée aux données issues de diverses autres enquêtes menées par Statistique Canada entre 1981 et 1998, nous portent à croire que l'écart salarial s'est rétréci au fil des ans. Ce rétrécissement pourrait être partiellement attribuable à la capacité décroissante des syndicats d'obtenir des *rentes* de monopole en raison de facteurs tels que les progrès technologiques, la concurrence accrue d'outre-mer et la déréglementation. Une autre explication pourrait être la réorientation stratégique des syndicats vers des objectifs autres que les salaires, comme l'emploi et la sécurité d'emploi ou des formes moins coûteuses de représentation des employés (Gunderson et Hyatt, 2001). En outre, les résultats basés sur l'EMTE de 1999 démontrent que certains avantages salariaux qu'on observe depuis toujours chez les travailleurs syndiqués semblent se maintenir dans presque tous les secteurs d'activité, toutes les professions et toutes les régions.

■ Notes

1 Par exemple, la syndicalisation a été surestimée dans l'Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984. Néanmoins, les estimations obtenues ici pourraient servir d'approximation des tendances relatives à l'avantage salarial des travailleurs syndiqués au fil des années à l'étude.

2 Les chercheurs étudiant les différences salariales entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués signalent l'existence possible d'une causalité inverse dans le lien entre les syndicats et les salaires. Au lieu de faire monter les salaires, les syndicats peuvent trouver plus facile de syndicaliser des milieux de travail présentant des caractéristiques particulières — par exemple, des entreprises de grande taille ou celles qui utilisent beaucoup de technologie ou qui sont concentrées dans certaines régions géographiques. Dans ce cas, il faudrait tenir compte des effets simultanés des syndicats sur les salaires et des salaires sur les syndicats avant de pouvoir extraire l'effet « véritable » des syndicats sur les salaires. Dans cette étude, on n'a pas procédé à l'estimation d'un modèle à deux stades où la situation salariale et la situation syndicale seraient déterminées simultanément. Comme plusieurs chercheurs considèrent que les estimations des moindres carrés ordinaires (MCO) sont tout aussi valables que les modèles des moindres carrés à deux stades, on présente ici les estimations des MCO par souci de simplicité.

3 De plus, l'analyse comprend d'autres caractéristiques de l'entreprise et des pratiques de gestion qui sont réputées avoir des incidences sur les niveaux de rémunération, comme la situation d'organisme sans but lucratif, la propriété étrangère, la souplesse organisationnelle, la rémunération au rendement, la formation en classe et en cours d'emploi, l'utilisation d'équipes, ainsi que le recours à la technologie.

■ Documents consultés

BENJAMIN, Dwayne, Morley GUNDERSON et W. Craig RIDDELL. *Labour market economics : theory, evidence and policy in Canada*, quatrième édition, Toronto, McGrawHill Ryerson, 1998.

BROWN, Charles et James MEDOFF. « Trade unions in the production process », *Journal of Political Economy*, juin 1978, vol. 86, n° 3, p. 355 à 378.

CLARK, Kim B. « The impact of unionization on productivity : A case study », *Industrial and Labor Relations Review*, juillet 1980, vol. 33, n° 4, p. 451 à 469.

DROLET, Marie. « Écart salarial entre hommes et femmes », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, printemps 2002, vol. 14, n° 1, p. 33 à 42.

FOULKES, Fred. *Personnel policies in large non-union companies*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1980.

FREEMAN, Richard B. et James MEDOFF. « The impact of collective bargaining : Illusion or reality », *U.S. Industrial Relations 1950-80 : A critical assessment*, publié par R.N. Block, J. Stieber, R. B McKersie et D.Q. Mills, Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association, 1981.

---. *What do unions do?*, New York, Basic Books, 1984.

GUNDERSON, Morley et Douglas HYATT. « Union impact on compensation, productivity, and management of the organization », *Union-management relations in Canada*, publié par M. Gunderson, A. Ponak et D. Taras, quatrième édition, Toronto, Pearson Education Canada, 2001, p. 385 à 413.

KOCHAN, Thomas A. et Paul OSTERMAN. *The mutual gains enterprise : Forging a winning partnership among labor, management, and government*, Boston, Harvard Business School Press, 1994.

LEMIEUX, Thomas. « Unions and wage inequality in Canada and the United States », *Small differences that matter*, publié par David Card et Richard Freeman, Chicago, University of Chicago Press, 1993, p. 69 à 107.

RENAUD, Stéphane. « Unions and wages in Canada : A review of the literature », *Worker representation in the era of trade and deregulation*, comptes rendus du 33^{ième} congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI), Québec, 1997, p. 211 à 225.

SLICHTER, Sumner. *Union policies and industrial management*, Washington, D.C., The Brookings Institution, 1941.

SLICHTER, Sumner, James HEALY et E. Robert LIVERNASH. *Impact of collective bargaining on management*, Washington, D.C., The Brookings Institution, 1960.

VERMA, Anil. « Union and non-union industrial relations systems at the plant level », travail de doctorat non publié, Sloan School of Management, M.I.T., Cambridge, Massachusetts, 1984.

---. « Relative flow of capital to union and non-union plants within a firm », *Industrial Relations*, automne 1985, vol. 24, n° 3, p. 395 à 405.