

Explication du relèvement de la prime liée à l'âge

par Constantine Kapsalis ^{1,2}

N° 112

**11F0019MPF N°112
ISSN :1200-5231
ISBN : 0-660-95824-4**

Prix : 5 \$ l'exemplaire, 25 \$ par année

Analyse des entreprises et du marché du travail
24-F Immeuble R.-H. Coats, Ottawa, K1A 0T6
Statistique Canada (613) 951-3608
Télécopieur: (613) 951-5403

Juin 1998

- ¹ L'auteur se spécialise dans la recherche sur le marché du travail chez Data Probe Economic Consulting Inc.
- ² Cette étude a été entreprise dans le cadre du projet de polarisation et de régulation du marché du travail financé par Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada. L'auteur désire remercier les personnes qui suivent pour leurs commentaires sur une ébauche antérieure du document : Harvey Lazar, de l'Université Queen's; Garnett Picot et René Morissette, de Statistique Canada; ainsi que deux examinateurs anonymes. Les conclusions exprimées dans le document n'engagent que l'auteur, qui assume aussi l'entière responsabilité des erreurs ou omissions qu'on pourrait y trouver. L'auteur assume seul la responsabilité des opinions dans le présent document qui ne représente pas nécessairement le point de vue de Statistique Canada.

Also available in English

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| I. INTRODUCTION | 1 |
| II. ÂGE ET RÉMUNÉRATION | 2 |
| III. L'EMPLOI NON STANDARD | 5 |
| IV. RÉPERCUSSIONS DES TENDANCES RELATIVES À L'ÉDUCATION | 10 |
| V. CONCLUSION | 14 |
| BIBLIOGRAPHIE | 15 |

RÉSUMÉ

L'auteur s'interroge sur le relèvement sensible de la «prime liée à l'âge» observé entre 1981 et 1994. La prime liée à l'âge correspond à l'écart entre la rémunération horaire des «jeunes» (25 à 34 ans) et des «vieux» (45 à 54 ans) travailleurs, en pour cent. En 1994, le salaire horaire des hommes plus âgés dépassait celui des plus jeunes de 32,4 %. Chez les femmes, la prime liée à l'âge correspondante s'établissait à 15,5 %. Durant la période à l'étude, la prime liée à l'âge a gagné 15,7 points pour les hommes et 19,5 points pour les femmes.

Après analyse des microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC), on constate que, si elle existe, la tendance vers l'emploi non standard a surtout affecté les travailleurs de moins de 25 ans, jusqu'à présent. Elle n'explique pas non plus l'accroissement de la prime liée à l'âge des travailleurs de 45 à 54 ans par rapport à ceux de 25 à 34 ans, objet du présent document.

Une explication plus plausible, cernée lors de la recherche, est l'amélioration draconienne du niveau de scolarité des vieux travailleurs observée au cours des 14 dernières années. Ainsi, entre 1981 et 1994, le pourcentage de vieux travailleurs dont la scolarité ne dépassait pas la dixième année est tombé de 41,9 % à 19,6 % tandis que la proportion de diplômés et de certificats postsecondaires a progressé de 32,1 % à 51,7 %. La scolarité des jeunes travailleurs s'est également améliorée durant la même période, mais moins rapidement, si bien qu'en 1994, l'incidence des diplômés et des certificats d'études postsecondaires était virtuellement la même pour les deux groupes. On a relevé des tendances analogues du côté des travailleuses. Par ailleurs, l'analyse du déplacement des parts révèle que le rapprochement des jeunes et des vieux travailleurs sur le plan de l'éducation explique 44 % du relèvement de la prime liée à l'âge chez les hommes et 50 % chez les femmes.

Ainsi, la présente étude donne l'explication probable suivante quant à une partie importante de l'augmentation de la prime relative à l'âge au cours de la période 1981-1994 : Il y a quatorze ans, les jeunes travailleurs devaient faire concurrence, pour obtenir des emplois, à des travailleurs plus âgés qui avaient plus d'expérience, mais moins de scolarité. Maintenant, ils doivent faire concurrence à des travailleurs plus âgés qui ont toujours plus d'expérience, mais, en moyenne, une scolarité comparable à celles des travailleurs plus jeunes. En conséquence, les employeurs sont prêts à payer une prime plus élevée que par le passé à des travailleurs plus âgés qui offrent expérience et plus grande scolarité.

Mots-clés : Inégalité des gains, éducation et rémunération, prime liée à l'âge.

I. INTRODUCTION

L'étude que voici porte sur ce que l'on appelle la «prime liée à l'âge» ou à l'expérience, c'est-à-dire la différence entre le taux de rémunération horaire des «jeunes» et des «vieux» travailleurs, exprimée en pourcentage du taux de rémunération horaire des travailleurs de 25 à 34 ans (les «jeunes»). À 25 ans, la plupart des gens ont terminé leur éducation. Les «vieux» travailleurs correspondent aux travailleurs de 45 à 54 ans, groupe d'âge qui jouit d'une meilleure rémunération que les autres groupes.

On s'interroge sur la hausse abrupte de la prime liée à l'âge survenue au cours des 14 dernières années. En effet, de 1981 à 1994, la prime liée à l'âge des hommes s'est relevée de 15,7 points (de 16,7 % à 32,4 %), alors que celle des femmes s'est améliorée de 19,5 points (de -4,0 % à 15,5 %). Le fait le plus troublant cependant est que, si le taux de rémunération horaire des vieux travailleurs s'est redressé pendant la période visée (de 3,3 % pour les hommes et de 11,0 % pour les femmes), il a baissé pour les jeunes travailleurs des deux sexes (de 8,9 % et de 7,8 %, respectivement).

L'élargissement de l'écart de rémunération est intrigant pour au moins deux raisons. En premier lieu, les cohortes de jeunes sont moins importantes aujourd'hui qu'elles l'étaient hier. La diminution résultante du nombre d'employés au niveau d'entrée aurait dû améliorer la rémunération relative des jeunes travailleurs. Ensuite, ces derniers sont plus instruits aujourd'hui qu'il y a 15 ans. Si on en croit le Conseil économique du Canada [1992], rien n'indique que la qualité de l'éducation se soit détériorée au cours des 15 dernières années.

Les observations qui précèdent ne sont pas particulières au Canada. C'est pourquoi elles ont donné lieu à au moins deux hypothèses qui s'opposent. La première à être mentionnée dans la littérature [Davis, 1992; Mincer, 1991] est que la valeur ajoutée dérivant de l'expérience a augmenté, ce qui se traduit par des taux de rémunération relativement plus élevés pour les vieux travailleurs, plus expérimentés. Si cette interprétation est exacte, le relèvement de la prime liée à l'âge ne constitue qu'un développement assez inoffensif sur le plan économique. En effet, même si le phénomène est susceptible d'accroître la tension entre les générations, les jeunes travailleurs d'aujourd'hui en arriveront eux aussi à profiter de la prime tôt ou tard, en prenant de l'âge.

La deuxième hypothèse est que le relèvement de la prime liée à l'âge résulte de la progression de l'emploi non standard, bref, d'une hausse du nombre d'emplois à temps partiel, d'emplois temporaires ou de contrats de travail et du travail autonome, ce que plusieurs chercheurs ont d'ailleurs documenté [Betcherman 1995; Heisz 1995; Schellenberg et Clark 1996]. La majoration de la prime liée à l'âge pourrait dériver d'une telle hausse, puisque l'emploi non standard s'avère généralement moins lucratif et puisque les tendances qui l'affectent ont une incidence exagérée sur ceux qui débudent sur le marché du travail. Une interprétation plus inquiétante du phénomène serait que les jeunes travailleurs ont un avant-goût des conditions qui régiront le marché du travail dans l'avenir. En d'autres termes, ce qui leur arrive aujourd'hui pourrait bien être le signe avant-coureur de la «mort du travail», futur où l'emploi non standard, peu rémunérateur, deviendrait la norme pour une proportion grandissante de la population active [Rifkin, 1995].

L'analyse des microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) révèle qu'en dépit de son existence, la tendance vers l'emploi non standard n'a surtout touché pour l'instant que les travailleurs de moins de 25 ans. Elle n'explique donc pas la hausse de la prime liée à l'âge observée entre les groupes de 25 à 34 ans et de 45 à 54 ans, objet de la présente étude.

Une explication plus plausible, cernée durant l'exercice, est l'amélioration draconienne du niveau de scolarité des vieux travailleurs observée au cours de 14 dernières années. De 1980 à 1994, la proportion de

vieux travailleurs âgés dont la scolarité ne dépassait pas la dixième année a diminué de 41,9 % à 19,6 %, alors que le pourcentage de diplômes et de certificats d'études postsecondaires est passé de 32,1 % à 51,7 %. Bien sûr, la scolarité des jeunes travailleurs s'est améliorée elle aussi, mais plus lentement, de sorte qu'en 1994, l'incidence des diplômes et des certificats d'études postsecondaires était virtuellement la même pour les jeunes et les vieux travailleurs. On a relevé des tendances analogues pour les femmes.

L'analyse du déplacement des parts montre que le rapprochement des jeunes et des vieux travailleurs sur le plan de l'éducation est à l'origine de 44 % du relèvement de la prime liée à l'âge chez les hommes et de 50 % chez les femmes.

Voici donc une explication probable à une part sensible du relèvement de la prime liée à l'âge survenue entre 1980 et 1994. Il y a 14 ans, les jeunes travailleurs livraient concurrence à leurs aînés, qui avaient plus d'expérience mais moins d'instruction. Aujourd'hui, ils se mesurent toujours aux vieux travailleurs expérimentés, mais en moyenne, ceux-ci ont une scolarité comparable à la leur. Par conséquent, les employeurs acceptent de verser une prime supérieure à celle relevée dans le passé aux vieux travailleurs qui combinent expérience et niveau de scolarité élevé.

Pareille explication a des retombées moins néfastes que l'hypothèse selon laquelle les nouveaux emplois créés par l'économie seraient inférieurs à la norme et qu'une bonne partie de la population active finira par devoir composer avec un emploi à court terme peu rémunérateur. Elle donne aussi à penser qu'avec l'élimination virtuelle de l'écart relatif à la scolarité, la prime liée à l'âge devrait progresser plus lentement durant la prochaine décennie.

La partie II du document décrit les tendances en gains annuels réels, heures annuelles de travail et taux de rémunération horaire réel pour la période de 1981 à 1994. La partie III expose les tendances relatives à l'emploi non standard et leurs retombées éventuelles sur la prime liée à l'âge. La partie IV se concentre sur les tendances relatives à l'éducation et sur leurs répercussions potentielles en ce qui concerne la prime liée à l'âge, tandis que la partie V fait office de conclusion à l'étude.

II. ÂGE ET RÉMUNÉRATION

1. Le contexte

Les résultats de la présente étude reposent sur les microdonnées à grande diffusion de l'EFC. L'échantillon que voici a servi à l'analyse : employés rémunérés qui ne sont pas des travailleurs autonomes, à l'exclusion des étudiants travaillant à temps plein¹.

Dans cette partie, nous comparerons les tendances qui se rapportent aux gains annuels, au nombre annuel d'heures de travail et au taux de rémunération horaire des jeunes et des vieux travailleurs pour la période de 1981 à 1994². Les gains sont exprimés en dollars constants de 1986. L'EFC ne nous renseigne pas directement sur les taux de rémunération horaire. Pour y remédier, on a estimé ceux-ci en divisant les salaires et traitements annuels par le nombre annuel d'heures de travail, lui-même estimé par

¹ L'analyse de l'inégalité des traitements ne porte généralement que sur les salariés, en partie parce qu'il est plus difficile de quantifier les gains des travailleurs autonomes (il arrive que les gains nets d'un emploi autonome soient négatifs, par exemple).

² Le choix de cette période est dicté par les microdonnées à grande diffusion de l'EFC disponibles. Outre les données de 1981 et de 1994, on présente les données de quelques années intercalaires afin de mieux illustrer la stabilité des tendances ou l'effet du cycle.

multiplication du nombre annuel de semaines de travail et du nombre hebdomadaire d'heures de travail normal pour l'emploi le plus récent³.

Le recul des gains relatifs des jeunes travailleurs a fait couler beaucoup d'encre dans la littérature économique, même si on n'a trouvé aucune preuve concluante quant à ses causes. Betcherman et Morissette (1994) ont noté qu'au cours des années 80, les jeunes travailleurs ont vu diminuer leurs gains annuels relatifs. Cette diminution s'est accompagnée d'une baisse de la rémunération horaire relative, déjà observée au cours de la période 1980-1986. Celle-ci se poursuivait toujours en 1989, de sorte qu'elle semble pas être simplement l'effet de conditions cycliques.

Les chercheurs précités ne parviennent toutefois pas à des résultats probants sur les origines de cette inégalité grandissante. Ils se bornent à souligner que le recul de la rémunération horaire relative des jeunes travailleurs est largement répandu dans les années 80 et s'observe dans tous les groupes qu'ils soient établis en fonction du niveau de scolarité, du secteur d'activité ou de la profession.

On trouve dans une étude subséquente de Morissette (1995) la confirmation des résultats qui précèdent. Ce dernier déclare que l'inégalité croissante ne vient pas uniquement de la récession de 1980-1983 (page i). Le principal facteur à son origine est la rémunération horaire réelle des jeunes travailleurs, qui a sensiblement reculé entre 1980 et 1986 et n'est jamais parvenue à remonter jusqu'au niveau où elle était avant la récession par la suite (p. 20). À l'instar de celle de Betcherman et Morissette, cette deuxième étude de Morissette reste vague quant aux causes probables de cette inégalité grandissante.

2. Les preuves

Les preuves présentées ci-dessous révèlent que les gains annuels des jeunes travailleurs ont sensiblement diminué par rapport à ceux de leurs aînés. On constate aussi qu'on le doit principalement à une modification du taux de rémunération horaire, pas à la baisse du nombre annuel d'heures de travail. Tous les tableaux se rapportent aux salariés à temps plein et à temps partiel.

a) Gains annuels réels

Selon les données de l'EFC, les gains annuels des jeunes travailleurs ont perdu passablement du terrain sur les gains des vieux travailleurs entre 1981 et 1994 (tableau 1). En voici des exemples :

- Chez les hommes, les gains annuels réels des vieux travailleurs ont progressé de 4,7 % alors que ceux des jeunes travailleurs ont fléchi de 9,5 %. L'écart entre les deux groupes à ce titre a donc progressé de 18,8 points.
- En ce qui concerne les femmes, les gains annuels réels des vieux travailleurs se sont relevés de 25,8 % comparativement à 0,9 % seulement pour les jeunes travailleurs, si bien que l'écart entre les deux groupes s'est accru de 23,1 points.

³ L'estimation du taux de rémunération horaire à partir des données de l'EFC manque de précision, principalement parce que les heures ont trait à l'emploi occupé au moment de l'enquête et que les semaines travaillées et les gains annuels portent sur l'année précédente. Ainsi, cette mesure fausse le taux de rémunération des emplois à temps partiel à la hausse et celui des emplois temps plein à la baisse quand l'intéressé abandonne un emploi à temps plein pour un emploi à temps partiel durant l'année, ou vice versa. L'estimation du taux de rémunération horaire des travailleurs à temps plein a tendance à être plus précise. On a appliqué l'analyse décrite dans ces pages aux employés à plein temps (30 heures ou plus par semaine) et à ceux travaillant toute l'année (30 heures ou plus par semaine et au moins 49 semaines par année). On l'a aussi reprise en utilisant les gains hebdomadaires plutôt que les gains horaires. Les résultats sont similaires dans tous les cas, signe qu'une part sensible du relèvement de la prime liée à l'âge trouve son explication dans un rapprochement des générations sur le plan de la scolarité.

- Les gains annuels réels des travailleurs et des travailleuses de moins de 25 ans ont diminué considérablement, soit de 27,8 % et de 16,2 % respectivement.

Tableau 1 : Gains annuels (\$ 1986)

| | 1981 | 1984 | 1986 | 1988 | 1989 | 1991 | 1994 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| HOMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 17 254 | 13 901 | 13 956 | 14 754 | 14 962 | 13 704 | 12 464 |
| 25-34..... | 27 951 | 25 928 | 25 954 | 26 048 | 25 601 | 25 187 | 25 305 |
| 35-44..... | 33 693 | 32 264 | 32 789 | 33 944 | 33 818 | 32 821 | 32 721 |
| 45-54..... | 33 461 | 33 147 | 34 323 | 35 080 | 34 568 | 35 380 | 35 042 |
| 55 ans et plus | 28 498 | 29 665 | 29 853 | 31 974 | 30 920 | 31 045 | 30 525 |
| TOUS..... | 28 430 | 27 225 | 27 714 | 28 813 | 28 633 | 28 760 | 28 807 |
| FEMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 12 667 | 11 242 | 11 234 | 11 982 | 12 494 | 11 820 | 10 621 |
| 25-34..... | 17 512 | 17 191 | 17 324 | 17 276 | 17 296 | 17 272 | 17 667 |
| 35-44..... | 17 825 | 18 339 | 18 575 | 18 439 | 19 183 | 19 405 | 19 717 |
| 45-54..... | 16 370 | 16 939 | 17 750 | 18 809 | 18 920 | 19 803 | 20 598 |
| 55 ans et plus | 15 955 | 15 812 | 16 562 | 16 633 | 16 435 | 16 576 | 16 578 |
| TOUTES..... | 16 137 | 16 123 | 16 593 | 16 997 | 17 375 | 17 683 | 18 129 |

b) Nombre annuel d'heures de travail

On a également assisté à une hausse correspondante de l'écart pour le nombre annuel d'heures de travail, en faveur des vieux travailleurs. La hausse était toutefois beaucoup plus faible que celle notée pour les gains annuels, soit de 1,6 points chez les hommes et de 3,0 points chez les femmes (tableau 2). On en conclut que l'élargissement de l'écart entre les gains des jeunes et des vieux travailleurs résulte pour la plus grande partie d'une différence accrue entre les taux de rémunération horaire. Picot en est venu à une conclusion semblable, en utilisant un type différent de données [1997].

Tableau 2 : Nombre annuel d'heures de travail

| | 1981 | 1984 | 1986 | 1988 | 1989 | 1991 | 1994 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| HOMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 1 756 | 1 637 | 1 724 | 1 740 | 1 788 | 1 621 | 1 645 |
| 25-34..... | 2 034 | 1 982 | 2 044 | 2 049 | 2 037 | 2 015 | 2 037 |
| 35-44..... | 2 111 | 2 073 | 2 113 | 2 138 | 2 142 | 2 124 | 2 113 |
| 45-54..... | 2 093 | 2 095 | 2 136 | 2 161 | 2 141 | 2 150 | 2 129 |
| 55 ans et plus | 2 023 | 2 011 | 2 032 | 2 008 | 2 031 | 1 997 | 2 044 |
| TOUS..... | 2 013 | 1 972 | 2 027 | 2 046 | 2 052 | 2 029 | 2 041 |
| FEMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 1 582 | 1 514 | 1 597 | 1 600 | 1 655 | 1 589 | 1 486 |
| 25-34..... | 1 650 | 1 655 | 1 693 | 1 711 | 1 729 | 1 699 | 1 729 |
| 35-44..... | 1 637 | 1 654 | 1 681 | 1 685 | 1 714 | 1 701 | 1 711 |
| 45-54..... | 1 621 | 1 632 | 1 672 | 1 697 | 1 743 | 1 747 | 1 750 |
| 55 ans et plus | 1 593 | 1 621 | 1 599 | 1 606 | 1 594 | 1 591 | 1 575 |
| TOUTES..... | 1 622 | 1 620 | 1 662 | 1 676 | 1 706 | 1 687 | 1 691 |

c) Taux de rémunération horaire réel

Entre 1981 et 1994, le taux de rémunération horaire réel des vieux travailleurs a gagné 3,3 % pour les hommes et 11,0 % pour les femmes. Il en a découlé une amélioration notable de la prime liée à l'âge des deux sexes (tableau 3).

- La prime liée à l'âge des hommes s'est relevée de 15,7 points, pour passer de 6,7 % à 32,4 %.
- En ce qui concerne les femmes, elle a augmenté de 19,5 points et est passée de -4,0 % (c'est-à-dire, en faveur des jeunes travailleurs) à 15,5 % (en faveur des travailleurs plus âgés).

Tableau 3 : Taux de rémunération horaire (\$ 1986)

| | 1981 | 1984 | 1986 | 1988 | 1989 | 1991 | 1994 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| HOMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 10,19 | 8,98 | 9,7 | 8,95 | 8,67 | 9,42 | 8,21 |
| 25-34 ans..... | 14,12 | 13,41 | 13,15 | 12,92 | 13,23 | 12,89 | 12,87 |
| 35-44 ans..... | 16,39 | 15,97 | 15,92 | 16,26 | 16,13 | 15,74 | 15,86 |
| 45-54 ans..... | 16,48 | 16,42 | 17,11 | 16,44 | 16,69 | 16,88 | 17,04 |
| 55 ans et plus | 15,29 | 19,56 | 15,79 | 17,95 | 17,33 | 16,60 | 16,44 |
| TOUS..... | 14,51 | 14,56 | 14,23 | 14,43 | 14,50 | 14,50 | 14,53 |
| FEMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 8,72 | 8,25 | 7,95 | 8,19 | 8,32 | 8,17 | 7,74 |
| 25-34 ans..... | 11,87 | 11,75 | 11,53 | 10,70 | 10,64 | 10,96 | 10,94 |
| 35-44 ans..... | 12,28 | 12,49 | 11,99 | 12,06 | 12,27 | 12,38 | 12,31 |
| 45-54 ans..... | 11,39 | 11,75 | 13,27 | 12,19 | 12,19 | 12,43 | 12,64 |
| 55 ans et plus | 11,64 | 10,97 | 11,70 | 12,12 | 12,52 | 12,26 | 14,34 |
| TOUTES..... | 11,13 | 11,16 | 11,31 | 11,06 | 11,20 | 11,43 | 11,66 |

III. L'EMPLOI NON STANDARD

1. Le contexte

Dans cette partie, nous examinerons les tendances relatives à l'emploi non standard qui pourraient expliquer le recul des gains relatifs des jeunes Canadiens. Par emploi non standard, on entend habituellement l'emploi à temps partiel et à court terme ou les contrats de travail. Le travail autonome se range aussi dans cette catégorie, mais on n'en a pas tenu compte ici puisque l'étude se concentre sur les salariés, dont ne font pas partie les travailleurs autonomes.

Normalement, la montée de l'emploi non standard devrait avoir une incidence disproportionnée sur ceux qui débutent sur le marché du travail. Elle pourrait donc concourir à faire reculer les gains des jeunes travailleurs comparativement à ceux de leurs aînés. Dans la partie qui précède, on a vu que le fléchissement des gains annuels des jeunes travailleurs par rapport aux vieux travailleurs dérive surtout d'une modification du taux de rémunération horaire plutôt que du nombre d'heures de travail. Une tendance vers l'emploi non standard pourrait néanmoins aggraver la situation puisque ce type d'emploi s'avère généralement moins lucratif qu'un emploi classique.

Un des avertissements qu'ont lancés les économistes est que l'économie n'engendre pas assez d'emplois «standard». Ainsi, on a pu lire que l'emploi non standard figure parmi les principales sources d'emplois au cours de la dernière décennie au Canada, alors que dans certains pays d'Europe, on lui doit à toute fin pratique la croissance complète de l'emploi (Conseil économique du Canada, 1991 : 71).

Si l'emploi non standard laisse une plus grande marge de manoeuvre à l'employeur et répond aux attentes des étudiants ainsi que des parents d'enfants en bas âge, lesquels préfèrent travailler à temps partiel, il s'agit généralement d'une tendance négative du point de vue des employés, à cause des carences qui caractérisent habituellement ce type d'emploi sur le plan des avantages sociaux et des chances d'avancement.

2. Les preuves

Les preuves qui suivent révèlent que s'il existe bel et bien une tendance vers l'emploi non standard, jusqu'à présent, cette dernière n'a principalement affecté que les travailleurs de moins de 25 ans. Elle ne peut donc expliquer la hausse de la prime liée à l'âge remarquée entre les travailleurs de 25 à 34 ans et ceux de 45 à 54 ans, objet de la présente étude.

a) Travail à temps partiel

Selon le Conseil économique du Canada, le travail à temps partiel est la forme la plus courante d'emploi non standard. Ainsi, entre 1980 et 1989, la population de travailleurs à temps partiel a grossi de près de 500 000, ce qui représente plus du quart des emplois nets créés au Canada durant la décennie. Le tiers environ de la hausse du nombre d'emplois à temps partiel affectait des travailleurs qui auraient préféré travailler à temps plein (Conseil économique du Canada, 1991 : 72).

La principale préoccupation que soulève le travail à temps partiel concerne les gains plus faibles (tant à cause du plus petit nombre d'heures de travail que d'un taux de rémunération horaire plus faible). On s'inquiète aussi des autres facettes de l'emploi, notamment les possibilités de formation, les chances d'avancement et l'accès restreint aux avantages sociaux.

Les preuves subséquentes montrent que la progression du travail à temps partiel survenue entre 1981 et 1994 a surtout touché les travailleurs de moins de 25 ans (tableau 4). Plus précisément, on constate ce qui suit.

- Le travail à temps plein demeure la norme pour la majorité des travailleurs de 25 ans et plus, et l'augmentation du nombre d'emplois à temps partiel reste limitée puisqu'elle est passée de 1,5 % à 3,6 % chez les jeunes travailleurs et de 1,5 % à 2,7 % chez leurs aînés.
- La situation diffère un peu chez les femmes où le travail à temps partiel est plus commun. Néanmoins, ce dernier n'a presque pas augmenté chez les jeunes travailleuses (il est passé de 18,6 % à 18,8 %) et a sensiblement perdu du terrain chez les travailleuses plus âgées (de 26,6 % à 19,6 %).
- Si on examine le travail à temps partiel non désiré, les hommes et les femmes vivent une situation analogue. Le taux d'emplois à temps partiel reste plus élevé chez les femmes que chez les hommes, mais l'écart s'est nettement rétréci. Le taux d'emplois à temps partiel a de surcroît légèrement progressé pour les deux sexes et les deux groupes d'âge (tableau 5).

Tableau 4 : Pourcentage de personnes qui travaillaient moins de 30 heures par semaine pour une raison quelconque

| | 1981 | 1984 | 1986 | 1988 | 1989 | 1991 | 1994 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| HOMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 6,1% | 10,9% | 12,6% | 9,5% | 10,8% | 16,4% | 17,4% |
| 25-34 ans..... | 1,5% | 2,3% | 2,6% | 2,3% | 3,0% | 3,2% | 3,6% |
| 35-44 ans..... | 1,7% | 1,9% | 1,8% | 1,4% | 1,4% | 2,0% | 2,2% |
| 45-54 ans..... | 1,5% | 1,8% | 1,7% | 1,0% | 1,7% | 1,9% | 2,7% |
| 55 ans et plus | 6,0% | 6,6% | 5,7% | 7,8% | 8,2% | 8,1% | 8,7% |
| TOUS..... | 2,9% | 4,0% | 4,1% | 3,4% | 3,9% | 4,5% | 4,9% |
| FEMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 14,0% | 16,8% | 18,9% | 19,0% | 17,1% | 23,0% | 29,6% |
| 25-34 ans..... | 18,6% | 19,1% | 18,1% | 17,3% | 17,1% | 18,4% | 18,8% |
| 35-44 ans..... | 23,9% | 22,5% | 23,1% | 22,8% | 21,9% | 22,3% | 21,5% |
| 45-54 ans..... | 26,6% | 25,0% | 23,6% | 22,9% | 21,5% | 20,9% | 19,6% |
| 55 ans et plus | 28,8% | 27,2% | 30,4% | 27,9% | 32,7% | 31,9% | 33,8% |
| TOUTES..... | 20,8% | 21,1% | 21,4% | 20,8% | 20,5% | 21,7% | 22,0% |

Tableau 5 : Proportion de personnes travaillant moins de 30 heures par semaine faute d'avoir trouvé un travail à temps plein

| | 1981 | 1984 | 1986 | 1988 | 1989 | 1991 | 1994 |
|-----------------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|
| HOMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 3,0 % | 6,0 % | 3,8 % | 3,2 % | 2,8 % | 8,3 % | 7,3 % |
| 25-34 ans..... | 0,6 % | 1,6 % | 0,9 % | 0,6 % | 1,3 % | 1,4 % | 2,1 % |
| 35-44 ans..... | 0,4 % | 1,2 % | 0,7 % | 0,4 % | 0,5 % | 0,7 % | 1,1 % |
| 45-54 ans..... | 0,3 % | 1,2 % | 0,8 % | 0,4 % | 0,5 % | 0,8 % | 1,1 % |
| 55 ans et plus. | 0,8 % | 1,0 % | 1,0 % | 1,3 % | 0,4 % | 1,9 % | 2,5 % |
| TOUS..... | 0,9 % | 2,1 % | 1,3 % | 0,9 % | 1,1 % | 1,9 % | 2,1 % |
| FEMMES | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 7,0 % | 10,0 % | 8,0 % | 5,7 % | 5,7 % | 10,0 % | 14,2 % |
| 25-34 ans..... | 3,5 % | 5,4 % | 4,3 % | 3,6 % | 3,5 % | 5,7 % | 6,7 % |
| 35-44 ans..... | 4,1 % | 5,9 % | 4,6 % | 4,5 % | 4,7 % | 6,4 % | 7,4 % |
| 45-54 ans..... | 4,9 % | 6,4 % | 6,3 % | 5,4 % | 4,1 % | 6,0 % | 6,8 % |
| 55 ans et plus | 2,4 % | 4,5 % | 5,0 % | 4,5 % | 4,0 % | 5,4 % | 8,6 % |
| TOUTES..... | 4,5 % | 6,5 % | 5,4 % | 4,6 % | 4,3 % | 6,4 % | 7,8 % |

b) Durée d'occupation d'un emploi

On s'entend généralement pour dire qu'un emploi à long terme est préférable à un travail à court terme. Heisz estime qu'ainsi, le travailleur est plus en mesure d'étendre ses compétences, de parvenir à un meilleur salaire et de faire avancer sa carrière. D'autre part, les emplois à court terme exposent le travailleur davantage au chômage, lui compliquent la tâche quand il s'efforce de créer un fonds de pension et le contraignent plus souvent à se recycler en milieu de carrière (Heisz, 1995:1).

Un examen préliminaire des résultats de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de 1994 révèle que 20 % des employés rapportent avoir un emploi temporaire. Par ailleurs, 29 % des travailleurs qui jouissaient d'un emploi permanent signalent avoir bénéficié de la formation dispensée par l'employeur en 1994, comparativement à 21 % pour les travailleurs temporaires⁴.

⁴ Calculs préliminaires de l'auteur, selon les microdonnées à grande diffusion de l'EIAA.

On peut lire dans la littérature pertinente que les emplois non permanents deviennent de plus en plus préoccupants. Ainsi, on estime que, de nos jours, beaucoup trop de travailleurs ne parviennent pas à décrocher une succession d'emplois temporaires suffisante pour réaliser un revenu adéquat durant l'année. Bref, sous certaines de ses formes actuelles, l'emploi temporaire érode la sécurité économique des familles canadiennes (Shellenberg et Clark, 1996:4).

La permanence d'un emploi se juge habituellement à l'ancienneté, paramètre pour lequel l'EPA et l'EFC fournissent des séries chronologiques. Un emploi est temporaire lorsqu'on le garde moins de sept mois⁵. Or, la littérature semble fournir des preuves à l'égard d'une hausse du nombre d'emplois à court terme.

Une étude récente reposant sur le taux de «survie» estimatif d'un emploi d'après les taux de rétention parvenait à la conclusion que si la proportion de nouveaux emplois a diminué entre 1981 et 1994, celle d'emplois de plus de six mois qui se sont poursuivis au-delà de cinq ans est passée de 37 % en moyenne entre 1981 et 1984 à 42 % en moyenne entre 1991 et 1994. Pareils changements confirment l'hypothèse que les sociétés recourent davantage à un noyau d'employés permanents expérimentés et engagent les effectifs qui leur manquent quand la demande s'en fait sentir. Les travailleurs de plus d'un an d'ancienneté voient donc leur poste se stabiliser de plus en plus, tandis qu'il s'avère de plus en plus difficile de joindre les rangs des travailleurs qui jouissent d'un emploi stable (Heisz, 1995:7-8).

Lorsqu'on examine la répartition des effectifs selon la durée d'occupation de l'emploi auprès de l'employeur le plus récent, on ne décèle néanmoins aucun changement sensible de 1981 à 1994 (tableau 6). Quoique les preuves présentées dans ce document demeurent grossières, il n'en demeure pas moins peu probable que les tendances relatives à la pérennité de l'emploi, telles qu'établies par l'ancienneté, jouent un rôle dans la majoration de la prime liée à l'âge.

⁵ Lire Conseil économique du Canada, 1991 et Betcherman, 1995.

Tableau 6 : Distribution selon l'ancienneté auprès de l'employeur actuel en pour cent

| | 1981 | 1984 | 1986 | 1988 | 1989 | 1991 | 1994 |
|-----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| HOMMES | | | | | | | |
| 25-34 ans | | | | | | | |
| ANCIENNETÉ | | | | | | | |
| Moins de 7 mois | 10,3% | 11,9% | 14,2% | 14,0% | 14,1% | 14,6% | 12,1% |
| 7-12 mois. | 10,2% | 9,4% | 9,7% | 11,4% | 14,1% | 8,7% | 9,8% |
| 1-5 ans... | 40,2% | 35,8% | 33,7% | 37,3% | 41,5% | 41,2% | 37,9% |
| 6-10 ans.. | 27,8% | 30,1% | 26,4% | 24,0% | 20,3% | 22,5% | 29,3% |
| 11 ans et plus | 11,6% | 12,8% | 16,0% | 13,3% | 13,0% | 13,1% | 10,9% |
| TOUS..... | 100,0 % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| 45-54 | | | | | | | |
| ANCIENNETÉ | | | | | | | |
| | 5,1% | 6,3% | 5,9% | 6,0% | 6,2% | 5,5% | 5,0% |
| 7-12 mois. | 3,8% | 3,6% | 3,5% | 3,2% | 4,6% | 3,6% | 4,1% |
| 1-5 ans... | 16,2% | 15,1% | 16,0% | 16,8% | 17,4% | 15,9% | 16,1% |
| 6-10 ans.. | | 16,6% | 15,4% | 13,8% | 14,3% | 13,1% | 15,6% |
| 11 ans et plus | 59,0% | 58,4% | 59,1% | 60,2% | 57,5% | 62,0% | 59,2% |
| TOUS..... | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| FEMMES | | | | | | | |
| 25-34 ans | | | | | | | |
| ANCIENNETÉ | | | | | | | |
| Moins de 7 mois | 10,4% | 10,9% | 13,0% | 13,6% | 12,5% | 11,5% | 9,7% |
| 7-12 mois | 13,0% | 11,4% | 12,0% | 12,6% | 12,9% | 11,3% | 10,9% |
| 1-5 ans... | 42,7% | 38,8% | 36,2% | 38,8% | 43,4% | 46,2% | 39,3% |
| 6-10 ans.. | 25,5% | 27,1% | 27,1% | 24,1% | 19,7% | 19,4% | 29,4% |
| 11 ans et plus | 8,4% | 11,8% | 11,7% | 10,9% | 11,5% | 11,5% | 10,7% |
| TOUTES..... | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| 45-54 ans | | | | | | | |
| ANCIENNETÉ | | | | | | | |
| Moins de 7 mois | 5,7% | 6,4% | 11,5% | 7,0% | 6,1% | 5,8% | 6,3% |
| 7-12 mois. | 6,8% | 6,2% | 4,9% | 7,2% | 6,4% | 5,2% | 5,1% |
| 1-5 ans... | 28,4% | 23,3% | 22,9% | 24,2% | 26,7% | 28,0% | 21,5% |
| 6-10 ans.. | 24,5% | 24,6% | 21,3% | 18,2% | 20,5% | 17,1% | 22,6% |
| 11 ans et plus | 34,6% | 39,5% | 39,5% | 43,4% | 40,3% | 43,9% | 44,5% |
| TOUTES..... | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

IV. RÉPERCUSSIONS DES TENDANCES RELATIVES À L'ÉDUCATION

1. Tendances relatives à l'éducation

Une explication plus probable du relèvement de la prime liée à l'âge que nous avons cernée est l'amélioration considérable du niveau de scolarité des vieux travailleurs au cours des 14 dernières années. Entre 1981 et 1994, on a assisté à un rapprochement des jeunes et des vieux travailleurs sur le plan de l'éducation. Par conséquent, bien que les jeunes travailleurs d'aujourd'hui soient plus scolarisés qu'autrefois, l'avantage qu'ils avaient sur leurs aînés à cet égard n'est plus aussi grand que dans le passé (tableau 7)⁶.

Le rapprochement des générations au niveau de l'éducation est plus frappant chez les hommes. Ainsi, on peut faire les constatations que voici :

- Entre 1981 et 1994, la proportion de vieux travailleurs dont la scolarité ne dépassait pas la 10^e année a diminué de 41,9 % à 19,6 %, tandis que le pourcentage de diplômés et de certificats d'études postsecondaires est passé de 32,1 % à 51,7 %.
- Les travailleuses plus âgées ont connu des changements analogues durant la même période. Ainsi, la proportion de travailleuses dont la scolarité ne dépassait la 10^e année a reculé de 34,7 % à 15,5 %, alors que la proportion de diplômés et de certificats d'études postsecondaires s'est redressée de 26,7 % à 48,3 %.
- Le niveau de scolarité des jeunes travailleurs des deux sexes s'est amélioré lui aussi, mais plus lentement. C'est pourquoi en 1994, l'incidence des diplômés et des certificats d'études postsecondaires ne faisait presque plus aucune différence entre les jeunes et les vieux travailleurs alors que chez les travailleuses, on notait un écart minime en faveur des plus jeunes.

⁶ La question de l'EPA relative à l'éducation a été considérablement modifiée en 1990. Par conséquent, l'incidence d'un diplôme d'études postsecondaires mesurée par l'EPA a augmenté d'environ 10 points entre 1989 et 1990. Puisque dans l'EFC la scolarité se rapporte à l'année de l'enquête plutôt qu'à l'année antérieure, à laquelle s'appliquent les précisions sur le travail et le revenu, la modification du questionnaire a affecté les résultats de l'EFC de 1988 et 1989. Afin de rectifier cet effet, la répartition selon le niveau de scolarité pour les années antérieures à 1989 a été échelonnée afin que la répartition de 1988 soit identique à celle observée en 1989, après rajustement. Le seul biais éventuel viendrait du fait qu'au cours de cette période d'un an (1988-1989), la tendance relative à l'éducation différerait de manière appréciable avec le groupe d'âge. Pour une analyse plus poussée des retombées du changement apporté à la question de l'EFC sur l'éducation, on lira Gower (1993).

Tableau 7 : Répartition selon le niveau de scolarité en pour cent
(répartition rajustée pour tenir compte de la modification apportée à la
définition de l'EPA en 1990)

| | 1981 | 1984 | 1986 | 1988 | 1989 | 1991 | 1994 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| HOMMES | | | | | | | |
| 25-34 ans | | | | | | | |
| Aucune-8 ^e année | 5,5% | 4,4% | 3,2% | 2,9% | 2,9% | 2,8% | 2,1% |
| 9-10 ^e année | 10,9% | 11,0% | 11,1% | 9,2% | 9,2% | 7,7% | 6,4% |
| 11-13 ^e année | 29,5% | 30,2% | 31,8% | 30,3% | 30,3% | 31,6% | 27,2% |
| Ét. postsec. | 9,6% | 9,9% | 8,0% | 9,8% | 9,8% | 8,5% | 9,1% |
| Dipl. postsec. | 27,8% | 28,0% | 29,5% | 32,0% | 32,0% | 30,6% | 34,1% |
| Dipl. univ. | 16,7% | 16,5% | 16,4% | 15,8% | 15,8% | 18,8% | 21,1% |
| TOUS | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| 45-54 ans | | | | | | | |
| Aucune-8 ^e année | 22,6% | 22,6% | 17,5% | 14,3% | 14,3% | 10,1% | 8,3% |
| 9-10 ^e année | 19,3% | 15,7% | 16,5% | 15,1% | 15,1% | 11,0% | 11,3% |
| 11-13 ^e année | 20,8% | 22,5% | 20,0% | 23,0% | 23,0% | 22,3% | 22,7% |
| Ét. postsec. | 5,2% | 4,8% | 5,6% | 6,3% | 6,3% | 7,0% | 6,0% |
| Dipl. postsec. | 21,8% | 21,6% | 23,9% | 25,7% | 25,7% | 27,5% | 29,0% |
| Dipl. univ. | 10,3% | 12,8% | 16,4% | 15,6% | 15,6% | 22,3% | 22,7% |
| TOUS..... | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| FEMMES | | | | | | | |
| 25-34 ans | | | | | | | |
| Aucune-8 ^e année | 3,4% | 1,6% | 2,3% | 1,7% | 1,7% | 1,6% | 1,5% |
| 9-10 ^e année | 7,0% | 5,6% | 6,6% | 6,3% | 6,3% | 5,4% | 3,9% |
| 11-13 ^e année | 33,9% | 35,2% | 35,3% | 33,2% | 33,2% | 30,1% | 25,8% |
| Ét. postsec. | 9,1% | 10,7% | 9,3% | 9,1% | 9,1% | 11,0% | 9,0% |
| Dipl. postsec. | 31,1% | 30,3% | 30,0% | 33,0% | 33,0% | 34,6% | 37,8% |
| Dipl. univ. | 15,5% | 16,6% | 16,6% | 16,7% | 16,7% | 17,4% | 22,0% |
| TOUTES..... | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| 45-54 ans | | | | | | | |
| Aucune-8 ^e année | 18,7% | 16,6% | 10,5% | 11,4% | 11,4% | 9,7% | 7,1% |
| 9-10 ^e année | 16,0% | 13,0% | 13,1% | 13,4% | 13,4% | 8,6% | 8,7% |
| 11-13 ^e année | 31,2% | 32,5% | 32,9% | 30,4% | 30,4% | 31,7% | 30,3% |
| Ét. postsec. | 7,5% | 6,4% | 8,3% | 7,8% | 7,8% | 7,0% | 5,6% |
| Dipl. postsec. | 22,5% | 23,7% | 27,3% | 26,5% | 26,5% | 28,9% | 31,0% |
| Dipl. univ. | 4,2% | 7,8% | 8,0% | 10,6% | 10,6% | 14,1% | 17,3% |
| TOUTES..... | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

2. Analyse du déplacement des parts

Le rétrécissement de l'écart entre vieux et jeunes travailleurs sur le plan de l'éducation explique en bonne partie le relèvement de la prime liée à l'âge. Ainsi, l'analyse du déplacement des parts révèle que les tendances relatives à l'éducation sont à l'origine de 44 % de la hausse de la prime chez les travailleurs et de 50 % chez les travailleuses (tableau 8).

Pour cette analyse, on a simplement appliqué la distribution des niveaux de scolarité de 1994 aux taux de rémunération horaire de 1981 selon le niveau de scolarité et estimé ce qu'aurait été le taux de rémunération horaire pour les travailleurs en 1994, sans modification de ce taux mais modification du niveau de scolarité.

Nous proposons donc ce qui suit pour expliquer une part importante de la majoration de la prime liée à l'âge survenue entre 1981 et 1994. Il y a 14 ans, les jeunes travailleurs désirant un emploi livraient concurrence à des travailleurs plus âgés qui cumulaient une plus grande expérience, mais étaient moins

scolarisés. Aujourd'hui ils se heurtent aussi à des travailleurs plus âgés et plus expérimentés, mais dont l'éducation est maintenant dans l'ensemble comparable à la leur. C'est pourquoi les employeurs acceptent de verser un meilleur traitement aux vieux travailleurs qui réunissent expérience et scolarité supérieure.

Tableau 8

Effet des tendances relatives à l'éducation sur la prime liée à l'âge selon l'analyse du déplacement des parts

| Travailleurs | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------|--------------------|------------------------------|-----------|--------------------|
| | Taux réels | | | Taux prévus (*) | | |
| | Taux de rémunération horaire réel | | Prime liée à l'âge | Taux de rémunération horaire | | Prime liée à l'âge |
| | 25-34 ans | 45-54 ans | | 25-34 ans | 45-54 ans | |
| 1981 | 14,12 | 16,48 | 16,7% | 14,12 | 16,48 | 16,7% |
| 1994 | 12,87 | 17,04 | 32,4% | 14,47 | 17,89 | 23,7% |
| Variation | -1,25 | 0,56 | 15,7% | 0,35 | 1,41 | 7,0% |
| Explication : Les tendances relatives à l'éducation expliquent 44,3 % (7,0/15,7) du relèvement de la prime liée à l'âge. | | | | | | |

| Travailleuses | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------|--------------------|------------------------------|-----------|--------------------|
| | Taux réels | | | Taux prévus (*) | | |
| | Taux de rémunération horaire réel | | Prime liée à l'âge | Taux de rémunération horaire | | Prime liée à l'âge |
| | 25-34 ans | 45-54 ans | | 25-34 ans | 45-54 ans | |
| 1981 | 11,87 | 11,39 | -4,0% | 11,87 | 11,39 | -4,0% |
| 1994 | 10,94 | 12,64 | 15,5% | 12,36 | 13,07 | 5,7% |
| Variation | -0,93 | 1,25 | 19,6% | 0,49 | 1,68 | 9,8% |
| Explication : Les tendances relatives à l'éducation expliquent 50,1 % (9,8/19,6) du relèvement de la prime liée à l'âge. | | | | | | |

(*) Estimés en appliquant les taux de rémunération de 1981 selon le niveau de scolarité à la répartition selon l'éducation de 1994.

Bien que les tendances relatives à l'éducation semblent avoir exercé une influence sensible sur la prime liée à l'âge, d'autres facteurs entrent en jeu. On en a une indication dans le fait que les taux de rémunération horaire réels pour le même niveau de scolarité ont généralement plus diminué chez les jeunes travailleurs que chez leurs aînés (tableau 9). Plusieurs autres paramètres pourraient expliquer une partie du relèvement de la prime liée à l'âge, parmi lesquels les suivants⁷ :

- Tendances relatives à la profession : Au cours des 14 dernières années, on a assisté à «l'éviction» des jeunes employés dans les professions libérales et l'administration. La proportion de postes détenus par les jeunes travailleurs et travailleuses au sein des professions libérales et administratives a diminué entre 1981 et 1994, pendant que la part des vieux employés s'améliorait. L'analyse du déplacement des parts laisse croire que ces tendances de nature professionnelle ont concouru à relever la prime liée à l'âge, mais moins que les tendances relatives à l'éducation.
- Tendances relatives à la branche d'activité : Elles ont aussi contribué au redressement de la prime liée à l'âge, mais moins que les tendances relatives à l'éducation ou à la profession. Essentiellement,

⁷ Une prochaine étude de Kapsalis et ses collaborateurs (1997) précisera l'apport de divers facteurs au relèvement de la prime liée à l'âge. Les résultats de cette étude confirment que la scolarité explique une partie importante de l'augmentation de la prime relative à l'âge, quoique lorsqu'on a recours à une analyse multivariée, l'importance de la scolarité est quelque peu moindre que ce qui est indiqué dans le présent document.

elles ont affecté tous les groupes d'âge de la même façon, principalement par un déplacement des industries primaires ou de fabrication vers le secteur des services.

- Tendances relatives à l'emploi dans les secteurs privé et public : La proportion de vieux travailleurs des deux sexes dans le secteur public est presque restée la même entre 1981 et 1994. En revanche, le nombre de jeunes fonctionnaires a sensiblement diminué, surtout ceux de sexe masculin. Cela explique aussi une petite partie de la majoration de la prime liée à l'âge⁸.

Tableau 9 : Taux de rémunération horaire (\$ 1986) selon le niveau de scolarité

| | 1981 | 1984 | 1986 | 1988 | 1989 | 1991 | 1994 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| HOMMES | | | | | | | |
| 25-34 ans | | | | | | | |
| Aucune-8 ^e année | 10,82 | 10,87 | 9,77 | 10,88 | 13,13 | 9,98 | 12,29 |
| 9-10 ^e année | 12,55 | 11,75 | 11,09 | 11,77 | 11,31 | 11,55 | 11,19 |
| 11-13 ^e année | 13,73 | 12,77 | 12,33 | 12,46 | 12,62 | 11,75 | 11,68 |
| Ét. postsec. | 13,82 | 13,70 | 14,54 | 12,88 | 12,64 | 12,28 | 11,47 |
| Dipl. postsec. | 14,97 | 13,76 | 13,54 | 13,79 | 13,03 | 13,56 | 13,33 |
| Dipl. univ. | 16,38 | 16,02 | 15,85 | 13,98 | 16,30 | 14,96 | 14,81 |
| TOUTES..... | 14,12 | 13,41 | 13,15 | 12,92 | 13,23 | 12,89 | 12,87 |
| 45-54 ans | | | | | | | |
| Aucune-8 ^e année | 14,09 | 14,11 | 12,59 | 12,80 | 13,27 | 12,23 | 13,01 |
| 9-10 ^e année | 14,91 | 14,70 | 14,91 | 14,41 | 13,78 | 14,43 | 15,47 |
| 11-13 ^e année | 15,98 | 15,54 | 16,23 | 15,63 | 16,75 | 15,42 | 15,21 |
| Ét. postsec. | 17,61 | 18,29 | 23,80 | 18,08 | 19,59 | 16,18 | 17,75 |
| Dipl. postsec. | 17,28 | 16,80 | 16,86 | 17,96 | 16,11 | 16,72 | 16,33 |
| Dipl. univ. | 23,69 | 22,90 | 23,17 | 21,29 | 22,33 | 22,07 | 21,84 |
| TOUTES..... | 16,48 | 16,42 | 17,11 | 16,44 | 16,69 | 16,88 | 17,04 |
| FEMMES | | | | | | | |
| 25-34 ans | | | | | | | |
| Aucune-8 ^e année | 7,58 | 7,14 | 7,08 | 7,11 | 6,57 | 7,83 | 8,44 |
| 9-10 ^e année | 8,53 | 9,78 | 10,78 | 7,87 | 8,37 | 8,16 | 10,25 |
| 11-13 ^e année | 11,36 | 10,25 | 10,17 | 9,82 | 9,75 | 9,54 | 9,94 |
| Ét. postsec. | 10,84 | 10,92 | 12,95 | 10,79 | 9,99 | 11,42 | 9,99 |
| Dipl. postsec. | 12,76 | 14,48 | 12,26 | 11,43 | 10,94 | 11,39 | 11,04 |
| Dipl. univ. | 15,09 | 13,85 | 13,92 | 13,11 | 13,43 | 13,40 | 12,64 |
| TOUTES..... | 11,87 | 11,75 | 11,53 | 10,70 | 10,64 | 10,96 | 10,94 |
| 45-54 ans | | | | | | | |
| Aucune-8 ^e année | 9,31 | 8,66 | 9,03 | 8,75 | 8,03 | 9,18 | 9,60 |
| 9-10 ^e année | 10,07 | 9,58 | 9,87 | 10,95 | 8,96 | 9,34 | 9,46 |
| 11-13 ^e année | 10,66 | 10,38 | 11,70 | 11,14 | 13,06 | 11,61 | 11,49 |
| Ét. postsec. | 11,49 | 15,59 | 20,29 | 13,19 | 12,54 | 10,44 | 12,35 |
| Dipl. postsec. | 13,32 | 15,63 | 16,88 | 12,98 | 12,58 | 13,45 | 13,06 |
| Dipl. univ. | 20,49 | 17,64 | 17,68 | 18,10 | 17,09 | 17,28 | 16,82 |
| TOUTES..... | 11,39 | 11,75 | 13,27 | 12,19 | 12,19 | 12,43 | 12,64 |

⁸ Les tendances relatives à l'emploi dans le secteur public sont étroitement associées aux tendances relatives à la branche d'activité. Outre l'administration publique, le secteur public comprend l'enseignement, la santé, les services sociaux et les sociétés d'État.

V. CONCLUSION

De l'étude, on conclut que le rétrécissement de l'écart entre vieux et jeunes travailleurs sur le plan de l'éducation est une raison importante expliquant pourquoi la prime liée à l'âge s'est relevée entre 1981 et 1994. D'autres facteurs comme les tendances relatives à la profession et celles relatives à l'emploi dans le secteur public ont contribué à ce phénomène, mais dans une moindre mesure. Par ailleurs, l'analyse laisse entendre que les tendances relatives à l'emploi non standard n'expliquent pas l'élargissement grandissant de l'écart entre les deux groupes examinés (25 à 34 ans et 45 à 54 ans) sur le plan de la rémunération, même si elles semblent exercer une influence négative sur les travailleurs de moins de 25 ans.

La constatation que les tendances relatives à l'éducation expliquent en bonne partie le redressement de la prime liée à l'âge pourrait justifier des études plus poussées. Sous un angle très technique, il conviendrait de procéder à une décomposition plus minutieuse de la prime liée à l'âge au moyen d'une analyse multidimensionnelle et à d'autres sources de données (entre autres l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu).

Par ailleurs, il importe d'explorer davantage les répercussions des tendances relatives à l'éducation sur la prime liée à l'âge. En effet, le rapprochement des générations sur le plan de la scolarité ne fait pas que concourir directement au relèvement de la prime. Il pourrait aussi entraîner un redressement indirect par l'accentuation des différences entre jeunes et vieux travailleurs au niveau des professions (surtout des cadres), par exemple. L'impact pourrait être encore plus grand en raison des retombées sur la carrière et les possibilités de perfectionnement des jeunes travailleurs par la formation et l'expérience. La présente analyse bénéficierait de l'examen des résultats d'une enquête plus détaillée sur l'éducation, dont l'Enquête sociale générale de 1994.

BIBLIOGRAPHIE

- Akyeampong, Ernest B. (1997) "Work Arrangements: 1995 Overview" in Perspectives, Statistics Canada, Spring.
- Beach, M. Charles and George A. Slotsve (1996) Are We Becoming Two Societies? C.D. How Institute.
- Betcherman, Gordon, and René Morissette (1994) Recent Youth Labour Market Experiences in Canada, Research Paper Series No. 63, Analytical Studies Branch, Statistics Canada.
- Betcherman, Gordon (1995) "Inside the Black Box: Human Resource Management and the Labour Market" in Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs, edited by Roy J. Adams, Gordon Betcherman, and Beth Bilson. CD How Institute.
- Burtless, Gary and Lawrence Mishel (1993) Recent Wage Trends -- The Implications for Low Wage Workers, Economic Policy Institute, Washington D.C.
- Commission of Inquiry Into Part-Time Work (1983) Part-Time Work in Canada. Labour Canada.
- Crompton, Susan (1995) "Employment Prospects for High School Graduates." Perspectives on Labour and Income, Autumn, pp. 8-12.
- Davis, J. Steven (1992) Cross Country Patterns of Change in Relative Wages. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 4085.
- Economic Council of Canada (1991) Employment in the Service Economy. Research Report.
- Economic Council of Canada (1992) A Lot to Learn -- Education and Training In Canada, Supply and Services Canada.
- Gower, Dave (1993) The Impact of the 1990 Changes to the Education Questions on the Labour Force Survey. Statistics Canada, Labour and Household Surveys Analysis Division, Staff Report, September.
- Heisz, Andrew (1995) "Changes in Job Tenure and Job Stability in Canada," Statistics Canada, mimeo.
- Kapsalis, Constantine (1982) "A New Measure of Wage Discrimination," Economics Letters, Vol. 9, 1982 (pp. 287-293).
- Kapsalis, Constantine; Garnett Picot; and René Morissette: (1997) "Do Changing Relative Education Levels Explain the Increasing Wage Gap Between Younger and Older Workers?" Statistics Canada, (forthcoming).
- Lavoie, Claude (1996) "Youth Employment Situation in Canada: Some Explanation and Future Prospects," Applied Economic Research, Human Resources Development Canada, mimeo.
- Marquardt, Richard (1996) Youth and Work in Troubled Times: A Report on Canada in the 1990s, Canadian Policy Research Network Inc., Working Paper No. W01.

- Mincer, Jacob (1991) "Human Capital, Technology, and the Wage Structure: What Do Time Series Show?" National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 3581.
- Morissette, René, John Myles and Garnett Picot (1994) What is Happening to Earnings Inequality in Canada? Research Paper Series No. 60, Analytical Studies Branch, Statistics Canada.
- Nadeau, Serge, William D. Nash and Catherine E. Wetton (1993) "Gender Discrimination: Methodological Issues and Empirical Results for a Canadian Public Sector Employer," Applied Economics, Vol. 25 1993 (pp. 227-241).
- Osberg, Lars (1994) "Behaviour Response, Sociodemographic Change and the Distribution of Income: How to Value the Poorer Prospects of the Young?" Department of Economics, Dalhousie University, mimeo.
- Picot, Garnett (1997) "What is Happening to Earnings Inequality in the 1990s?" Presented at the Canadian Economics Meetings, St. Johns, Newfoundland, June.
- Richardson, David H. (1994) Changes in the Distribution of Wages in Canada, 1981-1992, University of British Columbia, Discussion Paper 94-22, August.
- Riddell, W. Craig (1994) Human Capital Formation in Canada: Recent Developments and Policy Responses, UBC Department of Economics Discussion Paper 95-04, December.
- Rifkin, Jeremy (1995) The End of Work, G.P. Putnam's Sons.
- Sheridan, Mike, Deborah Sunter, and Brent Diverty (1996) The Changing Workweek: Trends in Weekly Hours of Work in Canada, 1976-1995, Statistics Canada, mimeo.
- Schellenberg, Grant and Christopher Clark (1996) Temporary Employment in Canada: Profile, Patterns and Policy Considerations, Canadian Council on Social Development, Social Research Series.
- Wannell, Ted and Nathalie Caron (1994) The Gender Earnings Gap Among Recent Postsecondary Graduates, 1984-92, Research Paper Series No. 68, Analytical Studies Branch, Statistics Canada, November.
- Wolfson, Michael (1989) "Inequality and Polarization: Is There a Disappearing Middle Class in Canada?" Statistics Canada, mimeo.
- Wolfson, Michael (1996) Divergent Inequalities -- Theory, Empirical Results and Prescriptions, Statistics Canada, Research Paper Series No. 66.
- Zyblock, Myles (1996) Individual Earnings Inequality and Polarization: An Exploration into Population Sub-Group Trends in Canada, 1981 to 1993, HRDC, Applied Research, draft, January.