

La croissance à long terme des salaires des télétravailleurs avant la pandémie de COVID-19



par Tahsin Mehdi et René Morissette

Date de diffusion : le 25 mai 2022

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2022

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

La croissance à long terme des salaires des télétravailleurs avant la pandémie de COVID-19

par Tahsin Mehdi et René Morissette

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202200500001-fra>

Avant la pandémie de COVID-19, le travail à domicile avait peu de chances d'être perçu comme un mode de travail compatible avec la supervision d'employés, dont la plupart travaillaient généralement sur place. Certaines entreprises croyaient – à tort ou à raison – que certains télétravailleurs étaient moins dévoués que les autres employés. Il est donc possible que certaines personnes travaillant à domicile aient eu des possibilités d'avancement plus limitées que les autres employés, ou n'en aient pas eu du tout¹. Certains télétravailleurs n'ont peut-être pas donné suite à des offres d'emplois bien rémunérés parce que ces emplois n'offraient pas de possibilité de travail à domicile. Dans tous ces scénarios, les employés qui travaillaient à domicile auraient connu une croissance à long terme des salaires inférieure à celles des autres employés.

Il est également possible que des entreprises aient permis à certains de leurs employés hautement qualifiés (dont le salaire aurait fortement augmenté quelles que soient leurs conditions de travail) de travailler à domicile afin de les maintenir en poste dans leurs organisations. Ces télétravailleurs pourraient avoir vu leur salaire augmenter davantage que celui de leurs collègues travaillant sur place, non pas à cause du télétravail en tant que tel, mais en raison de leurs aptitudes supérieures à la moyenne et de leur contribution croissante au rendement de l'entreprise. D'autres télétravailleurs hautement qualifiés pourraient avoir profité d'une forte hausse de salaire en allant travailler pour des entreprises qui versent des salaires élevés.

Les employés qui travaillaient à domicile avant la pandémie de COVID-19 ont-ils constaté, à long terme, une croissance des salaires plus faible ou plus forte que les autres employés? Cette question est actuellement sans réponse. Alors que plusieurs études ont évalué si les télétravailleurs gagnaient plus ou moins que les autres employés à un moment donné (Oettinger, 2011; White, 2019; Pigni & Staffolani, 2019; Pabilonia & Vernon, 2022), aucune étude (à la connaissance des auteurs) n'a comparé la croissance à long terme des salaires des télétravailleurs avec celle des salaires des autres employés, jusqu'à présent.

Cette étude comble ce manque d'information et compare, pour le secteur commercial², la croissance des salaires de 2005 à 2015 chez les employés qui ont travaillé à domicile au cours de **ces deux années** et la croissance des salaires chez les employés qui ont travaillé à l'extérieur du domicile au cours de ces deux années³. Pour ce faire, l'étude intègre des données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre de Statistique Canada ainsi que du Recensement de la population de 2006 et de 2016.

-
1. Baert et al. (2020) ont publié récemment des preuves montrant que certains télétravailleurs craignent que le travail à domicile réduise leurs chances de promotion et affaiblisse les liens avec leurs collègues et leur employeur.
 2. Le secteur commercial exclut les administrations publiques, les services d'enseignement ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale.
 3. Même si l'idéal est de comparer la croissance des salaires des employés travaillant à domicile pour chaque année au cours de la période de 2005 à 2015 avec la croissance des salaires des employés ayant travaillé à l'extérieur du domicile pendant chaque année de cette période, aucun ensemble de données au Canada ne permet actuellement d'effectuer une telle comparaison.

Si une partie de l'augmentation du télétravail provoquée par la pandémie de COVID-19 se maintient au cours des prochaines années, les employés qui travaillent à domicile deviendront vraisemblablement un sous-ensemble de la main-d'œuvre canadienne moins sélectif qu'avant la pandémie. Les attitudes des entreprises vis-à-vis du télétravail et leur capacité à surveiller le rendement des télétravailleurs évolueront vraisemblablement elles aussi. C'est pourquoi la croissance à long terme des salaires des télétravailleurs avant la pandémie de COVID-19 ne permet vraisemblablement pas de prédire avec exactitude la croissance à long terme des salaires des télétravailleurs au cours des prochaines années. Néanmoins, les comparaisons de la croissance à long terme des salaires des télétravailleurs et des autres employés avant la pandémie de COVID-19 sont importantes, et ce, pour diverses raisons. Tout d'abord, ces comparaisons permettent de mieux comprendre les marchés de l'emploi avant 2020. Ensuite, elles donnent un point de référence pour évaluer les trajectoires salariales futures des télétravailleurs. Enfin, elles contribuent à éclairer les conversations sur les éventuels avantages et désavantages du télétravail.

Les employés qui travaillaient à domicile avant la pandémie de COVID-19 gagnaient plus que les autres employés

Les hommes et les femmes qui travaillaient à domicile avant la pandémie de COVID-19 recevaient des salaires plus élevés que les autres employés.

Dans le secteur commercial, le logarithme moyen des salaires hebdomadaires des hommes employés travaillant à domicile **en 2015** était supérieur de 0,207 point à celui des autres hommes employés (tableau 1, colonne 1, deuxième partie). Cela représente un écart de rémunération de 23 %⁴.

4. Cet écart de rémunération est obtenu en prenant l'antilogarithme de 0,207 moins 1. En 2015, les hommes employés travaillant à domicile gagnaient en moyenne 2 298 \$ par semaine (en dollars de 2015), comparativement à 1 924 \$ pour les autres hommes employés. Pour les femmes, les moyennes correspondantes étaient de 1 497 \$ et de 1 336 \$, respectivement.

Tableau 1
Écart salarial entre les télétravailleurs et les autres employés dans le secteur commercial, 2005 et 2015

Variables de contrôle	Hommes				Femmes			
	Aucune	Caractéristiques des travailleurs, des emplois et des entreprises	Aucune (entreprises ayant au moins un télétravailleur et un employé sur place)	Caractéristiques des travailleurs et des emplois + effets fixes de l'entreprise (entreprises ayant au moins un télétravailleur et un employé sur place)	Aucune	Caractéristiques des travailleurs, des emplois et des entreprises	Aucune (entreprises ayant au moins un télétravailleur et un employé sur place)	Caractéristiques des travailleurs et des emplois + effets fixes de l'entreprise (entreprises ayant au moins un télétravailleur et un employé sur place)
valeurs logarithmiques								
Échantillon transversal								
Écart salarial en 2005	0,179 ***	0,108 ***	0,197 ***	0,096 ***	0,116 ***	0,206 ***	0,198 ***	0,183 ***
Écart salarial en 2015	0,207 ***	0,122 ***	0,182 ***	0,093 ***	0,167 ***	0,15 ***	0,163 ***	0,108 ***
Échantillon longitudinal								
Écart salarial en 2005	0,366 ***	0,234 ***	0,328 ***	0,176 ***	0,191 **	0,233 ***	0,396 ***	0,274 **
Écart salarial en 2015	0,252 ***	0,11 **	0,222 ***	0,062	0,135 **	0,194 ***	0,225 ***	0,052
chiffres								
Taille des échantillons en 2005 – échantillon transversal								
Secteur commercial	305,076	305,076	129,468	129,468	202,772	202,772	90,307	90,307
Employés travaillant à domicile	5,701	5,701	3,781	3,781	5,897	5,897	3,136	3,136
Taille des échantillons en 2015 – échantillon transversal								
Secteur commercial	494,201	494,201	225,332	225,332	317,665	317,665	154,047	154,047
Employés travaillant à domicile	14,516	14,516	10,527	10,527	12,932	12,932	8,735	8,735
Taille des échantillons en 2005 et en 2015 – échantillon longitudinal								
Secteur commercial	38,837	38,837	3,587	3,587	24,877	24,877	3,378	3,378
Employés travaillant à domicile	257	257	149	149	229	229	92	92

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)

† Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,10)

Notes : Le logarithme naturel de la rémunération hebdomadaire est la variable dépendante. Les caractéristiques des travailleurs comprennent l'âge, l'âge au carré, le niveau de scolarité, l'état matrimonial en lien avec la présence d'enfants, les indicateurs de groupes de population et de compétences linguistiques, un indicateur de limitation des activités, le statut d'immigration, des indicateurs de nombre d'années écoulées depuis l'arrivée au Canada, la province de résidence, ainsi qu'un indicateur de la région métropolitaine de recensement. Les caractéristiques de l'emploi comprennent le statut d'emploi à plein temps, la couverture syndicale ainsi qu'un indicateur de protection en matière de pensions. Les caractéristiques des entreprises comprennent les indicateurs d'industrie (niveau à deux chiffres) et de taille d'entreprise. Le secteur commercial exclut les administrations publiques, les services d'enseignement ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale. Les écarts salariaux entre les télétravailleurs et les autres employés sont exprimés sous forme de valeurs logarithmiques. Des erreurs-types robustes sont utilisées.

Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2006 et de 2016; et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Cet écart de rémunération diminue pour s'établir à 13 % (0,122 point) après prise en compte des caractéristiques des travailleurs telles que l'âge, le niveau de scolarité, le statut d'immigration, les compétences linguistiques et les limitations d'activités; des caractéristiques de l'emploi telles que le statut d'emploi à plein temps, la couverture syndicale et la protection en matière de pensions; ainsi que des caractéristiques des entreprises telles que l'industrie qui emploie et la taille de l'entreprise (tableau 1, colonne 2, deuxième partie)⁵. L'écart de rémunération baisse pour passer à 10 % (0,093 point), mais reste important sur le plan statistique, lorsque l'accent est mis sur les écarts salariaux entre les télétravailleurs et les autres employés **au sein d'entreprises**, c'est-à-dire après prise en compte des **effets fixes de l'entreprise** (tableau 1, colonne 4, deuxième partie).

Pour les femmes, les écarts de salaire en 2015 entre les télétravailleurs et les autres employés obtenus dans des analyses multivariées vont de 12 % (0,108 point) à 16 % (0,150 point).

C'est également en 2005 que l'on constate les taux de rémunération les plus élevés chez les télétravailleurs (par rapport aux autres employés).

Les écarts de rémunération constatés en 2005 entre les employés qui travaillaient à domicile **en 2005 et en 2015** et les employés qui travaillaient à l'extérieur du domicile au cours de ces deux années sont plus importants. Pour les hommes, ces écarts de rémunération équivalent à 19 % (0,176 point) après prise en compte des caractéristiques des travailleurs, des caractéristiques des emplois et des **effets fixes de l'entreprise** (tableau 1, colonne 4, troisième partie). L'estimation correspondante pour les hommes employés qui travaillaient à domicile (ou non) en 2005 équivaut à 10 % (0,096 point) [tableau 1, colonne 4, première partie].

L'augmentation de la rémunération a été moins importante pour les employés qui travaillaient à domicile en 2005 et en 2015 que pour les autres employés de 2005 à 2015.

Les employés qui travaillaient à domicile **à la fois en 2005 et en 2015** ont vu leur rémunération augmenter moins rapidement que les employés qui travaillaient à l'extérieur du domicile au cours de ces deux années⁶. De 2005 à 2015, le logarithme moyen des salaires hebdomadaires des hommes travaillant à domicile dans cet échantillon a augmenté de 0,083 point (9 %), comparativement à 0,166 point (18 %) pour les autres hommes employés. Le logarithme moyen des salaires hebdomadaires des femmes travaillant à domicile a augmenté de 0,107 point (11 %), comparativement à 0,200 point (22 %) pour les autres femmes employées.

La plupart de ces différences de croissance des salaires restent présentes dans les analyses multivariées qui prennent en compte non seulement les caractéristiques des travailleurs, des emplois et des entreprises, mais aussi les salaires moyens reçus de 2002 à 2004 ainsi que les transitions (congé parental, perte d'emploi, blessure ou maladie) vécues par les travailleurs entre 2005 et 2015 (tableau 2). Les mécanismes qui sous-tendent cette croissance plus lente de la rémunération des télétravailleurs n'ont pas encore été cernés. Malgré cette croissance plus lente de la rémunération, les employés qui travaillaient à domicile **à la fois en 2005 et en 2015** n'avaient pas des salaires inférieurs à ceux des autres employés en 2015 (tableau 1, quatrième partie).

5. Le tableau 1 donne la liste complète des variables de contrôle.

6. Les individus du premier groupe sont plus susceptibles que ceux du deuxième groupe : a) d'être âgés de 35 à 54 ans; b) de détenir au moins un baccalauréat; c) de vivre en Ontario ou dans une région métropolitaine de recensement; d) d'occuper un emploi dans le domaine des services professionnels, scientifiques et techniques, de la gestion ou de l'administration; e) de travailler dans de petites entreprises; f) d'occuper un emploi non syndiqué; g) de ne pas bénéficier d'un régime de pension offert par l'employeur; h) d'être blancs ou nés au Canada; et i) d'être bilingues. Ces différences sont prises en compte dans les analyses multivariées.

Tableau 2
Écart de croissance des salaires entre les télétravailleurs et les autres employés dans le secteur commercial, 2005 à 2015

Variables de contrôle	Hommes				Femmes			
	Aucune	Caractéristiques des travailleurs, des emplois et des entreprises + variables de transition	Aucune (entreprises ayant au moins un télétravailleur et un employé sur place; employés travaillant dans la même entreprise en 2005 et en 2015)	Caractéristiques des travailleurs et des emplois + variables de transition + effets fixes de l'entreprise (entreprises ayant au moins un télétravailleur et un employé sur place; employés travaillant dans la même entreprise en 2005 et en 2015)	Aucune	Caractéristiques des travailleurs, des emplois et des entreprises + variables de transition	Aucune (entreprises ayant au moins un télétravailleur et un employé sur place; employés travaillant dans la même entreprise en 2005 et en 2015)	Caractéristiques des travailleurs et des emplois + variables de transition + effets fixes de l'entreprise (entreprises ayant au moins un télétravailleur et un employé sur place; employés travaillant dans la même entreprise en 2005 et en 2015)
Écart de croissance des salaires à long terme	-0,083 ***	-0,130 ***	-0,111 ***	-0,076 * valeurs logarithmiques chiffres	-0,093 *	-0,087 †	-0,223 **	-0,270 **
Taille des échantillons								
Secteur commercial	38,837	38,837	2,627	2,627	24,877	24,877	2,605	2,605
Employés travaillant à domicile	257	257	107	107	229	229	70	70

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)

† Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,10)

Notes : La variable dépendante est égale aux modifications du logarithme naturel de la rémunération hebdomadaire de 2005 à 2015. Les caractéristiques des travailleurs sont mesurées en 2006 et comprennent l'âge, l'âge au carré, le niveau de scolarité, l'état matrimonial en lien avec la présence d'enfants, les indicateurs de groupes de population et de compétences linguistiques, un indicateur de limitation des activités, le statut d'immigration, des indicateurs de nombre d'années écoulées depuis l'arrivée au Canada, la province de résidence, ainsi qu'un indicateur de la région métropolitaine de recensement. Les salaires et traitements moyens gagnés de 2002 à 2004 sont également inclus. Les caractéristiques de l'emploi comprennent le statut d'emploi à plein temps en 2005, la couverture syndicale en 2005 ainsi qu'un indicateur de protection en matière de pensions en 2005. Les caractéristiques des entreprises comprennent les indicateurs d'industrie (niveau à deux chiffres) et de taille d'entreprise en 2005. Les variables de transition comprennent des indicateurs montrant si les travailleurs : a) ont perdu leur emploi entre 2005 et 2015; b) ont fait l'objet d'une cessation d'emploi permanente en raison d'une blessure ou d'une maladie pendant cette période; c) ont pris un congé de maternité ou un congé parental pendant cette période; ou d) avaient un statut à temps plein différent en 2015 (comparativement à 2005). Le secteur commercial exclut les administrations publiques, les services d'enseignement ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale. Des erreurs-types robustes sont utilisées.

Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2006 et de 2016; Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Conclusion

Cette étude montre que les employés canadiens qui travaillaient à domicile à la fois en 2005 et en 2015 avaient initialement des salaires plus élevés, cependant la croissance à long terme de leur rémunération a été plus faible que celle de leurs homologues qui travaillaient à l'extérieur du domicile au cours des deux années.

Plusieurs limites doivent être prises en compte. Malgré l'utilisation d'un riche ensemble de variables de contrôle, on ne peut donner d'explication causale à aucune des différences (en termes de salaires ou de croissance à long terme de la rémunération) établies dans cette étude. De plus, ces différences peuvent varier selon les professions ou les groupes de population. Les contraintes de taille d'échantillon ont rendu impossibles les analyses multivariées distinctes des différences de croissance des salaires sous cet angle. Enfin, pour les raisons indiquées plus haut, on ne sait pas vraiment si les tendances observées de 2005 à 2015 se maintiendront pendant les années à venir.

Annexe 1 : Sélection de l'échantillon

Les échantillons transversaux utilisés dans les deux premières parties du tableau 1 incluent des individus qui : a) étaient âgés de 25 à 54 ans en 2005 (2015); b) ne fréquentaient pas un établissement d'enseignement vers 2005-2006 (2015-2016); c) n'avaient qu'un seul emploi rémunéré en 2005 et en 2006 (2015 et 2016) et avaient le même employeur les deux années; d) n'avaient pas de revenu provenant d'un travail autonome en 2005 (2015); e) avaient des semaines positives travaillées en 2005 (2015); f) avaient des salaires et des traitements au moins aussi élevés que ceux obtenus en travaillant à temps plein à longueur d'année au salaire minimum provincial; et g) ne se trouvaient pas dans la tranche de 0,1 % au sommet de la répartition des gains en 2005 (2015).

Les échantillons longitudinaux utilisés dans le tableau 2 et dans la troisième partie du tableau 1 incluent des individus qui : a) étaient âgés de 25 à 54 ans en 2005 (de 35 à 64 ans en 2015); b) ne fréquentaient un établissement d'enseignement ni vers 2005-2006 ni vers 2015-2016; c) n'avaient qu'un seul emploi rémunéré en 2005 et en 2006 et avaient le même employeur les deux années; d) n'avaient qu'un seul emploi rémunéré en 2015 et en 2016 et avaient le même employeur les deux années; e) n'avaient pas de revenu provenant d'un travail autonome en 2005 et en 2015; f) avaient des semaines positives travaillées en 2005 et en 2015; g) avaient, en 2005 et en 2015, des salaires et des traitements annuels au moins aussi élevés que ceux obtenus en travaillant à temps plein à longueur d'année au salaire minimum provincial; et h) ne se trouvaient pas dans la tranche de 0,1 % au sommet de la répartition des gains en 2005 ou en 2015.

Auteurs

Tahsin Mehdi et René Morissette travaillent au sein de la Division de l'analyse sociale et de la modélisation de la Direction des études analytiques et de la modélisation à Statistique Canada.

Bibliographie

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J., & Sterkens, P. (2020). *The Covid-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes* (IZA Discussion Paper No. 13229). IZA.

Oettinger, G. S. (2011). The incidence and wage consequences of home-based work in the United States, 1980-2000. *Journal of Human Resources*, 46(2), 237–260.

Pabilonia, S. W., & Vernon, V. (2022). Telework, wages, and time use in the United States. *Review of Economics of the Household*, 46(2), 237–260.

Pigini, C., & Staffolani, D. (2019). Teleworkers in Italy: who are they? Do they make more? *International Journal of Manpower*, 40(2), 265–285.

White, D. R. (2019). Agency theory and work from home. *Labour*, 33(1), 3–25.