



*Automne 1991 (Vol. 3, N° 3) numéro d'article 4*

# Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?

---

**René Morissette**

L'intérêt porté aux petites entreprises n'a cessé de croître ces derniers temps. De nombreuses études [▼1](#) ont montré que depuis une dizaine d'années, une part importante des emplois nouvellement créés au Canada leur était attribuable. Mais si on évaluait la «qualité des emplois» par le degré de syndicalisation, la couverture par des régimes de retraite, les risques de mise à pied et, surtout, par les salaires, est-ce qu'on observerait de meilleurs emplois dans les petites entreprises que dans les grandes?

Cet article étudie les caractéristiques des emplois selon la taille des entreprises et révèle que les grandes entreprises ont davantage tendance à avoir des emplois syndiqués et des régimes de retraite, que les risques de licenciement permanent y sont moins grands et qu'en général, les salaires sont plus élevés. On pourrait croire que les salaires plus élevés versés aux travailleurs des grandes entreprises ne traduisent que des disparités relatives à l'instruction, au sexe et à l'expérience professionnelle. Or, les résultats montrent que des écarts persistent, même après la prise en compte des caractéristiques personnelles des travailleurs.

Le fait que les grandes entreprises offrent des salaires plus élevés est un phénomène intéressant. Il indiquerait que l'écart salarial entre les travailleurs canadiens peut ne pas être seulement imputable aux différences d'instruction, de sexe et d'expérience de travail mais également à des facteurs non liés aux caractéristiques des travailleurs. Autrement dit, si deux travailleurs ont le même niveau d'instruction et la même ancienneté, il se peut que l'un touche un salaire plus élevé uniquement parce qu'il a eu la chance d'être embauché par une grande entreprise [▼2](#).

## La répartition de l'emploi selon la taille des

# entreprises

Dans cet article, les petites entreprises comptent moins de 20 employés, les grandes, 500 ou plus et les moyennes, entre 20 et 499.

Les petites entreprises sont loin de constituer une part négligeable de l'emploi puisqu'elles représentent environ 25 % des heures travaillées dans des emplois à temps plein [▼3](#) (voir [Quelques mots au sujet des données](#)). Alors que les petites entreprises sont nombreuses dans les secteurs de la construction et des services de consommation, elles sont beaucoup moins présentes dans ceux de l'exploitation forestière et des mines, des industries manufacturières et des services de distribution [▼4](#). Pour ces trois grands groupes industriels, et pour celui des services aux entreprises, les grandes entreprises représentent la source principale d'emploi.

## Comparaison des emplois selon la taille de l'entreprise

Pour faire une comparaison exhaustive des emplois selon la taille de l'entreprise, il faudrait considérer divers aspects : les conditions de travail, les avantages sociaux, le degré de syndicalisation, la couverture par des régimes de retraite, les risques de mise à pied et les salaires. Comme les données utilisées ici ne fournissent pas de renseignements sur les conditions de travail ou les avantages sociaux, l'analyse porte principalement sur les quatre derniers aspects.

## Les emplois dans les grandes entreprises sont ...

### ... plus souvent syndiqués

Plus l'entreprise est grande, plus le degré de syndicalisation des emplois est élevé. En effet, les emplois dans les grandes entreprises sont presque cinq fois plus susceptibles d'être syndiqués que ceux des petites entreprises. Dans la plupart des secteurs industriels, le taux de syndicalisation augmente avec la taille de l'entreprise.



### Graphique **Emploi selon la taille de l'entreprise et le grand groupe industriel,\* 1986.**

*Source : Enquête sur l'activité*

*\* Les pourcentages correspondent au nombre d'heures travaillées dans des entreprises d'une taille donnée divisé par le nombre total d'heures travaillées.*

L'écart des taux de syndicalisation entre grandes et petites entreprises varie considérablement d'un secteur industriel à un autre. Dans celui des services de distribution, les emplois des grandes entreprises sont sept fois plus susceptibles d'être syndiqués que ceux des petites; dans celui des services de consommation, ce rapport est de huit alors qu'il n'est que de deux dans les secteurs de la construction et des services aux entreprises. Dans les petites entreprises du secteur de la construction, l'affiliation syndicale est élevée. Le secteur des services aux entreprises compte relativement peu d'emplois syndiqués. Cela est probablement attribuable à la prédominance des cols blancs (employés de bureau, ingénieurs, architectes, comptables et avocats) dans ce secteur, et ce tant dans les grandes entreprises que dans les petites [▼5](#).



## Graphique **Degré de syndicalisation, selon l'industrie et la taille de l'entreprise,\*\* 1986.**

Source : *Enquête sur l'activité*

*\*\* Le degré de syndicalisation est mesuré par la proportion d'heures travaillées par les travailleurs syndiqués.*

## **... plus susceptibles d'être couverts par un régime de retraite**

La taille de l'entreprise est un facteur déterminant en ce qui concerne l'existence d'un régime de retraite. En moyenne, une heure travaillée dans une grande entreprise possède au-delà de cinq fois plus de chances d'être couverte par un régime de retraite que dans une petite entreprise. Ce rapport est beaucoup plus élevé dans le cas des emplois non syndiqués (plus de 7) que dans celui des emplois syndiqués (plus de 7) que dans celui des emplois syndiqués (moins de 2) [▼6](#). En fait, les disparités sur le plan de la couverture par un régime de retraite, mesurées en termes absolus ou relatifs, sont beaucoup moins marquées dans les emplois syndiqués que dans les emplois non syndiqués. Par conséquent, la syndicalisation augmente non seulement la possibilité pour les travailleurs de bénéficier d'un régime de retraite [▼7](#), mais elle réduit également l'écart entre grandes et petites entreprises pour ce qui est de la couverture par un régime de retraite [▼8](#).

## **... moins sujets au licenciement permanent**

Le risque de licenciement permanent dépend de plusieurs facteurs. Les travailleurs des secteurs où la demande de produits est variable sont davantage exposés à perdre leur emploi. En outre, les travailleurs âgés risquent moins d'être licenciés, en raison des dispositions relatives à l'ancienneté prévues dans les conventions collectives. Il se peut aussi que les travailleurs mieux rémunérés soient moins touchés par les licenciements, puisque les entreprises auront probablement investi de fortes sommes dans leur formation.

[Picot et Baldwin](#) (1990) ont montré que les risques de licenciement permanent pour un travailleur diminuent au fur et à mesure que la taille de l'entreprise augmente et ce, même si on tient compte des différences liées au secteur industriel, à l'âge des travailleurs et au salaire. Par exemple, la probabilité qu'un travailleur de 25 à 34 ans, gagnant 10 \$ l'heure dans une petite entreprise manufacturière soit licencié de façon permanente, est d'environ 9 %. Un travailleur ayant les mêmes caractéristiques, mais oeuvrant dans une grande entreprise, aura une probabilité d'être licencié égale à moins de la moitié de ce chiffre.



### Graphique **Couverture des emplois syndiqués ou non par des régimes de retraite\*\* selon la taille de l'entreprise, 1986.**

*Source : Enquête sur l'activité*

*\*\* La participation aux régimes de retraite correspond à la proportion du nombre total d'heures travaillées par les personnes qui ont un régime de retraite.*

## **Les grandes entreprises offrent des salaires plus élevés**

Dans l'ensemble, les grandes entreprises offrent un salaire horaire moyen (13,55 \$) qui dépasse de plus de 50 % celui des petites entreprises (8,85 \$) ([tableau 1](#)). Cette relation entre les salaires et la taille de l'entreprise demeure même si on tient compte séparément de l'instruction, de l'âge, du sexe, du secteur industriel ou de la profession. Cependant, une partie de l'écart salarial disparaît lorsque toutes ces caractéristiques sont prises en compte simultanément (tel que discuté plus loin).



### Tableau 1 **Salaires horaires moyens des employés à temps plein, selon la taille de l'entreprise, 1986**

*Source : Enquête sur l'activité*

Le personnel non syndiqué reçoit des salaires en moyenne 58 % plus élevés dans les grandes entreprises que dans les petites. L'écart correspondant pour le personnel des entreprises syndiquées, n'est que d'environ 11 %. Il semble donc que les syndicats arrivent à réduire l'écart salarial entre les entreprises de

taille différente dans une profession ou un secteur industriel donné. Toutefois, lorsqu'on tient compte des différences attribuables au secteur, à la profession et aux caractéristiques des travailleurs, le fait d'être syndiqué ou non a beaucoup moins d'impact sur l'écart salarial [▼9](#).

Les écarts salariaux entre grandes et petites entreprises sont d'autant plus élevés que les travailleurs sont âgés : de 27 % pour les 16 à 24 ans, l'écart passe à 66 % pour les 45 à 54 ans, mais diminue à 54 % chez les 55 à 64 ans. La différence salariale selon l'âge peut également être attribuable à l'ancienneté souvent plus élevée des travailleurs des grandes entreprises par rapport aux petites; en effet, la différence d'ancienneté s'accroît considérablement avec l'âge [▼10](#).

Les écarts salariaux entre grandes et petites entreprises varient beaucoup selon le secteur industriel. Dans les services aux entreprises et la construction, les salaires horaires versés par les grandes entreprises dépassent ceux des petites de 28 % et 33 % respectivement, comparativement 52 % et 57 % dans le secteur manufacturier et celui des services de distribution. Bien que la syndicalisation semble réduire l'écart salarial entre grandes et petites entreprises, les différences de taux de syndicalisation d'un secteur à un autre n'expliquent pas pourquoi les grandes entreprises paient relativement plus dans certains secteurs que dans d'autres. En effet, le secteur manufacturier et celui des services de distribution, où le taux de syndicalisation est le plus élevé, affichent des écarts salariaux beaucoup plus considérables entre grandes et petites entreprises que le secteur des services aux entreprises, qui est le secteur le moins syndiqué. De toute évidence, d'autres facteurs comme l'instruction, l'âge et la profession doivent être pris en considération.

## Comment expliquer l'écart salarial?

Les grandes entreprises versent des salaires qui sont en moyenne 53 % plus élevés que les petites. Cet écart reflèterait-il des différences au niveau des variables comme l'instruction, l'expérience de travail, la durée d'emploi, le sexe, la syndicalisation, le secteur industriel, la profession et la qualité des travailleurs? Les chiffres révèlent qu'un écart substantiel persiste même après la prise en compte de tous ces facteurs.

### Instruction, expérience de travail et durée d'emploi

L'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises pourrait être attribuable au fait que les travailleurs des grandes entreprises ont un niveau d'instruction plus élevé, une plus grande expérience de travail et qu'ils travaillent pour le même employeur depuis plus longtemps. Les grandes entreprises offriront donc de meilleurs salaires uniquement parce que leur main-d'oeuvre est plus qualifiée. Si les travailleurs des petites entreprises possédaient des caractéristiques semblables, ils recevraient un salaire comparable. Lorsqu'on supprime l'effet possible du niveau d'instruction, de l'âge et de la durée d'emploi des travailleurs [▼11](#), l'écart salarial entre grandes et petites entreprises est en effet plus faible (il passe de 53 % à 27 %), mais il demeure quand même important ([tableau 2](#)).



## Tableau 2 Différences en pourcentage entre les salaires versés par des entreprises de diverses tailles et ceux versés par les petites entreprises, 1986

Source : Enquête sur l'activité

Note : Pour plus de détails et la liste complète des variables de contrôle utilisées pour calculer les écarts de salaire, voir [Notes techniques](#).

### Différences salariales selon le sexe

Il se peut que les grandes entreprises offrent de meilleurs salaires simplement parce qu'elles emploient relativement plus d'hommes que les petites entreprises ▼[12](#). L'écart salarial viendrait du fait que les hommes touchent des salaires plus élevés que les femmes (après la prise en compte des différences d'instruction, d'expérience de travail et d'autres facteurs pertinents). Toutefois, l'écart de 27 % mentionné précédemment tient déjà compte du fait que les grandes entreprises emploient plus d'hommes. Cela signifie que tous les travailleurs, hommes et femmes, reçoivent en moyenne, des salaires plus élevés lorsqu'ils sont à l'emploi de grandes entreprises.

### Syndicalisation et salaires élevés

Les grandes entreprises rétribuent peut-être mieux leurs employés simplement parce que ceux-ci sont davantage syndiqués. Les syndicats, par le processus de négociation collective, peuvent exercer des pressions à la hausse sur les salaires. Cependant, bien que les emplois syndiqués soient manifestement mieux rémunérés, l'écart salarial de 27 % déjà mentionné ([tableau 2](#)), tient compte des différences des taux de syndicalisation entre grandes et petites entreprises ([tableau 1](#)). Il se peut que les grandes entreprises versent à leur personnel non syndiqué une prime visant justement à éviter la syndicalisation. Avant de discuter de cette hypothèse, il convient d'examiner les effets relatifs au secteur industriel et à la profession.

### Effets relatifs au secteur industriel et à la profession

Les différences salariales entre travailleurs ayant le même niveau d'instruction, la même expérience de travail et la même durée d'emploi reflètent peut-être simplement le fait que les emplois dans les grandes entreprises sont concentrés dans des secteurs ou des professions où les conditions de travail sont moins avantageuses. Pour compenser, les grandes entreprises offriraient alors aux travailleurs de meilleurs salaires. De plus, il est possible que les grandes entreprises fassent partie de secteurs industriels où les frais de formation ou de supervision sont particulièrement élevés ▼[13](#). Si c'est le cas, ces entreprises

considèrent peut-être qu'il est rentable de verser des salaires élevés pour réduire le roulement du personnel ou stimuler l'effort des travailleurs. Bien que les données utilisées dans cet article ne renferment pas d'information sur les conditions de travail, le fait de tenir compte des différences de salaire entre les divers secteurs et professions peut donner une indication partielle des variations dans les conditions de travail. Or, cet exercice réduit l'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises mais il demeure encore appréciable (21 %) ([tableau 2](#))<sup>14</sup>. Par conséquent, les effets relatifs au secteur industriel ou à la profession, qu'ils soient liés ou non aux différences dans les conditions de travail ou dans les frais de formation ou de supervision, expliquent une part plutôt mince de l'écart salarial<sup>15</sup>.

## Salaires élevés et lutte contre la syndicalisation

Se pourrait-il que les grandes entreprises offrent des salaires plus élevés pour éviter la syndicalisation de leurs travailleurs? Alors l'effet de la taille de l'entreprise sur le salaire des travailleurs serait moins important pour ceux qui oeuvrent dans des professions ou des secteurs industriels où le risque de syndicalisation est faible que pour l'ensemble des travailleurs non syndiqués. Mais ceci n'est pas le cas ([tableau 3](#)). Il semble donc que si les efforts déployés pour éviter la syndicalisation comptent, leur effet est plutôt restreint.



### Tableau 3 **Différences en pourcentage entre les salaires versés par des entreprises de diverses tailles et ceux versés par les petites entreprises selon différents sous-groupes, 1986**

*Source : Enquête sur l'activité*

## Différences dans la qualité des travailleurs

Les travailleurs ayant le même niveau d'instruction, la même expérience professionnelle et la même durée d'emploi peuvent présenter des caractéristiques différentes, inhérentes ou acquises, non directement mesurables. Il est donc possible que l'écart salarial qui persiste après la prise en compte de toutes les variables précédentes, traduise ces différences. Peut-être que les grandes entreprises offrent de meilleurs salaires uniquement parce qu'elles embauchent, en un sens, de «meilleurs» travailleurs. Bien que les différences quant à ces qualités ne puissent être directement mesurées, elles peuvent néanmoins être considérées.

Lorsqu'un travailleur change d'emploi, on pourrait s'attendre à ce que le changement de salaire, s'il y a lieu, ne soit attribuable qu'aux caractéristiques différentes entre ce nouvel emploi et l'ancien. Il pourrait s'agir de différences imputables au secteur industriel ou à la profession, ou encore au fait que l'emploi

soit syndiqué ou non. Si le changement survient à l'intérieur d'une courte période (un an, par exemple), la modification de salaire ne devrait pas être attribuable à un changement dans la «qualité» du travailleur. Dans la mesure où toutes les entreprises offrent des salaires comparables aux travailleurs de qualité comparable, elle ne devrait pas non plus être imputable au fait qu'un travailleur est passé d'une petite à une grande entreprise. En d'autres mots, si la taille de l'entreprise n'a pas d'effet sur les salaires, les travailleurs qui quittent une petite entreprise pour une grande et ceux qui se déplacent d'une petite entreprise vers une autre de même taille, devraient connaître un changement de salaire semblable. De toute évidence, ce n'est pas ce qui se produit ([tableau 4](#)). En 1986, les travailleurs étant passé d'une petite à une grande entreprise ont connu des augmentations salariales nettes supérieures de 9 % à celles qu'ont reçues les travailleurs s'étant déplacés d'une petite entreprise vers une autre, de même taille.



## Tableau 4 **Différences en pourcentage entre les salaires versés par des entreprises de diverses tailles et ceux versés par les petites entreprises, personnes ayant changé d'emploi seulement\*, 1986**

Source : *Enquête sur l'activité*

\* Cette comparaison ne porte que sur les emplois occupés par les personnes ayant changé d'emploi au cours de l'année (1986).

Une mise en garde s'impose toutefois. L'écart salarial observé chez les travailleurs ayant changé d'emploi n'est que de 7 % environ ([tableau 4](#)) - ce qui est beaucoup plus faible que l'écart de 21 % enregistré pour l'ensemble des travailleurs ([tableau 2](#)). Une telle différence est difficile à expliquer. Elle démontre cependant qu'il faut éviter de généraliser des résultats observés chez les personnes ayant changé d'emploi à l'ensemble des travailleurs.

Dans l'ensemble, les grandes entreprises offrent des salaires d'au moins 50 % plus élevés que les petites. Cependant, quand on tient compte des différences entre les travailleurs sur les plans de l'instruction, de l'âge, de la durée d'emploi, du sexe et de l'adhésion syndicale, l'écart passe à 27 %. Lorsqu'on considère en outre le secteur industriel et la profession, il passe à 21 %.

## **Comment expliquer l'écart salarial subsistant?**

Bien qu'il soit impossible de fournir une réponse définitive, plusieurs raisons pourraient expliquer l'écart salarial qui subsiste. Les grandes entreprises offrent peut-être de meilleurs salaires :

1. parce qu'elles ont une plus grande puissance commerciale et sont ainsi plus en mesure de partager



- une partie de leurs profits avec les travailleurs;
2. pour compenser les différences de conditions de travail dans une profession donnée et un secteur industriel donné;
  3. parce qu'elles font face à une offre limitée de candidats au sein de la main-d'oeuvre locale [16](#)
  4. pour stimuler l'effort des travailleurs [17](#)
  5. parce que leurs frais de formation sont plus élevés et qu'elles veulent réduire le roulement de la main-d'oeuvre [18](#);
  6. parce que le travail s'y fait davantage en équipe et qu'elles espèrent relever les normes de travail de leurs employés [19](#)

Même si les grandes entreprises ont une puissance commerciale supérieure (point 1 ci-dessus), cela n'explique pas pourquoi elles trouveraient qu'il est rentable d'offrir de gros salaires. Quoique cet article n'a pas examiné les différences de conditions de travail existant entre les professions d'un secteur industriel donné (point 2), des travaux réalisés aux États-Unis [20](#) semblent indiquer qu'on ne peut imputer à ces différences une part importante de l'écart salarial. En outre, le fait que les travailleurs restent plus longtemps à l'emploi de grandes entreprises n'implique pas nécessairement que les conditions de travail y sont meilleures [21](#), mais cela demeure une possibilité. Les quatre derniers points n'ont pas été analysés ici, mais ils pourraient être utiles dans l'explication de l'écart salarial qui subsiste.

## Conclusion

Les emplois sont plus susceptibles d'être syndiqués et couverts par des régimes de retraite dans les grandes entreprises que dans les petites. En outre, dans les grandes entreprises, les risques de licenciement permanent sont moins grands et surtout, les salaires y sont plus élevés.

Les résultats de cette étude suggèrent que les écarts de salaire entre les travailleurs canadiens dépendent non seulement des différences d'instruction, de sexe et d'expérience de travail, mais également de facteurs non liés à leurs caractéristiques. Des travailleurs possédant des caractéristiques semblables peuvent toucher des salaires très différents, uniquement parce que les entreprises qui les emploient sont de taille différente. Par conséquent, du point de vue des travailleurs, toucher un salaire élevé peut simplement être dû au fait de se trouver au bon endroit au bon moment.

---

## Quelques mots au sujet des données

L'enquête sur l'activité de 1986 (EA) fournit des renseignements sur le nombre d'emplois occupés par un échantillon représentatif de personnes, ainsi que sur le nombre d'heures travaillées à chaque emploi. La

répartition de l'emploi selon la taille des entreprises peut être estimée soit par le nombre de personnes occupées, le nombre d'emplois ou le nombre d'heures travaillées. Comme les données se rapportent à l'emploi pendant toute l'année, ni le nombre de personnes occupées, ni le nombre d'emplois ne constituent une base tout à fait satisfaisante, et cela parce qu'on attribue à une personne ayant travaillé à un emploi pendant un mois, le même poids qu'à une personne qui a occupé un emploi toute l'année. En utilisant la répartition des heures travaillées, ce qui revient à pondérer chaque emploi par le nombre d'heures travaillées, le problème est résolu. Par conséquent, dans cette étude, l'emploi dans les entreprises d'une taille donnée est exprimé en nombre total d'heures travaillées pendant l'année.

L'échantillon choisi couvre les heures travaillées par les travailleurs rémunérés à temps plein, de tous les secteurs industriels, à l'exception de l'agriculture, de la pêche et des services publics. Il comprend 24,297 emplois à temps plein.

La taille d'une entreprise peut être mesurée soit par la taille de l'établissement ou celle de l'entreprise elle-même. Dans l'EA, on obtient la taille de l'établissement en posant aux enquêtés la question suivante :

Q1 : «Combien d'employés environ y avait-il à l'établissement où [vous] travailliez, au service de cet employeur?»

L'entreprise constitue l'ensemble des établissements appartenant à un même employeur au Canada. On détermine la taille de l'entreprise en posant aux enquêtés les deux questions suivantes :

Q2 : «Cet employeur exploitait-il plus d'un établissement au Canada?»

Q3 : «Au total, combien de personnes environ travaillaient au service de cet employeur dans tous les établissements qu'il exploitait au Canada en 1986?»

Les chiffres présentés dans cette étude portent sur les entreprises plutôt que sur les établissements. Cependant, on obtient des résultats semblables en utilisant les données sur les établissements.

---

## Notes techniques

### Estimation de l'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises

L'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises peut être estimé par des méthodes de régression

à plusieurs variables. Le logarithme du salaire horaire d'un travailleur  $i$  au temps  $t$ , soit  $\ln S_{it}$ , est donné comme une fonction linéaire d'un vecteur  $X_{it}$  de variables explicatives, de variables relatives à la taille de l'entreprise et d'un terme aléatoire  $u_{it}$  :

$$\ln S_{it} = B * X_{it} + a1 * TAILLE1_{it} + a2 * TAILLE2_{it} + a3 * TAILLE3_{it} + u_{it}$$

où :

$TAILLE1_{it} = 1$  si le travailleur  $i$  est à l'emploi d'une entreprise comptant de 20 à 99 employés  
0 autrement

$TAILLE2_{it} = 1$  si le travailleur  $i$  est à l'emploi d'une entreprise comptant de 100 à 499 employés  
0 autrement

$TAILLE3_{it} = 1$  si le travailleur  $i$  est à l'emploi d'une entreprise comptant 500 employés ou plus  
0 autrement

Cette équation suppose que l'écart en pourcentage entre les salaires des grandes et petites entreprises égale :  $\exp(a3) - 1$ . De la même façon, l'écart en pourcentage entre les salaires des entreprises de 100 à 499 employés et les petites entreprises, égale :  $\exp(a2) - 1$ . L'écart en pourcentage entre les salaires versés par les entreprises de 20 à 99 employés et ceux payés par les petites entreprises est égal à  $\exp(a1) - 1$  ([tableaux 2](#), [3](#) et [4](#)).

Les écarts salariaux indiqués à la deuxième ligne du tableau 2 ont été obtenus à partir d'une équation dans laquelle le vecteur  $X_{it}$  contient les variables explicatives suivantes :

- cinq variables fictives du niveau d'instruction
- l'âge, l'âge au carré
- la durée d'emploi, la durée d'emploi au carré
- l'affiliation syndicale
- le sexe
- l'état matrimonial
- quatre variables fictives de régions
- une variable fictive de région métropolitaine de recensement
- une interaction état matrimonial/sexe, une interaction âge/sexe, une interaction âge au carré/sexe, cinq interactions niveau d'instruction/sexe

Les écarts salariaux signalés aux lignes 3 à 5 des [tableaux 2](#) et [3](#) et à la première ligne du [tableau 4](#) ont été obtenus à partir d'une équation dans laquelle le vecteur  $X_{it}$  contient, en plus de toutes les variables précédentes, 37 variables fictives de secteurs industriels et 38 variables fictives de professions.

Dans plusieurs études où l'on s'est penché sur l'effet qu'ont la syndicalisation sur les salaires [[Freeman \(1984\)](#)], le secteur industriel [[Krueger et Summers \(1988\)](#)] ou la taille de l'entreprise [[Evans et Leighton \(1989\)](#), [Brown et Medoff \(1989\)](#)], on affirme qu'une partie de la variation des salaires peut être attribuée aux différences de capacités ou de qualité des travailleurs n'ayant pu être observées. Plus précisément, si les travailleurs des grandes entreprises possèdent davantage de ces capacités non observées, il est alors possible que l'écart de salaire, mesuré au moyen de l'équation donnée ci-dessus, dénote simplement un «écart de capacités non observables chez les travailleurs». Un examen de la variation des salaires chez les travailleurs ayant changé d'emploi plutôt que les salaires eux-mêmes, permet de tenir compte de la partie de ces capacités non observées qui est constante dans le temps. Considérons l'équation suivante :

$$\ln S_{it} = B * X_{it} + a1 * TAILLE1_{it} + a2 * TAILLE2_{it} + a3 * TAILLE3_{it} + c_i + u_{it}$$

où  $S_{it}$ , le salaire d'un travailleur  $i$  au temps  $t$ , dépend des capacités constantes non observées  $c_i$ , ainsi que de toutes les variables précédentes. En calculant l'écart par rapport à la période précédente, on obtient l'équation :

$$\ln S_{it-1} = B * (X_{it} - X_{it-1}) + a1 * (TAILLE1_{it} - TAILLE1_{it-1}) + a2 * (TAILLE2_{it} - TAILLE2_{it-1}) + a3 * (TAILLE3_{it} - TAILLE3_{it-1}) + (u_{it} - u_{it-1})$$

dans laquelle les capacités constantes dans le temps et non observées disparaissent. Les écarts de salaire indiqués à la deuxième ligne du [tableau 4](#) ont été calculés à l'aide de l'équation ci-dessus. Dans ce cas, le vecteur  $X_{it} - X_{it-1}$  inclut les variables suivantes, exprimées sous forme de différence :

- durée d'emploi, durée d'emploi au carré
- affiliation syndicale
- 37 variables fictives de secteurs industriels
- 38 variables fictives de professions.

Une variable fictive est également ajoutée pour distinguer les travailleurs ayant changé d'emploi, mais exerçant la même profession, de ceux ayant changé de profession en changeant d'emploi.

Pour toutes les régressions † ([tableaux 2](#), [3](#) et [4](#)), les coefficients relatifs à la taille sont significatifs au niveau de 5 %.

† Pour les résultats détaillés des régressions, voir [R. Morissette](#), «Emploi et taille des entreprises au Canada : Les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieurs?» (1991).

### **Note 1**

Voir [Organisation de coopération et de développement économiques](#), «L'emploi dans les petites et les grandes entreprises : d'où viennent les emplois?» (1985) pour un résumé de plusieurs études qui en témoignent. Voir particulièrement «La création d'emploi au Canada 1974-1982», «Étude sur la création d'emploi entre 1975 et 1982 et prévisions jusqu'en 1990» et «Relative performance of size groups in Canadian manufacturing sectors».

### **Note 2**

[L. Thurow](#), dans *Generating inequality* (1976), et [J.I. Bulow et L.H. Summers](#), dans *Journal of labor economics* (1986), font valoir ce point de vue.

### **Note 3**

En 1986, les heures travaillées dans des emplois à temps plein représentaient 92 % des heures travaillées dans l'ensemble des emplois (à temps plein et à temps partiel) dans le secteur commercial. Aux fins de cette étude, ce secteur inclut tous les secteurs industriels à l'exception de l'agriculture, de la pêche et des services publics. Les chiffres sont basés sur les heures travaillées dans des emplois à temps plein dans le secteur commercial (voir [Quelques mots au sujet des données](#)).

### **Note 4**

Les grands groupes, ou secteurs industriels dont il est question ici comprennent les divisions suivantes (Classification type des industries de 1980) :

**Exploitation forestière et mines** : exploitation forestière et services forestiers; industries des mines (y compris broyage), carrières et puits de pétrole.

#### **Construction**

#### **Industries manufacturières**

**Services de distribution** : industries du transport et l'entreposage; industries des communications et autres services publics; industries du commerce de gros.

**Services aux entreprises** : industries des intermédiaires financiers et des assurances; industries des services immobiliers et agences d'assurances; industries des services aux entreprises.

**Services de consommation** : industries du commerce de détail; industries de l'hébergement et de la restauration; autres industries de services.

La répartition des heures de travail dans ces grands groupes industriels en 1986 est la suivante :

- Exploitation forestière et mines : 3,6 %
- Construction : 7,0 %
- Industries manufacturières : 30,5 %

- Services de distribution : 19,7 %
- Services aux entreprises : 13,7 %
- Services de consommation : 25,4 %
- (Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne donne pas 100 %.)

### **Note 5**

Dans le secteur des services aux entreprises, la proportion d'heures travaillées par les cols blancs, tels que les travailleurs dans les domaines de la direction, des sciences naturelles, des sciences sociales et des emplois de bureau, est deux fois plus élevée que celle enregistrée pour toute l'économie (76,6 % contre 37,3 %).

### **Note 6**

En 1986, les heures travaillées dans le cadre d'emplois syndiqués ont représenté 29 % de l'ensemble des heures travaillées, comparativement à 71 % pour les emplois non syndiqués.

### **Note 7**

On peut le constater en comparant la couverture des travailleurs syndiqués par un régime de retraite à celle des travailleurs non syndiqués.

### **Note 8**

Le secteur industriel est aussi un facteur important pour ce qui est de la couverture par un régime de retraite. Par exemple, si l'on tient compte du fait que les emplois sont syndiqués ou non et de la taille des entreprises, on observe une plus faible couverture par des régimes de retraite dans le secteur des services de consommation que dans celui des services aux entreprises. Toutefois, les résultats obtenus demeurent les mêmes lorsqu'on prend aussi en considération le secteur industriel.

### **Note 9**

Voir note [14](#).

### **Note 10**

La différence (entre les grandes et les petites entreprises) dans le nombre de mois passés chez l'employeur au moment de l'enquête augmente avec l'âge. De négligeable pour les travailleurs de 16 à 24 ans, elle passe à 25 mois chez ceux de 35 à 44 ans et à 66 mois chez ceux de 45 à 54 ans.

### **Note 11**

Les résultats présentés dans les tableaux [2](#), [3](#) et [4](#) sont fondés sur une version plus récente du fichier de l'Enquête sur l'activité de 1986 qui contient un échantillon de 25 356 observations. On obtient des résultats semblables lorsqu'on utilise la version antérieure du fichier (qui contient 24 297 observations).

### **Note 12**

Les heures travaillées par les hommes représentent 70,3 % de l'ensemble des heures travaillées dans les grandes entreprises et 63,3 % dans les petites.

**Note 13**

Voir [J.L. Yellen](#), *American economic review* (1984).

**Note 14**

Il est à noter que, bien que l'écart salarial soit légèrement plus petit pour les emplois syndiqués que pour les emplois non syndiqués ([tableau 2](#)), la différence est maintenant faible comparativement à ce que l'on observait au [tableau 1](#).

**Note 15**

Lorsque nous utilisons une classification plus détaillée des professions, l'écart de salaire entre les grandes et les petites entreprises est toujours de 21 %.

**Note 16**

Voir [C. Brown et J. Medoff](#), «The employer size wage effect» (1989).

**Note 17**

Voir [C. Shapiro et J.E. Stiglitz](#), *American economic review* (1984).

**Note 18**

Voir [S.C. Salop](#), *American economic review* (1979).

**Note 19**

Voir [G.A. Akerlof](#), *The quarterly journal of economics* (1982).

**Note 20**

[Brown et Medoff](#), loc. cit.

**Note 21**

Une plus longue durée d'emploi dans les grandes entreprises pourrait dépendre d'autres facteurs, comme une plus grande sécurité d'emploi, des avantages sociaux plus intéressants et de meilleures perspectives de carrière au sein de l'entreprise.

---

## Documents consultés

- AKERLOF, G.A. «Labor contracts as a partial gift exchange», *The quarterly journal of*

*economics*, vol. 97, n° 4, novembre 1982, pp. 543-569.

- BROWN, C. et J. MEDOFF. «The employer size wage effect», document de travail n° 2870, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1989.
- BULOW, J.I. et L.H. SUMMERS (1986). «A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment», *Journal of labor economics*, vol. 3, n° 4, pt. 1, University of Chicago, 1986, pp. 376-414.
- EVANS, D.S. et L.S. LEIGHTON. «Why do smaller firms pay less?», *The journal of human resources*, vol. 24, n° 2, 1989, pp. 299-318.
- FREEMAN, R. «Longitudinal analyses of the effects of trade unions», *Journal of labor economics*, vol. 2 n° 1, 1984, pp. 1-26.
- IDSON, T.L. et D.J. FEASTER. 1990. «A selectivity model of employer-size wage differentials», *Journal of labor economics*, vol. 8, n° 1, pt. 1, 1990, pp. 99-122.
- KRUEGER, A.G. et L.H. SUMMERS. «Efficiency wages and the inter-industry wage structure», *Econometrica*, 1988, vol. 56, n° 2, 1988, pp. 259-293.
- MORISSETTE, R. «Emploi et taille des entreprises au Canada : Les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieurs?», document de recherche n° 35, Ottawa, Division d'analyse des entreprises et du marché du travail, Direction des études analytiques, Statistique Canada, 1991.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. «L'emploi dans les petites et les grandes entreprises : d'où viennent les emplois?», *OCDE perspectives de l'emploi*, septembre 1985, pp. 68-88.
- PICOT G. et J. BALDWIN. «Le comportement des démissions et des mises à pied au Canada», *L'observateur économique canadien*, octobre 1990, Ottawa, Statistique Canada, pp. 4.1-4.28.
- SALOP, S.C. «A model of the natural rate of unemployment», *American economic review*, vol. 69, pt. 1, 1979, pp. 117-125.
- SHAPIRO C. et J.E. STIGLITZ. «Equilibrium unemployment as a worker discipline device», *American economic review*, vol. 74, n° 3, 1984, pp. 433-444.
- THUROW, L. *Generating inequality*, New York, Basic Books, 1975.
- YELLEN, J.L. «Efficiency wage models of unemployment», *American economic review*, vol. 74, n° 2, 1984, pp. 200-205.

---

## Auteur

René Morissette est au service de Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada.

## Source

*L'emploi et le revenu en perspective*, Automne 1991, Vol. 3, n° 3 (n° 75-001-XPF au catalogue de



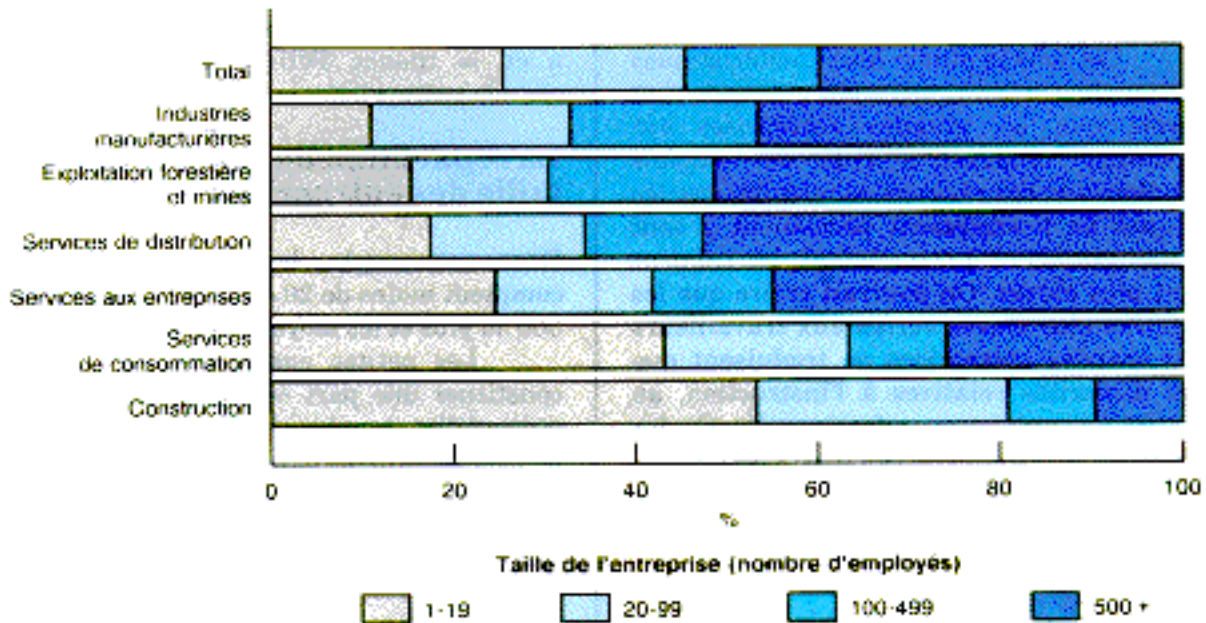
Statistique Canada).

---



## Emploi selon la taille de l'entreprise et le grand groupe industriel,\* 1986

Plus de 25% de l'emploi total est attribué aux petites entreprises.

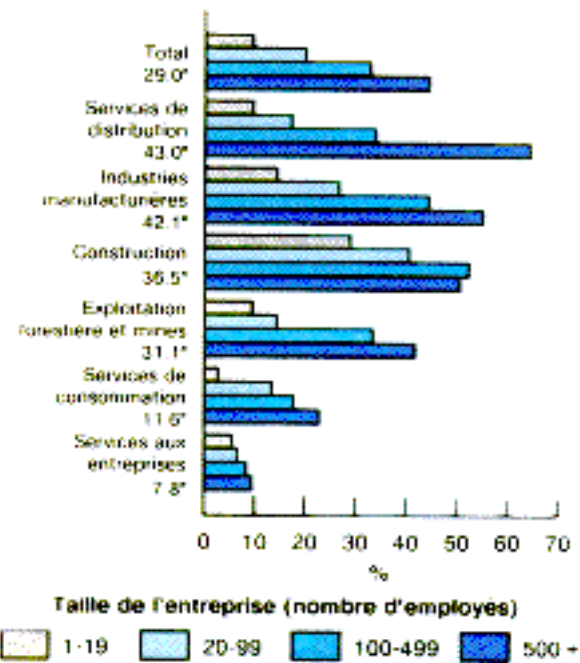


Source: Enquête sur l'activité

\* Les pourcentages correspondent au nombre d'heures travaillées dans des entreprises d'une taille donnée divisé par le nombre total d'heures travaillées.

## Degré de syndicalisation, selon l'industrie et la taille de l'entreprise,\*\* 1986

Dans les grandes entreprises, les travailleurs syndiqués représentent une part plus importante de l'emploi total.



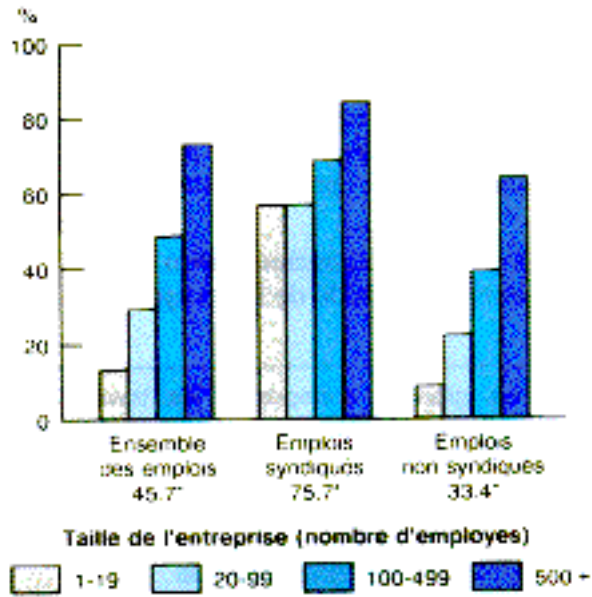
Source: Enquête sur l'activité

\* Pourcentage pour l'ensemble des entreprises (toutes tailles confondues).

\*\* Le degré de syndicalisation est mesuré par la proportion d'heures travaillées par les travailleurs syndiqués

## Couverture des emplois syndiqués ou non par des régimes de retraite\*\* selon la taille de l'entreprise, 1986

La couverture par des régimes de retraite augmente en fonction de la taille de l'entreprise



Source: Enquête sur l'activité

\* Pourcentage pour l'ensemble des entreprises (toutes tailles confondues)

\*\* La participation aux régimes de retraite correspond à la proportion du nombre total d'heures travaillées par les personnes qui ont un régime de retraite

Tableau 1

**Salaires horaires moyens des employés à temps plein, selon la taille de l'entreprise, 1986**

	Nombre d'employés dans l'entreprise				Différence absolue (4) - (1)	Différence relative (5) ÷ (1)
	(1)	(2)	(3)	(4)		
	1-19	20-99	100-499	500+		
	\$					
<b>Tous les emplois</b>	<b>8,85</b>	<b>10,68</b>	<b>12,03</b>	<b>13,55</b>	<b>4,70</b>	<b>0,53</b>
<b>Niveau d'instruction</b>						
0 à 8 ans	8,34	9,62	10,76	12,34	4,00	0,48
9 à 11 ans*	8,44	9,88	11,00	12,29	3,85	0,46
12 ou 13 ans**	8,44	9,86	11,13	12,75	4,31	0,51
Études postsecondaires partielles	8,86	10,26	12,18	13,56	4,70	0,53
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	9,79	12,20	12,22	14,26	4,47	0,46
Grade universitaire	12,35	16,34	17,23	18,47	6,12	0,50
<b>Âge</b>						
16 à 24 ans	6,77	7,47	7,95	8,57	1,80	0,27
25 à 34 ans	9,14	10,60	11,65	12,89	3,75	0,41
35 à 44 ans	10,26	12,49	13,31	14,61	4,35	0,42
45 à 54 ans	9,82	12,20	13,60	16,27	6,45	0,66
55 à 64 ans	9,42	10,74	14,14	14,50	5,08	0,54
<b>Sexe</b>						
Homme	10,06	11,88	13,30	14,87	4,81	0,48
Femme	6,75	8,16	9,39	10,42	3,67	0,54
<b>Affiliation syndicale</b>						
Syndiqué	12,45	12,05	12,11	13,81	1,36	0,11
Non syndiqué	8,46	10,33	12,00	13,34	4,88	0,58
<b>Industrie</b>						

Exploitation forestière et mines	11,22	12,73	14,98	15,66	4,44	0,40
Construction	11,13	13,25	13,19	14,81	3,68	0,33
Industries manufacturières	9,24	10,37	11,74	14,07	4,83	0,52
Services de distribution	9,53	10,83	12,83	15,00	5,47	0,57
Services aux entreprises	10,12	13,53	13,75	12,99	2,87	0,28
Services de consommation	7,23	8,49	9,88	9,91	2,68	0,37
<b>Profession</b>						
Professions libérales et administration	10,55	13,76	15,83	16,50	5,95	0,56
Cols blancs	7,14	8,94	10,06	10,79	3,65	0,51
Cols bleus	9,78	10,47	11,28	13,81	4,03	0,41

*Source : Enquête sur l'activité*

*\* 9 et 10 ans au Québec*

*\*\* 11 ans ou plus au Québec*

Tableau 2

**Différences en pourcentage entre les salaires versés par des entreprises de diverses tailles et ceux versés par les petites entreprises, 1986**

	20-99 employés	100-499 employés	500 employés ou plus
<b>Tous les emplois</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>53</b>
Tous les emplois compte tenu des différences selon : A, B*	11	18	27
Tous les emplois compte tenu des différences selon : A, B, C*	9	16	21
Emplois syndiqués compte tenu des différences selon : A, C*	5	10	17
Emplois non syndiqués compte tenu des différences selon : A, C*	9	16	20

*Source : Enquête sur l'activité*

*Note : Pour plus de détails et la liste complète des variables de contrôle utilisées pour calculer les écarts de salaire, voir Notes techniques*

*\* A : Niveau d'instruction, âge, durée d'emploi et sexe*

*B : Affiliation syndicale*

*C : Secteur industriel et profession*

Tableau 3

**Différences en pourcentage entre les salaires versés par des entreprises de diverses tailles et ceux versés par les petites entreprises selon différents sous-groupes, 1986**

	20-99 employés	100-499 employés	500 employés ou plus
Travailleurs non syndiqués compte tenu des différences selon : A, C*	9	16	20
Professions libérales et administration compte tenu des différences selon : A, B, C*	17	27	31
Travailleurs non syndiqués dans des professions faiblement syndiquées** compte tenu des différences selon : A, C*	18	27	23
Travailleurs non syndiqués dans des secteurs industriels faiblement syndiqués** compte tenu des différences selon : A, C*	21	27	16

Source : *Enquête sur l'activité*

\* A : Niveau d'instruction, âge, durée d'emploi, et sexe

B : Affiliation syndicale

C : Secteur industriel et profession

\*\* Les professions (ou les secteurs industriels) faiblement syndiquées sont les professions (où les secteurs industriels) où ce taux est inférieur à 10 %. Pour plus de détails et la liste complète des variables de contrôle utilisées

pour calculer les écarts de salaire, voir Notes techniques



Tableau 4

**Différences en pourcentage entre les salaires versés par des entreprises de diverses tailles et ceux versés par les petites entreprises, personnes ayant changé d'emploi seulement\*, 1986**

	20-99 employés	100-499 employés	500 employés ou plus
Compte tenu des différences selon : A, B, C**	8	13	7
Compte tenu des différences selon : A, B, C, D**	4	8	9

*Source: Enquête sur l'activité*

*\* Cette comparaison ne porte que sur les emplois occupés par les personnes ayant changé d'emploi au cours de l'année (1986)*

*\*\* A : Niveau d'instruction, âge durée d'emploi et sexe*

*B : Affiliation syndicale*

*C : Secteur d'activité et profession*

*D : Qualités des travailleurs (voir la définition dans le texte)*