

La mobilité salariale des Canadiens, 1982-1992

Ross Finnie

Au cours de la décennie qui s'achève, il y a eu un intérêt renouvelé dans la répartition salariale au Canada comme ailleurs. Cet intérêt a été engendré en grande partie par des préoccupations au sujet de l'inégalité croissante au cours d'une période où les salaires sont demeurés relativement stables. Les travailleurs qui se situent aux niveaux inférieurs de la répartition ont pris du retard, du point de vue *relatif* et *absolu*, ce qui constitue un renversement brusque par rapport aux décennies précédentes marquées par des hausses constantes dans l'ensemble de la répartition. En outre, ces renversements semblent prononcés chez certains groupes, comme les jeunes, les moins scolarisés et les personnes qui œuvrent dans les branches d'activité soumises à la concurrence des importations.

Nous en savons beaucoup au sujet de la répartition salariale pour une année donnée et sur la façon dont elle a évolué au fil du temps¹. Nous ne savons toutefois pratiquement rien de la *mobilité* salariale au Canada : comment le salaire des gens évolue d'une année à l'autre, comment la mobilité salariale à court terme se compare aux changements à long terme, comment ces tendances varient selon l'âge ou le sexe ou si elles ont évolué depuis quelques années.

S'il est à ce point important de comprendre la dynamique salariale, pourquoi alors en savons-nous si peu? La réponse tient à la nature des données qui existaient jusqu'à récemment. Presque toutes les études actuelles sont fondées sur des données transversales (c'est-à-dire des données recueillies à un moment donné), alors que l'étude de la dynamique salariale exige des données longitudinales, qui permettent d'observer

les mêmes personnes pendant un certain temps. Jusqu'aux années 80, le Canada ne disposait pas de bases de données longitudinales dont la taille, l'étendue temporelle et la nature représentative convenaient à une étude générale de la dynamique salariale.

La présente étude analyse la mobilité salariale des travailleurs rémunérés de 1982 à 1992 en utilisant la Banque de données administratives longitudinales (BDAL) de Statistique Canada (voir *Source des données*). La BDAL possède le cadre d'échantillonnage, la structure longitudinale, les données sur les salaires et la taille nécessaires pour répondre aux questions suivantes :

- Quelle est l'étendue de la mobilité salariale au Canada?
- Comment la mobilité à court terme se compare-t-elle à la mobilité à long terme?
- La structure de la mobilité salariale a-t-elle évolué entre le début des années 80 et le début des années 90?
- Comment les tendances de la mobilité se comparent-elles parmi les groupes d'âge-sexe?

L'histoire transversale : qui avait un bon salaire en 1983 et en 1992?

Fait peu étonnant, les hommes du groupe d'âge mûr et, dans une moindre mesure, les hommes jeunes et âgés étaient très concentrés dans les quintiles salariaux supérieurs en 1983 et en 1992 (deux années comparables représentant un «creux» [graphique A]). Toutes les autres personnes – y compris les femmes de tout âge – étaient davantage concentrées dans les extrémités inférieures de la répartition salariale. Par ailleurs, le premier groupe était quelque peu moins nombreux dans les deux quintiles supérieurs lors de la deuxième période, contrairement aux femmes d'âge mûr, dont la proportion est passée de 24,5 % à 32,7 % et a diminué proportionnellement dans les quintiles inférieurs⁴.

Adapté de «The Earnings Mobility of Canadians, 1982-1992», publié par Développement des ressources humaines Canada (Direction générale de la recherche appliquée), document de travail W-97-3Ea, par Statistique Canada. Ross Finnie travaille à la School of Policy Studies de l'Université Queen's et à la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut le joindre au (613) 951-3962, au (613) 533-6000 (poste 74219) ou à ref@qsilver.queensu.ca.

Source des données

La Banque de données administratives longitudinales (BDAL) est maintenant un échantillon qui représente 10 % des déclarants créé à partir des dossiers fiscaux de Revenu Canada par la Division des données régionales et administratives de Statistique Canada. Les personnes sont suivies pendant un certain temps par le biais de leur numéro d'assurance sociale. La BDAL a débuté en 1982 avec un échantillon de 1 % et devait initialement se poursuivre jusqu'en 1992, déterminant ainsi la période couverte par cette analyse.

La BDAL représente de 91 % à 95 % de la population adulte (estimations officielles), avec relativement peu d'attrition, c'est-à-dire qu'elle est représentative dans un contexte à la fois statique et dynamique, ce dernier étant particulièrement important pour l'étude de la mobilité salariale.

La BDAL comprend des données tirées du dossier fiscal de chaque personne : les caractéristiques démographiques de base, le revenu, les déductions fiscales et l'impôt payé. L'élément le plus important de cette analyse est la variable salariale, c'est-à-dire le salaire tiré d'un emploi rémunéré.

graphiques de base, le revenu, les déductions fiscales et l'impôt payé. L'élément le plus important de cette analyse est la variable salariale, c'est-à-dire le salaire tiré d'un emploi rémunéré.

Critères des échantillons de travail

Les personnes formant les échantillons transversaux (d'année en année) ayant servi à l'analyse qui couvrent la période de 1982 à 1992 :

- ont gagné au moins 1 000 \$ (en dollars constants en 1992);
- n'ont pas gagné plus de 1 000 \$ en revenu (brut) tiré d'un travail indépendant;
- étaient âgées de 20 à 64 ans (inclusivement);
- n'étaient pas inscrites à des études postsecondaires à temps plein.

La position dans l'ensemble de la répartition salariale – le point de mire de la présente analyse – est déterminée en fonction de toutes les personnes dans

les échantillons transversaux correspondants de chaque année, sans qu'il y ait de restrictions longitudinales. Pour l'analyse de la mobilité, les personnes doivent remplir les critères d'inclusion dans l'échantillon pour les années à l'étude, mais pas nécessairement pour les autres années².

Voici les groupes d'âge considérés : «débutants» (20 à 24), «jeunes» (25 à 34), «âge mûr» (35 à 54) et «âgés» (55 à 64)³. Pour la partie statique initiale de l'analyse, les personnes ont été groupées selon leur âge dans l'année en question; dans l'analyse dynamique, elles ont été classées selon leur âge dans l'année initiale, les travailleurs âgés étant exclus à mesure qu'ils atteignent l'âge qui dépasse la limite supérieure fixée. L'analyse dynamique représente ainsi des cohortes fixes qui vieillissent au cours de la période considérée, les cohortes de salariés âgés se modifiant à mesure que sont considérées des périodes de plus en plus longues.

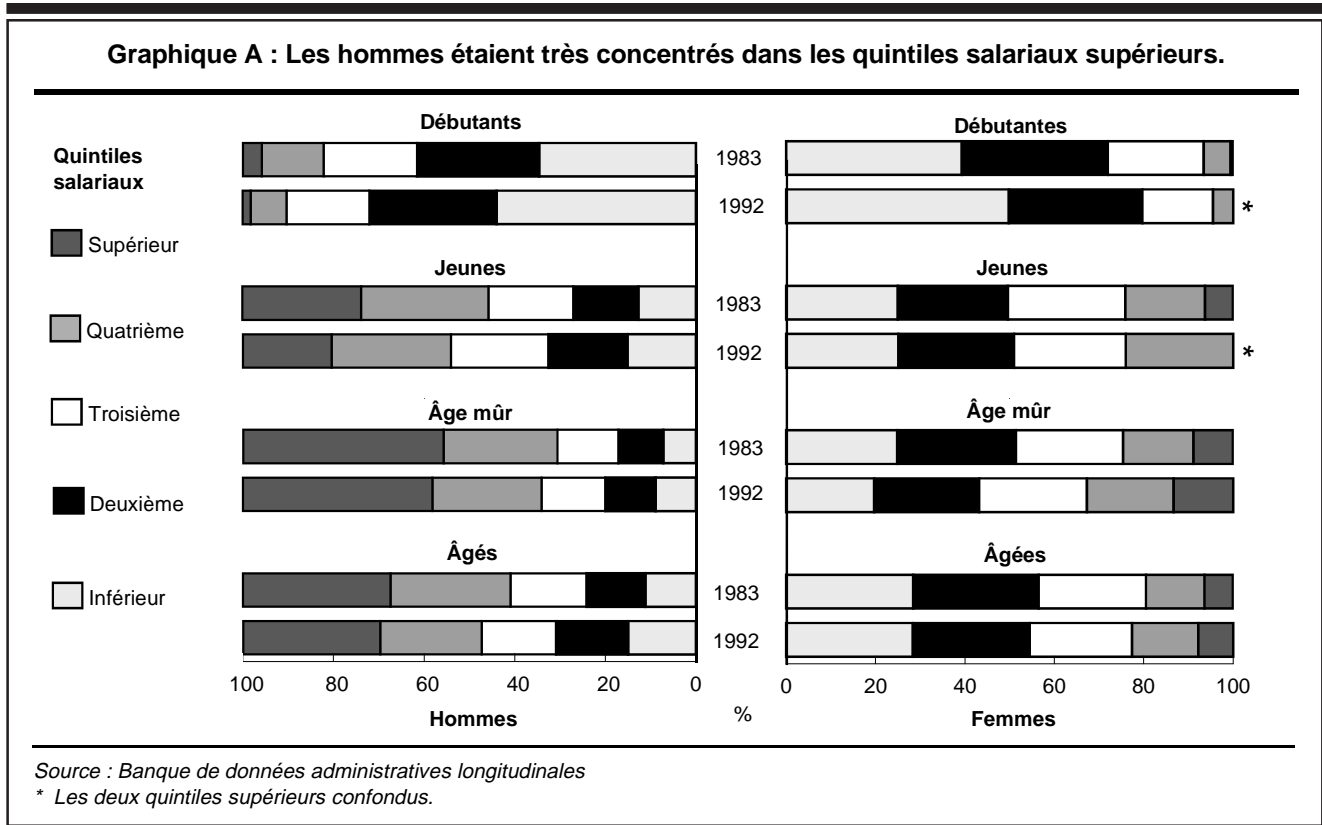
Toutefois, les changements les plus remarquables se sont produits parmi les plus jeunes travailleurs. En 1983, quelque 17,8 % des hommes débutants se situaient dans les deux quintiles supérieurs et 61,6 %, dans les deux quintiles inférieurs. En 1992, seulement 9,7 % – soit à peine la moitié du niveau antérieur – se situaient dans les deux quintiles supérieurs et 72,1 %, dans les deux quintiles inférieurs. Les changements pour les femmes débutantes étaient dans la même veine, mais moins prononcés (en partie parce qu'elles ont débuté à un niveau inférieur) : le pourcentage dans les deux quintiles supérieurs est passé de 6,5 % à 4,5 %, et celui des deux quintiles inférieurs a grimpé de 72,0 % pour atteindre 79,7 %. Bref, ce groupe d'âge a

perdu considérablement du terrain au cours de la période.

Les jeunes hommes étaient également moins susceptibles de se retrouver près du niveau supérieur de la répartition salariale en 1992 qu'en 1983. Le pourcentage de travailleurs qui se situaient dans les deux quintiles supérieurs est passé de 54,3 % à 45,9 % et celui des personnes se trouvant dans les deux quintiles inférieurs, de 27,1 % à 32,6 %. Au cours de la décennie, les jeunes femmes ont connu un déplacement moins prononcé, puisqu'elles ont maintenu leur pourcentage dans les deux quintiles supérieurs (24,0 %) et ne l'ont augmenté que légèrement dans les deux quintiles inférieurs (de 49,6 % en 1983 à 51,0 % en 1992).

La mobilité salariale : la transition entre les quintiles

En général, un degré relativement élevé de stabilité salariale de courte durée (ou d'«immobilité») entre 1982 et 1983, et 1991 et 1992, caractérisait tout particulièrement les quintiles supérieurs⁵. Par exemple, en 1991, 86,9 % des salariés du quintile supérieur se situaient au même niveau en 1992 (tableau), tandis que 65,2 % et 57,6 % des personnes qui se trouvaient dans le quintile inférieur et dans le deuxième quintile, respectivement, sont restés dans ces positions. Si l'on inclut les personnes qui se trouvent dans les quintiles adjacents, le pourcentage de celles qui se sont déplacées d'au moins deux quintiles



d'une année à l'autre a été très faible, soit entre 4,2 % et 7,3 % pour l'ensemble des quintiles. En effet, sur des périodes et des intervalles différents, la stabilité salariale a été, de façon uniforme, la plus marquée au niveau supérieur de la répartition.

En général, la mobilité devenait de plus en plus évidente à long terme, surtout parmi les personnes des quintiles inférieurs. Par exemple, 76,8 % de celles qui se trouvaient dans le quintile supérieur en 1987 s'y trouvaient encore en 1992, tandis que seulement 40,0 % et 37,0 % de celles qui se situaient dans le quintile inférieur et le deuxième quintile étaient demeurés au même niveau. Sur une période de 10 ans, tandis que près des trois quarts (73,3 %) des personnes dans le quintile supérieur en 1982 s'y trouvaient encore en 1992⁶, à peine

un quart de celles qui ont débuté dans l'un des deux quintiles inférieurs se situaient encore à ces niveaux (28,3 % et 27,9 % respectivement).

Bref, le salaire dans toute la répartition avait une tendance à la stabilité au cours des intervalles de un et de deux ans, mais on ne s'étonne pas de ce que cette stabilité a diminué à plus long terme (sur cinq et dix ans). En outre, le déplacement ascendant à partir des niveaux inférieurs était jumelé à une stabilité relative au niveau supérieur, particulièrement à long terme⁷.

Cette dernière observation devrait probablement être considérée comme une bonne nouvelle : à la longue, le salaire avait tendance à s'améliorer pour les personnes qui se trouvaient au niveau inférieur, tandis qu'il est demeuré générale-

ment élevé pour celles qui se situaient déjà au niveau supérieur. Mais comment peut-il en être ainsi – comment peut-il y avoir plus de « gagnants » que de « perdants »? Autrement posé, si un bon nombre de salariés se déplacent vers le haut dans la répartition et que la plupart de ceux qui débutent aux niveaux élevés y restent, qui remplit le vide au niveau inférieur? La réponse tient au fait que des débutants arrivent constamment sur le marché du travail aux niveaux salariaux inférieurs et grimpent dans la répartition à leur tour (s'ils restent actifs).

Par ailleurs, ces tendances – en particulier les déplacements vers le haut – ne doivent pas être exagérées. Par exemple, même si « seulement » 28,3 % des personnes qui ont débuté au quintile inférieur s'y trouvaient encore dix ans plus tard,

Tableau : Mouvements entre les quintiles chez tous les salariés

Quintile de départ	Période de la dynamique salariale									
	Un an				2 ans			5 ans		10 ans
	1982-83	1985-86	1988-89	1991-92	1982-84	1987-89	1990-92	1982-87	1987-92	1982-92
	%									
Déplacement vers le haut										
Tous	19,1	18,4	17,7	17,0	24,4	23,0	22,0	33,4	31,0	39,5
Supérieur
Quatrième	14,8	13,2	13,3	12,5	19,2	17,3	17,4	27,7	24,7	33,1
Troisième	20,7	19,4	18,7	18,0	26,2	24,4	24,6	37,0	34,7	44,2
Deuxième	27,2	26,8	25,3	24,6	35,7	33,3	32,0	47,4	44,8	55,8
Inférieur	37,3	36,7	35,6	34,7	47,2	46,2	43,0	62,3	60,0	71,8
Déplacement vers le bas										
Tous	13,6	12,5	13,8	13,8	14,6	16,0	16,5	16,5	19,0	19,2
Supérieur	14,9	12,6	13,7	13,1	17,0	16,9	17,7	20,9	23,1	26,7
Quatrième	16,9	15,0	17,3	16,9	17,8	20,5	21,0	21,0	25,2	25,3
Troisième	16,7	16,4	18,2	18,2	18,2	21,1	20,9	20,4	23,6	23,7
Deuxième	16,4	16,1	17,3	17,8	16,8	18,4	18,6	16,9	18,2	16,4
Inférieur
Aucun déplacement										
Tous	67,4	69,1	68,4	69,2	61,1	61,0	61,5	50,1	50,0	41,3
Supérieur	85,1	87,4	86,2	86,9	83,1	83,1	82,4	79,1	76,8	73,3
Quatrième	68,3	71,7	69,4	70,5	63,1	62,2	61,6	51,4	50,1	41,6
Troisième	62,6	64,2	63,1	63,9	55,6	54,5	54,5	42,6	41,7	32,1
Deuxième	56,4	57,0	57,3	57,6	47,5	48,3	49,4	35,7	37,0	27,9
Inférieur	62,6	63,2	64,4	65,2	52,8	53,8	56,9	37,7	40,0	28,3

Source : Banque de données administratives longitudinales
Nota : Les chiffres représentent le pourcentage de personnes ayant grimpé ou baissé dans l'échelle salariale, ou demeuré au même endroit.

plus de la moitié des débutants à faible salaire (56,1 %) se situaient dans l'un des deux derniers quintiles et seulement 7,2 % avaient grimpé jusqu'au niveau supérieur. En revanche, seulement 7,9 % des personnes qui ont débuté dans le quintile supérieur se retrouvaient dans l'un des deux groupes inférieurs dix ans plus tard, tandis que 73,3 % étaient restés au niveau supérieur et que 87,1 % se situaient dans l'un des deux quintiles supérieurs. Les mêmes tendances générales valent pour les intervalles plus courts.

Ainsi, tandis qu'un bon nombre des personnes qui ont débuté dans le quintile inférieur se sont déplacées, à la longue, vers les niveaux

supérieurs de la répartition salariale, leur progrès n'a pas été souvent très marqué et leur position de départ constituait un bon indicateur du niveau où ils se situeraient dans les années ultérieures, même si la probabilité de déplacement vers le haut a effectivement augmenté à long terme.

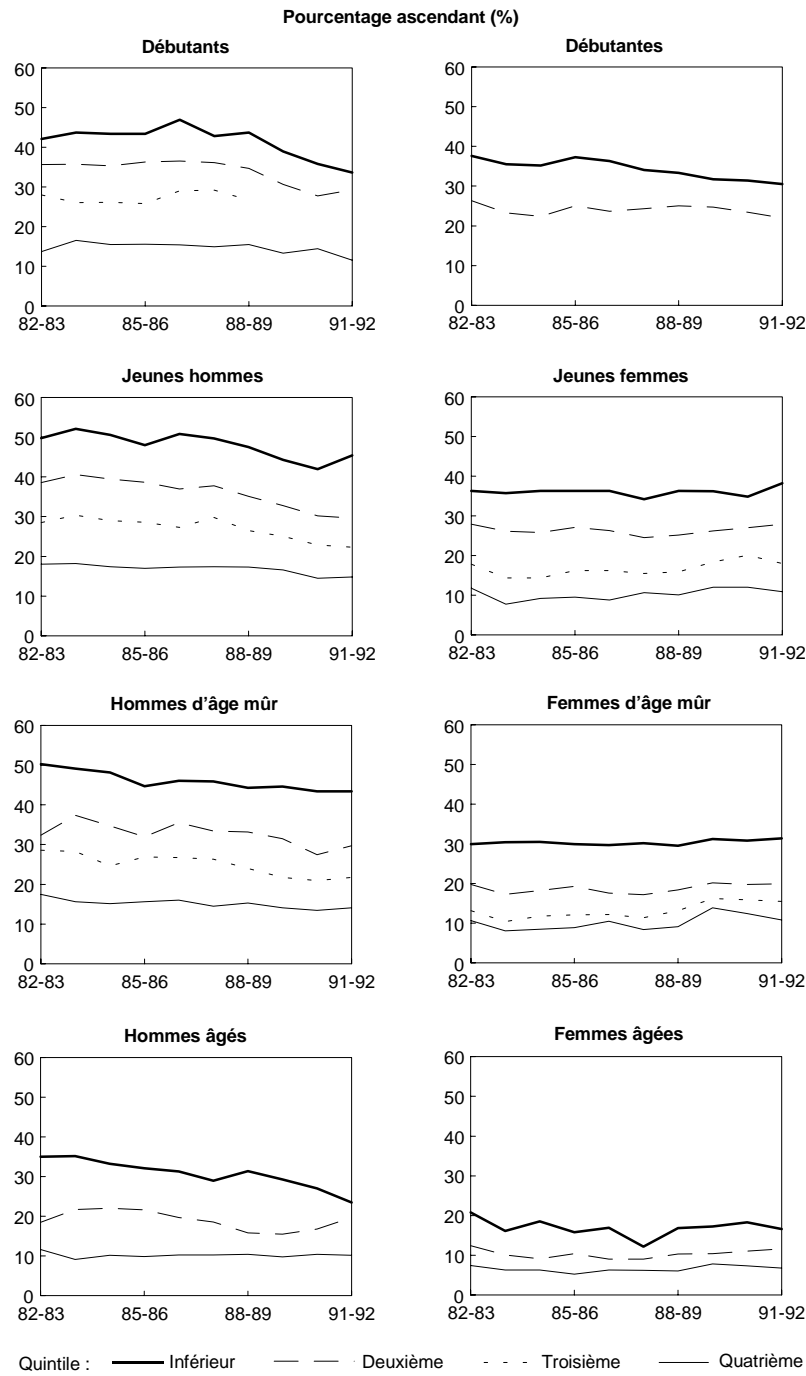
Mobilité ascendante à court terme selon l'âge et le sexe

Peu importe leur âge ou leur sexe, les personnes qui se situent dans les quintiles salariaux inférieurs ont connu une mobilité ascendante plus prononcée d'une année à l'autre que celles qui se trouvaient dans les niveaux supérieurs. La nature générale de cette constatation est peu

étonnante, mais sa validité et son uniformité sont remarquables, tout en constituant l'arrière-plan de ce qui suit.

Cette observation révèle également l'importance de l'analyse de la dynamique par quintile de départ, en vue d'évaluer les structures sous-jacentes de la mobilité salariale (graphique B). Par exemple, même si le taux de mobilité ascendante à court terme pour les groupes jeunes semblaient généralement supérieur, le salaire était inférieur au départ. En fait, si l'on tient compte du quintile de départ, les tendances concernant la mobilité se penchaient vers les groupes de travailleurs âgés (sauf les plus âgés).

Graphique B : Les hommes étaient généralement plus susceptibles que les femmes de passer à des quintiles salariaux supérieurs.



Source : Banque de données administratives longitudinales

Les hommes étaient généralement plus susceptibles que les femmes de passer à des quintiles salariaux supérieurs. Toutefois, la mobilité ascendante à court terme a diminué au cours de la période 1982-1992 pour tous les groupes d'hommes (sauf les hommes âgés du deuxième quintile), tandis que les baisses ont été les plus apparentes au commencement de la récession du début des années 90.

En revanche, la mobilité ascendante pour les femmes a augmenté dans certains cas, est restée essentiellement la même dans d'autres et a diminué de façon moins marquée que pour les hommes dans la plupart des autres situations. Par conséquent, bien que leur taux de mobilité ascendante est resté inférieur à celui des hommes, la situation relative des femmes s'est améliorée au cours de la période, de façon marquée dans certains cas.

Mobilité descendante à court terme selon l'âge et le sexe

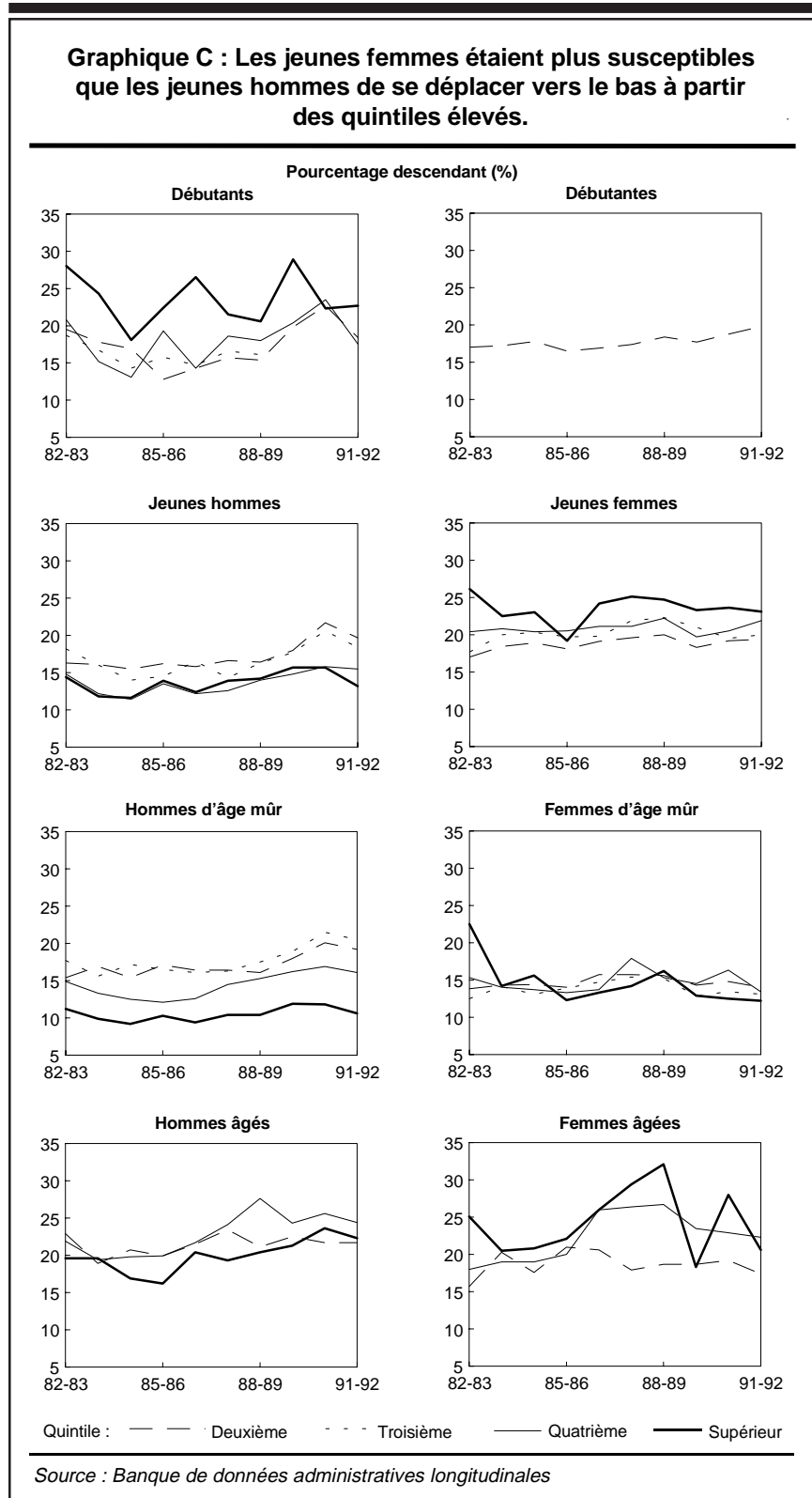
Tel que le laissent prévoir les données précédentes, pour tous les groupes, la mobilité descendante à court terme a été généralement moins fréquente que la mobilité ascendante, mis à part les femmes et les hommes âgés (graphique C). Plus précisément, dans presque tous les cas, la probabilité de déplacement vers le haut à partir des deux quintiles inférieurs était supérieure à la probabilité à peine comparable de déplacement vers le bas à partir des deux quintiles supérieurs. De même, les déplacements vers le haut à partir du quintile du milieu étaient plus fréquents que les déplacements vers le bas (dans certains cas, les femmes jeunes et d'âge mûr qui se trouvaient dans le quintile du milieu étaient toutefois légèrement plus

susceptibles de se déplacer vers le bas que vers le haut).

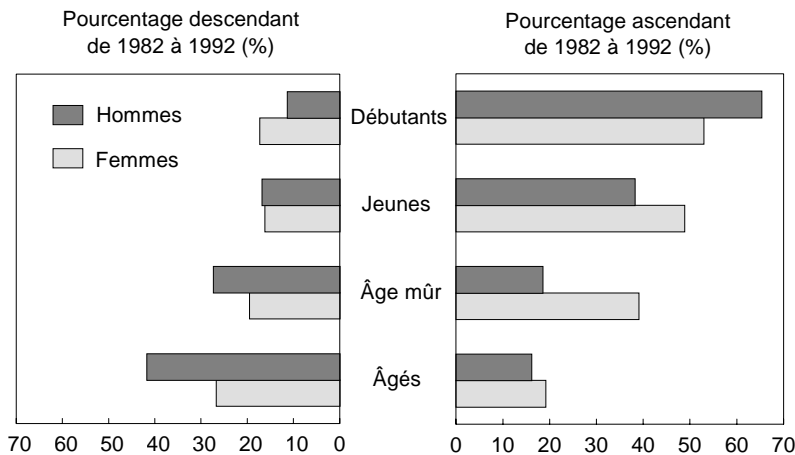
La mobilité descendante à court terme était moins fréquente *dans l'ensemble* pour les hommes débutants que pour les hommes jeunes ou d'âge mûr. Ce facteur était largement attribuable au fait que les hommes débutants se trouvaient en général déjà aux niveaux salariaux inférieurs. En outre, la probabilité qu'ils se déplacent vers le bas à partir des deux quintiles supérieurs, en particulier, était généralement *plus élevée* que celle des deux groupes les plus âgés. Les hommes d'âge mûr représentaient le groupe le plus stable dans le quintile supérieur. Fait peu étonnant, les hommes âgés étaient plus susceptibles de se déplacer vers le bas que les groupes jeunes, puisqu'ils s'orientent vers la retraite.

Les tendances selon le sexe ne sont pas constantes. Les femmes jeunes étaient généralement plus susceptibles que les jeunes hommes de se déplacer vers le bas à partir des quintiles élevés, indication de leur activité mitigée au cours de la période de fécondité. En revanche, les femmes d'âge mûr étaient dans de nombreux cas *moins* susceptibles de se déplacer vers le bas à partir d'un quintile donné que les hommes du même groupe d'âge. Une situation semblable s'applique également pour les femmes et les hommes âgés. C'est ainsi que les femmes ont connu une meilleure stabilité que les hommes au niveau supérieur⁸.

Finalement, même s'ils ne sont pas constants, les faits montrent, de façon générale, que les probabilités d'un déplacement vers le bas à partir des deux quintiles supérieurs sont stables ou moindres au cours de la période (stabilité accrue au niveau supérieur) parmi les divers



Graphique D : Le taux de mobilité descendante était généralement très inférieur au taux de mobilité ascendante à long terme.



Source : Banque de données administratives longitudinales

groupes et qu'il y a un déplacement accru vers le bas au sein des deux quintiles inférieurs («volatilité croissante au niveau inférieur»).

Dynamique à long terme entre les quintiles selon l'âge et le sexe

À la longue, un mouvement ascendant dans l'échelle salariale – c'était le cas pour l'ensemble des travailleurs – était tout particulièrement marqué parmi les groupes débutants et jeunes (graphique D), surtout chez les employés des niveaux inférieurs. Par exemple, parmi les hommes débutants qui se trouvaient dans le quintile inférieur ou dans le deuxième quintile en 1982, quelque 82,6 % et 73,0 % respectivement étaient passés à un quintile supérieur en 1992. Les jeunes hommes connaissaient des taux de mobilité ascendante modérément moins élevés que les débutants, mais même les travailleurs

d'âge mûr et âgés ont connu un déplacement marqué sur les intervalles longs.

Les taux inférieurs de mobilité ascendante pour les femmes se sont maintenus en général à long terme (graphique D), mais les changements ont été encore une fois en leur faveur. Pour ce qui est des hommes débutants, jeunes et d'âge mûr, la mobilité ascendante à long terme a diminué de façon générale. En revanche, il y a eu pour les femmes débutantes, jeunes et d'âge mûr des hausses presque uniformes de leur taux de mobilité ascendante⁹.

Les taux de mobilité descendante ont été généralement beaucoup plus faibles que les taux de mobilité ascendante à long terme, surtout pour les travailleurs débutants et jeunes, mais également pour les groupes d'âge mûr. Par exemple, parmi les hommes jeunes,

38,2 % ont grimpé à des niveaux supérieurs au cours de la période 1982-1992, tandis que seulement 16,8 % se sont déplacés vers le bas. La mobilité descendante à long terme (5 ans) a augmenté presque uniformément chez tous les hommes et diminué chez les femmes. À la longue, les caractéristiques de mobilité salariale des hommes et des femmes se sont donc davantage rapprochées.

Résumé

La période 1982-1992 a été marquée à la fois par la mobilité et par la stabilité salariales. Il s'agit d'un exemple du classique du verre à moitié plein ou à moitié vide.

La stabilité des salaires était accrue au niveau supérieur de la répartition, et le déplacement s'était généralement effectué davantage vers le haut que vers le bas, surtout à long terme et en particulier pour les jeunes travailleurs. L'extrémité inférieure de la répartition salariale accueillait constamment de nouveaux débutants. Par exemple, près des trois quarts des travailleurs qui se situaient dans le quintile salarial supérieur en 1982 demeuraient encore dans le groupe le plus élevé dix ans plus tard, tandis qu'environ seulement le quart des personnes qui ont commencé dans le quintile inférieur est resté dans la même position.

Les tendances concernant la mobilité ont beaucoup varié selon l'âge et le sexe. Les jeunes travailleurs étaient généralement plus mobiles que les travailleurs âgés, surtout vers le haut, tandis que généralement peu de femmes étaient susceptibles de parvenir au quintile supérieur.

La mobilité ascendante a diminué dans l'ensemble entre le

début des années 80 et le début des années 90, mais les tendances variaient considérablement selon l'âge et le sexe (de même que les caractéristiques salariales transversales). Les femmes actives âgées de 25 à 54 ans étaient très susceptibles de se déplacer vers le haut dans la répartition salariale durant la dernière période. Les hommes du même âge ont connu une légère diminution de leur taux de croissance salarial relatif, tandis que les groupes de femmes et d'hommes de moins de 25 ans ont connu une mobilité ascendante peu élevée, tout particulièrement ceux qui ont débuté aux niveaux inférieurs.

Perspective

Notes

- 1 Voir Banting et Beach (1995) et Beach et Slotsve (1996) pour des analyses documentaires et des travaux empiriques récents.
- 2 Par exemple, pour mesurer la mobilité salariale de 1982 à 1983, on a déterminé la place des travailleurs dans la répartition transversale chez les personnes dans les échantillons de travail durant les deux années. Une méthode semblable est utilisée pour des intervalles plus longs et des périodes spécifiques différentes.
- 3 On considère l'âge de la personne à la fin de l'année civile qui s'applique (tel qu'indiqué dans les formulaires fiscaux).
- 4 Voir Finnie (1997) pour les tableaux qui s'y rattachent.
- 5 Cette stabilité accrue à l'extrémité supérieure est en partie attribuable à l'accroissement (proportion du salaire médian) du quintile supérieur en dollars réels. L'OCDE (1996) examine ce point et donne différents résultats fondés sur des fourchettes salariales d'«ampleur égale».
- 6 La stabilité au niveau supérieur devient très manifeste si l'on tient compte des déplacements vers le quatrième quintile adjacent. Par exemple, la proportion de personnes qui ont débuté dans le quintile supérieur chez tous les salariés qui sont restés au niveau supérieur ou «à proximité» était de 89,7 % entre 1987 et 1992 et de 87,1 % pendant l'intervalle entière de 10 ans.
- 7 Quelque 17,0 % de tous les salariés ont grimpé d'un quintile dans la transition de un an la plus récente, tandis que 13,8 % sont passés à un quintile inférieur et que 69,2 % sont restés dans le même quintile (tableau). En deux ans, 22,0 % sont passés à un niveau supérieur, 16,5 %, à un niveau inférieur, et 61,5 % n'ont pas bougé. Dans l'intervalle de cinq ans le plus récent, 31,0 % sont passés à un niveau supérieur, 19,0 %, à un niveau inférieur, et 50,0 % sont restés dans le même quintile. Finalement, pour l'intervalle de 10 ans, 39,5 % des personnes qui sont restées sur le marché du travail étaient passés à un quintile salarial supérieur dans la dernière année, 19,2 % étaient passés à un quintile inférieur et 41,3 % étaient restés dans le même quintile.

8 Il n'a pas été possible de faire de comparaison pour les groupes débutants en raison de leur nombre restreint dans le quintile supérieur.

9 Voir le tableau 9b dans Finnie (1997) pour l'intervalle de 5 ans.

Documents consultés

BANTING, K.G. et C.M. Beach (sous la direction de). *Labour Market Polarization and Social Policy Reform*, Kingston, Université Queen's, School of Policy Studies, 1995

BEACH, C.M. et G.A. SLOTSVE. *Are We Becoming Two Societies?*, Toronto, C.D., Howe Institute, 1996.

FINNIE, R. *The Earnings Mobility of Canadians, 1982-1992*, document W-97-3Ea, Ottawa, Direction de la recherche, Développement des ressources humaines Canada, 1997a.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. «Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility», *Employment Outlook*, Paris, OCDE, juillet 1996, p. 59-108.