

N° 75-001-X au catalogue



L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Février 2008

Vol. 9, n° 2

- Placements dans les REER
- Les gains au cours de la dernière décennie



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 170, promenade Tunney's Pasture, 9-A5, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : 613-951-4628; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour toute demande de renseignements au sujet de l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à infostats@statcan.ca ou par téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

Centre de contact national de Statistique Canada

Service de renseignements	1-800-263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
Télécopieur	1-877-287-4369
Renseignements concernant le Programme des services de dépôt	1-800-635-7943
Télécopieur pour le Programme des services de dépôt	1-800-565-7757

Appels locaux ou internationaux :

Service de renseignements	1-613-951-8116
Télécopieur	1-613-951-0581

Renseignements pour accéder au produit

Le produit n° 75-001-X au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.ca et de choisir la rubrique « Publications ».

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 qui sont observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. 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.ca sous « À propos de nous » > « Offrir des services aux Canadiens ».

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-X au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-X) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2008. ISSN : 1492-4978.

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s).

Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, 100, promenade Tunney's Pasture, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6.

Signes conventionnels

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

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

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Placements dans les REER

- En 2005, 6 familles sur 10 détenaient un régime enregistré d'épargne-retraite, lequel avait une valeur médiane de 25 000 \$. Chez les jeunes familles, 56 % détenaient un REER, comparativement à 68 % des familles dont le principal soutien économique était âgé de 45 à 54 ans. Fait peu étonnant, les familles ayant un revenu plus élevé étaient plus susceptibles d'avoir un REER et d'y investir des montants plus importants. Près de 90 % des familles ayant un revenu de 85 000 \$ ou plus avaient un REER, comparativement à seulement 35 % des familles ayant un revenu de moins de 36 500 \$.
- Les REER, contrairement à la plupart des autres composantes de l'épargne-retraite, permettent aux investisseurs d'exercer un contrôle sur la composition du portefeuille de placements. Le type de placement le plus courant était celui des fonds communs de placement (38 %), tandis que les certificats de placement garanti occupaient le deuxième rang (20 %). Les familles plus âgées (55 à 64 ans) étaient plus susceptibles de détenir des types de placement stables et prévisibles dans leur REER (26 % avaient des certificats de placement garanti, et 6 %, des Obligations d'épargne du Canada) que les jeunes familles dont l'horizon de placement en vue de la retraite est nettement plus long (15 % et 3 %).
- La majorité des familles (59 %) ayant un REER détenait un portefeuille composé entièrement de placements à valeur variable (fonds communs de placement, fiducies de revenu, actions ou obligations), alors que seulement un quart d'entre elles avaient un actif composé exclusivement de placements à valeur prévisible (certificats de placement garanti, Obligations d'épargne du Canada ou bons du Trésor). Les deux tiers des jeunes familles détenaient uniquement des placements à valeur variable, une proportion considérablement plus élevée que celle des familles plus âgées. Les familles à faible revenu après impôt étaient plus susceptibles d'avoir seulement des placements à valeur prévisible (35 % des familles à plus faible revenu, contre 13 % des familles ayant un revenu après impôt de 85 000 \$ ou plus).

■ Les gains au cours de la dernière décennie

- De 1997 à 2007, les gains moyens réels du secteur privé ont fait un bond de 15 % en Alberta, alors qu'ils ont connu une croissance de 5 % à 6 % au Québec et en Ontario et de 3 % en Colombie Britannique. En Ontario et au Québec, les gains moyens réels dans le secteur de la fabrication n'ont pas chuté malgré une contraction prononcée de l'emploi depuis 2004.
- De 1997 à 2007, le pourcentage des emplois payés moins de 10 \$ de l'heure (en dollars de 2002) a baissé considérablement dans toutes les provinces sauf à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario et en Colombie-Britannique. Dans le secteur de la fabrication, la proportion des emplois faiblement rémunérés a diminué dans toutes les régions sauf en Ontario et en Colombie-Britannique.
- De tous les travailleurs du secteur privé, les gestionnaires sont ceux dont le taux de rémunération s'est amélioré le plus depuis la fin des années 1990. Leurs gains moyens ont augmenté de 20 % de 1997-1998 à 2006-2007, quatre fois le taux observé pour les autres employés du secteur privé. En revanche, les cols bleus du secteur de la fabrication, le personnel de bureau et le personnel des ventes du secteur du commerce de détail (trois groupes qui, collectivement, représentaient 26 % des emplois du secteur privé en 2006-2007) n'ont pour ainsi dire pas vu croître leurs gains.
- La forte croissance des gains des gestionnaires a eu d'importantes répercussions sur l'extrémité supérieure de la répartition des gains. De 1997-1998 à 2006-2007, les gains moyens horaires ont augmenté de 12 % pour la tranche de 5 % la plus élevée des employés du secteur privé comparativement à 4 % pour leurs homologues se trouvant au milieu de la répartition. La croissance plus rapide des gains des gestionnaires explique au moins un tiers de la différence de 8 points de pourcentage.

Perspective

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu
de Statistique Canada

Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE
(N° 75-001-XPF au catalogue).



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



ENVOYEZ À

Statistique Canada
Division des finances
100, promenade du
Pré Tunney, 6^e étage
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6



TÉLÉPHONE

1 800 267-6677

Mentionnez PF027090



TÉLÉCOPIEUR

1-877-287-4369

613-951-0581



COURRIEL

Infostats@statcan.ca

MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)

Veillez débiter mon compte : MasterCard VISA American Express

N° de carte _____ Date d'expiration _____

Signature _____

Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) _____

Paiement inclus _____ \$

Signature de la personne autorisée _____

Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA
1 an	63,00		
2 ans	100,80		
3 ans	132,30		

Total			
TPS (5 %)			
TVP en vigueur			
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)			
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA			
Total général			

Nom _____

Entreprise _____ Service _____

Adresse _____ Ville _____ Province _____

Code postal _____ Téléphone _____ Télécopieur _____

Courriel _____

N° au catalogue	Titre
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective

*Frais de port : aucuns frais pour les envois au Canada. À l'extérieur du Canada, veuillez ajouter les frais de port comme indiqué. Les clients canadiens ajoutent soit la TPS de 6 % et la TVP en vigueur, soit la TVH (TPS numéro R121491807). Les clients de l'étranger paient en dollars canadiens tirés sur une banque canadienne ou en dollars US tirés sur une banque américaine selon le taux de change quotidien en vigueur. Les ministères du gouvernement fédéral doivent indiquer sur toutes les commandes leur code d'organisme RI _____ et leur code de référence RI _____

Vos renseignements personnels sont protégés par la Loi sur la protection des renseignements personnels. Statistique Canada utilisera les renseignements qui vous concernent seulement pour effectuer la présente transaction, livrer votre(s) produit(s), annoncer les mises à jour de ces produits et gérer votre compte. Nous pourrions de temps à autre vous informer au sujet d'autres produits et services de Statistique Canada ou vous demander de participer à nos études de marché.

Si vous ne voulez pas qu'on communique avec vous de nouveau pour des promotions ou des études de marché , cochez la case correspondante.

BON DE COMMANDE



Statistique Canada / Statistics Canada

Canada

Placements dans les REER

Wendy Pyper

Le revenu de retraite est constitué de diverses sources, appelées couramment les « trois piliers » (ministère des Finances Canada, 2003). Les sources publiques — la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti — constituent le premier pilier. Ces programmes offrent à la plupart des personnes âgées de 65 ans ou plus un soutien du revenu de base. Le deuxième pilier comprend le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, lesquels offrent à tous les travailleurs des pensions de base liées à leurs gains. Le dernier pilier se compose des régimes de pension d'employeur (RPE) et des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) donnant droit à une aide fiscale. En 2005, la valeur totale des avoirs dans les RPE s'élevait à 1,0 billion de dollars (Statistique Canada, 2006); cette même année, près de 600 milliards de dollars étaient détenus dans des régimes enregistrés¹. Ensemble, les avoirs dans les RPE et les régimes enregistrés constituaient près du tiers du total des avoirs des familles en 2005. Au cours de la période de 1986 à 2003, les cotisations moyennes aux RPE et aux REER ont augmenté — par exemple, les cotisations des jeunes couples sont passées de 2 000 \$ en 1986 à 3 100 \$ en 2003 et celles des couples dans la force de l'âge, de 3 900 \$ en 1986 à 5 300 \$ en 2003².

Les REER et certains genres de RPE sont les seuls éléments pour lesquels les titulaires d'un régime ont un contrôle sur le portefeuille de placements. Les investisseurs peuvent détenir un large éventail d'avoirs dans leur REER, allant des placements à valeur prévisible, tels les certificats de placement garanti, aux placements à valeur variable, comme les actions des entreprises. Étant donné les fluctuations importantes observées sur les marchés boursiers et les changements relativement modestes apportés aux taux d'intérêt, le rendement de ces placements, et par conséquent les niveaux de revenu de retraite, peuvent varier énormément, selon le

portefeuille de placements. Pour la première fois, l'Enquête sur la sécurité financière (ESF) de 2005 a recueilli des données détaillées sur le genre de placements détenus dans des régimes enregistrés. Le présent article porte sur les caractéristiques des familles ayant des REER et sur la répartition des avoirs dans ces REER en fonction du degré de prévisibilité de leur rendement (voir *Source des données et définitions*).

La majorité des familles a un REER

En 2005, 6 familles sur 10 détenaient un REER, lequel avait une valeur médiane de 25 000 \$ (tableau 1). Comme on pouvait s'y attendre, l'âge était lié tant à la prévalence qu'au montant investi. C'est ainsi que 56 % des jeunes familles (principal soutien économique [PSE] âgé de 25 à 44 ans) détenaient un REER, comparativement à 68 % des familles quelque peu plus âgées (PSE âgé de 45 à 54 ans). Pour les familles du groupe d'âge dépassant l'âge habituel de la retraite (PSE âgé de 65 à 69 ans), la prévalence reculait à 47 %. Il n'y a là aucune surprise — nombre de ces familles plus âgées peuvent avoir déjà pris leur retraite et certaines d'entre elles peuvent avoir converti leur REER en FERR.

L'ESF mesure le stock d'actifs REER accumulés au fil du temps plutôt que les achats de REER à une année particulière. Comme les jeunes familles (PSE de 25 à 44 ans) ont eu moins de temps pour amasser des fonds, elles n'ont déclaré qu'une valeur de 15 000 \$ pour leur REER (valeur médiane)³. Celles dont le PSE était âgé de 45 à 54 ans ou de 55 à 64 ans ont disposé théoriquement d'un plus grand nombre d'années d'emploi pour accumuler des fonds et, par conséquent, ont atteint un niveau d'épargne considérablement plus élevé (40 000 \$ et 55 000 \$ respectivement). Après 65 ans, certaines familles peuvent avoir commencé à retirer des fonds de leur REER, le revenu diminuant généralement après la retraite. De plus, certains membres de ces familles peuvent avoir atteint l'âge obligatoire quant à la conversion des REER en FERR⁴. Ainsi, la valeur médiane détenue par ces familles était inférieure (37 000 \$).

Wendy Pyper est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au 613-951-0381 ou à perspective@statcan.ca.

Tableau 1 Familles ayant des actifs financiers

	Avec REER		Avec RPE		Avec REER et/ou RPE	
	%	\$ (médiane) ¹	%	\$ (médiane) ¹	%	\$ (médiane) ¹
Ensemble des familles	60	25 000	50*	65 400 *	74*	65 800 *
Âge du principal soutien économique (PSE)						
25 à 44 ans	56(*)	15 000 (*)	44*(*)	18 900 (*)	69*(*)	29 800 *(*)
45 à 54 ans (réf.)	68	40 000	54*	116 500 *	79*	137 800 *
55 à 64 ans	65	55 000	58	227 100 *(*)	81*	244 800 *(*)
65 à 69 ans	47(*)	37 000	58	213 400 *(*)	71*	215 600 ^{E*}
Sexe du PSE						
Masculin (réf.)	63	30 000	53*	70 000 *	77*	84 900 *
Féminin	55(*)	20 000 (*)	45*(*)	54 100 *	68*(*)	50 000 *(*)
Revenu familial après impôt						
Moins de 36 500 \$	35(*)	10 000 ^E (*)	25*(*)	28 800 ^E *(*)	48*(*)	16 300 ^E (*)
36 500 \$ à 58 999 \$	65(*)	20 000 (*)	59*(*)	52 900 *	83*(*)	54 500 *(*)
59 000 \$ à 84 999 \$ (réf.)	81	28 500	70*	64 000 *	94*	75 800 *
85 000 \$ ou plus	89(*)	80 000 (*)	77*(*)	162 400 *(*)	97*(*)	224 100 *(*)
Scolarité du PSE						
Sans diplôme d'études secondaires	33(*)	17 000 ^E (*)	31 (*)	96 800 ^E *	50*(*)	F
Diplôme d'études secondaires	58(*)	20 000 (*)	47*(*)	61 500 *	73*(*)	50 000 *(*)
Certificat d'études postsecondaires non universitaires	64(*)	25 000	55*	56 800 *	78*	65 000 *
Grade universitaire (réf.)	73	30 000	59*	79 600 ^E *	82*	102 800 ^{E*}
Quintile de la valeur nette						
Inférieur	19(*)	F	23 (*)	12 100 ^E *(*)	35*(*)	4 000 ^E (*)
Deuxième	46(*)	6 000 ^E (*)	39*(*)	18 400 ^E *(*)	61*(*)	12 600 *(*)
Intermédiaire (réf.)	64	15 000	58*	54 900 *	83*	33 000 *
Quatrième	81(*)	35 000 (*)	70*(*)	95 500 *(*)	92*(*)	100 000 *(*)
Supérieur	87(*)	111 100 (*)	59*	190 000 *(*)	92*(*)	250 000 *(*)

* différence significative par rapport à « Avec REER » au niveau 0,05

(*) différence significative par rapport au groupe de référence (réf.)

1. Pour les familles ayant des avoirs.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 2005.

L'examen de l'épargne-retraite au sens large montre que près des trois quarts des familles détenaient un REER ou un RPE (ou les deux), lequel avait une valeur médiane de 65 800 \$. À chaque niveau d'âge, les avoirs médians dans un RPE étaient considérablement plus élevés que ceux dans un REER. Chez les familles approchant de l'âge de la retraite (PSE de 55 à 64 ans), 8 sur 10 avaient soit un REER, soit un RPE, d'une valeur médiane considérablement plus élevée (244 800 \$).

Les familles dont le principal soutien économique était un homme étaient plus susceptibles de détenir un REER (63 % contre 55 % des familles dont le PSE était une femme). De plus, ces familles avaient davan-

tage de fonds dans leur REER (30 000 \$ comparativement à 20 000 \$). La même tendance a été observée relativement aux régimes de pension d'employeur ainsi que pour la combinaison RPE et REER.

Les nantis ont de bons placements

Le revenu familial est lié tant à la propension à épargner qu'au montant économisé. Étant donné que les familles acquièrent des REER (et d'autres placements) à même leur revenu disponible, celles qui ont un revenu plus élevé sont plus susceptibles d'être financièrement en mesure d'investir dans un REER. De fait, près de 90 % des familles ayant un revenu annuel après impôt de 85 000 \$ ou plus avaient un REER, lequel

Source des données et définitions

L'**Enquête sur la sécurité financière** (ESF), qui portait sur quelque 5 300 familles, a recueilli des renseignements entre mai et juillet 2005 sur l'actif et les dettes des familles et des particuliers. Les résidents des territoires, les ménages des réserves indiennes, les membres à plein temps des Forces armées et les pensionnaires d'un établissement institutionnel sont exclus de l'enquête. Les renseignements recueillis portent sur la valeur de tous les actifs financiers et non financiers, ainsi que sur les sommes dues. L'enquête a porté sur les familles dont le **principal soutien économique** (la personne ayant le revenu avant impôt le plus élevé) était âgé de 25 à 69 ans. Les **familles** sont les unités familiales de tous genres et comprennent les personnes hors famille, les couples avec ou sans enfants et les parents seuls.

Toutes les différences relevées dans le texte ont été testées quant à leur signification statistique à l'aide de coefficients de variation en procédure bootstrap.

Les **régimes enregistrés d'épargne-retraite** (REER) sont définis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les cotisations maximales sont établies en fonction du revenu gagné et des montants cotisés aux régimes de pension d'employeur. Les cotisations et le revenu de placement accumulé sont à impôt différé jusqu'à leur retrait.

Les **régimes de pension d'employeur** (RPE) sont enregistrés auprès de l'Agence du revenu du Canada ainsi qu'auprès de l'autorité réglementaire appropriée en matière de pensions.

Les **fonds enregistrés de revenu de retraite** (FERR) sont un flux de revenu (généralement durant la retraite) établi par le transfert de fonds directement à partir d'un REER ou d'un RPE. Tous les REER doivent être convertis en FERR au plus tard à la fin de l'année où le participant atteint l'âge de 69 ans (âge porté à 71 ans dans le budget de 2007). Un montant minimum (imposable) doit être retiré chaque année, à partir de l'année suivant l'établissement du FERR.

Un **compte de retraite avec immobilisation des fonds** (CRIF) est un REER dans lequel les fonds sont immobilisés jusqu'à ce que la personne atteigne un âge déterminé. Ces fonds auront été transférés d'un régime de pension d'employeur après la fin de l'emploi de la personne.

La **valeur nette** est la différence entre la valeur totale de l'actif et le total des dettes.

Sigles utilisés

OEC	Obligation d'épargne du Canada
CPG	Certificat de placement garanti
FR	Fiducie de revenu
FCP	Fonds commun de placement
BT	Bon du Trésor

avait une valeur médiane de 80 000 \$. Le contraste est vif avec les familles à plus faible revenu (moins de 36 500 \$), dont seulement 35 % détenaient un REER, lequel avait une valeur médiane de seulement 10 000 \$.

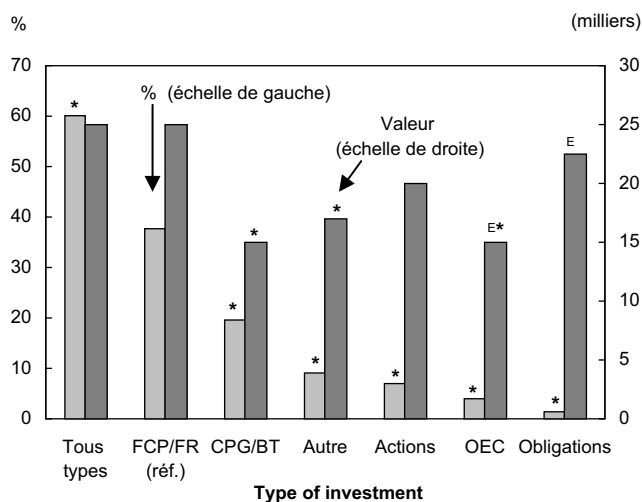
Comme le revenu et le niveau de scolarité sont liés, on ne s'étonnera pas que les familles dont le principal soutien économique a un niveau de scolarité élevé soient plus susceptibles de détenir un REER, et que la valeur médiane de ce dernier soit supérieure. Seulement un tiers des familles dont le PSE est sans diplôme d'études secondaires avaient un REER (valeur médiane de 17 000 \$), comparativement à près des trois quarts des familles dont le PSE possède un grade universitaire (30 000 \$).

Les REER ne sont que l'une des composantes de la valeur nette totale d'une famille. Si l'on soustrait le total des dettes familiales telles que l'hypothèque et le crédit à la consommation des actifs comme la maison, la voiture, les RPE, les REER et autres avoirs financiers, on obtient la valeur nette de la famille. Dans le cinquième inférieure de la valeur nette, moins de 20 % des familles détenaient un REER. Dans le cinquième supérieur, toutefois, cette proportion atteignait 87 %. Parmi les familles du groupe de la valeur nette la plus élevée qui avaient un REER, la valeur médiane était de 111 100 \$, une valeur plus élevée de façon significative que celle des autres groupes⁵. De même, étant donné que les RPE sont une composante majeure de la valeur nette, on ne s'étonnera pas que les familles ayant la valeur nette la plus élevée soient de loin celles qui possèdent la valeur médiane la plus importante dans un RPE (190 000 \$)⁶.

Fonds communs de placement : les plus populaires

Les REER peuvent comprendre un large éventail de placements, allant des certificats de placement garanti (CPG) aux actions⁷. Les fonds communs de placement étaient les placements les plus courants dans les REER. Par exemple, 4 familles sur 10 détenaient des fonds communs de placement dans leur REER (graphique). Cela peut s'expliquer par la grande diversité des fonds offerts, allant des fonds très prévisibles aux très fluctuants. Les investisseurs peuvent également réduire leurs risques en diversifiant leurs placements. Le deuxième type de placement le plus populaire était les CPG; 20 % des familles en détenaient. Ces actifs garantis et porteurs d'intérêts offrent aux investisseurs un rendement déterminé pendant une période définie, de sorte qu'ils savent d'avance ce que leur placement rapportera durant cette période. Comme les CPG, les Obligations d'épargne du Canada offrent une sécurité, et 4 % des titulaires de REER en détenaient dans leur portefeuille.

Graphique Les fonds communs de placement, qui sont les placements les plus courants, ont la valeur médiane la plus élevée



* différence significative par rapport au groupe de référence (réf.)
 Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 2005.

Généralement considérées moins stables parce qu'elles sont plus sujettes à la variabilité et que leur valeur est moins prévisible, les actions peuvent aussi faire partie du REER des investisseurs⁸. Seulement 7 % de ceux qui détenaient un REER avaient investi dans des actions. Cependant, la valeur médiane, pour ceux qui détenaient des actions, se rapprochait de celle des fonds communs de placement (20 000 \$ et 25 000 \$ respectivement). Cela pourrait indiquer que ces investisseurs sont peut-être plus habiles dans les questions financières ou que les REER de moindre valeur ne justifient pas le passage étroit que constitue le placement dans des titres particuliers.

Rapport entre l'âge et les choix de placement

Comme les REER sont conçus de façon à être utilisés à la retraite et comme les divers types de placement offrent différents niveaux de stabilité et de prévisibilité, on pourrait s'attendre à une certaine variation selon l'âge quant aux genres de placement dans les REER (tableau 2). De fait, les familles plus âgées (PSE âgé de 55 à 64 ans) favorisaient les types de placement les plus stables et les plus prévisibles (26 % détenaient des CPG, et 6 %, des OEC) comparativement aux jeunes familles dont l'horizon de placement en vue de la retraite est nettement plus long (15 % et 3 % respectivement).

Tableau 2 Portefeuille de REER selon l'âge du principal soutien économique

	Chez celles ayant un portefeuille de REER, familles détenant un type spécifique				Montant détenu ¹			
	25 à 44	45 à 54	55 à 64	65 à 69	25 à 44	45 à 54	55 à 64	65 à 69
	%				\$ (médiane)			
Total	56*	68	65	47*	15 000*	40 000	55 000	37 000*
Fonds communs de placement ou fiducies de revenu	35	46*	40	22 ^{E*}	16 000*	39 000	52 000	38 000 ^E
Certificats de placement garanti ou bons du Trésor	15*	24	26	19 ^E	9 000*	20 000 ^E	25 000 ^E	F
Autre	9	9	11	7 ^E	10 000 ^{E*}	25 000 ^E	34 000 ^E	F
Actions	6*	9	9	6 ^E	10 000 ^E	25 000 ^E	F	F
Obligations d'épargne du Canada	3 ^{E*}	4 ^E	6 ^E	F	9 000 ^E	F	F	F
Obligations	1 ^E	F	F	F	F	F	F	F

* différence significative par rapport au groupe de référence (55 à 64 ans)

1. Celles détenant le type spécifique de REER.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 2005.

De plus, comme on pouvait s'y attendre, les montants médians de chaque genre de placement étaient plus élevés quand les familles approchaient de l'âge habituel de la retraite. Pour les CPG détenus par les familles qui approchaient de la retraite (PSE de 55 à 64 ans), la valeur médiane était de 25 000 \$, donc plus élevée de façon significative que celle des familles dont le chef était âgé de 25 à 44 ans (9 000 \$). De même, le montant médian détenu dans des fonds communs de placement par ces familles plus âgées était de 52 000 \$, donc nettement plus élevé que celui des jeunes familles (16 000 \$ dans le cas des 25 à 44 ans).

L'affectation de l'actif : vers des types moins prévisibles

La simple observation des portefeuilles de REER permet d'obtenir quelques renseignements, mais ne renseigne pas sur la composition des avoirs des familles. Il faut pour cela examiner l'affectation de l'actif des familles. Selon la stabilité de leur valeur, les placements sont classés comme « prévisibles » (CPG, OEC et bons du Trésor) ou « variables » (fonds communs de placement, fiducies de revenu, actions et obligations)⁹. On détermine ensuite la répartition des avoirs pour chaque famille, et ces dernières sont classées en fonction de la proportion de leurs avoirs dans chaque catégorie.

Pour la majorité des familles (59 %) détenant des REER, la totalité du portefeuille de REER se composait de placements à valeur variable, tandis que pour seulement le quart d'entre elles, ce portefeuille se composait exclusivement d'actifs à valeur prévisible (tableau 3).

Tableau 3 Familles selon la catégorie d'affectation de l'actif

	Prévisible ¹	Mixte	Variable ²
Total	25	17 *	59*
Âge du principal soutien économique (PSE)			
25 à 44 ans	24	11 *(*)	65*(*)
45 à 54 ans	23	20	57*
55 à 64 ans (réf.)	26	26	48*
65 à 69 ans	39 ^E	13 ^E *(*)	47
Sexe du PSE			
Masculin (réf.)	23	18 *	59*
Féminin	28	14 *	59*
Scolarité du PSE			
Sans diplôme d'études secondaires	40 (*)	10 ^E *(*)	51
Diplôme d'études secondaires	27 (*)	10 ^E *(*)	63*
Certificat d'études postsecondaires non universitaires	28 (*)	19 *	53*(*)
Grade universitaire (réf.)	17	20	62*
Revenu familial après impôt			
Moins de 36 500 \$	35 (*)	9 ^E *(*)	56*
36 500 \$ à 58 999 \$	32 (*)	13 *	55*
59 000 \$ à 84 999 \$ (réf.)	20	19	62*
85 000 \$ ou plus	13 ^E	25 *	61*
Quintile de la valeur nette			
Inférieur	35 ^E	F	59*
Deuxième	35	8 ^E *	58*
Intermédiaire (réf.)	33	10 ^E *	58*
Quatrième	20 (*)	20 (*)	60*
Supérieur	17 (*)	25 *(*)	58*
Tout type de RPE			
Aucun membre (réf.)	27	14 *	58*
Un membre	25	18 *	57*
Deux membres ou plus	20 (*)	18	62*

* différence significative par rapport à « Prévisible » au niveau 0,05

(*) différence significative par rapport au groupe de référence (réf.)

1. CPG, OEC et bons du Trésor.

2. FCP, FR, actions, obligations.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 2005.

Pour les deux tiers des jeunes familles, le portefeuille de REER se composait uniquement de placements à valeur variable, ce qui était considérablement plus que dans le cas des familles âgées (près de la moitié pour les familles dont le PSE était âgé de 55 ans ou plus). Cette réalité s'inscrit dans un modèle selon lequel le risque lié à un rendement supérieur mais varia-

ble cède peu à peu la place au besoin de pouvoir compter sur un revenu plus stable ou prévisible quand sonne l'heure de la retraite.

Les portefeuilles composés exclusivement de placements à valeur prévisible étaient plus courants chez les familles dont le PSE est moins scolarisé. Environ 40 % des familles dont le PSE est sans diplôme d'études secondaires détenaient tous

leurs REER dans des types de placement à valeur prévisible, comparativement à seulement 17 % des familles dont le PSE a un grade universitaire.

En outre, les familles à plus faible revenu après impôt étaient plus susceptibles de détenir seulement des placements à valeur prévisible (35 % des familles à plus faible revenu, contre 13 % des familles dont le revenu après impôt était de 85 000 \$ ou plus). De même, les familles du quintile inférieur de la valeur nette investissaient exclusivement dans des placements à valeur prévisible plus souvent que les familles du quintile supérieur. Plusieurs facteurs peuvent influencer sur ces décisions. Les familles à plus faible revenu ou valeur nette peuvent avoir le sentiment de ne pas pouvoir se permettre de perdre de l'argent dans le cas où leurs placements ne seraient pas rentables. Peut-être qu'elles ne planifient pas ces placements à long terme — en fait, elles pourraient avoir besoin d'accéder à cet argent plus tôt (Giles et Maser, 2004)¹⁰. Il est intéressant de constater que les proportions des familles ayant seulement des placements à risque variaient très peu (voire pas du tout) en fonction du revenu ou de la valeur nette — au contraire, les différences entre les catégories de revenu et de valeur nette s'entremêlaient, lorsque le portefeuille de REER se composait de divers types de placement.

Rapport avec les autres types d'épargne-retraite

Les régimes de pension d'employeur (RPE) assurent aux employés un revenu régulier à leur retraite, mais les travailleurs ne participent pas tous à de tels régimes. Ces régimes constituent une épargne supplémentaire qui sera disponible à la retraite. Comme tels, ils sont susceptibles d'influer sur la décision d'investir des sommes supplémentaires dans un type quelconque de REER. Les familles sans RPE étaient plus susceptibles de choisir uniquement des types de placement à valeur prévisible (27 % quand il n'y avait pas de membre de la famille disposant d'un RPE, contre 20 % dans le cas où au moins deux membres de la famille bénéficiaient d'un RPE). Une partie de cet écart s'explique probablement par le rapport entre le RPE disponible et le revenu — les emplois moins bien rémunérés sont moins susceptibles d'offrir un RPE (Marshall, 2003).

Résumé

Le système de revenu de retraite du Canada est fondé sur trois piliers : le programme de la Sécurité de la vieillesse, qui offre un soutien du revenu de base, le

Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, qui offrent des pensions en fonction des gains, et les programmes d'aide fiscale permettant le recours à un programme privé d'épargne-retraite. L'épargne privée en vue de la retraite constituait près du tiers de l'actif total des familles en 2005.

En 2005, 6 familles sur 10 détenaient un REER, lequel avait une valeur médiane de 25 000 \$. Une proportion moins importante de jeunes familles (PSE âgé de 25 à 44 ans) comparativement aux familles proches de la retraite (PSE de 45 à 54 ans) détenaient un REER (56 % et 68 % respectivement).

Près de 90 % des familles à revenu après impôt plus élevé (85 000 \$ ou plus) détenaient un REER, une proportion beaucoup plus importante que celle des familles à revenu moins élevé (35 % dans le cas des familles ayant un revenu inférieur à 36 500 \$). Chez les familles ayant un REER, le montant médian détenu variait de manière similaire en fonction du revenu.

Les investisseurs peuvent détenir une variété de placements dans leur REER. Le type le plus courant était celui des fonds communs de placement (38 %), probablement en raison du large éventail de produits offerts. Les certificats de placement garanti, grâce à leur prévisibilité, étaient au deuxième rang des produits les plus populaires, 20 % des familles en détenant. À l'autre bout de la gamme des placements dans les REER, seulement 7 % des familles avaient des actions.

La composition de l'actif des familles a peut-être plus d'importance que le genre de placement choisi. La majorité des familles (59 %) détenait un portefeuille de REER composé entièrement de placements à valeur variable (fonds communs de placement, actions ou obligations). Seulement le quart des familles détenaient un actif composé exclusivement de placements à valeur prévisible (certificats de placement garanti, Obligations d'épargne du Canada ou bons du Trésor). Les deux tiers des jeunes familles détenaient un actif à valeur variable exclusivement, une proportion considérablement plus élevée que celle des familles ayant atteint l'âge habituellement lié à la retraite (moins de 50 % des familles comptant un PSE âgé de 55 à 69 ans). Les familles à plus faible revenu étaient plus susceptibles de détenir seulement un actif à valeur prévisible.

■ **Notes**

1. REER, CRIF, FERR ou régimes de participation différée aux bénéficiaires, rentes et divers autres avoirs de retraite.
2. Voir Morissette et Ostrovsky (2006) pour une étude complète de l'épargne-retraite des Canadiens, de 1986 à 2003.
3. Certains écarts entre les groupes d'âge découlent de l'effet de l'âge, d'autres, de l'effet de cohorte.
4. Quand l'ESF a été menée, l'âge obligatoire de la conversion était de 69 ans. En vertu d'une mesure législative, cette limite a été portée à 71 ans en 2007 (Agence du revenu du Canada, 2007).
5. Visiblement, cela est dû en partie au fait que les avoirs du REER comptent dans la détermination de la valeur nette.
6. Selon les valeurs médianes dans le cas des familles détenant un RPE, ce sont les actifs financiers les plus élevés, dépassés seulement par les valeurs immobilières (Statistique Canada, 2006).
7. Voir Agence du revenu du Canada (2002) pour obtenir des données détaillées sur les placements admissibles.
8. Alors que les actions sont souvent détenues indirectement par les investisseurs par l'entremise de fonds communs de placement, elles se rapportent, dans la présente étude, spécifiquement aux actions achetées directement par l'investisseur.
9. Alors que les placements à valeur variable vont de « risqués » à « relativement sans risque », leur valeur n'est ni prévisible, ni garantie, contrairement aux CPG, aux OEC et aux bons du Trésor.
10. Environ le quart des déclarants âgés de 20 à 59 ans à la fin de 1992 ont effectué au moins un retrait d'un REER entre 1993 et 2001. Les événements de la vie sont une explication parmi d'autres — la perte d'un conjoint, la perte d'emploi involontaire et le lancement d'une entreprise ont tous été liés à des retraits de sommes importantes (10 000 \$ ou plus).

■ **Documents consultés**

- AGENCE DU REVENU DU CANADA. 2007. *Quoi de neuf sur les REER et régimes connexes*, Ottawa, <http://www.cra-arc.gc.ca/tax/individuals/topics/rrsp/whatsnew-f.html> (consulté le 28 janvier 2008).
- AGENCE DU REVENU DU CANADA. 2002. *Placements admissibles — Fiducie régie par un régime enregistré d'épargne-retraite, par un régime enregistré d'épargne-études ou par un fonds enregistré de revenu de retraite*, Bulletin d'interprétation en matière d'impôt sur le revenu n° IT-320R3, 1^{er} juillet, Ottawa, 12 p., <http://www.cra-arc.gc.ca/F/pub/tp/it320r3/it320r3-f.pdf> (consulté le 31 janvier 2008).
- GILES, Philip, et Karen MASER. 2004. « Utilisation du REER avant la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 12, décembre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/11204/art-2_f.pdf (consulté le 28 janvier 2008).
- MARSHALL, Katherine. 2003. « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 5, mai, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 14, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2003105.pdf> (consulté le 28 janvier 2008).
- MINISTÈRE DES FINANCES CANADA. 2003. *Document d'information : Le système canadien de revenu de retraite*, communiqué 2003-003, Ottawa, http://www.fin.gc.ca/news03/data/03-003_1f.html (consulté le 28 janvier 2008).
- MORISSETTE, René, et Yuri OSTROVSKY. 2006. *La protection en matière de pensions et l'épargne-retraite des familles canadiennes, 1986 à 2003*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 50 p., « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 286, <http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2006286.pdf> (consulté le 28 janvier 2008).
- STATISTIQUE CANADA. 2006. *Le patrimoine des Canadiens : un aperçu des résultats de l'Enquête sur la sécurité financière, 2005*, n° 13F0026MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 45 p., « Documents de recherche sur les pensions et le patrimoine », n° 001, <http://www.statcan.ca/francais/research/13F0026MIF/13F0026MIF2006001.pdf> (consulté le 28 janvier 2008).

Les gains au cours de la dernière décennie

René Morissette

La dernière décennie a connu de nombreux changements qui pourraient avoir causé des répercussions sur les gains des travailleurs canadiens. La prolifération des technologies de l'information et des communications et la croissance rapide de l'offre de travailleurs relativement qualifiés dans les pays à bas salaire ont permis aux entreprises canadiennes de délocaliser des emplois hautement qualifiés de certains secteurs des services, tels que le génie et l'informatique, accroissant ainsi les échanges internationaux de services commerciaux relativement haut de gamme. De même, le commerce des biens fabriqués par les pays non membres de l'OCDE a connu un essor rapide. Par conséquent, les travailleurs canadiens ont dû faire face à une concurrence internationale de plus en plus vive, non seulement de la part des travailleurs relativement qualifiés des industries de services, mais aussi de ceux moins qualifiés des industries productrices de biens. Cette expansion des échanges internationaux avec les pays non membres de l'OCDE a ouvert de nouveaux marchés aux entreprises canadiennes et a créé des perspectives de croissance de l'emploi et des gains dans certains secteurs de l'économie.

Parallèlement à cette évolution de la structure des échanges et de l'utilisation de la technologie, les tendances démographiques ont, elles aussi, eu une influence sur la conjoncture du marché du travail et sur les gains, comme en témoigne la prévalence croissante des départs à la retraite, alors même que commençait à grimper le taux d'activité des travailleurs plus âgés à la fin des années 1990. Plus récemment, l'appréciation du dollar canadien et les pertes d'emplois dans le secteur de la fabrication pourraient avoir fait baisser les gains dans ce secteur. En revanche, l'essor économique dont jouit l'Alberta et la tendance à la baisse du chômage dans plusieurs autres provinces pourraient avoir exercé des pressions à la hausse.

René Morissette est au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. Il peut être rejoint au 613-951-3608 ou à perspective@statcan.ca

Source des données et définitions

Depuis 1997, l'Enquête sur la population active (EPA) recueille des renseignements sur le salaire ou le traitement habituel des employés pour leur emploi principal. Il est demandé aux participants à l'enquête de déclarer leurs gains, y compris les pourboires et les commissions, avant impôts et autres déductions. Les gains hebdomadaires et horaires moyens sont calculés en se basant sur le nombre habituel d'heures rémunérées par semaine. Des totalisations croisées des gains moyens fondés sur les répartitions peuvent ensuite être calculées en fonction des gains et de caractéristiques telles que l'âge, le sexe, le niveau d'études, la profession et la syndicalisation.

L'échantillon de l'EPA est représentatif de la population civile de 15 ans et plus ne résidant pas en établissement. Sont exclus du champ d'observation de l'enquête les habitants des réserves et d'autres établissements autochtones dans les provinces, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les personnes vivant en établissement. Ensemble, ces groupes représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

Sauf avis contraire, l'échantillon utilisé comprend les personnes de 15 à 64 ans occupées dans leur emploi principal (c.-à-d. celui auquel elles consacrent le plus grand nombre d'heures habituellement rémunérées par semaine) et qui vivent dans l'une des dix provinces. Les étudiants à temps plein sont exclus. Un autre échantillon, constitué uniquement des employés du secteur privé âgés de 15 à 64 ans, est utilisé dans certains cas. Sauf indication contraire, l'analyse porte sur les moyennes pour la période de janvier à novembre.

Le secteur public comprend les employés des administrations publiques de tous les niveaux, des sociétés de la Couronne, des régies des alcools et d'autres institutions gouvernementales, telles que les écoles (y compris les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques. Le secteur privé comprend tous les autres employés et les propriétaires d'entreprises travaillant pour leur propre compte (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés de ces entreprises) et les travailleurs autonomes ne possédant pas d'entreprise.

Les gains horaires sont exprimés en dollars de 2002 en utilisant les indices (d'ensemble) des prix à la consommation provinciaux.

Les dernières années ont aussi été caractérisées par une forte croissance au niveau le plus élevé de la répartition des gains au Canada (Saez et Veall, 2005), phéno-

Tableau 1 Gains horaires moyens par province

	Tous les secteurs			Secteur privé		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
		\$	%	\$		%
Canada	17,68	18,80	6,3	16,34	17,43	6,7
Terre-Neuve-et-Labrador	14,51	16,00	10,3	12,53	14,02	11,9
Île-du-Prince-Édouard	13,30	14,45	8,7	11,15	12,21	9,4
Nouvelle-Écosse	14,53	15,98	10,0	12,97	14,36	10,8
Nouveau-Brunswick	14,51	15,43	6,4	12,96	13,74	6,0
Québec	17,23	18,00	4,5	15,63	16,48	5,5
Ontario	18,71	19,77	5,6	17,40	18,34	5,4
Manitoba	15,69	17,00	8,3	14,09	15,28	8,4
Saskatchewan	15,63	17,30	10,7	13,98	15,53	11,1
Alberta	17,23	19,54	13,4	16,34	18,71	14,5
Colombie-Britannique	18,58	19,11	2,9	17,19	17,74	3,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

Les taux de croissance observés dans le secteur privé diffèrent considérablement selon la province. Bien que l'Alberta ait connu l'essor de loin le plus important (15 %), Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan ont vu leur taux osciller autour de 11 %. En revanche, les gains moyens n'ont progressé que de 3 % en Colombie-Britannique. Dans plusieurs provinces, le gros de la croissance a eu lieu entre 2004 et 2007. Les tendances sont comparables si l'on examine l'ensemble des industries.

Alors que les gains moyens des employés du secteur privé ont augmenté d'environ 7 % au niveau national, les gains médians ont

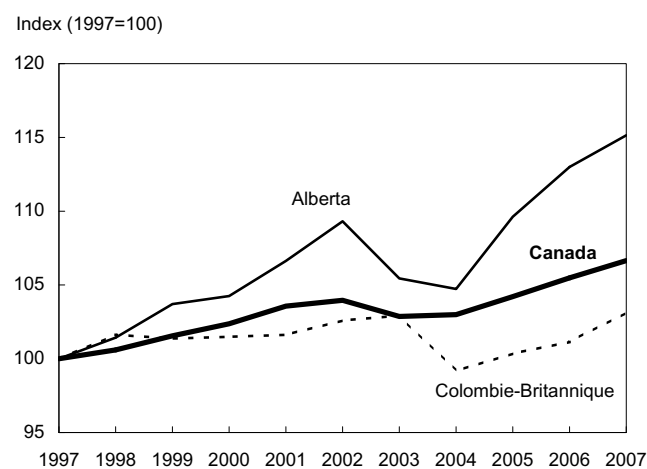
mène qui a aussi été observé aux États-Unis. Les facteurs à l'origine de cette tendance demeurent en grande partie inconnus (Lemieux, 2007), mais selon certains, la forte augmentation des gains des travailleurs à haut salaire pourrait être une stratégie mise en œuvre en vue de dissuader les cadres supérieurs et les professionnels très talentueux d'émigrer aux États-Unis.

L'article s'appuie sur les données de l'Enquête sur la population active pour étudier l'évolution des gains au Canada de 1997 à 2007 (voir *Source des données et définitions*). Les gains ont-ils augmenté au même rythme dans toutes les provinces? Ont-ils chuté dans le secteur de la fabrication et grimpé chez les travailleurs hautement qualifiés? Le pourcentage d'emplois faiblement rémunérés a-t-il diminué? La prévalence des emplois hautement rémunérés a-t-elle augmenté?

Tendances générales

Au cours de la dernière décennie, les gains horaires moyens ont augmenté de 6 % en termes réels, étant passés de 17,68 \$ (en \$ de 2002) en 1997 à 18,80 \$ en 2007 (tableau 1). Dans le secteur privé, leur croissance a été d'environ 7 %. Ils ont suivi une tendance à la hausse de 1997 à 2001, sont demeurés presque constants de 2001 à 2004, puis ont de nouveau augmenté (graphique A).

Graphique A Croissance rapide des gains moyens du secteur privé albertain depuis 2004



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars et septembre.

progressé d'environ 5 %. La médiane a varié très peu en Ontario et en Colombie-Britannique, mais a fait un bond d'au moins 10 % en Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan et en Alberta.

La forte croissance constatée en Alberta au cours de la dernière décennie a eu un effet évident sur la répartition des gains dans la province. La proportion d'emplois dont le salaire est inférieur à 10 \$ de l'heure (en \$ de 2002) a baissé d'au moins dix points de pourcentage, pour atteindre 12 % en 2007 (tableau 2). À l'opposé, les emplois à haut salaire sont devenus plus fréquents, comme en témoigne la hausse de sept points de la proportion d'emplois offrant au moins 25 \$ de l'heure.

Ce déplacement vers le haut de la courbe de répartition des salaires s'est manifesté dans la plupart des provinces, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Ontario et la Colombie-britannique étant les exceptions. Alors que ces provinces ont accru leur part d'emplois offrant un salaire d'au moins 25 \$ de l'heure, elles n'ont pas réduit sensiblement la prévalence des emplois faiblement rémunérés (prévalence calculée par approximation de la proportion d'emplois payants moins de 10 \$ de l'heure). Ainsi, à Terre-Neuve-et-Labrador, la rémunération de près du tiers des emplois était inférieure à 10 \$ de l'heure en 1997 de même qu'en 2007, alors que l'importance relative des emplois hautement rémunérés a augmenté de sept points de pourcentage¹. En Ontario, 17 % des emplois étaient rémunérés à moins de 10 \$ de l'heure en 2007 comparativement à 16 % en 1997.

Le rythme de croissance des gains moyens varie non seulement selon la province, mais aussi selon la position dans la répartition globale. Dans le secteur privé ainsi que dans l'ensemble de l'économie, les gains ont connu une croissance variant de 1 % à 6 % dans la moitié inférieure de la courbe de répartition comparativement à près de 12 % dans

Tableau 2 Répartition des gains horaires par province (en \$ de 2002)

	Emplois offrant				
	Moins de 10,00 \$	10,00 \$ à 14,99 \$	15,00 \$ à 19,99 \$	20,00 \$ à 24,99 \$	25,00 \$ ou plus
Canada			%		
1997	20,1	24,7	21,8	15,6	17,9
2007	18,0	23,8	22,2	13,7	22,2
Terre-Neuve-et-Labrador					
1997	32,7	28,1	16,8	12,7	9,6
2007	32,3	22,8	17,3	10,6	16,9
Île-du-Prince-Édouard					
1997	38,5	30,4	16,7	9,1	5,3
2007	33,6	29,7	18,1	8,8	9,9
Nouvelle-Écosse					
1997	31,0	29,8	17,8	12,4	9,1
2007	27,8	26,4	20,1	11,5	14,3
Nouveau-Brunswick					
1997	33,5	27,9	17,3	12,2	9,2
2007	27,5	32,2	16,8	10,3	13,2
Québec					
1997	21,8	25,4	22,3	14,0	16,5
2007	18,6	25,6	23,7	13,3	18,8
Ontario					
1997	15,9	24,2	22,4	16,4	21,2
2007	17,4	21,4	21,9	13,5	25,9
Manitoba					
1997	27,5	26,3	21,1	13,2	11,8
2007	21,4	28,1	21,0	12,8	16,6
Saskatchewan					
1997	27,1	27,5	19,8	14,0	11,6
2007	21,2	24,6	23,0	13,6	17,6
Alberta					
1997	21,8	26,4	20,3	14,4	17,0
2007	11,8	27,8	21,6	14,3	24,4
Colombie-Britannique					
1997	17,1	20,0	23,5	19,8	19,6
2007	16,3	21,1	23,6	16,6	22,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

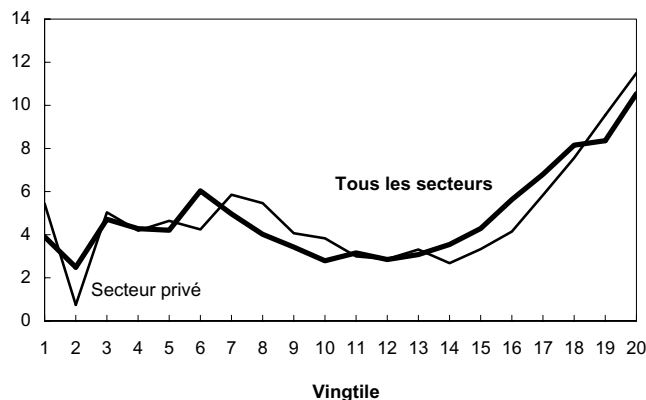
la tranche des 5 % la plus élevée de cette répartition (graphique B). Dans la moitié supérieure de la répartition, la croissance des gains des hommes et des femmes s'est également accélérée aux échelons les plus élevés, ce qui donne à penser que l'inégalité des gains s'est accentuée dans la moitié supérieure de chaque répartition².

Pourtant, la mesure dans laquelle les gains moyens ont augmenté au haut et au bas de la répartition diffère

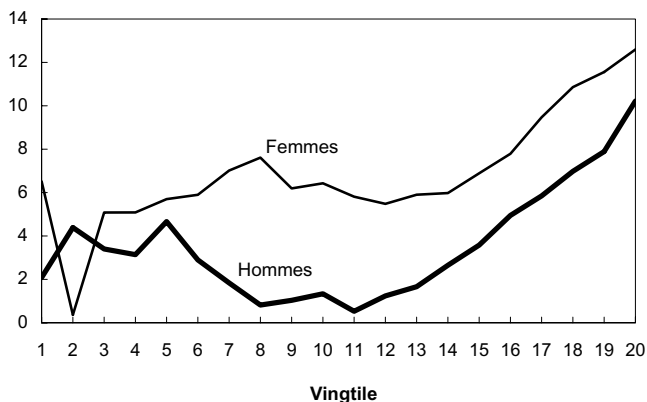
appréciablement selon la province. En Ontario, les gains ont progressé d'environ 10 % dans le dixième supérieur de la répartition, mais ont subi un recul allant jusqu'à 5 % dans le dixième inférieur (graphique C). En revanche, en Alberta, les taux de rémunération ont connu une hausse de l'ordre de 12 % à 15 % dans le dixième supérieur, mais ont fait un bond encore plus important (jusqu'à 17 %) dans le dixième inférieur. En fait, la croissance le

Graphique B La croissance des gains était la plus forte au sommet de la répartition des gains

Variation en % (1997-1998 contre 2006-2007)



Variation en % (1997-1998 contre 2006-2007)



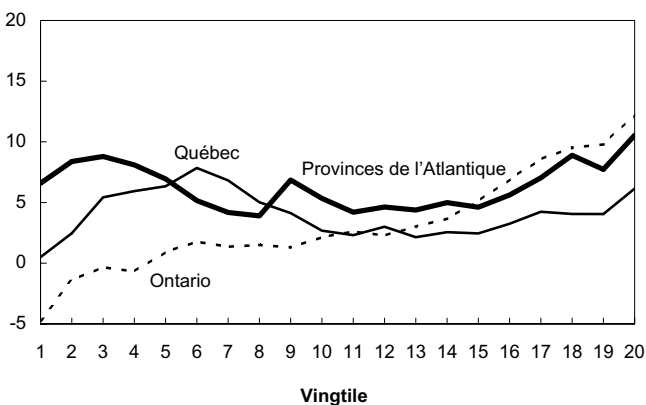
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

long de la répartition des gains a été caractérisée par une courbe en U partout au Canada sauf en Ontario, ce qui, à tout le moins, porte à croire que l'inégalité des gains n'a pas évolué uniformément dans toutes les provinces au cours de la dernière décennie. Néanmoins,

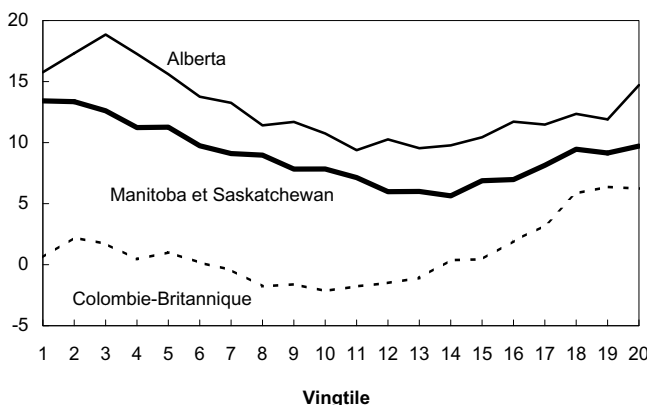
dans la moitié supérieure de chaque courbe de répartition régionale, les salaires ont eu tendance à croître plus rapidement à mesure que l'on s'élevait sur l'échelle de rémunération, ce qui pourrait témoigner d'une dispersion accrue de cette partie de la répartition.

Graphique C La croissance des gains le long des vingtiles diffère considérablement selon la région

Variation en % (1997-1998 à 2006-2007)



Variation en % (1997-1998 à 2006-2007)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

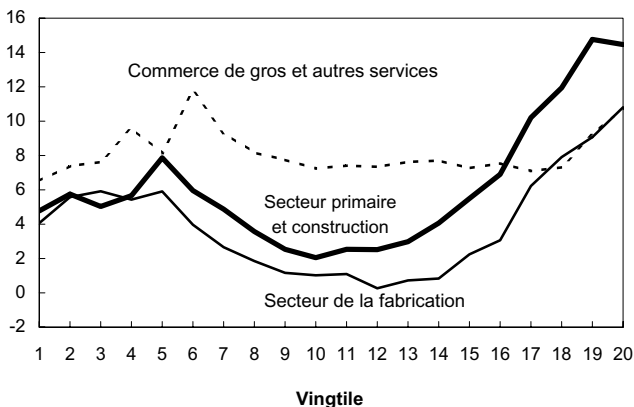
Tableau 3 Gains horaires par industrie (en \$ de 2002)

	Gains		Emplois offrant				
	Moyens	Médians	Moins de 10,00 \$	10,00 \$ à 14,99 \$	15,00 \$ à 19,99 \$	20,00 \$ à 24,99 \$	25,00 \$ ou plus
Industrie		\$					%
Secteur primaire et construction							
1997	20,20	19,82	15,5	17,2	18,4	21,3	27,6
2007	22,01	20,46	13,2	16,2	19,1	17,8	33,7
Secteur de la fabrication							
1997	18,17	16,70	14,6	25,7	23,6	19,2	16,9
2007	18,99	17,02	12,7	26,4	24,7	15,1	21,1
Services hautement spécialisés							
1997	18,41	16,66	14,5	27,2	23,8	15,9	18,5
2007	19,94	17,51	12,5	25,1	23,7	14,8	23,9
Services peu spécialisés							
1997	11,97	9,91	50,9	27,0	11,8	6,3	4,0
2007	12,43	10,21	48,8	28,4	12,6	5,0	5,2
Commerce de gros et autres services							
1997	17,24	15,78	19,4	26,9	22,3	15,0	16,5
2007	18,91	17,18	14,6	24,7	23,1	15,6	22,1
Services publics							
1997	20,66	19,19	7,9	19,6	26,4	18,6	27,5
2007	21,56	19,63	7,5	18,4	26,1	16,2	31,8
Secteur de l'informatique et des télécommunications							
1997	21,70	20,11	7,8	19,0	22,1	20,1	31,0
2007	24,37	22,46	5,6	16,4	18,8	17,2	41,9

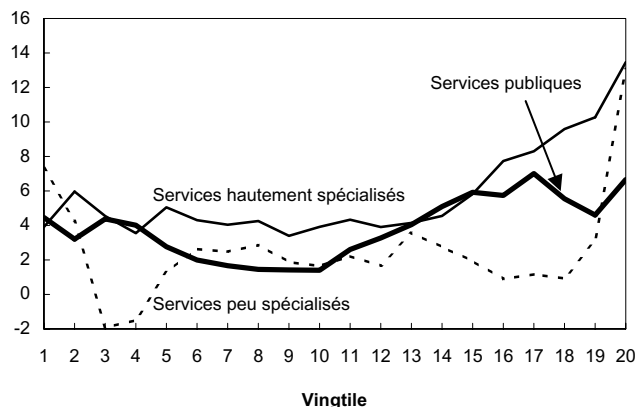
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

Graphique D Forte croissance des gains aux niveaux les plus élevés pour la plupart des industries

Variation en % (1997-1998 à 2006-2007)



Variation en % (1997-1998 à 2006-2007)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

Tendances selon l'industrie

La croissance relativement forte aux niveaux les plus élevés de la moitié supérieure de la répartition des gains s'observe dans la plupart des industries³. Les gains ont augmenté de 9 à 12 points de pourcentage de plus dans la tranche de 5 % la plus élevée de la répartition qu'au milieu de celle-ci dans les industries primaires et la construction, la fabrication, les services peu spécialisés et les services hautement spécialisés (graphique D). Quels que soient les facteurs sous-jacents, ce profil donne à penser que, dans plusieurs secteurs, les taux de rémunération de certains travailleurs hautement qualifiés ont grimpé considérablement durant la dernière décennie⁴.

Alors que la croissance diffère grandement le long de la répartition des gains dans une industrie donnée, elle varie modérément d'une industrie à l'autre. La hausse des gains moyens a été de l'ordre de 8 % à 10 % dans les industries primaires et la construction, les services hautement spécialisés, le commerce de gros et les autres services (tableau 3). Ce taux est environ le double de celui relevé pour la fabrication, les services peu spécialisés et les services publics.

Des variations un peu plus importantes se dégagent pour le secteur de la fabrication. En Alberta, les employés de ce secteur ont vu leurs gains moyens faire un bond de 9 % de 1997-1998 à 2006-2007 (tableau 4). Par contre, leurs homologues de la Colombie-Britannique ont souffert une baisse de 3 %⁵. Dans le reste du Canada, la croissance de la rémunération des travailleurs du secteur de la fabrication a été modeste. Dans la plupart des régions, on a assisté à une légère hausse de la rémunération moyenne ou à une variation relativement faible de la rémunération médiane dans ce secteur.

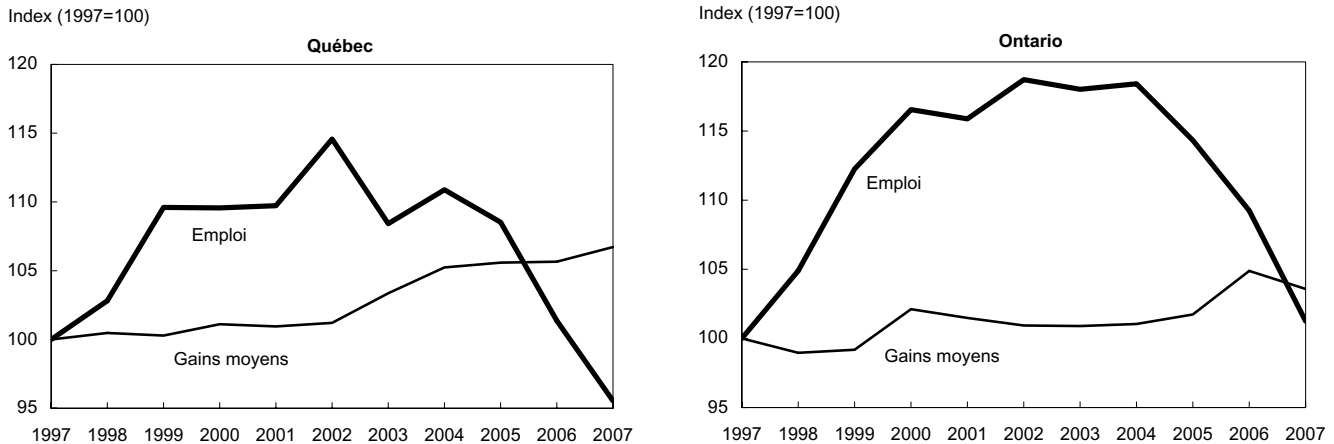
Ces variations (moyennes et médianes) assez faibles méritent d'être soulignées, compte tenu des importantes pertes d'emplois qui ont eu lieu dans le secteur de la fabrication depuis 2004. Tant au Québec qu'en Ontario, l'emploi dans ce secteur a diminué d'au moins 14 % entre 2004 et 2007 (graphique E), alors que les gains ont fort peu varié. Il semble que, dans ces deux provinces, les entreprises manufacturières qui ont vu baisser la demande de leurs produits ont réagi principalement par des mises à pied plutôt que des changements de rémunération.

Tableau 4 Gains horaires dans le secteur de la fabrication par région (en \$ de 2002)

	Gains		Emplois offrant				
	Moyens	Médians	Moins de 10,00 \$	10,00 \$ à 14,99 \$	15,00 \$ à 19,99 \$	20,00 \$ à 24,99 \$	25,00 \$ ou plus
Canada		\$			%		
1997 – 1998	18,18	16,70	15,1	25,2	23,7	18,7	17,3
2006 – 2007	19,01	17,02	12,3	27,0	24,3	15,7	20,7
Provinces de l'Atlantique							
1997 – 1998	15,13	13,32	27,7	30,2	19,0	13,5	9,6
2006 – 2007	15,60	13,61	23,0	34,5	20,3	11,0	11,1
Québec							
1997 – 1998	16,63	15,14	21,4	28,0	22,7	15,4	12,5
2006 – 2007	17,61	15,64	15,0	30,3	25,6	13,2	15,9
Ontario							
1997 – 1998	19,31	17,94	10,3	23,5	25,9	19,8	20,5
2006 – 2007	20,24	17,97	10,1	23,8	24,9	16,1	25,1
Manitoba et Saskatchewan							
1997 – 1998	15,33	14,33	26,5	26,8	25,3	12,7	8,6
2006 – 2007	15,96	14,57	16,6	36,3	25,0	13,2	9,0
Alberta							
1997 – 1998	18,15	16,29	14,9	29,7	20,2	16,5	18,6
2006 – 2007	19,83	17,81	6,6	29,1	23,5	18,8	22,1
Colombie-Britannique							
1997 – 1998	20,20	20,59	8,4	19,2	19,4	29,7	23,3
2006 – 2007	19,62	18,50	12,0	23,2	19,3	22,8	22,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

Graphique E Les gains dans le secteur de la fabrication sont demeurés stables malgré une baisse récente de l'emploi au Québec et en Ontario



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars et septembre.

Un scénario comparable émerge dans le secteur de l'informatique et des télécommunications⁶. Alors que l'emploi y a fait un bond énorme de 39 % de 1997 à 2001, les gains moyens ont augmenté de 10 %. Puis, l'emploi a chuté de 15 % de 2001 à 2005 avant de croître de nouveau. Dans l'intervalle, les gains ont peu varié. Par conséquent, dans l'ensemble, ils ont augmenté de 12 % de 1997 à 2007, soit presque deux fois le taux relevé pour le secteur privé⁷.

Autrement dit, en 2007, les employés du secteur de l'informatique et des télécommunications gagnaient, en moyenne, 24,37 \$ de l'heure pour leurs services, c'est-à-dire environ deux fois le taux de rémunération de leurs homologues employés dans les services peu spécialisés et environ 7 \$ de plus que la rémunération moyenne dans le secteur privé.

Faible rémunération dans les secteurs de la fabrication et des services peu spécialisés

Entre 1997-1998 et 2006-2007, la proportion d'emplois dans le secteur de la fabrication qui étaient rémunérés à moins de 10 \$ de l'heure a fléchi d'environ trois points de pourcentage. Toutefois, les tendances différentes des gains selon la région ont clairement influencé l'évolution de l'emploi faiblement rémunéré dans ce secteur. Plus précisément, la part des emplois en fabrication offrant moins de 10 \$ de l'heure a baissé de cinq points de pourcentage ou plus dans toutes les

provinces, sauf l'Ontario et la Colombie-Britannique, où au moins 10 % des emplois en fabrication étaient rémunérés à moins de 10 \$ de l'heure en 2006-2007, tout comme en 1997-1998.

La prévalence des emplois faiblement rémunérés n'a guère varié dans le secteur des services peu spécialisés. Au niveau national, la proportion d'employés payés moins de 10 \$ de l'heure s'établissait à 49 % en 2006-2007, soit un léger recul comparativement au 51 % relevé en 1997-1998. Alors que les variations de la prévalence de l'emploi faiblement rémunéré dans ce secteur de l'économie ont été peu importantes dans la plupart des régions, l'Alberta a réduit sa proportion d'au moins 12 points de pourcentage.

En résumé, que l'on analyse les tendances pour l'ensemble des industries ou pour des secteurs particuliers, tels que la fabrication et les services peu spécialisés, la mesure dans laquelle l'emploi faiblement rémunéré a diminué au cours de la dernière décennie diffère considérablement selon la province.

Hausses prononcées des gains des gestionnaires au cours de la dernière décennie

La progression plus importante des gains chez les employés hautement rémunérés que chez ceux se trouvant au milieu de la répartition des gains donne à pen-

ser que les gestionnaires et les professionnels pourraient avoir bénéficié d'une croissance plus forte de la rémunération que les membres d'autres professions (tableau 5). En outre, les résultats relativement vigoureux du secteur de l'informatique et des télécommunications (en ce qui concerne les gains) indiquent que les professionnels en informatique pourraient avoir mieux réussi que d'autres travailleurs hautement spécialisés, tels que les ingénieurs.

Entre 1997-1998 et 2006-2007, les gains moyens des gestionnaires ont fait un bond ferme de 20 %, soit quatre fois le taux de croissance relevé pour les autres employés. La rémunération des gestionnaires spécialistes a augmenté de 23 %, tandis que les autres ges-

tionnaires et professionnels en gestion des affaires et en finance ont vu augmenter leur chèque de paye de 18 %⁸. Les gains moyens des professionnels en informatique ont progressé de 14 % comparativement à 9 % pour les ingénieurs. Les gains médians des gestionnaires spécialistes, des autres gestionnaires, du personnel professionnel en gestion des affaires et en finance et des professionnels en informatique, qui représentent 13 % de l'emploi dans le secteur privé, ont augmenté de 16 % à 26 %⁹.

En revanche, en 2006-2007, les gains d'environ 26 % des employés du secteur privé ont stagné. Le personnel de bureau et les employés du secteur de la fabrication affectés à des travaux de cols bleus ou à des tâches

Tableau 5 Gains horaires pour certains emplois dans le secteur privé

Profession	Moyenne			Médiane			Emplois dans le secteur privé en 2006-2007
	1997-1998	2006-2007	Variation	1997-1998	2006-2007	Variation	
		\$	%		\$	%	%
Gestionnaires spécialistes	25,09	30,89	23,1	23,02	29,03	26,1	2,8
Autres spécialistes	21,74	25,59	17,7	19,11	22,81	19,3	5,3
Professionnels en gestion des affaires et en finance	21,88	25,74	17,6	19,87	23,14	16,5	3,0
Professionnels en informatique	24,32	27,78	14,3	23,23	26,95	16,0	2,2
Ingénieurs	27,63	30,09	8,9	26,43	28,52	7,9	1,5
Technique en sciences naturelles et appliquées	20,17	21,42	6,2	19,00	19,52	2,7	3,6
Travail de bureau	14,27	14,22	-0,3	13,25	13,48	1,7	10,6
Assembleurs et opérateurs de machines dans le secteur de la fabrication et manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	15,06	15,15	0,6	13,92	13,79	-1,0	8,3
Superviseur dans le secteur de la fabrication	20,94	20,66	-1,3	20,35	19,81	-2,6	1,0
Construction	18,05	18,45	2,2	17,03	17,50	2,8	2,6
Caissiers, personnels de vente au détail et vendeurs	10,67	10,34	-3,0	8,83	8,74	-1,0	6,5
Emplois dans les services de restauration et débit de boissons	9,88	10,69	8,2	8,81	9,20	4,4	2,1
Autres ventes et services	12,39	12,82	3,5	10,43	10,83	3,8	17,0
Autres	17,27	17,88	3,6	16,11	16,42	1,9	33,7
Tous les emplois du secteur privé	16,40	17,34	5,7	14,48	15,05	3,9	100,0
Gestionnaires	22,79	27,41	20,3	20,59	25,05	21,7	8,1
Autres employés	15,74	16,46	4,6	14,04	14,52	3,4	91,9

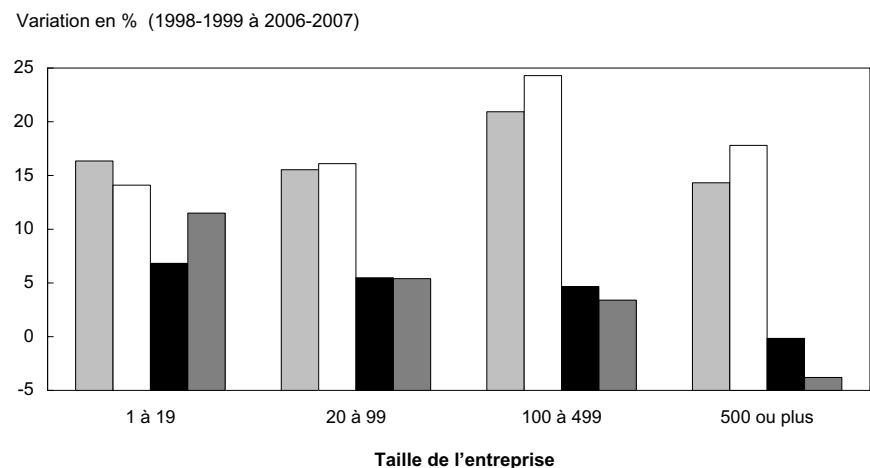
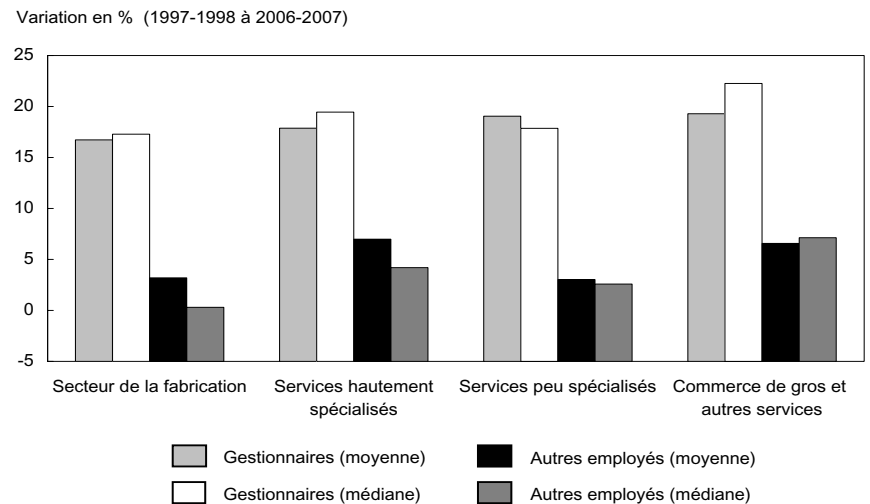
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

de supervision n'ont bénéficié de presque aucune croissance. Le chèque de paye des caissiers, du personnel de vente au détail et des vendeurs n'a pas augmenté non plus.

La forte croissance de la rémunération des gestionnaires n'a pas été dictée uniquement par l'essor économique qu'a connu l'Alberta. Les gains moyens des gestionnaires ont augmenté de 18 % dans les provinces atlantiques, de 19 % au Québec et en Ontario, de 21 % au Manitoba et en Saskatchewan, de 27 % en Alberta et de 15 % en Colombie-Britannique. Par contre, ceux des autres employés ont progressé de 5 % dans les provinces atlantiques et au Québec, de 3 % en Ontario, de 9 % en Saskatchewan et au Manitoba et de 12 % en Alberta, mais leur croissance a été pour ainsi dire nulle en Colombie-Britannique. En outre, la hausse plus rapide de la rémunération des gestionnaires a eu lieu dans toutes les industries et dans les entreprises de toutes tailles (graphique F)¹⁰.

Puisque la proportion de travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire a augmenté davantage parmi le personnel de gestion (de 29 % en 1997-1998 à 38 % en 2006-2007) que chez les autres employés (de 12 % à 17 %), la forte hausse des gains des gestionnaires pourrait avoir été principalement le résultat de différences d'accroissement des niveaux d'études. Toutefois, les analyses multivariées ne confirment pas cette hypothèse. Si l'on neutralise l'effet de l'âge, du niveau d'études et de l'ancienneté au sein de l'entreprise, 80 % des différences persistent¹¹. De surcroît, 75 % de la différence entre les taux de croissance demeure inexplicée après l'ajout de variables de con-

Graphique F Les gains dans le secteur privé ont crû davantage pour les gestionnaires que pour les autres employés dans toutes les industries et dans les entreprises de toutes tailles



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

trôle pour l'industrie (niveau à quatre chiffres) et la région. Ensemble, ces résultats indiquent que la croissance prononcée des gains des gestionnaires au cours de la dernière décennie était généralisée et n'était pas dictée principalement par des effets de composition¹².

La forte croissance des gains des gestionnaires a eu d'importantes répercussions sur la tranche la plus élevée de la répartition des gains. Entre 1997-1998 et 2006-2007, les salaires horaires parmi les 5 % des employés du secteur privé gagnant

le plus ont augmenté de 11,5 % comparé à 3,6 % pour leurs homologues dans le milieu de la répartition (vingtiles 9 à 11).

Si le taux de rémunération moyen des gestionnaires avait augmenté de 12,5 % (c.-à-d. la moitié entre le 20,3 % observé et le 4,6 % des autres employés), les revenus parmi la tranche de 5 % la plus élevée des employés du secteur privé auraient augmenté de 8,6 % seulement (graphique G), alors que les gains dans le milieu de la répartition auraient à peine changé, en augmentant de 3,3 %. La différence dans le taux de croissance entre la tranche de 5 % la plus élevée et ceux du milieu aurait diminué de 7,9 à 5,3 points de pourcentage (c.-à-d. un tiers pourrait être expliqué).

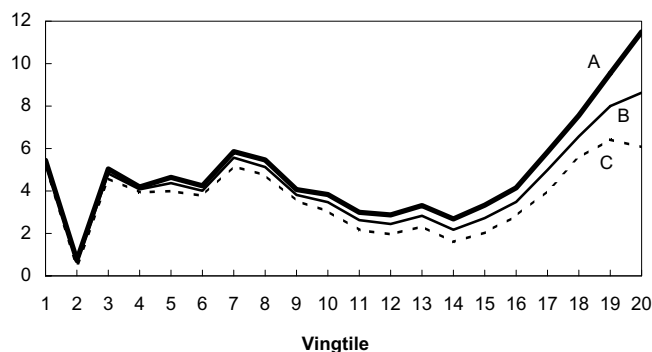
De plus, si la rémunération moyenne des gestionnaires avait augmenté au taux de 4,6 % des autres employés du secteur privé, les salaires horaires parmi la tranche de 5 % la plus élevée auraient augmenté de seulement 6,1 % alors que ceux du milieu auraient augmenté de 2,9 %. La différence entre la tranche de 5 % la plus élevée et le milieu aurait diminué de 3,2 points avec environ 60 % pouvant être expliqué par la croissance plus rapide de la rémunération des gestionnaires. En d'autres mots, la croissance rapide de la rémunération des gestionnaires explique entre 33 % et 60 % de la différence du taux de croissance entre la tranche de 5 % la plus élevée et le milieu de la répartition.

Faible variation de la croissance des gains selon les études

Puisque les gains des gestionnaires et des professionnels en gestion des affaires et en finance ont augmenté fortement, mais que ceux des cols bleus du secteur de la fabrication et du personnel de bureau ont stagné, il est permis de penser que la hausse a été plus importante chez les travailleurs hautement qualifiés que chez ceux ayant fait moins d'études. Cependant, aussi bien chez les hommes que chez les femmes de moins de 35 ans ou de 35 à 64 ans, la croissance des gains a peu varié selon le niveau d'études (tableau 6). Les hommes de moins de 35 ans titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou ayant fait des études secondaires partielles ont vu leurs gains (moyens ou médians) augmenter de 3 % au plus, tandis que ceux possédant un baccalauréat ou un diplôme de niveau plus élevé se sont vu accorder des augmentations variant de 1 % à 5 %. Chez les hommes de 35 à 64 ans, les gains moyens sont demeurés virtuellement constants à tous les niveaux d'études, tandis que les gains médians ont accusé un recul de l'ordre de 2 % à 5 %.

Graphique G Au moins un tiers de la croissance des gains de la tranche de 5 % la plus élevée de la répartition des gains du secteur privé peut être attribuée à la forte croissance parmi les gestionnaires

Variation en % (1997-1998 à 2006-2007)



A: Variation observée des gains moyens.
 B: Variation des gains moyens si la moyenne parmi les gestionnaires avait augmenté de 12,5 % plutôt que de 20,3 %.
 C: Variation des gains moyens si la moyenne parmi les gestionnaires avait augmenté de 4,6 % plutôt que de 20,3 %.
 Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

Des tendances fort semblables se dégagent chez les femmes. Celles de moins de 35 ans titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou n'ayant pas terminé ces dernières ont vu leurs gains moyens plafonner ou leurs gains médians baisser légèrement. Par contre, celles qui possédaient un baccalauréat ont bénéficié d'une légère augmentation, de l'ordre de 4 % à 5 %. Dans ce groupe d'âge, les femmes possédant un certificat d'une école de métiers ont bien réussi, car leurs gains ont fait un bond allant de 6 % à 10 %. Comme dans le cas des hommes de 35 à 64 ans, la croissance des gains des femmes de ce groupe d'âge a fort peu varié selon le niveau d'études. Il semble, par conséquent, que la hausse relativement forte relevée dans de nombreuses industries pour les segments supérieurs de la répartition des gains a affecté principalement la structure interprofessions de la rémunération plutôt que le rendement des études.

Tableau 6 Gains horaires selon les études

	Moyenne			Médiane		
	1997-1998	2006-2007	Variation	1997-1998	2006-2007	Variation
Hommes, moins de 35 ans		\$	%		\$	%
Études secondaires ou moins	12,19	12,29	0,8	10,97	10,78	-1,7
Diplôme d'études secondaires	14,10	14,47	2,7	12,92	13,33	3,1
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	16,84	17,93	6,5	16,11	16,68	3,5
Études postsecondaires	15,93	16,54	3,8	14,66	15,12	3,2
Baccalauréat	20,55	21,58	5,0	19,49	20,22	3,8
Diplôme d'études supérieures	24,09	24,55	1,9	23,04	23,36	1,4
Hommes 35 à 64 ans						
Études secondaires ou moins	17,23	17,13	-0,6	16,56	16,10	-2,8
Diplôme d'études secondaires	20,08	19,67	-2,0	19,30	18,38	-4,7
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	21,26	21,15	-0,5	21,23	20,35	-4,1
Études postsecondaires	22,87	22,75	-0,5	22,08	21,27	-3,6
Baccalauréat	27,75	27,95	0,7	27,17	26,78	-1,5
Diplôme d'études supérieures	31,46	30,78	-2,2	31,18	30,05	-3,6
Femmes moins de 35 ans						
Études secondaires ou moins	9,59	9,60	0,1	8,33	8,17	-2,0
Diplôme d'études secondaires	11,67	11,63	-0,4	10,33	10,11	-2,1
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	12,65	13,46	6,4	11,35	12,49	10,0
Études postsecondaires	13,95	14,44	3,5	12,86	13,48	4,8
Baccalauréat	18,39	19,26	4,8	17,70	18,35	3,6
Diplôme d'études supérieures	21,51	22,44	4,3	20,88	21,82	4,5
Femmes 35 à 64 ans						
Études secondaires ou moins	11,91	12,10	1,7	11,04	10,79	-2,2
Diplôme d'études secondaires	15,05	15,29	1,6	14,35	14,14	-1,5
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	14,89	15,51	4,2	14,12	14,32	1,5
Études postsecondaires	18,05	18,58	2,9	17,06	17,11	0,3
Baccalauréat	23,41	23,78	1,6	23,28	22,75	-2,3
Diplôme d'études supérieures	27,15	27,45	1,1	27,21	27,33	0,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à novembre.

Croissance des gains selon l'âge et l'ancienneté

Au Canada, le taux de chômage est passé de 9,1 % en 1997 à moins de 6 % au dernier trimestre de 2007 — et à moins de 4 % en Alberta. Dans pareilles circonstances, il se peut que les nouveaux entrants sur le marché du travail voient augmenter plus fortement leurs gains que les autres employés, car des pénuries de main-d'œuvre pourraient survenir dans certains secteurs. Le cas échéant, les gains des jeunes employés devraient croître plus rapidement que ceux de leurs homologues plus âgés.

Or, c'est précisément ce qui est arrivé. De 1997-1998 à 2006-2007, les gains (moyens ou médians) des hommes de moins de 35 ans ont augmenté d'au moins 7 %, tandis que ceux de leurs homologues de 35 à 54 ans ont diminué ou ont progressé de 4 % tout au

plus. Les gains médians des femmes de moins de 35 ans ont également connu une croissance plus rapide que ceux de leurs homologues de 35 à 54 ans. La plus forte progression des gains des hommes de moins de 35 ans a été observée non seulement en Alberta, mais aussi dans la plupart des autres régions. Les seules exceptions sont l'Ontario et la Colombie-Britannique, où la hausse des gains moyens a été pour ainsi dire la même dans les deux groupes d'âge. Chez les femmes, les différences en fonction de l'âge au sein des régions étaient généralement moins prononcées.

La conjoncture favorable récente du marché du travail a également profité à certains employés nouvellement recrutés. Parmi le groupe des 35 à 44 ans, les gains des employés ayant deux années d'ancienneté ou moins ont augmenté d'au moins cinq points de pourcentage de plus que ceux de leurs homologues ayant

plus d'ancienneté (graphique H). Néanmoins, en dernière analyse, depuis le début des années 1980, les gains des employés fraîchement recrutés ont augmenté moins rapidement que ceux des autres employés¹³.

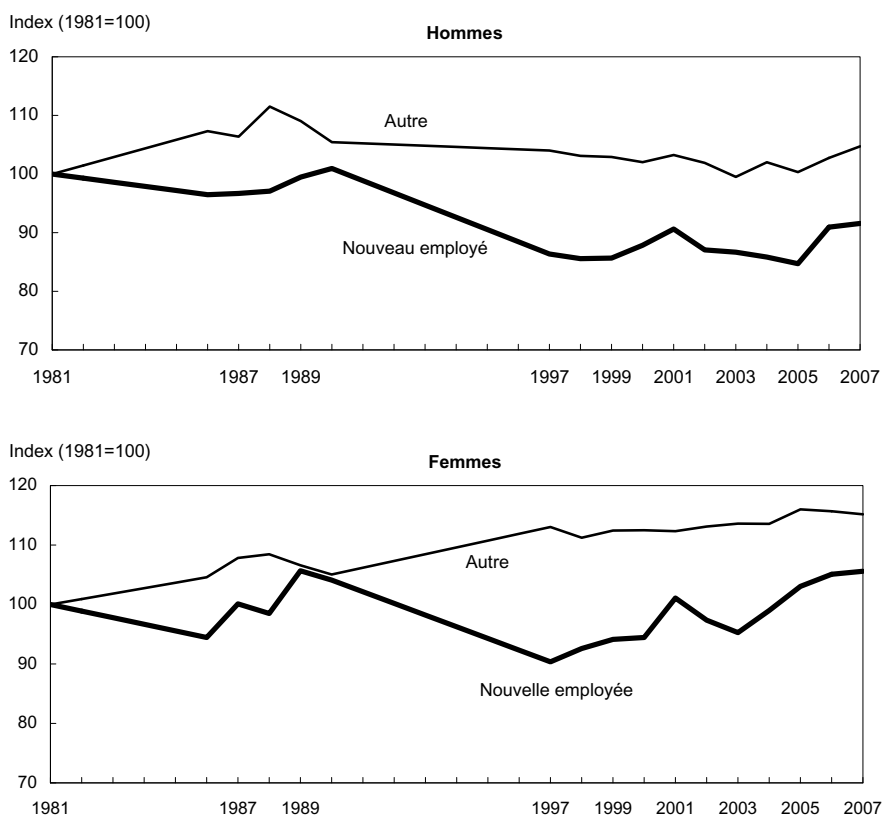
Les raisons de cette tendance restent à préciser, mais une explication éventuelle serait que, depuis les années 1980, les employeurs canadiens ont peut-être réagi aux progrès techniques et à la concurrence plus intense au sein des industries et en provenance de l'étranger en réduisant la rémunération des travailleurs nouvellement recrutés tout en maintenant celle des travailleurs ayant plus d'ancienneté. Cette stratégie pourrait avoir été dictée par le souci de soutenir le moral et la productivité de leurs principaux travailleurs.

Résumé

Les nombreuses transformations de l'économie au cours de la dernière décennie ont contribué à l'évolution de la structure de la rémunération au Canada. Comme il fallait s'y attendre, les taux de rémunération ont augmenté en Alberta, surtout depuis 2004. En Ontario et au Québec, les gains n'ont pas chuté dans le secteur de la fabrication, malgré une contraction prononcée de l'emploi ces dernières années. Dans le secteur de l'informatique et des télécommunications, en dernière analyse, les gains moyens ont augmenté de 12 % en termes réels, après les turbulences des années 2001 à 2004.

Dans presque toutes les industries et les régions, l'accroissement des taux de rémunération dans la moitié supérieure de la répartition des gains est de plus en plus important à mesure que l'on se rapproche du

Graphique H L'écart entre les gains des employés nouvellement engagés et les autres employés s'est accru durant les années 1990 pour les employés de 35 à 44 ans.



Sources: Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'activité, 1986 à 1990; Enquête sur la population active, mars et septembre, 1997 à 2007.

haut de l'échelle. Il est donc vraisemblable que la dispersion des gains a augmenté dans cette partie de la répartition au cours de la dernière décennie.

Les provinces n'ont pas toutes réussi à réduire la prévalence des emplois à bas salaire dans la même mesure. De 1997 à 2007, la proportion d'emplois payés moins de 10 \$ de l'heure a baissé sensiblement dans toutes les provinces, sauf à Terre-Neuve-et-Labrador,

en Ontario et en Colombie-Britannique. Dans le secteur de la fabrication, la proportion d'emplois à bas salaire a diminué partout sauf en Ontario et en Colombie-Britannique.

De tous les travailleurs, les gestionnaires sont ceux dont le taux de rémunération s'est amélioré le plus depuis la fin des années 1990. Leurs gains ont augmenté fortement dans la plupart des groupes d'industries et dans les entreprises de toutes

tailles. En revanche, les cols bleus du secteur de la fabrication, le personnel de bureau et le personnel des ventes du secteur du commerce de détail n'ont pour ainsi dire pas vu croître leurs gains.

Curieusement, la croissance prononcée des gains des gestionnaires et de certains professionnels en gestion des affaires et en finance ne s'est pas traduite par une forte hausse chez les travailleurs ayant un niveau d'études élevé. Aussi bien chez les hommes que chez les femmes, le rendement des études a peu varié au cours de la dernière décennie.

Cependant, les jeunes travailleurs et certains employés recrutés récemment ont assez bien réussi au cours des dix dernières années. Dans la plupart des régions, la croissance des gains des hommes de moins de 35 ans a été supérieure à celle de leurs homologues de 35 à 54 ans. Pourtant, au sein des groupes d'âge, de 1981 à 2007, les gains des employés fraîchement recrutés ont, en dernière analyse, augmenté plus lentement que ceux des autres employés.

Perspective

Notes

1. Tout au long de l'étude, les gains horaires ont été exprimés en dollars de 2002 à l'aide des indices des prix à la consommation (IPC) provinciaux. Puisque l'IPC est une mesure de la variation des prix d'une période à l'autre, plutôt qu'une mesure des niveaux des prix pour l'ensemble des provinces, il est impossible de l'utiliser pour dégager les différences de niveau de prix entre les provinces. Par conséquent, les écarts interprovinciaux entre les gains réels (ou les proportions d'emplois rémunérés à, disons, moins de 10 \$ de l'heure) pendant une année particulière ne mesurent pas forcément les différences interprovinciales du pouvoir d'achat associé à un gain d'un dollar cette année-là.
2. La courbe établie pour les hommes concorde avec la figure 4 de Lemieux (2007), qui révèle que les variations des gains réels des hommes selon le centile suivaient une courbe en U entre 1989 et 2004 aux États-Unis. Il convient de souligner que la proportion des employés du secteur privé qui sont membres d'un syndicat ou qui sont couverts par une convention collective est passée de 22 % en 1997 à 19 % en 2007 au Canada. Pour l'ensemble de l'économie, les chiffres correspondants sont 35 % et 33 %, respectivement.
3. Les six principaux groupes d'industries sont les industries primaires et la construction, le secteur de la fabrication, les services hautement spécialisés, les services peu spécialisés, le commerce de gros et autres services, ainsi que les services publics. Les services hautement spécialisés [fondés sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2002] englobent le transport et l'entreposage, l'industrie de l'information et l'industrie culturelle, la finance et les assurances, les services immobiliers et services de location et de location à bail, les services professionnels, scientifiques et techniques, la gestion de sociétés et d'entreprises, et les services de soutien administratif, services de gestion des déchets et services d'assainissement. Les services peu spécialisés comprennent le commerce de détail, l'hébergement et les services de restauration. En 2007, la répartition de l'emploi était la suivante : industries primaires et construction (4 %); fabrication (15 %); services hautement spécialisés (24 %); services peu spécialisés (17 %); commerce de gros et autres services (17 %); services publics (24 %).
4. La question de savoir si cette forte croissance de la rémunération est observée pour les travailleurs hautement spécialisés ou pour ceux titulaires d'un emploi de gestionnaire ou de professionnel est examinée plus loin dans l'article.
5. L'écart était encore plus important pour la croissance des gains médians dans le secteur de la fabrication, l'Alberta jouissant d'une hausse de 9 % tandis que la Colombie-Britannique souffre d'un recul de 10 %.
6. Le secteur de l'informatique et des télécommunications comprend les industries du SCIAN suivantes : fabrication de machines pour le commerce et les industries de services, fabrication de matériel informatique et périphérique, fabrication de matériel de communications, fabrication de matériel audio et vidéo, fabrication de semi-conducteurs et d'autres composants électroniques, fabrication d'instruments de navigation, de mesure et de commande et d'instruments médicaux, grossistes-distributeurs d'ordinateurs et de matériel de communication, éditeurs de logiciels, télécommunications par fil, télécommunications sans fil (sauf par satellite), revendeurs de services de télécommunications, télécommunications par satellite, câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision, autres services de télécommunications, fournisseurs de services Internet, sites portails de recherche et services de traitement de données, hébergement de données et services connexes, conception de systèmes informatiques et services connexes, et réparation et entretien de matériel électronique et de matériel de précision. En 2007, ce secteur représentait 4 % de l'emploi total.

7. Plus de la moitié de la croissance des gains dans le secteur de l'informatique et des télécommunications semble être associée à une évolution des caractéristiques de la main-d'œuvre. Après neutralisation des effets de l'âge, de l'ancienneté (à l'aide de termes quadratiques en âge et en ancienneté) et du niveau d'études, ainsi que de l'interaction de ces variables avec le sexe, les régressions du logarithme des gains sur ces variables explicatives et un effet d'année (un indicateur binaire fixé à 1 pour 2007 et à 0 pour 1997) donnent à penser que les gains moyens ont augmenté de 5 % entre 1997 et 2007.
8. Les gestionnaires spécialistes comprennent les gestionnaires des services administratifs, les gestionnaires des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatiques, les gestionnaires des ventes, du marketing et de la publicité, et les gestionnaires de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles. Le personnel professionnel en gestion des affaires et en finance comprend les vérificateurs, les comptables et les spécialistes en placements, ainsi que les professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises.
9. Des résultats comparables sont obtenus en utilisant les gains hebdomadaires.
10. Les gains moyens des autres employés ont augmenté de 6 % dans les industries primaires et la construction et de 1 % dans les services publics. Les chiffres correspondants pour le personnel de gestion de ces deux secteurs étaient de 26 % et de 12 %, respectivement. Le graphique F montre la croissance selon la taille des entreprises pour 1998-1999 puisque la dimension des entreprises n'était pas disponible en 1997 à partir de l'EPA.
11. L'ajout de variables de contrôle pour l'âge, l'ancienneté (à l'aide de termes quadratiques en âge et en ancienneté) et le niveau d'études (et les interactions de ces variables avec le sexe) dans les régressions qui comprennent au départ un indicateur binaire pour les emplois en gestion, un effet de période (un indicateur binaire égal à 1 en 2006-2007 et à 0 pour 1997-1998), ainsi qu'un terme d'interaction entre les deux réduit la valeur de ce terme d'interaction de 0,143 à 0,116.
12. Entre 1998-1999 et 2006-2007, le logarithme des gains des gestionnaires a augmenté de 11 points de plus que chez les autres employés. Les trois quarts de cette différence persistent après que l'on tienne compte de la taille de l'entreprise (4 catégories), de l'industrie (niveau à 4 chiffres), de la région, de l'âge, du niveau d'études et de l'ancienneté.
13. Puisque les enquêtes utilisées dans le graphique H diffèrent dans une certaine mesure en ce qui concerne le contenu et les méthodes utilisées pour imputer les gains et déceler les valeurs aberrantes, il est difficile de faire des inférences catégoriques quant à l'importance de la croissance des gains réels depuis 1981. Néanmoins, les comparaisons de l'évolution des salaires relatifs entre groupes (p. ex. entre les employés nouvellement recrutés et les autres employés) demeurent significatives. Comme l'ont montré Morissette et Johnson (2005), au cours des années 1990, à l'intérieur des groupes d'âge, les gains des employés masculins et féminins nouvellement recrutés ont beaucoup baissé comparativement à ceux des autres employés.

■ Documents consultés

LEMIEUX, Thomas. 2007. *The Changing Nature of Wage Inequality*. Document de travail du National Bureau of Economic Research N° 13523. Octobre. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA.

MORISSETTE, René et Anick JOHNSON. 2005. « Are Good Jobs Disappearing in Canada? » *Examen des politiques économiques*, août. vol. 11, n° 1, p. 23-56. Federal Reserve Bank of New York. New York, NY. N° 11F0019MIE au catalogue de Statistique Canada – N° 239. Document de recherche de la série des études analytiques, n° 239. 52 p. également publié en français à <http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2005239.pdf> (site consulté le 29 janvier 2008).

SAEZ, Emmanuel et Michael R. Veall. 2005. « The Evolution of High Incomes in Northern America: Lessons from Canadian Evidence. » *The American Economic Review*. Juin, vol. 95, n° 3, p. 831-849.