

N° 75-001-X au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Octobre 2010

Vol. 11, n° 10

- Possibilité de délocalisation et rémunération dans le secteur des services
- La syndicalisation, 2010



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-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : 613-951-4628; courriel : perspective@statcan.gc.ca).

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à infostats@statcan.gc.ca 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

Numéros sans frais (Canada et États-Unis) :

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

Appels locaux ou internationaux :

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

Programme des services de dépôt

Service de renseignements	1-800-635-7943
Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce 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.gc.ca et de parcourir par « Ressource clé » > « 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 que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Notre organisme » > « 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, 2010. 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
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0s	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
P	provisoire
r	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la <i>Loi sur la statistique</i>
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Possibilité de délocalisation et rémunération dans le secteur des services

- Parmi tous les emplois occupés dans le secteur privé des services, environ un sur quatre est susceptible d'être délocalisé.
- Les emplois du secteur des services les plus susceptibles d'être délocalisés sont occupés par des travailleurs des affaires, des finances et de l'administration (p. ex., secrétaires, commis, téléphonistes) ou des sciences naturelles et appliquées (p. ex., programmeurs informatiques, ingénieurs, architectes). Plus de la moitié de ces travailleurs occupent des postes délocalisables.
- En raison du fait qu'ils nécessitent généralement des contacts en personne ou qu'ils offrent des services qui ne peuvent être fournis au moyen des technologies de l'information et des communications, les emplois dans les ventes et services et ceux du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration sont les moins susceptibles d'être délocalisés. Globalement, 6 % tout au plus de ces emplois peuvent être délocalisés.
- Dans l'ensemble, la rémunération des emplois du secteur des services délocalisables et des autres emplois du secteur des services a augmenté à un rythme similaire depuis la fin des années 1990. Entre 1998 et 2009, la rémunération réelle des professions pouvant être délocalisées et des autres professions productrices de services a augmenté d'environ 15 %.
- Dans certains groupes professionnels, la rémunération a augmenté à un rythme différent. Parmi les travailleurs affichant des caractéristiques similaires, la rémunération des emplois de bureau délocalisables a augmenté de 2 points de pourcentage de moins que celle des emplois non délocalisables dans le secteur des affaires, des finances et de l'administration entre la période de 1998 à 2000 et celle de 2006 à 2009. Parallèlement, la rémunération des emplois délocalisables dans les sciences naturelles et appliquées a augmenté de 5 points de pourcentage de plus que celle d'autres professions des sciences naturelles et appliquées.

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!*

BON DE COMMANDE

ENVOYER 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.gc.ca

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.

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

Veuillez 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 (6 %)			
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			

Possibilité de délocalisation et rémunération dans le secteur des services

Yuqian Lu et René Morissette

Au début des années 1980, on a accordé beaucoup d'attention à la notion selon laquelle les emplois du secteur de la fabrication dans les économies avancées disparaissaient au profit des pays en développement. Selon une hypothèse répandue, la désindustrialisation devait laisser le secteur des services polarisé entre des emplois « du savoir » bien rémunérés et des emplois de services personnels peu rémunérés (Bluestone et Harrison, 1982).

Une nouvelle hypothèse de la désindustrialisation a vu le jour récemment. Certains auteurs ont noté que les employeurs ont commencé à avoir recours à la délocalisation, ou externalisation, non seulement pour les biens manufacturés, mais aussi pour des emplois du secteur des services nécessitant un niveau de compétences élevé (Businessweek, 2003 et 2004). Selon cette hypothèse, l'ascension des technologies de l'information et des communications (TIC) et la disponibilité de travailleurs relativement qualifiés dans des pays en pleine croissance ont rendu possible la délocalisation des services. On parlait du principe que ces facteurs pouvaient permettre aux entreprises de déplacer des emplois bien rémunérés, comme en génie et en informatique, vers la Chine, l'Inde et l'Europe de l'Est, des pays disposant de la main-d'œuvre qualifiée requise¹.

Comme toute forme de commerce international, la délocalisation des services peut avoir des répercussions à la fois sur l'emploi et sur la rémunération au pays². Les emplois producteurs de services qui peuvent être délocalisés, c'est-à-dire qui peuvent techniquement être transférés à l'étranger, même s'ils n'ont pas été encore relocalisés, pourraient être l'objet d'une plus forte pression à la baisse sur la rémunération que les autres emplois du secteur des services, en raison de la concurrence des travailleurs des économies émergentes qui touchent une rémunération plus faible. Par con-

séquent, la rémunération des emplois délocalisables pourrait connaître une croissance plus lente que celle des autres emplois.

Par ailleurs, la délocalisation n'est que l'un des nombreux facteurs qui contribuent aux tendances en matière de rémunération, et il se peut même que ses effets ne soient pas simples ni directs. Si la délocalisation de certains emplois procure un avantage concurrentiel à une entreprise, cette dernière pourrait prendre de l'expansion et élargir son effectif dans des professions étroitement liées, entraînant ainsi une pression à la hausse sur la rémunération. Par ailleurs, la demande de professions productrices de services pouvant être transférés à l'étranger pourrait augmenter au Canada, pour des raisons non liées à la délocalisation. Le cas échéant, on assisterait aussi à des pressions à la hausse sur la rémunération dans ces professions³.

Le présent article vise à déterminer si la rémunération dans les professions des services pouvant être délocalisées a augmenté dans une plus grande ou dans une moins grande mesure que celle des autres emplois de services.

Plusieurs études ont porté sur le lien entre la délocalisation et la rémunération dans le secteur de la fabrication. En s'appuyant sur la part importée des intrants intermédiaires comme mesure de la délocalisation, de nombreuses études ont démontré qu'au cours des dernières décennies, l'externalisation a accru la rémunération relative des travailleurs du secteur de la fabrication non affectés à la production (Feenstra et Hanson, 1996 et 1999; Hijzen et autres, 2004; et Yan, 2006).

D'autres études ont évalué les répercussions du commerce et de l'externalisation sur la rémunération dans le secteur des services et dans certaines industries. Liu

Yuqian Lu et René Morissette sont au service de la Division de l'analyse sociale. On peut joindre Yuqian Lu au 613-951-3833 et René Morissette au 613-951-3608, ou l'un ou l'autre à perspective@statcan.gc.ca.

et Trebler (2008) établissent un lien entre les données sur le commerce aux États-Unis concernant les importations et les exportations de services du secteur privé et les données sur les gains des travailleurs. Selon eux, la délocalisation des services en Chine et en Inde a peu de répercussions sur les gains des travailleurs américains du secteur des services. Ebenstein et autres (2009) démontrent que le déplacement de certains travailleurs de la fabrication vers des emplois moins bien rémunérés des industries de services est l'une des formes que prennent les pressions à la baisse exercées sur la rémunération agrégée aux États-Unis par le commerce et la délocalisation.

Jusqu'à maintenant, aucune étude canadienne n'a porté sur le lien entre la possibilité de délocalisation et l'évolution de la rémunération dans le secteur des services. Le présent article vise à combler cette lacune grâce à un suivi de la croissance de la rémunération dans les professions de services pouvant être délocalisées et celles ne pouvant pas être délocalisées au cours de la dernière décennie. Conformément aux travaux de van Welsum et Reif (2005) pour l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les professions productrices de services pouvant être délocalisées sont définies comme celles répondant à quatre critères (voir *Sources des données et définitions*). Elles utilisent les TIC de façon intensive, elles produisent un produit qui peut être échangé ou transmis au moyen des TIC, elles ne nécessitent pas de contacts en personne et leur contenu de connaissances est hautement codifiable.

Professions productrices de services pouvant être délocalisées

Environ le quart de tous les emplois occupés dans le secteur des services privés peut faire l'objet de délocalisation (tableau 1)⁶. Cette tendance est observée dans la plupart des provinces. Les emplois du secteur des services les plus susceptibles d'être délocalisés sont occupés par des travailleurs des affaires, de la finance et de l'administration (p. ex., secrétaires, commis, téléphonistes) ou des sciences naturelles et appliquées (p. ex., programmeurs informatiques, ingénieurs, architectes) : plus de la moitié de ces travailleurs occupent des postes délocalisables. En raison du fait qu'ils nécessitent généralement des contacts en personne ou qu'ils offrent des services qui ne peuvent être fournis au moyen des TIC, les emplois dans les ventes et services et ceux du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration sont les moins

susceptibles d'être relocalisés dans un autre pays. Tout au plus, 6 % des emplois de ces catégories peuvent être délocalisés⁷.

Les emplois du secteur des services détenus par des travailleurs peu scolarisés ne sont pas les plus susceptibles d'être délocalisés. En fait, le contraire est vrai. Globalement, environ 40 % des emplois du secteur des services occupés par des titulaires de diplôme universitaire risquaient d'être relocalisés en 2009, soit plus de deux fois le taux de 16 % observé pour les emplois occupés par des personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau d'études inférieur.

En raison de leur surreprésentation dans les emplois de bureau, dont bon nombre peuvent être délocalisés, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'exercer des professions productrices de services pouvant être délocalisées. Les femmes de tous les groupes d'âge sont plus susceptibles d'occuper des emplois délocalisables, mais il existe une certaine variation dans les modèles selon le sexe parmi les niveaux de scolarité. Alors que les femmes qui ont un diplôme d'études secondaires ou un niveau d'études inférieur sont au moins trois fois plus susceptibles que leurs homologues masculins d'occuper des emplois délocalisables, les femmes titulaires de diplôme universitaire ne sont pas plus susceptibles que les hommes titulaires de diplôme universitaire d'occuper de tels emplois.

D'autres différences entre les sexes sont dignes de mention. En 2009, les hommes travaillant dans les grandes entreprises (celles comptant 500 employés ou plus) étaient environ deux fois plus susceptibles d'occuper des emplois délocalisables que leurs homologues travaillant dans de petites entreprises (celles comptant moins de 20 employés). Dans le cas des femmes, la différence était moins prononcée.

Une part de l'attention portée à la délocalisation des services découle de la probabilité que de nombreux emplois du secteur des services délocalisables soient bien rémunérés. Les données vont dans ce sens. En 2009, 38 % des emplois du secteur des services susceptibles d'être délocalisés étaient rémunérés à 25,00 \$ ou plus l'heure (en dollars de 2009), en hausse comparativement à 29 % en 1999 (tableau 2)⁸. Les deux années, très peu de ces emplois (tout au plus 7 %) étaient rémunérés à moins de 10,00 \$ l'heure.

En 2009, les deux tiers des emplois délocalisables se trouvaient dans les affaires, la finance et l'administration. Près des trois quarts étaient occupés par des tra-

Tableau 1 Emplois du secteur des services délocalisables

	1999			2009		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Tous les emplois du secteur des services	25,6	17,0	32,8	25,3	20,3	29,5
Âge				%		
15 à 24 ans	13,9	8,6	18,8	14,2	10,8	17,2
25 à 34 ans	28,4	20,9	35,1	27,0	25,7	28,2
35 à 44 ans	28,4	19,2	35,8	28,7	23,8	32,8
45 à 54 ans	27,1	16,5	35,3	26,9	18,2	33,1
55 à 64 ans	22,8	11,7	32,5	24,6	15,8	31,2
Scolarité						
Diplôme d'études secondaires ou niveau d'études inférieur	17,6	5,9	28,2	16,2	7,2	24,2
Études postsecondaires	29,4	19,6	36,0	26,4	20,0	30,5
Diplôme universitaire	42,1	43,6	40,5	41,2	44,4	38,1
Industrie						
Commerce de détail, hébergement et services de restauration	6,3	3,0	8,7	6,1	3,8	7,8
Services hautement spécialisés	55,0	43,2	64,8	54,1	47,9	59,7
Services publics	17,7	4,9	20,1	15,6	7,4	16,9
Autres industries de services	15,0	5,7	31,6	14,9	6,0	28,5
Profession						
Gestion	21,1	20,4	22,0	24,1	26,4	21,5
Affaires, finance et administration	76,4	52,5	84,2	72,3	58,9	77,5
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	56,3	53,6	65,9	55,5	55,5	55,6
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	11,7	20,7	7,8	13,9	28,0	9,4
Arts, culture, sports et loisirs	17,1	16,6	17,4	21,4	16,4	26,0
Ventes et services	2,0	1,5	2,3	2,3	1,6	2,7
Province						
Terre-Neuve-et-Labrador	17,8	9,4	25,1	17,4	11,0	22,5
Île-du-Prince-Édouard	19,1	11,4	24,7	21,2	16,3	24,6
Nouvelle-Écosse	21,8	12,1	29,7	23,2	15,9	28,6
Nouveau-Brunswick	23,0	14,8	29,5	27,0	18,7	33,4
Québec	26,5	15,8	36,3	26,6	21,1	31,3
Ontario	27,3	20,3	33,1	26,7	22,7	29,9
Manitoba	23,7	14,3	32,0	21,9	13,5	29,4
Saskatchewan	20,5	10,4	29,3	23,3	12,4	32,8
Alberta	23,7	15,5	30,8	23,7	19,6	27,4
Colombie-Britannique	24,2	15,2	31,4	22,8	18,0	26,7
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	22,6	10,1	31,3	22,3	11,7	29,2
20 à 99 employés	20,5	12,3	28,6	21,0	15,6	26,0
100 à 499 employés	24,3	18,8	29,5	23,5	20,7	25,9
500 employés ou plus	30,7	23,3	37,2	29,5	26,2	32,4
Syndiqué						
Non	27,4	18,7	34,5	27,3	22,2	31,5
Oui	15,4	8,5	22,5	14,1	10,1	17,7
Rémunération horaire (dollars de 2009)						
Moins de 10,00 \$	8,2	3,2	10,7	8,4	5,0	10,0
10,00 \$ à 14,99 \$	22,3	8,0	31,7	19,0	9,4	24,7
15,00 \$ à 19,99 \$	30,4	12,5	44,7	26,4	14,7	35,2
20,00 \$ à 24,99 \$	32,4	18,4	47,7	29,4	18,9	39,5
25,00 \$ ou plus	39,0	34,8	46,9	37,8	35,6	41,2

Note : Employés du secteur privé de 15 à 64 ans qui ne travaillent pas dans la fabrication, les industries primaires et la construction. Les étudiants à temps plein sont exclus.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars et septembre, 1999 et 2009.

Sources des données et définitions

Les données utilisées dans le présent article sont tirées des fichiers de mars et de septembre de l'Enquête sur la population active. Dans le cas des tableaux 1 et 2, l'échantillon est constitué des employés du secteur privé⁴ de 15 à 64 ans, qui ne sont pas des étudiants à temps plein et qui ne travaillent pas dans la fabrication, les industries primaires et la construction. Une autre restriction s'ajoute pour l'examen des résultats du modèle, à savoir que les travailleurs doivent être compris dans un des cinq groupes professionnels figurant dans le tableau 3.

La délocalisation, l'externalisation et la possibilité de délocalisation sont trois concepts distincts. Blinder et Krueger (2009) soulignent que la *délocalisation* a trait au déplacement d'emplois d'un pays à un autre, peu importe si ces emplois passent à une autre entreprise. Le concept diffère de l'externalisation, qui a trait au déplacement d'emplois d'une entreprise à une autre, peu importe si ces emplois quittent le pays ou non. Enfin, la délocalisation, qui est une *mesure observable*, doit aussi être distinguée de la *possibilité de délocalisation*, qui est une *caractéristique d'emploi*. Un emploi peut être délocalisé si les tâches qu'il comporte peuvent être transférées à l'étranger *en principe*, même si cela ne s'est pas produit dans les faits. Le présent article vise à déterminer si, depuis la fin des années 1990, la rémunération des professions productrices de services pouvant être délocalisées a affiché des tendances différentes de celles des autres emplois producteurs de services.

Comme l'ont souligné van Welsum et Reif (2005), les professions susceptibles d'être touchées par la délocalisation des services ont de nombreuses caractéristiques en commun. Tout d'abord, elles utilisent de façon intensive les technologies de l'information et des communications (TIC). Deuxièmement, leurs produits peuvent être échangés ou transmis au moyen des TIC. Troisièmement, leur contenu de connaissances est hautement codifiable. Quatrièmement, elles ne requièrent aucun contact en personne.

À partir de ces quatre critères, van Welsum et Reif (2005) sélectionnent un sous-ensemble de professions canadiennes, sur la base de la Classification type des professions (CTP) de 1991, qui sont susceptibles d'être touchées par la délocalisation des services. Comme les données selon la profession provenant de l'Enquête sur la population active sont fondées sur la Classification nationale des professions pour statistiques (CNPS) de 2001, notre sous-ensemble de professions est, à quelques exceptions mineures près, identique à celui de van Welsum et Reif (2005)⁵.

Professions productrices de services pouvant être délocalisées

Gestion

- A121 Directeurs/directrices des services de génie
- A122 Gestionnaires de systèmes informatiques
- A123 Directeurs/directrices de services d'architecture et de sciences
- A301 Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier
- A302 Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements
- A303 Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises

- A311 Directeurs/directrices de la transmission des télécommunications
- A312 Directeurs/directrices des services postaux et de messageries
- A392 Directeurs/directrices des services d'utilité publique

Affaires, finance et administration

- B011 Vérificateurs/vérificatrices et comptables
- B012 Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements
- B013 Agents/agentes en valeurs, agents/agentes en placements et négociateurs/négociatrices en valeurs
- B014 Autres agents financiers/agentes financières
- B022 Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion
- B111 Teneurs/teneuses de livres
- B112 Agents/agentes de prêts
- B114 Assureurs/assureures
- *B211 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)
- *B212 Secrétaires juridiques
- *B213 Secrétaires médicaux/secrétaires médicales
- *B214 Rapporteurs/rapporteuses judiciaires et transcrip-teurs médicaux/transcriptrices médicales
- *B311 Agents/agentes d'administration
- *B312 Adjointes/adjointes de direction
- *B412 Superviseurs/superveuses de commis de finance et d'assurance
- *B511 Commis de bureau généraux/commis de bureau générales
- *B513 Commis au classement et à la gestion des documents
- *B514 Réceptionnistes et standardistes
- *B522 Commis à la saisie de données
- *B524 Téléphonistes
- *B531 Commis à la comptabilité et personnel assimilé
- *B532 Commis à la paye
- *B533 Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers
- *B534 Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers
- *B553 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé
- *B554 Intervieweurs/intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques
- B523 Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé

Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées

- C181 Opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau et techniciens/techniciennes Web
- C011 Physiciens/physiciennes et astronomes
- C012 Chimistes
- C013 Géologues, géochimistes et géophysiciens/géophysiciennes
- C014 Météorologistes
- C015 Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques
- C021 Biologistes et autres scientifiques
- C031 Ingénieurs civils/ingénieures civiles
- C032 Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes
- C033 Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes

Sources des données et définitions

- C034 Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes
 C041 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication
 C042 Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux
 C043 Ingénieurs miniers/ingénieures minières
 C044 Ingénieurs géologues/ingénieures géologues
 C045 Ingénieurs/ingénieures de l'extraction et du raffinage du pétrole
 C046 Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale
 C047 Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures en logiciel)
 C048 Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a.
 C051 Architectes
 C052 Architectes paysagistes
 C053 Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols
 C054 Arpenteursgéomètres/arpenteusesgéomètres
 C061 Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires
 C071 Analystes et consultants/consultantes en informatique
 C072 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données
 C074 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
 C152 Designers industriels/designers industrielles
 C172 Spécialistes du contrôle de la circulation aérienne et personnel assimilé

Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion

- E012 Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)
 E031 Agents/agentes de programmes, recherchistes et expertsconseils/expertesconseils en sciences naturelles et appliquées
 E032 Économistes, recherchistes et analystes des politiques économiques
 E033 Agents/agentes de développement économique, recherchistes et expertsconseils/expertesconseils en marketing

Arts, culture, sports et loisirs

- F011 Bibliothécaires
 F013 Archivistes
 F021 Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines
 F022 Réviseurs/révisseuses, rédacteurs réviseurs/rédactricesrévisseuses et chefs du service des nouvelles

- F023 Journalistes
 F025 Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes

Ventes et services

- G131 Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance

Morissette et Johnson (2007) subdivisent les professions productrices de services pouvant être délocalisées en deux groupes : les emplois professionnels et les emplois de bureau (précédés d'un astérisque cidessus). Le premier groupe comprend les emplois occupés par des travailleurs hautement qualifiés, comme les ingénieurs, les architectes, les programmeurs informatiques, les traducteurs et les journalistes. Le deuxième comprend des professions (nécessitant un niveau de compétences plus faible) comme les secrétaires, les commis à la saisie de données et les téléphonistes. Les professions des sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées sont comprises dans les « professions des sciences naturelles et appliquées », tandis que les professions en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion sont désignées comme des « professions en sciences sociales ».

Plusieurs regroupements d'industries non uniformisés sont utilisés dans le présent article. Les industries de services hautement spécialisées comprennent la finance, les assurances, les services immobiliers et les services de location et de location à bail, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services de soutien aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et d'autres services de soutien. Les industries de services publics comprennent les services d'enseignement, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que les administrations publiques. Les autres industries productrices de services englobent le commerce de gros, le transport et l'entreposage, les arts d'interprétation et le patrimoine ainsi que le divertissement.

Il existe plusieurs limites. Les analyses sont fondées sur une définition unique de la possibilité de délocalisation. D'autres définitions pourraient produire des résultats différents. Comme il n'existe actuellement pas de données au niveau de l'entreprise sur l'intensité de la délocalisation des services, les données présentées dans l'article peuvent rendre compte de facteurs liés à la demande autres que la délocalisation des services, qui ne peuvent être mesurés au moyen de l'Enquête sur la population active (EPA). Enfin, on ne fait pas de distinction entre la délocalisation des services vers des pays où la rémunération est peu élevée et la délocalisation vers des pays où la rémunération est élevée. Ces deux types de délocalisation pourraient entraîner des répercussions assez différentes sur le marché du travail canadien.

vailleurs ayant fait des études postsecondaires ou étant titulaires d'un diplôme universitaire ou par des travailleurs oeuvrant dans des services hautement spécialisés. Plus de 90 % des employés occupant ces emplois n'étaient pas syndiqués, et environ les deux tiers étaient des femmes.

Possibilité de délocalisation et croissance de la rémunération

Globalement, la rémunération dans les emplois du secteur des services délocalisables et les autres emplois du secteur des services a augmenté à un rythme simi-

Tableau 2 Composition des emplois du secteur des services susceptibles d'être délocalisés, selon diverses caractéristiques

	1999	2009
	%	
Les deux sexes	100,0	100,0
Hommes	30,5	36,1
Femmes	69,6	63,9
Âge		
15 à 24 ans	8,2	7,6
25 à 34 ans	32,5	27,7
35 à 44 ans	32,6	27,1
45 à 54 ans	20,2	25,2
55 à 64 ans	6,6	12,4
Scolarité		
Diplôme d'études secondaires ou niveau d'études inférieur	34,9	27,6
Études postsecondaires	37,3	35,6
Diplôme universitaire	27,8	36,8
Industrie		
Commerce de détail, hébergement et services de restauration	7,8	7,4
Services hautement spécialisés	70,1	71,1
Services publics	7,4	7,4
Autres industries de services	14,7	14,1
Profession		
Gestion	8,6	8,7
Affaires, finance et administration	69,8	66,2
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	15,2	16,6
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	2,1	3,4
Arts, culture, sports et loisirs	1,7	2,1
Ventes et services	2,7	3,1
Province		
Terre-Neuve-et-Labrador	0,9	0,9
Île-du-Prince-Édouard	0,3	0,3
Nouvelle-Écosse	2,5	2,5
Nouveau-Brunswick	2,1	2,2
Québec	23,3	23,3
Ontario	42,1	42,3
Manitoba	3,3	2,9
Saskatchewan	2,3	2,4
Alberta	10,0	10,7
Colombie-Britannique	13,3	12,5
Taille de l'entreprise		
Moins de 20 employés	24,9	21,2
20 à 99 employés	15,4	15,1
100 à 499 employés	13,4	13,4
500 employés ou plus	46,3	50,3
Syndiqué		
Non	90,8	91,6
Oui	9,2	8,4
Rémunération horaire (dollars de 2009)		
Moins de 10,00 \$	6,5	5,0
10,00 \$ à 14,99 \$	23,9	16,8
15,00 \$ à 19,99 \$	23,3	24,3
20,00 \$ à 24,99 \$	17,4	16,5
25,00 \$ ou plus	28,9	37,5

Note : Employés du secteur privé de 15 à 64 ans qui ne travaillent pas dans la fabrication, les industries primaires et la construction. Les étudiants à temps plein sont exclus.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars et septembre, 1999 et 2009.

laire ces dernières années. Entre 1998 et 2009, la rémunération réelle des professions pouvant être délocalisées et celle des autres professions productrices de services ont augmenté d'environ 15 % (graphique A)⁹. Des différences dignes de mention dans la croissance de la rémunération ont été observées uniquement dans deux grands groupes professionnels : gestion et sciences naturelles et appliquées et professions apparentées¹⁰. Dans les professions de gestion, la rémunération des emplois délocalisables a augmenté de 12 points de pourcentage de moins que dans les autres emplois. On a noté la tendance inverse dans les sciences naturelles et appliquées, où la croissance de la rémunération des emplois délocalisables a dépassé celle des autres emplois de 6 points de pourcentage. C'est donc dire qu'à l'intérieur des grands groupes professionnels, la croissance de la rémunération des emplois délocalisables n'a pas été systématiquement plus lente que la croissance de la rémunération des emplois non susceptibles d'être délocalisés¹¹.

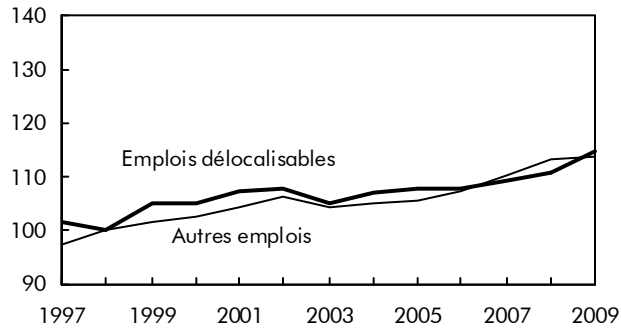
Certaines des différences observées dans la croissance de la rémunération peuvent être le résultat de changements dans les caractéristiques des travailleurs. Par exemple, l'expérience moyenne sur le marché du travail, l'ancienneté et les niveaux de scolarité des travailleurs peuvent avoir augmenté plus rapidement dans certaines professions que dans d'autres, ce qui pourrait donner lieu à une croissance différente de la rémunération entre les emplois délocalisables et les autres emplois.

Pour neutraliser l'effet de ces facteurs, des analyses multivariées ont été effectuées pour chacun des cinq groupes professionnels figurant dans le graphique A. La question qui se pose est la suivante : une fois les caractéristiques des travailleurs neutralisées, comme l'âge, l'ancienneté et les niveaux de scolarité, la rémunération des emplois délocalisables a-t-elle augmenté au même rythme que celle des autres emplois^{12?}

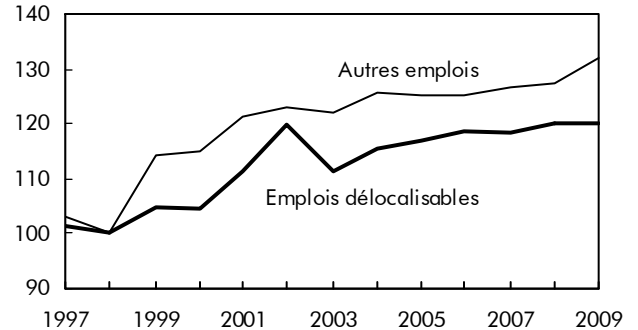
Si la rémunération a augmenté dans une moindre mesure dans les professions pouvant être délocalisées que dans les autres professions entre la période de 1998 à 2000 et la période la plus récente (2006 à 2009), cela dépend du groupe professionnel examiné¹³. La rémunération des emplois délocalisables dans les sciences naturelles et appliquées a augmenté de 5 points de pourcentage de plus que celle des emplois généralement comparables (tableau 3)^{14,15}. Il n'existe pas de preuve de croissance différente et statistiquement significative de la rémunération dans d'autres groupes professionnels.

Graphique A Possibilité de délocalisation et croissance de la rémunération dans les emplois du secteur des services

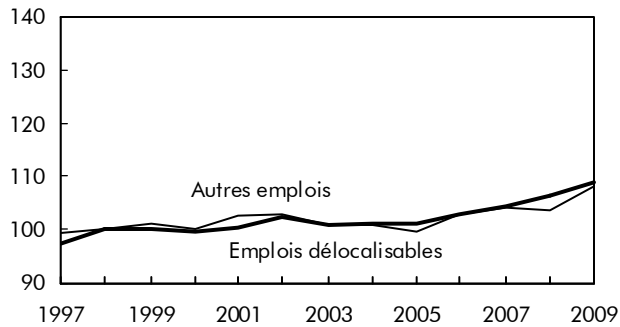
1998=100 **Tous les emplois du secteur des services**



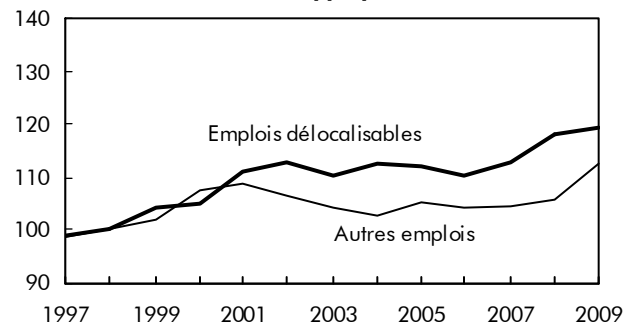
1998=100 **Gestion**



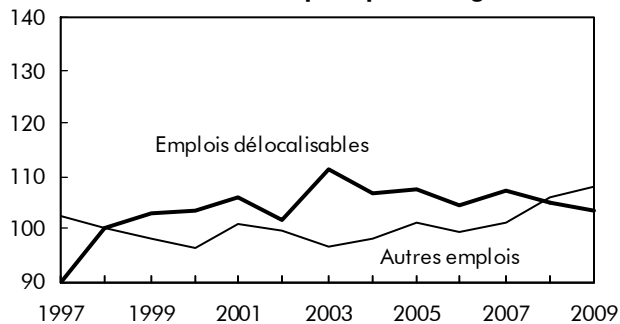
1998=100 **Affaires, finance et administration**



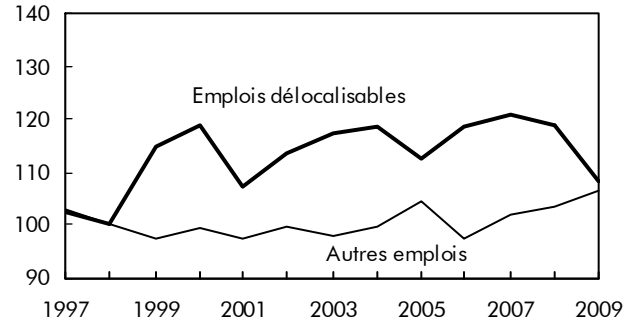
1998=100 **Sciences naturelles et appliquées**



1998=100 **Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion**



1998=100 **Arts, culture, sports et loisirs**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997 à 2009.

Tableau 3 Croissance de la rémunération et professions délocalisables

	Contrôles des caractéristiques des travailleurs		Ensemble complet de contrôles	
	β	valeur de t	β	valeur de t
Gestion				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	-0,01	-1,06	0,00	0,18
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	-0,03	-1,81	-0,01	-0,83
Affaires, finance et administration				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	-0,01	-1,74	-0,01	-1,09
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	0,00	0,04	0,00	0,47
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	0,04*	2,88	0,03*	2,49
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	0,05*	3,56	0,04*	3,25
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	0,01	0,55	0,01	0,40
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	-0,03	-1,28	-0,04	-1,45
Arts, culture, sports et loisirs				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	0,00	-0,11	-0,01	-0,33
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	0,02	0,67	0,02	0,52

* statistiquement significatif au niveau de 5 %

Note : Employés du secteur privé de 15 à 64 ans ne travaillant pas dans la fabrication, les industries primaires et la construction et occupant un emploi dans un des cinq groupes professionnels figurant ci-dessus. Les étudiants à temps plein sont exclus. Les données de 1998 à 2009 sont regroupées. Des régressions distinctes sont effectuées pour chaque groupe professionnel. Voir les Modèles multivariés pour obtenir plus de détails.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars et septembre, 1998 à 2009.

La croissance plus grande de la rémunération dans les professions des sciences naturelles et appliquées pouvant être délocalisées rend peut-être compte en partie des mouvements des emplois délocalisables entre les industries ou les entreprises de tailles différentes. Si les emplois délocalisables dans les sciences naturelles et appliquées se sont concentrés davantage dans les industries où la rémunération est élevée ou dans les grandes entreprises au cours de la dernière décennie, ils auront tendance à afficher une croissance plus forte de la rémunération que les autres

emplois, en raison de ce changement. Lorsque l'on tente de déterminer si la croissance de la rémunération des professions pouvant être délocalisées qui appartiennent à une industrie donnée et à des entreprises de taille donnée diffère de celle d'autres professions comparables, des contrôles de l'industrie et de la taille de l'entreprise sont nécessaires¹⁶. Lorsque l'on ajoute ces contrôles, la rémunération des emplois délocalisables dans les professions des sciences naturelles et appliquées augmente encore plus rapidement que celle d'autres emplois globalement comparables : la

différence de la croissance de la rémunération diminue pour passer de 5 points de pourcentage à 4 points de pourcentage. Ainsi, la croissance relativement forte de la rémunération observée dans les professions des sciences naturelles et appliquées pouvant être délocalisées n'a pas été le résultat des effets de composition liés à l'industrie ou à la taille de l'entreprise.

Les chiffres figurant dans le tableau 3 montrent que la rémunération des emplois des affaires, de la finance et de l'administration délocalisables et non délocalisables a augmenté au même rythme entre la période de 1998 à 2000 et celle de 2006 à 2009. Toutefois, ces chiffres mesurent la croissance moyenne de la rémunération dans un ensemble diversifié de professions. Les professions pouvant être délocalisées dans les affaires, la finance et l'administration comprennent à la fois des emplois professionnels (p. ex., vérificateurs financiers et comptables, analystes financiers et analystes en placements) et des emplois de bureau (p. ex., secrétaires, commis à la saisie de données, téléphonistes), dont la rémunération peut avoir évolué différemment au cours de la dernière décennie.

Lorsque l'on subdivise les professions des affaires, de la finance et de l'administration pouvant être délocalisées entre les emplois professionnels et les emplois de bureau, des tendances intéressantes émergent. Comparativement aux emplois non délocalisables dans ce groupe, les emplois professionnels délocalisables ont affiché une croissance plus rapide de la rémunération (3 points de pourcentage), tandis que les emplois de bureau délocalisables ont connu une croissance plus faible de la rémunéra-

Modèles multivariés

On a recours à des analyses multivariées pour estimer si les professions du secteur des services pouvant être délocalisées et d'autres professions du secteur des services ont affiché une croissance similaire de la rémunération entre la fin des années 1990 et la fin de la première décennie des années 2000. L'équation salariale suivante est estimée au moyen de la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) :

$$\begin{aligned} \ln(\text{RÉMUNÉRATION HORAIRE})_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{DÉLOCALISATION}_i + \beta_2 \text{PÉRIODE_0105}_t + \beta_3 \text{PÉRIODE_0609}_t \\ & + \beta_4 \text{DÉLOCALISATION}_i * \text{PÉRIODE_0105}_t + \beta_5 \text{DÉLOCALISATION}_i * \text{PÉRIODE_0609}_t \\ & + \beta_6 X_{it} + \beta_7 Z_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

la variable dépendante étant le logarithme naturel de la rémunération horaire du travailleur i l'année t , et ε_{it} , un terme d'erreur sans corrélation entre les personnes et les années. Les contrôles des caractéristiques des travailleurs, X_{it} , comprennent la scolarité, le sexe, un terme quadratique de l'âge et de l'ancienneté, et des termes d'interaction entre le sexe et l'âge, et le sexe et l'ancienneté, ainsi que des indicateurs de province. Un terme constant est aussi inclus, ainsi qu'un indicateur de la possibilité de délocalisation (DÉLOCALISATION_i , égal à 1 si un emploi peut être délocalisé et à 0 autrement), deux indicateurs pour les périodes de 2001 à 2005 et de 2006 à 2009 (PÉRIODE_0105_t et PÉRIODE_0609_t) et des termes d'interaction entre les indicateurs de période et l'indicateur de possibilité de délocalisation. Mises à part ces variables, l'ensemble complet de contrôles comprend les caractéristiques suivantes liées à l'emploi, Z_{it} : 69 catégories d'industrie, 4 catégories de taille d'entreprise (1 à 19, 20 à 99, 100 à 499 et 500 employés ou plus), 10 groupes de profession, syndicalisation et travail à temps plein.

Lorsque l'on effectue des analyses distinctes selon le niveau de scolarité et la syndicalisation, on laisse de côté les contrôles des niveaux de scolarité et de la syndicalisation. Dans toutes les analyses, la période de 1998 à 2000 représente la période de référence (ou omise).

Les chiffres figurant dans les tableaux 3 à 7 correspondent aux valeurs estimées de β_4 et β_5 . Ils servent à déterminer dans quelle mesure la rémunération dans les emplois du secteur des services pouvant être délocalisés et celle des autres emplois du secteur des services ont augmenté à un rythme différent entre la période de 1998 à 2000 et les périodes de 2001 à 2005 et de 2006 à 2009. Par exemple, une valeur estimée de 0,10 pour β_4 (β_5) signifie qu'entre la période de 1998 à 2000 et la période de 2001 à 2005 (2006 à 2009), la rémunération des professions productrices de services pouvant être délocalisées a augmenté de 11 points de pourcentage de plus que la rémunération des autres professions productrices de services. Le chiffre de 11 points de pourcentage est obtenu au moyen de l'antilogarithme de 0,10 moins 1.

Toutes les valeurs de t figurant dans les tableaux 3 à 7 tiennent compte du plan de sondage complexe de l'EPA (Enquête sur la population active).

tion (-2 points de pourcentage) entre la période de 1998 à 2000 et de 2006 à 2009 (tableau 4). La croissance plus lente de la rémunération qu'a connue le groupe des emplois de bureau n'est pas récente : elle a aussi été observée entre la période de 1998 à 2000 et celle de 2001 à 2005. Cela signifie que la rémunération dans les emplois de bureau délocalisables et non délocalisables a divergé tôt au cours de la décennie, puis a augmenté au même rythme au cours de la deuxième moitié de la décennie.

Il est possible que la plus forte concurrence exercée par les travailleurs des pays émergents affecte principalement la rémunération des travailleurs moins qualifiés. Cela pourrait se produire si, par exemple, la demande de téléphonistes ou de commis à la saisie de données augmentait à un rythme plus lent

Tableau 4 Croissance de la rémunération et certaines professions délocalisables

	Contrôles des caractéristiques des travailleurs		Ensemble complet de contrôles	
	β	valeur de t	β	valeur de t
Affaires, finance et administration				
Emplois de bureau délocalisables				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	-0,02*	-3,09	-0,02*	-2,61
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	-0,02*	-2,76	-0,02*	-2,27
Emplois professionnels délocalisables				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	0,01	1,04	0,02	1,49
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	0,03*	3,05	0,03*	3,01
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées, sauf les emplois délocalisables dans le secteur minier et dans celui du pétrole				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	0,04*	2,86	0,03*	2,49
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	0,05*	3,54	0,04*	3,25

* statistiquement significatif au niveau de 5 %

Note : Employés du secteur privé de 15 à 64 ans ne travaillant pas dans la fabrication, les industries primaires et la construction et occupant un emploi dans un des deux groupes professionnels figurant ci-dessus. Les étudiants à temps plein sont exclus. Les données de 1998 à 2009 sont regroupées. Des régressions distinctes sont effectuées pour chaque groupe professionnel. Voir les Modèles multivariés pour obtenir plus de détails.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars et septembre, 1998 à 2009.

que la demande de programmeurs informatiques. Le cas échéant, les emplois délocalisables occupés par des employés moins scolarisés auraient tendance, dans une moindre mesure que chez les travailleurs hautement scolarisés, à afficher une croissance plus faible de la rémunération que ceux occupés par leurs homologues occupant des postes non délocalisables. Cela pourrait être vrai particulièrement dans les entreprises non syndiquées, où il est plus facile d'obtenir des concessions salariales des travailleurs.

Le tableau 5 soutient de façon limitée cette hypothèse. Entre la période de 1998 à 2000 et celle de 2006 à 2009, la rémunération des travailleurs titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'un niveau d'études inférieur qui occupaient des emplois non syndiqués délocalisables a augmenté de 5 à 6 points de pourcentage de moins que celle de leurs homologues occupant des postes non délocalisables. Par contre, la rémunération des diplômés universitaires non syndiqués occupant des postes délocalisables et de ceux occupant d'autres postes n'a pas différé de façon significative. Les mêmes tendances ont été observées entre la période de 1998 à 2000 et celle de 2001 à 2005. Cela signifie que, parmi les employés non syndiqués ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau d'études inférieur, les emplois délocalisables et les autres emplois ont affiché la même croissance de la rémunération entre la période de 2001 à 2005 et de 2006 à 2009.

Parmi les autres explications possibles figure la concurrence croissante de l'étranger, qui pourrait se manifester principalement par des pressions à la baisse sur les taux de

Tableau 5 Croissance de la rémunération et professions délocalisables, selon les niveaux de scolarité et la syndicalisation

	Contrôles des caractéristiques des travailleurs		Ensemble complet de contrôles	
	β	valeur de t	β	valeur de t
Travailleurs non syndiqués				
Diplôme d'études secondaires ou niveau d'études inférieur				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	-0,06*	-6,97	-0,05*	-6,04
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	-0,06*	-6,60	-0,05*	-5,93
Études postsecondaires partielles				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	-0,02*	-2,67	-0,02*	-2,58
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	-0,03*	-3,46	-0,03*	-3,18
Diplôme universitaire				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	-0,01	-0,96	-0,01	-1,22
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	-0,01	-1,00	-0,02	-1,46
Travailleurs syndiqués				
Diplôme d'études secondaires ou niveau d'études inférieur				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	-0,04*	-2,39	-0,03*	-1,96
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	-0,02	-1,21	-0,01	-0,60
Études postsecondaires partielles				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	-0,01	-0,54	-0,01	-0,71
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	0,01	0,34	0,00	0,12
Diplôme universitaire				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000	-0,03	-1,19	-0,02	-0,86
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000	0,01	0,43	0,01	0,51

* statistiquement significatif au niveau de 5 %

Note : Employés du secteur privé de 15 à 64 ans ne travaillant pas dans la fabrication, les industries primaires et la construction et occupant un emploi dans un des cinq groupes professionnels figurant dans le tableau 3. Les étudiants à temps plein sont exclus. Les données de 1998 à 2009 sont regroupées. Des régressions distinctes sont effectuées pour chaque cellule de niveau de scolarité et de syndicalisation. Voir les Modèles multivariés pour obtenir plus de détails.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars et septembre, 1998 à 2009.

rémunération des travailleurs se situant au bas de la distribution des salaires. Le cas échéant, la croissance de la rémunération des emplois délocalisables tirerait de l'arrière par rapport à celle des autres emplois, dans une *plus grande mesure* parmi les postes moins bien rémunérés que parmi les postes mieux rémunérés. Cette hypothèse est examinée dans le tableau 6. Elle est appuyée de façon limitée par les données : entre la période de 1998

à 2000 et celle de 2006 à 2009, la croissance de la rémunération dans les emplois délocalisables a tiré de l'arrière par rapport à celle des autres emplois dans une plus grande mesure dans les postes faiblement rémunérés que dans les postes bien rémunérés dans les professions de gestion et dans les professions des affaires, de la finance et de l'administration, mais pas dans les professions des sciences naturelles et appliquées¹⁷. Par exemple, la

rémunération des emplois peu rémunérés délocalisables dans les affaires, la finance et l'administration a augmenté de 4 points de pourcentage de moins que la rémunération des emplois peu rémunérés non délocalisables. Parallèlement, la rémunération des emplois bien rémunérés délocalisables dans ce groupe professionnel a augmenté de 4 points de pourcentage de plus que la rémunération des emplois bien rémunérés non délocalisables. Toutefois, la tendance est inverse dans les professions des sciences naturelles et appliquées. Dans les autres groupes professionnels, la différence dans la croissance de la rémunération entre les emplois délocalisables et les emplois non délocalisables n'était pas statistiquement significative.

Possibilité de délocalisation et croissance de la rémunération chez les employés nouvellement recrutés

Les analyses qui comprennent tous les travailleurs de certains secteurs ne sont pas appropriées pour déceler les changements dans la rémunération que les employeurs offrent aux travailleurs lorsque de nouveaux postes deviennent disponibles (en raison de départs et/ou de l'expansion de l'entreprise). L'analyse de l'évolution de la rémunération des employés nouvellement recrutés peut aider à déterminer comment les entreprises canadiennes peuvent réagir à la concurrence croissante de l'étranger et à l'intérieur des industries. Une concurrence plus marquée sur le marché des produits pourrait inciter certaines entreprises à réduire leurs coûts

Tableau 6 Possibilité de délocalisation et croissance de la rémunération dans les tranches inférieure et supérieure de la distribution des salaires, selon la profession

	Contrôles des caractéristiques des travailleurs		Ensemble complet de contrôles	
	β	valeur de t	β	valeur de t
Gestion				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	0,00	-0,19	0,00	-0,18
Tiers supérieur	-0,03*	-2,97	-0,03*	-2,88
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	-0,06*	-3,58	-0,06*	-3,61
Tiers supérieur	-0,04*	-3,55	-0,04*	-3,35
Affaires, finance et administration				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	-0,02*	-2,41	-0,02*	-2,67
Tiers supérieur	0,02*	2,73	0,03*	3,35
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	-0,04*	-5,21	-0,04*	-5,34
Tiers supérieur	0,04*	4,74	0,04*	5,32
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	0,10*	6,26	0,09*	5,93
Tiers supérieur	0,03*	2,49	0,03*	2,43
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	0,11*	6,69	0,10*	5,92
Tiers supérieur	0,05*	3,75	0,04*	3,59
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	0,06	1,75	0,06	1,84
Tiers supérieur	0,06*	2,74	0,07*	3,14
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	-0,03	-0,83	-0,01	-0,39
Tiers supérieur	0,02	1,04	0,03	1,20
Arts, culture, sports et loisirs				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	-0,02	-0,95	-0,03	-1,32
Tiers supérieur	0,02	0,83	0,02	0,78
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Tiers inférieur	-0,02	-0,63	0,01	0,32
Tiers supérieur	0,01	0,31	-0,01	-0,46

* statistiquement significatif au niveau de 5 %

Note : Employés du secteur privé de 15 à 64 ans ne travaillant pas dans la fabrication, les industries primaires et la construction et occupant un emploi dans un des cinq groupes professionnels figurant ci-dessus. Les étudiants à temps plein sont exclus. Les données de 1998 à 2009 sont regroupées. Des régressions distinctes sont effectuées pour chaque cellule de profession et de tiers. Voir les Modèles multivariés pour obtenir plus de détails.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars et septembre, 1998 à 2009.

de main-d'œuvre en diminuant la rémunération offerte aux nouvelles recrues, tout en maintenant ou en augmentant celle des travailleurs ayant une plus grande ancienneté. Selon ce scénario, les différences dans la croissance de la rémunération entre les emplois délocalisables et ceux non délocalisables seraient plus grandes parmi les employés nouvellement recrutés que chez leurs homologues ayant davantage d'ancienneté.

Le tableau 7 fournit des données contradictoires concernant cette hypothèse. Entre les périodes de 1998 à 2000 et de 2006 à 2009, la croissance de la rémunération dans les emplois délocalisables semble tirer de l'arrière par rapport à celle des autres emplois dans une plus grande mesure chez les employés nouvellement recrutés que chez les autres employés des professions de gestion et des professions des affaires, de la finance et de l'administration. Toutefois, on a observé la tendance opposée dans les professions des sciences naturelles et appliquées. Dans les autres groupes professionnels, les paramètres de la croissance de la rémunération ont été estimés de façon imprécise.

Ensemble, les chiffres présentés dans les tableaux 3 à 7 font ressortir deux faits. Tout d'abord, peu importe les facteurs possibles envisagés, la rémunération des emplois du secteur des services délocalisables n'a pas augmenté systématiquement dans une plus grande ou dans une moindre mesure que celle des autres emplois du secteur des services au cours de la dernière décennie. En deuxième lieu, dans certains cas, les emplois délocalisables ont affiché une croissance de la rémunération plus faible que les autres emplois entre la période de 1998 à 2000 et celle de

Tableau 7 Possibilité de délocalisation et croissance de la rémunération selon l'ancienneté et la profession

	Contrôles des caractéristiques des travailleurs		Ensemble complet de contrôles	
	β	valeur de t	β	valeur de t
Gestion				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	-0,02	-0,62	-0,01	-0,49
Autres employés	-0,01	-0,50	0,01	0,77
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	-0,05	-1,64	-0,04	-1,16
Autres employés	-0,02	-1,00	0,00	-0,12
Affaires, finance et administration				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	-0,04*	-2,98	-0,03*	-2,53
Autres employés	0,00	0,29	0,01	0,89
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	-0,04*	-2,74	-0,03*	-2,31
Autres employés	0,02*	2,27	0,02*	2,58
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	0,10*	4,67	0,09*	4,17
Autres employés	-0,01	-0,43	-0,01	-0,58
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	0,10*	4,66	0,09*	4,13
Autres employés	0,01	0,47	0,01	0,41
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	0,02	0,45	0,00	-0,05
Autres employés	0,01	0,29	0,02	0,54
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	-0,04	-0,84	-0,04	-0,98
Autres employés	-0,03	-1,03	-0,03	-0,81
Arts, culture, sports et loisirs				
2001 à 2005 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	-0,01	-0,22	-0,01	-0,26
Autres employés	-0,01	-0,32	-0,01	-0,37
2006 à 2009 comparativement à 1998 à 2000				
Employés nouvellement recrutés	0,05	1,04	0,01	0,25
Autres employés	0,00	0,03	0,03	0,73

* statistiquement significatif au niveau de 5 %

Notes : Employés du secteur privé de 15 à 64 ans ne travaillant pas dans la fabrication, les industries primaires et la construction et occupant un emploi dans un des cinq groupes professionnels figurant ci-dessus. Les étudiants à temps plein sont exclus. Les données de 1998 à 2009 sont regroupées. Des régressions distinctes sont effectuées pour chaque cellule de profession et d'ancienneté. Voir les Modèles multivariés pour obtenir plus de détails.

Les employés nouvellement recrutés sont ceux comptant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars et septembre, 1998 à 2009.

2001 à 2005, mais une croissance similaire par la suite. Étant donné qu'il n'existe pas de raison claire pour que l'effet de la délocalisation se limite à une période, la croissance plus faible de la rémunération observée pour

certaines emplois délocalisables entre la période de 1998 à 2000 et celle de 2001 à 2005 pourrait bien être attribuable à des facteurs autres que la délocalisation des services¹⁸.

Conclusion

Ces dernières années, l'émergence des TIC et la disponibilité croissante de travailleurs hautement qualifiés dans les pays connaissant une croissance rapide, comme la Chine et l'Inde, ont permis aux entreprises canadiennes de délocaliser certains emplois du secteur des services. Une telle modification des modèles d'emploi dans les services pourrait avoir des répercussions sur la rémunération et la croissance de la rémunération des emplois délocalisables.

Le présent article visait à déterminer si les professions du secteur des services pouvant être délocalisées ont affiché une croissance de la rémunération similaire à celle des professions comparables depuis la fin des années 1990. On n'a pas trouvé de preuve que la rémunération des professions productrices de services pouvant être délocalisées a augmenté systématiquement moins que celle d'autres professions. Certaines professions pouvant être délocalisées, à savoir celles comportant du travail de bureau, ont affiché une croissance plus faible de la rémunération, tandis que celles des sciences naturelles et appliquées ont affiché une croissance plus forte de la rémunération que des professions sensiblement comparables ne pouvant pas être délocalisées.

Ces résultats laissent supposer que si la délocalisation des services a eu des répercussions sur la rémunération des travailleurs canadiens jusqu'à maintenant, celles-ci n'ont probablement pas été uniformes dans toutes les professions. Pour vérifier cette hypothèse, des recherches subséquentes devraient effectuer le couplage de données sur les importations et les exportations des services et de biens par le Canada et des données sur la rémunération des travailleurs tirées de l'Enquête sur la population active. Un tel lien permettrait une évaluation empirique de la possibilité présumée de délocalisation des emplois, ainsi que des effets connexes sur la rémunération de la délocalisation ou de l'internalisation.

Perspective

Notes

1. On trouve des preuves que les entreprises canadiennes ont commencé à externaliser certains emplois producteurs de services dans des pays non membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), comme la Chine et l'Inde, dans les données produites par la Division de la balance des paiements de Statistique Canada. Ces données découlent d'une série d'enquêtes auprès des entreprises, qui mesurent les importations et les exportations de services commerciaux et comprennent des renseignements concernant 48 types de services commerciaux (p. ex., télécommunications, comptabilité, services d'architecture et de génie, services d'information). Les statistiques peuvent être ventilées par industrie ou par pays d'origine ou de destination, ce qui permet aux analystes de faire une distinction entre les importations des pays membres de l'OCDE et celles provenant de pays non membres de l'OCDE, comme la Chine et l'Inde. Morissette et Johnson (2007) ont utilisé ces données et ont déterminé qu'en 2004, les importations de services informatiques, de services d'information et d'autres services aux entreprises (comme les services de gestion, la publicité et les services connexes, la recherche et le développement, les services d'architecture, les services de génie et d'autres services techniques) de pays non membres de l'OCDE se sont chiffrées à environ 1 milliard de dollars, comparativement à 17 milliards de dollars pour celles provenant des pays membres de l'OCDE.
2. L'effet net de la délocalisation sur l'emploi n'est pas nécessairement négatif. Cela vient notamment du fait que les entreprises canadiennes pourraient réduire leurs coûts de production en délocalisant les tâches peu spécialisées, ce qui peut en retour faire augmenter leur production visant à maximiser les profits et la demande (l'emploi) de certains types de travailleurs (Cheung et autres, 2008). Morissette et Johnson (2007) utilisent plusieurs ensembles de données pour examiner les rapports entre la délocalisation des services et l'emploi. Ils trouvent peu de preuves d'une corrélation entre la délocalisation des services et l'évolution de l'emploi ainsi que des taux de licenciement.
3. Jusqu'à maintenant, la discussion a porté uniquement sur les importations de services. Toutefois, les exportations de services (appelées internalisation par Liu et Trefler [2008]) constituent un autre facteur qui pourrait stimuler la demande pour certains types de travailleurs et faire augmenter par conséquent la rémunération.

4. Le secteur privé comprend tous les travailleurs autonomes et les propriétaires d'entreprises, ainsi que tous les employés, sauf ceux des administrations publiques (fédérale, provinciale, territoriale, municipale, des Premières Nations et autres nations autochtones), des sociétés d'État, des régies des alcools et d'autres institutions gouvernementales comme les écoles (y compris les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques.
5. Par exemple, la catégorie des « opérateurs en informatique » utilisée par Van Welsum et Reif (2005) est remplacée par « opérateurs en informatique, opérateurs réseau et techniciens Web ».
6. Environ 1,4 million et 1,7 million d'emplois du secteur des services étaient susceptibles d'être délocalisés en 1999 et en 2009 respectivement. Les deux années, ils ont représenté environ 21 % de tous les emplois rémunérés de l'économie. Même si ces estimations ont trait aux emplois délocalisables dans le secteur des services seulement, elles correspondent à celles de Blinder (2009) qui, lorsqu'il combine le secteur des biens et celui des services, estime qu'entre 22 % et 29 % de tous les emplois rémunérés aux États-Unis étaient susceptibles d'être délocalisés en 2004.
7. Étant donné que l'échantillon utilisé dans les tableaux 1 et 2 est constitué des employés du secteur privé (de 15 à 64 ans, qui ne sont pas étudiants à temps plein et qui ne travaillent pas dans la fabrication, les industries primaires et la construction), les lecteurs pourraient se demander pourquoi les chiffres concernant les services publics figurent dans ces tableaux. Cela vient du fait que certains travailleurs, par exemple, les infirmières dans des résidences privées pour personnes âgées, sont des employés du secteur privé qui travaillent dans des soussecteurs (p. ex., la santé) des services publics.
8. Des analyses multivariées montrent que près de la moitié de la hausse (de 29 % à 38 %) observée entre 1999 et 2009 est attribuable à la proportion croissante d'emplois délocalisables qui sont occupés par des travailleurs plus âgés et hautement scolarisés.
9. Même si les données sur la rémunération utilisées dans le présent article remontent à 1997, les données sur la taille des entreprises ne sont disponibles qu'à partir de 1998. Étant donné que la taille de l'entreprise est utilisée subséquemment comme variable de contrôle dans les analyses multivariées de la croissance de la rémunération, cette section est axée sur la croissance de la rémunération entre 1998 et 2009.
10. Étant donné qu'ils représentent moins de 2 % des emplois dans les ventes et services (groupe G), les emplois délocalisables occupés par des agents et des courtiers d'assurance ne sont pas pris en compte dans la suite de l'article.
11. Le graphique A montre aussi une volatilité relativement élevée de la rémunération dans les emplois délocalisables dans les sciences sociales, ainsi que les arts, la culture, les sports et les loisirs. Cela pourrait être en partie lié aux tailles d'échantillon relativement petites pour ces emplois.
12. Les années civiles sont regroupées en trois périodes pour augmenter la précision des estimations. La période initiale commence avec l'année 1998, étant donné que les analyses multivariées subséquentes nécessitaient un contrôle de la taille de l'entreprise, une variable pour laquelle on ne dispose pas de données dans l'EPA avant 1998. Les caractéristiques des travailleurs comprennent aussi un contrôle pour le sexe et la province (voir Modèles multivariés).
13. On arrive à la même conclusion lorsque l'on mesure la croissance de la rémunération entre les périodes de 1998 à 2000 et de 2006 à 2008.
14. Les différences dans la croissance de la rémunération, mesurées en points de pourcentage, sont obtenues à partir de l'antilogarithme des coefficients figurant dans les tableaux 3 à 7, moins un.
15. La différence est statistiquement significative au niveau de 1 % (test bilatéral).
16. De même, si les mouvements d'emplois délocalisables entre les industries ou les entreprises de tailles différentes sont en fait le résultat de facteurs liés à la délocalisation, il est préférable d'éviter les contrôles de l'industrie et de la taille de l'entreprise.
17. Pour chaque année, le groupe professionnel et la valeur de l'indicateur de possibilité de délocalisation (1 pour les emplois délocalisables, 0 autrement), les emplois du tiers inférieur (supérieur) de la distribution des salaires (propre à une cellule) sont sélectionnés. Les données pour les années 1998 à 2009 sont regroupées. Pour chaque groupe professionnel et chaque tiers, des modèles de régression distincts sont estimés, conformément à la description figurant dans Modèles multivariés.
18. Par exemple, si les changements technologiques permettant d'économiser de la main-d'œuvre étaient plus répandus dans les emplois délocalisables occupés par des travailleurs peu scolarisés et non syndiqués que dans les autres emplois occupés par leurs homolo-

gues, la rémunération pourrait augmenter dans une moindre mesure dans le premier groupe que dans le deuxième, ce qui pourrait peut-être justifier la croissance plus faible de la rémunération observée dans le premier groupe entre la période de 1998 à 2000 et celle de 2001 à 2005.

■ Documents consultés

- BLINDER, Alan S. 2009. « How many U.S. jobs might be offshorable? », *World Economics*, vol. 10, n° 2, p. 41 à 78.
- BLINDER, Alan S., et Alan B. KRUEGER. 2009. *Alternative Measures of Offshorability: A Survey Approach*, Cambridge, MA., National Bureau of Economic Research, « NBER Working Paper Series », Working Paper 15287, p. 3 à 4, <http://www.nber.org/papers/w15287.pdf> (site consulté le 5 octobre 2010).
- BLUESTONE, Barry, et Bennett HARRISON. 1982. *The Deindustrialization of America*, New York, Basic Books, 323 p.
- BUSINESSWEEK. 2004. « Programming Jobs Are Heading Overseas by the Thousands. Is There a Way for the U.S. to Stay on Top? », la version en ligne du 1 mars, http://www.businessweek.com/print/magazine/content/04_09/b3872001_mz001.htm?chan=mz (site consulté le 5 octobre 2010).
- BUSINESSWEEK. 2003. « The Rise of India », la version en ligne du 8 décembre, http://www.businessweek.com/print/magazine/content/03_49/b3861001_mz001.htm?chan=mz (site consulté le 5 octobre 2010).
- CHEUNG, Calista, James ROSSITER et Yi ZHENG. 2008. « La délocalisation et son incidence sur le marché du travail et la productivité : une revue de la littérature récente », *Revue de la Banque du Canada*, automne, p. 17 à 31, <http://www.banqueducanada.ca/fr/revue/automne08/cheung-f.pdf> (site consulté le 30 septembre 2010).
- EBENSTEIN, Avraham, Ann HARRISON, Margaret MCMILLAN et Shannon PHILLIPS. 2009. *Estimating the Impact of Trade and Offshoring on American Workers Using the Current Population Surveys*, Cambridge, MA., National Bureau of Economic Research, 61 p, « NBER Working Paper Series », Working Paper 15107, <http://www.nber.org/papers/w15107.pdf> (site consulté le 5 octobre 2010).
- FEENSTRA, Robert C., et Gordon H. HANSON. 1999. « The impact of outsourcing and high-technology capital on wages: Estimates for the United States, 1979-1990 », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, n° 3, août, p. 907 à 940, <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2586887.pdf?acceptTC=true> (site consulté le 5 octobre 2010).
- FEENSTRA, Robert C., et Gordon H. HANSON. 1996. « Globalization, outsourcing, and wage inequality », *The American Economic Review*, vol. 86, n° 2, mai, p. 240 à 245, <http://links.jstor.org/stable/pdfplus/2118130.pdf> (site consulté le 5 octobre 2010).
- HIJZEN, Alexander, Holger GÖRG et Robert C. HINE. 2004. *International Outsourcing and the Skill Structure of Labour Demand in the United Kingdom*, Bonn, Allemagne, Institute for the Study of Labor, 34 p., « IZA Discussion Paper Series », n° 1249, http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/dp1249_2_.pdf (site consulté le 5 octobre 2010).
- LIU, Runjuan, et Daniel TREFLER. 2008. *Much Ado About Nothing: American Jobs and the Rise of Service Outsourcing to China and India*, Cambridge, MA., National Bureau of Economic Research, 64 p, « NBER Working Paper Series », Working Paper 14061, <http://www.nber.org/papers/w14061.pdf> (site consulté le 5 octobre 2010).
- MORISSETTE, René, et Anick JOHNSON. 2007. *La délocalisation et l'emploi au Canada : quelques points de repère*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 53 p., « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 300, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2007300-fra.pdf> (site consulté le 29 septembre 2010).
- VAN WELSUM, Desirée, et Xavier REIF. 2005. « Potential offshoring: Evidence from selected OECD countries », dans COLLINS, Susan M. et Lael BRAINARD (dir.) *Offshoring White-Collar Work*, The Brookings Trade Forum: 2005, Washington, D.C., The Brookings Institution, p. 165 à 194, <http://www.jstor.org/pss/25058765> (site consulté le 29 septembre 2010).
- YAN, Beiling. 2006. « Demand for skills in Canada: The role of foreign outsourcing and information-communication technology », *Revue canadienne d'économique*, vol. 39, n° 1, février, p. 53 à 67, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0008-4085.2006.00338.x/pdf> (site consulté le 5 octobre 2010).

La syndicalisation, 2010

Sharanjit Uppal

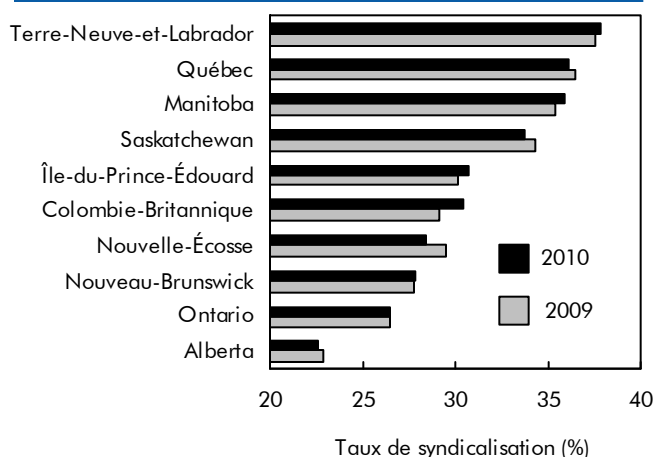
Taux de syndicalisation durant les premiers semestres de 2009 et de 2010

Le nombre moyen d'employés rémunérés au premier semestre de 2010 était de 14,3 millions, ce qui représente une hausse de 171 000 par rapport à la même période un an plus tôt (tableau 1). Ainsi, le nombre d'employés syndiqués s'est aussi accru de 64 000, pour s'établir à 4,2 millions. Toutefois, étant donné que l'affiliation syndicale a augmenté un peu plus rapidement que l'emploi, le taux de syndicalisation a légèrement monté, passant de 29,5 % en 2009 à 29,6 % en 2010.

Comme les femmes ont connu des gains disproportionnés au chapitre des emplois syndiqués, leur taux de syndicalisation a augmenté, passant à 30,9 %. En revanche, le taux de syndicalisation des hommes est resté stable, à 28,2 %. Par conséquent, l'écart entre le taux des hommes et celui des femmes s'est davantage élargi en 2010.

À l'instar de l'ensemble des gains d'emplois, les gains d'emplois syndiqués étaient répartis entre les emplois à temps plein et ceux à temps partiel. Le taux de syndicalisation des travailleurs à temps plein a grimpé à 31,1 %, et celui des travailleurs à temps partiel, à 23,5 % en 2010.

Graphique A Terre-Neuve-et-Labrador, la province la plus syndicalisée et l'Alberta, la moins syndicalisée



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Sources de données

Les données sur les effectifs syndicaux ainsi que sur les taux de syndicalisation et d'assujettissement selon diverses caractéristiques sociodémographiques, y compris les salaires, sont tirées de l'Enquête sur la population active. On peut obtenir des renseignements plus détaillés auprès de Marc Lévesque, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, au 613-951-4090. Les données sur les grèves, les lock-out et les jours de travail perdus ainsi que celles concernant les principales ententes salariales ont été fournies par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). On peut obtenir plus de renseignements au sujet de ces statistiques auprès des Services à la clientèle, Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDC, au 1-800-567-6866.

Sharanjit Uppal est au service de la Division de la statistique du travail. On peut le joindre au 613-951-3887 ou à perspective@statcan.gc.ca.

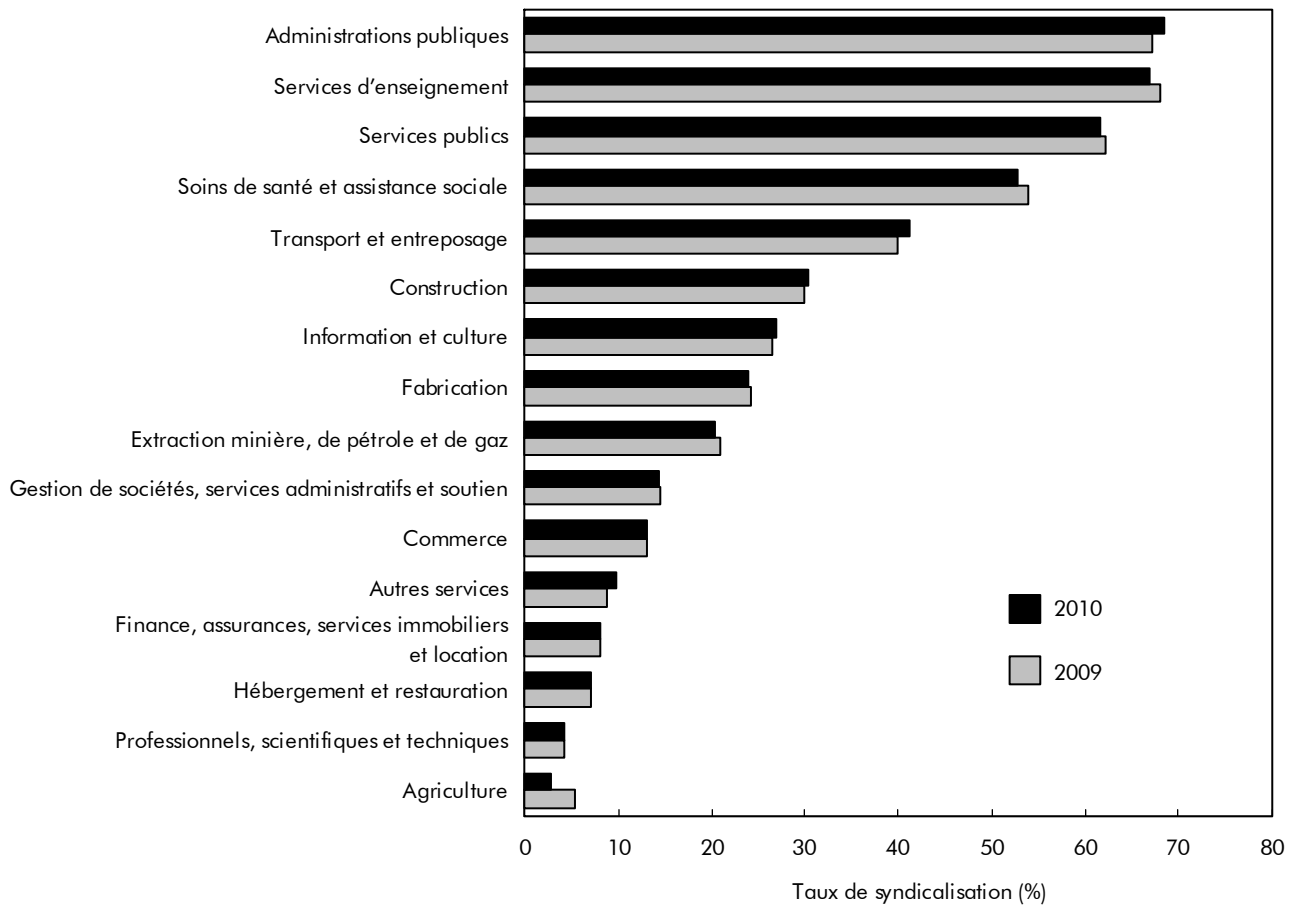
Le taux de syndicalisation des employés permanents a monté à 30,0 %. Toutefois, il a diminué, passant à 27,3 % chez les personnes n'ayant pas d'emploi permanent. De 2009 à 2010, le taux de syndicalisation a augmenté dans les entreprises plus importantes (comptant 100 employés ou plus), mais a diminué dans celles comptant entre 20 et 99 employés et est resté stable dans les entreprises de moins de 20 employés.

Le tableau provincial était plus mitigé (graphique A). Six provinces ont enregistré une hausse de leur taux de syndicalisation, la Colombie-Britannique en tête de liste.

Cependant, les taux de syndicalisation ont diminué en Nouvelle-Écosse, au Québec, en Saskatchewan et en Alberta.

Les variations des taux de syndicalisation différaient d'une industrie à l'autre. Des replis notables ont été observés dans les secteurs de l'agriculture, des soins de santé et de l'assistance sociale, et de l'éducation. Des augmentations marquées sont survenues dans les transports et l'entreposage, ainsi qu'en administration publique (graphique B).

Graphique B Les taux de syndicalisation les plus élevés ont été enregistrés dans le secteur public



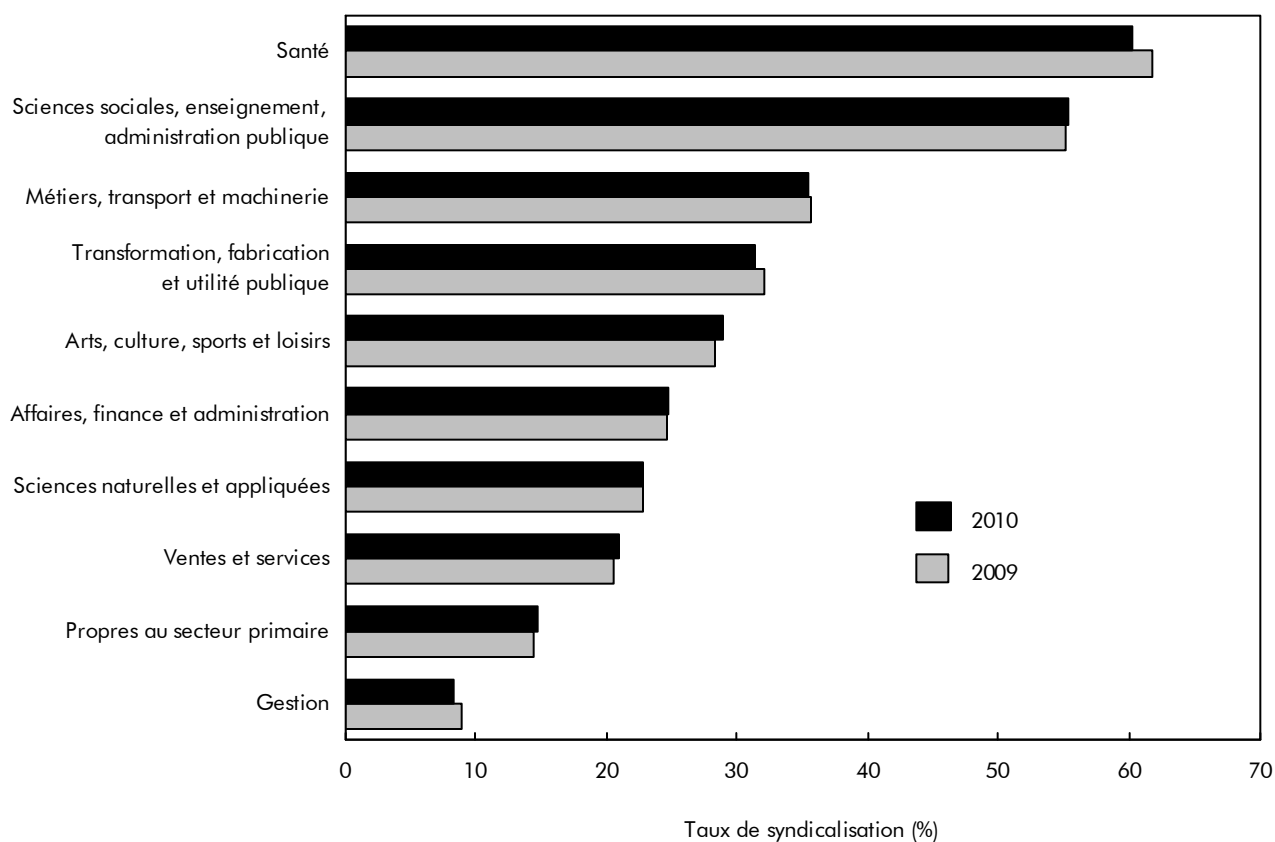
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Les variations des taux de syndicalisation différaient aussi au sein des dix grands groupes de professions (graphique C). C'est dans les professions de la santé et de la gestion ainsi que dans les professions propres aux industries de la transformation, de la fabrication et des services publics que le taux de syndicalisation a baissé le plus. Il a également fléchi dans les professions liées aux métiers, au transport et à la machinerie. À l'inverse, il a augmenté dans les professions liées aux arts, à la culture, aux sports et aux loisirs ainsi que dans

celles des ventes et des services. La variation du taux de syndicalisation était plus modeste dans les autres grandes catégories de professions.

Enfin, le nombre d'employés qui n'étaient pas syndiqués, mais qui étaient protégés par une convention collective était de 288 000 en moyenne pendant la première moitié de 2010, ce qui représente une diminution par rapport au total de 300 000 enregistré l'an dernier.

Graphique C Le taux de syndicalisation des professions de services communautaires est beaucoup plus élevé



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Tableau 1 Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques

	2009			2010		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement ¹		Effectifs	Assujettissement ¹
	milliers	%	%	milliers	%	%
Les deux sexes	14 087	29,5	31,6	14 258	29,6	31,6
Hommes	6 963	28,2	30,4	7 049	28,2	30,4
Femmes	7 123	30,8	32,9	7 209	30,9	32,8
Secteur²						
Public	3 423	71,3	75,1	3 509	71,2	74,8
Privé	10 664	16,1	17,7	10 749	16,0	17,5
Âge						
15 à 24 ans	2 321	14,7	16,5	2 281	14,9	16,5
25 à 54 ans	9 800	31,9	34,1	9 920	32,0	34,1
25 à 44 ans	6 415	29,4	31,6	6 475	30,0	32,2
45 à 54 ans	3 385	36,6	38,8	3 445	35,8	37,8
55 ans et plus	1 966	35,2	37,3	2 057	34,4	36,3
Niveau d'instruction						
Moins d'une 9e année	289	24,4	26,4	277	24,0	25,3
Études secondaires partielles	1 344	20,1	21,6	1 295	20,4	22,0
Diplôme d'études secondaires	2 788	25,3	26,9	2 858	25,7	27,0
Études postsecondaires partielles	1 229	21,6	23,3	1 205	22,6	24,6
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	5 003	33,2	35,6	5 032	33,3	35,4
Diplôme universitaire	3 434	34,5	37,1	3 591	33,6	36,3
Province						
Atlantique	954	30,5	32,0	954	30,3	31,7
Terre-Neuve-et-Labrador	189	37,5	39,3	193	37,9	39,7
Île-du-Prince-Édouard	58	30,1	32,6	58	30,7	33,0
Nouvelle-Écosse	388	29,5	30,8	388	28,4	29,6
Nouveau-Brunswick	319	27,7	29,1	314	27,8	29,2
Québec	3 257	36,5	40,0	3 327	36,1	39,3
Ontario	5 480	26,4	28,1	5 553	26,5	27,9
Prairies	2 585	27,3	29,2	2 587	27,1	29,6
Manitoba	520	35,4	37,4	524	35,9	38,1
Saskatchewan	422	34,3	36,3	422	33,8	35,9
Alberta	1 643	22,9	24,8	1 641	22,6	25,2
Colombie-Britannique	1 811	29,1	30,6	1 838	30,4	31,8
Régime de travail						
Temps plein	11 398	31,0	33,2	11 530	31,1	33,2
Temps partiel	2 689	23,3	25,1	2 728	23,5	25,0
Branche d'activité						
Industries des biens	2 970	26,5	28,5	2 962	26,5	28,6
Agriculture	114	5,3	6,3	100	2,7	3,2
Extraction minière, de pétrole et de gaz	271	20,9	22,3	277	20,3	23,1
Services publics	147	62,2	67,0	146	61,6	65,5
Construction	744	30,0	31,8	801	30,3	32,0
Fabrication	1 694	24,2	26,2	1 638	24,0	26,2
Industries des services	11 117	30,3	32,5	11 296	30,4	32,4
Commerce	2 319	13,1	14,7	2 378	13,1	14,4
Transport et entreposage	690	40,0	41,7	645	41,3	42,8
Finance, assurances, immobilier et location	902	8,2	9,6	909	8,2	9,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	786	4,3	5,2	821	4,2	5,3
Gestion de société, services administratifs et soutien	490	14,6	16,2	495	14,3	16,2
Services d'enseignement	1 163	68,0	71,9	1 207	67,0	70,9
Soins de santé et assistance sociale	1 704	54,0	56,4	1 778	52,9	55,3
Information et culturelle	626	26,6	28,6	625	26,9	28,3
Hébergement et restauration	972	7,0	7,8	978	7,0	7,8
Autres services	546	8,8	10,1	524	9,8	11,0
Administrations publiques	920	67,2	72,8	935	68,5	73,4

Tableau 1 Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques (fin)

	2009			2010		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement ¹		Effectifs	Assujettissement ¹
	milliers	%	%	milliers	%	%
Profession						
Gestion	1 019	8,9	11,2	1 019	8,3	10,9
Affaires, finance et administration	2 787	24,6	26,7	2 751	24,7	26,5
Professionnels	420	18,0	19,5	407	16,1	17,9
Finance et administration	733	24,2	26,5	734	25,3	27,4
Personnel de bureau	1 634	26,5	28,7	1 610	26,6	28,3
Sciences naturelles et appliquées	1 036	22,8	24,9	1 098	22,8	24,9
Santé	912	61,7	64,2	951	60,2	62,4
Professionnels	105	40,2	46,1	107	38,2	44,7
Sciences infirmières	273	81,5	83,1	278	78,5	80,5
Personnel technique	216	57,5	60,0	223	59,8	61,0
Personnel de soutien	319	54,8	56,7	342	52,5	54,2
Sciences sociales, enseignement et administration publique	1 387	55,1	58,2	1 437	55,4	58,7
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	683	35,9	38,4	714	37,1	40,0
Enseignants	704	73,7	77,4	724	73,5	77,2
Niveaux secondaire et primaire	485	85,5	88,2	492	85,9	88,0
Autres	219	47,5	53,7	232	47,1	54,3
Arts, culture, sports et loisirs	322	28,3	30,9	341	28,9	30,8
Ventes et services	3 658	20,5	22,3	3 716	21,0	22,5
Grossistes	383	4,9	6,1	386	5,5	6,8
Détailants	1 025	11,7	12,9	1 080	13,2	14,3
Aliments et boissons	531	9,9	10,8	527	10,1	10,8
Services de protection	250	54,0	61,4	251	57,6	62,4
Garderie et soutien à domicile	195	49,6	51,2	200	45,4	48,4
Voyages et hébergement	1 274	25,7	27,3	1 272	25,6	27,0
Métiers, transport et machinerie	1 968	35,6	37,6	1 968	35,4	37,4
Entrepreneurs et contremaîtres	140	27,2	29,6	138	29,0	30,9
Métiers de la construction	271	38,1	39,7	283	35,7	37,2
Autres métiers	768	38,1	40,3	760	37,7	40,0
Conducteurs de matériel de transport	490	34,7	36,0	484	37,0	38,7
Aides et manœuvres	300	32,1	34,8	303	29,5	32,2
Professions du secteur primaire	253	14,3	15,9	241	14,6	15,9
Transformation, fabrication et utilité publique	745	32,1	34,3	736	31,3	33,2
Conducteurs de machines et monteurs	603	31,7	33,7	590	30,7	32,6
Manœuvres	143	34,0	36,9	146	33,6	35,3
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	4 697	13,4	14,9	4 806	13,4	14,7
20 à 99 employés	4 732	30,2	32,4	4 707	29,8	32,0
100 à 500 employés	2 883	40,4	43,1	2 949	41,1	43,5
Plus de 500 employés	1 775	52,7	55,4	1 797	53,7	56,5
Durée de l'emploi						
1 à 12 mois	3 053	16,4	18,6	2 855	16,0	18,0
Plus de 1 année à 5 années	4 753	23,4	25,3	4 936	24,3	26,1
Plus de 5 années à 9 années	2 051	32,2	34,4	2 012	31,6	33,6
Plus de 9 années à 14 années	1 464	34,9	36,8	1 657	36,5	38,2
Plus de 14 années	2 766	49,6	52,1	2 798	47,4	49,9
Situation d'emploi						
Permanent	12 449	29,8	31,8	12 434	30,0	31,9
Non permanent	1 638	27,7	30,4	1 824	27,3	29,7

1. Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective (par exemple, certains membres de groupes religieux).

2. Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Moyennes annuelles de 2009

Environ 4,2 millions d'employés (29,3 %) étaient membres d'un syndicat en 2009 et quelque 296 000 autres (2,1 %) étaient assujettis à une convention collective (tableau 2).

Dans le secteur public, qui comprend les administrations publiques, les sociétés d'État, les établissements d'enseignement et les hôpitaux publics, 70,9 % des employés étaient syndiqués. Ce taux était plus de quatre fois supérieur à celui enregistré dans le secteur privé (16,1 %).

Près du tiers des employés à temps plein étaient syndiqués, contre environ un quart des travailleurs à temps partiel. De même, près de 30 % des employés permanents appartenaient à un syndicat, par rapport à environ 27 % des travailleurs non permanents.

Les taux de syndicalisation ont également varié selon les groupes d'âge, les travailleurs de 45 à 54 ans affichant un taux de 36,4 %, comparativement à 14,6 % pour les travailleurs de 15 à 24 ans. Des taux de syndicalisation élevés ont été notés chez les titulaires d'un diplôme universitaire (34,0 %) ou d'un certificat ou diplôme d'études postsecondaires (33,2 %), chez les travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador (37,4 %) et du Québec (36,3 %), ainsi que chez ceux des services d'enseignement (67,6 %), des administrations publiques (66,9 %), des services publics (61,8 %) et des services de la santé (61,5 %). De faibles taux de syndicalisation ont été observés chez les travailleurs de l'Alberta (22,9 %), chez ceux du secteur agricole (4,5 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (4,2 %) ainsi que chez les titulaires de postes de gestion (9,1 %).

Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2009

	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux ¹	
		Total	Taux
	milliers	milliers	%
Les deux sexes	14 147	4 152	29,3
Hommes	7 030	1 977	28,1
Femmes	7 117	2 175	30,6
Secteur²			
Public	3 412	2 418	70,9
Privé	10 735	1 734	16,1
Âge			
15 à 24 ans	2 345	343	14,6
25 à 54 ans	9 823	3 125	31,8
25 à 44 ans	6 430	1 889	29,4
45 à 54 ans	3 394	1 235	36,4
55 ans et plus	1 979	685	34,6
Niveau d'instruction			
Moins d'une 9 ^e année	285	70	24,4
Études secondaires partielles	1 331	269	20,2
Diplôme d'études secondaires	2 848	711	25,0
Études postsecondaires partielles	1 213	262	21,6
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	5 032	1 670	33,2
Diplôme universitaire	3 438	1 170	34,0
Province			
Atlantique	969	294	30,3
Terre-Neuve-et-Labrador	194	73	37,4
Île-du-Prince-Édouard	59	18	29,9
Nouvelle-Écosse	392	115	29,4
Nouveau-Brunswick	324	89	27,4
Québec	3 280	1 192	36,3
Ontario	5 504	1 430	26,0
Prairies	2 581	700	27,1
Manitoba	523	183	34,9
Saskatchewan	421	143	33,9
Alberta	1 636	375	22,9
Colombie-Britannique	1 813	536	29,6
Régime de travail			
Temps plein	11 537	3 542	30,7
Temps partiel	2 610	609	23,3
Branche d'activité			
Industries des biens	3 023	807	26,7
Agriculture	118	5	4,5
Extraction minière, de pétrole et de gaz	272	59	21,7
Services publics	147	91	61,8
Construction	795	236	29,6
Fabrication	1 690	416	24,6
Industries des services	11 125	3 345	30,1
Commerce	2 338	312	13,3
Transport et entreposage	677	271	40,1
Finance, assurances, immobilier et location	902	74	8,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	781	32	4,2
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	492	70	14,2
Services d'enseignement	1 135	767	67,6
Soins de santé et assistance sociale	1 718	921	53,6
Information et culturelle	646	163	25,2
Hébergement et restauration	966	67	6,9
Autres services	545	48	8,8
Administrations publiques	927	620	66,9

Différences entre hommes et femmes

En 2009, le taux de syndicalisation des femmes (30,6 %) a, pour la sixième année consécutive, surpassé celui des hommes (28,1 %). L'écart s'est creusé de 1,2 point de pourcentage comparativement à 2008.

Ce taux a été beaucoup plus bas chez les hommes travaillant à temps partiel que chez leurs homologues travaillant à temps plein (19,3 % contre 29,2 % respectivement), tandis que l'écart était moins important chez les femmes (25,1 % contre 32,4 %) (données non présentées). Dans le secteur public, le taux de syndicalisation des femmes (73,0 %) a été supérieur à celui des hommes (67,5 %). Cette différence s'explique par la présence des femmes dans les administrations publiques ainsi que dans les secteurs de l'enseignement et de la santé. Toutefois, dans le secteur privé, seulement 12,7 % des femmes étaient syndiquées, par rapport à 19,2 % des hommes. Le taux plus faible chez les femmes reflète la prédominance des femmes dans les professions liées à la vente et à plusieurs catégories de services.

Un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne a été enregistré chez les hommes titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires (33,0 %). Dans le cas des femmes, le taux le plus élevé a été observé chez les titulaires de diplômes universitaires (40,8 %), ce qui correspond au niveau de syndicalisation des professions de la santé et de l'enseignement, par exemple.

Parmi les travailleurs permanents, les hommes (28,6 %) affichaient un taux de syndicalisation inférieur à celui des femmes (30,8 %). L'écart était encore plus important en ce qui a trait aux postes non permanents (28,9 % chez les femmes comparativement à 24,5 % chez les hommes).

Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2009 (fin)

	Ensemble des employés milliers	Effectifs syndicaux ¹	
		Total milliers	Taux %
Profession			
Gestion	1 022	93	9,1
Affaires, finance et administration	2 761	676	24,5
Professionnels	411	72	17,5
Finance et administration	732	175	23,9
Personnel de bureau	1 618	429	26,5
Sciences naturelles et appliquées	1 047	243	23,2
Santé	924	568	61,5
Professionnels	109	44	40,5
Sciences infirmières	281	227	80,8
Personnel technique	221	127	57,5
Personnel de soutien	313	170	54,2
Sciences sociales, enseignement et administration publique	1 378	752	54,6
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	687	247	35,9
Enseignants	691	506	73,2
Niveaux secondaire et primaire	466	398	85,5
Autres	226	108	47,7
Arts, culture, sports et loisirs	334	89	26,5
Ventes et services	3 654	742	20,3
Grossistes	382	19	4,9
Détailants	1 052	130	12,3
Aliments et boissons	524	50	9,5
Services de protection	248	136	54,8
Garderie et soutien à domicile	182	84	45,9
Voyages et hébergement	1 267	325	25,6
Métiers, transport et machinerie	2 012	703	34,9
Entrepreneurs et contremaîtres	141	40	28,2
Métiers de la construction	280	103	37,0
Autres métiers	771	286	37,1
Conducteurs de matériel de transport	500	173	34,6
Aides et manœuvres	322	101	31,3
Professions du secteur primaire	267	38	14,3
Transformation, fabrication et utilité publique	747	248	33,1
Conducteurs de machines et monteurs	603	197	32,7
Manœuvres	144	50	34,9
Taille de l'entreprise			
Moins de 20 employés	4 724	627	13,3
20 à 99 employés	4 732	1 404	29,7
100 à 500 employés	2 899	1 186	40,9
Plus de 500 employés	1 792	935	52,2
Durée de l'emploi			
1 à 12 mois	2 988	486	16,3
Plus de 1 année à 5 années	4 849	1 132	23,3
Plus de 5 années à 9 années	2 053	659	32,1
Plus de 9 années à 14 années	1 509	529	35,1
Plus de 14 années	2 749	1 346	49,0
Situation d'emploi			
Permanent	12 381	3 678	29,7
Non permanent	1 766	473	26,8

1. Exclut les travailleurs non-syndiqués couverts par une convention collective.

2. Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Moyenne de la rémunération et des heures habituelles

Les emplois syndiqués sont généralement mieux rémunérés que les emplois non syndiqués. Cependant, des facteurs autres que les dispositions de la négociation collective y jouent également un rôle. Parmi ces facteurs, citons les divergences de répartition des employés syndiqués par âge, sexe, durée d'emploi, secteur d'activité, profession, taille de l'entreprise et lieu de travail. L'effet de ces facteurs n'est pas abordé ici, mais il existe clairement des caractéristiques liées aux travailleurs syndiqués et à leurs emplois qui sont associées à des salaires plus élevés. Par exemple, le taux de syndicalisation est plus élevé chez les travailleurs plus âgés, les personnes ayant un niveau de scolarité élevé, les travailleurs ayant longtemps occupé leur emploi et les employés de grands établissements. Après rectification en fonction des caractéristiques de l'employé et du lieu de travail, il existe encore un avantage salarial estimé à 7,7 % (Fang et Verma, 2002).

En 2009, la rémunération horaire moyenne des travailleurs syndiqués était plus élevée que celle des travailleurs non syndiqués (tableau 3), et il en va de même tant chez les travailleurs à temps plein (25,93 \$ contre 22,35 \$) que chez ceux à temps partiel (21,25 \$ contre 13,71 \$). En plus d'avoir touché une rémunération horaire plus élevée, les travailleurs à temps

Tableau 3 Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi, 2009

	%	Rémunération horaire		Heures hebdomadaires habituelles, emploi principal		
		Ensemble des employés	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Ensemble des employés	Employés à temps plein
			\$		heures	
Les deux sexes		22,05	23,52	15,57	35,2	17,3
Effectifs syndicaux		25,24	25,93	21,25	35,6	19,2
Assujettissement ¹		25,20	25,90	21,14	35,6	19,1
Employés non syndiqués ²		20,61	22,35	13,71	35,0	16,7
Hommes		23,87	25,05	14,66	37,7	16,5
Effectifs syndicaux		26,00	26,58	19,26	37,9	18,1
Assujettissement ¹		26,00	26,58	19,19	37,9	17,9
Employés non syndiqués ²		22,95	24,35	13,46	37,6	16,1
Femmes		20,25	21,71	15,97	32,7	17,7
Effectifs syndicaux		24,54	25,24	21,92	33,5	19,6
Assujettissement ¹		24,46	25,16	21,81	33,5	19,5
Employées non syndiquées ²		18,22	19,89	13,83	32,4	17,0
Atlantique		18,93	19,95	13,46	36,6	17,3
Effectifs syndicaux		23,37	23,66	20,76	37,4	19,8
Assujettissement ¹		23,36	23,65	20,70	37,4	19,7
Employés non syndiqués ²		16,86	18,05	11,62	36,3	16,7
Québec		20,80	22,04	15,23	34,4	18,1
Effectifs syndicaux		23,65	24,09	20,90	35,1	20,3
Assujettissement ¹		23,48	23,93	20,60	35,1	20,1
Employées non syndiquées ²		19,03	20,67	12,93	34,0	17,3
Ontario		22,75	24,48	15,25	35,2	17,0
Effectifs syndicaux		26,53	27,58	20,55	35,6	18,4
Assujettissement ¹		26,58	27,64	20,54	35,7	18,3
Employés non syndiqués ²		21,30	23,20	13,74	35,0	16,6
Prairies		23,20	24,61	16,58	36,1	17,3
Effectifs syndicaux		25,82	26,49	22,20	36,0	19,1
Assujettissement ¹		25,84	26,49	22,31	36,1	19,1
Employés non syndiqués ²		22,12	23,81	14,60	36,1	16,7
Colombie-Britannique		22,21	23,69	16,64	34,6	17,1
Effectifs syndicaux		25,60	26,27	22,48	35,1	18,9
Assujettissement ¹		25,63	26,34	22,27	35,2	18,8
Employés non syndiqués ²		20,68	22,42	14,66	34,4	16,5

1. Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective (par exemple, certains membres de groupes religieux).

2. Employés ni syndiqués ni assujettis à une convention collective.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

partiel syndiqués ont travaillé plus d'heures par semaine que les travailleurs à temps partiel non syndiqués (19,2 heures contre 16,7 heures). De ce fait, la rémunération hebdomadaire moyenne de ces travailleurs a accusé un écart important (414,55 \$ contre 236,19 \$).

En moyenne, la rémunération horaire des travailleuses à temps plein syndiquées atteignait jusqu'à 95 % de celle de leurs homologues masculins. Par contre, les

travailleuses à temps partiel ont touché 14 % de plus que leurs homologues masculins.

Ententes salariales, inflation et conflits de travail

Pour les conventions collectives négociées en 2009, les gains salariaux étaient inférieurs à ceux de l'année précédente (2,4 % par rapport à 3,2 %) (tableau 4). Il s'agissait d'une cinquième année consécutive où les

Tableau 4 Principaux accords salariaux, inflation et conflits de travail

Année	Augmentation annuelle moyenne des taux de rémunération de base ¹			Variation annuelle de l'indice des prix à la consommation ¹	Conflits de travail et temps perdu ²			Proportion du temps de travail estimé
	Employés du secteur public ³	Employés du secteur privé ³	Ensemble des employés		Grèves et lock-out ⁴	Travailleurs concernés	Jours-personnes non travaillés	
	%					milliers	milliers	%
1980	10,9	11,7	11,1	10,0	1 028	452	9 130	0,37
1981	13,1	12,7	13,0	12,5	1 049	342	8 850	0,35
1982	10,4	9,5	10,2	10,9	679	464	5 702	0,23
1983	4,6	5,5	4,8	5,8	645	330	4 441	0,18
1984	3,9	3,2	3,6	4,3	716	187	3 883	0,15
1985	3,8	3,3	3,7	4,0	829	164	3 126	0,12
1986	3,6	3,0	3,4	4,1	748	486	7 151	0,27
1987	4,1	3,8	4,0	4,4	668	582	3 810	0,14
1988	4,0	5,0	4,4	3,9	548	207	4 901	0,17
1989	5,2	5,2	5,2	5,1	627	445	3 701	0,13
1990	5,6	5,7	5,6	4,8	579	271	5 079	0,17
1991	3,4	4,4	3,6	5,6	463	254	2 516	0,09
1992	2,0	2,6	2,1	1,4	404	152	2 110	0,07
1993	0,6	0,8	0,7	1,9	381	102	1 517	0,05
1994	0,0	1,2	0,3	0,1	374	81	1 607	0,06
1995	0,6	1,4	0,9	2,2	328	149	1 583	0,05
1996	0,5	1,7	0,9	1,5	330	276	3 269	0,11
1997	1,1	1,8	1,4	1,7	284	258	3 608	0,12
1998	1,6	1,8	1,7	1,0	381	244	2 440	0,08
1999	1,9	2,7	2,2	1,8	413	160	2 441	0,08
2000	2,5	2,4	2,5	2,7	378	143	1 644	0,05
2001	3,4	3,0	3,3	2,5	381	221	2 203	0,07
2002	2,9	2,6	2,8	2,2	294	166	2 986	0,09
2003	2,9	1,2	2,5	2,8	266	79	1 730	0,05
2004	1,4	2,3	1,8	1,8	297	259	3 185	0,09
2005	2,3	2,5	2,3	2,2	260	199	4 148	0,11
2006	2,6	2,2	2,5	2,0	151	42	793	0,02
2007	3,4	3,2	3,3	2,2	206	66	1 771	0,05
2008	3,5	2,5	3,2	2,3	188	41	876	0,02
2009	2,5	1,8	2,4	0,3	157	67	2 179	0,06
2010 ⁵	2,2	1,9	2,1	1,7

1. Impliquant au moins 500 employés.

2. Impliquant un travailleur ou plus.

3. Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

4. Un minimum de dix jours-personnes non travaillés.

5. Les données de 2010 ont trait à la période de janvier à avril seulement.

Sources : Statistique Canada, Division des prix; Ressources humaines et développement des compétences Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail.

gains salariaux étaient supérieurs au taux d'inflation. Pour la quatrième année de suite, les gains salariaux dans le secteur public (2,5 %) ont dépassé ceux du secteur privé (1,8 %). Cette tendance s'est maintenue au cours des quatre premiers mois de 2010, alors que la moyenne des gains salariaux s'était établie à 2,2 % dans le secteur public et à 1,9 % dans le secteur privé.

Plusieurs facteurs influent sur les statistiques annuelles portant sur les grèves, les lock-out et les jours-personnes perdus, à savoir les calendriers de négociations collectives, la taille des syndicats concernés, la durée des grèves ou des lock-out et la conjoncture économique. Le nombre de conventions collectives devant être renouvelées au cours d'une année donnée détermine les possibilités de conflits de travail. La taille des syndicats et la durée des grèves ou des

lock-out influent sur le nombre de jours-personnes perdus, alors que la conjoncture économique influe sur la probabilité de conflits de travail, lorsque ceux-ci sont légalement possibles. La proportion de temps de travail estimatif perdu en raison de grèves et de lock-out a augmenté, passant à 0,06 % en 2009, comparativement à 0,02 % en 2008.

Perspective

■ **Document consulté**

FANG, Tony, et Anil VERMA. 2002. « L'avantage salarial des travailleurs syndiqués », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, n° 9, septembre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 14 à 21, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2002009-fra.pdf> (consulté le 17 août 2010).