

N° 98-07 au catalogue

**LA MOBILITÉ ASCENDANTE DES BAS SALARIÉS
AU CANADA : 1993-1995**

Numéro d'enregistrement du produit 75F0002MIF

Juin 1998

Marie Drolet, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail

René Morissette, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail

La série des documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail est conçue en vue de communiquer les résultats des études ainsi que les décisions importantes ayant trait au Programme sur la dynamique du revenu et du travail. Elle est une continuation de la Série de documents de recherche de l'EDTR. Ces documents sont disponibles en français et en anglais. Pour obtenir une description sommaire des documents disponibles ou un exemplaire de ces documents, communiquez avec l'Unité de diffusion, Édifice Jean-Talon, 7^e étage, section B5, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), Canada, K1A 0T6; par INTERNET: DYNAMIQUE@STATCAN.CA; par téléphone au (613) 951-7355 ou sans frais au 1-888-297-7355; ou par télécopieur au (613) 951-3012.

SOMMAIRE

Cette étude se penche sur la mobilité ascendante des bas salariés canadiens de 1993 à 1995. Nous examinons les gains hebdomadaires reçus en décembre 1993 et en décembre 1995 par les travailleurs qui étaient des bas salariés en décembre 1993. Dans cet article, nous établissons d'abord un profil des travailleurs à faible salaire, pour ensuite analyser les déterminants de la mobilité ascendante. Nous considérons des facteurs tels que l'âge, le niveau de scolarité, le sexe, la profession, le secteur d'activité et le fait de changer ou non d'employeur.

D'après les données de l'EDTR, environ 21% des Canadiens qui étaient des bas salariés en 1993 ont réussi à quitter le bas de l'échelle salariale en 1995, soit en changeant d'emploi, en travaillant de plus longues heures ou en bénéficiant d'une augmentation de salaire. Au cours de ces années, les hommes étaient plus susceptibles de quitter le bas de l'échelle que les femmes et les mères de famille monoparentale éprouvaient beaucoup de difficultés à sortir de la zone de faibles salaires.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I. Introduction	1
II. Qui étaient les bas salariés à la fin de 1993 ?	2
III. Parmi les bas salariés en 1993, quels sont ceux qui ont quitté le bas de l'échelle en 1995 ?	6
IV. Résumé	12
Bibliographie	13
Annexe 1	15
Annexe 2	19

I. Introduction

Depuis quelques années, un nombre croissant de Canadiens sont préoccupés par la possibilité que des changements structurels sur le marché du travail aient modifié la qualité des nouveaux emplois créés au Canada. Certains observateurs soutiennent que plusieurs des emplois récemment créés offrent des salaires relativement faibles et peu de bénéfices marginaux.¹ Une question connexe consiste à savoir si les Canadiens qui sont dans emplois faiblement rémunérés reçoivent de faibles gains durant une longue période.² Dans cet article, nous examinons la mobilité ascendante des bas salariés canadiens de 1993 à 1995.

Pour ce faire, nous utilisons les données longitudinales provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Nous examinons les gains hebdomadaires reçus en décembre 1993 et en décembre 1995 par les travailleurs qui étaient des bas salariés en décembre 1993. L'article est structuré comme suit. Dans un premier temps, nous établissons un profil des travailleurs à faible salaire. Par la suite, nous analysons les déterminants de la mobilité ascendante. Nous considérons des facteurs tels que l'âge, le niveau de scolarité, le sexe, la profession, le secteur d'activité et le fait de changer ou non d'employeur.

¹ Il est possible que la croissance de l'inégalité des gains au Canada, observée durant les années quatre-vingts chez l'ensemble des travailleurs masculins de même que chez les individus - hommes et femmes - travaillant à temps plein toute l'année (Morissette, Myles et Picot, 1994), ait alimenté cette préoccupation.

² Morissette et Bérubé (1996) comparent la mobilité ascendante des travailleurs masculins durant les deux périodes 1976-1984 et 1985-1992. Ils trouvent que la mobilité ascendante des travailleurs de moins de 35 ans a légèrement diminué durant ces deux périodes.

II. Qui étaient les bas salariés à la fin de 1993 ?³

De tous les travailleurs canadiens qui avaient un emploi à la fois en décembre 1993 et en décembre 1995, environ un quart étaient des bas salariés en décembre 1993. Les tableaux 1A et 1B présentent le pourcentage de travailleurs recevant de faibles salaires, en fonction de certaines caractéristiques des individus et des emplois détenus. Plusieurs faits méritent d'être soulignés.

Premièrement, presque tous les travailleurs à temps partiel (82%) ont de faibles gains hebdomadaires. Ceci s'explique probablement en bonne partie par le fait que ces derniers travaillent relativement peu d'heures par semaine. À cet égard, il est possible que le fort pourcentage de bas salariés observé dans le secteur des services aux consommateurs soit associé à une semaine de travail relativement courte.

Deuxièmement, la relation entre le pourcentage de travailleurs à faibles salaires et l'âge des travailleurs a la forme d'un U : les jeunes travailleurs reçoivent souvent de faibles salaires et l'incidence des faibles gains diminue jusqu'à l'âge de 55 ans. Par la suite, l'incidence des faibles gains augmente pour les travailleurs plus âgés. La fréquence élevée des faibles gains hebdomadaires chez les jeunes travailleurs peut être attribuable au fait que plusieurs d'entre eux ont peu d'ancienneté, travaillent à temps partiel dans le secteur des services aux consommateurs ou dans des professions comportant des salaires relativement faibles. Elle peut aussi s'expliquer par le fait que les salaires que les employés reçoivent en début de carrière sont généralement inférieurs à ceux qu'ils reçoivent lors des années

³ Dans cette section, l'échantillon sélectionné comprend les travailleurs rémunérés qui : 1) étaient âgés de 15 à 60 ans en 1993, 2) n'étaient aux études à temps plein ni en 1993 ni en 1995, 3) avaient un emploi à la fois en décembre 1993 et en décembre 1995. L'échantillon comprend 7,305 observations.

subséquentes.⁴ Pour les travailleurs de 55 ans et plus, la forte incidence des faibles gains peut refléter un effet d'autosélection lié à la pré-retraite : les travailleurs de ce groupe d'âge dont les gains potentiels sont les plus élevés sont peut-être plus susceptibles de quitter le marché du travail, ce qui tire vers le bas les gains hebdomadaires des travailleurs restants. De plus, certains employés de 55 ans et plus peuvent recevoir présentement de faibles salaires simplement parce qu'ils ont réduit progressivement leurs heures de travail hebdomadaires avant de quitter définitivement le marché du travail. D'autre part, le faible niveau de scolarité observé chez certains de ces travailleurs peut contribuer à la fréquence relativement élevée de bas salariés observée chez les 55 ans et plus.

Troisièmement, les professionnels et les diplômés universitaires ne reçoivent que rarement de faibles salaires. Les employés qui n'ont qu'au plus un diplôme d'études secondaires (les employés de bureau et ceux qui oeuvrent dans le domaine de la vente ou des services) sont trois fois plus susceptibles de recevoir de faibles salaires que les diplômés universitaires (les professionnels et gestionnaires). Puisque la fréquence du travail à temps partiel varie peu par niveau de scolarité, la fréquence élevée des bas salariés chez les travailleurs peu scolarisés s'explique probablement par des différences dans le taux de salaire reçu plutôt que par des différences dans le nombre d'heures hebdomadaires. Ceci est compatible avec l'idée que les travailleurs hautement scolarisés sont généralement mieux payés que les autres travailleurs.

Quatrièmement, les femmes reçoivent plus souvent des faibles salaires que les hommes. Environ deux femmes sur cinq et un homme sur six ont des faibles gains

⁴ La fréquence élevée des faibles gains hebdomadaires peut aussi être due au fait que certains jeunes travailleurs qui ont terminé leurs études peuvent avoir de la difficulté à trouver des emplois bien rémunérés, à temps plein et permanents.

hebdomadaires. Cette différence peut être attribuable au fait que les femmes travaillent à temps partiel plus souvent que les hommes et aussi au fait que celles-ci sont sur-représentées dans les professions comportant de faibles salaires.⁵

Cinquièmement, l'incidence des faibles salaires est la moins élevée en Ontario et en Colombie-Britannique : environ un travailleur sur quatre ont de faibles gains hebdomadaires dans ces provinces, comparativement à un travailleur sur trois dans les provinces de l'Atlantique. À priori, ces différences régionales pourraient être s'expliquer en partie par le fait que les salaires minimums sont les plus élevés en Ontario et en Colombie-Britannique.⁶ Toutefois, il s'agit d'une explication partielle puisque les travailleurs recevant le salaire minimum sont de loin en-deça du seuil de faibles gains hebdomadaires utilisé dans cet article. Ainsi, les différences régionales observées pourraient refléter des effets indirects que les taux de salaire minimum élevés engendreraient en augmentant les salaires dans les emplois faiblement rémunérés dans certaines provinces. Elles peuvent aussi résulter, du moins en partie, de différences régionales dans le coût de la vie.

L'incidence des faibles salaires varie également en fonction de caractéristiques des entreprises telles que la taille, le secteur d'activité et la présence de syndicats. Premièrement, on retrouve moins de bas salariés chez les travailleurs syndiqués que chez les autres travailleurs.⁷ Deuxièmement, les travailleurs à l'emploi des petites entreprises (c.a.d. comptant moins de 20 employés) reçoivent plus souvent

⁵ La discrimination à l'égard des femmes pourrait aussi expliquer une partie de la différence observée. Nous n'examinons pas cette question dans cet article.

⁶ En décembre 1993, le taux de salaire minimum était de \$6.35 en Ontario et de \$6.00 en Colombie-Britannique. Le taux de salaire minimum variait de \$4.75 à \$5.35 dans les provinces de l'Atlantique, l'Alberta, le Manitoba et la Saskatchewan. Il s'élevait à \$5.85 au Québec.

⁷ Dans cet article, les travailleurs syndiqués désignent les membres d'un syndicat de même que les travailleurs qui ne sont pas membres d'un syndicat mais dont la rémunération est régie par une convention collective.

des faibles salaires que ceux des grandes entreprises (c.a.d. comptant 500 employés ou plus). Ce résultat est cohérent avec le fait que, toutes choses égales par ailleurs, les travailleurs des grandes entreprises sont mieux payés que ceux des petites entreprises (Morissette, 1993). Troisièmement, les travailleurs de l'industrie des services aux consommateurs sont plus fréquemment des bas salariés que ceux des autres industries. Ceci peut s'expliquer par les taux de salaire relativement faibles et les semaines de travail relativement courtes observés dans ce secteur d'activité.

Plusieurs des facteurs ci-haut mentionnés affectent la probabilité d'être un bas salarié en 1993. Pour évaluer l'importance relative de ces facteurs, nous effectuons une analyse multivariée de la probabilité de recevoir des faibles salaires en 1993.⁸ Les conclusions précédentes demeurent : l'âge, le niveau de scolarité, le sexe, la région, le fait de travailler à temps partiel, le statut syndical, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et la profession sont des facteurs importants pour expliquer le fait d'être ou non un bas salarié.⁹

Nous venons de voir que le type d'emploi détenu et les compétences des travailleurs influencent la probabilité d'être un bas salarié. Cependant, quels sont

⁸ Trois modèles logit sont estimés pour évaluer cette probabilité, d'une part, pour l'ensemble des travailleurs, puis pour les hommes et les femmes séparément. Les variables explicatives utilisées comprennent l'âge, le niveau de scolarité, la composition de la famille et le sexe, la profession, la région, le secteur d'activité, le fait de travailler à temps partiel, la taille de l'entreprise et le statut syndical. La variable dépendante égale 1 si l'individu est un bas salarié en décembre 1993, 0 autrement. Nous calculons la probabilité d'être un bas salarié compte tenu des valeurs moyennes des variables explicatives. Nous attribuons la valeur de zéro aux coefficients de régression qui ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 10%.

⁹ Le lecteur attentif aura noté que la probabilité de recevoir de faibles salaires est la même pour les mères de famille monoparentale que pour les femmes mariées ou en union libre. Ce résultat est probablement dû à l'échantillon sélectionné (l'échantillon comprend seulement les individus qui avaient un emploi à la fois en décembre 1993 et en décembre 1995) et n'est pas nécessairement représentatif de l'ensemble des mères de famille monoparentale.

les facteurs qui affectent les chances d'un individu de quitter le bas de l'échelle salariale en 1995 ?

III. Parmi les bas salariés en 1993, quels sont ceux qui ont quitté le bas de l'échelle en 1995 ?¹⁰

De tous les individus qui étaient des bas salariés en 1993 et qui avaient un emploi à la fin de 1995, environ un sur cinq ont quitté le bas de l'échelle en 1995. Comme le montre le tableau 2, la mobilité ascendante varie en fonction des caractéristiques des individus et des emplois qu'ils détiennent. Les individus qui ont le plus de succès à quitter le bas de l'échelle salariale sont fortement scolarisés, sont des professionnels ou gestionnaires, ont quitté leur emploi de façon volontaire ou sont passés d'un emploi non syndiqué à un emploi syndiqué.

¹⁰ Dans cette section, l'échantillon sélectionné comprend les travailleurs rémunérés qui : 1) étaient âgés de 15 à 60 ans en 1993, 2) n'étaient aux études à temps plein ni en 1993 ni en 1995, 3) avaient un emploi à la fois en décembre 1993 et en décembre 1995 et 4) avaient de faibles salaires en décembre 1993. L'échantillon comprend 2,188 observations.

Pour mesurer la contribution des facteurs ci-haut mentionnés, nous effectuons une analyse multivariée de la probabilité de sortir de la zone de faibles salaires (Tableau 2).¹¹

Toutes choses égales par ailleurs, les hommes qui ont de faibles gains ont une plus grande probabilité de quitter le bas de l'échelle salariale (29%) que les femmes (8%-17%). Cette différence est observée en dépit du fait que l'écart salarial hommes-femmes s'est rétréci au cours des dernières années, en partie à cause de l'augmentation du niveau de scolarité des femmes, de leur entrée dans des professions qui étaient traditionnellement le château-fort des hommes et de l'intégration accrue des femmes au marché du travail. Le fait que les hommes ont une plus grande probabilité de sortir de la zone de faibles salaires suggère que la

¹¹ Trois modèles logit ont été estimés pour évaluer la probabilité de quitter la zone de faibles salaires. Les trois modèles incluent – entre autres - les variables explicatives suivantes : l'âge, le niveau de scolarité, la composition de la famille et le sexe, la profession, le secteur d'activité, le fait de travailler à temps partiel, la taille de l'entreprise, et le statut syndical. Les gains hebdomadaires reçus en 1993 sont aussi inclus dans chacun des modèles de façon à tenir compte de la distance entre les gains hebdomadaires et le seuil de faibles salaires. Des variables mesurant la transition d'un bas salarié d'un emploi non syndiqué vers un emploi syndiqué et la transition d'une petite entreprise vers une grande entreprise sont également incluses.

Pour chacun des trois modèles, nous utilisons une variable distincte pour mesurer le fait de changer ou non d'emploi. Dans le premier modèle, nous utilisons une variable qui distingue simplement les bas salariés qui ont changé d'emploi des autres bas salariés. Dans le second modèle, nous divisons ceux qui ont changé d'emploi en trois catégories : 1) ceux qui ont été mis à pied, 2) ceux qui ont démissionné et, 3) ceux qui ont quitté leur emploi pour d'autres raisons (ex.: santé). Nous répartissons également ceux qui n'ont pas changé d'emploi en deux catégories : 1) ceux dont les responsabilités ont changé, 2) ceux dont les responsabilités n'ont pas changé. Dans le troisième modèle, nous classons les individus qui n'ont pas changé d'emploi en deux catégories : 1) ceux qui ont augmenté d'au moins 5 heures leur nombre d'heures hebdomadaires entre 1993 et 1995 et 2) les autres. La variable dépendante est dichotomique : elle égale 1 si un bas salarié a quitté la zone de faibles salaires en 1995, 0 autrement. Nous calculons la probabilité de quitter la zone de faibles salaires compte tenu des valeurs moyennes des variables explicatives. Nous attribuons la valeur de zéro aux coefficients de régression qui ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 10%. Les trois modèles produisent des résultats similaires. Les probabilités découlant du premier, deuxième et troisième modèles sont présentées aux Tableaux 2, 3 et 4, respectivement.

croissance de leurs salaires excède celle des femmes, du moins pour une certaine partie de leur carrière.

Les causes de la mobilité ascendante moindre observée chez les femmes ayant de faibles gains sont mal connues. La croissance des salaires des femmes peut être inférieure à celle des hommes si les investissements en capital humain que celles-ci réalisent (ex.: formation au sein de l'entreprise) sont moindres ou si, en raison d'interruptions plus fréquentes, la durée de leur emploi au sein d'une firme est moindre que celle des hommes. Il est également possible que les femmes qui reçoivent de faibles salaires soient, comparativement à leurs collègues masculins, sur-représentés dans des professions qui rémunèrent faiblement l'expérience. La discrimination à l'égard des femmes pourrait constituer une autre explication.

Le fait que les femmes qui reçoivent de faibles gains détiennent plus souvent que leurs collègues masculins des emplois à temps partiel - pour lesquels les possibilités d'avancement sont relativement faibles - ne constitue pas une explication. En fait, les différences observées entre les hommes et les femmes quant à la mobilité ascendante demeurent pratiquement les mêmes, que l'on tienne compte ou non du travail à temps partiel dans un modèle logit.

La composition de la famille joue un rôle important dans la mobilité ascendante des femmes qui reçoivent de faibles salaires. De toutes les travailleuses à faible salaire, les mères de famille monoparentales ont le moins de chances de quitter la zone de faibles salaires : de 1993 à 1995, seulement 8% d'entre elles ont quitté le bas de l'échelle salariale. Les chiffres correspondants sont de 10% pour les femmes mariées ou vivant en union libre et de 17% pour les femmes qui ne sont pas mariées et qui n'ont pas d'enfants.

Ces données suggèrent que les mères de famille monoparentale qui travaillent font face à un plus grand nombre de contraintes que les autres femmes quant à la possibilité de changer d'emploi ou d'augmenter leur nombre d'heures de travail. Puisqu'elles sont seules responsables de la garde des enfants, il est possible que plusieurs mères de famille monoparentale choisissent des emplois qui leur permettent d'atteindre un équilibre entre leurs tâches familiales et leurs responsabilités au travail. Peut-être choisissent-elles des emplois qui sont à proximité de la maison ou de l'école, des emplois à temps partiel qui coïncident avec les heures d'ouverture des écoles ou encore des emplois desquels il est facile d'entrer ou de sortir. Ceci peut les amener à accepter des emplois qui procurent des salaires relativement faibles. De plus, la disponibilité et le coût des services de garde pourraient limiter l'offre de travail des mères de famille monoparentale qui travaillent. Si une augmentation des heures de travail (ex. : temps supplémentaire) implique des frais de garde additionnels ou une difficulté accrue d'organiser la garde des enfants, certaines mères de famille monoparentale peuvent être incapables de travailler un nombre accru d'heures. Ceci est susceptible de limiter grandement leur capacité à sortir de la zone de faibles salaires.

Comparativement aux travailleurs de 55 ans et plus, ceux qui sont âgés de moins de 55 ans ont une plus grande probabilité de quitter le bas de l'échelle (16% vs 6%). La probabilité moindre observée chez les bas salariés plus âgés peut refléter une faible croissance potentielle de leurs gains : la plupart des promotions reçues par ces travailleurs sont probablement survenues il y a longtemps. D'autre part, il est possible que certains de ces travailleurs continuent à avoir des gains hebdomadaires faibles simplement parce qu'ils ont réduit leur nombre d'heures hebdomadaires avant de prendre une retraite définitive.

La probabilité des diplômés universitaires de quitter le bas de l'échelle (21%) excède celle des individus qui ont au plus un diplôme d'études secondaires (15%). De même, la mobilité ascendante est plus élevée chez les professionnels (24%) que chez les travailleurs oeuvrant dans le domaine de la vente ou des services (11%). Ces résultats indiquent que la croissance des gains est plus forte et donc, que les chances de sortir de la zone de faibles salaires sont meilleures pour les travailleurs hautement qualifiés.

Les chances de quitter la zone de faibles salaires diffèrent selon les régions. Entre 1993 et 1995, un bas salarié sur cinq ont quitté le bas de l'échelle en Ontario et en Colombie-Britannique. La proportion correspondante s'élève à un travailleur sur dix dans les Prairies et les provinces de l'Atlantique. De 1993 à 1995, l'Ontario et la Colombie-Britannique ont connu une croissance relativement forte au niveaux des gains hebdomadaires, de l'emploi et du produit intérieur brut.¹² Ces conditions économiques favorables sont susceptibles d'avoir facilité la mobilité ascendante dans ces deux provinces. Toutefois, il est peu probable que les conditions macroéconomiques puissent expliquer l'ensemble des différences régionales observées. Ainsi, les travailleurs du Québec ont quitté le bas de l'échelle plus souvent que ceux des Prairies bien que la croissance de l'emploi et des gains hebdomadaires ait été aussi forte dans les Prairies qu'au Québec.^{13 14} Les

¹² Entre 1993 et 1995, le taux de croissance des gains hebdomadaires moyens était de 4%-5% en Ontario et en Colombie-Britannique, comparativement à -1.5%-2% dans les provinces de l'Atlantique. Le taux de croissance de l'emploi s'est élevé à 6%-7% en Ontario et en Colombie-Britannique, comparativement à 2%-4% dans les provinces de l'Atlantique. Le produit intérieur brut a augmenté d'environ 7% (en termes réels) en Ontario et en Colombie-Britannique alors qu'il a fluctué entre 1% et 7% dans les provinces de l'Atlantique. Les données sur l'emploi et les gains sont tirées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (Cat. No. 72-002-XPB, Tableaux 1 et 2) et les données sur le produit intérieur brut au niveau provincial sont tirées de la publication 15-203-XPB, Tableau 1.

¹³ Entre 1993 et 1995, le taux de croissance des gains hebdomadaires était de 2.2% au Québec et de 3.5%-4% dans les Prairies; l'emploi a augmenté de 3.2% au Québec, comparativement à 3.4% en Saskatchewan et 8.5% au Manitoba. Le produit intérieur brut réel a augmenté de 5.2% au

différences régionales observées s'expliquent peut-être par le fait que la mobilité ascendante est plus limitée dans les marchés du travail qui sont de petite taille. Les grandes provinces possèdent généralement une structure industrielle plus diversifiée que les provinces plus petites et partant, offrent possiblement aux bas salariés plus d'opportunités de trouver de nouveaux emplois dans des secteurs où les emplois sont relativement bien rémunérés.

La mobilité ascendante des bas salariés dépend du type d'emploi détenu (Tableau 2B). Les travailleurs oeuvrant dans le secteur des services aux consommateurs ont de moins grandes chances de quitter le bas de l'échelle. Ceci est peut-être dû au fait que les employés de ce secteur sont relativement peu qualifiés et/ou au fait que les compétences qu'ils possèdent sont difficilement transférables vers d'autres secteurs de l'économie offrant des emplois mieux payés. Par contre, les travailleurs syndiqués ont de meilleures chances de quitter le bas de l'échelle que les autres travailleurs. Ce résultat est compatible avec le fait que certains syndicats requièrent que les postes vacants au sein de leur organisation soient comblés prioritairement de l'intérieur. Un tel mécanisme pourrait faciliter la mobilité ascendante de certains bas salariés syndiqués.

Les bas salariés qui changent d'emploi sont plus susceptibles de quitter le bas de l'échelle que ceux qui restent au sein de l'entreprise (19% et 13%, respectivement) (Tableau 2C). En particulier, les travailleurs qui passent d'un emploi non syndiqué à un emploi syndiqué ont une probabilité beaucoup plus grande de sortir de la zone

Québec et d'environ 5.6% dans les Prairies. Les données sur l'emploi et les gains sont tirées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (Cat. No. 72-002-XPB, Tableaux 1 et 2) et les données sur le produit intérieur brut au niveau provincial sont tirées de la publication 15-203-XPB, Tableau 1.

¹⁴ Les différences régionales quant au coût de la vie ne sont pas considérées dans notre analyse multivariée.

de faibles salaires (27%) que les autres travailleurs (15%). Une partie de cet écart est certainement due au fait que des travailleurs comparables reçoivent des salaires plus élevés dans le secteur syndiqué.

On pourrait penser que les individus qui changent d'emplois vont vers de "meilleurs" emplois. Ce n'est pas nécessairement le cas. Bien que le fait de changer d'emploi augmente la probabilité de mobilité ascendante, la raison pour laquelle on change d'emploi est tout aussi importante. Les travailleurs qui démissionnent sont 1.5 fois plus susceptibles de quitter le bas de l'échelle que ceux qui ont été mis à pied ou congédiés (Tableau 3). Ceci suggère que les travailleurs mis à pied obtiennent des hausses de salaires moindres et sont plus exposés à subir des pertes monétaires que ceux qui démissionnent de leur emploi.

Inversement, le fait de demeurer avec le même employeur n'empêche pas nécessairement de quitter le bas de l'échelle. Les travailleurs qui demeurent au sein de l'entreprise et dont les responsabilités changent sont plus susceptibles de sortir de la zone de faibles salaires (23%) que ceux dont les responsabilités demeurent inchangées (Tableau 4).¹⁵ Tel qu'anticipé, les travailleurs qui augmentent leur nombre d'heures hebdomadaires de façon significative (c.a.d. d'au moins 5 heures) ont 3.3 fois plus de chances de quitter le bas de l'échelle que les autres travailleurs.

IV. Résumé

Il est bien connu que les travailleurs jeunes, peu scolarisés, travaillant à temps partiel dans le secteur des services aux consommateurs ou dans des professions requérant peu de compétences sont plus susceptibles d'être des bas salariés que les autres travailleurs. Dans cet article, nous posons la question suivante : quels facteurs favorisent la mobilité ascendante des bas salariés ? Les travailleurs qui, de

¹⁵ La variable qui mesure le changement de responsabilités peut être une approximation d'une promotion ou d'une augmentation des responsabilités.

1993 à 1995, ont eu les meilleures chances de quitter le bas de l'échelle étaient des professionnels de moins de 55 ans, qui ont démissionné de leur emploi, qui avaient un diplôme d'études universitaires et qui résidaient en Ontario ou en Colombie-Britannique. Les hommes sont plus susceptibles de quitter le bas de l'échelle que les femmes. De toutes les travailleuses, les mères de famille monoparentale sont celles qui éprouvent le plus de difficultés à quitter le bas de l'échelle.

Bibliographie

Morissette, R. (1993) "Canadian jobs and firm size : do smaller firms pay less ?" Canadian Journal of Economics, 26 : 159-74.

Morissette, R., J. Myles et G. Picot (1994) "Earnings inequality and the distribution of working time", Canadian Business Economics, Vol. 2, No. 3, 3-16.

Morissette, R. et C. Bérubé (1996) "Aspects longitudinaux de l'inégalité des revenus au Canada", Document de recherche no. 94, Direction des études analytiques, Statistique Canada.

Statistique Canada. Emploi, gains et heures de travail, Cat. No. 72-002-XPB, Décembre 1996.

Statistique Canada. Produit intérieur brut provincial par industrie, 1984-1995. Cat. No. 15-203XPB.

ANNEXE 1

Définition de la population cible

Dans cet article, nous utilisons deux échantillons différents pour examiner deux questions distinctes. Premièrement, pour établir un profil des bas salariés, nous sélectionnons les travailleurs rémunérés qui : 1) étaient âgés de 15 à 60 ans en 1993, 2) n'étaient inscrits à l'école à temps plein ni en décembre 1993 ni en décembre 1995 et 3) avaient un emploi à la fois en décembre 1993 et en décembre 1995. Sont exclus de l'échantillon les travailleurs autonomes, les travailleurs oeuvrant dans les secteurs de l'agriculture, des pêches et du piégeage, les travailleurs qui n'avaient pas un emploi à la fois en décembre 1993 et en décembre 1995 et les travailleurs pour lesquels les données relatives aux salaires ou aux heures de travail sont manquantes. L'échantillon résultant comporte 7,305 observations.

Deuxièmement, pour examiner la mobilité ascendante des bas salariés au Canada, nous sélectionnons les travailleurs rémunérés qui : 1) étaient âgés de 15 à 60 ans en 1993, 2) n'étaient aux études à temps plein ni en 1993 ni en 1995, 3) avaient un emploi à la fois en décembre 1993 et en décembre 1995 et 4) avaient de faibles salaires en décembre 1993. Cet échantillon comprend 2,188 observations.

Dans les deux cas, les gains hebdomadaires dans l'emploi principal constituent le concept utilisé pour mesurer les salaires. L'emploi principal désigne l'emploi avec le plus grand nombre d'heures hebdomadaires. Les gains hebdomadaires sont obtenus en multipliant le taux de salaire horaire par le nombre d'heures hebdomadaires payées. Dans cet article, un individu est défini comme étant un bas salarié à la fin de 1993 si ses gains hebdomadaires en décembre 1993 sont inférieurs à \$404.16. Ce montant approxime le seuil de faible revenu (SFR) pour une famille de deux personnes vivant dans une région urbaine d'au moins un demi-

million de résidents en 1993. Pour déterminer un seuil de faible salaires en 1995, nous ajustons le montant de 1993 pour l'inflation, ce qui égale \$413.86 en 1995. Un bas salarié en 1993 sera défini comme ayant quitté la zone de faibles salaires si ses gains hebdomadaires de 1995 excèdent d'au moins 10% le seuil de faibles salaires de 1995 (c'est-à-dire si ses gains hebdomadaires de 1995 sont d'au moins \$455.25).

ANNEXE 2

Tableau 1A : Faibles gains hebdomadaires et caractéristiques des travailleurs, 1993.

Caractéristiques personnelles	Incidence des faibles gains			Probabilité de faibles gains *		
	Tous	Hommes	Femmes	Tous	Hommes	Femmes
Ensemble des travailleurs	26.6	15.2	39.8	16.2	6.7	36.3
Âge, 1993						
15 - 24	66.2	62.0	71.3	54.7	37.8	71.4
25 - 34	27.8	17.5	40.6	19.4	9.4	40.6
35 - 44	20.6	8.1	34.1	12.5	4.5	32.2
45 - 54	20.8	6.6	35.5	10.5	3.9	27.1
55 - 60	30.2	15.6	54.4	19.4	5.6	40.6
Niveau de scolarité, 1993						
Études secondaires ou moins	35.8	20.0	56.1	23.1	10.5	46.1
Études post-secondaires**	26.6	15.4	38.0	16.1	6.9	37
Diplôme d'études universitaires	10.7	6.5	16.4	8.2	2.8	19.6
Composition de la famille et sexe, 1993						
Hommes	15.2	15.2	sa	9.4	sa	sa
Mères de famille monoparentale	33.2	sa	33.2	27.4	sa	38.1
Femmes mariées***	42.2	sa	42.2	30.6	sa	38.1
Femmes non mariées et sans enfants	34.2	sa	34.2	21.6	sa	29.7
Profession, 1993						
Professionnels, gestionnaires****	15.0	6.5	22.3	9.1	4.5	21.4
Employés de bureau	38.0	19.4	42.6	18.5	10.1	41.0
Vente	48.0	27.7	67.6	24.2	10.1	54.0
Services	55.4	38.7	72.5	41.2	22.0	64.6
Cols bleus	19.0	13.9	53.9	18.5	6.1	59.6
Région, 1993						
Atlantique	34.0	17.9	52.5	30.6	10.9	61.5
Québec	26.7	15.8	40.2	19.6	8.9	38.9
Ontario	23.7	14.2	34.6	13.0	5.1	29.7
Prairies	38.1	21.6	54.6	30.6	11.9	57.4
Alberta	28.3	14.6	43.9	13.0	5.1	38.6
Colombie-Britannique	22.2	11.9	33.8	9.9	5.1	24.0
Taille d'échantillon	7305	3800	3505	7305	3800	3505

Source : Enquête sur la dynamique du revenu et du travail, 1993-1995.

Note : * Un modèle logit a été utilisé pour estimer la probabilité de recevoir des faibles gains hebdomadaires en 1993. Des variables explicatives représentant les caractéristiques personnelles (âge, niveau de scolarité, profession, composition de la famille et sexe, région) et les caractéristiques des emplois (secteur d'activité, taille de l'entreprise, le fait de travailler à temps partiel, statut syndical) ont été incluses. La probabilité de recevoir de faibles salaires est calculée compte tenu des valeurs moyennes des variables explicatives. Les coefficients de régression qui ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 10% se voient attribuer une valeur nulle.

Note : sa : sans objet.

** : Études post-secondaires partielles ou complétées.

*** : Femmes mariées ou vivant en union libre.

**** : Inclut les travailleurs des sciences naturelles et sociales.

Tableau 1B: Faibles gains hebdomadaires et caractéristiques des emplois, 1993.

Caractéristiques des emplois	Incidence des faibles gains			Probabilité de faibles gains*		
	Tous	Hommes	Femmes	Tous	Hommes	Femmes
Ensemble des travailleurs	26.6	15.2	39.8	16.2	6.7	36.3
Secteur d'activité, 1993						
Secteur des biens	14.4	8.6	36.5	14.6	5.1	29.7
Services de distribution **	22.0	14.2	32.9	14.6	7.6	29.7
Services aux consommateurs	60.7	42.5	75.9	35.4	15.9	64.6
Services publics	21.2	8.8	28.1	11.8	5.1	29.7
Taille de l'entreprise, 1993						
Moins de 20 employés	47.5	33.6	60.7	24.0	12.0	47.8
20 - 99 employés	31.6	19.7	46.7	24.0	12.0	47.8
100 - 499 employés	22.1	10.6	35.8	16.5	5.7	39.0
500 + employés	18.4	9.1	29.6	12.1	4.8	28.4
Type d'emploi, 1993						
Temps plein	18.1	11.9	27.0	10.2	5.5	19.1
Temps partiel	82.4	81.7	82.6	86.0	85.9	91.4
Statut syndical, 1993						
Syndiqué	15.0	6.8	25.5	9.2	3.1	24.7
Non syndiqué	35.5	22.1	49.8	23.8	12.3	45.5
Taille d'échantillon	7305	3800	3505	7305	3800	3505

Source : Enquête sur la dynamique du revenu et du travail, 1993-1995.

Note : * Un modèle logit a été utilisé pour estimer la probabilité de recevoir des faibles gains hebdomadaires en 1993. Des variables explicatives représentant les caractéristiques personnelles (âge, niveau de scolarité, profession, composition de la famille et sexe, région) et les caractéristiques des emplois (secteur d'activité, taille de l'entreprise, le fait de travailler à temps partiel, statut syndical) ont été incluses. La probabilité de recevoir de faibles salaires est calculée compte tenu des valeurs moyennes des variables explicatives. Les coefficients de régression qui ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 10% se voient attribuer une valeur nulle.

** : Services de distribution et services aux entreprises.

Tableau 2A : Mobilité ascendante et caractéristiques des travailleurs, 1993-1995

Caractéristiques des travailleurs	Incidence	Probabilité*
	Tous les travailleurs	Tous les travailleurs
Ensemble	21.1	15.2
Âge, 1993		
15 - 24	21.6	16.2
25 - 34	23.6	16.2
35 - 44	22.4	16.2
45 - 54	19.0	16.2
55 - 60	6.9	5.5
Niveau de scolarité, 1993		
Études secondaires ou moins	15.8	14.8
Études post-secondaires partielles ou complétées	23.7	14.8
Diplôme d'études universitaires	34.2	20.5
Composition de la famille et sexe, 1993		
Hommes	31.3	28.5
Mères de famille monoparentale	11.8	7.9
Femmes mariées **	15.9	10.4
Femmes non mariées et sans enfants	21.4	16.8
Profession, 1993		
Professionnels, gestionnaires, sciences sociales et naturelles	32.6	24.1
Employés de bureau	20.3	16.5
Vente	10.9	11.3
Services	12.3	10.9
Cols bleus	25.9	13.8
Région, 1993		
Atlantique	11.9	8.4
Québec	21.8	14.7
Ontario	24.7	20.4
Prairies	12.8	8.3
Alberta	19.4	15.0
Colombie-Britannique	27.3	20.4
Taille d'échantillon	2188	2188

Source: Enquête sur la dynamique du revenu et du travail, 1993-1995.

Note : * Un modèle logit a été utilisé pour estimer la probabilité de quitter la zone de faibles salaires entre 1993 et 1995. Des variables explicatives représentant les caractéristiques personnelles (âge, niveau de scolarité, la composition de la famille et le sexe, la profession, la région), les caractéristiques des emplois (secteur d'activité, taille de l'entreprise, le fait de travailler à temps partiel, le statut syndical) et des transitions (changement d'emploi, transition d'une petite entreprise vers une grande entreprise, transition d'un emploi non syndiqué vers un emploi syndiqué) sont incluses. Les gains hebdomadaires reçus en 1993 sont également inclus.

La probabilité de quitter la zone de faibles salaires est calculée compte tenu des valeurs moyennes des variables explicatives. Les coefficients de régression qui ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 10% se voient attribuer une valeur nulle.

** : Femmes mariées ou vivant en union libre.

Tableau 2B: Mobilité ascendante et caractéristiques des emplois, 1993-1995.

Caractéristiques des emplois	Incidence	Probabilité*
	Tous les travailleurs	Tous les travailleurs
Ensemble des travailleurs	21.1	15.2
Secteur d'activité, 1993		
Secteur des biens	29.3	18.9
Services de distribution et services aux entreprises	27.9	18.9
Services aux consommateurs	11.4	10.7
Services publics	26.5	18.9
Taille de l'entreprise, 1993		
Moins de 20 employés	18.5	16.1
20 - 99 employés	17.5	11.9
100 - 499 employés	26.7	16.1
500 + employés	24.1	16.1
Statut syndical, 1993		
Syndiqué	30.8	22.8
Non syndiqué	18.0	13.2
Taille d'échantillon	2188	2188

Source: Enquête sur la dynamique du revenu et du travail, 1993-1995.

Note : * Un modèle logit a été utilisé pour estimer la probabilité de quitter la zone de faibles salaires entre 1993 et 1995. Des variables explicatives représentant les caractéristiques personnelles (âge, niveau de scolarité, la composition de la famille et le sexe, la profession, la région), les caractéristiques des emplois (secteur d'activité, taille de l'entreprise, le fait de travailler à temps partiel, le statut syndical) et des transitions (changement d'emploi, transition d'une petite entreprise vers une grande entreprise, transition d'un emploi non syndiqué vers un emploi syndiqué) sont incluses. Les gains hebdomadaires reçus en 1993 sont également inclus.

La probabilité de quitter la zone de faibles salaires est calculée compte tenu des valeurs moyennes des variables explicatives. Les coefficients de régression qui ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 10% se voient attribuer une valeur nulle.

Tableau 2C: Mobilité ascendante et transitions, 1993-1995.

Transitions	Incidence	Probabilité*	Répartition des travailleurs qui ont quitté le bas de l'échelle
Ensemble des travailleurs	21.1	15.2	100.0
Changement d'emploi?			
Oui	24.7	19.4	38.9
Non	19.4	13.4	61.2
Transition d'un emploi non syndiqué vers un emploi syndiqué ?			
Oui	32.1	26.7	10.4
Non	20.3	14.5	89.6
Transition d'une petite entreprise vers une grande entreprise ?			
Oui	25.9	NS	3.3
Non	21.0	NS	96.7
Taille d'échantillon	2188	2188	364

Source: Enquête sur la dynamique du revenu et du travail, 1993-1995.

Note : * Un modèle logit a été utilisé pour estimer la probabilité de quitter la zone de faibles salaires entre 1993 et 1995. Des variables explicatives représentant les caractéristiques personnelles (âge, niveau de scolarité, la composition de la famille et le sexe, la profession, la région), les caractéristiques des emplois (secteur d'activité, taille de l'entreprise, le fait de travailler à temps partiel, le statut syndical) et des transitions (changement d'emploi, transition d'une petite entreprise vers une grande entreprise, transition d'un emploi non syndiqué vers un emploi syndiqué) sont incluses. Les gains hebdomadaires reçus en 1993 sont également inclus.

La probabilité de quitter la zone de faibles salaires est calculée compte tenu des valeurs moyennes des variables explicatives. Les coefficients de régression qui ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 10% se voient attribuer une valeur nulle.

Tableau 3: Mobilité ascendante et roulement de la main-d'oeuvre, 1993-1995.

Transitions	Incidence	Probabilité*	Répartition des travailleurs qui ont quitté le bas de l'échelle
Ensemble des travailleurs	21.1	15.2	100.0
Roulement de la main-d'oeuvre			
Changement d'employeur : mise à pied ou congédiement	19.2	15.0	8.0
Changement d'employeur : démission	24.1	22.6	11.4
Changement d'employeur : autres raisons	28.5	22.6	19.7
Même employeur : changement de responsabilités	24.0	22.6	10.9
Même employeur : responsabilités inchangées	18.6	14.2	50.3
Taille d'échantillon	2188	2188	364

Source: Enquête sur la dynamique du revenu et du travail, 1993-1995.

Note : * Un modèle logit a été utilisé pour estimer la probabilité de quitter la zone de faibles salaires entre 1993 et 1995. Des variables explicatives représentant les caractéristiques personnelles (âge, niveau de scolarité, la composition de la famille et le sexe, la profession, la région), les caractéristiques des emplois (secteur d'activité, taille de l'entreprise, le fait de travailler à temps partiel, le statut syndical) et des transitions (changement d'emploi, transition d'une petite entreprise vers une grande entreprise, transition d'un emploi non syndiqué vers un emploi syndiqué) sont incluses. Les gains hebdomadaires reçus en 1993 sont également inclus.

La probabilité de quitter la zone de faibles salaires est calculée compte tenu des valeurs moyennes des variables explicatives. Les coefficients de régression qui ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 10% se voient attribuer une valeur nulle.

Nous divisons la variable 'changement d'emploi' en : 1) démissions, 2) mises à pied et congédiements, 3) autres raisons (ex.: santé).

Nous divisons la variable 'pas de changement d'emploi' en : 1) changement de responsabilités, 2) responsabilités inchangées.

Tableau 4: Mobilité d'ascendante et augmentation du nombre d'heures de travail hebdomadaire, 1993-1995.

Variables	Incidence	Probabilité*	Répartition des travailleurs qui ont quitté le bas de l'échelle
Ensemble des travailleurs	21.1	15.2	100.0
Changement d'employeur	24.7	18.9	38.9
Même employeur : hausse d'au moins 5 heures**	31.6	30.0	24.7
Même employeur : autres	15.3	8.9	36.5
Taille d'échantillon	2188	2188	364

Source: Enquête sur la dynamique du revenu et du travail, 1993-1995.

Note : * Un modèle logit a été utilisé pour estimer la probabilité de quitter la zone de faibles salaires entre 1993 et 1995. Des variables explicatives représentant les caractéristiques personnelles (âge, niveau de scolarité, la composition de la famille et le sexe, la profession, la région), les caractéristiques des emplois (secteur d'activité, taille de l'entreprise, le fait de travailler à temps partiel, le statut syndical) et des transitions (changement d'emploi, transition d'une petite entreprise vers une grande entreprise, transition d'un emploi non syndiqué vers un emploi syndiqué) sont incluses. Les gains hebdomadaires reçus en 1993 sont également inclus.

La probabilité de quitter la zone de faibles salaires est calculée compte tenu des valeurs moyennes des variables explicatives. Les coefficients de régression qui ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 10% se voient attribuer une valeur nulle.

** Hausse d'au moins 5 heures du nombre d'heures de travail hebdomadaires entre 1993 et 1995.