

N° 75-001-X au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Janvier 2009

Vol. 10, n° 1

■ Âge et gains

■ Le salaire minimum



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

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 choisir la rubrique « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle 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 » > « Offrir des services aux Canadiens ».

L'emploi et le revenu en perspective

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

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

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

Signes conventionnels

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

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0 ^s	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

■ Âge et gains

- Chez les travailleurs à temps plein toute l'année qui sont âgés de 45 à 69 ans et qui ne touchent pas une pension, l'âge en soi n'est pas lié de manière significative aux gains horaires, après la prise en compte d'autres caractéristiques.
- Les gains horaires augmentent avec l'expérience de travail et, en moyenne, atteignent un sommet lorsque les travailleurs ont de 25 à 29 années d'expérience, pour ensuite se stabiliser. Dans l'ensemble, l'expérience de travail est un meilleur prédicteur des gains horaires que l'âge.
- Les hommes ayant un grade universitaire gagnent 36 % de plus l'heure que ceux titulaires d'un certificat d'études postsecondaires non universitaires. Toutefois, les femmes de tous les niveaux de scolarité gagnent moins que leurs homologues masculins.

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

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Division des finances
100, promenade du
Pré-Turney, 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			

Âge et gains

May Luong et Benoît-Paul Hébert

À mesure que les gens vieillissent et acquièrent de l'expérience de travail, on s'attendrait à ce que leurs gains continuent d'augmenter ou du moins qu'ils demeurent stables jusqu'à la retraite. Cependant, les profils traditionnels des gains en fonction de l'âge portent à croire le contraire (graphique A). En effet, ces profils indiquent une hausse des gains dans les premières années, un sommet autour de l'âge moyen, puis un repli par la suite. Cette courbe en forme de U inversé entre l'âge et les gains, si l'on se fonde sur les gains moyens selon l'âge pour tous les travailleurs à un moment donné, se décèle dans un large éventail de données. Par exemple, les données transversales du recensement révèlent que les gains des hommes travaillant à temps plein toute l'année diminuaient après la mi-quarantaine (Saint-Pierre, 1996). On observe la même tendance en examinant les données transversales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

On utilise souvent le profil des gains en fonction de l'âge pour décrire la croissance des gains au cours d'une vie (Thornton et coll., 1997). Les économistes judiciaires l'utilisent par ailleurs beaucoup pour prévoir les gains futurs lorsqu'ils calculent les pertes de gains découlant de

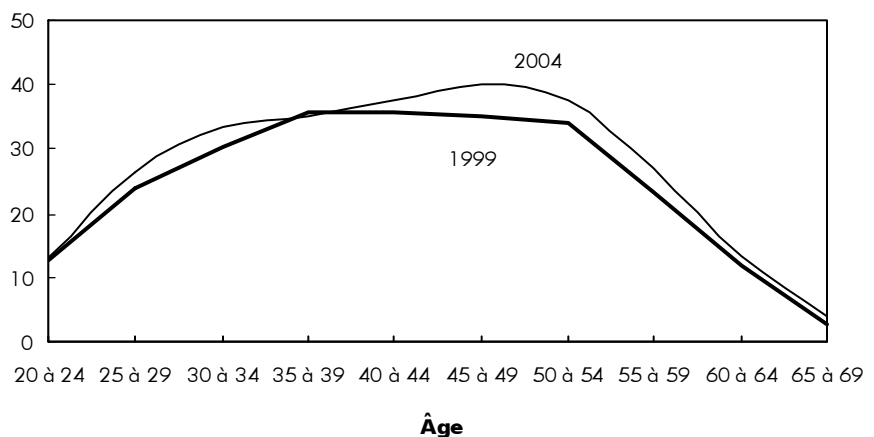
litiges personnels. Le profil des gains en fonction de l'âge aide également à expliquer la difficulté accrue des travailleurs âgés à s'adapter lorsque survient la perte d'un emploi, puisque leurs gains plus élevés traduisent souvent des compétences propres à l'entreprise.

Toutefois, le profil traditionnel des gains en fonction de l'âge présente de nombreux problèmes, notam-

ment l'utilisation et l'interprétation des données transversales, les problèmes de sélection, le biais attribuable aux modifications volontaires des heures de travail, et l'emploi des retraités actifs. Le présent article aborde ces problèmes plus en détail et permet d'estimer un effet de l'âge « pur ». Au moyen du panel de 1999 à 2004 de l'EDTR, l'étude réexamine l'effet

Graphique A Les profils transversaux habituels montrent un repli des gains annuels après l'âge de 50 ans

Gains annuels (milliers de \$ de 2004)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

May Luong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au 613-951-6014. Benoît-Paul Hébert est au service de Ressources humaines et Développement social Canada. On peut communiquer avec lui au 613-957-6771, ou l'un ou l'autre à perspective@statcan.gc.ca.

Source des données

L'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** (EDTR) vise environ 97 % de la population canadienne, sauf les résidents des territoires, des établissements institutionnels, des réserves des Premières nations et des casernes militaires. Chaque panel de répondants, soit approximativement 15 000 ménages et 30 000 adultes, est sondé pendant six années consécutives. Un nouveau panel s'ajoute tous les trois ans, ce qui fait que deux panels se chevauchent toujours. La présente étude s'appuie sur le troisième panel de l'EDTR, qui suivait les répondants de 1999 à 2004. La nature longitudinale de l'enquête permet de suivre les gains horaires et annuels des personnes pendant une période maximale de six ans d'affilée.

Puisque cette étude porte sur le profil des gains en fonction de l'âge avant la retraite, l'échantillon était restreint aux personnes âgées de 45 ans ou plus. Comme l'EDTR ne recueille pas de renseignements sur le travail auprès des personnes de 70 ans ou plus, l'échantillon était composé de personnes âgées de 45 à 69 ans.

Une analyse exploratoire au moyen de modèles séparés pour les hommes et les femmes a révélé que les écarts entre les deux sexes pouvaient facilement être modélisés comme des interactions en un seul modèle pour l'échantillon combiné.

Pour surmonter le problème de l'effet de sélection, où les travailleurs âgés ayant des gains plus élevés peuvent être plus susceptibles de quitter le marché du travail, seules les personnes qui travaillaient à temps plein toute l'année étaient incluses dans l'échantillon, ce qui a permis d'obtenir une cohorte relativement cohérente. Les personnes étaient exclues dès qu'elles touchaient des prestations de retraite (provenant d'un régime de pension d'employeur ou encore du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec¹), puisque ces prestations ont tendance à être versées après la retraite et que l'étude a pour objet de comprendre l'évolution des gains avant la retraite. En fait, la restriction de l'échantillon aux non-pensionnés est essentielle. Les pensionnés actifs sont différents des autres travailleurs, puisque les pensionnés qui retournent sur le marché du travail travaillent habituellement à un rythme réduit, et que leurs emplois sont aussi, en moyenne, moins bien rémunérés (Hébert et Luong, 2008). Cependant, étant donné que les pensionnés actifs touchent également des versements de pension, leur revenu total peut s'avérer équivalent ou même supérieur à leur revenu avant la retraite².

L'échantillon final était composé de 2 102 répondants, pour un total de 9 556 observations. Le panel est déséquilibré, puisque le nombre d'observations variait d'un répondant à l'autre.

Les gains nominaux ont été convertis en dollars de 2004. Dans le cas des variables où il manquait de l'information pour un grand nombre de répondants, une catégorie distincte pour les valeurs manquantes a été ajoutée afin d'éviter que ces répondants ne soient éliminés de l'analyse multivariée.

de l'âge sur les gains horaires plutôt qu'annuels, de manière à tenir compte des changements quant aux heures travaillées (voir *Source des données*). En outre, elle s'appuie sur l'analyse multivariée pour déterminer si le vieillissement entraîne en soi une réduction des gains horaires, lorsque les autres facteurs connexes sont pris en compte.

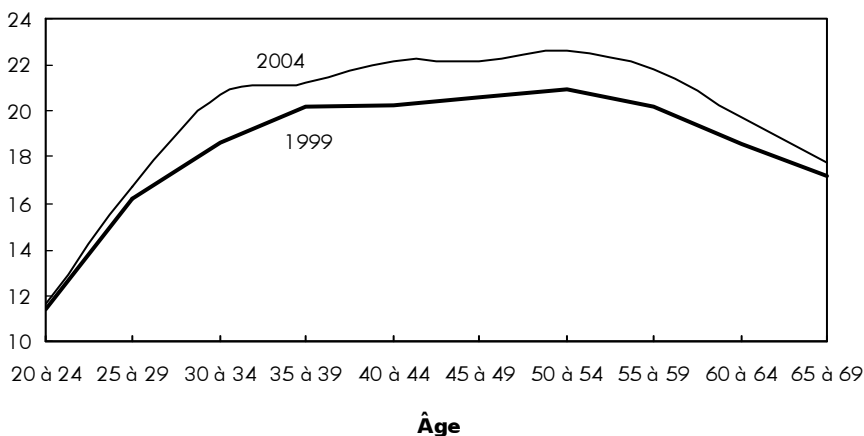
Problèmes liés aux profils habituels des gains en fonction de l'âge

L'un des problèmes associés au profil traditionnel des gains en fonction de l'âge est que l'effet attribué à l'âge peut aussi camoufler l'effet d'autres facteurs reliés à l'âge, mais qui en sont distincts. À l'origine, la fonction des gains du capital humain a été utilisée pour expliquer le repli des gains avec l'âge en réponse à la diminution de la productivité attribuable à la détérioration du capital humain (Mincer, 1974). Toutefois, les conclusions fondées sur les données transversales peuvent confondre les différences entre les personnes à divers stades de leur vie et l'évolution de la situation des personnes au fil du temps. Pour déterminer si les gains des particuliers augmentent ou diminuent au fil du temps, il faut disposer de données longitudinales détaillées de même que de méthodes quantitatives mesurant les variations qui surviennent au cours de la vie d'une personne.

Le deuxième problème a trait à la corrélation entre l'âge et l'expérience de travail; autrement dit, plus la personne est âgée, plus elle a probablement acquis d'années d'expérience de travail. Bien que l'âge soit effectivement un facteur pertinent et aille souvent de pair avec des problèmes de santé qui effritent la réserve de capital humain, l'expérience de travail demeure un facteur dominant en ce qui concerne les gains. Cependant, pour effectuer les premières estimations du profil des gains en fonction de l'âge, il fallait calculer l'expérience de travail en soustrayant le nombre d'années d'études de l'âge, puisque l'expérience de travail n'était pas connue. De plus, les effets de l'âge et de l'expérience de travail sur les gains ont été estimés séparément plutôt que dans le même modèle (Mincer, 1974). En effet, l'âge a souvent été utilisé pour calculer par approximation les années d'expérience de travail, puisque les données administratives longitudinales et celles des enquêtes transversales ne fournissent habituellement pas de renseignements sur l'expérience de travail. Pour estimer l'effet « pur »

Graphique B Les profils transversaux habituels fondés sur les gains horaires montrent un recul moins marqué après l'âge de 50 ans

Gains horaires (\$ de 2004)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

de l'âge sur les gains, il faut tenir compte de l'expérience de travail. En outre, la majorité des recherches réalisées sur le profil des gains en fonction de l'âge tiennent compte uniquement de la scolarité et du sexe. Cependant, d'autres caractéristiques personnelles et professionnelles peuvent également jouer un rôle.

En troisième lieu, les études ne considèrent souvent pas que certains travailleurs ont peut-être amorcé une transition vers la retraite. Par exemple, les travailleurs âgés peuvent réduire volontairement leurs heures de travail en vue de se diriger graduellement vers la retraite. En fait, de 1999 à 2004, 60 % des travailleurs âgés de 45 à 69 ans qui ont connu une diminution de leurs gains annuels avaient réduit leurs heures de travail. Par ailleurs, 44 % des travailleurs âgés

dont les gains annuels ont grimpé avaient augmenté leurs heures de travail³. Les résultats antérieurs concernant le repli des gains annuels chez les travailleurs âgés pourraient donc traduire une diminution des heures de travail. En fait, les gains horaires des particuliers peuvent demeurer stables ou même augmenter au fil du temps, et constituent ainsi une mesure plus exacte des perspectives de gains véritables. Même selon les données transversales, le profil des gains en fonction de l'âge révèle une baisse moins marquée des gains associée au vieillissement lorsqu'on utilise les gains horaires (graphique B).

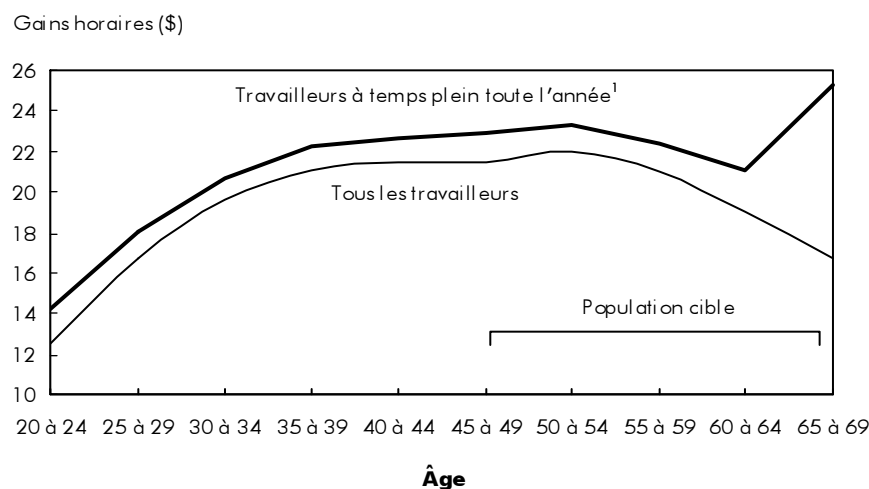
Un autre problème associé à la transition vers la retraite et son effet sur les gains se rapporte aux pensionnés actifs (qui retournent sur le marché du travail). Grâce à leurs prestations de retraite, ces tra-

vailleurs âgés peuvent se permettre de réduire leurs heures de travail ou d'accepter un nouvel emploi moins bien rémunéré que celui qu'ils occupaient avant la retraite. En effet, selon une étude basée sur les données longitudinales et un modèle à effets fixes, la baisse des gains horaires commence seulement après l'âge de 60 ans et est attribuable aux prestations de retraite. Autrement dit, les bénéficiaires de prestations de retraite qui continuaient de travailler enregistraient une réduction de leurs gains en partie en travaillant à temps partiel plutôt qu'à temps plein (Johnson et Neumark, 1996). Pour les travailleurs qui ne touchaient pas de prestations de retraite, les estimations révèlent une association encore plus ténue entre l'âge et la diminution des gains.

Dans la présente étude, les travailleurs étaient exclus de l'échantillon dès qu'ils commençaient à toucher des prestations de retraite d'un régime de pension d'employeur, du Régime de pensions du Canada (RPC) ou du Régime de rentes du Québec (RRQ). Les prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti ne sont pas prises en compte. Bien qu'un échantillon de travailleurs non retraités réduise vraisemblablement les biais provoqués par les pensionnés actifs, un certain effet de sélection peut bien subsister, puisque le RPC et le RRQ offrent des prestations réduites à compter de 60 ans, des prestations intégrales à l'âge de 65 ans, et des prestations accrues jusqu'à l'âge de 70 ans.

L'effet de sélection renvoie aux entrées et sorties du marché du travail et aux modifications de la composition de la cohorte de travailleurs âgés. En effet, une étude

Graphique C Les profils longitudinaux ne montrent qu'une légère baisse des gains horaires chez les travailleurs âgés ne touchant pas de prestations de retraite



1. Les pensionnés actifs sont exclus.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2004.

longitudinale (Myck, 2007) a indiqué que la tendance à cesser de travailler plus tôt chez les personnes touchant des gains élevés contribue à arquer le profil âge-gains. Pour tenir compte de ce type d'effet de sélection, le modèle a été estimé pour les adultes plus âgés travaillant à temps plein toute l'année afin de restreindre l'échantillon à une cohorte relativement homogène (graphique C). Les travailleurs à temps plein toute l'année ont en moyenne des gains horaires plus élevés que tous les autres travailleurs, et les gains les plus élevés sont observés chez ceux âgés de 65 à 69 ans⁴ (en raison du petit nombre d'observations dans ce groupe d'âge, cette moyenne devrait toutefois être utilisée avec prudence). Néanmoins, les données laissent supposer que les gains plus faibles des travailleurs âgés dans les pro-

files âge-gains traditionnels sont probablement attribuables aux travailleurs âgés qui quittent leur emploi et deviennent bénéficiaires de prestations de retraite, tout en continuant de travailler pour un salaire moindre, ce qui, au bout du compte, fait baisser la moyenne chez les travailleurs âgés. Quant aux travailleurs âgés qui continuent de travailler sans interruption, ils maintiendront, en moyenne, des gains élevés selon l'échantillon utilisé.

Une nouvelle approche fondée sur l'analyse multivariée

Pour tenir compte des nombreux facteurs personnels, professionnels et démographiques pouvant influencer sur les gains, un modèle à effets aléatoires (Frees, 2004) a été utilisé pour estimer la relation entre l'âge

et les gains. Comme l'ont suggéré d'autres études (Robinson, 2003; Murphy et Welch, 1990), le modèle comprenait diverses fonctions afin d'examiner des relations linéaires ou non linéaires entre l'âge et les gains (voir *Modèle statistique*).

Dans l'ensemble, les coefficients pour l'âge et ses puissances se rapprochaient de zéro (tableau). Les coefficients pour l'âge au carré et l'âge à la puissance quatre étaient statistiquement significatifs comme tels. Toutefois, le test portant sur l'ensemble des coefficients affectant l'âge n'était pas statistiquement significatif, ce qui indique qu'en tenant compte des autres caractéristiques personnelles et professionnelles, l'âge d'un travailleur ne semble pas être lié aux gains à cette étape de sa carrière. Ce constat tranche avec les nombreuses études qui s'appuyaient sur des données transversales pour démontrer le repli des gains chez les travailleurs âgés avant la retraite. Cette différence découle en partie du fait que les travailleurs âgés sont exclus de l'échantillon longitudinal dès qu'ils commencent à toucher une pension, contrairement aux études précédentes⁵. L'utilisation des données longitudinales constitue également un autre facteur explicatif.

Bien que les résultats laissent croire qu'il n'existe pas de corrélation significative entre l'âge et les gains horaires, ils démontrent que l'expérience de travail, définie comme la somme des années de travail à temps plein pendant au moins six mois, est importante pour expliquer les variations. En effet, les résultats révèlent que, comparativement aux travailleurs qui cumulaient de 30 à 34 ans d'expérience de travail, ceux qui avaient de 0 à 4 ans d'expérience gagnaient presque

Tableau Résultats du modèle log-linéaire à effets aléatoires

	Modèle à effets aléatoires	
	Coefficient	Coefficient exponentiel
Âge		%
Âge au carré	-0,005	-0,5
Âge au cube	-0,002**	-0,2
Âge à la puissance quatre	0,000	0,0
	0,000**	0,0
Sexe et scolarité (réf. : hommes, études post-secondaires non universitaires)		
Hommes, sans diplôme d'études secondaires	-0,116***	-10,9
Hommes, études secondaires	0,048	5,0
Hommes, université	0,310***	36,3
Femmes, sans diplôme d'études secondaires	-0,403***	-33,2
Femmes, études secondaires	-0,278***	-24,3
Femmes, études post-secondaires non universitaires	-0,162***	-14,9
Femmes, université	0,048	4,9
Expérience de travail (réf. : 30 à 34 ans)		
0 à 4 ans	-0,158***	-14,7
5 à 14 ans	-0,107***	-10,2
15 à 24 ans	-0,047**	-4,5
25 à 29 ans	-0,011	-1,1
35 ans ou plus	-0,006	-0,6
Statut d'immigrant (réf. : non-immigrants)		
Immigrants	-0,018	-1,7
Appartenance à une minorité visible (réf. : pas d'une minorité visible)		
Minorité visible	-0,231***	-20,6
Situation vis-à-vis de l'incapacité (réf. : aucune incapacité déclarée)		
Incapacité déclarée	0,002	0,2
Situation d'emploi (réf. : permanent)		
Emploi non permanent	0,004	0,4

** statistiquement significatif ou différence significative par rapport au groupe de référence (réf.) au niveau de 0,05

*** différence significative par rapport au groupe de référence (réf.) au niveau de 0,01

Note : Certaines variables avaient des valeurs manquantes. D'autres variables utilisées, mais qui ne figurent pas ci-dessus, comprennent la profession, l'industrie, la région, la taille du secteur de résidence et les effets liés à l'année.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999 à 2004.

15 % de moins, ceux qui avaient de 5 à 14 ans d'expérience, 10 % de moins, et ceux qui avaient de 15 à 24 ans d'expérience, 5 % de moins⁶. Cependant, contrairement aux recherches précédentes qui indiquaient une baisse des gains chez les personnes les plus expérimentées, la présente étude démontre que les travailleurs qui avaient acquis de 25 à 29 années d'expérience, ou encore 35 ans d'expérience ou plus, n'étaient pas statistiquement différents de ceux qui avaient de 30 à 34 ans d'expérience de travail, ce qui pourrait signifier que les gains horaires se stabilisent après 25 années d'expérience. Dans l'ensemble, les résultats laissent supposer que l'expérience de travail est un meilleur prédicteur des gains horaires que l'âge. Cela est plausible, puisque c'est l'expérience plutôt que l'âge qui affiche un lien plus direct avec les réalisations professionnelles, lesquelles sont habituellement évaluées au moment de déterminer les promotions et les offres d'emploi.

À l'instar des autres recherches, la présente étude révèle que le sexe et la scolarité étaient nettement associés aux gains. Les résultats du modèle à effets aléatoires laissent entendre que les hommes ayant un grade universitaire gagnaient 36 % de plus que ceux détenant un certificat d'études postsecondaires non universitaires. Par ailleurs, les gains horaires des hommes qui avaient terminé leurs études secondaires n'étaient pas, de manière significative, différents de ceux des hommes qui avaient fait des études postsecondaires non universitaires; toutefois, les hommes sans diplôme d'études secondaires gagnaient 11 % de moins l'heure. Il y avait aussi un écart des gains entre les hommes et les femmes. Les femmes de tous les niveaux de scolarité gagnaient moins que leurs homologues masculins. Par exemple, celles qui détenaient un certificat d'études postsecondaires non universitaires gagnaient 15 % de moins que leurs homologues masculins.

La permanence de l'emploi est un autre indicateur de la qualité de l'emploi. Cependant, les résultats démontrent que les travailleurs âgés qui occupent un emploi non permanent (c.-à-d. les employés saisonniers, temporaires, contractuels, occasionnels, ou embauchés pour une durée déterminée ou par l'entremise d'une agence de placement temporaire) n'avaient pas, de manière significative, des gains différents de ceux des travailleurs âgés qui avaient un emploi permanent. S'il est vrai que les emplois permanents sont en principe plus susceptibles d'être syndiqués, ce qui entraîne habituellement un meilleur salaire, le résultat non signi-

Modèle statistique

Les données par panel de l'EDTR pour les années 1999 à 2004 ont été utilisées pour estimer les variantes du modèle à effets aléatoires

$$\ln(y_{it}) = \beta_0 + \beta_1 Age_{it} + \beta_2 Age_{it}^2 + \beta_3 Age_{it}^3 + \beta_4 Age_{it}^4 + \gamma'x_{it} + T_i + v_i + \varepsilon_{it}$$

où y_{it} représente les gains horaires composites de la personne i pendant l'année t , Age renvoie à l'âge de la personne (centré à 55 ans), β_1 à β_4 sont les coefficients affectant l'Age et ses puissances, x_{it} est un vecteur des caractéristiques personnelles et professionnelles (y compris l'expérience de travail) pouvant varier ou non au fil du temps, et γ est un vecteur des coefficients de régression. Une série de variables factices (T_i) sert à tenir compte des effets propres à une année donnée. Les effets propres aux personnes sont pris en compte par la constante temporelle v_i et ε_{it} est le terme d'erreur. Les erreurs types pour les estimations des paramètres ont été calculées au moyen de la méthode bootstrap.

D'autres modèles possibles pour les données longitudinales ou les données recueillies au moyen d'un panel comprennent les modèles à effets fixes, à coefficients aléatoires et marginaux. Le modèle à effets fixes se prêtait mal à la présente étude, puisqu'il ne permet pas d'estimer l'effet des variables ne variant pas dans le temps. À l'aide d'équations d'estimation généralisées, le modèle marginal, qui correspondait de façon générale à la spécification à effets aléatoires ci-dessus, a donné lieu à des résultats très semblables. Un modèle à coefficients aléatoires exhaustif s'est avéré difficile à estimer, mais les résultats des modèles composés de sous-ensembles limités de variables concordaient avec les résultats du modèle à effets aléatoires et du modèle marginal. En outre, une régression des moindres carrés ordinaires fondée sur les données de 2004 seulement a été estimée à des fins comparatives. Dans l'ensemble, les résultats du modèle des moindres carrés ordinaires correspondaient à ceux du modèle à effets aléatoires et du modèle marginal.

ficatif obtenu dans la présente étude découle probablement de la restriction de l'échantillon aux personnes travaillant à temps plein toute l'année. En fait, seulement environ 4 % des membres de l'échantillon occupaient un poste non permanent.

Les immigrants et les minorités visibles peuvent aussi toucher des gains moindres en raison de niveaux de départ et de taux de croissance différents pour des motifs tels que les barrières linguistiques, l'absence d'un réseau social, la non-reconnaissance des titres de compétences par les employeurs, et la discrimination. Cependant, les gains des immigrants n'étaient pas statistiquement différents de ceux des non-immigrants. Bien que les recherches existantes indiquent un écart des gains entre les *nouveaux* immigrants et les

non-immigrants (Statistique Canada, 2008; Frenette et Morissette, 2003), les résultats de la présente étude pourraient être attribuables au fait que l'échantillon comprenait aussi les immigrants qui étaient arrivés au pays plus tôt et peut-être de pays différents. Toutefois, on a estimé que les gains des minorités visibles étaient presque de 21 % inférieurs à ceux des autres travailleurs⁷.

À mesure que les personnes vieillissent, elles sont plus susceptibles de développer des incapacités pouvant les empêcher de continuer leur travail. Elles peuvent alors décider de réduire leurs heures de travail, de changer d'emploi ou de se retirer de la population active, ce qui aurait probablement une incidence négative sur leurs gains. Toutefois, les résultats de l'échantillon utilisé aux fins de la présente étude n'appuient pas cette hypothèse. Cela pourrait être lié à un effet de sélection. Par exemple, les travailleurs ayant une incapacité pourraient avoir changé d'emploi ou s'être retirés du marché du travail (Pyper, 2006). Par conséquent, seuls ceux dont l'incapacité n'a pas eu d'incidence sur le rendement au travail sont peut-être restés. Étant donné que l'EDTR ne dispose pas de renseignements détaillés sur le type et la gravité des incapacités⁸, les personnes qui faisaient partie de l'échantillon et qui ont déclaré avoir une incapacité avaient peut-être une incapacité mineure ou moins restrictive.

Conclusion

Les profils des gains en fonction de l'âge ont grandement servi à la compréhension des gains des personnes au cours d'une vie. Cependant, ils sont souvent créés au moyen de données transversales qui comparent les gains des travailleurs de différents âges, plutôt que de suivre l'évolution des gains des travailleurs au fil du temps. Étant donné que cette méthode n'examine pas les gains d'une année à l'autre des travailleurs âgés, sa capacité d'évaluer si les gains diminuent avec l'âge des travailleurs est limitée. Au lieu de cela, l'interprétation peut donner à penser au mieux que les travailleurs âgés d'un certain âge gagnent moins, en moyenne, que les travailleurs dans la quarantaine.

La présente étude s'inspire de travaux précédents en utilisant des données longitudinales, ce qui permet d'examiner les gains au fil du temps tout en tenant compte des différences en ce qui concerne les caractéristiques personnelles, démographiques, professionnelles et d'ordre scolaire. De plus, on a utilisé les gains horaires plutôt qu'annuels pour tenir compte du

changement des heures de travail au fil du temps, qui aurait une incidence sur les gains annuels et non horaires. En général, les résultats indiquent que l'âge n'avait pas d'effet significatif sur les gains horaires après la prise en compte d'autres facteurs. Ce résultat est attribuable à l'exclusion des pensionnés actifs combinée avec l'utilisation de données longitudinales. Les résultats concordent en grande partie avec ceux d'une étude antérieure, qui démontrait un lien très faible entre l'âge et les gains après exclusion des pensionnés (Johnson et Neumark, 1996).

Les résultats démontrent que les gains horaires augmentent avec l'expérience de travail, atteignant un sommet chez les personnes détenant de 25 à 29 ans d'expérience, pour se stabiliser par la suite. Par conséquent, les profils des gains horaires en fonction de l'expérience pourraient permettre d'estimer avec une plus grande exactitude l'évolution des gains des travailleurs au cours de leur vie.

Perspective

■ Notes

1. Bien que la Sécurité de la vieillesse soit également considérée comme un régime de pension de l'État, tous les Canadiens en bénéficient, peu importe qu'ils aient ou non déjà fait partie de la population active. L'exclusion des prestataires de la SV excluait presque toutes les personnes de plus de 65 ans de l'échantillon.
2. En utilisant les données de l'EDTR, on constate que les gains horaires moyens des pensionnés actifs n'étaient pas statistiquement différents de ceux de l'année précédente (alors que les personnes avaient encore une vie professionnelle active). Toutefois, leurs gains annuels sont passés de 46 500 \$ à 38 400 \$, tandis que leur revenu annuel total a augmenté, passant de 47 300 \$ à 57 500 \$ pendant la période d'enquête. Ces différences entre les gains annuels et le revenu total étaient statistiquement significatives au niveau de 5 %.
3. Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panel 3, de 1999 à 2004.
4. Les gains horaires moyens des personnes de 65 à 69 ans travaillant à temps plein toute l'année, sauf les pensionnés actifs, étaient statistiquement différents de ceux des personnes de 60 à 64 ans.
5. Le modèle des moindres carrés ordinaires donnait des résultats semblables lorsque les pensionnés actifs étaient exclus de l'échantillon. Quant ces derniers y

étaient inclus, l'effet de l'âge n'était pas significatif dans le modèle à effets aléatoires mais l'était dans le modèle des moindres carrés ordinaires lorsqu'on utilisait les données transversales de 2004, ce qui laisse supposer que la combinaison des pensionnés actifs dans l'échantillon et l'utilisation de données longitudinales entraîne une relation négative entre l'âge et les gains horaires.

6. Les différences en pourcentage ont été obtenues au moyen d'une exponentiation des coefficients.
7. Il aurait été intéressant d'étudier l'interaction entre le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible, mais cela n'a pas été possible en raison de la taille insuffisante de l'échantillon dans chacune des cellules.
8. Dans l'EDTR, on détermine que les répondants ont une incapacité s'ils répondent par l'affirmative à au moins une des questions au sujet de difficultés à accomplir des activités quotidiennes, de troubles physiques ou mentaux ou de problèmes de santé qui réduisent le nombre ou le type d'activités qu'ils peuvent effectuer dans une ou plusieurs situations différentes (p. ex., à la maison ou au travail).

■ Documents consultés

FREES, Edward W. 2004. *Longitudinal and Panel Data: Analysis and Applications in the Social Sciences*, New York, Cambridge University Press.

FRENETTE, Marc, et René MORISSETTE. 2003. *Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 23 p., « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 215, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2003215-fra.pdf> (consulté le 17 décembre 2008).

HÉBERT, Benoît-Paul, et May LUONG. 2008. « Emploi de transition », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 11, novembre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 13, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008111/pdf/10719-fra.pdf> (consulté le 5 janvier 2009).

JOHNSON, Richard W., et David NEUMARK. 1996. « Wage declines among older men », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 78, n° 4, novembre, p. 740 à 748, <http://www.jstor.org/stable/2109961?seq=9> (consulté le 16 décembre 2008).

MINCER, Jacob A. 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York et Londres, Cambridge University Press.

MURPHY, Kevin M., et Finis WELCH. 1990. « Empirical age-earnings profiles », *Journal of Labor Economics*, vol. 8, n° 2, p. 202 à 229, <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2535096.pdf> (consulté le 17 décembre 2008).

MYCK, Michal. 2007. *Wages and Ageing: Is There Evidence for the "Inverse-U" Profile?*, Bonn, Allemagne, Institute for the Study of Labor, « IZA Discussion Paper Series », n° 2983, 28 p.

PYPER, Wendy. 2006. « Vieillissement, santé et travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 2, février, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 17, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10206/9095-fra.pdf> (consulté le 5 janvier 2009).

ROBINSON, Helen. 2003. « Are you experienced? British evidence on age-earnings profiles », *Applied Economics*, vol. 35, n° 9, p. 1101 à 1115.

SAINT-PIERRE, Yves. 1996. « Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 2, été, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, p. 36 à 40, <http://www.statcan.gc.ca/studies-etudes/75-001/archive/f-pdf/2890-fra.pdf> (consulté le 17 décembre 2008).

STATISTIQUE CANADA. 2008. *Gains et revenus des Canadiens durant le dernier quart de siècle, Recensement de 2006 : année de recensement 2006*, n° 1, n° 97-563-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 56 p., <http://www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/income/pdf/97-563-XIF2006001.pdf> (consulté le 5 janvier 2009).

THORNTON, Robert J., James D. RODGERS et Michael L. BROOKSHIRE. 1997. « On the interpretation of age-earnings profiles », *Journal of Labor Research*, vol. 18, n° 2, printemps, p. 351 à 365.

PERSPECTIVE

Le salaire minimum

Les dispositions législatives concernant le salaire minimum s'appliquent dans toutes les provinces et dans tous les territoires dans le contexte de la législation en matière de normes d'emploi. Le salaire minimum est le taux de rémunération le plus bas qu'un employeur puisse payer aux employés visés par la

législation (voir *Source des données et définitions*). Pour évaluer les répercussions possibles d'une modification de la législation sur le salaire minimum, il est important de savoir qui travaille au salaire minimum et quels types d'emplois ces personnes occupent.

Source des données et définitions

L'Enquête sur la population active (EPA) est une enquête mensuelle menée auprès d'environ 53 000 ménages partout au Canada. Elle permet de recueillir des renseignements sur les caractéristiques démographiques et sur la population active pour tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans et plus. Sont exclus les pensionnaires d'un établissement institutionnel, les personnes vivant dans les réserves indiennes et les résidents des territoires.

Chaque province et territoire fixe un salaire minimum dans sa législation en matière de normes d'emploi. L'employeur qui paie aux employés admissibles un salaire inférieur au taux fixé, peu importe le mode de calcul de la rémunération (à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, à la pièce) commet une infraction. De la même manière, il est interdit aux employés d'accepter une rémunération inférieure au minimum applicable. Le taux du salaire minimum varie d'une province à l'autre, et des changements peuvent entrer en vigueur en tout temps au cours de l'année.

Les travailleurs autonomes ne sont pas visés par la législation sur le salaire minimum et ne sont donc pas inclus dans la présente analyse. Sont également exclus les travailleurs familiaux non rémunérés.

Les autres exclusions et dispositions spéciales d'application varient et visent les jeunes travailleurs (Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador), les travailleurs ayant une incapacité (Alberta, Manitoba et Saskatchewan — disposition rarement utilisée), les domestiques et les aides familiaux résidant chez l'employeur (Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard, Manitoba et Québec), les travailleurs agricoles (Alberta, Manitoba, Ontario et Saskatchewan) et les travailleurs à domicile (par exemple, les télétravailleurs et les travailleurs à la pièce dans l'industrie du

vêtement et des textiles). D'autres taux particuliers du salaire minimum se rapportent à la rémunération non horaire et au pourboire (par exemple, l'Ontario a un taux de salaire minimum spécial s'appliquant aux employés qui servent des boissons alcoolisées dans les établissements autorisés). Une description plus complète des exclusions et des taux spéciaux est présentée dans la Banque de données sur les salaires minimums de Ressources humaines et Développement social Canada (<http://srv116.services.gc.ca/wid-dimt/mwa/>).

On a calculé le nombre d'employés travaillant au salaire minimum en fonction du **salaire minimum des adultes expérimentés** applicable (également appelé le **taux général des adultes**) pour chaque province et pour chaque mois de 2008. L'estimation annuelle pour chaque province et pour le Canada est fondée sur la moyenne de ces 12 observations mensuelles.

Pour déterminer si un employé travaillait au taux général du salaire des adultes de chaque province ou à un taux inférieur, on a utilisé les gains horaires habituels selon les salaires ou traitements déclarés avant impôt et autres déductions, incluant les pourboires, commissions et primes. En principe, on aurait dû exclure les pourboires, commissions et primes de manière à cerner uniquement les travailleurs dont le salaire horaire réel de base était égal ou inférieur au taux provincial général des adultes, mais les renseignements requis pour ce faire ne sont pas recueillis. Cela se traduit par un léger biais par défaut relativement au nombre d'employés travaillant au taux général officiel des adultes établi par chaque province ou à un taux inférieur. Toutefois, on n'a utilisé aucune des exclusions et aucun des taux spéciaux du salaire minimum (comme les taux spéciaux du salaire minimum applicables aux travailleurs rémunérés au pourboire et aux jeunes travailleurs), ce qui introduit un biais par excès.

Tableau 1 L'Alberta affiche la plus faible proportion de travailleurs au salaire minimum

	Ensemble des employés	Salaire minimum		Salaire minimum général des adultes	Salaire horaire moyen	Taux de chômage	
		Total	Fréquence				
	milliers	milliers	%	\$/heure	Date	\$/heure	%
Province							
Terre-Neuve-et-Labrador	197,0	15,1	7,7	8,00	avril 2008	18,85	13,2
Ontario	5 684,9	374,3	6,6	8,75	mars 2008	22,15	6,5
Nouvelle-Écosse	396,1	25,4	6,4	8,10	mai 2008	18,12	7,7
Québec	3 339,3	195,6	5,9	8,50	mai 2008	20,03	7,2
Île-du-Prince-Édouard	60,9	3,4	5,6	8,00	octobre 2008	16,96	10,7
Manitoba	521,3	27,7	5,3	8,50	avril 2008	19,24	4,2
Canada	14 496,2	751,4	5,2	21,32	6,1
Nouveau-Brunswick	324,2	15,6	4,8	7,75	mars 2008	17,79	8,6
Saskatchewan	419,2	16,1	3,8	8,60	mai 2008	20,34	4,1
Colombie-Britannique	1 886,0	50,8	2,7	8,00	novembre 2001	21,46	4,6
Alberta	1 667,3	27,4	1,6	8,40	avril 2008	23,68	3,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2008.

En 2008, quelque 751 400 personnes travaillaient à un taux de salaire minimum fixé par leur province ou à un taux inférieur. Cela représente 5,2 % de tous les employés au Canada, en hausse par rapport aux 5,0 % enregistré en 2007. Le salaire minimum variait entre 7,75 \$ l'heure au Nouveau-Brunswick et 8,75 \$ l'heure en Ontario. Terre-Neuve-et-Labrador affichait la plus forte proportion d'employés (7,7 %) travaillant au salaire minimum ou à un salaire inférieur. L'Alberta présentait toujours de loin la plus faible proportion d'employés travaillant au salaire minimum ou à un

salaire inférieur (1,6 %). L'Alberta a aussi enregistré les salaires horaires moyens les plus élevés, soit 23,68 \$ l'heure, devant l'Ontario, où les salaires horaires moyens s'élevaient à 22,15 \$. Son taux de chômage aussi était de loin le plus bas au pays (3,6 %). À l'opposé, Terre-Neuve-et-Labrador avait l'un des salaires horaires moyens les plus bas, à 18,85 \$ l'heure (seuls la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard ont affiché des moyennes plus basses), et de loin le taux de chômage le plus élevé (13,2 %).

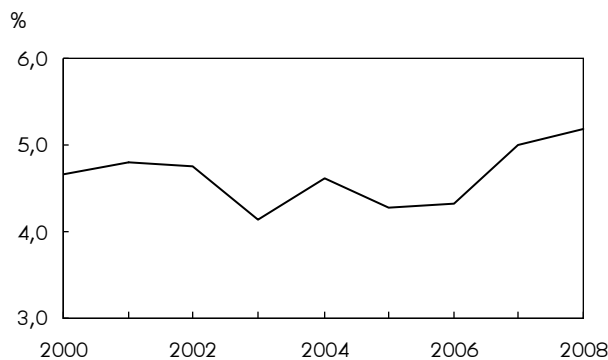
Toutes les provinces, sauf la Colombie-Britannique, ont accru leurs taux de salaire minimum en 2008. La proportion de travailleurs au salaire minimum a augmenté dans six provinces, à savoir Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, le Québec, l'Ontario, la Saskatchewan et l'Alberta, tandis qu'il a diminué dans quatre provinces, à savoir l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et la Colombie-Britannique.

Tableau 2 Répartition des employés travaillant au salaire minimum ou à un salaire inférieur selon la province

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Canada	4,7	4,8	4,8	4,1	4,6	4,3	4,3	5,0	5,2
Terre-Neuve-et-Labrador	8,7	5,7	7,4	8,4	6,5	6,1	7,6	7,4	7,7
Île-du-Prince-Édouard	3,7	3,2	4,4	4,0	4,4	5,1	4,7	6,9	5,6
Nouvelle-Écosse	4,9	4,1	4,6	5,9	5,6	5,1	5,9	6,2	6,4
Nouveau-Brunswick	6,0	4,2	4,2	4,1	2,5	3,1	4,1	5,6	4,8
Québec	5,4	7,0	6,1	5,1	4,4	4,6	4,2	5,4	5,9
Ontario	4,6	4,1	3,9	3,5	5,3	4,3	4,7	6,3	6,6
Manitoba	5,1	4,5	4,8	4,5	4,9	4,9	4,8	5,5	5,3
Saskatchewan	5,9	4,4	4,8	5,0	3,3	3,9	5,4	3,2	3,8
Alberta	2,0	1,5	1,1	1,1	0,9	1,3	1,7	1,0	1,6
Colombie-Britannique	4,5	6,0	7,7	5,6	6,2	5,6	4,6	3,4	2,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique La proportion d'employés touchant le salaire minimum ou moins a augmenté pour la deuxième année consécutive



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

La proportion d'employés travaillant au salaire minimum ou à un salaire inférieur a augmenté pour une deuxième année consécutive en 2008. La hausse de 2007 à 2008 est cependant moins importante (0,2 point de pourcentage) que celle de 2006 à 2007 (0,7 point de pourcentage).

Tableau 3 La plupart des travailleurs au salaire minimum sont des femmes et des jeunes

	Ensemble des employés milliers	Salaire minimum	
		Total milliers	Fréquence %
Les deux sexes			
15 et plus	14 496,2	751,4	5,2
15 à 24	2 522,1	476,2	18,9
15 à 19	992,7	345,4	34,8
20 à 24	1 529,5	130,7	8,5
25 et plus	11 974,1	275,2	2,3
25 à 34	3 275,2	73,2	2,2
35 à 44	3 334,8	68,0	2,0
45 à 54	3 439,9	76,8	2,2
55 et plus	1 924,3	57,3	3,0
Hommes			
15 et plus	7 301,6	299,9	4,1
15 à 24	1 262,5	205,0	16,2
15 à 19	485,2	150,3	31,0
20 à 24	777,3	54,7	7,0
25 et plus	6 039,0	94,9	1,6
25 à 34	1 695,4	29,8	1,8
35 à 44	1 692,5	21,5	1,3
45 à 54	1 685,8	22,0	1,3
55 et plus	965,3	21,6	2,2
Femmes			
15 et plus	7 194,6	451,5	6,3
15 à 24	1 259,6	271,2	21,5
15 à 19	507,4	195,1	38,4
20 à 24	752,1	76,1	10,1
25 et plus	5 935,1	180,3	3,0
25 à 34	1 579,7	43,4	2,7
35 à 44	1 642,3	46,5	2,8
45 à 54	1 754,1	54,8	3,1
55 et plus	959,0	35,6	3,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2008.

Les femmes représentaient 60 % des travailleurs au salaire minimum, alors qu'elles formaient un peu moins de la moitié des employés. Cela s'est traduit par une proportion plus élevée de femmes travaillant au salaire minimum, soit près d'une femme sur 16 comparativement à près d'un homme sur 25. Cette surreprésentation des femmes est observée pour tous les groupes d'âges.

Près de 35% des adolescents âgés de 15 à 19 ans travaillaient au salaire minimum. Historiquement, c'est ce groupe d'âge qui compte, et de loin, la plus grande proportion de travailleurs au salaire minimum. En effet, près de la moitié de tous les travailleurs au salaire minimum étaient des adolescents. Par ailleurs, 17 % des travailleurs au salaire minimum étaient âgés de 20 à 24 ans. Au total, plus de 60 % des travailleurs au salaire minimum étaient âgés de moins de 25 ans, alors que ce groupe d'âge ne représentait que 17 % de l'ensemble des employés. Le taux de fréquence du travail au salaire minimum pour ce groupe d'âge est ainsi huit fois supérieur à celui des travailleurs âgés de 25 ans et plus, soit 18,9 % contre 2,3 % respectivement. Un très grand nombre de ces jeunes employés au salaire minimum fréquentent l'école à temps plein ou à temps partiel.

Une proportion appréciable (29 %) des travailleurs au salaire minimum étaient âgés de 25 à 54 ans. Comme pour les autres groupes d'âge, ce groupe était composé en majorité de femmes. Pour ces personnes qui appartiennent au principal groupe d'âge actif et qui sont au sommet de leur courbe de rémunération, le travail au salaire minimum ne constitue vraisemblablement pas une étape transitoire.

La fréquence du travail au salaire minimum diminue fortement avec l'âge avant d'augmenter légèrement chez les travailleurs de 55 ans et plus. Ce constat peut être dû au fait que plusieurs personnes âgées qui travaillent ont tendance à se concentrer dans certaines professions peu rémunérées : vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail, commis de bureau généraux, concierges et concierges d'immeubles, gardiens d'enfants, gouvernants et aides aux parents, et préposés au nettoyage chargés de travaux légers.

Les personnes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires étaient cinq fois plus susceptibles de travailler au salaire minimum ou à un salaire inférieur que celles ayant fait au moins des études postsecondaires partielles, soit 1 sur 6, contre 1 sur 33. Quatre travailleurs au salaire minimum sur 10 n'avaient pas de diplôme d'études secondaires, contre 1 sur 8 pour l'ensemble des employés. Cela va de pair avec les taux élevés de travail au salaire minimum chez les jeunes, dont bon nombre n'ont pas encore terminé leurs études.

Tableau 4 L'éducation : un facteur déterminant

	Ensemble des employés	Salaire minimum	
		Total	Fréquence
	milliers	milliers	%
Scolarité	14 496,2	751,4	5,2
Moins que des études secondaires	1 818,7	294,0	16,2
Moins qu'une 9 ^{ème} année	312,7	37,2	11,9
Études secondaires partielles	1 506,0	256,9	17,1
Certificat d'études secondaires	2 906,3	163,2	5,6
Au moins des études postsecondaires partielles	9 771,2	294,2	3,0
Études postsecondaires partielles	1 299,5	107,8	8,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	4 706,3	110,8	2,4
Grade universitaire	3 765,3	75,6	2,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2008.

Tableau 5 OÙ travaillent-ils?

	Ensemble des employés	Salaire minimum	
		Total	Fréquence
	milliers	milliers	%
Secteur	14 496,2	751,4	5,2
Biens	3 296,3	56,9	1,7
Agriculture	123,5	14,5	11,8
Foresterie, pêche, extraction minière, pétrole et gaz	291,9	4,1	1,4
Services publics	151,6	F	F
Construction	859,9	11,1	1,3
Fabrication	1 869,4	26,3	1,4
Services	11 199,9	694,6	6,2
Commerce	2 388,7	258,0	10,8
Transport et entreposage	711,0	14,8	2,1
Finance, assurances, immobilier et location	896,6	19,8	2,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	801,8	11,5	1,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	520,5	28,9	5,6
Enseignement	1 140,9	24,5	2,1
Soins de santé et assistance sociale	1 669,7	31,3	1,9
Information, culture, art et loisirs	635,6	41,3	6,5
Hébergement et restauration	983,4	212,1	21,6
Administrations publiques	925,7	11,3	1,2
Autres	525,9	41,0	7,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2008.

Le travail au salaire minimum est concentré dans le secteur des services. L'hébergement et les services de restauration affichaient de loin la plus forte fréquence à ce chapitre, plus d'un travailleur sur 5 occupant un emploi au salaire minimum ou à un salaire inférieur. Le secteur du commerce présentait aussi des taux élevés, soit 1 travailleur sur 9. Ces secteurs

se caractérisent par une forte concentration de jeunes et de travailleurs à temps partiel, qui ont moins d'expérience de travail et des liens moins étroits avec le marché du travail. Souvent, les emplois dans ces secteurs ne nécessitent pas de compétences spécialisées ni d'études postsecondaires, et ils présentent de faibles niveaux de syndicalisation. De nombreux emplois sont à temps partiel, ce qui semble favoriser une présence plus grande des femmes et des jeunes.

Le secteur agricole continue d'afficher une proportion élevée de travailleurs au salaire minimum, soit plus d'un sur 8. La main-d'œuvre agricole n'a jamais été soumise aux dispositions sur le salaire minimum. Il arrive souvent que les travailleurs de ce secteur ne soient pas syndiqués, mais leur faible rémunération peut être compensée par des avantages à caractère non salarial, comme la chambre et la pension gratuites.

Les secteurs fortement syndiqués comme la construction, les administrations publiques et la fabrication comptaient parmi ceux affichant les plus faibles pourcentages de travailleurs au salaire minimum.

Tableau 6 Fréquence élevée de l'emploi à temps partiel

	Ensemble des employés	Salaire minimum	
		Total	Fréquence
	milliers	milliers	%
Les deux sexes	14 496,2	751,4	5,2
Hommes	7 301,6	299,9	4,1
Femmes	7 194,6	451,5	6,3
Temps plein	11 910,6	306,5	2,6
Hommes	6 511,9	132,4	2,0
Femmes	5 398,7	174,1	3,2
Temps partiel	2 585,6	445,0	17,2
Hommes	789,7	167,5	21,2
Femmes	1 795,9	277,4	15,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2008.

Le taux de travail au salaire minimum était presque sept fois plus élevé chez les travailleurs à temps partiel que chez les travailleurs à temps plein (17,2 % contre 2,6 %). En fait, presque 60 % des travailleurs au salaire minimum occupaient un emploi à temps partiel, comparativement à moins de 20 % pour l'ensemble des employés.

Plus de la moitié des travailleurs au salaire minimum occupaient leur emploi actuel depuis un an ou moins, comparativement à moins d'un quart dans le cas de l'ensemble des employés. La fréquence la plus élevée de travail au salaire minimum était observée chez les travailleurs occupant leur emploi depuis trois mois ou moins (1 sur 7), et la plus faible, parmi ceux occupant leur emploi depuis plus de cinq ans (1 sur 71).

Quatre travailleurs au salaire minimum sur 10 travaillaient dans de grandes entreprises (plus de 500 employés), et 32 %, dans de petites entreprises (moins de 20 employés). La fréquence du travail au salaire minimum était plus élevée dans les petites entreprises, soit plus du double de celle observée dans les grandes entreprises. Très peu de travailleurs au salaire minimum (9 %) étaient membres d'un syndicat ou assujettis à une convention collective, comparativement à près du tiers de l'ensemble des employés. Seulement 2 % des employés syndiqués travaillaient au salaire minimum ou à un salaire

Tableau 7 La plupart des emplois au salaire minimum sont à court terme, rarement syndiqués, et sont présents dans les grandes et les petites entreprises

	Ensemble des employés	Salaire minimum	
		Total	Fréquence
	milliers	milliers	%
Durée de l'occupation de l'emploi	14 496,2	751,4	5,2
1 à 3 mois	1 140,9	154,7	13,6
4 à 6 mois	978,4	116,5	11,9
7 à 12 mois	1 351,1	138,9	10,3
13 à 60 mois	4 639,9	250,3	5,4
61 mois et plus	6 385,9	91,1	1,4
Taille de l'entreprise	14 496,2	751,4	5,2
Moins de 20 employés	2 806,9	243,2	8,7
20 à 99 employés	2 321,1	116,3	5,0
100 à 500 employés	2 061,1	77,2	3,7
Plus de 500 employés	7 307,0	314,8	4,3
Affiliation syndicale	14 496,2	751,4	5,2
Syndiqué ou assujetti à une convention collective	4 527,0	69,1	1,5
Non syndiqué et non assujetti à une convention collective	9 969,2	682,3	6,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2008.

inférieur, contre 7 % des travailleurs non syndiqués. Le grand nombre de travailleurs à temps partiel, d'étudiants et d'autres jeunes travaillant au salaire minimum, conjugué à leur présence appréciable dans les petites entreprises, tend à restreindre la capacité d'organisation de ces travailleurs et donc à rendre la syndicalisation plus difficile.

Tableau 8 La plupart des travailleurs au salaire minimum ne vivent pas en couple

	Ensemble des employés	Salaire minimum	
		Total	Fréquence
	milliers	milliers	%
Vivant en couple	8 341,2	183,8	2,2
Conjoint inoccupé	1 553,9	42,9	2,8
Conjoint en chômage	287,9	9,2	3,2
Conjoint inactif	1 266,0	33,7	2,7
Moins de 55 ans	771,9	19,8	2,6
55 ans et plus	494,1	13,9	2,8
Conjoint occupé	6 787,3	140,9	2,1
Gagnant le salaire minimum ou moins	115,9	10,8	9,3
Gagnant plus que le salaire minimum	5 715,7	105,2	1,8
Travailleur autonome	955,7	25,0	2,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2008.

La grande majorité des travailleurs au salaire minimum vivaient chez leurs parents, seuls ou étaient chef de famille sans conjoint. En effet, seulement le quart des travailleurs au salaire minimum vivaient en couple. Par contre, plus de 75 % avaient un conjoint qui occupait un emploi rapportant plus que le salaire minimum.

Perspective

Pour plus de renseignements, on peut joindre Philippe Gougeon, Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail, au (613) 951-6546 ou à perspective@statcan.gc.ca.