

Différences internationales dans le travail peu rémunéré

Sébastien LaRochelle-Côté et Claude Dionne

L' économie canadienne comporte de nombreux emplois peu rémunérés, et pas uniquement pour les travailleurs à temps partiel. Selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), un employé à plein temps sur sept (1,4 million de travailleurs) touchait moins de 10 \$ l'heure en 2004. D'autres études utilisant différentes définitions du travail peu rémunéré ont également révélé un grand nombre d'emplois peu rémunérés (Morissette et Picot, 2005; Morissette et Johnson, 2005; et Chung, 2004).

Toutefois, un fait probablement moins connu est que les travailleurs peu rémunérés sont proportionnellement plus nombreux au Canada que dans les autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). En fait, le Canada affiche l'une des plus fortes proportions de travailleurs peu rémunérés parmi les pays ayant un niveau d'industrialisation semblable (OCDE, 1996 et 1998)¹. De façon générale, le taux de travail peu rémunéré au Canada est supérieur à celui qui est observé dans les pays d'Europe et il est semblable au taux américain. Par contre, les pays scandinaves affichent généralement les plus faibles proportions de travailleurs peu rémunérés (Nolan et Marx, 1999) (voir *Sources des données et définitions*).

Les différences internationales dans le travail peu rémunéré sont généralement attribuées à des facteurs institutionnels et réglementaires caractérisant des groupes de pays. Par exemple, on présume que les pays où les taux de travail peu rémunéré sont plus élevés ont moins recours à des mesures d'intervention sur le marché du travail et ont une approche de laisser-faire vis-à-vis du marché du travail (dénommée approche anglo-américaine). En revanche, les pays où les taux de faible rémunération sont moins élevés sont caractérisés par une approche européenne plus interventionniste à l'égard du marché du travail (Cantillon, Marx et

Sources des données et définitions

Les comparaisons internationales sont fondées sur les plus récentes données tirées de l'Étude sur le revenu du Luxembourg (ERL). L'ERL est une source de microdonnées du travail et du revenu comparable pour un large éventail de pays de l'OCDE. L'analyse est complétée par les données de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) et de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) afin de dégager les tendances historiques du travail peu rémunéré au Canada. L'EFC était une enquête transversale axée sur un sous-échantillon de l'Enquête sur la population active et elle a été réalisée chaque année de 1976 à 1997. L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu est une enquête longitudinale qui a été menée chaque année depuis 1993. Pour les années de chevauchement, nous avons utilisé un échantillon combiné des deux enquêtes, étant donné que leurs tendances étaient très semblables.

Les travailleurs peu rémunérés sont définis comme étant les employés qui gagnent moins des deux tiers du revenu médian dans chaque pays. Par conséquent, la valeur absolue servant à définir la faible rémunération varie selon le pays et dans le temps. Le choix du seuil est un compromis entre une valeur inférieure, disons 50 % (qui serait trop près du salaire minimum dans certains pays), et 75 % (qui engloberait un trop grand nombre de travailleurs dans d'autres pays). Cette méthode n'est pas une mesure directe de la privation, mais elle est davantage liée aux idées d'inégalité et d'exclusion sociale. En outre, elle a été utilisée dans de nombreuses études précédentes. À l'instar de l'approche de l'OCDE, nous mettons l'accent sur les gains annuels (avant impôt) des employés rémunérés qui ont travaillé à plein temps toute l'année (afin d'éviter les différences dans le travail à temps partiel entre les pays)².

Van den Bosch, 2002). Le contraste entre ces deux typologies contribue à alimenter le débat sur les avantages et les inconvénients du travail peu rémunéré. Alors que certains font valoir qu'un taux plus élevé de travail peu rémunéré apporte la souplesse nécessaire pour les travailleurs (Siebert, 1997), d'autres sont préoccupés par les éventuels problèmes que cela pose sur le plan du bien-être personnel et familial (Maxwell,

Sébastien LaRochelle-Côté travaille pour la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au 613-951-0803. Claude Dionne travaille pour la Division de la statistique du revenu. On peut le joindre au 613-951-5043. On peut également joindre l'un ou l'autre à perspective@statcan.gc.ca.

2002). Toutefois, il faut interpréter avec prudence les généralisations de ce genre puisque celles-ci n'ont pas été validées par beaucoup d'études empiriques (Freeman, 2005).

De plus, les différences internationales dans le travail peu rémunéré peuvent également provenir de différences fondamentales au chapitre de la démographie, de la structure industrielle, du niveau de vie, des incitations fiscales, de l'offre de main-d'œuvre et des institutions. De toute évidence, à cause de la complexité des questions liées aux différences internationales dans le travail peu rémunéré, il est difficile de tirer des conclusions claires permettant d'orienter les débats sur la politique du marché du travail. Cependant, si la part des travailleurs à faibles salaires n'est pas la même au Canada que dans les pays qui présentent des caractéristiques semblables et qui prônent une approche semblable relative au marché du travail, comme l'Australie, l'étude des différences peut être plus instructive.

Cet article présente une mise à jour sur les différences internationales dans le travail peu rémunéré, puis examine des explications possibles de l'important écart observé entre le Canada et l'Australie, deux pays qui présentent de nombreuses similarités sur le plan de la démographie, de la structure industrielle, de la fiscalité et du niveau de vie.

Différences internationales dans le travail peu rémunéré

Les comparaisons internationales du travail peu rémunéré ne sont pas toujours faciles à effectuer. L'une des approches est fondée sur un niveau absolu de faible rémunération, par exemple, la proportion de travailleurs gagnant moins

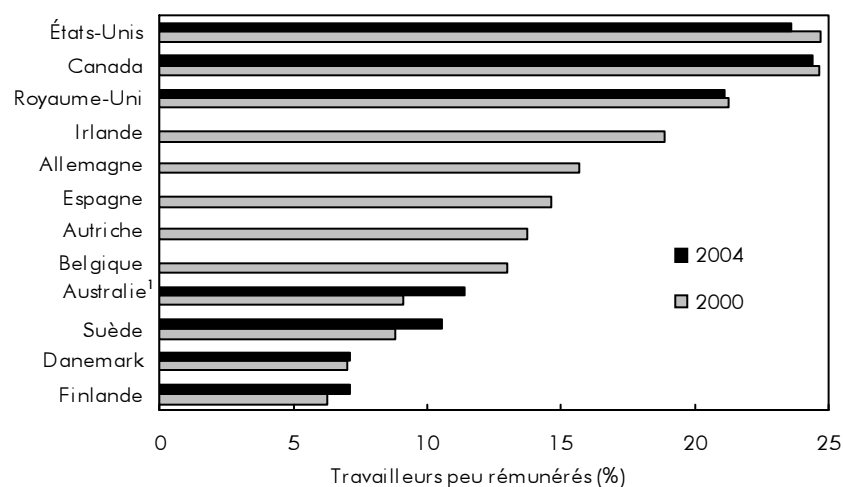
de 10 \$ l'heure. Toutefois, la détermination d'un genre de « salaire-subsistance » poserait problème pour les comparaisons internationales : un montant jugé approprié pour mesurer le concept de privation au Canada pourrait ne pas convenir dans d'autres pays, simplement en raison des différences de perceptions et de normes culturelles. Même si l'on s'entendait sur un panier de biens et de services correspondant à un niveau de vie minimal, il serait difficile de convertir ce panier en diverses devises.

Les estimations de la privation relative — jusqu'à quel point la rémunération d'un travailleur tombe en deçà de la médiane observée dans son pays — ont été développées afin d'éviter ces problèmes (voir *Seuil de faible rémunération*). Une estimation de la privation relative peut être interprétée comme étant

le nombre de travailleurs étant significativement en deçà du niveau de bien-être financier du travailleur médian. Par exemple, l'OCDE définit le taux de travail peu rémunéré comme la proportion de travailleurs à plein temps toute l'année dont les gains sont inférieurs aux deux tiers de la médiane du pays (OCDE, 1996 et 1998). Cette approche est communément utilisée dans les études comparatives (Nolan et Marx, 1999).

Parmi les 12 pays pour lesquels des données sont disponibles, le Canada et les États-Unis présentaient les proportions les plus élevées de travailleurs peu rémunérés : près d'un travailleur sur quatre y gagnait moins des deux tiers des gains annuels médians en 2000 et en 2004 (graphique A). Le Royaume-Uni (21,3 %) et l'Irlande (18,9 % en 2000) avaient également

Graphique A Le Canada et l'Australie ont en commun de nombreuses caractéristiques mais les travailleurs peu rémunérés se retrouvent moins fréquemment en Australie



1. Les résultats sont fondés sur les travailleurs à plein temps qui ont gagné au moins le salaire minimum fédéral multiplié par 52 semaines.
Source : Étude sur le revenu du Luxembourg, volets V et VI.

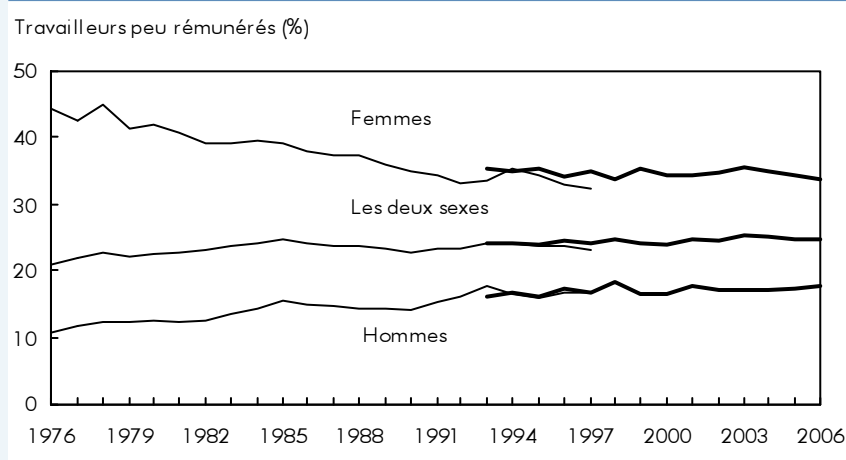
Évolution du travail peu rémunéré au Canada

Le niveau élevé de travail peu rémunéré au Canada comparativement à d'autres pays depuis le milieu des années 1990 soulève la question suivante : Le Canada a-t-il toujours affiché une part élevée de faibles salariés? Les données de l'Enquête sur les finances des consommateurs et de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu indiquent que la part de travailleurs à plein temps toute l'année occupant des emplois peu rémunérés a augmenté, passant de quelque 21 % en 1976 à 25 % au milieu des années 1980, et qu'elle est demeurée relativement stable depuis, ce qui porte à croire que les chiffres pour 2000 et 2004 traduisent une caractéristique durable de l'économie canadienne⁴.

Toutefois, le visage des travailleurs peu rémunérés a changé au cours de la période de 30 ans, particulièrement entre 1976 et le milieu des années 1990. La part de femmes occupant un emploi peu rémunéré est passée d'environ 45 % en 1976 à moins de 35 % au début des années 1990. Cette baisse marquée cadre avec la forte augmentation du niveau de scolarité des femmes au cours des années 1980 et 1990 et laisse entendre que de meilleures attestations d'études ont mené à de meilleurs emplois pour bon nombre d'entre elles. En revanche, les hommes sont devenus de plus en plus susceptibles d'exercer un emploi peu rémunéré. De 1976 à 1993, la proportion d'hommes gagnant moins des deux tiers de la médiane est passée de 11 % à 18 % (graphique B).

Toutefois, les hommes n'ont pas tous été touchés de façon égale par la croissance du travail peu rémunéré. En fait, les jeunes hommes (âgés de 15 à 24 ans) ont été particulièrement touchés, comme en témoigne le fait que la fréquence du travail peu rémunéré parmi eux est passée de quelque 30 % en 1976 à plus de 60 % au milieu des années 1990. La part de travail peu rémunéré chez les hommes de 25 à 34 ans a également connu une forte hausse, passant de 8 % en 1976 à environ 20 % plus récemment. Les hommes âgés ont été moins touchés, mais les hommes d'âge moyen ont également vu augmenter leur part de travail peu rémunéré au cours de la période. À l'inverse, le travail peu rémunéré a diminué chez les femmes d'âge moyen et les femmes âgées au cours de la période, tandis qu'il est demeuré stable parmi les femmes de 25 à 34 ans, mais il a augmenté parmi les femmes de 15 à 24 ans.

Graphique B Après avoir diminué durant deux décennies, la fréquence du travail peu rémunéré parmi les femmes s'est stabilisée au milieu des années 1990



Sources : Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, 1976 à 1997; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2006.

des effectifs relativement élevés de travailleurs peu rémunérés, comparativement aux autres pays du continent européen et à l'Australie. Quatre pays (l'Allemagne, l'Espagne, l'Autriche et la Belgique) présentaient des proportions semblables de travailleurs peu rémunérés, variant entre 13,0 % et 15,7 % (en 2000, puisque les chiffres de 2004 n'étaient pas disponibles pour ces pays). Enfin, tant en 2000 qu'en 2004, les pays scandinaves de l'échantillon (la Suède, le Danemark et la Finlande), de même que l'Australie³, avaient des parts relativement restreintes de travailleurs peu rémunérés. En 2004, la part des travailleurs peu rémunérés variait entre 7,1 % (en Finlande et au Danemark) et 11,4 % (en Australie).

Ces résultats diffèrent peu des chiffres précédemment diffusés par l'OCDE (1996 et 1998), qui étaient fondés sur les chiffres fournis par les bureaux nationaux de la statistique. Si nous prenons l'exemple de l'étude de 1996, les États-Unis et le Canada présentaient la plus forte proportion de travailleurs peu rémunérés, soit respectivement 25,0 % et 23,7 % en 1994. De façon générale, ces données semblent indiquer que les différences internationales observées dans le travail peu rémunéré au cours des années 1990 sont demeurées essentiellement inchangées jusqu'au milieu de la décennie suivante (voir *Évolution du travail peu rémunéré au Canada*).

Ces pays diffèrent l'un de l'autre à bien des égards. Comme nous l'avons mentionné, les différences internationales dans le travail peu rémunéré peuvent être liées à des approches stratégiques différentes vis-à-vis du marché du travail. De plus, les différences dans le travail peu rémunéré découlent d'autres différences fondamentales en ce qui a trait à des caractéristiques telles que la démographie, la structure économique, l'offre de main-d'œuvre, les incitations fiscales, le niveau de vie et les institutions nationales.

Toutefois, bien que l'Australie soit habituellement incluse dans le groupe des pays « non interventionnistes anglo-américains », la fréquence de la faible rémunération se rapproche davantage des niveaux européens (Esping-Andersen, 1990). Cela justifie donc que l'on examine de plus près la différence dans le travail peu rémunéré entre le Canada et l'Australie.

Le travail peu rémunéré au Canada et en Australie

Comme l'Australie et le Canada ont en commun de nombreuses caractéristiques économiques, sociales et politiques, ils ont souvent fait l'objet d'études comparatives. Ils ont tous les deux une tradition parlementaire britannique et un système de gouvernement fédéral. Ils ont tous les deux de petites économies ouvertes avec une population relativement modeste (22 millions en Australie et 33 millions au Canada) et des taux d'immigration semblables (Richardson et Lester, 2004). Leur structure industrielle respective est caractérisée par d'abondantes ressources naturelles, d'importantes exportations de matières brutes et de vastes importations de machines, de matériel et de technologie de production

(Harchaoui, Jean et Tarkhani, 2003). Chacun des deux pays a une économie libérale avec un système de sécurité sociale caractérisé par des régimes privés d'assurance et la prise en compte des ressources (Esping-Andersen, 1990), de même qu'un système d'impôt progressif assorti de taux d'imposition et de cotisation de sécurité sociale semblables (OCDE, 2009b). Leur niveau de vie est relativement proche puisque le revenu intérieur brut par habitant est de 35 760 \$ pour l'Australie comparativement à 39 650 \$ pour le Canada, en dollars américains de 2007 (Banque mondiale, 2009). Au cours des deux dernières décennies, la croissance de l'économie et de la pro-

ductivité a été semblable dans les deux pays : au Canada, la prospérité a progressé à un taux moyen de 1,9 % de 1983 à 2000, comparativement à 2,4 % pour l'Australie (Harchaoui, Jean et Tarkhani, 2003). Les taux d'emploi sont rapprochés et ont augmenté en tandem (69,3 % pour l'Australie et 70,9 % pour le Canada pour les personnes âgées de 15 à 64 ans en 2000, 70,3 % et 72,5 % respectivement en 2004, et 72,9 % et 73,6 % respectivement en 2007, d'après la base de données en ligne de l'emploi de l'OCDE). En outre, leur seuil de faible rémunération respectif est semblable lorsqu'il est exprimé en unités monétaires communes (voir *Seuil de faible rémunération*).

Seuil de faible rémunération

Avec une mesure relative de la faible rémunération (les deux tiers de la médiane d'un pays), le seuil n'est pas le même d'un pays à l'autre (tableau 1). À des fins de comparaison, les valeurs sont exprimées en dollars canadiens de 2002 et de 2004 — en fonction des parités de pouvoir d'achat (PPA), ce qui permet d'exprimer les gains en unités monétaires communes. De plus, les PPA tiennent compte des différences de niveau des prix entre les pays. Plus un pays s'approche du seuil canadien, plus sa définition de la faible rémunération est semblable du point de vue du niveau de vie.

Bien que les seuils diffèrent entre les pays, certains étaient proches du seuil canadien. En 2004, par exemple, le seuil de faible rémunération s'élevait à 25 700 \$ pour l'Australie (en dollars canadiens de 2004), comparativement à 26 700 \$ pour le Canada (un écart de moins de 4 %).

Tableau 1 Seuil de faible rémunération pour les travailleurs à plein temps toute l'année¹

	2000	2004
	\$	
Allemagne	24 400	..
Australie ²	22 300	25 700
Autriche	18 500	..
Belgique	22 600	..
Canada	24 700	26 700
Danemark	25 700	29 000
Espagne	15 400	..
États-Unis	26 600	29 600
Finlande	19 600	24 000
Irlande	19 300	..
Royaume-Uni ³	21 800	27 600
Suède ⁴	20 100	24 100

1. En dollars canadiens.

2. Fondé sur 2001 et 2003.

3. Fondé sur 1999 et 2004.

4. Fondé sur 2000 et 2005.

Note : Les chiffres sont fondés sur la parité des pouvoirs d'achat. Les années autres que celles de 2000 et 2004 ont été ajustées en utilisant l'indice des prix à la consommation.

Sources : Enquête sur le revenu du Luxembourg; Statistique Canada, parité des pouvoirs d'achat pour le produit intérieur brut.

Tableau 2 Part du travail peu rémunéré, caractéristiques démographiques

	Canada ¹	Australie ²
		%
Total	24,4	11,4
Âge		
Moins de 25	65,0	29,4
25 à 54	21,2	8,8
55 et plus	22,8	10,7
Sexe		
Hommes	17,2	9,4
Femmes	33,7	15,0
Études		
Grade universitaire	11,7	3,5
Pas de grade universitaire	28,1	14,2

1. Données de 2004.

2. Données de 2003.

Source : Enquête sur le revenu du Luxembourg, volet VI.

Malgré ces similitudes, certaines différences observables peuvent expliquer l'important écart des taux de travail peu rémunéré entre les deux pays. Parmi ces facteurs figurent les caractéristiques personnelles des travailleurs à temps plein toute l'année dans les deux pays (c.-à-d. des différences particulières sur le plan de la répartition par âge et par sexe et du niveau de scolarité) puisque certains groupes démographiques sont plus susceptibles que d'autres d'être peu rémunérés.

Les jeunes travailleurs, les femmes et les travailleurs moins scolarisés étaient proportionnellement plus nombreux à être peu rémunérés dans les deux pays (tableau 2). La situation des jeunes travailleurs semble particulièrement frappante puisque 29 % des jeunes travailleurs en Australie et pas moins de 65 % au Canada étaient peu rémunérés, comparativement aux taux nationaux respectifs de 11 % et de 24 %. De plus, l'écart entre les hommes et les femmes était beaucoup moins prononcé en Australie, ce qui correspond aux constatations issues d'une autre étude faisant état d'un moindre écart entre les gais des hommes et ceux des femmes en Australie comparativement au Canada (Kidd et Shannon, 1996).

De plus, même si les deux pays sont caractérisés par un secteur primaire vigoureux, d'autres différences dans la structure industrielle et les caractéristiques professionnelles pourraient contribuer à expliquer les écarts. Le travail peu rémunéré est proportionnelle-

ment plus répandu dans le secteur du commerce de gros et de détail et dans celui des services personnels (tableau 3). À l'inverse, les travailleurs du secteur des administrations publiques étaient les moins susceptibles d'être peu rémunérés dans les deux pays. Qui plus est, les gestionnaires et les législateurs tendaient à afficher des taux inférieurs de travail peu rémunéré comparativement aux autres⁵.

Par conséquent, si le Canada compte une plus grande proportion de travailleurs à temps plein toute l'année dans des groupes démographiques, sectoriels et professionnels moins bien rémunérés qu'en Australie, cela pourrait expliquer au moins une partie de l'écart des taux de travail peu rémunéré. Une façon d'évaluer cette hypothèse consiste à utiliser la méthode de décomposition d'Oaxaca⁶. Cette méthode opère à partir de simples énoncés contrefactuels comme le suivant : « Quelle serait la proportion de travailleurs peu rémunérés au Canada si la répartition des travailleurs dans divers groupes démographiques ou sectoriels y était la même qu'en Australie? »

Toutefois, les résultats indiquent que la différence dans le travail peu rémunéré persisterait si les travailleurs canadiens avaient les mêmes caractéristiques démographiques, sectorielles et professionnelles que celles des

Tableau 3 Part du travail peu rémunéré, caractéristiques de l'emploi

	Canada ¹	Australie ²
		%
Total	24,4	11,4
Secteur des biens		
Primaire	22,2	20,1
Fabrication	17,1	12,4
Secteur des services		
Commerce de gros et de détail	39,9	17,9
Services des transports et des communications	13,6	7,4
Entreprises et finance	21,7	7,9
Secteur d'enseignement	15,6	3,7
Services de santé	23,7	15,9
Administrations publiques	5,7	4,1
Services personnels	46,1	15,2
Direction		
Gestionnaires et législateurs	12,7	2,9
Autres	25,7	12,2

1. Données de 2004.

2. Données de 2003.

Source : Enquête sur le revenu du Luxembourg, volet VI.

travailleurs australiens⁷. Cette constatation n'est pas tout à fait inattendue, puisque les écarts des taux de travail peu rémunéré entre les pays étaient également assez marqués pour presque toutes les caractéristiques susmentionnées, ce qui laisse entendre qu'il faut chercher ailleurs pour expliquer la différence entre le Canada et l'Australie.

Il se peut que le Canada diffère de l'Australie du point de vue des institutions nationales du marché du travail. L'effet des institutions du marché du travail sur les taux de rémunération, l'inégalité, l'emploi et la faible rémunération a suscité d'amples discussions, mais il est très difficile de l'évaluer de façon empirique (Freeman, 2005). Toutefois, une constatation ressort clairement des études : les institutions du marché du travail (les mécanismes de réglementation de la rémunération, la syndicalisation et la proportion de travailleurs assujettis à une convention collective) ont bel et bien des incidences sur la dispersion des salaires et, par extension, sur les taux relatifs de faible rémunération (Wallerstein, 1999, et Rueda et Pontusson, 2000).

De quelle façon le Canada diffère-t-il de l'Australie à cet égard? La syndicalisation est un point de départ à examiner, puisque les emplois syndiqués tendent à être mieux rémunérés et à être caractérisés par une plus faible dispersion. Toutefois, comme le Canada affiche en fait un taux de syndicalisation (29,4 % en 2007) supérieur à celui de l'Australie (18,5 %) (OCDE, 2009a), la syndicalisation en soi ne permet pas d'expliquer la fréquence moins élevée des emplois peu rémunérés en Australie.

Les différences dans le processus de détermination de la rémunération sont plus fondamentales. Au Canada, le secteur syndiqué est caractérisé par un système de négociation collective hautement décentralisé, ce qui signifie que la négociation entre les syndicats et les employeurs se déroule surtout au niveau de l'établissement. Dans le cas des travailleurs qui n'appartiennent pas à un syndicat officiellement reconnu en tant qu'unité de négociation juridique, et qui ne sont donc pas assujettis à une convention collective, les conditions d'emploi de base (y compris le salaire minimum) sont généralement régies par le Code du travail provincial⁸. Le Canada a ce qu'on pourrait appeler une approche à deux vitesses plus souple en matière de réglementation du travail, qui constitue une caractéristique déterminante de son marché du travail depuis quelque temps (Fudge et Vosko, 2001).

En revanche, le marché du travail australien est caractérisé par un système « d'arbitrage salarial obligatoire » qui remonte à 1907. Suivant ce système, les institutions gouvernementales prescrivent les conditions d'emploi, et déterminent le salaire minimum pour une proportion très importante des employés (Kidd et Shannon, 1996). De plus, le système d'arbitrage salarial englobe généralement un grand nombre d'employeurs dans une profession ou un secteur donné, y compris les travailleurs non syndiqués. Il en résulte un processus centralisé de détermination des salaires qui assure des normes minimales de rémunération relativement élevées, dont il n'existe pas d'équivalent au Canada⁹.

Parce qu'une plus grande centralisation du processus de détermination des salaires mène à une plus forte compression des salaires (Wallerstein, 1999; Kidd et Shannon, 1996), le système australien des décisions arbitrales — de par les normes plus élevées de salaire minimum qu'il assure — explique probablement en grande partie l'écart des taux de travail peu rémunéré entre le Canada et l'Australie. Il contribuerait également à expliquer l'écart moins prononcé des taux de travail peu rémunéré entre les hommes et les femmes en Australie, puisque le système comporte également des mécanismes qui favorisent une plus grande équité en milieu de travail (Garton et McCallum, 1996; Kidd et Shannon, 1996). Toutefois, au cours des dernières décennies, le système des décisions arbitrales a été de plus en plus critiqué puisqu'il laisse très peu de marge de manœuvre aux syndicats et aux employeurs pour déterminer les salaires au niveau de l'établissement (Norris, 1993). En outre, beaucoup sont d'avis que le système constitue un obstacle à la création d'emplois et empêche l'économie d'atteindre son plein potentiel (Lewis, 2006). D'autres font également valoir qu'il limite la compétitivité des entreprises australiennes (Wailles et Lansbury, 2000)¹⁰.

Pour régler quelques-unes de ces préoccupations, des gouvernements australiens successifs ont adopté plusieurs réformes depuis le milieu des années 1980. Ainsi, le processus de détermination de la rémunération s'est progressivement décentralisé, du gouvernement et de l'industrie vers l'entreprise, ce qui permet une plus grande marge de négociation entre les employeurs et les employés. En outre, certains changements ont été faits afin que les taux de rémunération reflètent mieux la performance des industries et des différentes entreprises. Néanmoins, le gouvernement australien (par le truchement d'institutions centralisées du marché du tra-

vail comme l'*Australian Fair Pay Commission*) continue de contribuer grandement à établir les conditions relatives au salaire minimum et à veiller à ce que des conditions d'équité et de justice demeurent intégrées aux procédures de détermination de la rémunération (Wailes et Lansbury, 2000; Fenwick, 2006), ce qui continue de trancher nettement avec la pratique canadienne.

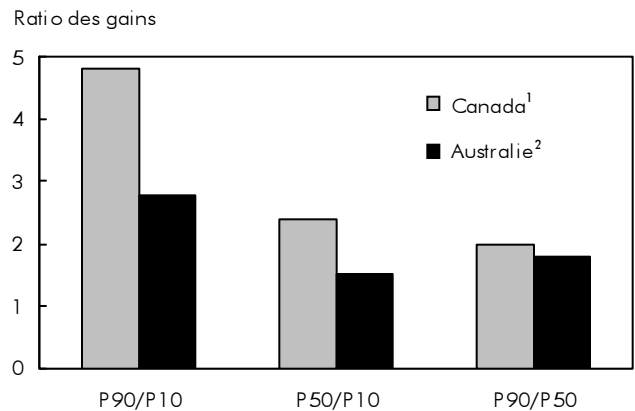
Une stratégie empirique permettant de déterminer si le système d'arbitrage salarial de l'Australie est associé à de moindres taux de faible rémunération consiste à étudier la répartition des gains. Comme le système australien d'arbitrage salarial assure des normes d'emploi minimales aux personnes situées au bas de la répartition, on s'attendrait à ce que les différences soient moins marquées entre les personnes du bas et celles du milieu. De plus, en l'absence d'autres grandes différences d'intervention sur le marché du travail, l'écart entre les travailleurs du haut de la répartition des gains et ceux du milieu devrait être semblable dans les deux pays.

Il est possible de le vérifier en calculant un certain nombre de mesures de la dispersion des gains (graphique C). Outre l'indice P90/P10 couramment utilisé, qui compare les gains du 90^e centile à ceux du 10^e centile, le ratio P50/P10 peut servir à comparer les gains du travailleur médian à ceux des travailleurs se situant au bas de la répartition des gains et le ratio P90/P50, à comparer les gains du travailleur médian à ceux des travailleurs situés dans le haut de la répartition.

Les individus au 90^e centile gagnaient 4,8 fois plus que ceux au 10^e centile au Canada. Le chiffre correspondant était 2,8 en Australie, ce porte à penser que la dispersion globale est beaucoup plus vaste au Canada qu'en Australie. Le ratio de la médiane sur le 10^e centile était également bien plus élevé au Canada, où le travailleur médian gagnait 2,4 fois plus que les travailleurs du 10^e centile, comparativement à 1,5 fois plus en Australie. En revanche, la dispersion dans le haut de la répartition des gains était semblable, ce qui donne à penser que l'écart de dispersion globale entre le Canada et l'Australie est surtout attribuable aux différences observées dans le bas de la répartition¹¹. Cette constatation vient également corroborer le point de vue selon lequel le système d'arbitrage salarial pourrait expliquer une grande partie des différences dans le travail peu rémunéré entre le Canada et l'Australie¹².

Les différences dans le processus de détermination de la rémunération expliquent une partie de l'écart des taux de faible rémunération entre le Canada et l'Australie, mais elles ne l'expliquent probablement pas en totalité.

Graphique C Dispersion des salaires plus grande au Canada qu'en Australie au bas de la répartition des gains



1. Données de 2004.

2. Données de 2003.

Source: Enquête sur le revenu du Luxembourg, volet VI.

D'autres différences plus subtiles pourraient également jouer un rôle. Par exemple, même si le Canada et l'Australie ont des taux d'immigration semblables et qu'ils choisissent tous les deux leurs immigrants au moyen d'un système de points, la composition des immigrants est différente dans les deux pays simplement parce que ces derniers ne puisent pas dans le même bassin (Richardson et Lester, 2004). Ainsi, les politiques centralisées visant à rehausser les normes minimales de rémunération pourraient ne pas avoir le même effet sur la répartition, ou l'étendue de la faible rémunération, dans les deux pays. De plus, les incidences de ces politiques sur d'autres aspects de l'économie (la compétitivité, le commerce et la productivité) pourraient également être très différentes.

Conclusion

Nous avons utilisé l'Étude sur le revenu du Luxembourg (ERL) pour examiner les différences entre un certain nombre de pays de l'OCDE en ce qui a trait au travail peu rémunéré, que nous définissons comme étant la proportion de travailleurs à temps plein toute l'année qui gagnent moins des deux tiers de la médiane observée dans un pays. L'étude du travail peu rémunéré est motivée par les points de vue concurrentiels de l'efficacité et de l'équité au sein de l'économie. D'une

part, le travail peu rémunéré peut avoir l'avantage de procurer aux jeunes l'expérience de travail dont ils ont besoin et d'apporter une souplesse maximale à l'économie. D'autre part, la présence d'importants effectifs de travailleurs peu rémunérés soulève des problèmes d'équité si, par exemple, bon nombre d'entre eux sont les seuls soutiens de leur famille.

Étant donné le débat sur la question, les différences internationales dans le travail peu rémunéré servent parfois à fournir des renseignements sur la position relative du Canada vis-à-vis du reste du monde. Ces comparaisons produisent plusieurs groupes de pays qui présentent des systèmes économiques et sociaux similaires. Le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Irlande affichent des taux plus élevés de travailleurs peu rémunérés comparativement aux autres pays de l'OCDE. Les pays d'Europe de l'Ouest se classent au milieu. Enfin, c'est dans les pays scandinaves que les proportions des travailleurs peu rémunérés sont les plus faibles.

L'Australie est souvent regroupée avec le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni, des économies anglo-américaines réputées avoir des politiques moins interventionnistes que celles des gouvernements européens. Or, la proportion de travailleurs peu rémunérés dans ce pays est près de l'extrémité inférieure des pays d'Europe de l'Ouest. L'examen détaillé du travail peu rémunéré en Australie et au Canada révèle que les différences à cet égard ne s'expliquent pas par une plus forte concentration de groupes plus susceptibles d'être peu rémunérés tels que les jeunes hommes, les travailleurs sans diplôme universitaire, ou les travailleurs dans les services personnels et dans le commerce de détail. Ce sont plutôt, les différences dans les processus de réglementation de la rémunération qui expliquent possiblement une grande partie de l'écart des taux de travail peu rémunéré entre le Canada et l'Australie. Les conditions relatives au salaire minimum sont régies pour la vaste majorité des travailleurs australiens par un système d'arbitrage salarial qui constitue l'assise de la politique de ce pays en matière de rémunération minimale. Ce système comporte plus de 100 ans d'histoire en Australie, de sorte que ce n'est peut-être pas un modèle facilement transférable.

Perspective

Notes

1. L'OCDE fournit également en ligne des renseignements statistiques sur les taux de faible rémunération des différents pays dans sa base de données sur l'emploi (OCDE, 2009a).
2. La définition du travailleur à temps plein peut varier d'un pays à l'autre (de 27 à 35 heures par semaine). De plus, dans certains pays les données sur les travailleurs à temps plein ont pu seulement être extraites pour la semaine de référence de l'enquête.
3. Le nombre de semaines travaillées n'était pas disponible dans l'ERL pour l'Australie en 2004, et il ne l'était que pour une fraction de l'échantillon en 2000. Par conséquent, les résultats de l'Australie sont fondés sur les travailleurs à temps plein qui ont gagné au moins le salaire minimum fédéral sur une période de 52 semaines. Les résultats obtenus sont semblables à ceux fournis par le gouvernement australien (gouvernement de l'Australie, 2008) et ils sont raisonnablement proches des estimations tirées de l'échantillon restreint de 2000 pour lequel des données sur les semaines travaillées sont disponibles. De plus, si nous nous limitons aux employés rémunérés qui travaillaient à temps plein pendant la semaine de référence de l'enquête, nous obtiendrions un taux de 17,3 % en 2004, ce qui demeure bien inférieur au taux canadien pour les employés à temps plein toute l'année.
4. Les gains médians sont demeurés relativement constants sur la même période, puisqu'ils ont varié entre 40 000 \$ et 44 000 \$ (en dollars de 2006) au cours des trois dernières décennies.
5. Des résultats semblables ont été obtenus à partir du fichier principal de l'EDTR.
6. La décomposition d'Oaxaca a été obtenue de la manière suivante : tout d'abord, deux régressions ont été exécutées, l'une pour le Canada et l'autre pour l'Australie, qui modélisent la probabilité de gagner moins des deux tiers de la médiane observée dans le pays. Parmi les variables figurent l'âge, le sexe, une variable nominale pour les études universitaires, le secteur d'activité, une variable nominale pour les professions en gestion, les interactions entre les femmes et l'âge et les interactions entre les femmes et les études universitaires. Ensuite, on a estimé un autre taux de travail peu rémunéré au Canada en multipliant les valeurs australiennes moyennes pour les variables incluses dans les régressions par les coefficients obtenus dans la régression canadienne.
7. En 2004, l'écart réel des taux de travail peu rémunéré entre le Canada et l'Australie était de 13,0 points de pourcentage et il aurait été de 12,5 points si les travailleurs canadiens avaient été répartis comme l'étaient les travailleurs australiens dans les groupes démographiques, sectoriels et professionnels pour lesquels des données de l'ERL sont disponibles.

8. Dans les secteurs sous réglementation fédérale, ce qui comprend les banques, les télécommunications et les transports interprovinciaux, les conditions d'emploi sont régies par le Code canadien du travail.
9. Le salaire minimum fédéral en Australie était de 14,31 \$ AUS (approximativement 13,00 \$ CAN) en date d'octobre 2008 (gouvernement de l'Australie, 2008), ce qui est beaucoup plus élevé que la moyenne canadienne (qui varie actuellement entre 7,75 et 10,00 \$ CAN dans l'ensemble des provinces canadiennes).
10. À l'origine, l'Australie a adopté le système des décisions arbitrales pour assurer un niveau de vie de base aux travailleurs, tout en imposant des barrières tarifaires élevées pour protéger les entreprises australiennes contre la concurrence étrangère. Ce mécanisme a de plus en plus été remis en question à mesure que les termes de l'échange des produits primaires baissaient et que la libéralisation du commerce s'accroissait.
11. Nous avons vérifié ces résultats en élaborant une autre mesure de la dispersion des revenus, largement inspirée par l'indice de Foster, Greer et Thorbecke (FGT). Cette mesure consiste simplement en une moyenne pondérée des écarts de revenu des particuliers se trouvant en deçà de la médiane du pays. Elle peut être exprimée au moyen de l'équation suivante : $\sum_{i=1}^q (1 - y_i/z)^2 / n$, où n est le nombre dans l'échantillon, q est le nombre sous la médiane, z est la médiane du pays, et y_i est le revenu du particulier i . Une propriété intéressante de l'indice FGT, c'est que, plus le travailleur est loin du seuil des gains (z), plus le poids qui lui est attribué est grand. L'indice FGT était de 0,032 pour l'Australie et de 0,102 pour le Canada, ce qui laisse entendre que les gains des travailleurs australiens situés sous la médiane étaient beaucoup moins dispersés que ne l'étaient ceux des travailleurs canadiens.
12. Comme Frenette, Picot et Green (2006) l'ont démontré, les personnes se trouvant au bas de la répartition ne sont pas nécessairement traitées de façon identique dans différentes sources de données. Malgré l'absence d'une solution manifeste à ce problème, cela pourrait avoir un effet sur les différences de répartition entre le Canada et l'Australie au bas de la répartition des revenus.

■ Documents consultés

AUSTRALIAN GOVERNMENT. 2008. *Australian Government Submission to the Australian Fair Pay Commission*, 2008 General Wage Review, mars, 25 p., <http://www.commerce.wa.gov.au/LabourRelations/PDF/Misc/2008SubmissionAFPCFMWreview.pdf> (consulté le 2 juin 2009).

CANTILLON, Bea, Ive MARX et Karen VAN DEN BOSCH. 2002. *The puzzle of egalitarianism: about the relationships between employment, wage inequality, social expenditures and poverty*, document de travail de la Série de l'Étude sur le revenu du Luxembourg n° 337, décembre, 17 p., <http://www.lisproject.org/publications/LISwps/337.pdf> (consulté le 2 juin 2009).

CHUNG, Lucy. 2004. « Travailleurs peu rémunérés : combien vivent dans des familles à faible revenu? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 10, octobre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 15, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/11004/7364-fra.pdf> (consulté le 2 juin 2009).

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press en association avec Blackwell Publishing Ltd, Cambridge, Royaume-Uni, 260 p.

FENWICK, Colin. 2006. « How Low Can You Go? Minimum Working Conditions Under Australia's New Labour Laws », *The Economic and Labour Relations Review*, n° 85, <http://www.austlii.edu.au/au/journals/ELRRev/2006/5.html> (consulté le 2 juin 2009).

FREEMAN, Richard B. 2005. *Labour market institutions without blinders: the debate over flexibility and labour market performance*, document de travail NBER n° 11286, avril, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts, 24 p., <http://www.nber.org/papers/w11286.pdf> (consulté le 2 juin 2009).

FRENETTE, Marc, David A. GREENE et Garnett PICOT. 2004. « Rising income inequality in the 1990s: an exploration of three data sources », David A. Green et Jonathan R. Kesselman éditeurs, *Dimensions of Inequality in Canada*, Vancouver, University of British Columbia Press, p. 65 à 100.

FUDGE, Judy et Leah F. VOSKO. 2001. « By Whose Standards? Reregulating the Canadian Labour Market », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 22, n° 3, p. 327 à 356.

GARTON, Stephen et Margaret E. MCCALLUM. 1996. « Worker's Welfare: Labour and the Welfare State in 20th-Century Australia and Canada », *Labour History*, automne, n° 71, p. 116-141, <http://www.lltjournal.ca/index.php/llt/article/view/5049/5918> (consulté le 27 mai 2009).

HARCHAOU, Tarek, Jimmy JEAN et Faouzi TARKHANI. 2003. *Prospérité, productivité : une comparaison Canada-Australie*, n° 11F0027MIF au catalogue de

Statistique Canada, décembre, document de recherche n° 018, Série de documents de recherche sur l'analyse économique (AE), Ottawa, 25 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0027m/11f0027m2003018-fra.pdf> (consulté le 2 juin 2009).

KIDD, Michael P., et Michael SHANNON. 1996. « The Gender Wage Gap: A Comparison of Australia and Canada », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, n° 4, juillet, p. 729 à 746.

LA BANQUE MONDIALE. 2009. *World Development Indicators 2007*, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DATASTATISTICS0,,contentMDK:21298138~pagePK:64133150~piPK:64133175~theSitePK:239419,00.html> (consulté le 12 juin 2009).

LEWIS, P. 2006. *Minimum Wages and Employment*. Centre for Labour Market Research, rapport de recherche n° 1/06. Rapport exécuté sur demande pour la Australian Fair Pay Commission, octobre, 28 p., http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/010FF14E-320D-4511-8DD7-DDF54FD92562/0/AFPC_ResearchSeries_0106.pdf (consulté le 2 juin 2009).

The Luxembourg Income Study. 2009. *Luxembourg Income Study*. <http://www.lisproject.org/> (consulté le 2 juin 2009).

MAXWELL, Judith. 2002. *Smart social policy : « making work pay »*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), Forum TD sur le niveau de vie canadien, Ottawa, 16 p., http://www.cprn.org/documents/14619_en.pdf (consulté le 2 juin 2009).

MORISSETTE, René, et Anick JOHNSON, 2005. *Les bons emplois disparaissent-ils au Canada?*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, janvier, document de recherche n° 239, Direction des études analytiques, Ottawa, 52 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2005239-fra.pdf> (consulté le 2 juin 2009).

MORISSETTE, René, et Garnett PICOT. 2005. *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, avril, document de recherche n° 248, Direction des études analytiques, Ottawa, 42 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2005248-fra.pdf> (consulté le 2 juin 2009).

NOLAN, Brian, et Ive MARX, 1999. « Low-Pay and Household Poverty ». *Labour Market Inequalities: Problems and Policies of Low-wage Employment in International Perspective*, Gregory, Mary, Wiemer Salverda et Stephen Bazen éditeurs, Oxford University Press, New York, p. 100 à 119.

NORRIS, Keith. 1993. *The Economics of Australian Labour Markets*. Melbourne. Longman Cheshire. 4^e édition.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2009a. *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*, http://www.oecd.org/document/34/0,3343,fr_2649_33927_40980181_1_1_1_1,00.html (consulté le 12 juin 2009).

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2009b. *OECD Tax Database*. Tableau I.2, http://www.oecd.org/document/60/0,2340,en_2649_34533_1942460_1_1_1_1,00.html (consulté le 12 juin 2009).

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 1998. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1998*. Paris, 234 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 1996. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1996*. Paris, 224 p.

RICHARDSON, Sue et Laurence LESTER. 2004. *A Comparison of Australian and Canadian Immigration Policies and Labour Market Outcomes*, Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs, National Institute of Labour Studies, Flinders University, 45 p., http://www.immi.gov.au/media/publications/pdf/comparison_immigration_policies.pdf (consulté le 2 juin 2009).

RUEDA, David, et Jonas PONTUSSON. 2000. « Wage Inequality and Varieties of Capitalism », *World Politics*, vol. 52, n° 3, avril, publié par l'American Economic Association. p. 350 à 383, <http://www.jstor.org/stable/25054117> (consulté le 2 juin 2009).

SIEBERT, Horst 1997. « Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe », *Journal of Economic Perspectives*, été, publié par l'American Economic Association. vol.11, n° 3, p. 37 à 54, <http://www.jstor.org/sici?sici=0895-3309%28199722%2911%3A3%3C37%3ALMRATR%3E2.0.CO%3B2-I&origin=bc> (consulté le 2 juin 2009).

WAILES Nick et Russell D. LANSBURY. 2000. *Collective bargaining and flexibility: Australia*, Genève, International Labour Organization.

WALLERSTEIN, Michael. 1999. « Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies », *American Journal of Political Science*, vol. 43, n° 3, p. 649 à 680.