

# **Données récentes canadiennes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises**

**par**

**Marie Drolet\* et René Morissette\*\***

**N° 128**

**11F0019MPE N° 128  
ISSN : 1200-5231  
ISBN : 0-660-96080-X**

Prix : 5,00 \$ l'exemplaire, 25,00 \$ par année

Analyse des entreprises et du marché du travail  
Immeuble R.-H.-Coats, 24<sup>e</sup> étage, Ottawa, K1A 0T6

\*Statistique Canada (613) 951-5691

\*\*Statistique Canada (613) 951-3608

Télécopieur : (613) 951-5403

Courrier électronique : [drolmar@statcan.ca](mailto:drolmar@statcan.ca)  
[moriren@statcan.ca](mailto:moriren@statcan.ca)

**Novembre 1998**

Les auteurs assument seuls la responsabilité des opinions formulées dans le présent document, lesquelles ne représentent pas nécessairement le point de vue de Statistique Canada.

*Also available in English*



## **Table des matières**

I. Introduction	1
II. Les données	2
III. Changements dans la qualité des emplois au fil des ans, 1986 - 1997	3
III.1. L'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises, 1986-1997	3
III.2. L'écart au chapitre des régimes de pension	6
IV. Horaires de travail selon la taille des entreprises	7
IV.1. La durée de la semaine de travail	7
IV.1.A Nombre total d'heures habituellement travaillées par semaine	7
IV.1.B Nombre d'heures habituelles rémunérées sur une base régulière	8
IV.1.C Répartition des heures de travail hebdomadaires selon la taille de l'entreprise	9
IV.2 Nombre d'heures par jour et nombre de jours par semaine	9
IV.3 La période de travail	11
V. Le travail par postes explique-t-il l'écart salarial selon la taille des entreprises?	13
VI. Résumé et conclusions	14
Bibliographie	41



## **Résumé**

Nous présentons ici des données récentes sur les caractéristiques des emplois selon la taille des entreprises au Canada. Puisant à même diverses enquêtes-ménages, nous réunissons de nombreuses données sur les salaires, les avantages sociaux et les horaires de travail dans les petites et les grandes entreprises. Nous montrons que l'écart salarial entre ces deux types d'entreprises est demeuré passablement stable au cours de la dernière décennie. Après avoir isolé les effets des caractéristiques observables des travailleurs et ceux qui sont propres aux branches d'activité, nous constatons que les salaires versés par les grandes entreprises sont de 15 % à 20 % plus élevés que ceux des petites entreprises. La protection à l'égard de la retraite demeure au moins quatre fois plus élevée dans les grandes entreprises que dans les petites. Tandis que l'écart à ce chapitre entre les grandes et les petites entreprises n'a pas augmenté au fil des ans pour les hommes, certaines indications montrent qu'il s'est élargi pour les femmes. Nous évaluons également la mesure dans laquelle les horaires de travail varient entre les petites et les grandes entreprises. Nos résultats indiquent que, par comparaison avec les travailleurs des grandes entreprises, les employés des petites entreprises travaillent au moins le même nombre d'heures hebdomadaires. En outre, ils sont plus susceptibles de travailler plus de cinq jours par semaine. Cela signifie que l'écart salarial ne peut pas s'expliquer par une semaine de travail plus longue dans les grandes entreprises. Dans la mesure où les travailleurs préfèrent travailler le jour, la plus grande fréquence du travail par postes dans les grandes entreprises œuvrant dans le secteur de la production de biens est l'un des aspects qui rend moins attrayants les horaires de travail dans les grandes sociétés. Selon la théorie des écarts compensateurs, l'écart salarial selon la taille de l'entreprise peut témoigner en partie de la volonté des grandes entreprises de compenser les travailleurs pour le travail par postes. Nous vérifions cette hypothèse et en venons à la conclusion que le travail par postes n'a pour ainsi dire aucun effet sur le salaire consenti par les entreprises. Nos résultats mettent en évidence la nécessité d'examiner plusieurs aspects du travail pour déterminer de quelle façon la qualité des emplois varie entre les petites et les grandes entreprises.

**Mots clés :** taille des entreprises, salaires, qualité des emplois, protection à l'égard de la retraite, horaires de travail.



## **I. Introduction**

La mesure dans laquelle les emplois offerts dans les petites entreprises diffèrent de ceux des grandes entreprises est probablement au programme des analystes et des décideurs pour plusieurs raisons. Premièrement, dans la foulée des travaux de Birch (1981), un nombre considérable d'études empiriques axées sur la politique industrielle ont montré que la création nette d'emplois est plus élevée dans les petites entreprises que dans les grandes (Davis, Haltiwanger et Schuh, 1993; Picot et coll., 1994; Picot et Dupuy, 1996). Pourtant, les petits employeurs versent des salaires moins élevés pour des emplois comparables (Brown et Medoff, 1989; Morissette, 1993). Il en résulte que le succès relatif des petites entreprises au chapitre de la création d'emplois est considérablement diminué lorsque ces nouveaux emplois sont pondérés en fonction des salaires versés selon la taille des entreprises (Baldwin, 1996). De plus, l'écart salarial entre les petits et les grands établissements manufacturiers s'est grandement accru entre les années 70 et le milieu des années 80 (Davis et Haltiwanger, 1991; Baldwin, 1996).

Deuxièmement, le fait que les petits employeurs consentent des salaires moins élevés soulèvent d'intéressantes questions sur le processus d'établissement des salaires. Comme l'ont indiqué des modèles de salaires fondés sur le rendement (Bulow et Summers, 1986), l'écart salarial peut être dû à des différences dans les caractéristiques des employeurs plutôt qu'à des différences dans les compétences non observées des travailleurs (Evans et Leighton, 1989; Idson et Feaster, 1990) ou à des écarts compensateurs. Dans ce cas, la chance, c'est-à-dire celle d'être embauché par une grande entreprise, peut être un déterminant majeur de la place qu'occupe un travailleur sur l'échelle de la répartition des revenus. À cela s'ajoute le fait que les grandes entreprises offrent également de meilleurs régimes de pension (Morissette, 1993; Even et MacPherson, 1996). Compte tenu des importants changements observés ces vingt dernières années dans la structure salariale de la plupart des pays de l'OCDE – à savoir la diminution des salaires réels des travailleurs peu spécialisés et des jeunes travailleurs –, la taille de l'entreprise demeure un important déterminant de la place d'un individu sur l'échelle de la répartition des salaires.

Troisièmement, le taux de chômage au Canada tourne autour de 9 % depuis la récession de 1990-1992 et, bien que la probabilité de se faire licencier définitivement n'ait pas augmenté dans les années 90 (en comparaison des années 80), le taux de salaire à l'embauchage, lui, a considérablement diminué (Picot et Lin, 1997). Dans une économie où il est plus difficile de trouver un nouveau travail après en avoir perdu un, les Canadiens sont inquiets de la qualité des emplois produits par cette économie. Comme nous l'avons signalé plus haut, la taille de l'employeur est l'un des principaux éléments susceptibles d'influer sur la qualité des emplois.

Ces raisons justifient la nécessité de fournir des données récentes sur la qualité des emplois dans les grandes et les petites entreprises au Canada.

L'objectif du présent document est double. Premièrement, nous étudions les *changements survenus dans la qualité des emplois au fil des ans* en réexaminant la mesure dans laquelle les grandes entreprises offrent de meilleurs salaires et plus d'avantages sociaux que les petites. Deuxièmement, notre attention se porte sur la façon dont les horaires de travail varient selon la taille de l'employeur et nous examinons les différences entre salaire et taille de l'entreprise attribuables à la durée du travail et au moment où celui-ci est accompli selon la taille de l'employeur.

Voici le plan du document. À la section II, nous présentons les données utilisées pour réaliser la présente étude ainsi que l'évolution de l'emploi selon la taille des entreprises depuis le milieu des années 80. Nous nous penchons ensuite sur les changements survenus dans la qualité des emplois au fil des ans en examinant les salaires offerts selon la taille des entreprises (section III.1) et les différences au chapitre des avantages sociaux offerts dans les grandes et les petites entreprises (section III.2). Les horaires de travail dans les grandes et petites entreprises sont étudiés à la section IV. Puis, à la section V, nous montrons que les différences dans les horaires de travail ne peuvent pas expliquer l'écart salarial entre les types d'entreprises. Le résumé des résultats et les conclusions sont présentés à la section VI.

## **II. Les données**

La taille d'une entreprise est ici définie selon le nombre de travailleurs rémunérés qu'elle emploie dans tous ses lieux de travail au Canada. Les petites entreprises sont celles qui comptent moins de 20 employés, les entreprises moyennes en comptent entre 20 et 499 et les grandes entreprises en ont 500 ou plus à leur service. Nous utilisons les données d'un grand nombre d'enquêtes-ménages pour comparer les caractéristiques des emplois dans les grandes et petites entreprises. Les différents ensembles de données utilisés dans le présent document sont décrits à l'annexe 1.

Sauf avis contraire, l'échantillon utilisé pour réaliser la présente étude est composé de travailleurs rémunérés âgés de 17 à 64 ans, qui ne sont pas aux études à temps plein et qui travaillent dans le secteur commercial. Les travailleurs autonomes ainsi que les personnes qui travaillent dans les secteurs de l'agriculture, des pêches et du piégeage, de l'éducation et des services connexes, de la santé et du bien-être social, des organisations religieuses ainsi que des administrations fédérales, provinciales, locales et autres sont exclus.

### **Répartition de l'emploi selon la taille des entreprises**

Nous présentons au tableau 1 la répartition de l'emploi selon la taille des *entreprises*. Les données de la première partie du tableau sont extraites du fichier du Programme des analyses longitudinales de l'emploi (PALE) de Statistique Canada. La période visée va de 1983 à 1993. On y constate que l'importance relative des grandes entreprises au regard de l'emploi total a diminué pendant cette période. En effet, les grandes entreprises comptaient pour 41 % de l'emploi dans le secteur commercial en 1983, par comparaison à 37 % en 1993. La diminution de la part de l'emploi des grandes entreprises était surtout associée à une augmentation de l'importance relative des sociétés de taille moyenne. Celles-ci ont vu leur part de l'emploi passer de 32 % en 1983 à 35 % en 1993. L'importance relative des petites entreprises a augmenté d'un point de pourcentage durant cette période.

Dans la deuxième partie du tableau, nous montrons la répartition de l'emploi d'après la taille des *entreprises*, mais selon des données extraites de différentes enquêtes-ménages. Comme les taux de non-réponse concernant la taille de l'entreprise varient considérablement d'une enquête à l'autre,



nous nous sommes limités aux emplois pour lesquels la taille de l'entreprise est connue.<sup>1</sup> Dans l'ensemble, ces chiffres indiquent une plus grande variabilité que ceux qui sont extraits du PALE. Il y a notamment lieu de noter que la chute de l'importance relative des grandes entreprises n'est pas évidente dans ces données. Néanmoins, la part de l'emploi dans chaque catégorie d'entreprises est comparable à celle observée avec les données du PALE.<sup>2</sup>

### **III. Changements dans la qualité des emplois au fil des ans, 1986 - 1997**

#### **III.1. L'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises, 1986-1997<sup>3</sup>**

Les récents travaux de Davis et Haltiwanger (1991) aux États-Unis et de Baldwin (1996) au Canada ont montré que l'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises manufacturières s'est considérablement élargi entre les années 70 et le milieu des années 80. À l'aide des données du Recensement des manufactures, Baldwin (1996) examine cet écart pour la période 1973-1991. Il divise le secteur de la fabrication en cinq groupes (forte concentration de ressources, forte concentration de main-d'œuvre, fortes économies d'échelle, biens différenciés et vocation scientifique) et constate que, dans tous ces groupes, l'écart salarial entre les *établissements* comptant moins de 100 employés et ceux de 500 employés ou plus a augmenté entre 1973 et 1986. Cependant, pour tous les groupes à l'exception du groupe fondé sur la différenciation des produits, l'écart salarial s'est stabilisé ou a légèrement diminué entre 1986 et 1991. Il en résulte que la différence salariale selon la taille de l'établissement ne s'est pas creusée davantage entre 1986 et 1991 pour le secteur de la fabrication dans son ensemble. Même si ces conclusions sont limitées au secteur de la fabrication<sup>4</sup>, elles soulèvent néanmoins la question suivante : qu'en est-il de l'écart salarial selon la taille de l'employeur entre 1986 et 1997?

Le tableau 2 indique les salaires horaires moyens selon la taille des *entreprises* pour tous les travailleurs rémunérés ayant des emplois à temps plein.<sup>5</sup> Nous nous sommes limités aux emplois à temps plein parce que la taille de l'échantillon pour les emplois à temps partiel est relativement faible pour autoriser une analyse multivariée.<sup>6</sup> Les chiffres portent sur les années 1986 à 1997, et ce pour les hommes et les femmes séparément. Les données brutes montrent que les salaires horaires augmentent uniformément avec la taille de l'entreprise tant pour les hommes que pour les femmes. Les hommes qui travaillaient dans de grandes entreprises gagnaient de 39 % à 46 % de plus que

---

<sup>1</sup> Les taux de non-réponse concernant la taille de l'entreprise sont de 11 % à 16 % pour l'Enquête sur l'activité du marché (EAM), de 2 % à 3 % pour l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et de 3 % pour l'Enquête sur la population active (EPA).

<sup>2</sup> On trouvera des renseignements sur la répartition de l'emploi selon la taille des entreprises à l'annexe 2.

<sup>3</sup> On trouvera une description des calculs des taux de salaire horaire dans l'EAM, l'EDTR et l'EPA à l'annexe 1.

<sup>4</sup> À noter que ces résultats ne prennent pas en considération les changements pouvant être survenus au fil des ans dans la qualité des effectifs chez les petits et les grands établissements.

<sup>5</sup> On trouvera à l'annexe 3 l'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises pour la période 1986-1997.

<sup>6</sup> Nous avons également limité notre analyse aux emplois pour lesquels la taille de l'entreprise est connue.

leurs homologues des petites entreprises. Pour ce qui est femmes, l'année 1986 apparaît comme un cas particulier : l'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises s'élève à 55 % en 1986 tandis qu'il oscille entre 35 % et 42 % pendant les années subséquentes.<sup>7</sup> En ne tenant pas compte de l'année 1986, rien ne nous indique que l'écart salarial a changé depuis la dernière décennie pour les hommes et pour les femmes.

Le salaire versé selon la taille de l'entreprise a-t-il changé au cours de la dernière décennie? Pour répondre à cette question, nous appliquons des équations salariales propres aux sexes pour chaque année. Comme il est courant dans l'économie du travail, la variable dépendante est le logarithme naturel des salaires horaires. Notre ensemble de variables dont nous isolons les effets comprend une constante, l'âge, l'âge au carré, l'état matrimonial, la situation syndicale, la branche d'activité (codée à deux chiffres), la province et quatre variables fictives pour la taille de l'entreprise.<sup>8</sup> L'effet de la variable profession (codée à deux chiffres) n'a pas été isolé dans le premier volet, mais il l'a été dans le deuxième. Les coefficients de la taille des entreprises des équations salariales propres aux sexes sont indiqués au tableau 3.

Pour ce qui est des hommes, le deuxième modèle indique que l'écart salarial net entre les grandes et les petites entreprises a atteint un minimum de 19,8 % en 1994 et un maximum de 26,5 % en 1989.<sup>9</sup> Ces constatations sont conformes à nos conclusions précédentes (Morissette, 1993). Si nous représentons graphiquement les écarts salariaux nets tirés des deux modèles, aucune tendance ne se dégage (graphique 1). Cela confirme l'hypothèse suggérée par le tableau 2 : rien n'indique que l'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises a changé au cours des dix dernières années.

La même théorie s'applique aux femmes. L'écart salarial net estimé à partir du deuxième modèle se situe approximativement à 20 % entre 1987 et 1990, prend la forme d'un U entre 1990 et 1994 et s'établit à 18 % en 1997. Plus important encore, l'examen du graphique 1 révèle que l'écart n'a pas augmenté entre 1987 et 1997 pour les femmes.

À l'annexe 3, nous reprenons les tableaux 2 et 3 et examinons l'écart salarial selon la taille de l'établissement. Ici encore, notre analyse multivariée montre que l'écart salarial entre les plus petits et les plus grands établissements n'a pas augmenté entre 1986 et 1997 (graphique 2).<sup>10 11</sup>

<sup>7</sup> L'examen de la répartition des salaires pour chaque année fait ressortir un nombre anormalement élevé de femmes touchant entre 2 \$ et 4 \$ l'heure en 1986. Nous n'avons aucune explication valable pour cette anomalie.

<sup>8</sup> Le niveau de scolarité n'a pas été retenu dans nos équations salariales parce que les catégories utilisées pour le définir diffèrent entre 1986-1988 et 1989-1997 (Gower, 1993). La durée d'emploi est également exclue puisque le calcul de l'ancienneté diffère d'une enquête à l'autre. Morissette (1993b) compare le nombre d'emplois en cours d'après la version longitudinale de l'EAM de 1988-1990 au nombre d'emplois en cours d'après des données administratives et montre que l'EAM surestime le nombre d'emplois en cours en 1988 par rapport à 1989. Bien que la raison de cette situation ne soit pas claire, elle a des répercussions manifestes sur la variable durée d'emploi : les emplois qui ont commencé avant 1988 mais que l'on dit avoir commencé en 1988 se solderont par un biais à la baisse de la variable durée d'emploi.

<sup>9</sup> Le pourcentage de l'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises égale l'antilogarithme du coefficient de régression moins 1. Par exemple, le coefficient de régression atteint un minimum de 0,181 en 1994, connotant un écart salarial de 19,8 %, c'est-à-dire  $\exp(0,181) - 1$ .

<sup>10</sup> Nous présentons également les salaires horaires moyens selon la taille des établissements pour tout le secteur de la fabrication (tableau A-3 de l'annexe 3). Rien n'indique un élargissement de l'écart salarial entre 1986 et 1997.

<sup>11</sup> Pour savoir si le rapport entre taille de l'employeur et salaire a changé au fil des ans, nous faisons régresser les écarts salariaux nets tirés des deux modèles à l'aide d'une tendance constante et d'une tendance temporelle. En ce qui concerne la taille de

Combinés aux travaux précédents de Baldwin (1996), nos résultats indiquent que l'écart salarial entre les gros et les petits employeurs est demeuré passablement stable au Canada au cours de la dernière décennie, après avoir augmenté, à tout le moins dans le secteur de la fabrication, entre les années 70 et le milieu des années 80. Dans la mesure où cet écart a également augmenté entre les années 70 et le milieu des années 80 dans le secteur des services<sup>12</sup>, cela signifie que, quels que soient les facteurs qui ont causé cette augmentation durant cette période, ils ne sont plus en jeu ou sont compensés par d'autres forces. Par exemple, si, comme l'avancent Davis et Haltiwanger (1991), les changements technologiques axés sur la main-d'œuvre qualifiée ont provoqué l'augmentation de l'écart salarial, alors cela laisse entendre que les *augmentations* de la *demande relative* de travailleurs hautement qualifiés ont cessé ou ont été accompagnées d'*augmentations* correspondantes de l'*offre relative* d'une telle main-d'œuvre. La hausse rapide du nombre de diplômés universitaires canadiens depuis le début des années 90 appuierait cette dernière hypothèse.

La ou les raisons pour lesquelles les grandes entreprises versent de meilleurs salaires que les petites entreprises est toujours une énigme pour les économistes du travail. Un des arguments les plus souvent invoqués pour expliquer cet écart repose sur les modèles de salaires fondés sur le rendement : il peut être rentable pour les grandes entreprises de consentir des salaires plus élevés afin d'accroître l'effort des travailleurs (Shapiro et Stiglitz, 1984; Akerlof 1982) ou de réduire le roulement de personnel (Salop, 1979). Dans le cadre de ces modèles, on suppose que les compétences non observées des travailleurs sont les mêmes dans les grandes et les petites entreprises. D'autres soutiennent également que les travailleurs des grandes entreprises ont davantage de compétences non observées que les employés des petites entreprises et que, par conséquent, le salaire versé par l'entreprise ne refléterait simplement (en partie) que les différences dans les compétences des travailleurs.<sup>13</sup> Il y a une troisième hypothèse souvent reprise selon laquelle les grandes entreprises versent de meilleurs salaires parce qu'elles sont à plus forte intensité de capital et qu'elles peuvent par conséquent compter sur des travailleurs plus productifs. Cet argument n'est toutefois pas suffisant pour expliquer le rapport entre salaires et taille de l'entreprise. Bien qu'une productivité plus élevée permette aux entreprises de consentir des salaires plus élevés, elle ne les y oblige pas. Il reste encore à expliquer *pourquoi* les grandes entreprises trouvent rentable de verser des salaires plus élevés.

---

l'entreprise, la tendance temporelle n'est jamais significative au niveau de 5 %, quel que soit le modèle utilisé et pour l'un ou l'autre sexe. Pour ce qui est de la taille de l'établissement, la tendance temporelle est significative au niveau de 5 % pour les hommes et les femmes lorsqu'on utilise les écarts salariaux nets du premier modèle. On peut en déduire une augmentation de l'écart salarial selon la taille de l'établissement d'environ 0,5 point par année (ou cinq points sur une période de dix ans). Toutefois, elle devient non significative lorsqu'on utilise les écarts salariaux nets tirés du deuxième modèle, dans lequel on a isolé l'effet de la variable profession.

<sup>12</sup> Au Canada, aucune donnée ne nous permet de vérifier si l'écart salarial selon la taille de l'entreprise a augmenté dans le secteur des services entre les années 70 et le milieu des années 80.

<sup>13</sup> Une des façons de justifier cette hypothèse est d'utiliser des données longitudinales pour estimer les *changements* dans les salaires versés aux travailleurs lorsqu'ils passent d'un employeur à l'autre. Dans une étude précédente (Morissette, 1992), nous avons utilisé les données de la version longitudinale de l'EAM de 1986-1987 pour effectuer cet exercice : nous avons estimé les modèles à effets constants et constaté que, après avoir isolé les compétences non observées à valeur constante de la main-d'œuvre, l'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises était de 9 %.

### **III.2. L'écart au chapitre des régimes de pension<sup>14</sup>**

Le fait que l'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises ait peu bougé au cours des dix dernières années ne nous permet pas de conclure que les récompenses pécuniaires associées au travail dans une grande entreprise sont demeurées constantes par rapport à celles consenties dans les petites entreprises. La proportion de travailleurs protégés par un régime de pension ainsi que la générosité de ces régimes peuvent avoir changé chez les employeurs au fil des ans. Comme aucune enquête nationale ne mesure la générosité des régimes de pension, nous limitons notre analyse au nombre d'employés protégés par ces régimes.

Le tableau 4 indique le pourcentage de travailleurs protégés par un régime de pension selon la taille des entreprises pour la période allant de 1986 à 1995. Pendant toute cette période, environ la moitié des travailleurs de sexe masculin étaient protégés par un régime de pension. Les femmes étaient moins susceptibles d'être protégées par un régime semblable, en partie à cause de leur surreprésentation dans les petites entreprises, dans les emplois à temps partiel qu'elles occupent et dans les emplois peu rémunérés du secteur des services aux consommateurs. Elles ont néanmoins gagné trois points pendant cette période.<sup>15</sup> Pour toutes les années visées, la protection en matière de pension augmente uniformément avec la taille de l'entreprise.<sup>16</sup> La protection par un régime de pension est au moins quatre fois plus élevée dans les grandes entreprises que dans les petites. Par exemple, en 1995, 13 % et 74 % des hommes dans les petites et les grandes entreprises respectivement étaient protégés par un régime de pension. Pour les femmes, les pourcentages correspondants s'établissent à 6 % et 53 %.

Dans le cas des hommes, l'écart au chapitre des régimes de pension entre les grandes et les petites entreprises varie entre 58 et 61 points pendant la période visée, mais aucune tendance ne se dégage. Pour ce qui est des femmes, l'écart grimpe de 47 points de pourcentage en 1986 à 56 points de pourcentage en 1993, puis revient à 47 points en 1995. D'une façon plus générale, la protection des femmes a stagné dans les petites entreprises, mais elle a augmenté dans les grandes entreprises, du moins jusqu'en 1995. Si la plus grande partie du changement observé entre 1993 et 1995 reflète la variabilité d'échantillonnage, ces résultats peuvent alors indiquer que l'écart en ce qui concerne les régimes de pension entre les grandes et les petites entreprises s'est creusé pour les femmes au cours de la dernière décennie. Compte tenu de la variabilité élevée des chiffres entre 1993 et 1995, il vaut mieux considérer cette conclusion comme préliminaire. Donc, bien que l'écart observé à cet égard

---

<sup>14</sup> Les données utilisées dans cette partie sont extraites de l'EAM et de l'EDTR. L'EPA ne recueille aucune donnée sur les régimes de pension. Les chiffres concernent tous les postes occupés par des travailleurs rémunérés (qui ne sont pas aux études à temps plein) dans le secteur commercial.

<sup>15</sup> Le lecteur attentif aura remarqué que, au tableau 4, le pourcentage de femmes protégées par un régime de pension en 1995 est semblable à celui de 1986. Cette diminution imprévue est attribuable en partie à la variabilité d'échantillonnage. L'augmentation du pourcentage de femmes pour la période 1986-1994 est compatible avec les conclusions tirées des données administratives sur les régimes de pension.

<sup>16</sup> Even et MacPherson (1996) avancent deux raisons pour lesquelles la protection en matière de pension augmente avec la taille de l'employeur. Premièrement, il est possible que les gros employeurs doivent assumer des coûts d'embauche et de formation plus élevés et qu'ils utilisent les régimes de pension pour différer la rémunération et par conséquent diminuer le roulement du personnel. Deuxièmement, les grandes entreprises profitent d'économies d'échelle dans l'administration des régimes de pension.

n'ait pas augmenté pour les hommes, certaines données suggèrent qu'il a augmenté pour les femmes.

De plus, d'autres avantages sociaux, notamment l'assurance-maladie, le régime de soins dentaires, les vacances annuelles et les congés de maladie, sont considérablement plus fréquents dans les grandes entreprises que dans les petites (tableau 5).

Bien que les salaires et les avantages sociaux soient d'importants indicateurs de la qualité des emplois, d'autres éléments entrent en ligne de compte. Dans la partie qui suit, nous évaluons la mesure dans laquelle les horaires de travail varient entre les grandes et les petites entreprises.

## ***IV. Horaires de travail selon la taille des entreprises***

Dans la partie précédente, nous avons montré que les grandes entreprises versent de meilleurs salaires à des travailleurs comparables, qu'elles sont plus susceptibles d'offrir des régimes de pension et que - à l'exception de l'élargissement possible de l'écart au chapitre de la protection par un régime de pension pour les femmes - ces faits stylisés n'ont pas changé significativement depuis le milieu des années 80. Même si les salaires et les avantages sociaux sont d'importants indicateurs de la qualité des emplois, ce ne sont pas les seuls. Le nombre d'heures travaillées et la période pendant laquelle ces heures sont travaillées importent également. Les grandes entreprises peuvent consentir des salaires plus élevés afin de compenser pour les horaires de travail indésirables, comme un grand nombre d'heures hebdomadaires ou quotidiennes ou encore le travail par postes. À l'aide des données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, nous examinons dans quelle mesure ces hypothèses sont valides en réunissant des données sur la façon dont les horaires de travail varient selon la taille de l'employeur.

### ***IV.1. La durée de la semaine de travail***

#### ***IV.1.A Nombre total d'heures habituellement travaillées par semaine***

Les employés de sexe masculin travaillent en moyenne le même nombre d'heures par semaine dans les petites entreprises (40,7) que dans les grandes (40,5) (1<sup>er</sup> volet du tableau 6). En ce qui concerne les emplois à temps plein, les employés de sexe masculin des petites sociétés travaillent plus longtemps (42,5 heures) que ceux des grandes entreprises (41,3 heures). Toutefois, la différence ne demeure pas significative au niveau de 5 % lorsque nous régressons le nombre d'heures hebdomadaires en fonction d'un ensemble détaillé de variables concernant la branche d'activité et la profession (2<sup>e</sup> volet du tableau 6). Les résultats non indiqués ici ne révèlent aucune différence significative entre les groupes d'entreprises en ce qui concerne les emplois à temps partiel.

Par contraste, la durée de la semaine de travail des femmes diffère entre les grandes et les petites entreprises. Dans l'ensemble, les femmes travaillent en moyenne 32,4 heures par semaine dans les petites entreprises, tandis que leur semaine de travail est de 35,2 heures en moyenne dans les grandes entreprises (1<sup>er</sup> volet du tableau 6). Deux facteurs peuvent expliquer cette différence. Premièrement, le travail à temps partiel chez les femmes est beaucoup plus fréquent dans les petites entreprises. Environ une femme sur trois dans les petites entreprises et une sur cinq dans les grandes entreprises travaillent moins de 30 heures par semaine. Deuxièmement, les femmes qui ont

un emploi à temps partiel travaillent en moyenne un plus petit nombre d'heures dans les petites entreprises (17,2) que dans les grandes entreprises (19,5). Même si cette différence est atténuée, elle demeure néanmoins significative dans les analyses multivariées.<sup>17</sup> D'autre part, les femmes employées à temps plein dans les petites entreprises travaillent presque le même nombre d'heures que celles qui travaillent dans les grandes entreprises (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> volets du tableau 6).

#### **IV.1.B Nombre d'heures rémunérées habituellement travaillées sur une base régulière**

La similitude du nombre total d'heures habituellement travaillées par semaine par les employés de sexe masculin dans les petites et les grandes entreprises cache d'intéressantes différences. L'enquête sur les horaires et les conditions de travail nous permet de subdiviser le nombre total d'heures habituellement travaillées par semaine en (1) heures habituellement rémunérées sur une base régulière, (2) en heures supplémentaires habituellement rémunérées et (3) en heures habituellement non rémunérées.

Pour ce qui est des hommes, le nombre d'heures rémunérées et travaillées sur une base régulière est plus élevé dans les petites entreprises (39,4 par rapport à 38,6, 1<sup>er</sup> volet du tableau 7), mais le nombre d'heures supplémentaires rémunérées est plus élevé dans les grandes entreprises (0,8 par rapport à 1,4).<sup>18</sup> En d'autres mots, dans les petites entreprises, les hommes semblent travailler un plus grand nombre d'heures *avant* de faire des heures supplémentaires, et ils travaillent ensuite un moins grand nombre d'heures supplémentaires. Les résultats de la régression confirment que, en s'appuyant sur la notion du nombre d'heures habituelles rémunérées sur une base régulière, les employés des petites entreprises ont tendance à travailler en moyenne une heure de plus avant de faire des heures supplémentaires (3<sup>e</sup> volet du tableau 7).<sup>19</sup> Le fait que la semaine de travail des hommes soit plus longue dans les petites entreprises, conjugué à un plus grand nombre d'heures supplémentaires payées dans les grandes entreprises, explique pourquoi le nombre total d'heures habituellement travaillées par semaine est le même pour les hommes dans les petites ou les grandes entreprises.

Le même scénario vaut pour les femmes lorsque nous avons recours à la notion du nombre d'heures de travail habituelles rémunérées sur une base régulière. Ici encore, la semaine de travail des femmes est plus courte dans les petites entreprises, surtout parce que les travailleuses à temps partiel

---

<sup>17</sup> Les résultats non indiqués ici montrent que, selon les caractéristiques utilisées, les femmes employées à temps partiel dans les petites entreprises travaillent de 1,0 à 1,9 heure de moins que les employées à temps partiel des grandes entreprises.

<sup>18</sup> On peut examiner le taux auquel les heures supplémentaires sont payées dans les grandes et les petites entreprises en utilisant les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995. Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces ou par une combinaison d'argent et de congé dans approximativement 90 % des cas dans les petites et les grandes entreprises. Le taux auquel les heures supplémentaires sont payées présente toutefois d'énormes différences : 88 % des hommes dans les grandes entreprises et 52 % des hommes dans les petites entreprises, dont les heures supplémentaires sont rémunérées partiellement ou uniquement en argent, sont payés à un taux majoré de moitié ou à taux double. Pour les femmes, les pourcentages correspondants s'établissent à 69 % et à 26 %. Le supplément de rémunération touché pour des heures supplémentaires est donc plus élevé dans les grandes entreprises.

<sup>19</sup> Il n'y a aucune différence significative dans la longueur de la semaine de travail entre les grandes et les petites entreprises pour les hommes employés à temps partiel.

se retrouvent en plus grand nombre dans les petites entreprises et que les emplois à temps partiel des femmes comportent un nombre d'heures beaucoup moins élevé dans les petites entreprises que dans les grandes. Il est intéressant de noter que les femmes employées à temps plein semblent travailler légèrement plus dans les petites sociétés que dans les grandes (2<sup>e</sup> volet du tableau 7).

L'un dans l'autre, les données des tableaux 6 et 7 ne permettent pas de croire que la semaine de travail est plus courte dans les petites entreprises. Les employés à temps plein de sexe masculin et féminin travaillent au moins le même nombre d'heures dans les petites entreprises que dans les grandes (tableau 8), et les hommes qui ont un emploi à temps partiel y travaillent également le même nombre d'heures. Seules les femmes qui travaillent à temps partiel ont une semaine de travail plus courte dans les petites entreprises. Il s'ensuit que, pour 91 % des effectifs, la semaine de travail moyenne n'est pas plus courte dans les petites entreprises. Cela signifie que l'écart salarial selon la taille des entreprises, mis au jour au paragraphe III.1, ne peut s'expliquer par la différence dans le *nombre* d'heures de travail.

#### **IV.1.C. Répartition des heures de travail hebdomadaires selon la taille de l'entreprise**

Nous avons également étudié la *répartition* des heures de travail hebdomadaires selon la taille de l'entreprise. Au niveau agrégé, la répartition des heures de travail hebdomadaires des hommes est plus polarisée dans les petites entreprises que dans les grandes : un plus grand nombre d'hommes travaillent soit un petit nombre d'heures (< 35 heures) soit un grand nombre d'heures (> 50 heures) dans les petites entreprises. Pour ce qui est des femmes, elles ont davantage tendance à travailler un moins grand nombre d'heures par semaine dans les petites entreprises. Pour savoir si la propension à travailler un moins grand nombre ou un plus grand nombre d'heures varie systématiquement selon la taille de l'entreprise, nous avons établi des modèles de logit relativement à la probabilité de travailler moins de 35 heures et plus de 50 heures respectivement.<sup>20</sup> Les résultats de l'analyse multivariée indiquent que la probabilité de travailler moins d'heures ne diffère pas selon la taille de l'entreprise pour les hommes, mais qu'elle est plus grande pour les femmes dans les petites entreprises. Cela laisse entendre que, pour les femmes, le travail à temps partiel est plus fréquent dans les petites entreprises. Par contraste, la probabilité de travailler un plus grand nombre d'heures ne diffère pas selon la taille de l'entreprise, et ce tant pour les hommes que pour les femmes. Ce qui signifie que l'écart salarial selon la taille de l'entreprise, mis au jour au paragraphe III.1, ne peut pas s'expliquer par des différences dans la *répartition* des heures de travail.

#### **IV.2 Nombre d'heures par jour et nombre de jours par semaine**

Les modèles traditionnels de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ont tendance à combiner les heures de travail quotidiennes et le nombre de jours de travail pour examiner le nombre d'heures hebdomadaires ou même le nombre d'heures annuelles. Ce faisant, on suppose que le nombre de jours de travail et le nombre d'heures quotidiennes sont soumis aux mêmes lois en réponse aux réactions de l'employeur ou aux préférences du travailleur au regard de son temps de travail. Bien

---

<sup>20</sup> Les modèles ont été estimés séparément pour les hommes et les femmes et comprenaient, outre les caractéristiques des travailleurs et la taille de l'entreprise, un ensemble de variables (dont on a isolé les effets) liées à la branche d'activité (codée à deux chiffres).

que l'on n'insiste pas sur la différence entre les heures quotidiennes de travail et les journées de travail dans les études empiriques, il est facile de saisir son importance. Les employeurs ne considèrent pas les jours et les heures de la même façon dans leur processus de prise de décisions, et il est improbable que les travailleurs restent indifférents aux changements apportés à leur nombre d'heures de travail quotidiennes ou à leur nombre de journées de travail.<sup>21</sup> Selon Hamermesh (1996), les déterminants du temps de travail devraient permettre de faire la distinction entre le nombre d'heures quotidiennes et le nombre de jours de travail. Comme corollaire à cette hypothèse, on peut avancer que les travailleurs et les employeurs rattachés à des entreprises de différentes tailles peuvent traiter différemment les jours de travail et les heures quotidiennes de travail.

Le tableau 9 indique la répartition *conjointe* des heures quotidiennes de travail et des jours de travail hebdomadaires selon la taille des entreprises. Les trois premières colonnes de chaque volet indiquent le nombre de jours de travail des employés dont les jours ne varient *pas*, tandis que les trois premières rangées montrent le nombre d'heures quotidiennes des employés dont les heures ne varient *pas*. La combinaison heures quotidiennes-jours de travail ne peut pas être établie pour les employés dont les horaires de travail varient. Or, l'importance relative de ces travailleurs est loin d'être négligeable. En effet, tant dans les petites que dans les grandes entreprises, les personnes dont le nombre d'heures ou de jours de travail varie comptent pour environ 33 % de tous les employés.<sup>22</sup> Les travailleurs qui ont des horaires de travail fixes constituent les deux autres tiers des effectifs.

Comme prévu, la répartition des heures de travail quotidiennes et des jours de travail tourne autour de 7 à 8 heures par jour et de 5 cinq jours par semaine. Dans les petites entreprises, environ 40 % de tous les travailleurs ont des horaires fixes de 7 ou 8 heures par jour et de 5 jours par semaine. Le pourcentage correspondant est de 52 % dans les grandes entreprises. Si l'on considère que ces horaires sont « standard », c'est-à-dire typiques des économies nord-américaines, cela signifie que les horaires standard sont moins fréquents dans les petites entreprises.

Dans un sens purement comptable, une partie de la différence est attribuable au fait que les horaires répartis sur plus de cinq jours par semaine sont beaucoup plus fréquents dans les grandes entreprises : 14 % (10 %) des hommes (femmes) employé(e)s dans les petites entreprises, par rapport à seulement 7 % (4 %) dans les grandes entreprises, travaillent plus de cinq jours par semaine. L'explication la plus évidente de cet état de choses est que les petites entreprises sont surreprésentées dans le secteur des services aux consommateurs (commerce de détail, restaurants et hôtels), un secteur où de nombreuses personnes travaillent six jours par semaine.<sup>23</sup> Cette explication est toutefois loin d'être satisfaisante : dans tous les autres groupes d'activité importants, à l'exception du secteur de la fabrication, la propension à travailler plus de cinq jours est environ deux fois plus élevée dans les petites entreprises que dans les grandes (tableau 10).

---

<sup>21</sup> Pour un nombre donné d'heures de travail hebdomadaires, 40 par exemple, les heures de loisirs d'une personne qui travaille cinq jours par semaine diffèrent de celles d'une personne dont la semaine de travail est répartie sur six jours.

<sup>22</sup> Les personnes travaillant par postes ou ayant des horaires irréguliers représentent la majorité de ces employés. Elles comptent pour 71 % des employés dont le nombre de jours de travail varie et pour 54 % de ceux dont le nombre d'heures de travail varie.

<sup>23</sup> Weiss (1996) suggère que le comportement de certaines entreprises et de certains travailleurs rend profitable pour les autres de répartir leurs activités différemment de ce qu'ils auraient choisi dans l'absolu. Cela peut expliquer la semaine de travail de 6 ou 7 jours dans le secteur du commerce de détail, les hôtels et les restaurants.



Un deuxième élément est la plus grande fréquence des petites semaines de travail chez les femmes travaillant dans de petites entreprises. En effet, 16 % de ces femmes travaillent de 1 à 4 journées par semaine, par rapport à 6 % seulement dans les grandes entreprises. Cette situation témoigne probablement de la plus grande importance qu'accordent les petits employeurs au travail au temps partiel.

Ces différences dans les horaires de travail reflètent-elles véritablement les effets de la taille de l'entreprise plutôt que les dissemblances dans les caractéristiques des travailleurs et des emplois? Pour vérifier cette hypothèse, nous estimons des modèles de logit pour (1) la probabilité d'avoir un horaire fixe de 7 à 8 heures par jour et de 5 jours par semaine, (2) la probabilité de travailler plus de 5 jours par semaines et (3) la probabilité de travailler moins de 5 jours par semaine.<sup>24</sup> Pour ce qui est des femmes, tous les rapports précédents valent dans le contexte d'une analyse multivariée : celles qui travaillent dans de petites entreprises sont moins susceptibles d'avoir un horaire fixe de 7 à 8 heures par jour et de 5 jours par semaine, et elles sont plus susceptibles de travailler un moins grand nombre de jours ou plusieurs jours (c'est-à-dire moins de 5 jours ou plus de 5 jours respectivement). Quant aux hommes, la probabilité qu'ils aient un horaire « standard » ne varie plus selon la taille de l'entreprise. Néanmoins, tout comme leurs homologues féminins, les employés des petites entreprises demeurent plus susceptibles de travailler plusieurs jours (tableau 11).

Si les travailleurs considèrent que les horaires de 6 jours sont moins souhaitables que ceux de 5 jours, on pourrait avancer, en s'appuyant sur les données des tableaux 9 à 11, que les horaires de travail dans les petites entreprises sont inférieurs à ceux des grandes entreprises. À cela, on pourrait répliquer que, chez les femmes, les semaines de travail courtes (tant sur le plan des heures quotidiennes que sur celui du nombre de jours par semaine) sont significativement plus fréquentes dans les petites entreprises. Le grand nombre d'emplois à temps partiel qu'occupent les femmes dans les petites entreprises peut combler le besoin de certaines d'elles d'équilibrer responsabilités familiales et responsabilités professionnelles (Blank, 1990). Le fait que la proportion de femmes qui ont involontairement des emplois à temps partiel n'est pas plus élevée dans les petites entreprises que dans les grandes est compatible avec cette opinion.<sup>25</sup> Il en ressort donc que le seul examen du nombre de jours de travail ne permet pas de se prononcer clairement sur le caractère plus ou moins désirable des horaires de travail dans les petites entreprises.

### ***IV.3 La période de travail***

Outre les heures de travail hebdomadaires et quotidiennes ainsi que les jours de travail, il y a lieu de se pencher sur la période de la journée pendant laquelle le travail est accompli.<sup>26</sup> Il est improbable

---

<sup>24</sup> Les variables explicatives comprennent l'âge, le niveau de scolarité, la durée d'emploi, la situation syndicale, la taille de l'entreprise, la branche d'activité (codée à deux chiffres) et la profession (codée à un chiffre).

<sup>25</sup> En isolant les effets de l'âge, du niveau de scolarité, de la durée d'emploi, de la situation syndicale, de la branche d'activité et de la profession, nous avons estimé un modèle de logit pour la probabilité d'avoir involontairement un poste à temps partiel. Nous n'avons trouvé aucune différence significative entre les petites et les grandes entreprises.

<sup>26</sup> La possibilité de choisir l'heure à laquelle commence et se termine la journée de travail est aussi un important aspect de la période de travail. Au niveau agrégé, environ 25 % des employés des petites et grandes entreprises ont des horaires souples. L'examen des horaires à temps plein ne fait ressortir aucun lien systématique entre la taille de l'entreprise et la disponibilité des horaires souples. Les employés à temps partiel des petites entreprises disent avoir des horaires souples plus souvent que

que les travailleurs restent indifférents au fait de travailler la nuit ou le jour. Comme on pouvait s'y attendre, la majorité des Canadiens travaillent le jour. Pourtant, le nombre de Canadiens qui ont un régime de travail non conventionnel est loin d'être négligeable : presque 30 % des travailleurs rémunérés travaillent par postes (c'est-à-dire la nuit, le soir, en alternance ou en postes fractionnés) ou sur appel ou ont des horaires occasionnels ou irréguliers.<sup>27</sup>

La période de travail diffère radicalement entre le secteur des biens et celui des services : le travail par postes est beaucoup plus fréquent dans le secteur des biens. Dans le secteur de production de biens, le travail par postes est très largement concentré dans les grandes entreprises : environ 40 % (17 %) des hommes (femmes) employé(e)s dans les grandes entreprises, par rapport à 4 % (4 %) dans les petites entreprises, travaillent par postes (tableau 12). D'autre part, les petites entreprises ont recours aux travailleurs sur appel, aux travailleurs occasionnels et aux horaires irréguliers au moins trois fois plus souvent que les grandes entreprises. Les horaires de travail des grandes et des petites entreprises sont beaucoup plus semblables dans le secteur des services. Cette constatation est particulièrement vraie pour les femmes. Tant dans les petites que dans les grandes entreprises, environ 15 % des hommes et des femmes travaillent sur appel ou occasionnellement ou ont des horaires irréguliers.

Si les horaires de travail dépendent du genre de technologie utilisée, de la densité en capital de l'entreprise et des stratégies opérationnelles, le fait que les horaires de travail dans le secteur des biens diffèrent grandement selon la taille de l'entreprise laisse alors entendre que les technologies, les coefficients d'intensité de capital et les stratégies opérationnelles sont plus hétérogènes chez les employeurs de différentes tailles dans ce secteur qu'ils ne le sont dans le secteur des services.

Pourtant, le secteur des services est loin de renvoyer une image homogène au regard des horaires de travail. Dans les petites et les grandes entreprises œuvrant dans les services de distribution et les services commerciaux, au moins 70 % des hommes et des femmes travaillent le jour. Le pourcentage correspondant est beaucoup plus petit dans le secteur des services aux consommateurs (qui comprend le commerce de détail, les hôtels et les restaurants), où au maximum 45 % à 65 % des employés travaillent le jour (tableau 13). Plus important encore, tandis que les petites entreprises ont davantage recours aux horaires irréguliers dans les services commerciaux et les services de distribution, elles utilisent ces horaires moins souvent que les grandes entreprises dans les services aux consommateurs. Le fait que les petites et les grandes entreprises aient recours dans la même mesure aux horaires irréguliers dans le secteur des services au complet cache donc d'importantes différences sur le plan de la taille de l'entreprise dans les branches d'activité précises.

---

ceux des grandes entreprises, ce qui renforce l'idée que les emplois à temps partiel ne sont pas nécessairement de mauvais emplois.

<sup>27</sup> L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail contient des données sur les périodes réelles de travail du sous-ensemble des travailleurs rémunérés dont l'horaire ne varie pas. La majorité des travailleurs qui ont un poste régulier de jour déclarent travailler pendant le jour, tout comme la majorité de ceux qui ont un poste de nuit déclarent travailler la nuit. Étant donné qu'aucune question sur les périodes réelles de travail n'a été posée aux travailleurs rémunérés dont les horaires varient, il est impossible de savoir si *tous* les répondants définissent correctement leur horaire de travail. Toutefois, puisque la plupart des travailleurs de jour déclarent que leurs périodes réelles de travail se situent pendant le jour et que la plupart des travailleurs de nuit déclarent qu'ils travaillent en soirée ou pendant la nuit, nous croyons que la notion de travail par postes est fiable. Cette opinion diffère de celle de Hamermesh (1996), pour qui la notion de travail par postes est trop rigide puisque la majorité des gens qui travaillent entre 7 h et 22 h ne se considèrent pas comme des travailleurs de nuit et ne sont pas classés dans cette catégorie lorsqu'on examine leurs horaires de travail total.

Une entreprise peut avoir de nombreuses raisons d'offrir des horaires de rechange plutôt que des horaires réguliers de jour. Premièrement, il peut être rentable pour les entreprises à forte intensité de capital de faire exploiter leurs immobilisations par différentes équipes de travailleurs à des moments différents de la journée (Oi, 1983; Mayshar et Halevy, 1997). Cela expliquerait pourquoi le travail par postes est plus fréquent dans les grandes entreprises. Deuxièmement, les régimes de travail non conventionnels peuvent être utilisés pour répondre à des augmentations temporaires de la demande. Le fait que les travailleurs des petites entreprises œuvrant dans le secteur de la production de biens soient plus susceptibles de travailler sur appel et occasionnellement ainsi que d'avoir un horaire irrégulier peut témoigner de la possibilité que ces entreprises puissent avoir une demande plus variable pour leurs produits et exiger un effectif plus souple. Troisièmement, étant donné que les travailleurs sur appel et ceux qui ont un horaire irrégulier ont généralement moins d'avantages sociaux que les autres travailleurs, les petits établissements pourraient y avoir recours pour réduire les coûts de la main-d'œuvre. Cette situation pourrait survenir dans les secteurs fortement concurrentiels ou dans les industries manufacturières à forte intensité de main-d'œuvre et où les coûts liés au roulement de personnel sont faibles. Par contraste, la stratégie opérationnelle des grandes entreprises de production de biens peut insister sur la mise au point de nouveaux produits et exiger un effectif hautement qualifié que l'on ne peut attirer qu'en offrant des emplois assortis d'horaires réguliers (horaires réguliers de jour ou par postes). Quatrièmement, les taux de syndicalisation relativement élevés dans les grandes entreprises peuvent nuire à leur capacité de combler les postes vacants par des emplois assortis d'horaires irréguliers.

Dans la mesure où les travailleurs préfèrent travailler le jour, la plus grande fréquence du travail par postes dans les grandes entreprises est un des éléments qui y rendent moins intéressants les horaires de travail. Il est possible qu'une partie de l'écart salarial en fonction de la taille de l'entreprise soit due à la volonté des grandes entreprises de compenser les employés pour le travail par postes. Nous examinons maintenant cette hypothèse.

## ***V. Le travail par postes explique-t-il l'écart salarial selon la taille des entreprises?***

Notre examen des horaires de travail nous a permis de cerner une explication possible de l'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises. Étant donné que le travail par postes est plus fréquent dans les grandes entreprises du secteur des biens, les employés de ces entreprises sont plus susceptibles d'avoir des horaires inhabituels et peuvent exiger des salaires plus élevés pour accepter et conserver leurs emplois.

Pour tester cette hypothèse, nous avons établi des équations salariales pour lesquelles nous avons isolé les effets du travail par postes en ayant recours à un ensemble courant de variables explicatives. Nous examinons de quelle façon l'inclusion d'une variable liée au travail par postes touche le salaire versé par l'entreprise. Les résultats sont présentés au tableau 14. Les colonnes 1 et 3 indiquent les coefficients de la taille de l'entreprise obtenus en régressant les (logarithmes naturels des) salaires horaires en fonction d'un ensemble de facteurs (âge, niveau de scolarité, durée d'emploi, situation syndicale, branche d'activité, profession et taille de l'entreprise). Les régressions sont appliquées séparément pour les hommes (colonne 1) et les femmes (colonne 3). Aux colonnes 2 et 4, nous avons ajouté une variable fictive qui équivaut à 1 si la personne travaille par postes.

Le résultat est sans équivoque : le travail par postes ne peut pas expliquer l'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises. Que nous isolions ou non les effets du travail par postes, les hommes (femmes) employé(e)s dans les grandes entreprises touchent environ 21 % (10 %) de plus que ceux (celles) des petites entreprises en 1995.<sup>28 29</sup>

## **VI. Résumé et conclusions**

Nous présentons ici des données récentes sur la qualité des emplois aux Canada selon la taille de l'entreprise. Nos principales conclusions sont résumées ci-dessous.

- 1) Après avoir isolé les effets des caractéristiques observables des travailleurs et les effets propres aux branches d'activité, l'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises, mesuré en fonction de l'entreprise ou de l'établissement, est demeuré passablement stable entre 1986 et 1997. Les hommes et les femmes travaillant dans les grandes entreprises continuent de toucher des salaires de 15 % à 20 % plus élevés que ceux et celles qui travaillent dans les petites entreprises.
- 2) De 1986 et 1995, l'écart au chapitre de la protection en matière de pension entre les petites et les grandes entreprises est demeuré le même pour les hommes. Certains indicateurs montrent qu'il s'est creusé pour les femmes.
- 3) Sauf pour les femmes qui travaillent à temps partiel, rien n'indique que la semaine de travail est plus longue dans les grandes entreprises.
- 4) Dans tous les groupes professionnels importants, à l'exception du secteur de la fabrication, les semaines de travail des employés des petites entreprises sont souvent plus longues (plus de cinq jours par semaine) que celles des employés des grandes entreprises.
- 5) La période de travail diffère radicalement entre les entreprises de différentes tailles dans le secteur de la production de biens : le travail par postes est très rare chez les petites entreprises, mais il représente une partie considérable de l'emploi dans les grandes. Par contraste, les horaires de travail irréguliers sont l'exception dans les grandes entreprises, mais touchent 8 % et 15 % des hommes et des femmes respectivement dans les petites entreprises. Dans l'ensemble du secteur des services, la période de travail dans les petites

---

<sup>28</sup> Nos résultats vont dans le même sens que ceux de Schmidt et Zimmerman (1991), qui utilisent des données de l'Allemagne de l'Ouest et qui montrent que, même après avoir isolé les effets de différentes conditions de travail, un écart salarial considérable persiste selon la taille de l'entreprise.

<sup>29</sup> D'aucuns pourraient prétendre que les individus qui travaillent par postes sont différents de ceux qui travaillent le jour et qu'une partie de l'écart salarial reflète cette hétérogénéité (Kostiuk, 1990, par exemple). Si tel était le cas, le fait d'ajouter une variable fictive pour le travail par postes à une équation salariale donnerait des résultats trompeurs à cause des effets de l'auto-sélection. Bien que cet argument présente un certain intérêt dans le secteur de la fabrication, il est improbable qu'il explique les salaires versés dans les secteurs de la construction ou des services commerciaux, où le travail par postes ne touche que 5 % au maximum de tous les employés. Quoi qu'il en soit, nous avons également appliqué une équation salariale aux hommes œuvrant dans le secteur des biens et avons constaté que l'inclusion d'une variable fictive pour le travail par postes n'avait pratiquement aucun effet sur le coefficient lié à l'écart salarial entre les grandes et les petites entreprises, qui a diminué de 0,253 à 0,248.

entreprises ressemble davantage à celle des grandes sociétés, particulièrement en ce qui concerne les femmes. Des différences notables sont cependant observées selon la taille de l'entreprise dans des branches d'activité précises du secteur des services.

- 6) La fréquence plus élevée du travail par postes pourrait expliquer à priori l'écart salarial. Cependant, l'inclusion du travail par postes dans une équation salariale n'a virtuellement aucun effet sur le salaire versé selon la taille des entreprises.

Nos résultats font aussi ressortir la nécessité d'examiner plusieurs dimensions du travail pour évaluer de quelle façon la qualité des emplois varient entre les petites et les grandes entreprises. D'une part, il est nettement insuffisant d'examiner uniquement l'écart salarial parce que d'énormes différences existent et persistent au chapitre de la protection en matière de pension et d'autres avantages sociaux entre les entreprises de tailles différentes. D'autre part, il est évident que certains horaires de travail sont supérieurs dans les petites entreprises.

**Tableau 1 - Répartition de l'emploi en pourcentage selon la taille des entreprises - Secteur commercial****I. Données du PALE, 1983-1993 \***

Année	Nombre d'employés de l'entreprise				Emploi total (en milliers)
	(1) 1-19	(2) 20-99	(3) 100-499	(4) 500+	
1983	26,5	18,5	13,6	41,4	6 975
1984	26,8	19,2	14,1	39,9	7 228
1985	26,7	19,4	14,4	39,5	7 556
1986	26,9	20,0	14,5	38,6	7 809
1987	26,8	20,5	14,8	37,9	8 226
1988	26,5	20,7	15,1	37,7	8 512
1989	26,4	21,0	15,2	37,4	8 739
1990	26,9	21,2	14,9	37,0	8 664
1991	27,0	20,7	14,9	37,4	8 456
1992	27,6	20,8	14,4	37,2	8 234
1993	27,9	20,5	14,8	36,8	8 133

**II. Données des enquêtes-ménages, 1986-1997 : emplois pour lesquels la taille de l'entreprise est connue\*\***

Année	Nombre d'employés de l'entreprise			
	(1) 1-19	(2) 20-99	(3) 100-499	(4) 500+
1986	29,6	19,2	13,7	37,5
1987	28,4	19,4	13,2	39,0
1988	28,8	19,6	13,1	38,4
1989	27,8	19,0	13,2	40,0
1990	28,1	19,1	12,8	40,0
1993	27,1	18,4	12,9	41,5
1994	27,4	17,4	13,3	41,9
1995	27,3	18,5	12,9	41,2
1997	24,8	19,0	16,3	39,8

Sources des données :

\* Programme des analyses longitudinales de l'emploi, Statistique Canada

\*\* - Enquête sur l'activité du marché de 1986-1990 et Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993-1995 : emplois occupés en septembre par des travailleurs rémunérés du secteur commercial âgés de 17 à 64 ans.

- Enquête sur la population active de 1997 : emplois principaux occupés en septembre par des travailleurs

**Tableau 2 - Salaires horaires moyens selon la taille des entreprises, emplois à temps plein, 1986-1997**

**I. Hommes - Emplois à temps plein**

Année	(1) (2) (3) (4) Taille de l'entreprise (nombre d'employés)				(5) Écart salarial brut
	1-19	20-99	100-499	500+	[(4) / (1)] - 1
	1986	10,27	12,04	12,30	14,94
1987	10,71	12,31	13,83	15,57	45,4%
1988	11,62	13,45	14,80	16,63	43,1%
1989	11,86	14,21	15,39	17,26	45,5%
1990	12,53	14,59	16,34	17,78	41,9%
1993	13,44	16,29	16,67	19,69	46,5%
1994	14,42	15,94	17,96	20,16	39,8%
1995	14,14	15,94	18,83	20,74	46,7%
1997	13,87	15,30	16,73	20,16	45,3%

**II. Femmes - Emplois à temps plein**

Année	(1) (2) (3) (4) Taille de l'entreprise (nombre d'employés)				(5) Écart salarial brut
	1-19	20-99	100-499	500+	[(4) / (1)] - 1
	1986	6,72	8,04	9,23	10,38
1987	7,61	8,67	9,66	10,80	41,9%
1988	8,32	9,58	10,41	11,62	39,7%
1989	8,87	9,61	11,43	12,00	35,3%
1990	8,89	10,31	11,62	12,58	41,5%
1993	10,40	11,24	12,18	14,67	41,1%
1994	11,06	11,81	13,17	14,88	34,5%
1995	10,96	12,21	13,12	14,76	34,7%
1997	10,95	11,72	12,73	14,93	36,3%

\* Pour l'EAM de 1986-1990 et l'EDTR de 1993-1995, l'échantillon est formé d'emplois à temps plein occupés en septembre par des travailleurs rémunérés âgés de 17 à 64 ans, qui n'étaient aux études à temps plein à aucun moment durant l'année et qui étaient employés dans le secteur commercial. Pour l'EPA de 1997, l'échantillon est formé d'emplois principaux à temps plein occupés en septembre par des travailleurs rémunérés du secteur commercial qui n'étaient pas aux études à temps plein en septembre et qui étaient âgés de 17 à 64 ans.

Source : Enquête sur l'activité du marché de 1986-1990  
 Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993-1995  
 Enquête sur la population active de septembre 1997

**Tableau 3 - Écart salarial entre les petites et les grandes entreprises, emplois à temps plein, 1986-1997**

	1986	1987	1988	1989	1990	1993	1994	1995	1997
<b>I. Hommes</b>									
<i>Sans isoler l'effet de la variable profession</i>									
F2	0,103	0,104	0,097	0,129	0,129	0,144	0,076	0,109	0,088
F3	0,183	0,166	0,166	0,176	0,198	0,177	0,166	0,205	0,113
F4	0,246	0,253	0,242	0,258	0,251	0,268	0,226	0,258	0,259
R carré ajusté	0,3293	0,3327	0,3066	0,3192	0,3151	0,4089	0,3855	0,4302	0,3843
<i>Isolement de l'effet de la variable profession</i>									
F2	0,093	0,099	0,086	0,123	0,119	0,108	0,064	0,088	0,073
F3	0,161	0,144	0,147	0,159	0,178	0,141	0,122	0,178	0,079
F4	0,209	0,222	0,210	0,235	0,219	0,212	0,181	0,215	0,200
R carré ajusté	0,3894	0,3913	0,3639	0,3673	0,3797	0,4921	0,4720	0,5104	0,5048
Taille de l'échantillon	11 925	14 381	11 628	10 671	10 398	4 430	4 790	4 762	3 092
<b>II. Femmes</b>									
<i>Sans isoler l'effet de la variable profession</i>									
F2	0,139	0,092	0,097	0,066	0,089	0,035*	0,070	0,088	0,070
F3	0,213	0,146	0,158	0,153	0,151	0,120	0,100	0,130	0,111
F4	0,275	0,210	0,221	0,198	0,203	0,197	0,216	0,163	0,201
R carré ajusté	0,3620	0,3293	0,2805	0,2929	0,3091	0,4324	0,4622	0,4371	0,4589
<i>Isolement de l'effet de la variable profession</i>									
F2	0,122	0,076	0,086	0,058	0,082	0,025*	0,063	0,078	0,050*
F3	0,188	0,119	0,143	0,133	0,132	0,101	0,084	0,108	0,096
F4	0,247	0,189	0,194	0,169	0,183	0,154	0,198	0,136	0,163
R carré ajusté	0,4238	0,3918	0,3429	0,3513	0,3611	0,5081	0,5301	0,5132	0,5473
Taille de l'échantillon	5 955	7 432	5 946	5 545	5 449	2 342	2 514	2 531	1 608

\* Non significatif au niveau de 1 % (test bilatéral).

Nota - F2 (F4) renvoie aux entreprises comptant de 20 à 99 (500 et plus) employés. Les entreprises de 1 à 19 employés constituent le groupe de référence. Le pourcentage de l'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises équivaut à l'antilogarithme des coefficients de régression du tableau moins 1. Voir le tableau 4 pour les sources de données et la définition des échantillons.

- La variable dépendante est le logarithme naturel des salaires horaires. Les variables comprennent une constante, l'âge, l'âge au carré, l'état matrimonial, la situation syndicale, la branche d'activité (codée à deux chiffres), la province et la taille de l'entreprise. L'effet de la variable profession n'a pas été isolé dans le premier volet, mais il l'a été dans le deuxième.



**Tableau 4 - Pourcentage de travailleurs protégés par un régime de pension selon la taille des entreprises, 1986-1995\***

**I. Hommes**

Année	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)				
	1-19	20-99	100-499	500+	Toutes les entreprises
1986	15,9	32,6	54,0	77,4	49,7
1987	14,7	30,1	51,9	75,9	48,2
1988	17,2	30,9	52,0	77,1	49,6
1989	17,4	32,6	57,1	76,0	51,0
1990	17,3	36,8	55,1	75,0	50,7
1993	13,5	31,0	51,0	74,1	49,5
1994	15,6	29,0	59,0	76,9	51,2
1995	13,3	33,2	53,5	73,6	48,4

**II. Femmes**

Année	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)				
	1-19	20-99	100-499	500+	Toutes les entreprises
1986	7,0	19,3	34,9	53,8	29,6
1987	6,9	19,8	32,3	53,3	29,7
1988	7,8	20,2	39,9	56,9	31,9
1989	7,2	20,1	40,0	57,6	32,9
1990	7,6	23,6	38,2	57,6	33,3
1993	5,4	19,5	42,7	60,9	34,3
1994	4,8	23,5	34,0	57,7	33,0
1995	5,7	22,5	34,0	53,2	30,9

\* Pourcentage de travailleurs qui ont répondu oui quand on leur demandait s'ils étaient protégés par un régime de pension au travail (sans tenir compte du RPC/RRQ, des régimes de participation différée aux bénéfices ou des régimes d'épargne personnels en vue de la retraite).

L'échantillon est formé d'emplois (à temps plein et à temps partiel) occupés en septembre par des personnes qui n'étaient aux études à temps plein à aucun moment durant l'année, qui étaient âgées de 17 à 64 ans et qui travaillaient dans le secteur commercial.

Source : Enquête sur l'activité du marché de 1986-1990  
Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993-1995

**Tableau 5 - Pourcentage de travailleurs protégés par des avantages sociaux précis selon la taille de l'entreprise**

	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)				Toutes les entreprises (5)
	1-19 (1)	20-99 (2)	100-499 (3)	500+ (4)	
<b>I. Tous les travailleurs (N = 13 542)</b>					
Assurance-maladie	23,1	56,4	69,5	79,5	59,5
Régime de soins dentaires	19,7	50,9	63,8	78,0	56,1
Vacances annuelles	58,8	77,5	79,8	86,0	76,7
Congés de maladie	27,7	46,9	61,7	71,2	54,3
<b>II. Hommes (N = 8 137)</b>					
Assurance-maladie	27,0	60,3	73,8	85,4	65,0
Régime de soins dentaires	23,2	55,2	67,4	84,1	61,5
Vacances annuelles	59,7	78,3	81,9	89,7	79,2
Congés de maladie	26,6	47,3	63,2	74,1	55,9
<b>III. Femmes (N = 5 405)</b>					
Assurance-maladie	18,5	49,4	62,7	70,9	51,7
Régime de soins dentaires	15,5	43,4	58,1	69,2	48,4
Vacances annuelles	57,8	76,2	76,6	80,8	73,1
Congés de maladie	29,0	46,4	59,5	67,0	52,0

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995

**Tableau 6 - Heures habituellement travaillées par semaine selon la taille de l'entreprise**

**I. Nombre moyen d'heures hebdomadaires de travail**

	Hommes				Femmes			
	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)				Taille de l'entreprise (nombre d'employés)			
	1-19	20-99	100-499	500+	1-19	20-99	100-499	500+
Tous les emplois	40,7	41,8	41,3	40,5	32,4	34,9	36,0	35,2
Temps plein	42,5	42,7	42,1	41,3	38,9	38,7	38,9	39,8
Temps partiel	17,8	19,2	19,6	18,7	17,2	19,4	18,6	19,5

**II. Résultats des régressions (moindres carrés ordinaires) du nombre d'heures hebdomadaires de travail\***

	Hommes									
	Tous les emplois					Emplois à temps plein				
	8	16	52	16	52	8	16	52	16	52
Branches d'activité	8	16	52	16	52	8	16	52	16	52
Groupes prof.	8	24	24	50	50	8	24	24	50	50
F2	0,75 (2,52)	0,78 (2,67)	0,75 (2,57)	0,92 (3,12)	0,86 (2,93)	0,31 (1,26)	0,29 (1,20)	0,29 (1,20)	0,37 (1,53)	0,35 (1,45)
F3	0,16 (0,51)	0,29 (0,90)	0,32 (1,01)	0,43 (1,34)	0,45 (1,41)	-0,09 (0,34)	-0,01 (0,02)	0,04 (0,15)	0,11 (0,41)	0,14 (0,53)
F4	-0,36 (1,23)	-0,18 (0,61)	-0,04 (0,14)	-0,12 (0,41)	-0,03 (0,09)	-0,55 (2,28)	-0,48 (2,01)	-0,34 (1,41)	-0,39 (1,60)	-0,38 (1,17)
Échantillon	8 137	8 137	8 137	8 137	8 137	7 753	7 753	7 753	7 753	7 753

	Femmes									
	Tous les emplois					Emplois à temps plein				
	8	16	52	16	52	8	16	52	16	52
Branches d'activité	8	16	52	16	52	8	16	52	16	52
Groupes prof.	8	24	24	50	50	8	24	24	50	50
F2	1,17 (2,87)	1,19 (2,93)	1,28 (3,12)	1,21 (2,99)	1,12 (2,74)	-0,40 (1,54)	-0,38 (1,48)	-0,26 (1,01)	-0,27 (1,07)	-0,34 (1,35)
F3	1,89 (4,46)	1,96 (4,60)	2,01 (4,07)	2,21 (5,21)	2,08 (4,89)	-0,37 (1,42)	-0,33 (1,26)	-0,22 (0,83)	-0,15 (0,59)	-0,24 (0,91)
F4	0,98 (2,83)	1,09 (3,03)	1,39 (3,76)	1,27 (3,55)	1,32 (3,59)	-0,42 (1,91)	-0,30 (1,30)	-0,13 (0,57)	-0,20 (0,85)	-0,21 (0,91)
Échantillon	5 405	5 405	5 405	5 405	5 405	4 119	4 119	4 119	4 119	4 119

Nota - \* La variable dépendante est le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine. Les variables dont l'effet a été isolé comprennent l'âge, le niveau de scolarité, la durée d'emploi, la situation syndicale, la branche d'activité et la profession. F2 (F4) renvoie aux entreprises comptant de 20 à 99 (500 et plus) employés. Les entreprises de 1 à 19 employés constituent le groupe de référence. Les valeurs absolues t sont indiquées entre parenthèses.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995

**Tableau 7 - Heures rémunérées habituellement travaillées sur une base régulière selon la taille de l'entreprise**

**I. Nombre moyen d'heures rémunérées habituellement travaillées sur une base régulière**

	Hommes				Femmes			
	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)				Taille de l'entreprise (nombre d'employés)			
	1-19	20-99	100-499	500+	1-19	20-99	100-499	500+
Tous les emplois	39,4	40,3	39,6	38,6	31,9	34,6	35,4	34,2
Temps plein	41,2	41,2	40,4	39,2	38,3	38,4	38,2	37,7
Temps partiel	17,3	19,0	19,6	18,6	16,9	19,3	18,2	19,1

**II. Résultats des régressions (moindres carrés ordinaires) du nombre d'heures rémunérées habituellement travaillées sur une base régulière\***

	Hommes									
	Tous les emplois					Emplois à temps plein				
	8	16	52	16	52	8	16	52	16	52
Branches d'activité	8	16	52	16	52	8	16	52	16	52
Groupes prof.	8	24	24	50	50	8	24	24	50	50
F2	0,51 (1,68)	0,51 (1,67)	0,48 (1,61)	0,65 (2,16)	0,59 (1,96)	0,05 (0,18)	-0,01 (0,05)	-0,01 (0,02)	0,08 (0,31)	0,06 (0,22)
F3	-0,30 (0,90)	-0,19 (0,58)	-0,10 (0,32)	-0,02 (0,07)	0,02 (0,07)	-0,61 (2,16)	-0,53 (1,92)	-0,44 (1,56)	-0,40 (1,43)	-0,34 (1,23)
F4	-1,21 (4,10)	-1,07 (3,62)	-0,87 (2,91)	-0,98 (3,29)	-0,84 (2,80)	-1,46 (5,79)	-1,43 (5,65)	-1,22 (4,76)	-1,31 (5,14)	-1,16 (4,50)
Échantillon	8 137	8 137	8 137	8 137	8 137	7 753	7 753	7 753	7 753	7 753

	Femmes									
	Tous les emplois					Emplois à temps plein				
	8	16	52	16	52	8	16	52	16	52
Branches d'activité	8	16	52	16	52	8	16	52	16	52
Groupes prof.	8	24	24	50	50	8	24	24	50	50
F2	1,30 (3,25)	1,44 (3,56)	1,51 (3,69)	1,46 (3,60)	1,36 (3,33)	-0,10 (0,39)	-0,10 (0,38)	0,01 (0,04)	0,02 (0,07)	-0,06 (0,21)
F3	1,67 (3,98)	1,95 (4,61)	2,00 (4,73)	2,18 (5,18)	2,07 (4,89)	-0,31 (1,18)	-0,26 (0,96)	-0,12 (0,44)	-0,10 (0,37)	-0,15 (0,56)
F4	0,59 (1,72)	0,73 (2,06)	1,03 (2,80)	0,94 (2,63)	0,98 (2,69)	-0,77 (3,42)	-0,66 (2,83)	-0,48 (2,00)	0,51 (2,20)	-0,52 (2,19)
Échantillon	5 405	5 405	5 405	5 405	5 405	4 119	4 119	4 119	4 119	4 119

\* La variable dépendante est le nombre d'heures rémunérées habituellement travaillées sur une base régulière. Les variables dont l'effet a été isolé comprennent l'âge, le niveau de scolarité, la durée d'emploi, la situation syndicale, la branche d'activité et la profession. F2 (F4) renvoie aux entreprises comptant de 20 à 99 (50 et plus) employés. Les entreprises comptant de 1 à 19 employés constituent le groupe de référence. Les valeurs absolues t sont indiquées entre parenthèses.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995

**Tableau 8 - Durée de la semaine de travail dans les petites et les grandes entreprises\***

	Tous les emplois	Emplois à temps plein	Emplois à temps partiel
<b>I. Hommes</b>			
Notion d'heures utilisée			
a) Nombre total d'heures habituellement travaillées par semaine	Aucune différence	Aucune différence	Aucune différence
b) Nombre d'heures rémunérées habituellement travaillées sur une base régulière	Semaine de travail plus longue dans les petites entreprises	Semaine de travail plus longue dans les petites entreprises	Aucune différence
<b>I. Femmes</b>			
Notion d'heures utilisée			
a) Nombre total d'heures habituellement travaillées par semaine	Semaine de travail plus courte dans les petites entreprises	Aucune différence	Semaine de travail plus courte dans les petites entreprises
b) Nombre d'heures rémunérées habituellement travaillées sur une base régulière	Semaine de travail plus courte dans les petites entreprises	Semaine de travail plus longue dans les petites entreprises	Semaine de travail plus courte dans les petites entreprises

Nota - \*Le présent tableau résume le deuxième volet des tableaux 8 et 9. Les résultats relatifs aux emplois à temps partiel ne sont pas indiqués dans ces tableaux mais sont disponibles sur demande. L'expression « aucune différence » signifie l'absence de différence significative au niveau de 5 %.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995

Tableau 9 - Répartition en pourcentage des heures par jour selon le nombre de jours par semaine, 1995

Tous les employés (N = 13 542)										
Heures par jour	Entreprises comptant moins de 20 employés					Entreprises comptant 500 employés ou plus				
	Jours par semaine					Jours par semaine				
	1 - 4	5	6 - 7	Varié	Total	1 - 4	5	6 - 7	Varié	Total
Moins de 7 heures	1,7	4,0	1,2	0,9	7,7	1,1	1,6	0,2	1,0	3,9
De 7 à 8 heures	4,0	40,5	2,7	3,5	50,7	1,1	52,0	1,8	5,8	60,7
Plus de 8 heures	1,3	8,5	2,4	1,1	13,3	1,3	7,5	1,5	4,1	14,4
Varié	2,8	10,6	5,9	9,0	28,4	1,4	9,0	2,1	8,5	21,0
<b>Total</b>	9,7	63,6	12,2	14,5	100,0	4,8	70,8	5,7	19,5	100,0

Hommes (N = 8 137)										
Heures par jour	Entreprises comptant moins de 20 employés					Entreprises comptant 500 employés ou plus				
	Jours par semaine					Jours par semaine				
	1 - 4	5	6 - 7	Varié	Total	1 - 4	5	6 - 7	Varié	Total
Moins de 7 heures	0,4	1,9	1,1	0,3	3,7	0,2	0,8	0,2	0,4	1,6
De 7 à 8 heures	1,3	43,0	2,7	3,1	50,1	0,6	51,7	2,4	6,3	61,0
Plus de 8 heures	1,0	12,9	3,7	1,5	19,1	2,3	9,1	2,4	6,3	20,1
Varié	1,5	12,0	6,8	7,1	27,4	0,8	9,0	2,0	6,0	17,7
<b>Total</b>	4,2	69,8	14,3	12,0	100,0	3,7	70,4	7,0	18,9	100,0

Femmes (N = 5 405)										
Heures par jour	Entreprises comptant moins de 20 employés					Entreprises comptant 500 employés ou plus				
	Days per week					Jours par semaine				
	1 - 4	5	6 - 7	Varié	Total	1 - 4	5	6 - 7	Varié	Total
Moins de 7 heures	3,4	6,6	1,1	1,7	12,8	2,2	3,0	0,3	1,9	7,4
De 7 à 8 heures	7,3	37,5	2,8	4,1	51,7	1,8	52,5	1,2	5,3	60,8
Plus de 8 heures	1,4	3,1	0,8	0,6	5,9	0,2	5,1	0,1	1,0	6,4
Varié	4,4	9,0	4,9	11,4	29,7	2,2	9,1	2,4	12,1	25,7
<b>Total</b>	16,4	56,2	9,5	17,8	100,0	6,4	69,6	3,8	20,3	100,0

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995

**Tableau 10 - Pourcentage d'employés travaillant plus de cinq jours par semaine, par branche d'activité et taille d'entreprise**

Branche d'activité	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)				Toutes les entreprises
	1-19	20-99	100-499	500+	
Exploitation forestière et extraction minière	16,6	28,7	8,5	9,1	12,8
Construction	12,6	4,4	6,7	4,7	9,1
Fabrication	6,8	5,0	4,1	5,7	5,2
Services de distribution	9,9	10,4	6,6	3,3	6,4
Services commerciaux	7,4	4,8	7,2	3,6	5,4
Services aux consommateurs	16,0	7,7	9,1	8,9	11,3
Toutes les branches d'activité	12,1	7,2	6,5	5,7	7,7

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995

**Tableau 11 - Horaires de travail dans les grandes et les petites entreprises - Résultats des modèles de logit**

	Hommes	Femmes
<b>I. Probabilité de travailler de 35 à 40 heures et 5 jours par semaine</b>		
...dans des entreprises comptant moins de 20 employés	51,9%	41,7%
...dans des entreprise comptant de 20 à 99 employés	57,4%	53,7%
...dans des entreprises comptant de 100 à 499 employés	57,0%	55,7%
...dans des entreprises comptant 500 employés ou plus	50,9%	49,3%
<b>II. Probabilité de travailler plus de 5 jours semaine</b>		
...dans des entreprises comptant moins de 20 employés	10,3%	7,1%
...dans des entreprise comptant de 20 à 99 employés	6,9%	3,4%
...dans des entreprises comptant de 100 à 499 employés	5,9%	5,1%
...dans des entreprises comptant 500 employés ou plus	6,2%	3,5%
<b>III. Probabilité de travailler moins de 5 jours par semaine</b>		
...dans des entreprises comptant moins de 20 employés	3,3%	15,5%
...dans des entreprises comptant de 20 à 99 employés	2,4%	12,1%
...dans des entreprises comptant de 100 à 499 employés	2,7%	8,1%
...dans des entreprises comptant 500 employés ou plus	3,2%	7,5%

Nota - Les variables explicatives comprennent une constante, l'âge, le niveau de scolarité, la durée d'emploi, la situation syndicale, la profession, la branche d'activité (52 groupes) et la taille de l'entreprise. Les probabilités présentées ici sont fondées sur les valeurs moyennes des variables explicatives statistiquement significatives au niveau de 5 %. Les coefficients des variables qui ne sont pas significatifs sont fixés à zéro.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995



**Tableau 12 - Pourcentage d'employés selon l'horaire de travail, par secteur et taille d'établissement**

	Hommes			Femmes		
	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)			Taille de l'entreprise (nombre d'employés)		
	Toutes	1-19	500 +	Toutes	1-19	500+
<b>I. Secteur de la production de biens</b>						
Horaire régulier de jour	68,7	87,8	56,6	82,3	81,7	79,5
Travail par postes	24,6	3,5	40,1	11,4	3,6	17,3
Irrégulier, occasionnel, sur appel	4,3	8,3	2,7	5,2	14,7	3,0
Inconnu	2,4	1,0	1,0	1,1	0,0	0,0
<b>II. Secteur des services</b>						
Horaire régulier de jour	67,8	70,0	65,7	68,9	68,4	68,9
Travail par postes	17,5	14,9	20,0	13,5	14,3	12,6
Irrégulier, occasionnel, sur appel	13,2	13,9	13,9	16,2	15,9	17,8
Inconnu	1,5	1,2	1,0	1,3	1,4	1,0

Source : Enquêtes sur les horaires et les conditions de travail de 1995

Nota - « Travail par postes » renvoie aux personnes qui travaillent la nuit, le soir, en alternance ou par postes fractionnés.

**Tableau 13 - Pourcentage d'employés selon l'horaire de travail, par branche d'activité et taille d'entreprise**

	Hommes			Femmes		
	Taille de l'entreprise (nombre d'employés) Toutes	1 - 19	500 +	Taille de l'entreprise (nombre d'employés) Toutes	1 - 19	500 +
<b>I. Exploitation forestière et extraction minière</b>						
Horaire régulier de jour	59,3	86,0	54,0	-	-	-
Travail par postes	31,0	5,0	41,3	-	-	-
Irrégulier, occasionnel, sur appel	5,4	7,2	3,2	-	-	-
Inconnu	4,4	1,9	1,5	-	-	-
<b>II. Construction</b>						
Horaire régulier de jour	87,5	89,8	90,0	-	-	-
Travail par postes	3,3	1,0	7,8	-	-	-
Irrégulier, occasionnel, sur appel	6,0	9,2	2,2	-	-	-
Inconnu	3,3	0,0	0,0	-	-	-
<b>III. Fabrication</b>						
Horaire régulier de jour	64,5	85,7	55,1	82,5	86,1	78,7
Travail par postes	30,0	6,0	41,7	12,2	3,9	18,5
Irrégulier, occasionnel, sur appel	3,7	7,4	2,6	4,1	10,0	2,6
Inconnu	1,9	0,9	0,6	1,2	0,0	0,2
<b>IV. Services de distribution</b>						
Horaire régulier de jour	71,5	77,3	69,9	83,1	80,3	83,6
Travail par postes	14,8	8,2	17,1	7,8	2,3	8,3
Irrégulier, occasionnel, sur appel	12,3	13,6	12,2	7,8	16,0	7,4
Inconnu	1,5	1,0	0,8	1,3	1,5	0,7
<b>V. Services commerciaux</b>						
Horaire régulier de jour	79,5	73,1	81,6	89,5	87,8	89,9
Travail par postes	8,2	8,1	8,9	3,3	2,9	4,4
Irrégulier, occasionnel, sur appel	11,0	18,0	9,5	6,4	8,5	5,5
Inconnu	1,3	0,8	0,0	0,8	0,8	0,2
<b>VI. Services aux consommateurs</b>						
Horaire régulier de jour	57,4	65,0	46,0	51,9	58,6	45,1
Travail par postes	25,6	20,8	33,6	21,6	20,9	21,3
Irrégulier, occasionnel, sur appel	15,5	12,9	20,1	24,9	18,9	32,6
Inconnu	1,6	1,3	0,3	1,6	1,6	1,0

Nota - « Travail par postes » renvoie aux personnes qui travaillent la nuit, le soir, en alternance ou par postes fractionnés.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995

**Tableau 14 - Travail par postes et écart salarial selon la taille de l'entreprise**

Source :	Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995			
	Travailleurs		Travailleuses	
Coefficients choisis	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Coefficients de la taille de l'entreprise</i>				
F2	0,047 (3,50)	0,047 (3,50)	0,011 (0,77)	0,011 (0,76)
F3	0,138 (9,68)	0,139 (9,72)	0,043 (2,78)	0,044 (2,84)
F4	0,194 (14,98)	0,195 (14,92)	0,098 (7,73)	0,1 (7,82)
Travail par postes	-	-0,01 (-0,94)	-	-0,02 (-1,30)
<b>R carré ajusté</b>	0,532	0,532	0,532	0,533
<b>Taille de l'échantillon</b>	5 843	5 843	4 232	4 232

Nota - Les valeurs absolues des statistiques t sont indiquées entre parenthèses. F2 (F4) renvoie aux entreprises comptant de 20 à 99 employés. Les entreprises de 1 à 19 employés constituent le groupe de référence. Le pourcentage de l'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises équivaut à l'antilogarithme des coefficients de la taille indiqués ici moins 1. L'échantillon est formé de travailleurs rémunérés âgés de 15 à 64 ans qui ne sont pas aux études à temps plein et qui sont employés dans le secteur commercial. Voir le texte pour plus de précisions.

## Annexe 1 - Source des données

### Ensembles de données utilisées

L'Enquête sur l'activité du marché (EAM) est la première enquête-ménage canadienne à recueillir des renseignements sur la taille des entreprises. Elle est fondée sur un sous-échantillon de l'Enquête sur la population active (EPA) et vise cinq des six groupes de renouvellement de celle-ci. La population ciblée comprend tous les civils âgés de 16 à 69 ans qui vivent hors-établissement dans les dix provinces du Canada. L'enquête comprend deux panels, un pour la période 1986-1987 et un autre pour la période 1988-1990. En 1987, 1989 et 1990, un petit échantillon de personnes fut ajouté afin de permettre l'établissement d'ensemble de données transversales pour toutes les années de la période 1986-1990.

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) constitue, à ce jour, une enquête-ménage longitudinale de trois ans contenant des données sur la taille des entreprises. Elle est fondée sur deux des six groupes de renouvellement de l'EPA. La taille de l'échantillon est donc plus petite que dans le cas de l'EAM. Tout comme cette dernière, l'EDTR produit des ensembles de données transversales et longitudinales. Nous utilisons les ensembles de données transversales pour 1993, 1994 et 1995.

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de novembre 1995 est pour sa part basée sur trois des six groupes de renouvellement de l'EPA et fournit des renseignements sur les horaires de travail. En septembre 1997, des questions sur la taille des entreprises étaient incorporées à l'EPA. Le fichier de septembre 1997 de l'EPA comprend un des six groupes de renouvellement de l'EPA et un échantillon d'environ 10 000 travailleurs.<sup>30</sup>

### Calcul des taux des salaires horaires

Bien que l'EAM, l'EDTR, l'EHCT et l'EPA soient fondées sur le plan de sondage de l'EPA, elles diffèrent légèrement dans la façon de calculer les taux des salaires horaires.

Dans l'EAM, on demande aux travailleurs rémunérés :

- 1) le nombre de semaines habituellement travaillées par mois;
- 2) le nombre de jours rémunérés et habituellement travaillés par semaine;
- 3) le nombre d'heures rémunérées et habituellement travaillées par jour.

---

<sup>30</sup> Dans le cadre de l'EAM, de l'EDTR, de l'EHCT et de l'EPA, on demande aux répondants 1) combien de personnes sont employées à l'endroit où ils travaillent et 2) combien de personnes sont employées dans l'ensemble des établissements canadiens de l'entreprise. Les ensembles de données populaires, comme l'Enquête sur les finances des consommateurs et le Recensement, ne contiennent aucune donnée sur la taille des entreprises. L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures est une enquête-entreprise qui contient des données sur la taille de l'établissement et la taille de l'entreprise. Elle ne contient toutefois aucune donnée sur les caractéristiques des travailleurs. D'autre part, le Recensement des manufactures mesure la taille de l'établissement et de l'entreprise, mais ne contient aucune donnée sur les caractéristiques des travailleurs, si ce n'est la distinction entre les travailleurs de production et les autres.

Le nombre d'heures hebdomadaires ne varie pas pendant l'année. On obtient les taux des salaires horaires en divisant les revenus déclarés (annuels, mensuels ou hebdomadaires) par le nombre d'heures de travail rémunérées pendant la période appropriée<sup>31</sup>.

Dans le cadre de l'EDTR, on demande aux travailleurs rémunérés :

- 1) s'ils travaillent habituellement chaque semaine du mois et, dans la négative, le nombre de semaines habituellement travaillées dans le mois;
- 2) le nombre d'heures rémunérées et habituellement travaillées par semaine.

Contrairement à l'EAM, l'EDTR permet aux travailleurs de déclarer des changements dans le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées. Aux travailleurs rémunérés qui ne sont pas sur appel ou qui n'ont pas un horaire de travail irrégulier, les intervieweurs de l'EDTR posent des questions supplémentaires pour vérifier si le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées pour l'employeur a changé pendant l'année. Deux changements au maximum sont autorisés. Les vecteurs des heures hebdomadaires et des semaines de travail par mois sont ensuite utilisés pour calculer les taux des salaires horaires à partir des revenus déclarés.

Depuis janvier 1997, l'EPA produit des données mensuelles sur les salaires. Elle fait la distinction entre les employés dont le nombre d'heures rémunérées varie de semaine en semaine et les autres employés. On demande aux personnes dont les heures varient de préciser le nombre d'heures rémunérées *habituellement* travaillées par semaine, en *moyenne*. On demande aux autres personnes le nombre d'heures rémunérées travaillées par semaine. La notion d'heures ne comprend pas les heures supplémentaires. Pour chacun des deux groupes de travailleurs, les salaires horaires sont calculés en divisant les revenus déclarés par le nombre approprié d'heures hebdomadaires et en multipliant le résultat par le nombre approprié de semaines travaillées. Contrairement à l'EAM et à l'EDTR, l'EPA ne contient aucune question sur le nombre de semaines travaillées par mois. En calculant les salaires horaires, on suppose implicitement que tous les employés travaillent quatre semaines par mois.

Contrairement à l'EAM de 1986-1990, à l'EDTR de 1993-1995 et à l'EPA de 1997, l'EHCT menée en novembre 1995 n'imputait pas les salaires des individus qui ne déclaraient pas leurs revenus. Environ 25 % de notre échantillon de l'EHCT ne contient aucune donnée sur les salaires. C'est pourquoi il faut faire preuve de prudence en interprétant les résultats sur les salaires pour 1995. Pour maximiser la comparabilité des données sur les salaires, nous utilisons les données de l'EAM de 1986-1990, de l'EDTR de 1993-1995 et de l'EPA de 1997 dans notre analyse des tendances concernant l'écart salarial selon la taille de l'entreprise.

---

<sup>31</sup> On prend en considération le fait que qu'il y a en moyenne 4,35 semaines dans un mois (c'est-à-dire quatre semaines\* (365 jours / (4 semaines \*12 mois\*7 jours)).

## Annexe 2 - Répartition de l'emploi selon la taille de l'établissement, 1986 - 1997

Le tableau A2 de l'annexe 2 présente la répartition de l'emploi selon la taille de l'établissement. Les données extraites de différentes enquêtes-ménages suggèrent que, entre 1986 et 1997, presque 40 % des employés travaillaient dans des endroits comptant moins de 20 travailleurs. Par contraste, les emplacements de 500 travailleurs ou plus comptaient pour 10 % au maximum du total de l'emploi dans le secteur commercial. Aucune tendance nette ne se dégage pour cette période.

Des travaux précédents (Morissette, 1993) montrent que la répartition de l'emploi selon la taille de l'établissement, calculée à partir des données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures, était sensiblement différente de celle obtenue à partir des données de l'EAM. Cela peut biaiser l'écart salarial entre les grands et les petits établissements pour une année donnée. Cependant, l'objectif de la présente étude n'est pas d'évaluer l'ampleur de l'écart salarial selon la taille de l'employeur, mais plutôt de savoir si cet écart a *changé au fil des ans*. Dans la mesure où le biais inhérent à l'EAM et aux autres enquêtes-ménages demeure constant au fil des ans, nous pouvons être assurés que nos conclusions sur les tendances relatives à l'écart salarial selon la taille de l'employeur sont valides.

Pour confirmer cela, nous calculons la répartition de l'emploi selon la taille de l'établissement pour le secteur de la fabrication en utilisant deux sources de données différentes (tableau A2-2 de l'annexe 2) : des données sur les établissements sont tout d'abord extraites du Recensement des manufactures et des données individuelles sont ensuite extraites de l'EAM et de l'EDTR. Les données couvrent la période allant de 1986 à 1993. Le Recensement des manufactures montre que, durant cette période, les petits établissements comptaient pour 9 % à 10 % de l'emploi dans le secteur de la fabrication, par rapport à 24 % à 26 % pour les grands établissements. Par contraste, les pourcentages correspondants calculés à partir des enquêtes-ménages sont de 16 % à 17 % et de 17 % à 21 %. Tandis que les enquêtes-ménages semblent surestimer (sous-estimer) l'importance relative des petits (grands) établissements, la mesure dans laquelle elles le font n'a pas varié considérablement pendant la période visée. Nous en déduisons que les enquêtes-ménages peuvent être utilisées pour étudier les *changements survenus au fil des ans* au regard de l'écart salarial selon la taille de l'établissement.

**Annexe 2 - Tableau A2-1 - Répartition en pourcentage de l'emploi selon la taille de l'établissement, secteur commercial, 1986-1997**

Année	Nombre d'employés de l'établissement					Emploi total (en milliers)
	(1) 1-19	(2) 20-99	(3) 100-499	(4) 500+	(5) Ne sait pas et refus	
1986	40,0	31,2	19,4	9,4		7 751
1987	39,3	32,3	19,9	8,5		7 912
1988	38,4	31,2	20,8	9,6		8 158
1989	37,6	31,7	20,9	9,8		8 052
1990	37,8	32,7	20,1	9,5		7 975
1993	39,8	31,4	17,8	9,9	1,2	8 033
1994	38,7	31,9	18,1	10,1	1,1	8 310
1995	39,5	32,3	18,0	9,3	0,8	8 523
1997	38,6	32,5	19,8	9,1		8 044

Sources des données :

- Enquête sur l'activité du marché de 1986-1990 et Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993-1995 : emplois occupés en septembre par des travailleurs rémunérés âgés de 17 à 64 ans qui sont employés dans le secteur commercial.
- Enquête sur la population active de 1997 : emplois principaux occupés en septembre par des travailleurs rémunérés âgés de 17 à 64 ans et employés dans le secteur commercial.

**Annexe 2 - Tableau A2-2 - Répartition en pourcentage de l'emploi selon la taille de l'établissement, secteur de la fabrication**

**I. Données du Recensement des manufactures**

	Nombre d'employés de l'établissement				Emploi total (en milliers)
	(1) 1-19	(2) 20-99	(3) 100-499	(4) 500+	
1986	9,3	26,5	37,8	26,3	1 809
1987	8,6	26,5	38,7	26,2	1 864
1988	9,0	27,7	37,5	25,7	1 947
1989	8,9	29,1	36,8	25,2	1 969
1990	10,0	29,4	36,2	24,4	1 869
1991	9,6	30,0	35,9	24,5	1 738
1992	9,7	28,5	37,6	24,2	1 674
1993	9,4	28,6	38,5	23,5	1 648

**II. Données de l'EAM de 1986-1990 et de l'EDTR de 1993-1995\***

	Nombre d'employés de l'établissement					Emploi total (en milliers)
	(1) 1-19	(2) 20-99	(3) 100-499	(4) 500+	(5) Ne sait pas et refus	
1986	16,7	30,8	34,6	17,9		2 043
1987	16,1	31,5	35,7	16,8		2 028
1988	16,4	29,0	36,0	18,7		2 109
1989	16,5	29,3	35,4	18,8		2 053
1990	15,9	31,4	34,1	18,5		1 994
1993	17,1	28,9	32,3	20,7	0,9	1 879
1994	16,0	29,5	30,8	22,0	1,7	1 942
1995	15,8	31,9	29,7	22,2	0,5	1 981

Sources des données :

\*: - Enquête sur l'activité du marché de 1986-1990 et Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993-1995 : emplois occupés en septembre par des travailleurs rémunérés âgés de 17 à 64 ans dans le secteur commercial.



### **Annexe 3 - L'écart salarial entre les petits et les grands établissements, 1986 - 1997**

Le tableau A3-1 de l'annexe 3 donnent les salaires horaires moyens selon la taille de l'établissement pour les hommes et pour les femmes. Entre 1986 et 1997, les hommes qui travaillaient dans les grands établissements ont gagné en moyenne 47 % de plus que ceux qui travaillaient dans les petits établissements. L'écart salarial brut observé pour les femmes est plus élevé - il est de 63 % en moyenne - et affiche de plus grandes fluctuations mais, comme c'est le cas pour les hommes, aucune tendance ne s'en dégage. Au tableau A3-2 de l'annexe 3, on voit les résultats de l'analyse multivariée selon la taille de l'établissement pour chaque année. Aucune tendance vers le haut ou le bas ne se dégage des écarts salariaux nets entre les plus petits et les plus grands établissements, et ce tant pour les hommes que pour les femmes.

Le tableau A3-3 de l'annexe 3 montre les salaires horaires moyens selon la taille de l'établissement pour le secteur de la fabrication. Entre 1986 et 1997, les travailleurs des grands établissements de ce secteur gagnaient en moyenne 44 % de plus que les travailleurs des petits établissements du même secteur. Ici encore, aucune tendance ne se dégage pendant cette période.

Nous avons montré que l'écart salarial selon la taille de l'établissement ne semble pas avoir changé depuis le milieu des années 80. Cette constatation est intéressante étant donné que l'écart salarial entre les petits et les grands établissements du secteur de la fabrication a considérablement augmenté entre les années 70 et le milieu des années 80 au Canada (Baldwin, 1996) et aux États-Unis (Davis et Haltiwanger, 1991). Nos résultats vont dans le sens de ceux de Baldwin (1996), qui montre que la plus grande partie de l'élargissement de l'écart salarial selon la taille de l'établissement est survenue avant 1986.

**Annexe 3 - Tableau A3-1 - Salaires horaires moyens selon la taille de l'établissement, emplois à temps plein, 1986-1997**

<b>I. Hommes</b>					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<b>Taille de l'établissement (nombre d'employés)</b>				<b>Écart salarial brut</b>
<b>Année</b>	<b>1-19</b>	<b>20-99</b>	<b>100-499</b>	<b>500+</b>	<b>[(4) / (1)] - 1</b>
1986	11,07	12,59	14,15	16,13	45,7%
1987	11,40	13,11	15,36	16,65	46,1%
1988	12,32	14,14	16,08	17,54	42,4%
1989	12,58	14,73	16,64	18,29	45,4%
1990	13,00	15,28	17,24	19,34	48,8%
1993	14,38	17,24	18,90	21,28	48,0%
1994	14,95	17,27	19,49	22,12	48,0%
1995	14,96	17,99	19,95	23,02	53,9%
1997	14,98	16,24	19,19	22,38	49,4%
<b>II. Femmes</b>					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<b>Taille de l'établissement (nombre d'employés)</b>				<b>Écart salarial brut</b>
<b>Année</b>	<b>1-19</b>	<b>20-99</b>	<b>100-499</b>	<b>500+</b>	<b>[(4) / (1)] - 1</b>
1986	7,26	8,86	9,82	11,84	63,1%
1987	7,92	9,43	10,39	12,57	58,7%
1988	8,57	10,23	11,02	14,06	64,1%
1989	9,08	10,36	11,71	14,05	54,7%
1990	9,27	10,81	12,18	14,73	58,9%
1993	10,81	12,43	14,12	18,43	70,5%
1994	11,12	12,79	14,77	18,69	68,1%
1995	11,04	13,18	14,50	18,67	69,1%
1997	11,25	12,96	13,99	18,27	62,4%

\* Pour l'EAM de 1986-1990 et l'EDTR de 1993-1995, l'échantillon est formé d'emplois à temps plein occupés en septembre par des travailleurs rémunérés âgés de 17 à 64 ans, qui n'étaient aux études à temps plein à aucun moment durant l'année et qui étaient employés dans le secteur commercial. Pour l'EPA de 1997, l'échantillon est formé d'emplois principaux à temps plein occupés en septembre par des travailleurs rémunérés du secteur commercial qui n'étaient pas aux études à temps plein en septembre et qui étaient âgés de 17 à 64 ans.

Source : Enquête sur l'activité du marché de 1986-1990  
 Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993-1995  
 Enquête sur la population active de septembre 1997

**Annexe 3 - Tableau A3-2 - Écart salarial entre les petits et les grands établissements, emplois à temps plein, 1986-1997**

	1986	1987	1988	1989	1990	1993	1994	1995	1997
<b>I. Hommes</b>									
<i>Sans isoler l'effet de la variable profession</i>									
E2	0,096	0,103	0,099	0,109	0,131	0,137	0,102	0,132	0,096
E3	0,185	0,210	0,186	0,190	0,197	0,219	0,186	0,202	0,205
E4	0,245	0,258	0,243	0,251	0,281	0,283	0,259	0,308	0,291
R carré ajusté	0,3171	0,3192	0,3007	0,2978	0,3100	0,4091	0,3863	0,4271	0,3736
<i>Isolement de l'effet de la variable profession</i>									
E2	0,089	0,095	0,094	0,105	0,128	0,121	0,085	0,122	0,089
E3	0,170	0,188	0,174	0,172	0,174	0,184	0,141	0,178	0,174
E4	0,221	0,228	0,220	0,219	0,249	0,239	0,222	0,270	0,235
R carré ajusté	0,3819	0,3784	0,3610	0,3532	0,3784	0,4963	0,4746	0,5107	0,5008
Échantillon	13 993	16 634	13 796	13 286	12 919	4 473	4 856	4 859	3 189
<b>II. Femmes</b>									
<i>Sans isoler l'effet de la variable profession</i>									
E2	0,139	0,132	0,137	0,117	0,112	0,059	0,124	0,134	0,113
E3	0,219	0,191	0,198	0,216	0,174	0,190	0,218	0,204	0,166
E4	0,298	0,283	0,341	0,323	0,301	0,336	0,345	0,338	0,331
R carré ajusté	0,3439	0,3232	0,2905	0,2738	0,3068	0,4468	0,4756	0,4660	0,4631
<i>Isolement de l'effet de la variable profession</i>									
E2	0,125	0,120	0,139	0,117	0,118	0,070	0,127	0,129	0,118
E3	0,196	0,176	0,195	0,194	0,173	0,176	0,204	0,194	0,191
E4	0,261	0,257	0,303	0,293	0,287	0,305	0,290	0,279	0,290
R carré ajusté	0,4051	0,3816	0,3556	0,3426	0,3635	0,5220	0,5375	0,5370	0,5588
Échantillon	6 949	8 565	7 006	6 795	6 677	2 372	2 549	2 563	1 642

\* Non significatif au niveau de 1 % (test bilatéral).

Nota - F2 (F4) renvoie aux établissements comptant de 20 à 99 (500 et plus) employés. Les établissements de 1 à 19 employés constituent le groupe de référence. Le pourcentage de l'écart salarial entre les petits et les grands établissements équivaut à l'antilogarithme des coefficients de régression du tableau moins 1. Voir le tableau 4 pour les sources des données et la définition des échantillons.

- La variable dépendante est le logarithme naturel des salaires horaires. Les variables comprennent une constante, l'âge, l'âge au carré, l'état matrimonial, la situation syndicale, la branche d'activité (codée à deux chiffres), la province et la taille de l'établissement. L'effet de la variable profession n'a pas été isolé dans le premier volet, mais il l'a été dans le deuxième.

**Annexe 3 - Tableau A3-3 - Salaires horaires moyens selon la taille de l'établissement, emplois à temps plein, secteur de la fabrication, 19986-1997**

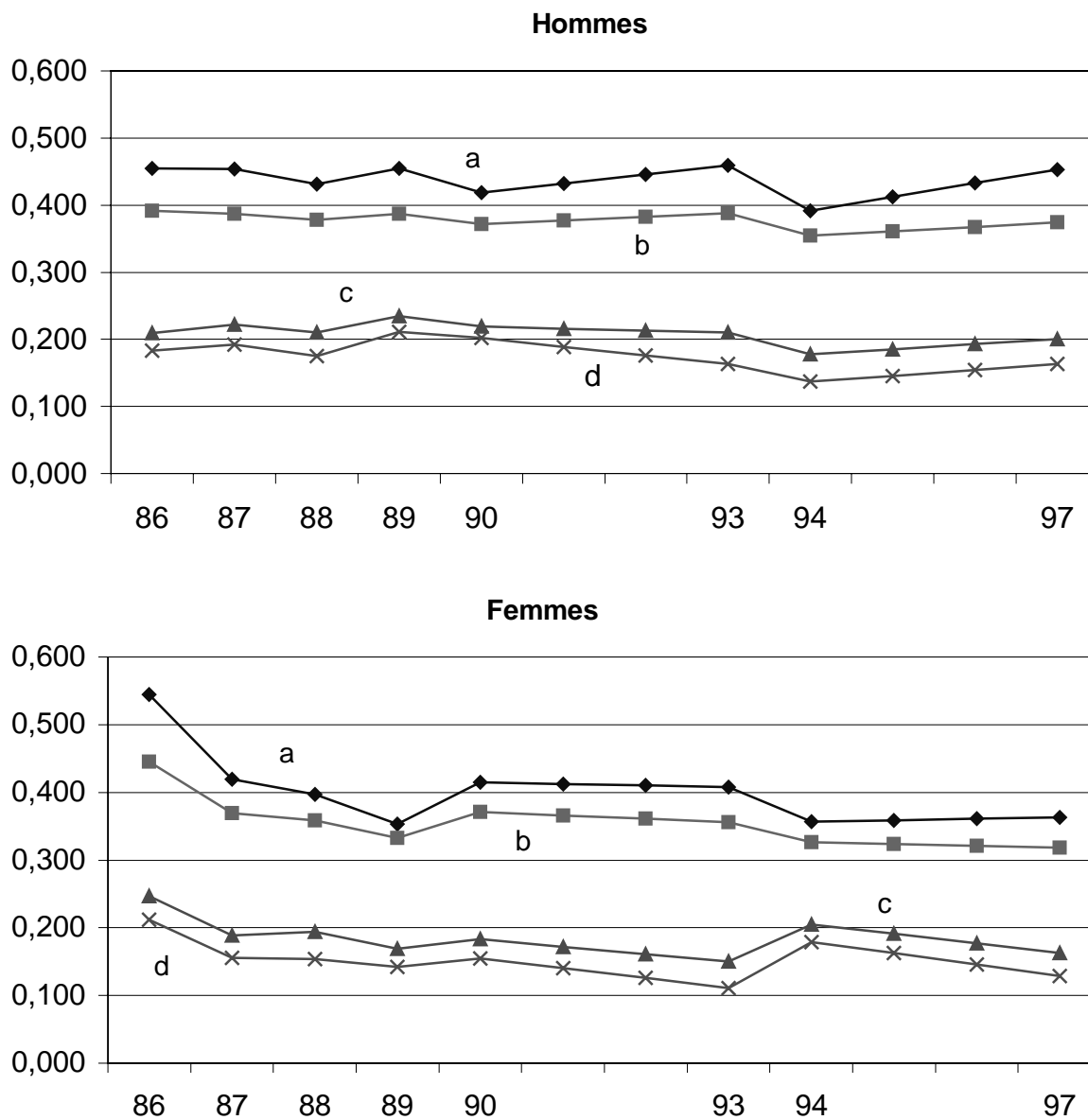
**I. Tous les travailleurs (hommes et femmes) ayant un emploi à temps plein**

Année	(1) Taille de l'entreprise		(3) (nombre d'employés)		(5) [(4) / (1)] - 1
	1-19	20-99	100-499	500+	
1986	10,12	10,76	12,22	14,87	46,9%
1987	10,74	11,17	13,26	15,55	44,8%
1988	11,55	11,99	14,13	16,54	43,2%
1989	12,13	12,36	14,62	17,11	41,1%
1990	12,02	13,35	15,44	17,43	45,0%
1993	14,09	15,18	17,37	21,04	49,3%
1994	15,00	15,63	17,19	21,40	42,7%
1995	15,33	16,67	18,07	21,87	42,7%
1997	14,43	14,79	16,89	21,11	46,3%

\* Pour l'EAM de 1986-1990 et l'EDTR de 1993-1995, l'échantillon est formé d'emplois à temps plein occupés en septembre par des travailleurs rémunérés âgés de 17 à 64 ans, qui n'étaient aux études à temps plein à aucun moment durant l'année et qui étaient employés dans le secteur commercial. Pour l'EPA de 1997, l'échantillon est formé d'emplois principaux à temps plein occupés en septembre par des travailleurs rémunérés du secteur commercial qui n'étaient pas aux études à temps plein en septembre et qui étaient âgés de 17 à 64 ans.

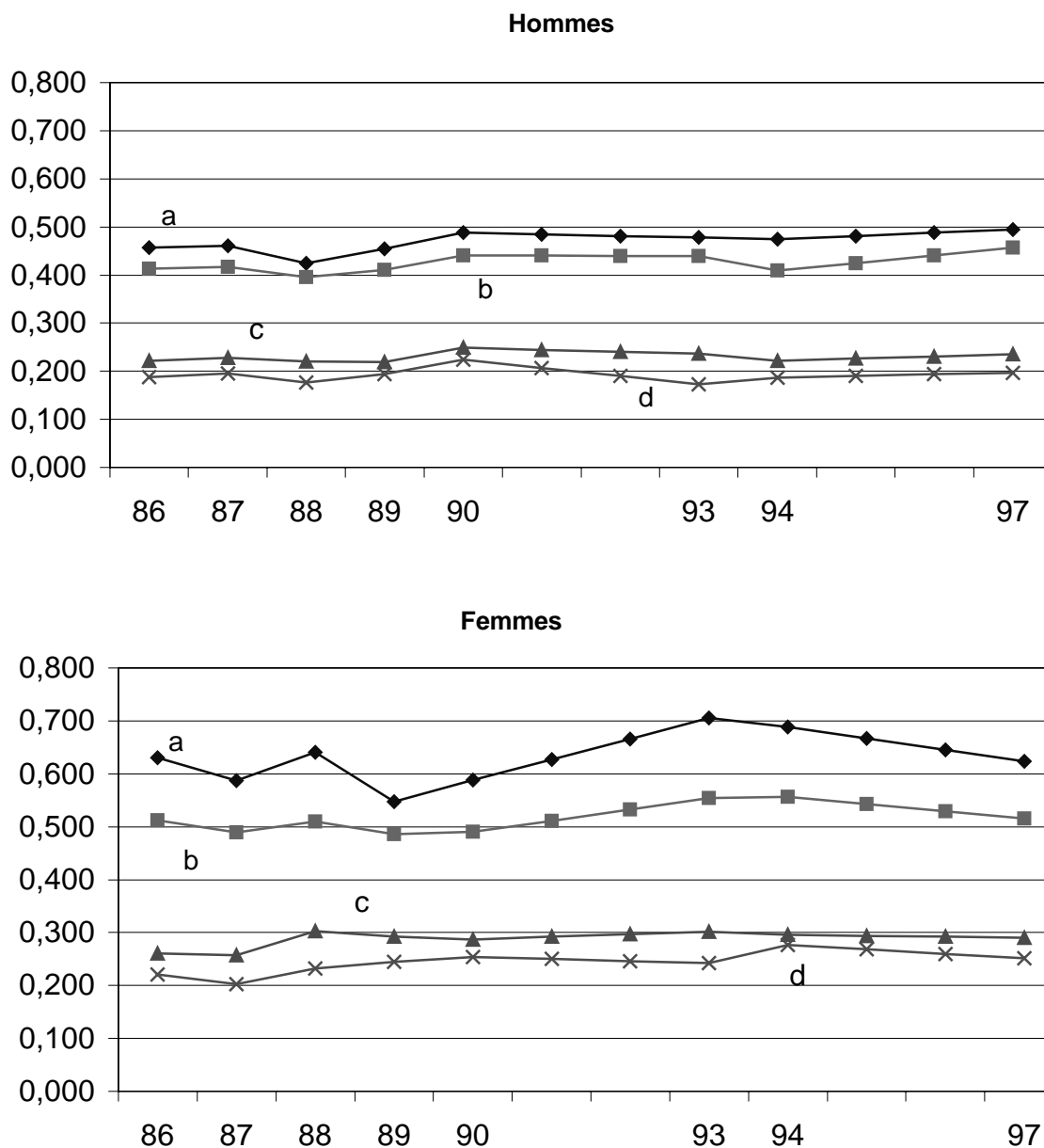
Source : Enquête sur l'activité du marché de 1986-1990  
 Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993-1995  
 Enquête sur la population active de septembre 1997

**Graphique 1 : Écart salarial entre les petites et les grandes entreprises, emplois à temps plein, 1986-1997**



- a : écart salarial brut
- b : logarithme de l'écart salarial brut
- c : logarithme de l'écart salarial brut - sans isoler l'effet de la variable profession
- d : logarithme de l'écart salarial brut - isolement de l'effet de la variable profession

**Graphique 2 : Écart salarial entre les grands et les petits établissements, emplois à temps plein, 1986-1997**



- a : écart salarial brut
- b : logarithme de l'écart salarial brut
- c : logarithme de l'écart salarial brut - sans isoler l'effet de la variable profession
- d : logarithme de l'écart salarial brut - isolement de l'effet de la variable profession

## **Bibliographie**

- Akerlof, G.A. (1982), « Labor Contracts as a Partial Gift Exchange », *Quarterly Journal of Economics*, n° 97, p. 543-569.
- Baldwin, J.R. (1996), « Les petits producteurs ont-ils été le moteur de la croissance du secteur manufacturier au cours des années 1980? », Statistique Canada, Direction des études analytiques, document de recherche n° 88.
- Birch, D.L. (1981), « Who Creates Jobs? », *Public Interest*, n° 65, p. 3-14.
- Blank, R. (1990), « Are Part-Time Jobs Bad Jobs? », dans *A Future of Lousy Jobs? The Changing Structure of U.S. Wages*, sous la direction de Gary Burtless, Brookings Institution, p. 123-155.
- Bulow, J. et Summers, L. (1986), « A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment », *Journal of Labor Economics*, n° 4 (juillet 1986), p. 376-414.
- Brown, C., et Medoff, J. (1989), « The Employer Size-Wage Effect », *Journal of Political Economy*, n° 97, p. 1027-1059.
- Davis, S.J. et Haltiwanger, J. (1991), « Wage Dispersion Between and Within U.S. Manufacturing Plants, 1963-1986 », document de travail n° 3722, National Bureau of Economic Research.
- Davis, S.J., Haltiwanger, J. et Schuh, S. (1993), « Small Business and Job Creation: Dissecting the Myth and Re-assessing the Facts », document de travail n° 4492, National Bureau of Economic Research.
- Evans, D.S. et Leighton, L.S. (1989), « Why Do Smaller Firms Pay Less? », *Journal of Human Resources*, n° 24, p. 299-318.
- Even et MacPherson (1996), « Employer Size and Labor Turnover: The Role of Pensions », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 49, n° 4, p. 707-728.
- Gower, D. (1993), « The Impact of the 1990 Changes to the Education Questions on the Labour Force Survey », Comptes rendus, Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et auprès des ménages, Statistique Canada.
- Hamermesh, D. (1996), « Workdays, Workhours and Work Schedules: Evidence for the United States and Germany », W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 154 p.
- Idson, T.L. et Feaster, D.J. (1990), « A Selectivity Model of Employer-Size Wage Differentials », *Journal of Labor Economics*, 8, p. 99-122.
- Kostiuk, P.F. (1990), « Compensating Differentials for Shift Work », *Journal of Political Economy*, 98, p. 1054-1075.

- Mayshar, J. et Halevy, Y. (1997), « Shiftwork », *Journal of Labour Economics*, vol. 15, n° 1, pt 2: S198-S222.
- Morissette, R. (1992), « Using LMAS to Estimate the Wage Differential Between Large and Small Firms in Canada », dans Design and Analysis of Longitudinal Surveys: Symposium 92, Statistique Canada.
- Morissette, R. (1993), « Emploi et taille des entreprises au Canada: Les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieurs? », *Revue canadienne d'économique*, n° 26, p. 159-174.
- Morissette, R. (1993b), « Obtenir un emploi en 1989-1990 au Canada », document de recherche n° 57, Direction des études analytiques, Statistique Canada.
- Oi, W.Y. (1983), « Heterogeneous Firms and the Organization of Production », *Economic Inquiry* 21 (avril 1983), p. 147-171.
- Picot, G., Baldwin, J. et Dupuy, R. (1994), « La part des nouveaux emplois créés au Canada par les petites entreprises est-elle disproportionnée? Réévaluation des faits », document de recherche n° 71, Direction des études analytiques, Statistique Canada.
- Picot, G. et Dupuy, R. (1996), « Création d'emploi selon la taille des entreprises : concentration et persistance des gains et pertes d'emplois dans les entreprises canadiennes », document de recherche n° 93, Direction des études analytiques, Statistique Canada.
- Picot, G. et Lin, Z. (1997), « Have Permanent Layoffs Risen in the 1990s? », *L'Observateur économique canadien* (septembre 1997), n° 11-010-XPB au catalogue, 3.1-3.18, Statistique Canada.
- Salop, S.C. (1979), « A Model of the Natural Rate of Unemployment », *American Economic Review*, n° 69, p. 117-125.
- Schmidt, C.M. et Zimmerman, K.F. (1991), « Work Characteristics, Firm Size and Wages », *Review of Economics and Statistics* 73, p. 705-710.
- Shapiro, V. et Stiglitz, J.E (1984), « Equilibrium Unemployment As a Worker Discipline Device », *American Economic Review*, n° 74, p. 433-444.
- Weiss, Y. (1996), « Synchronization of Work Schedules », *International Economic Review*, n° 37, p. 157-179.