

La recherche appliquée



BULLETIN

Hiver / Printemps 2000

vol. 6 n° 1

Table des matières

<i>Facteurs à risque élevé associés à la pauvreté et à l'exclusion</i>	1
<i>La pauvreté serait réduite des deux tiers si tous les adultes travaillaient à temps plein</i>	4
<i>Outil prometteur pour réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale</i>	6
<i>L'OCDE examine les politiques d'assistance sociale au Canada</i>	8
<i>Plus du tiers des chômeurs n'ont pas occupé d'emploi depuis plus de 12 mois. Qui sont-ils?</i>	11
<i>Participation des femmes au marché du travail : Le rattrapage tire à sa fin</i>	14
<i>Ségrégation professionnelle et disparités salariales entre les sexes</i>	16
<i>Compétences en matière de littératie : les jeunes Canadiens surpassent les Américains</i>	19
<i>Est-il toujours rentable d'investir dans un diplôme d'études postsecondaires?</i>	21
<i>L'effet de l'informatisation sur la composition des emplois au Canada</i>	26
<i>Transition vers la société du savoir : politiques et stratégies pour promouvoir la participation et l'apprentissage chez les individus</i>	28
<i>L'apprentissage continu : une réalité pour six millions d'adultes canadiens</i>	31
<i>Le Canada perd-il ses plus brillants éléments au profit des États-Unis?</i>	34
<i>Liste des études présentées dans ce Bulletin</i>	38

Facteurs à risque élevé associés à la pauvreté et à l'exclusion

Récemment, plusieurs chercheurs ont montré que, au Canada, la pauvreté est de nature dynamique. On entre dans la pauvreté et on en sort au gré des modifications de la structure familiale et de la situation du marché du travail. Forts de ces conclusions, certains journalistes ont plaidé en faveur de l'abandon de l'idée selon laquelle les pauvres tendent à s'enliser dans la pauvreté et la dépendance.

La Direction générale de la recherche appliquée (DGRA) dans le cadre de recherches en cours, et Ross Finnie, de l'Université Queen's, dans un document de travail de la DGRA à paraître, distingue deux groupes de pauvres au Canada. Pour les membres du premier, la pauvreté est une situation temporaire. Pour les membres du deuxième, en revanche, la pauvreté est une situation qui dure beaucoup plus longtemps. Or, ces derniers comptent pour un pourcentage de plus en plus grand du nombre total de pauvres.

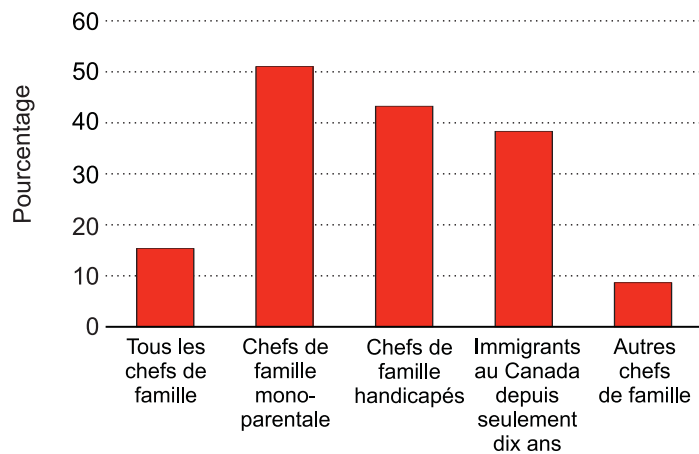
À risque élevé

Au Canada, les membres de trois groupes à risque élevé — les chefs de famille monoparentale, les immigrants admis au Canada depuis moins de dix ans et les personnes handicapées — sont les plus susceptibles d'être à la tête d'une famille pauvre une année donnée. En 1997, le taux



de pauvreté des familles dirigées par un membre de ces groupes s'établissait à 43,3 %, comparativement à 8,7 p. 100 pour l'ensemble des autres familles.

Familles sans aînés dont les revenus sont inférieurs au SFR, selon les caractéristiques des chefs, 1997



Notes : « Famille » s'entend d'un foyer où vivent deux ou plusieurs personnes unies par les liens du sang, du mariage ou de l'adoption. Le « chef de famille » est le conjoint de sexe masculin dans un couple formé des personnes mariées ou de conjoints de fait ou le conjoint dont le revenu est le plus élevé dans d'autres familles. Le SFR désigne le niveau de revenu à partir duquel les foyers consacrent aux aliments, aux vêtements et au logement une proportion de leurs revenus supérieure de 20 points de pourcentage à ce que dépense la famille moyenne à ce titre.

Source : Enquête sur les finances des consommateurs, 1998

Les chefs de famille âgés de moins de 30 ans qui appartiennent à l'un des groupes à risque élevé sont encore plus susceptibles d'être pauvres. Le taux de pauvreté de ces personnes s'élevait à 66,4 % en 1997, tandis que celui des « autres chefs de famille » âgés de moins de 30 ans n'était que de 14,7 %. Les données concernant les Autochtones qui vivaient à l'extérieur d'une réserve au moment du recensement de 1996 font aussi état d'un taux de pauvreté élevé (44 % en 1995). Dans ses enquêtes sur le revenu, Statistique Canada ne tient pas compte des Autochtones canadiens qui vivent dans une réserve.

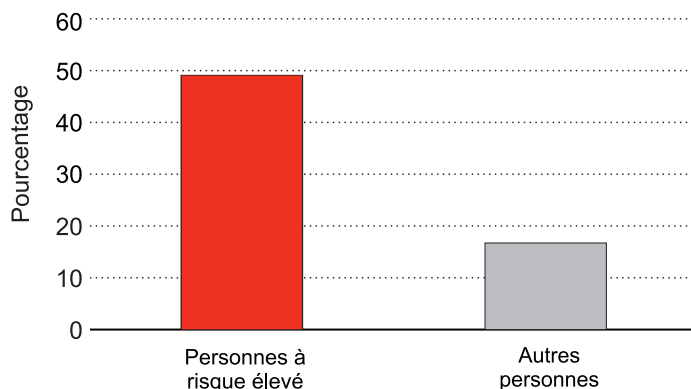
Les groupes à risque élevé représentent une proportion de plus en plus grande des pauvres. En 1997, les trois groupes — les chefs de famille monoparentale, les immigrants de fraîche date et les personnes handicapées — comptaient pour 53,9 % des familles pauvres dont le chef avait moins de 64 ans, par rapport à 41 % en 1985. Cette augmentation

s'explique en majeure partie par des changements démographiques : les groupes à risque élevé en question représentent une proportion plus importante de la population entière du Canada aussi bien que de celle des pauvres. Les immigrants de fraîche date ont eux aussi vu leur taux de pauvreté croître de façon marquée.

Des recherches ont également montré que la pauvreté et la dépendance des membres des groupes à risque élevé durent beaucoup plus longtemps. Chez les non-aînés, la probabilité de vivre dans un foyer dont les revenus sont inférieurs aux seuils de faible revenu (SFR) définis par Statistique Canada pour 1992 pendant chacune des années de 1993 à 1996, s'établissait à 7,0 %. Chez les membres des groupes à risque élevé, le pourcentage s'élève à 23,5 %.

En outre, le risque de recevoir de l'aide sociale pendant au moins une année au cours de la période de 1993 à 1996 s'élevait à 5,1 % pour les non-aînés résidant au Canada qui ne faisaient pas partie des groupes à risque élevé. Chez les membres des groupes à risque élevé, le pourcentage s'élève à 27 %. La probabilité de recevoir de l'aide sociale au cours de chacune des quatre années était de 12,4 % pour les familles à risque élevé, contre seulement 0,9 % pour les autres.

Résidents du Canada âgés de 16 à 64 ans qui ont été pauvres pendant au moins une année de 1993 à 1996



Notes : On considère comme « pauvre » une personne dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu défini par Statistique Canada pour 1992. « Personne à risque élevé » s'entend d'un chef de famille monoparentale, d'une personne handicapée ou d'un immigrant arrivé au Canada après 1977.

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

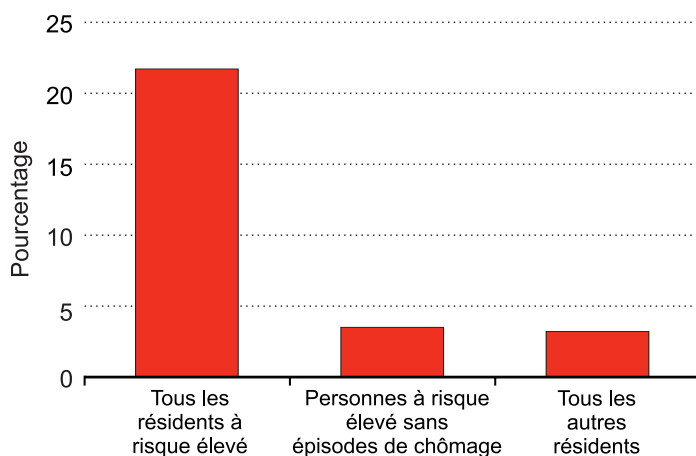
Cependant, ce ne sont pas toutes les personnes à risque élevé qui sont pauvres. En fait, plus de la moitié des personnes à risque élevé sont parvenues à éviter complètement la pauvreté au cours de la période de 1993 à 1996. Ces personnes étaient toutefois beaucoup plus susceptibles que les autres de vivre dans la pauvreté pendant au moins une année (49,2 % contre 19,7 %).

De longs épisodes de pauvreté s'expliquent souvent par le chômage et la sous-qualification

L'appartenance à un groupe à risque élevé est le principal facteur associé à de longs épisodes de pauvreté. Comme la plupart des membres des groupes à risque élevé ne sont jamais pauvres, d'autres facteurs doivent cependant entrer en ligne de compte. Quels sont donc les autres facteurs associés à de longs épisodes de pauvreté?

L'incapacité de conserver un emploi est le facteur le plus important. Les membres de groupes défavorisés qui n'avaient pas connu d'épisode de chômage au cours de la période de quatre ans n'étaient pas plus susceptibles que les autres résidents du Canada d'avoir vécu dans la pauvreté pendant cette période.

Résidents du Canada âgés de 16 à 61 ans qui ont été pauvres pendant chacune des quatre années de 1993 à 1996

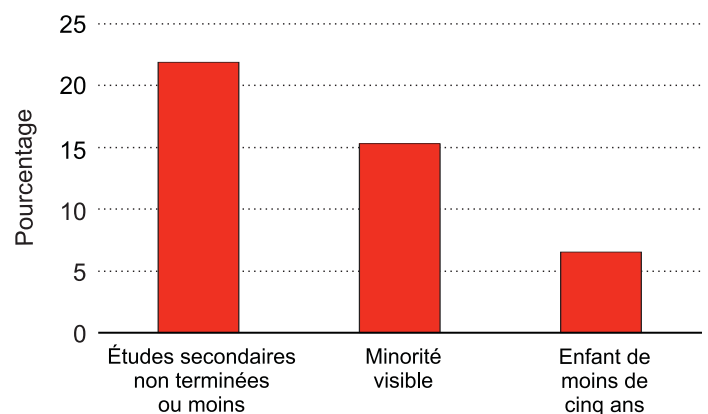


Note : Les données portent sur l'ensemble des résidents du Canada qui, en 1993, n'étaient pas étudiants à temps plein.

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Quels sont donc les facteurs qui font qu'il est difficile de gagner assez d'argent pour éviter la pauvreté? Pour définir ces obstacles, les chercheurs ont orienté l'analyse non plus sur la pauvreté liée au revenu monétaire, mais bien plutôt sur la pauvreté liée au revenu marchand. Pour l'ensemble des groupes à risque élevé, on a établi à 24,8 points de pourcentage la probabilité de quatre années de pauvreté liée au revenu marchand (revenu marchand inférieur au SFR). Ensuite, les chercheurs se sont penchés sur les risques additionnels associés à un certain nombre de facteurs expliquant que des personnes aient eu un revenu marchand peu élevé pour chacune des quatre années. Fait peu surprenant, le facteur le plus important a été l'absence d'un diplôme d'études secondaires. Le fait de ne pas être diplômé d'études secondaires ajoutait 21,9 points de pourcentage au risque de pauvreté. Ainsi, les personnes à risque élevé sans diplôme d'études secondaires avaient 47 % de risque d'être pauvres pendant chacune des quatre années de 1993 à 1996. Le fait d'appartenir à une minorité visible ou d'avoir un enfant de moins de cinq ans contribuait de façon sensible au risque de pauvreté lié au revenu marchand.

Risques additionnels de pauvreté à long terme liée au revenu marchand pour les non-aînés à risque résidant au Canada



Note : Une fois les paiements de transfert du gouvernement fédéral exclus (« pauvreté liée au revenu marchand »), le risque de base d'avoir un revenu inférieur aux seuils de faible revenu est de 24,8 %.

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Au tournant du siècle

Parmi les pauvres, nombreux sont ceux qui vivent dans la pauvreté pendant de longues périodes. L'importance des groupes les plus susceptibles de connaître de longs épisodes de pauvreté augmente en proportion de la population des non-aînés. Au sein du marché du travail, les personnes en question sont de plus en plus défavorisées par rapport aux autres résidents du Canada. Cette évolution laisse entendre que le problème de la pauvreté continuera d'assombrir les horizons du Canada, à moins que les perspectives d'emploi des membres des groupes à risque élevé ne s'améliorent.

La pauvreté serait réduite des deux tiers si tous les adultes travaillaient à temps plein

Depuis les années 1980, au Canada comme ailleurs, l'idée que les individus et les familles, plutôt que les gouvernements, devraient être les premiers responsables de leur sécurité économique est de plus en plus répandue.

Cette emphase sur les responsabilités individuelles et sur la modernisation du rôle économique et social des gouvernements soulève toutefois un certain nombre de questions. Ainsi, on s'interroge sur la capacité des familles de s'assurer par elles-mêmes d'un revenu suffisant pour combler leurs besoins essentiels et, en particulier, sur les rôles distinctifs du salaire et de l'accès au travail dans l'atteinte de cet objectif.

Une étude récente de Stéphane Gascon de la Direction générale de la recherche appliquée intitulée *Revenu potentiel et pauvreté au Canada, 1986-1996*, dresse une image de la pauvreté attribuable à l'incapacité de familles dont le chef de famille a moins de 65 ans à gagner un revenu marchand suffisant pour échapper à la pauvreté, au Canada, entre les années 1986 et 1996.

À cette fin, une mesure de la capacité de chaque adulte, au sein d'une famille donnée, à générer des gains annuels, en

supposant un travail annuel à temps plein (au moins 50 semaines), a été mise au point à partir des données de l'Enquête sur les finances des consommateurs. Cette mesure, qui cherche à tenir compte des caractéristiques liées au capital humain de la population en âge de travailler, a été convertie en revenu potentiel à temps plein et par la suite comparée aux seuils de faibles revenus de Statistique Canada (base de 1992). Les calculs de revenu potentiel des familles ont été ajustés pour tenir compte de certaines contraintes (e.g., invalidité ou études à temps plein) auxquelles fait face une partie de la population en âge de travailler. Les prédictions de gains potentiels incluent également les revenus de placements et autres revenus monétaires non-gouvernementaux.

Une baisse considérable des taux de pauvreté

Comme on pouvait s'y attendre, les taux de pauvreté prédits à l'aide de la mesure de gains possibles sont beaucoup plus faibles que les taux de pauvreté fondés sur le revenu marchand observé réellement au sein de la population. De fait, les taux fondés sur le revenu potentiel provenant du travail à temps plein représentaient, entre 1986 et 1996, environ le tiers (et parfois un peu moins selon les années) des taux de pauvreté effectifs observés sur la base du revenu marchand.

Taux de pauvreté prédits et observés

Par types de famille, 1996

	Taux de pauvreté prédits (%)	Taux de pauvreté observés (%)	Ratio
Ensemble des familles	7,0	22,5	0,31
Couples avec enfants de moins de 18 ans	2,6	18,8	0,14
Couples sans enfants de moins de 18 ans	2,2	13,9	0,16
Familles monoparentales avec enfants de moins de 18 ans	42,7	65,1	0,71
Autres types de famille	9,5	30,9	0,31

Ces premiers résultats semblent donc démontrer que, pour la vaste majorité des familles canadiennes, le problème de

la pauvreté selon le revenu marchand serait un problème d'accès aux emplois plutôt qu'un problème de salaire.

Des différences importantes selon les types de familles considérés...

Les taux de pauvreté liés au manque de capacité à gagner sa vie varient toutefois selon le type de familles considéré. Pour les familles où les deux parents sont présents, la pauvreté serait pratiquement éliminée au Canada. En 1996, seulement 2,2 % des couples sans enfant auraient été incapables d'éviter la pauvreté si les membres de ce couple avaient travaillé à temps plein.

La situation pour les familles monoparentales apparaît cependant tout autre. Il est en effet remarquable de constater que pour ces familles, et en particulier, celles dirigées par des femmes (plus de 80 % des familles monoparentales avec enfants de moins de 18 ans), les taux de pauvreté restent extrêmement élevés avec la mesure prédite. En 1996, 46,3 % de ces familles auraient été pauvres malgré un travail à temps plein.

Ce qui suggère que la présence d'un seul «gagne-pain», responsable d'au moins un enfant dépendant, reste dans bien des cas très insuffisant pour générer un revenu qui permettrait de combler les besoins essentiels de la famille. De plus, on constate que, même avec un diplôme universitaire, ces familles conservent un taux de pauvreté prédit très élevé, soit 20,8 % comparativement au taux effectif observé de 24 %.

...et selon les caractéristiques du chef de famille

Si les taux de pauvreté varient en fonction du type de familles considéré, les caractéristiques des chefs de familles ont également une incidence importante sur leur situation économique. Les taux de pauvreté liés au manque de capacité à gagner sa vie, comme les taux de pauvreté fondés sur le revenu marchand observé, tendent à diminuer avec l'âge des chefs de familles.

Bien que, pour tous les groupes d'âges, les taux liés au manque à gagner soient plus faibles que les taux fondés sur le revenu marchand observé, l'écart entre les deux reste toutefois relativement peu élevé dans le cas des familles plus jeunes dont le taux prédit est inférieur de moins de 50 % à leur taux de pauvreté selon le revenu marchand observé, en 1996. Cependant, pour les familles des autres groupes, l'écart augmente rapidement avec l'âge, ce qui témoigne de l'importance de l'expérience sur le marché du travail. Les familles dont le chef était âgé entre 45 et 54 ans avaient ainsi un taux de pauvreté lié au manque à gagner de 3,5 %, bien au-deçà du taux de 15,1 % établi en fonction de leur revenu marchand observé.

Taux de pauvreté prédits et observés

Par caractéristiques du chef de famille, 1996

Caractéristique du chef	Taux de pauvreté prédits (%)	Taux de pauvreté observés (%)	Ratio
Âge			
18-24 ans	32,3	61,7	0,52
25-34 ans	12,2	29,1	0,42
35-44 ans	6,6	21,6	0,31
45-54 ans	3,5	15,1	0,23
55-64 ans	3,3	21,7	0,15
Niveau d'études			
Moins de 11 années	20,6	55,0	0,37
De 11 à 13 années	11,4	32,7	0,35
Études postsecondaires partielles	11,1	29,7	0,37
Diplôme d'études postsecondaires	4,9	17,9	0,27
Études universitaires	1,6	9,9	0,16

Les résultats montrent également que le niveau d'études a une influence non négligeable sur le statut économique des familles. L'examen des différences entre les taux de pauvreté établis par les deux mesures montre une situation similaire à celle observée pour les différents groupes d'âges, à savoir que l'écart entre les taux tend à devenir plus important à mesure que le niveau d'études s'élève. Ainsi, pour les familles dont le chef avait moins de 11 années d'études, le taux de pauvreté lié au manque à gagner, qui se situait à 20,6 % en

1996, était environ 63 % plus faible que leur taux de pauvreté observé. Pour les familles dont le chef détenait un diplôme universitaire, le taux de pauvreté prédit de 1,6 % était en comparaison environ 84 % plus faible.

Une question à la fois d'offre et de demande

Cette analyse démontre que le manque de travail, et dans une certaine mesure les structures familiales, est un facteur déterminant de la pauvreté au Canada. Ces résultats ne négligent cependant pas l'importance de l'accumulation d'un capital humain suffisant, tant du point de vue du rendement sur le marché du travail (comparer les résultats relatifs aux niveaux d'études) que de l'accessibilité à ce marché.

Les implications de ces résultats sont importantes. Elles soulignent notamment à quel point il importe de tenir compte des deux composantes du marché du travail, c'est-à-dire, l'offre et la demande, selon les caractéristiques individuelles et familiales. Des initiatives telles l'investissement dans l'accumulation des connaissances, l'apprentissage continu, les programmes d'employabilité et autres politiques visant à générer de meilleurs salaires sont toutes indiquées pour réduire la pauvreté chez les familles monoparentales, les jeunes familles et celles dont le chef possède un faible taux de scolarité. Mais pour d'autres types de famille — les couples avec et sans enfants, les familles plus âgées et celles dont le chef est plus scolarisé — le problème de pauvreté serait avant tout une question d'accès au marché du travail plutôt qu'un problème de salaire relié à des déficiences sur le plan des qualifications.

Outil prometteur pour réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale

Au cours des 20 dernières années, la proportion de chefs de famille monoparentale qui travaillent à temps plein a diminué, tandis que celle des chefs de famille monoparentale qui touchent de l'aide sociale a augmenté.

Au Canada comme aux États-Unis, les tentatives de réforme n'ont généralement pas permis d'améliorer la participation au marché du travail de ce groupe.

En 1992, le gouvernement du Canada, avec l'appui du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique, a mis au point le Projet d'autosuffisance (PAS), programme pilote qui avait pour but d'inciter les chefs de famille monoparentale à renoncer à l'aide sociale. Dans le cadre du Projet d'autosuffisance, on verse des paiements mensuels aux chefs de famille monoparentale qui touchent de l'aide sociale depuis au moins un an, à condition qu'ils renoncent à l'aide sociale pour travailler à temps plein dans l'année qui suit leur admission au programme. Ces suppléments de revenu, qui sont versés directement aux participants, s'ajoutent à la rémunération qu'ils tirent de leur emploi, et ils peuvent y être admissibles pour une période maximale de trois ans, à condition qu'ils continuent de travailler à temps plein et de ne pas toucher de l'aide sociale. L'expérience se fonde sur l'hypothèse selon laquelle le fait de travailler à temps plein pendant trois ans se traduira par une participation au marché du travail à plus long terme, même lorsque le versement des suppléments aura pris fin.

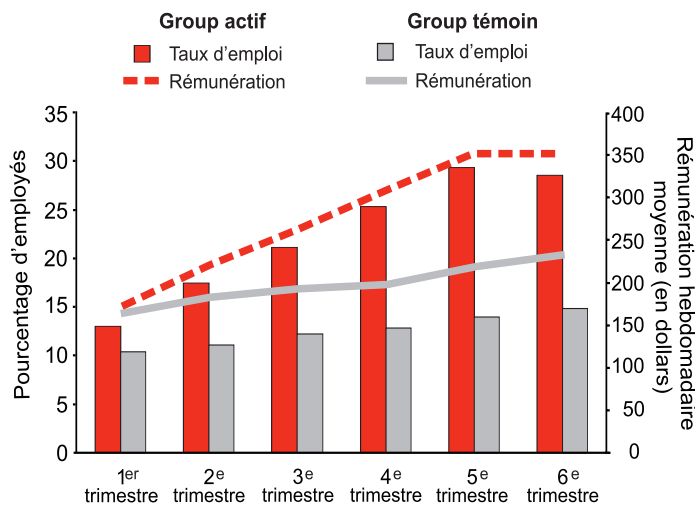
Le PAS, qui achève en l'an 2000, comporte trois sous-études — l'Étude sur les principaux bénéficiaires, l'Étude sur les demandeuses et le PAS plus. Pour mettre chacune des sous-études en branle, la Société de recherche sociale appliquée, qui administre le projet, a choisi au hasard le nom des participants parmi les assistés sociaux. Au hasard, toujours, on a ensuite divisé les participants en un groupe actif (à qui on a offert le supplément) et en un groupe témoin (à qui on n'a pas offert le supplément). Pour déterminer l'impact des interventions, on a comparé les résultats différents obtenus pour les membres du groupe actif et du groupe témoin.

L'étude sur les principaux bénéficiaires a entraîné une forte augmentation du travail à temps plein

Dans le cadre de l'étude sur les principaux bénéficiaires, on mesure les effets des incitatifs financiers *seulement*. Les résultats montrent que le supplément de revenu offert dans

le cadre du PAS a eu pour effet de doubler la proportion des chefs de famille monoparentale, assistés sociaux chroniques, qui ont trouvé un emploi à temps plein. Au terme de l'assignation aléatoire, 29 % des membres du groupe actif travaillaient à temps plein après le cinquième trimestre, comparativement à 14 % des membres du groupe témoin. Il s'agit de l'impact le plus important à avoir été enregistré dans le cadre d'un programme de transition de l'aide sociale au travail soigneusement évalué.

Taux d'emploi à temps plein et rémunération hebdomadaire moyenne dans le cadre du Projet d'autosuffisance



Source : Winston Lin, et coll., *Lorsque les incitatifs financiers encouragent le travail : Résultats complets découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance*, p. 46

Les membres du groupe actif touchaient également un revenu familial moyen plus élevé que ceux du groupe témoin — environ 200 \$ de plus par mois. Par ailleurs, 90 % des membres du groupe témoin avaient des revenus inférieurs aux seuils de faible revenu définis par Statistique Canada, comparativement à seulement 78 % des membres du groupe actif. (Le seuil de faible revenu définit le point à partir duquel les foyers, par rapport aux foyers moyens, consacrent en moyenne 20 % de plus de leurs revenus avant impôt à la nourriture, aux vêtements et au logement.)

Malgré cette réussite, pas moins de 65 % des participants au programme ont refusé l'offre de supplément. La moitié des participants éventuels n'ont pu trouver un emploi ou

cumuler un nombre d'heures de travail suffisant. Le quart d'entre eux avait des obligations personnelles ou familiales, et 19 %, des problèmes de santé ou des handicaps qui les ont empêchés de trouver l'emploi nécessaire.

L'impact estimatif sur les budgets gouvernementaux sera fonction du nombre de participants au programme qui réussiront à garder un emploi à temps plein jusqu'à l'an 2001. Ensuite, la Société de recherche sociale appliquée analysera l'historique de travail des participants au programme deux ans après le retrait du supplément.

L'étude sur les demandeuses a révélé que le projet n'avait aucune incidence sur les coûts

Dans l'étude sur les demandeuses, on s'est penché sur l'hypothèse selon laquelle le généreux supplément versé pourrait encourager des personnes à devenir assistées sociales ou à demeurer assistées sociales pour de plus longues périodes afin de devenir admissibles au versement du supplément. Ainsi, on a, de façon aléatoire, assigné à un groupe actif ou à un groupe témoin plus de 3 000 femmes chefs de famille monoparentale qui, entre février 1994 et février 1995, ont commencé à toucher de l'aide sociale. On a dit aux membres du groupe actif qu'elles allaient avoir droit au supplément après un an. Heureusement, l'étude sur les demandeuses a montré que le supplément de revenu n'avait eu qu'un effet très mineur sur la durée de la période de prestations d'aide sociale. Après 12 mois, la taille du groupe actif n'était supérieure à celle du groupe de contrôle que de trois points de pourcentage. La plupart des femmes qui ont cessé de toucher de l'aide sociale l'ont fait avant d'être admissibles au supplément.

L'étude sur les demandeuses a produit un résultat inattendu. Le pourcentage de demandeuses qui ont touché de l'aide sociale pendant un an et qui ont trouvé du travail à temps plein s'est élevé à 41 % par rapport à 29 % dans le groupe de contrôle, impact comparable à celui qu'a révélé l'étude sur les bénéficiaires principaux. Cependant, les demandeuses touchaient une rémunération supérieure aux bénéficiaires principaux. La rémunération supérieure s'est traduite par le versement de suppléments réduits et par des recettes fiscales plus importantes pour les gouvernements. Il s'ensuit que

les nouvelles demandeuses n'ont eu aucune incidence sur les coûts assumés par le gouvernement. La réduction des paiements d'aide sociale et l'augmentation des recettes fiscales ont plus que compensé les coûts du supplément.

La rémunération supérieure des demandeuses s'explique peut-être par le phénomène suivant : plus le séjour d'une personne dans les rangs des assistés sociaux se prolonge, et plus ses compétences professionnelles se détériorent. Les membres du groupe actif de l'étude sur les demandeuses avaient de meilleures compétences que les bénéficiaires principaux, probablement parce que le supplément est intervenu à un point critique dans le cycle de l'aide sociale. La période d'une année s'est révélée suffisamment longue pour dissuader les intéressés de rejoindre les rangs des assistés sociaux pour toucher le supplément, mais suffisamment courte pour empêcher une détérioration marquée de leurs compétences. Par conséquent, le programme fera un jour ses frais, même si, une fois le supplément retiré, personne ne conserve son emploi.

L'étude sur PAS plus se solde par l'ajout de services d'emploi

Le PAS plus, en plus d'offrir le supplément de revenu, assure à un sous-groupe de participants des soutiens liés à l'emploi, c'est-à-dire la préparation de curriculum vitae, des clubs de placement, des affichages de postes et des services d'encadrement professionnel. L'ajout de ces mesures de soutien au programme initial s'est soldé par une augmentation nettement plus marquée du taux d'acceptation du supplément. Plus de la moitié des membres du groupe actif de PAS plus ont renoncé à l'aide sociale pour occuper un emploi à temps plein dans un délai de un an, comparativement à tout juste un peu plus du tiers des membres du groupe actif des bénéficiaires principaux.

Malheureusement, les membres du groupe actif de PAS plus ont également perdu leur emploi à un rythme beaucoup plus rapide que ceux qui ont fait l'objet des deux autres sous-études. Le taux d'emploi à temps plein a été de 33 % pour les membres du groupe actif et de 16 % pour les membres du groupe témoin, résultats analogues à ceux observés chez les bénéficiaires principaux. Pour bon nombre

de mères chefs de famille monoparentale, il est moins difficile de trouver un emploi que de le conserver. À la lumière de cette conclusion, on aurait intérêt à assortir l'accent mis sur la transition de l'aide sociale au travail de mesures visant à aider les mères chefs de famille monoparentale à conserver un emploi. Parmi les participantes au PAS plus, l'incapacité d'obtenir des services de garde d'enfant a fortement contribué aux pertes d'emplois.

C'est plus tard que les promesses du PAS se réaliseront

Le PAS a fait la démonstration de sa capacité d'accroître le nombre d'assistés sociaux chroniques, chefs de famille monoparentale, qui travaillent à temps plein pendant une période soutenue. Les résultats laissent clairement entendre que l'adoption d'un programme pleinement opérationnel n'aurait aucune incidence sur les coûts ou pourraient même permettre aux gouvernements de réaliser des économies, tout en améliorant le niveau de vie et le bien-être des participants. Le projet indique également que des services ajoutés, particulièrement des services de garde d'enfant stables, pourraient permettre à un nombre nettement plus élevé de personnes d'intégrer le marché du travail.

Reste maintenant à savoir combien de chefs de famille monoparentale conserveront un emploi à temps plein après le retrait du supplément. Même si ce nombre se révèle limité, ce type de supplément de revenu transitoire constitue un outil prometteur de lutte contre la pauvreté et de réduction de la dépendance des chefs de famille monoparentale à l'égard de l'aide sociale.

L'OCDE examine les politiques d'assistance sociale au Canada

En décembre 1992, les ministres chargés de la politique sociale des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) ont donné à cette organisation le mandat d'examiner l'évolution

des politiques sociales et des politiques connexes. L'exercice avait pour but de comprendre pourquoi chaque nouvelle récession était accompagnée d'une augmentation importante du nombre de bénéficiaires de programmes de soutien de revenu sans que celui-ci ne revienne à son niveau initial une fois la récession terminée. Une tendance vers l'exclusion et la dépendance à long terme était peut-être en train de se créer. D'un commun accord, les membres du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE ont donc décidé de procéder à l'examen des systèmes d'aide sociale d'un certain nombre de pays.

Jusqu'ici, l'OCDE a entrepris l'examen thématique de l'aide sociale de trois groupes de pays. Le troisième examen est le fruit de missions réalisées au Canada et en Suisse, en septembre et en octobre 1998. Il couvre quatre provinces : l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et la Saskatchewan et quatre Cantons : les Grisons, le Tessin, Vaud et Zurich. L'une des particularités de cet examen est qu'il permet de comparer deux pays qui ont des structures fédérales et où les autorités législatives des provinces/cantons ont de larges pouvoirs discrétionnaires.

L'examen ne prétend pas couvrir la totalité de la gamme des politiques d'aide sociale et de soutien de revenu de toutes ces régions. Par contre, il tente de tenir compte de l'interaction des mesures d'aide sociale avec d'autres prestations ou mesures appartenant aux domaines de l'assurance sociale, de la fiscalité, de l'emploi et du logement.

Les tendances démographiques et économiques dominant l'évolution des dépenses sociales

L'évolution démographique et celle du marché du travail constituent les principaux déterminants des variations des dépenses sociales et conduisent par-là même les pouvoirs publics à effectuer des réformes. Au Canada par exemple, le système de dépenses sociales a de tout temps privilégié les personnes relativement jeunes et les familles, mais sous la pression du vieillissement de la population, la part des dépenses sociales non liée à la santé, destinée aux personnes encore jeunes va en décroissant. Les systèmes de protection sociale ont également été mis à l'épreuve par les importants

changements observés dans la composition de la famille. Depuis 1980, le pourcentage de couples séparés est passé de 32 à 49 % au Canada et de 30 à 41 % en Suisse. Aujourd'hui, la catégorie la plus exposée à la pauvreté est celles des familles monoparentales sans emploi.

Certaines caractéristiques du côté du marché du travail ont également infléchi le cours de la politique sociale. Par exemple, la proportion de chômeurs sans emploi depuis plus de 12 mois (chômage de longue durée) a plus que doublé dans ces deux pays depuis le début des années 1990. Selon les calculs de l'OCDE, le Canada a aussi le plus fort pourcentage d'emplois faiblement rémunérés des pays du G7, hormis les États Unis. Même si la plupart des indicateurs de l'inégalité montrent qu'entre 1985 et 1995 celle-ci a diminué au Canada, c'est l'accroissement du volume absolu des transferts publics reçus par les personnes se situant à l'extrémité inférieure de l'échelle des revenus, conjugué à une progressivité légèrement plus forte de l'impôt, qui a permis de compenser l'élargissement de la distribution des revenus marchands.

Alors que les dépenses publiques totales en matière de programmes sociaux au Canada ont augmenté au cours des années 1980, elles ont ensuite diminuer à partir de 1993 ce qui reflètent une amélioration de la conjoncture économique ainsi que des coupures discrétionnaires aux programmes sociaux. En excluant le domaine de la santé, ces dépenses représentaient 11,7 % du PIB du Canada en 1995, soit beaucoup moins que la moyenne de l'OCDE qui était de 16 %.

Au cours d'une année, 5 à 6 % des habitants de l'Alberta et près de 10 % de la population du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario bénéficient de l'aide sociale. À l'instar de la Suisse, l'effectif des bénéficiaires est composé, pour l'essentiel, d'immigrés, de parents chefs de famille monoparentale, de jeunes et de chômeurs chroniques. Dans certaines

Au Canada, près d'un tiers du total des bénéficiaires de l'aide sociale sont des parents chefs de famille monoparentale.

provinces, les autochtones sont fortement surreprésentés (39 % en Saskatchewan). Au Canada, près d'un tiers du total des bénéficiaires de l'aide sociale sont des parents chefs de famille monoparentale. Fait intéressant qui témoigne de la diversité des politiques, pour avoir droits aux prestations, les parents chefs de famille monoparentale du Nouveau-Brunswick ne sont pas obligés de chercher du travail, tant que le plus jeune de leurs enfants n'a pas atteint l'âge adulte, alors qu'en Alberta, ils doivent se mettre en quête d'un emploi six mois après la naissance de leur enfant.

Cette incursion dans le contexte global de la politique sociale a permis aux auteurs de constater qu'au Canada, les pouvoirs publics commencent à s'attaquer à des problèmes qui n'étaient pas prioritaires auparavant, comme la pauvreté chez les enfants et les politiques de réinsertion au marché du travail. À partir de ce constat, l'étude évalue l'application des politiques et leur efficacité selon trois angles principaux—l'adéquation des présentations, la promotion de la réinsertion et la cohérence de la politique.

L'adéquation des prestations

En premier lieu, les auteurs s'interrogent sur la capacité des deux pays de concilier la volonté de donner aux plus démunis des moyens élémentaires de subsistance et celle d'éviter la dépendance à l'égard des prestations. Le passage du Régime d'assistance publique du Canada au Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS) a joué un rôle de catalyseur. Bien que le TCSPS permette beaucoup plus aux provinces de suivre des modèles de politiques sociales sensiblement différents, il existe une tendance commune à considérer que l'aide sociale ne devrait plus nécessairement garantir un niveau de vie acceptable pendant une période prolongée, mais plutôt servir de relais pour préserver les individus de la misère en attendant que leurs efforts de réinsertion aboutissent.

Autrement dit, l'aide sociale ne doit pas permettre de vivre dans une pauvreté confortable et encore moins offrir un niveau de vie comparable à celui des gens qui travaillent. Cette «philosophie» est déterminée avant tout par ce qui est politiquement acceptable et par l'état des finances publi-

ques. Cette approche, indique l'OCDE, pourrait par contre inciter certains individus à vouloir frauder le système et en amener d'autres à employer toute leur énergie à assurer leur subsistance plutôt que de se concentrer sur leur réinsertion. Parallèlement, l'augmentation des soupes populaires et de l'itinérance, malgré la baisse du nombre de bénéficiaires, laisse supposer que le niveau des prestations dans les provinces visées par l'examen est insuffisant.

Bien qu'en Suisse le montant des prestations soit plus généreux l'exclusion et la pauvreté commencent par contre à poser problème. Ceci est en vertu du fait que d'autres dispositions s'avèrent extrêmement dissuasives. Il en résulte un faible recours à l'aide sociale.

Les politiques de réinsertion et de réduction de la dépendance

En deuxième lieu, l'étude examine les mesures prises pour éviter que les prestataires ne deviennent dépendants, telle l'obligation, entre autres, de participer à des programmes actifs du marché du travail. Dans de nombreux pays de l'OCDE, on observe une certaine perpétuation de la précarité à travers les générations. C'est pourquoi de plus en plus, ces pays, dont la Suisse et le Canada, cherchent-ils à privilégier des systèmes qui soient centrés non plus sur la simple garantie de revenu mais sur la réinsertion. En Suisse, les personnes qui dépendent de l'aide sociale ont encore peu accès à des mesures de réinsertion comparativement aux bénéficiaires de l'assurance-chômage.

«Au Canada... le niveau des prestations se résume non pas à une recherche d'adéquation mais à la volonté d'éviter que les personnes assistées ne disposent d'un revenu supérieur ou même équivalent à celui d'un ménage qui travaille.»

Au Canada, suite à des changements dans la composition du chômage et à des conditions plus strictes d'admission à l'assurance-emploi, les services qui s'occupent de la réinsertion des bénéficiaires de l'aide sociale ont affaire à un public susceptible d'avoir récemment occupé un emploi, ce qui facilite la réinsertion.

Toutefois, selon l'OCDE, différents problèmes se posent encore au chapitre de la coordination administrative entre les programmes fédéral d'assurance-emploi et provinciaux d'assistance sociale. De plus, les provinces ont eu de la difficulté à pratiquer une gestion cas par cas en raison du nombre important de cas, d'une part, et du nombre limité d'agents de l'aide sociale, d'autre part. En général, la norme internationale se situe entre 80 et 120 dossiers par agent. Or, dans certaines provinces, un agent peut avoir à traiter jusqu'à 240 dossiers.

Des progrès quant à la cohérence de la politique

En dernier lieu, l'étude tente d'évaluer la cohérence des dispositifs. L'OCDE salue les efforts des gouvernements fédéral et provinciaux pour mieux coordonner leurs activités, dans le cas notamment des ententes sur le marché du travail, de la Prestation nationale pour enfants et de l'union sociale. En outre, l'Organisation note que les changements occasionnés par le TCSPS ont eu pour effet d'accroître l'intérêt financier que représente, pour les provinces, la réduction du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale, ce qui les a incitées à déployer d'intenses efforts de réforme dans ce domaine.

Un bilan somme tout positif

Bien que l'étude souligne certaines améliorations à apporter à la politique sociale, plusieurs éléments positifs indiquent que les réformes au Canada se sont engagées dans la bonne direction. Avec les États-Unis, les provinces canadiennes sont en effet parmi les quelques juridictions où le nombre de bénéficiaires potentiels de l'assistance sociale a bel et bien diminué durant les dernières années. Bien que la baisse du nombre de bénéficiaires puisse être imputable à plusieurs

facteurs, l'étude conclut que cette baisse est en grande partie attribuable aux réformes. Et d'ajouter : «...la diminution du taux de dépendance à l'égard de l'aide sociale obtenue par le Canada apparaît comme un résultat remarquable dans un domaine de la protection sociale où les succès sont extrêmement rares dans les pays développés».

Plus du tiers des chômeurs n'ont pas occupé d'emploi depuis plus de 12 mois. Qui sont-ils?

La recherche récente à Développement des ressources humaines Canada et à Statistique Canada a démontré de façon non-équivoque que la principale raison pour laquelle nombre de chômeurs ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi est qu'ils n'ont pas travaillé récemment. Cette catégorie de chômeurs sans emploi récent, c'est-à-dire, qui n'ont pas occupé un emploi depuis plus de 12 mois, a presque doublé au cours des années quatre-vingt-dix passant de 21 % de la population totale des chômeurs en 1989, à 38 % en 1997, puis à 34 % en 1999.

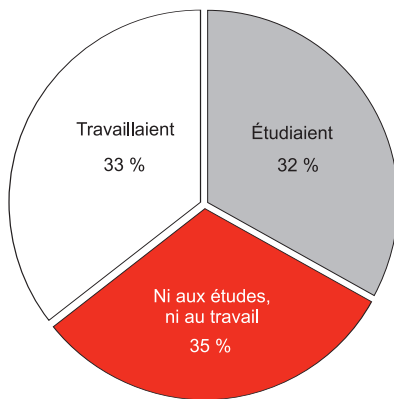
Les chômeurs sans emploi récent n'ont pas nécessairement tous perdu leur emploi. Il peut s'agir de personnes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois ou qui reviennent sur le marché du travail après une interruption de plus de 12 mois en raison de responsabilités familiales ou autres. Cependant, toutes ont en commun de ne pas avoir occupé d'emploi depuis plus de 12 mois, et la grande majorité ne sont pas ou ne sont plus admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

Deux tiers des personnes ne travaillaient pas avant de débuter leur période de chômage

Dans une étude intitulée *Chômeurs sans emploi récent*, Marcel Bédard, Jean-François Bertrand et Louis Grignon examinent qui sont ces chômeurs et pourquoi leur nombre

a presque doublé par rapport au nombre total de chômeurs dans les années quatre-vingt-dix. L'étude révèle qu'en 1998 deux tiers de ces chômeurs sans emploi récent ne travaillaient pas avant d'amorcer leur période de chômage. Lorsque les enquêteurs de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada demandaient à ces personnes quelle était leur principale activité avant leur période de chômage, seulement 33 % ont répondu qu'elles travaillaient. Que faisaient les autres? Trente-deux pourcent ont répondu qu'elles étudiaient et 35 % n'étaient ni au travail ni aux études. Ces dernières étaient à la maison (26 %) ou avaient une autre activité (9 %).

Principale activité avant la période de chômage des chômeurs sans emploi récent, 1998



Note : Chômeurs sans emploi depuis plus de 12 mois

Ceux qui travaillaient avant leur période de chômage

La très grande majorité (74 %) des chômeurs sans emploi récent et qui travaillaient avant leur période de chômage sont des chômeurs de longue durée, c'est-à-dire, qu'ils cherchent du travail depuis plus de 12 mois consécutifs. Les autres ne sont pas considérés des chômeurs de longue durée parce qu'ils se sont retirés de la population active depuis leur dernier emploi avant de se déclarer en chômage. Par exemple, il est possible que des individus qui reçoivent des indemnités de départ reportent temporairement leur recherche d'emploi et considèrent tout de même leur principale activité avant de devenir chômeurs comme étant le travail.

Ces chômeurs sans emploi récent, mais ayant tout de même déclaré le travail comme leur dernière activité antérieure au chômage sont particulièrement susceptibles de connaître des difficultés financières. En effet, l'étude montre que 39 % des ménages dont un des membres fait partie de cette catégorie de chômeurs touchaient des prestations d'assistance sociale et 54 % disaient ne pas avoir suffisamment de revenu pour couvrir leurs dépenses mensuelles régulières.

L'importance de cette catégorie de chômeurs par rapport à la population totale des chômeurs s'est considérablement accrue pendant les années quatre-vingt-dix. En 1989, ils étaient 81 000 et représentaient 7,5 % du chômage total. En 1999, cette proportion s'élevait à 10,8 %, une baisse par rapport au sommet de 16,2 % atteint en 1994.

Les personnes qui étaient à la maison

Les chômeurs sans emploi récent et qui étaient à la maison avant la période de chômage sont généralement des femmes qui reviennent sur le marché du travail après une absence de plus de 12 mois. En effet, l'étude montre que 83 % des chômeurs de cette catégorie sont des femmes et que 80 % ont une expérience de travail antérieure à leur période de chômage. Un nombre important de ces personnes éprouve des difficultés financières. Ainsi, 40 % des ménages dont un des membres fait partie de cette catégorie de chômeurs reçoivent des prestations d'assistance sociale et 32 % disent ne pas avoir suffisamment de revenu pour assumer leurs dépenses mensuelles régulières.

Les personnes qui étaient aux études

En 1998, 146 000 chômeurs qui n'avaient pas occupé d'emploi récent étudiaient avant leur période de chômage. De ce nombre, 40 % étaient toujours aux études au moment de l'enquête. Les 87 000 autres chômeurs qui étudiaient avant leur période de chômage ont quitté l'école avec ou sans un diplôme d'études secondaires. Les chômeurs de cette catégorie ne semblent pas avoir autant de difficultés financières que ceux des autres catégories qui n'ont pas

occupé d'emploi depuis plus de 12 mois; la majorité (54 %) disent, en effet, compter sur le soutien financier de leurs parents.

Comment un étudiant peut-il être considéré chômeur?

Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, un étudiant à temps plein qui cherche un emploi à temps partiel *et qui est disponible* pour travailler est considéré comme étant chômeur. De même, un étudiant à temps partiel qui se cherche un emploi à temps plein ou un emploi à temps partiel *et qui est disponible* pour travailler sera aussi considéré comme étant chômeur. Par contre, Statistique Canada ne considère pas un étudiant à temps plein qui cherche un emploi à temps plein comme chômeur mais, plutôt comme étant en dehors de la force de travail.

En 1998, on comptait chez les étudiants de 15 ans et plus 118 000 étudiants à temps plein qui cherchaient un emploi à temps partiel et 38 000 étudiants à temps partiel qui cherchaient un emploi à temps plein ou un emploi à temps partiel, pour un total de 156 000 étudiants en chômage sur une population de 2,6 millions d'étudiants.

L'étude établit également que cette dernière catégorie de chômeurs est celle qui a augmenté de la façon la plus marquée au cours des années quatre-vingt-dix. En 1989, 40 000 chômeurs sans emploi récent étaient aux études avant leur période de chômage. Ils représentaient alors 3,8 % de la population totale des chômeurs. En 1999, on en comptait plus de trois fois plus (132 000), soit près de 11 % de l'ensemble des chômeurs au Canada, une légère baisse par rapport au sommet de 166 000 atteint en 1997.

L'augmentation de cette dernière catégorie de chômeurs au cours des années 1990 ne serait pas principalement reliée à l'évolution de la situation de l'emploi au Canada, mais serait en majeure partie structurelle. En d'autres termes, on peut s'attendre à ce que la proportion de chômeurs qui

étudiaient avant leur période de chômage demeure relativement élevée au cours des prochaines années, même si la conjoncture économique canadienne continue de s'améliorer.

Qu'est-ce qui explique la croissance des chômeurs sans emploi récent?

L'amélioration conjoncturelle du marché du travail que l'on connaît présentement est susceptible d'aider la réinsertion en emploi de certaines catégories de chômeurs, notamment ceux qui travaillaient avant leur période de chômage et, dans une moindre mesure, ceux qui étudiaient avant de devenir chômeurs, et cette amélioration a déjà commencé. Toutefois, même une prolongation de quelques années de la reprise économique ne réduirait vraisemblablement pas l'ampleur du phénomène de non-emploi de longue durée, chez les chômeurs, au niveau où il était en 1989 avant le début de la dernière récession.

L'étude offre des pistes de recherche sur les causes structurelles possibles de l'augmentation du nombre de chômeurs sans emploi récent. Elle suggère la possibilité que l'augmentation soit attribuable à une détérioration de l'employabilité des chômeurs ou encore à un phénomène de redéfinition du statut de sans-emploi. Selon cette dernière hypothèse, originalement mise de l'avant par David Card et W. Craig Riddell, les sans-emploi au Canada auraient une plus grande propension que par le passé à se déclarer chômeur plutôt qu'inactif. [«Small Differences that Matter: Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States, Chicago, 1993, pp. 149-189.»]

Dans une analyse des causes de l'écart entre le taux de chômage canadien et américain pendant les années quatre-vingt, Card et Riddell concluaient que cet écart était en partie dû au fait que les Canadiens lorsqu'ils sont hors du marché du travail ont une plus grande propension que les Américains à déclarer qu'ils sont à la recherche d'un emploi. L'écart entre la propension à la recherche d'emploi des sans-emploi canadiens et américains se serait creusé pendant les années quatre-vingt. Il reste à déterminer si l'augmentation de cette propension est le fait d'un

accroissement véritable de l'attachement au marché du travail ou d'un phénomène de redéfinition du statut des sans-emploi qui, pour diverses raisons, pourraient déclarer être à la recherche d'un emploi sans posséder un attachement véritable au marché du travail. Autrement dit, il pourrait s'agir de personnes qui par le passé se seraient déclarées inactives, mais qui maintenant, pour une raison ou pour une autre, disent chercher et vouloir du travail sans toutefois avoir l'espoir ou l'intention véritable d'en trouver.

La plus grande propension des sans-emploi canadiens à chercher du travail pourrait être causée par des facteurs d'ordre institutionnel. Par exemple, des modifications apportées aux programmes provinciaux d'assistance sociale pendant les années quatre-vingt-dix afin d'accroître la participation au marché du travail et les activités de recherche d'emploi peuvent avoir incité certains prestataires d'aide sociale à chercher du travail ou à se déclarer disponible au travail. L'étude montre qu'environ 30 % des chômeurs qui n'ont pas occupé d'emploi au cours des 12 derniers mois recevaient des prestations d'assistance sociale en 1998.

Le portrait en bref

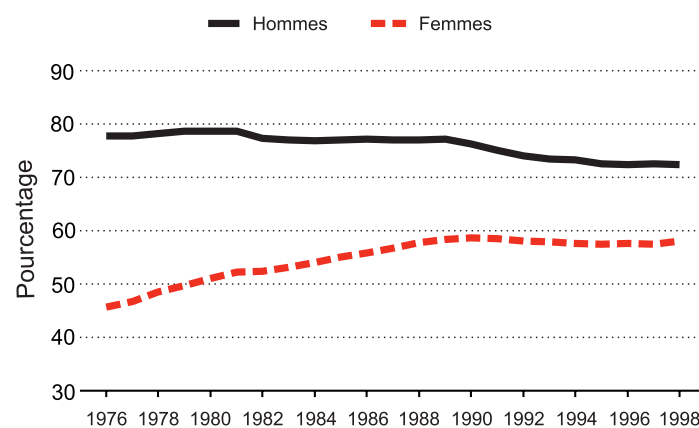
Il ne se dégage donc pas de portrait unique de l'analyse des chômeurs sans emploi récent. Cette catégorie de chômeurs qui sont en grande majorité inadmissibles à l'assurance-emploi et dont le nombre a augmenté en flèche dans les années quatre-vingt-dix regroupe des personnes dont l'attachement au marché du travail, ainsi que la situation personnelle, financière et familiale sont très différents. Si l'augmentation de cette catégorie de chômeurs témoigne d'un accroissement véritable des difficultés d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail pour un nombre grandissant de personnes et non d'un phénomène artificiel de reclassification des «inactifs» en «chômeurs», il pourrait se révéler souhaitable de créer des ponts additionnels vers l'emploi et de les cibler de façon à aider ces nouveaux exclus du marché du travail.

Participation des femmes au marché du travail : le rattrapage tire à sa fin

L'augmentation spectaculaire du taux d'activité des femmes est sans aucun doute l'un des phénomènes marquants sinon le phénomène le plus marquant de l'évolution du marché du travail au Canada entre les années cinquante et la fin des années quatre-vingt. La quasi-stagnation du taux d'activité des femmes durant les années quatre-vingt-dix constitue un renversement de situation notable.

Le taux d'activité des femmes se situait à près de 45 % au milieu des années soixante-dix et affichait un écart de plus de 30 unités de pourcentage avec le taux d'activité des hommes. À la fin des années quatre-vingt, le taux d'activité des femmes avait grimpé à 59 %, alors que le taux d'activité des hommes avait diminué quelque peu pour se situer à près de 76 % en 1990. Au cours de cette période, l'écart entre le taux d'activité des femmes et des hommes s'est réduit de plus de 14 unités de pourcentage.

Taux d'activité des hommes et des femmes



Entre 1990 et 1999, le taux d'activité des femmes cessa sa montée en flèche. Le taux était de 58,7 % en 1999, exactement le même taux qu'en 1990. Au cours de cette période, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui

des hommes continua de diminuer, non plus en raison de l'augmentation rapide du taux d'activité des femmes, mais plutôt en raison de la chute soutenue du taux d'activité des hommes. L'écart entre les deux taux d'activité s'est réduit de 3,6 unités de pourcentage additionnelles.

La principale conclusion d'une étude de Paul Beaudry et Thomas Lemieux qui se sont penchés sur la question dans le cadre d'un symposium organisé par Développement des ressources humaines et le Centre d'études des niveaux de vie sur l'évolution des taux d'activité au Canada est que le rattrapage tire à sa fin.

Les auteurs arrivent à cette conclusion en évaluant le rôle de trois facteurs distincts sur l'évolution du taux d'activité de différentes cohortes de femmes au Canada entre 1976 et 1994. Une cohorte est constituée d'un groupe de femmes entré à un moment sur le marché du travail. Prenons par exemple le cas des canadiennes qui avaient 25 ans en 1976. Le taux d'activité de cette cohorte dépend premièrement d'un *effet macroéconomique* qui affecte de la même manière et concurremment toutes les cohortes présentes sur le marché du travail. Une expansion économique ou des phénomènes institutionnels, comme des changements au régime d'assurance-emploi, au salaire minimum ou à l'assistance sociale, sont des exemples d'effets macroéconomiques qui peuvent faire augmenter ou baisser les taux d'activité. Le deuxième facteur appelé *l'effet d'âge*, indique comment le taux d'activité de la cohorte évolue à mesure que le temps s'écoule. Le troisième facteur, *l'effet de cohorte*, permet de capter les différences entre cohortes pour un âge et un effet macroéconomique donnés. Par exemple, si la cohorte entrée en 1976 a un taux d'activité de 10 % supérieur à celui de la cohorte entrée en 1966, au même âge et dans des conditions macroéconomiques similaires, l'effet de cohorte est de 10 % par rapport à la cohorte entrée en 1966.

L'écart entre les taux d'activité des femmes de générations différentes est de moins en moins marqué

Ce qui caractérise l'augmentation du taux d'activité des femmes au cours des années soixante-dix et quatre-vingt

est que chaque cohorte qui entrait sur le marché du travail affichait un taux d'activité plus élevé que la cohorte précédente. D'après l'étude de Beaudry et Lemieux, il y a de moins en moins d'écart entre les taux d'activité des femmes des cohortes récentes et ceux des cohortes qui les suivent immédiatement, ce qui explique le plafonnement du taux d'activité des femmes pendant les années 1990. Par exemple, le taux d'activité de la cohorte de femmes entrée en 1992 est comparable à celui des femmes entrées dans les années quatre-vingt.

Les développements macroéconomiques expliquent partiellement le ralentissement

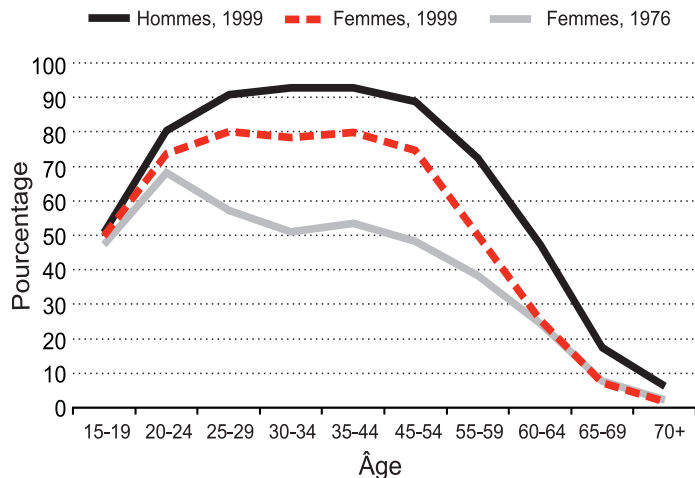
Le plafonnement des taux d'activité des femmes est donc avant tout un phénomène structurel relié à la stabilisation des effets de cohorte qui avaient été à l'origine de la hausse remarquable du taux d'activité des femmes dans les années soixante-dix et quatre-vingt. La situation macroéconomique défavorable a amplifié ce phénomène sans pour autant en être à l'origine. En 1981-1983 la baisse des taux d'activité des femmes attribuable à l'effet macroéconomique a été compensée par les effets de cohorte qui faisaient alors augmenter ces taux de 1 % par année. Mais la stabilisation des effets de cohorte en 1989-1994 a fait en sorte que des effets macroéconomiques comparables au début des années quatre-vingt-dix ont cette fois entraîné une baisse des taux d'activité.

Les taux d'activité des femmes ressemblent de plus en plus à ceux des hommes

Un autre résultat appuie la conclusion de l'étude à l'effet que le rattrapage semblerait bel et bien terminé : l'aplatissement des profils d'activité des femmes selon l'âge. Tel qu'illustré à la figure «Profils des taux d'activité selon l'âge», les taux d'activité des hommes augmentent selon l'âge jusqu'à 30 ans environ. Entre 30 et 54 ans, le profil d'activité des hommes s'aplatit. À partir de 55 ans, les taux d'activité des hommes chutent à mesure que ces derniers quittent le marché du travail pour la retraite. Le profil d'activité des femmes selon l'âge est aujourd'hui très semblable à celui des hommes. Mais c'est un phénomène

qui est apparu avec le rattrapage des taux d'activité des années 1970 et 1980. En 1976, par exemple, le profil des taux d'activité des femmes ne s'aplatissait pas entre l'âge de 30 et 54 ans, mais à un âge plus précoce.

Profils des taux d'activité selon l'âge



Selon l'étude de Beaudry et Lemieux, la période des grands gains dans les taux d'activité est donc terminée. Le futur sera plutôt caractérisé par une stabilité de ces taux. Il y aurait encore place à une hausse de 2 ou 3 unités de pourcentage du taux d'activité des femmes dans la mesure où la situation macroéconomique continue de s'améliorer. Cependant, il serait illusoire de penser que les taux pourraient augmenter de 5 à 10 unités de pourcentage dans l'expansion à venir, comme ce fut le cas dans les années 1983-1989. Les effets de cohorte qui prévalaient à cette époque ne sont tout simplement plus présents aujourd'hui.

Ségrégation professionnelle et disparités salariales entre les sexes

Dans un rapport parrainé par Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, Michael Baker et Nicole Fortin ont constaté que le désavantage salarial pour les femmes travaillant dans des emplois féminins, était, de façon générale, nettement

inférieur au Canada qu'aux États-Unis. Selon cette étude, au Canada, en moyenne, le lien entre le salaire des femmes et la répartition des sexes dans les professions est ténu. En fait, il est pratiquement nul. Ces conclusions s'appliquent à la fin des années 80, période au cours de laquelle on considère généralement qu'aucun effet majeur imputable aux politiques sur l'équité salariale ne se faisaient sentir au Canada.

Féminité des emplois

Dans le cadre de l'étude, on a utilisé trois catégories d'emploi : les emplois féminins, les emplois mixtes et les emplois masculins. Les emplois à prédominance féminine, par exemple le travail de bureau et les services de santé, sont ceux où le nombre de femmes s'élève à 60 % ou plus. En 1988, les emplois féminins comptaient pour 57 % des emplois occupés par des femmes au Canada; en 1987, aux États-Unis, la proportion était de 61 %. Dans les «emplois mixtes», la proportion d'hommes et de femmes est relativement égale. Ces emplois comptaient pour 33 % des emplois occupés par des femmes au Canada; aux É.-U., la proportion était de 30 %. À titre d'exemple d'emplois mixtes, citons ceux de gestionnaires, d'agents financiers et de transformateurs d'aliments. Les emplois à prédominance masculine, par exemple le camionnage et la mécanique, sont ceux où le nombre maximum de femmes s'établit à 30 %. Les emplois masculins comptaient pour 9,8 % des emplois occupés par des femmes au Canada et pour 8,5 % aux É.-U.

Les emplois féminins ne sont pas toujours moins bien rémunérés

Même si la répartition des emplois féminins est à peu près la même au Canada et aux États-Unis, les auteurs du rapport ont constaté seulement un désavantage salarial mineur pour les travailleuses occupant un emploi féminin au Canada tandis que ce désavantage est plus élevé aux États-Unis. Au Canada, la relation entre le salaire des femmes et le degré de féminité des professions est essentiellement «plate», tandis que, aux É.-U., elle accuse une inclinaison négative.

Les résultats reposent sur une analyse économétrique multivariée dans laquelle on a utilisé les données de l'Enquête sur l'activité pour le Canada et les données des Current Population Survey Outgoing Rotation Groups des États-Unis pour 1988 et 1987 respectivement. L'analyse tient compte de nombreuses caractéristiques individuelles et familiales (comme p. ex., la situation matrimoniale, l'appartenance à une minorité visible, le nombre d'enfants d'âge préscolaire et plus âgés) ainsi que les caractéristiques du capital humain et du secteur industriel. De plus, l'ajout de caractéristiques professionnelles détaillées n'a eu aucune incidence sur les résultats.

Le graphique «Effet de la féminité des emplois sur la rémunération moyenne des femmes» illustre la relation entre la rémunération et le degré de féminité des emplois au Canada. La ligne horizontale qui traverse le regroupement de cercles ne laisse entrevoir aucun lien apparent entre le degré de féminité des professions et le taux de traitement. L'impact des professions à prédominance

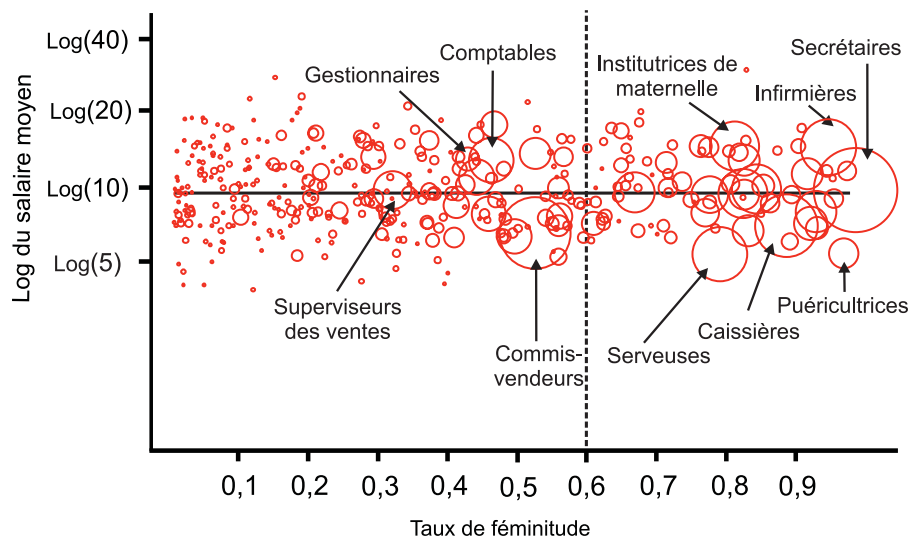
féminine faiblement rémunérées (sous la ligne horizontale) sur la relation est compensée par l'existence d'emplois à prédominance féminine fortement rémunérés (au-dessus de la ligne horizontale).

Une autre conclusion a trait aux hommes. Si, au Canada, les femmes qui occupent un emploi féminin subissent un léger désavantage, le contraire se vérifie chez les hommes qui occupent un emploi féminin. Les hommes qui occupent un emploi féminin au Canada subissent un désavantage comparable à celui auquel les femmes sont confrontées aux États-Unis.

Les auteurs montrent aussi que, en 1988, la rémunération des femmes dans certaines professions du secteur public (enseignement, sciences infirmières et travail social) était plus élevée par rapport à d'autres professions au Canada qu'aux États-Unis.

Effets de la féminité des emplois sur la rémunération moyenne des femmes, toutes professions confondues

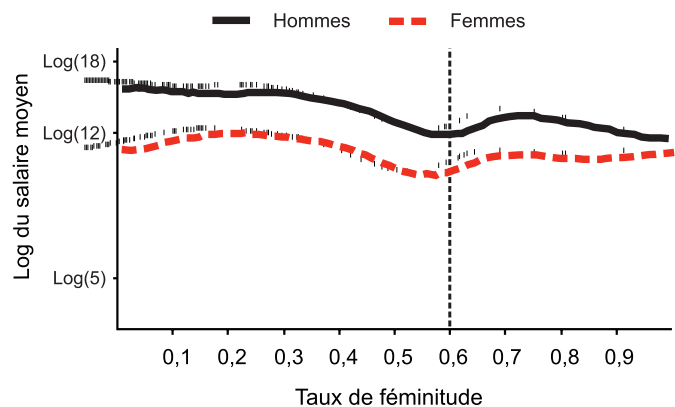
Canada, 1988



Notes : La taille du cercle indique le poids relatif des professions (nombre de femmes qui occupent les emplois en question). Plus le cercle est grand, plus le nombre de femmes est élevé. Les regroupements le long de la ligne horizontale indique la relation entre les salaires des femmes et le degré de « féminité » des professions. Par « féminité », on désigne le nombre de femmes dans une profession. La ligne verticale, à 0,6, représente le niveau à partir duquel les professions sont considérées comme féminines.

Effet estimatif pondéré de la féminité des emplois sur la rémunération professionnelle moyenne

Canada, 1988

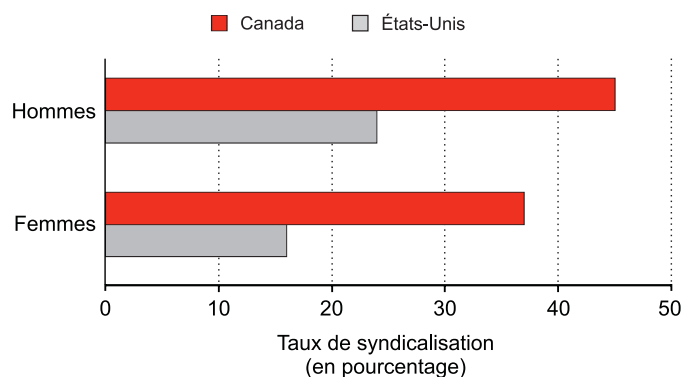


Notes : L'écart entre les deux courbes dénote l'écart entre les sexes pour chacun des taux de « féminité ». Féminité s'entend du nombre de femmes dans une profession. La ligne verticale, à 0,6, représente le niveau à partir duquel les professions sont considérées comme féminines.

La syndicalisation dans les deux pays

Au Canada, les taux de syndicalisation plus élevés expliquent peut-être la position relative plus avantageuse des femmes qui occupent des emplois féminins. Les taux de syndicalisation au Canada sont presque deux fois supérieurs à ceux des États-Unis. En 1988, les taux canadiens de syndicalisation chez les femmes étaient de 35 % dans les emplois à prédominance masculine, de 26 % dans les emplois mixtes et de 43 % dans les emplois à prédominance féminine. En revanche, la syndicalisation des femmes aux États-Unis diminue au gré de la féminité des emplois. Les taux correspondants qu'on y observe s'établissent à 19 %, 16 % et 15 % respectivement.

Écarts au titre de la syndicalisation entre le Canada et les États-Unis, 1988



Deux professions féminines — les soins de santé (environ 10 % des travailleuses) et l'enseignement (environ 5 % des travailleuses) — illustre bien la différence entre les taux de syndicalisation par emploi entre femmes. Dans le domaine de la santé, le taux de syndicalisation au Canada s'établissait entre 60 % et 85 %, comparativement à moins de 20 % aux États-Unis. Dans le domaine de l'enseignement, le taux de syndicalisation oscillait entre 75 et 90 % au Canada, contre de 25 à 60 % aux États-Unis.

Conclusions

Un taux de syndicalisation plus élevé et la rémunération relativement plus élevée de certains emplois dans le secteur public favorise les femmes du Canada par rapport à la situation américaine. C'est ce qui explique que la ségrégation professionnelle n'est pas la principale cause de la persistance des disparités salariales entre sexes au Canada. Les écarts salariaux entre entreprises et industries sont aussi d'importants facteurs qui contribuent aux écarts salariaux.

Les résultats ne nient pas l'existence d'emplois féminins faiblement rémunérés, par exemple ceux de serveuses et de caissières. Comme il existe des emplois mixtes et des emplois masculins dans lesquels les femmes sont tout aussi faiblement rémunérées et qu'on trouve des emplois féminins relativement bien rémunérés, par exemple dans le domaine des soins infirmiers et de l'enseignement, la répartition des sexes dans les professions ne semble pas avoir de fortes répercussions générales sur la rémunération des femmes.

Les résultats ne nient pas non plus que certains groupes de femmes subissent un désavantage salarial lié à leur profession. Une analyse fine des données agrégées fait ressortir certaines différences dans les désavantages selon les groupes. Par exemple, les femmes qui occupent un emploi non syndiqué font face à des avantages salariaux marqués dans les professions à prédominance féminine, au contraire des syndiquées. Les femmes qui sont titulaires d'un diplôme universitaire et celles qui occupent un emploi à temps plein subissent un désavantage salarial, tandis que celles qui occupent un emploi à temps partiel semblent tirer un avantage salarial marqué de l'emploi qu'elles occupent.

dans une profession à prédominance féminine. Les résultats de la présente étude, et d'autres, alimenteront le débat actuel sur la question de l'équité salariale entre les hommes et les femmes.

Les désavantages salariaux dans les professions à prédominance féminine et les disparités salariales

Par «disparité salariale entre les sexes», on entend l'écart entre la rémunération des hommes et des femmes. Les auteurs de l'étude montrent que, parmi les employés à temps plein qui travaillent toute l'année, l'écart salarial entre les hommes et les femmes du Canada s'établissait à 24 % en 1988; aux États-Unis, l'écart était de 28 % en 1987.

Il est plus difficile d'établir le désavantage salarial subi par les femmes qui travaillent dans des professions à prédominance féminine. Il s'agit d'une estimation de l'impact sur la rémunération d'une femme du fait d'occuper une profession à prédominance féminine. Cette estimation suppose l'établissement d'un modèle de rémunération bien défini tenant compte d'un large éventail d'influences possibles sur la rémunération.

Les disparités et les désavantages salariaux auxquels font face les femmes qui occupent un emploi à prédominance féminine peuvent varier considérablement. L'existence de disparités salariales prononcées entre les sexes ne permet pas de conclure que les désavantages salariaux auxquels les femmes qui occupent un emploi à prédominance féminine seront eux aussi prononcés. En fait, l'étude montre que l'écart salarial de 24 % entre les Canadiens et les Canadiennes pour 1988 devrait être imputé principalement à d'autres sources d'écarts salariaux entre hommes et femmes.

Compétences en matière de littératie : les jeunes Canadiens surpassent les Américains

Dans son édition hiver-printemps 1998, le Bulletin de la Direction générale de la recherche appliquée présentait les principaux résultats d'une étude de J. Douglas Willms sur les compétences en matière de littératie des jeunes Canadiens. Dans cette étude, l'auteur montrait que les provinces où les jeunes de 16 à 25 ans ont obtenu les scores moyens les plus élevés aux tests de littératie de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de 1994 sont aussi celles où la distribution des compétences en matière de littératie varie le moins en fonction de la situation socioéconomique des parents.

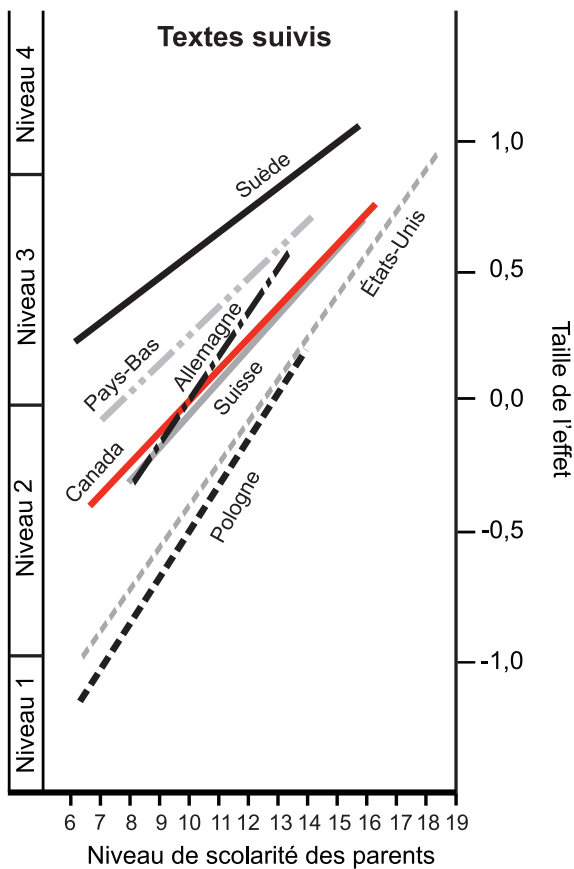
Une nouvelle étude de Willms, publiée tout comme la première dans la série de monographies de l'EIAA et intitulée *Inégalités en matière de capacités de lecture chez les jeunes au Canada et aux États-Unis*, fait le même constat en comparant les résultats obtenus par les jeunes Canadiens à ceux des jeunes des cinq pays européens qui ont participé à l'EIAA de 1994 et des jeunes Américains qui ont pris part au National Adult Literacy Study (NALS) en 1989.

Corrélation entre les résultats moyens et le niveau de scolarité des parents

Dans tous les pays visés par l'étude, Willms montre que les jeunes dont les parents sont plus scolarisés présentent généralement des niveaux de littératie plus élevés que les jeunes dont les parents sont moins scolarisés. Willms montre aussi que les pays dont les jeunes ont obtenu les résultats moyens les plus élevés aux tests de littératie sont souvent ceux dont les résultats varient le moins selon le groupe socioéconomique des parents (déterminé ici par le niveau de scolarité de ces derniers). Par exemple, en ce qui concerne la compréhension de textes suivis (tels des articles de journaux ou de revues) et de documents schématisés (tels des horaires et tableaux d'information), ce sont les jeunes des Pays-Bas et de la Suède qui ont obtenu les scores moyens

les plus élevés alors que les États-Unis et la Pologne ont obtenu les scores les plus faibles. Or, dans les Pays-Bas et la Suède, l'écart entre les niveaux de littératie des jeunes dont les parents sont moins scolarisés et ceux des jeunes dont les parents sont plus scolarisés est beaucoup moins grand qu'aux États-Unis et en Pologne.

Résultats aux tests de mesure de littératie des jeunes de 16 à 25 ans, selon le pays



Note : On entend par « texte suivis » des nouvelles et des revues. Le niveau 1 représente la capacité à accomplir des tâches simples et le niveau 4, la capacité à accomplir des tâches complexes.

D'après l'auteur, ces résultats établissent clairement la preuve que le succès de certains pays sur le plan de la littératie est largement attribuable à leur capacité d'amener leurs jeunes les moins favorisés à des niveaux de littératie plus élevés. La qualité de l'enseignement offert dans chacun des pays ainsi que la mesure dans laquelle les jeunes se livrent à des activités de lecture dans leur vie quotidienne pourrait expliquer ces différences.

Des meilleurs résultats au Canada qu'aux États-Unis

En s'intéressant ensuite de plus près aux résultats des jeunes Canadiens et des jeunes Américains, l'auteur rapporte que les données des tests de littératie accordent aux jeunes Canadiens une avance par rapport aux jeunes Américains. Cette avance du Canada équivaldrait à environ une année de scolarité. Par contre, les différences importantes qui existent entre les deux pays quant au niveau de scolarité des parents et à la proportion d'immigrants dans la population étudiée influent sur ce résultat. En corrigeant pour ces différences au moyen de techniques économétriques, l'étude montre que les jeunes Canadiens d'origine dont les parents ont un niveau moyen de scolarité de 12 ans ont une avance d'environ deux années de scolarité sur les jeunes Américains qui partagent les mêmes caractéristiques. L'écart en faveur des jeunes Canadiens est beaucoup plus grand chez les hommes (près de trois années de scolarité) que chez les femmes (environ une année et demie de plus de scolarité).

Par ailleurs, au Canada comme aux États-Unis, les immigrants obtiennent des résultats inférieurs à ceux des non-immigrants. Dans les deux pays, l'effet négatif associé au statut d'immigrant diminue avec le nombre d'années passées au pays et s'efface presque complètement chez les immigrants qui ont résidé au pays dix ans ou plus. Par contre, chez les jeunes immigrants dont la langue maternelle n'est pas l'une de celles utilisées dans les tests de compétences (l'anglais ou le français au Canada), un déficit en littératie qui équivaut à environ deux années de scolarité subsiste encore après dix années d'utilisation d'une des langues utilisées dans les tests.

D'importantes variations intranationales

Les résultats des tests de littératie des jeunes varient beaucoup d'une province à l'autre au Canada et d'un État à l'autre aux États-Unis. Pour les États-Unis, les données non corrigées montrent un écart équivalent à environ trois années et demie de scolarité entre l'État qui a obtenu les meilleurs résultats et celui qui a obtenu les moins bons

résultats (la comparaison pour les États américains est limitée aux onze États qui avaient suréchantillonné leur population dans la NALS). Au Canada, les données non corrigées montrent un écart moins grand, soit l'équivalent d'un peu plus de deux ans de scolarité, entre la province qui a obtenu les meilleurs résultats en moyenne et celle qui a obtenu les résultats les moins élevés.

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) a été réalisée en 1994 par Statistique Canada et parrainée par Développement des ressources humaines Canada. L'Enquête mesure le niveau de compétence dans trois domaines de la littératie : la compréhension de textes suivis (lecture de nouvelles, de revues), la compréhension de textes schématiques (demandes d'emploi, horaires, tableaux d'information) ainsi que la compréhension de textes au contenu quantitatif (vérification de soldes bancaires, factures et tâches de calcul de base). Ces domaines sont considérés comme étant ceux que les adultes utilisent dans leur vie quotidienne, que ce soit au travail ou dans la collectivité. Cinq niveaux de performance ont été définis pour chaque domaine de compétence : le niveau 1 représente la capacité à accomplir des tâches simples et le niveau 5 la capacité à accomplir des tâches complexes.

Sept pays ont participé à la première ronde de l'EIAA. Il s'agit de l'Allemagne, du Canada, des États-Unis, des Pays-Bas, de la Pologne, de la Suède et de la Suisse. L'auteur de la monographie de l'EIAA intitulée «Inégalités en matière de capacités de lecture chez les jeunes au Canada et aux États-Unis» indique que l'échantillon de jeunes sélectionnés pour les États-Unis dans le cadre de l'EIAA était relativement petit et probablement biaisé. Pour ces raisons, l'auteur préfère utiliser les données de la National Adult Literacy Study (NALS) de 1989. La NALS reposait sur un vaste échantillon de jeunes Américains et faisait appel aux mêmes tests de littératie que l'EIAA.

Cependant, lorsque les résultats sont corrigés en fonction du niveau d'études des parents, du statut d'immigrant et (dans le cas des États-Unis) de l'origine ethnique, l'écart entre le territoire qui montre les meilleurs résultats et celui qui montre les moins bons résultats devient plus important au Canada, avec une différence d'environ deux années de scolarité, qu'aux États-Unis où l'écart estimé diminue à environ une année de scolarité.

Par ailleurs, la comparaison des résultats des différents États américains conduit au même constat que celui qui ressort des comparaisons interprovinciales au Canada et des comparaisons internationales, à savoir que les États américains qui ont obtenu les meilleurs résultats aux tests de littératie sont aussi ceux où la distribution des scores selon le niveau d'éducation des parents est la plus égale.

Enfin, l'analyse a révélé d'importants effets liés à la participation à des activités de lecture à la maison. Les jeunes qui lisaient ou écrivaient des lettres de façon régulière présentaient des compétences en littératie sensiblement plus élevées. De même, l'écoute de la télévision était associée de façon négative au niveau de littératie.

Est-il toujours rentable d'investir dans un diplôme d'études postsecondaires?

Bien que la poursuite d'études postsecondaires constitue, de façon générale, une décision rentable sur le plan financier pour la majorité des individus, cette rentabilité varie considérablement selon le cycle économique, le type de diplôme obtenu, le champs d'études considéré et certaines caractéristiques individuelles. Telles sont les principales conclusions de deux études récentes de la Direction générale de la recherche appliquée (DGRA).

Peu d'études au Canada ont examiné l'évolution temporelle des taux de rendement de l'éducation ou encore cherché à connaître si ce rendement pouvait différer significativement

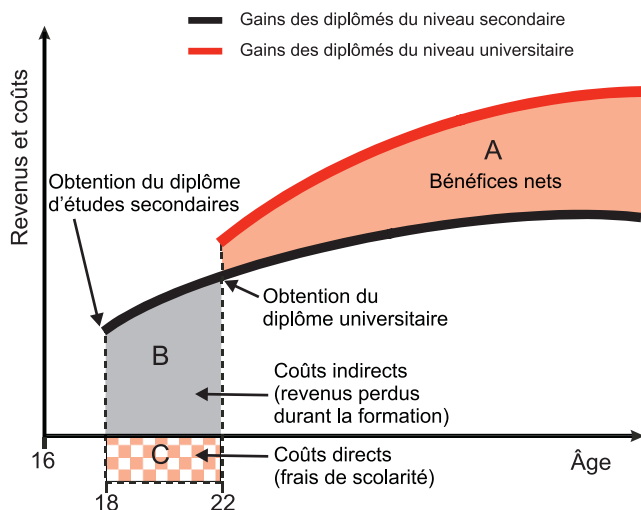
selon les individus au sein d'un même domaine d'études. Les deux études de la DGRA visent à combler ce vide et ainsi permettent de faire un pas de plus vers une meilleure compréhension des déterminants affectant la décision d'entreprendre des études postsecondaires.

La décision de s'instruire s'apparente à celle d'investir dans un actif financier

Pour déterminer le niveau de rentabilité du diplôme d'études postsecondaires, les deux études de la DGRA utilisent un cadre méthodologique qui apparente la décision d'investir en éducation à celle d'investir dans un actif financier. Ainsi, l'individu tient à la fois compte des bénéfices supplémentaires qu'il retirera (supplément anticipé de revenus) et des coûts (frais de scolarité, perte de revenus de travail durant la période de formation) associés à la poursuite d'études postsecondaires.

Selon cette approche, la décision d'investir dans un diplôme d'études postsecondaires est rentable sur le plan financier dans la mesure où les bénéfices escomptés (surface A sur le graphique «Profils des gains des diplômés universitaires») sont supérieurs aux coûts (surfaces B et C) sur l'ensemble de la vie active.

Profils des gains des diplômés universitaires Revenus alternatifs et coûts



Note : Les données sont hypothétiques.

Source : Graphique adapté de *Labour Market Economics*, Morley Gunderson et W. Craig Riddell, McGraw-Hill Ryerson, p. 453

L'interprétation des taux de rendement est fort simple. Par exemple, un taux de rendement de 10 % signifie qu'un diplômé du niveau postsecondaire retirera au cours de sa vie active un gain financier net de l'ordre de 10 % supérieur au gain qu'il aurait pu percevoir avec un diplôme d'études secondaires.

Le cadre méthodologique utilisé ne tient toutefois compte que des rendements monétaires. Les considérations non monétaires, tels que la satisfaction personnelle, la reconnaissance d'autrui, l'étendue des opportunités, ne sont pas pris en considération dans le calcul de ces taux de rendement.

Investir dans un diplôme d'études postsecondaires est financièrement rentable pour la majorité des individus

Dans la première des deux études, les auteurs John Appleby et Manon Rouleau, de la DGRA, ont construit, à partir des données de l'Enquête sur les finances des consommateurs, des séries temporelles de rendement de l'éducation pour les trois types de diplôme suivants :

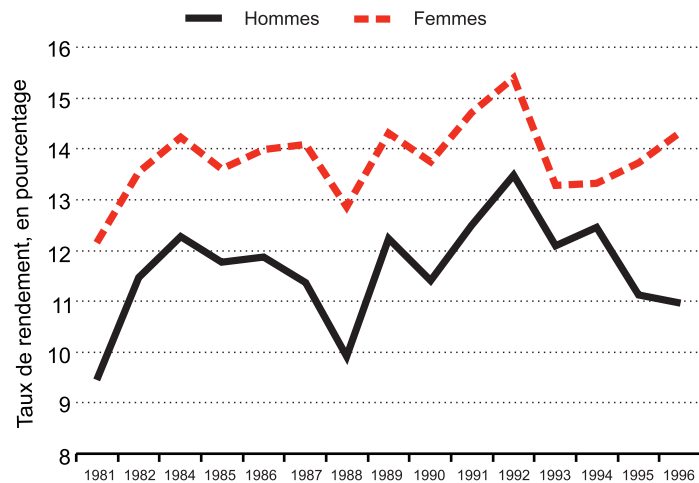
- le diplôme universitaire (comprenant les trois cycles, baccalauréat, maîtrise et doctorat) pour les années 1981 à 1996,
- le baccalauréat pour les années 1989 à 1996, et
- le diplôme d'études postsecondaires non universitaires (1981 à 1996).

Contrairement aux travaux existants qui évaluent la rentabilité de l'éducation pour une année précise seulement, l'étude de Appleby et Rouleau examine l'évolution de la rentabilité d'un diplôme d'études postsecondaires dans le temps.

Les résultats suggèrent que peu importe le diplôme d'études postsecondaires envisagé (diplôme universitaire, baccalauréat ou diplôme d'études postsecondaires non universitaires), il est en général financièrement rentable d'investir en éducation. À titre d'exemple, un diplômé universitaire peut s'attendre à percevoir au cours de sa vie

active, un gain financier moyen de l'ordre de 10 % à 15 % supérieur à celui d'un diplômé d'études secondaires si l'on se fie aux taux de rendement observés durant la période 1981-1996.

Rentabilité du diplôme universitaire



Source : Les données proviennent de Statistique Canada—de l'Enquête sur les finances des consommateurs et du Centre des statistiques sur l'éducation

Les taux de rendement de l'éducation des femmes sont supérieurs à ceux des hommes

L'étude de Appleby et Rouleau permet également d'identifier des différences significatives dans le taux de rendement de l'éducation entre les hommes et les femmes. En effet, pour l'ensemble de la période considérée, la rentabilité d'un diplôme d'études postsecondaires serait plus élevée chez les femmes que chez les hommes. L'écart entre les taux de rendement serait de l'ordre de 2 à 3 unités de pourcentage. Par exemple, dans le cas du diplôme universitaire, le taux de rendement sur la période 1981-1996 s'établissait entre 12 % et 15 % pour les femmes tandis que celui des hommes fluctuait entre 9 % et 13 %. Ce phénomène n'est pas exclusif au diplôme universitaire, il est aussi observé pour d'autres types de diplôme d'études postsecondaires.

Cet écart entre les taux de rendement des hommes et des femmes peut s'expliquer par la présence de différences significatives au chapitre des coûts indirects qu'ont à assumer les deux groupes durant la période de formation. En effet,

bien que les femmes soient de plus en plus présentes sur le marché du travail, elles perçoivent aujourd'hui des revenus moyens encore inférieurs à ceux des hommes. Il s'ensuit que la perte de revenu subie durant la période de formation est généralement moindre pour les femmes que pour les hommes, ce qui se traduit par un taux de rendement plus élevé.

L'activité économique influence légèrement l'évolution des taux de rendement

L'activité économique semble également avoir une certaine incidence sur l'évolution des taux de rendement de l'éducation au Canada. En effet, la rentabilité du diplôme universitaire semble avoir augmenté lors des deux derniers ralentissements économiques (1980 à 1981 et 1990 à 1991).

Ce phénomène pourrait s'expliquer par une thésaurisation des travailleurs les plus qualifiés et expérimentés en période de ralentissement économique. En effet, comme les coûts de recrutement et de formation des travailleurs plus expérimentés et mieux qualifiés sont plus élevés, les firmes auraient alors tendance à congédier les employés nouvellement recrutés et peu qualifiés en réaction à une diminution de la demande de biens et services. Ainsi, le nombre plus important de congédiements chez les moins qualifiés en période de ralentissement économique affecterait à la baisse la valeur de leurs revenus moyens, ce qui accentuerait l'écart relatif des revenus des plus éduqués par rapport aux moins éduqués. La rentabilité du diplôme d'études postsecondaires apparaît donc plus élevée lorsque le niveau de l'activité économique est faible.

Le taux de rendement varie significativement entre les divers domaines d'études et selon les individus

La première étude de la DGRA se concentre sur l'incidence du type de diplôme d'études postsecondaires, du cycle économique et du genre, sur le taux de rendement de l'éducation. La seconde étude effectuée par John Appleby, Daniel Boothby et Manon Rouleau de la DGRA et Geoff Rowe de Statistique Canada examine les différences dans

les taux de rendement de l'éducation : i) au sein d'un même niveau de scolarité entre les différents domaines d'études, et ii) au sein d'un même domaine d'études entre les individus.

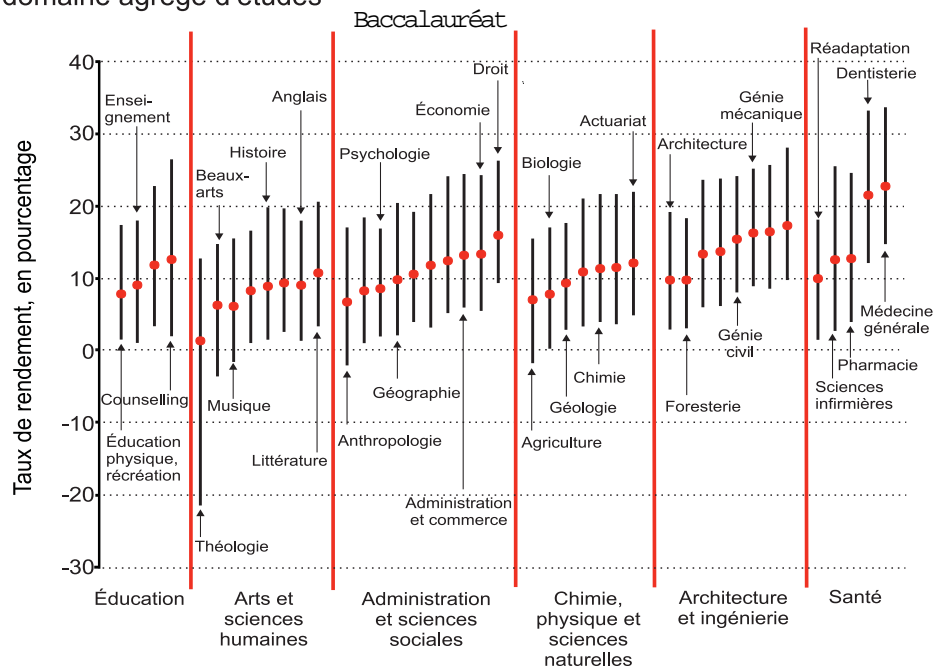
Pour ce faire, les auteurs comparent le cheminement professionnel (et donc les coûts et bénéfices) d'un diplômé de niveau postsecondaire (baccalauréat ou collège communautaire) au cheminement hypothétique qu'il aurait pu suivre s'il avait intégré le marché du travail après avoir obtenu un diplôme d'études secondaires. Les résultats sont basés sur des simulations effectuées à partir du modèle LifePaths de Statistique Canada.

Que ce soit au niveau du diplôme baccalauréat ou du collège communautaire, les résultats dérivés à partir des simulations témoignent d'importantes différences dans le taux de rendement de l'éducation entre les divers domaines d'études ou champs de spécialisation.

Au niveau du diplôme baccalauréat, le taux de rendement médian varie d'un peu plus de 1 % pour la théologie, 6 % pour les beaux-arts, la musique, l'anthropologie et l'agriculture à un peu plus de 20 % pour certains champs d'études dans le secteur de la santé tels que la médecine et la dentisterie. Des écarts importants existent également dans le taux de rendement au sein même d'un domaine d'étude agrégé (santé, ingénierie, sciences naturelles, sciences sociales, arts et sciences humaines, éducation). Par exemple, dans le secteur des sciences sociales, le taux de rendement en anthropologie (6,8 %) est environ deux fois moins élevé que celui en droit (16 %) ou en économie (13,3 %).

Même phénomène au niveau du collège communautaire où la dispersion des taux de rendement entre les domaines d'études est aussi importante qu'au niveau universitaire. En effet, alors que les taux médians variaient de 1 % à 23 % selon le domaine d'études au niveau universitaire, il fluctue de 2 % à 23 % au niveau du collège communautaire.

Distribution des taux de rendement Par domaine agrégé d'études



Notes : Les points rouges indiquent les taux de rendement médians pour chaque domaine d'étude. La longueur des traits verticaux indique la variation des taux de rendement d'un individu à l'autre au sein d'un même domaine d'étude.

Source : John Appleby, et coll., *Distribution by Rate of Return by Field of Study and Level of Education in Canada*

Les deux graphiques «Distribution des taux de rendement» permettent également d’observer qu’à l’intérieur d’un même domaine d’études, la rentabilité de l’éducation peut varier considérablement selon les individus. Le positionnement et la longueur des traits verticaux indiquent dans quelle mesure les taux de rendement peuvent varier d’un individu à l’autre.

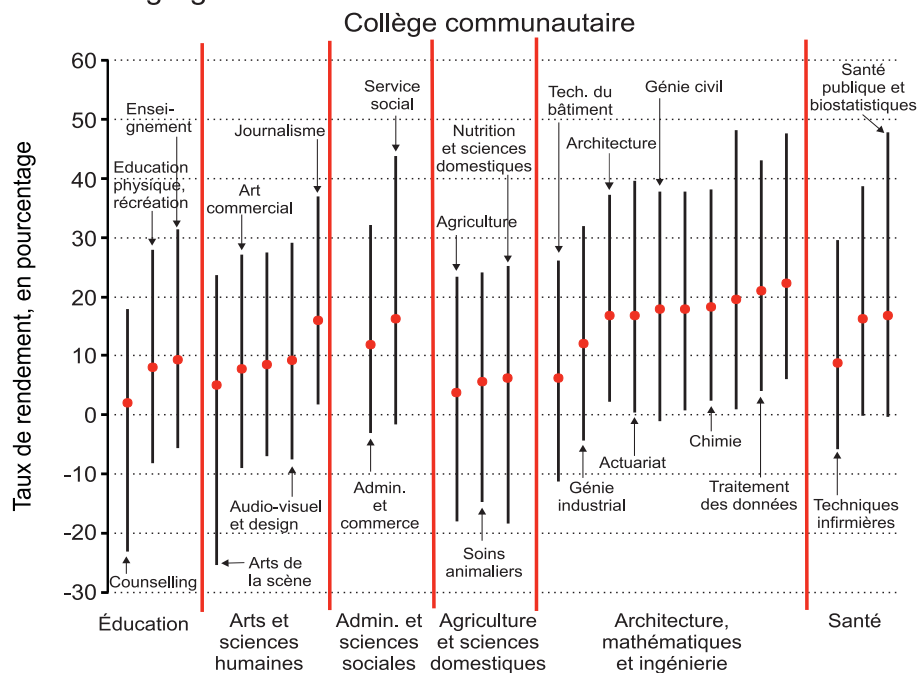
Au niveau du baccalauréat, les variations les plus importantes sont observées dans le domaine des arts et sciences humaines, plus spécifiquement pour les domaines des beaux-arts (de -3,5 % à 14,9 %), de la musique (-1,5 % à 15,7 %) et de la théologie (-21,3 % à 12,8 %). Pour un certain nombre de diplômés (dernier 30 % de la distribution), les taux de rendement obtenus sont même négatifs. Une proportion de diplômés affiche également des taux de rendement négatifs dans d’autres domaines d’études au sein des sciences naturelles (agriculture) et des sciences sociales (anthropologie).

Pour ce qui est du collège communautaire, les différences dans le taux de rendement des individus pour un même domaine d’études sont encore plus marquées qu’au niveau du baccalauréat. De plus, on observe davantage de domaines d’études avec une proportion de diplômés affichant des taux de rendement négatifs.

Cette forte variabilité du taux de rendement à l’intérieur d’un même domaine d’étude tant au niveau du baccalauréat qu’au niveau du collège communautaire laisse croire que dans certains cas l’obtention d’un diplôme d’études postsecondaires ne garantit pas à lui seul le succès ou un avenir plus prometteur sur le plan financier.

Des travaux présentement en cours tenteront d’identifier avec plus de précision le rôle de certaines caractéristiques socio-économiques ou personnelles (par exemple, le nombre d’enfants à charge, la facilité d’intégration au marché du travail, l’âge au moment de l’obtention du diplôme, la structure familiale) pour expliquer la vaste dispersion des taux de rendement au sein d’un même domaine d’études.

Distribution des taux de rendement Par domaine agrégé d’études



Notes : Les points rouges indiquent les taux de rendement médians pour chaque domaine d’étude. La longueur des traits verticaux indique la variation des taux de rendement d’un individu à l’autre au sein d’un même domaine d’étude.

Source : John Appleby, et coll., *Distribution by Rate of Return by Field of Study and Level of Education in Canada*

L'effet de l'informatisation sur la composition des emplois au Canada

Dans une étude de la Direction générale de la recherche appliquée (DGRA) *Employment in the Knowledge-Based Economy: A Growth Accounting Exercise for Canada*, publiée en 1998, Marie Lavoie et Richard Roy ont mis en évidence une tendance croissante à l'embauche de travailleurs hautement qualifiés depuis le début des années 1970. Puisque l'on a assisté au cours de la même période à une diffusion rapide des ordinateurs (informatisation), on pourrait croire que l'informatisation a joué un rôle significatif dans la transformation de la structure de l'emploi. C'est cette hypothèse qu'ont examinée Marie Lavoie et Pierre Therrien dans une nouvelle étude de la DRGA, *Employment Effects of Computerization* parue en 1999.

Existe-t-il une relation entre l'accroissement de l'embauche de travailleurs hautement qualifiés et l'informatisation?

À l'aide de techniques économétriques visant à déterminer l'incidence de l'informatisation sur l'emploi, les auteurs ont analysé leurs résultats en tenant compte de certaines caractéristiques des professions, telles la nature de la connaissance utilisée (tacite ou codifiée) et la situation des tâches au regard de l'emploi (centrale ou périphérique). De manière plus précise, ils ont démontré que ces caractéristiques, c'est-à-dire la nature tacite ou codifiée de la connaissance et la situation centrale ou périphérique des tâches à accomplir, associées à l'utilisation de l'ordinateur, contribuent à déterminer les grandes tendances du changement structurel de l'emploi.

L'ordinateur, en raison de sa capacité de codifier la connaissance, est devenu un joueur important dans l'exécution de certaines activités autrefois fastidieuses (calculs mathématiques) ou routinières (le traitement de données). En même temps, la capacité de codification de l'ordinateur connaît des limites inhérentes à l'aspect tacite

de la connaissance. Ainsi, l'ordinateur n'est pas en mesure de traiter efficacement (codifier) les tâches nécessitant beaucoup de discernement et des habiletés qui s'acquièrent essentiellement par l'expérience. En tenant compte de la capacité de codification des ordinateurs et des caractéristiques liées à l'emploi, Lavoie et Therrien arrivent donc à expliquer l'effet inégal de l'informatisation sur les différents types d'emploi.

Les auteurs ont eu recours à une classification initialement élaborée par Edward Wolff et William Baumol (dans *The Information Economy: The Implications of Unbalanced Growth*, L. Osberg et al, éd., 1989) et adaptée par Lavoie et Roy (1998). La nouvelle méthode de classification tient compte de l'hétérogénéité des emplois tout en utilisant un nombre restreint de catégories. Elle a permis de regrouper les différentes professions en cinq catégories : les *travailleurs du savoir* dont les tâches consistent à générer de la connaissance ou à prodiguer des conseils d'expert; les *travailleurs de la gestion*, qui eux, planifient la stratégie d'entreprise et dirigent les employés; les *travailleurs des données* qui manipulent et utilisent l'information préalablement développée par les travailleurs du savoir; les *travailleurs des services* qui dispensent des services personnels et, enfin, les *travailleurs manuels* qui assurent la production et la manutention de biens.

Le processus d'informatisation aurait eu tendance à augmenter la demande de main-d'œuvre

Une des conclusions centrales de l'étude est que, contrairement aux idées véhiculées, le processus d'informatisation n'a pas contribué, toutes catégories d'emplois confondues, à réduire la demande de main-d'œuvre, mais aurait eu plutôt tendance à l'augmenter. Il va sans dire que certaines catégories de professions ont été avantagées par l'arrivée massive des ordinateurs alors que d'autres ont été éliminées.

Ainsi, l'étude révèle que ce sont les travailleurs des données (par exemple : techniciens, opérateurs de matériel électronique) et non pas ceux du savoir qui ont le plus profité de l'arrivée des ordinateurs. On trouve en effet une

complémentarité importante entre l'ordinateur et les travailleurs des données. L'omniprésence de l'ordinateur dans les tâches de ces travailleurs peut s'expliquer par la nature hautement codifiable de leur savoir. Assistés de l'ordinateur, les travailleurs des données sont devenus les instigateurs de ce processus de codification.

Dans le cas des travailleurs du savoir, dont la complémentarité avec l'ordinateur est plus faible que celle des travailleurs des données, l'ordinateur est devenu un outil important qui les assiste dans l'exécution des tâches périphériques (calculs, etc.) mais qui n'est d'aucune utilité quant à l'exécution des tâches centrales qui deviennent de plus en plus complexes et tacites. De la même manière, la faible complémentarité des ordinateurs et des travailleurs de la gestion témoigne de la nature tacite de la connaissance de ces derniers où seules quelques tâches périphériques sont remplacées par l'ordinateur.

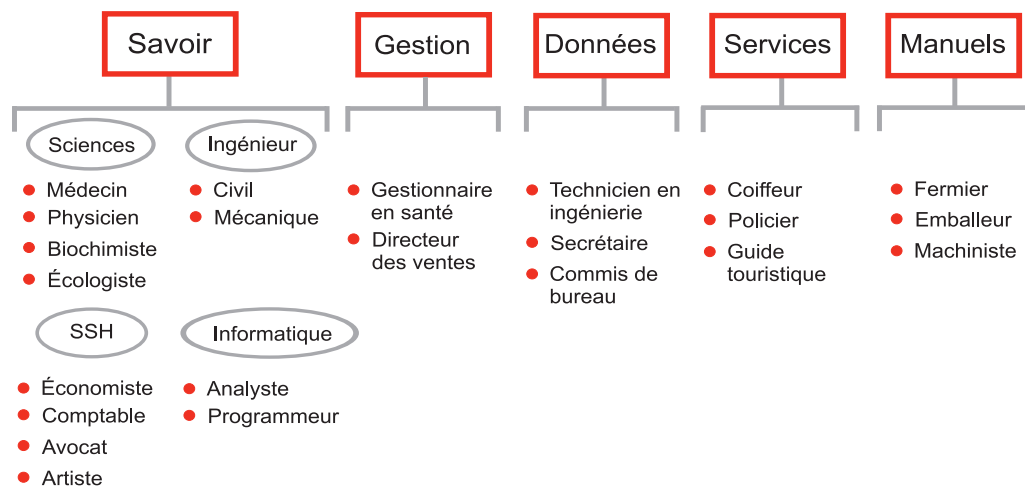
Seuls les travailleurs manuels ont vu le nombre de leurs emplois diminuer lors des deux dernières décennies. Le rôle important des logiciels liés à la production et à la manutention des biens contribue certainement à cette situation. Finalement, les travailleurs des services ont une

relation neutre avec les ordinateurs puisque leurs emplois requièrent une connaissance hautement tacite qui ne peut être codifiée d'aucune façon par l'ordinateur.

L'incidence de l'informatisation sur l'emploi s'est intensifiée considérablement

L'étude permet également de tirer des conclusions importantes quant à l'évolution du rôle de l'ordinateur sur la structure de l'emploi. En comparant l'incidence du capital physique et celle des ordinateurs entre 1971 et 1991, les auteurs démontrent que l'effet de l'informatisation sur l'emploi s'est intensifié considérablement au fil du temps. Lors des premières années, l'incidence du capital physique sur l'emploi était similaire à celle de l'ordinateur. A partir de 1986, l'incidence de l'ordinateur sur l'emploi a, en général, tellement augmenté qu'elle surpasse celle du capital physique. Ce résultat rend bien compte de l'accessibilité, de la puissance et de la souplesse accrue des ordinateurs depuis le milieu des années quatre-vingt. Ainsi, l'avancement des technologies électroniques et le perfectionnement des logiciels ont contribué à transformer, de façon plus marquée, la structure de l'emploi.

Classification professionnelle



Note : Exemples des métiers constituant les différents groupes. SSH signifie «Sciences sociales et humaines».

Source : Dérivé de l'étude de Marie Lavoie et de Pierre Therrien, *Employment Effects of Computerization, 1971-1991*, mai 1999

Une analyse plus fine, par secteur industriel, souligne que l'incidence des ordinateurs a été particulièrement importante pour les travailleurs des données dans le secteur des services. En général, les emplois dans le secteur manufacturier ont une complémentarité plus faible avec les technologies informatiques que ceux du secteur des services, laissant supposer que le changement de la structure de l'emploi passerait par d'autres technologies plus spécifiques au secteur manufacturier. La Direction générale de la recherche appliquée a ainsi entrepris une étude visant à évaluer le rôle des technologies manufacturières de pointe dans le changement de la structure de l'emploi au sein du secteur manufacturier.

Il ressort donc de l'étude de Marie Lavoie et Pierre Therrien que bien que le nombre de travailleurs du savoir et de la gestion ait connu une croissance fulgurante au cours des deux dernières décennies, c'est chez les travailleurs des données que la complémentarité avec les ordinateurs fut la plus forte. Il convient donc de ne pas exagérer l'incidence de l'ordinateur sur le changement de la structure de l'emploi. Étant donné son caractère envahissant et sa capacité de se fusionner aux autres technologies, l'ordinateur a sûrement joué un rôle de catalyseur dans cette révolution mais ne peut être considéré comme étant l'unique facteur.

Transition vers la société du savoir : politiques et stratégies pour promouvoir la participation et l'apprentissage chez les individus

Le Canada et d'autres nations industrialisées sont engagés dans une période de transformation économique et sociale dans laquelle la connaissance et l'information sont en voie de devenir le moteur de l'organisation et du développement de l'activité économique et sociale. Dans cette économie et société du savoir (ESS), la capacité d'apprendre et d'acquérir des compétences et des

habiletés devient de plus en plus impérative — elle permet aux individus de trouver du travail et de s'adapter aux circonstances changeantes, et à l'économie, d'innover et de croître. Si l'économie et la société du savoir sont gages de croissance économique et de niveau de vie amélioré, on craint que ceux qui ne possèdent pas les compétences requises ne soient acculés à l'exclusion ou à la marginalisation. Dans ce contexte, les gouvernements s'efforcent d'adopter des politiques et des stratégies qui favorisent l'innovation et la croissance économique, tout en faisant la promotion de l'adaptation et de l'inclusion de chacun.

Tels sont les vastes enjeux abordés dans le cadre des actes, récemment publiés, d'une conférence importante intitulée *«Transition vers la société du savoir : politiques et stratégies pour promouvoir la participation et l'apprentissage chez les individus.»* Parrainée par Développement des ressources humaines Canada et organisée conjointement par la Direction générale de la recherche appliquée, la Direction générale pour l'emploi, les relations industrielles et les affaires sociales de la Commission européenne et l'Institut des études européennes de l'Université de la Colombie-Britannique, la conférence a réuni à Vancouver, en novembre 1998, 120 chercheurs et conseillers en politique du Canada et de l'Europe. Au nombre des principaux sujets abordés dans le cadre de la conférence, citons les défis liés à l'adaptation auxquels les individus font face dans l'ESS en émergence ainsi que les répercussions sur la politique dans des domaines comme l'emploi, le perfectionnement professionnel, les modalités de travail et la protection sociale. Les participants en ont également profité pour étudier les forces maîtresses qui sous-tendent la transition vers l'ESS de même que les conséquences pour la politique économique en général. On résume ci-dessous certaines des principales conclusions touchant ces enjeux.

Pénurie de compétences, inégalité et exclusion

La transition vers l'ESS a donné naissance à deux types de préoccupations stratégiques concernant le développement du capital humain. La première a trait à l'obligation de continuer à former des travailleurs hautement qualifiés et

adaptables pour soutenir la croissance économique et la hausse du niveau de vie. La deuxième porte sur les données qui font état d'inégalités salariales croissantes qui sont fonction d'un certain nombre de dimensions (par exemple, les compétences, le sexe, l'âge et la région). Pour définir les politiques et les stratégies que les gouvernements auraient intérêt à adopter pour favoriser l'adaptation à l'ESS, on doit établir clairement les principales tendances du marché du travail et comprendre les forces qui les sous-tendent. C'était là un des thèmes principaux de la conférence.

En ce qui concerne le marché du travail dans les économies industrialisées, l'un des faits nouveaux les plus saisissants est sans contredit la transition vers des professions qui exigent un niveau de scolarité et de compétence élevé, notamment au chapitre des capacités de lecture et d'écriture, des aptitudes cognitives et des techniques de communication. De nombreux chercheurs voient l'évolution technologique, en particulier celle qui a trait aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, comme l'une des principales forces qui expliquent l'augmentation de la demande de travailleurs plus qualifiés.

***L'économie
canadienne
s'adapte bien aux
exigences de l'ESS,
mais certains
groupes sont à
risque élevé
d'exclusion.***

fait pas face à une pénurie généralisée de travailleurs qualifiés : l'augmentation de l'offre de travailleurs hautement scolarisés semble avoir été suffisante pour compenser l'augmentation de la demande. De façon générale, il semble donc que l'économie canadienne s'adapte bien aux exigences de l'ESS. En fait, le Canada a investi massivement dans l'éducation au cours des 50 dernières années. Sur le plan du niveau de scolarité et

Contrairement à d'autres pays comme les États-Unis et le Royaume-Uni, le Canada, au cours des 15 à 20 dernières années, n'a pas subi d'augmentation marquée des inégalités entre travailleurs fortement et faiblement scolarisés, du point de vue des revenus aussi bien que des débouchés. Cette situation laisse entendre que le Canada ne

des niveaux d'alphabétisation moyens, il se compare avantageusement aux autres pays.

Si, dans l'ensemble, le rythme de l'acquisition de compétences par les Canadiens a été adéquat, certains groupes défavorisés sont de plus en plus à risque élevés sur le marché du travail. À titre d'exemple, les personnes qui n'ont terminé que leurs études primaires ont vu leur situation professionnelle se détériorer considérablement au cours des dernières années, quel que soit le groupe d'âge auquel elles appartiennent. Les personnes dont les compétences en matière de littératie sont déficientes ont un accès limité aux emplois qui assurent un niveau de vie raisonnable.

Un pourcentage considérable d'adultes ne possèdent pas les compétences en matière de littératie de base qu'exigent bon nombre d'emplois peu qualifiés. Les personnes peu qualifiées qui perdent leur emploi actuel sont moins susceptibles de répondre aux exigences minimales des postes vacants. Par conséquent, elles risquent de plus en plus d'être exclues du marché du travail. Ces personnes sont aussi moins susceptibles de participer à des programmes d'éducation et de formation, ce qui rend encore plus probable leur exclusion à long terme.

La mise en relation des dépenses élevées consacrées à l'éducation et des résultats médiocres sur le plan de l'alphabétisation pour un pourcentage considérable d'adultes soulève certaines préoccupations à propos de la qualité de l'éducation initiale au Canada. La question de savoir si le manque de ressources financières est le principal problème soulève un débat. Pour certains, le défi consiste à trouver des moyens d'obtenir de meilleurs résultats à l'aide des ressources existantes. Bien entendu, le système d'éducation n'est pas seul en cause. Selon certains chercheurs, bon nombre de travailleurs peu qualifiés ne travaillent pas dans des milieux «stimulants» qui leur permettent de perfectionner ou même de conserver les compétences qu'ils possèdent. En ce qui concerne les adultes dont les compétences en matière de littératie sont limitées, la solution consiste donc peut-être en partie à promouvoir la création d'emplois et de milieux de travail exigeant des compétences en matière de littératie plus grandes.

Politique d'apprentissage continu

L'apprentissage continu est considéré comme essentiel à la satisfaction des objectifs touchant à la fois la croissance et l'équité. En vertu de la notion d'apprentissage continu, on reconnaît que l'apprentissage s'effectue à tous les stades de la vie, dans un certain nombre de contextes formels et informels. Étant donné la portion du cycle de vie qu'occupe le travail, le milieu de travail constitue un élément clé du processus d'apprentissage. On considère que l'éducation et la formation des adultes est un domaine dans lequel la politique a un rôle clé à jouer. À l'occasion de la conférence, cette question a donc fait l'objet d'une attention considérable.

L'évolution des modalités de travail aussi bien que des schémas de participation au marché du travail (imputables à des facteurs comme la participation accrue des femmes, la transformation des structures familiales et les schémas de départ à la retraite) modifient les incitatifs des employeurs à investir dans la formation et augmente les responsabilités des individus dans le domaine de la formation. Par exemple, l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants dénote qu'un nombre de plus en plus grand de travailleurs ne peuvent compter que sur leurs propres moyens et motivations pour perfectionner leurs compétences. Ainsi, certains chercheurs estiment que les gouvernements ont l'obligation d'adopter des mesures et des incitatifs qui aideront les individus à investir dans leur capital humain.

Le milieu de travail constitue un élément clé du processus d'apprentissage.

Parmi ces mesures, citons la mise au point de meilleurs véhicules et mécanismes financiers, la prestation d'outils de meilleure qualité pour l'information et la prise de décisions, la mise en œuvre de systèmes visant à améliorer la reconnaissance et la transférabilité des compétences et, enfin, l'élimination des contraintes liées au manque de temps disponible pour parfaire sa formation.

On devra également mettre davantage l'accent sur le rôle des gouvernements en tant que facilitateurs de relations davantage axées sur la collaboration entre les employeurs et les intermédiaires du marché du travail, par exemples les conseils sectoriels, les syndicats et le secteur communautaire.

La question de savoir s'il y a sous-investissement dans l'apprentissage continu et dans la formation assurée par l'employeur continue de susciter un débat au Canada. L'absence de données concrètes sur les taux de rendement des investissements dans ces activités a été considéré comme une importante lacune au chapitre des connaissances. Les particuliers et les entreprises doivent avoir accès à des signaux clairs concernant le rendement de l'investissement dans le capital humain. De l'avis de certains, voilà un secteur où les gouvernements ont peut-être un rôle important à jouer.

On a estimé que des politiques ciblées visant les personnes peu qualifiées constituent un élément crucial d'une stratégie d'apprentissage continu. Les données montrent que la participation aux programmes de formation et d'éducation est très inégale. En effet, elle est nettement plus faible chez les personnes peu qualifiées. Il arrive souvent que ces dernières ne possèdent pas les compétences de base nécessaires pour parfaire leur apprentissage. Les personnes peu qualifiées sont également moins susceptibles de se définir elles-mêmes comme ayant besoin de perfectionnement. Comme les politiques visant la population en général profiteront probablement davantage aux personnes qui possèdent déjà la motivation et les compétences nécessaires pour apprendre en continu, on devra, pour s'attaquer au problème touchant à l'équité, adopter des politiques ciblées.

Enfin, il est admis que l'exclusion du marché du travail ne se traduit pas nécessairement par une incapacité de trouver du travail pour de nombreuses personnes peu qualifiées. En fait, cette situation est souvent le reflet d'un choix rationnel effectué à la lumière d'une évaluation du revenu potentiel



pouvant être tiré d'un emploi. Dans ce contexte, on a jugé que les programmes de supplément du revenu, qui ont pour effet d'accroître les avantages tirés du travail («rendre le travail plus payant»), constituaient une solution prometteuse à la montée de l'exclusion et de l'inégalité des revenus. On a encouragé les gouvernements à continuer de faire l'essai de tels régimes à l'avenir.

Réflexions finales

Il est possible de tirer de grandes conclusions concernant certains des principaux rôles que les gouvernements peuvent jouer pour soutenir l'adaptation à l'économie et à la société du savoir. L'un d'eux consiste à fournir de l'information pour faire en sorte que les agents économiques soient au courant des possibilités et des perspectives. Un autre consiste à favoriser l'expérimentation et, ce faisant, la recherche de solutions novatrices à des problèmes stratégiques de plus en plus complexes. Le rôle le plus important que le gouvernement puisse jouer consiste peut-être à faciliter la conclusion de partenariats entre les intervenants d'un certain nombre de secteurs. Il ne fait aucun doute qu'on a jugé l'établissement de relations axées sur la collaboration comme essentiel à la planification et à la mise en œuvre d'une stratégie efficace d'apprentissage continu. En ce qui concerne l'adaptation des particuliers, l'importance que revêt l'adoption de politiques destinées à ceux qui risquent d'être laissés derrière fait consensus.

L'apprentissage continu : une réalité pour six millions d'adultes canadiens

Les compétences des travailleurs font partie des plus importants atouts économiques d'une nation. Face à la rapidité des changements technologiques et structurels, une main d'oeuvre concurrentielle doit adapter ses compétences à l'évolution des exigences de l'économie.

Dans quelle mesure les adultes canadiens sont-ils impliqués dans un processus d'apprentissage continu? Quel genre de formation suivent-ils? Quelle est la pertinence de cette formation en ce qui concerne leur travail? Quelle importance les employeurs revêtent-ils dans les décisions touchant la formation? Quels sont les obstacles à la participation? L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA) de 1998 fournit des éléments de réponse à ces questions.

L'EEFA, menée par Statistique Canada pour le compte de Développement des ressources humaines Canada, porte sur les activités formelles d'éducation et de formation qui ont lieu après la période de scolarité initiale. Ces activités doivent être structurées et dirigées par un enseignant ou un formateur. La plupart du temps, les cours et les programmes en question débouchent sur une reconnaissance du rendement prenant la forme d'un diplôme, d'un grade ou d'un certificat. L'enquête porte sur les activités d'éducation et de formation suivies pour des raisons professionnelles aussi bien que par intérêt personnel.

Troisième livraison d'une série d'enquêtes comparables, l'EEFA de 1998 nous permet de mesurer l'évolution de l'incidence et de l'intensité de l'éducation et de la formation. L'EEFA de 1998 porte sur l'éducation et la formation suivies en 1997. Les données recueillies dans le cadre des deux enquêtes antérieures portaient sur les années 1991 et 1993.

La participation à des activités formelles d'apprentissage diminue légèrement...

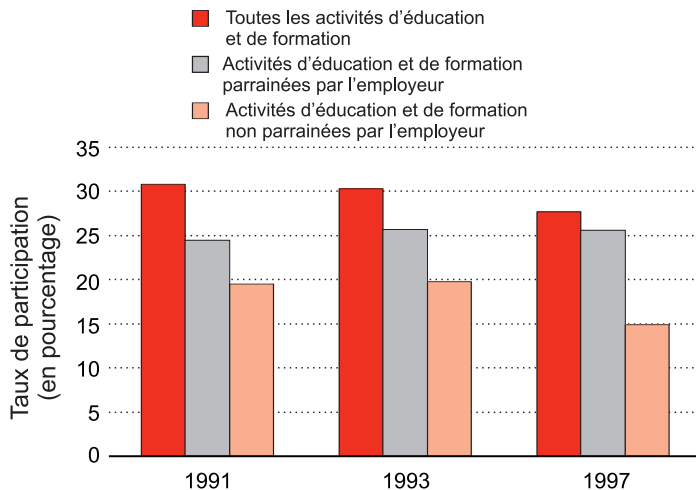
Les données de l'enquête montrent que 28 % des adultes, soit environ six millions de Canadiens, ont participé au moins à une activité formelle d'apprentissage en 1997. Ces données dénotent une légère diminution par rapport aux taux de participation dont font état les études portant sur les enquêtes antérieures.

Pas moins de 60 % des apprenants adultes ont, en 1997, reçu une forme ou une autre de soutien de la part de leur employeur, ce qui représente une augmentation de dix points de pourcentage par rapport à 1991. Cependant, la proportion d'apprenants adultes qui ont assumé seuls la

responsabilité de leur perfectionnement a diminué tout au long des années 90, passant de 57 % du total des apprenants en 1991 à 51 % en 1997. (Certains apprenants participaient à la fois à des activités de formation parrainées par l'employeur et non parrainées par l'employeur.)

À la lumière de l'évolution des besoins en compétences, la diminution de la participation des adultes à des activités formelles d'apprentissage et la légère augmentation de leur participation à des activités parrainées par l'employeur semblent paradoxales. Un certain nombre de facteurs ont pu contribuer à ces résultats. Au cours de la période de 1991 à 1997, l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants a contribué à réduire l'incidence des activités formelles de formation. En effet, l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants tend à réduire le taux de participation à des activités formelles d'éducation et de formation puisque habituellement, les travailleurs indépendants ne participent pas à de telles activités autant que les salariés.

Participation à des activités formelles d'éducation et de formation des adultes



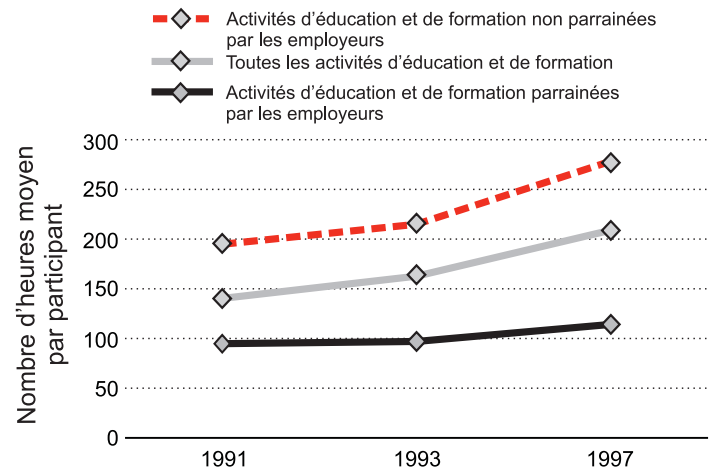
De plus, certaines sources indiquent que les employeurs et les individus optent pour des méthodes de perfectionnement des compétences moins formelles et plus souples, et qu'ils tirent avantage des percées réalisées dans le domaine des technologies de l'information et des communications ainsi que de l'amélioration des techniques d'auto-apprentissage. Enfin, des obstacles circonstanciels à la participation à des

activités d'apprentissage, tels l'incapacité de s'absenter du travail, des contraintes financières et des horaires ou des lieux peu commodes pour la tenue de cours, sont autant de facteurs qui ont pu contribuer à la diminution du taux de participation à des activités d'éducation et de formation non parrainées par l'employeur.

...mais le nombre d'heures de formation que suivent les individus augmente

Tandis que l'incidence de la formation diminue légèrement, le nombre moyen d'heures de formation par participant a augmenté de façon marquée. En 1997, le nombre moyen d'heures d'apprentissage cumulées par des adultes (209 heures) était supérieur de 55 % au total pour 1991 (140 heures). Le nombre total d'heures que les adultes ont consacré à l'éducation formelle en 1997, soit près de 1,27 milliard, équivalait au nombre total d'heures consacrées aux études à temps plein par les jeunes de 17 à 24 ans.

Heures consacrées par des adultes à des activités formelles d'éducation et de formation selon le type de soutien

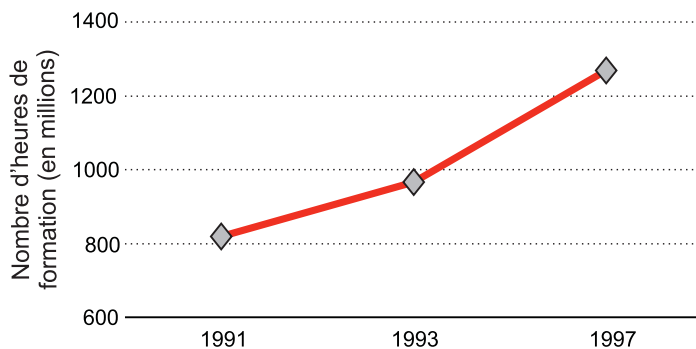


On note de très nettes différences entre l'intensité de la formation soutenue par l'employeur et celle de la formation dont les travailleurs assument eux-mêmes les frais. En 1997, la durée moyenne de chaque activité d'apprentissage parrainée par l'employeur était de 114 heures. La durée moyenne des activités de formation non parrainées par

l'employeur était de 278 heures, soit deux fois et demie plus élevée.

De plus, cet écart dans la durée des activités de formation s'est creusé au fil des ans. En 1991, la durée moyenne des activités de formation non parrainées par l'employeur n'était qu'environ deux fois supérieure à celle des activités parrainées par les employeurs. Le temps consacré par les individus au développement de leur capital humain a donc crû de façon substantielle.

Heures totales consacrées par des adultes à des activités formelles d'éducation et de formation



Dans une certaine mesure, cette augmentation de la durée de la formation peut être imputée à une modification de l'équilibre entre la participation aux programmes et aux cours, les individus optant de plus en plus pour des activités menant à l'obtention d'un diplôme formel, d'un certificat ou d'un grade. De tels programmes d'apprentissage supposent un nombre moyen d'heures d'étude supérieur à ce qu'exige un simple cours.

La formation parrainée par les employeurs demeurent inégalement répartie

De façon générale, les activités d'éducation et de formation parrainées par les employeurs correspondent mieux aux besoins des emplois. Dans l'EEFA de 1998, environ 87 % des participants à des activités de formation reliée au travail parrainées par les employeurs ont déclaré avoir acquis des compétences ou des connaissances utilisées au travail. Chez

les apprenants non parrainés par un employeur, cette proportion était de 68 %.

Mais qui les employeurs forment-ils donc? En 1997, les travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire étaient cinq fois plus susceptibles d'obtenir l'appui de leur employeur pour le perfectionnement de leurs compétences que les individus qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires ou moins. Les employés du secteur public étaient quant à eux près de deux fois plus susceptibles de participer à des activités de formation parrainées par l'employeur que les travailleurs du secteur privé.

Les travailleurs à temps plein, les professionnels, les gestionnaires et les travailleurs des grandes entreprises bénéficiaient également d'un soutien plus marqué de la part de leur employeur. Chez les jeunes adultes et les adultes d'âge moyen, les probabilités de soutien de la formation par l'employeur sont relativement stables, mais elles diminuent de façon marquée pour les adultes âgés. Au chapitre des activités de formation parrainées par les employeurs, l'EEFA fait état de peu de disparités entre les sexes. Cependant, les femmes sont environ 60 % plus susceptibles que les hommes de participer à des activités d'apprentissage non soutenues par l'employeur. En 1997, la mesure dans laquelle des adultes ont participé à des activités de formation parrainées par l'employeur a oscillé entre un maximum de 29 % à l'Île-du-Prince-Édouard et un minimum de 15 % au Nouveau-Brunswick. (Pour une analyse de la répartition du soutien des employeurs dans l'EEFA portant sur l'année 1993, voir dans le *Bulletin de la recherche appliquée*, vol. 2, n° 2, p. 7-9 «Programmes de formation parrainés par les employeurs au Canada : qui sont les bénéficiaires?».)

La prise en compte du sexe, de l'âge, du niveau d'éducation, de l'industrie et de la profession tend à entraîner une réduction des écarts de participation entre les groupes, sans toutefois les éliminer complètement. À titre d'exemple, prenons le travailleur du secteur public qui, à première vue, est presque deux fois plus susceptible qu'un collègue du secteur privé de participer à une activité de formation parrainée par l'employeur. Lorsque l'analyse tient compte de caractéristiques fondamentales de la population active

telles que le sexe, l'âge, la profession et la taille de l'entreprise, l'écart chute à 40 %.

Le portrait que nous avons de l'apprentissage des adultes demeure incomplet

Bien qu'elle comprenne une mine de renseignements sur les participants aux activités formelles d'éducation et de formation des adultes, l'EEFA ne décrit qu'une partie de la situation de la formation au Canada. En effet, l'enquête de 1998 ne mesure pas l'apprentissage informel. Cette forme d'apprentissage a trait aux compétences et aux connaissances professionnelles acquises en cours d'emploi, au moyen de l'observation ou de l'auto-formation, par exemple.

Traditionnellement, l'apprentissage informel joue un rôle important dans les petites entreprises de même qu'auprès des travailleurs qui occupent des emplois qui exigent des niveaux réduits d'éducation initiale. Des recherches menées par l'OCDE laissent entendre que l'apprentissage informel constitue un volet de plus en plus important du perfectionnement continu des compétences, en particulier dans les grandes entreprises et dans les professions exigeant des niveaux de compétence plus élevés (*OECD Manual for Better Training Statistics - Conceptual, Measurement and Survey Issues*, 1997).

Pour mieux comprendre la participation aux activités formelles d'apprentissage des adultes, on aura aussi besoin de plus d'information sur les facteurs incitatifs et dissuasifs auxquels se heurtent les individus en ce qui a trait à l'investissement dans leur capital humain. Même si les travailleurs et les entreprises déploient des efforts considérables au chapitre du perfectionnement des compétences, on sait peu de choses de leurs attentes et de leurs buts en matière de formation ou de ce qu'ils savent des options qui s'offrent à eux dans ce domaine et des impacts des activités de formation. Sans ces renseignements, il est très difficile de concevoir des politiques efficaces pour favoriser l'investissement dans l'apprentissage des adultes.

Le Canada perd-il ses plus brillants éléments au profit des États-Unis?

Ces derniers temps, le déplacement de travailleurs qualifiés vers les États-Unis a beaucoup retenu l'attention. Dans une large mesure, le débat sur l'«exode des cerveaux» porte sur la perte de diplômés canadiens de fraîche date au profit des É.-U. Les diplômés qui nous quittent pour les É.-U. constituent-ils vraiment nos plus brillants éléments? Quittent-ils des champs d'étude clés comme le génie et les sciences appliquées? Partent-ils en raison de la disponibilité d'emplois dans leur domaine? Sont-ils attirés aux É.-U. par les salaires plus élevés et les impôts plus bas? Leur décision est-elle payante par rapport à celle de ceux qui décident de rester au Canada? Au bout du compte, combien reviennent?

Dans un rapport récent intitulé *Cap vers le sud : Les diplômés de la promotion de 1995 qui ont déménagé aux États-Unis*, Jeff Frank, de Statistique Canada, et Éric Bélair, de la Direction générale de la recherche appliquée, jettent un éclairage sur ces questions. Les auteurs analysent les résultats de l'Enquête auprès des diplômés de 1995 qui ont déménagé aux États-Unis, que Statistique Canada a menée au nom de Développement des ressources humaines Canada. L'étude porte sur les diplômés postsecondaires de la promotion de 1995 qui ont déménagé aux É.-U. entre l'obtention de leur diplôme et l'été 1997. Elle visait à obtenir de l'information sur les caractéristiques de ces diplômés, les raisons de leur déménagement aux É.-U., leur éducation, leurs expériences de travail et leurs plans pour l'avenir.

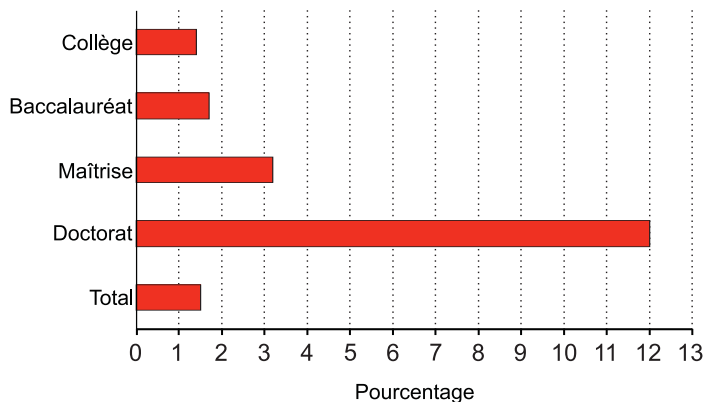
Les diplômés les plus susceptibles de déménager

Selon le rapport, tout juste un peu plus de 4 600 diplômés postsecondaires de la promotion de 1995 ont déménagé aux États-Unis entre l'obtention de leur diplôme et l'été 1997. La proportion des diplômés de la promotion de 1995 qui ont déménagé est petite (1,5 %). À l'intérieur du groupe, cependant, les titulaires d'une maîtrise et d'un doctorat sont

surreprésentés. Environ 12 % des 3 000 étudiants qui ont obtenu un doctorat en 1995 ont déménagé aux É.-U. Les diplômés en génie et en sciences appliquées comptaient pour 13 % de l'ensemble des diplômés universitaires qui ont déménagé, mais seulement pour 7 % de l'ensemble des diplômés qui sont restés au Canada.

Proportion des diplômés qui ont déménagé aux États-Unis

Selon le niveau de scolarité



Sources : Enquête auprès des diplômés de 1995 qui ont déménagé aux États-Unis et Enquête nationale de 1997 auprès des diplômés de 1995

Les diplômés du domaine de la santé représentent le plus important contingent de ceux qui ont déménagé. Plus de 1 300 diplômés du Canada de la santé se sont établis aux États-Unis — soit près de 30 % du total de ceux qui ont déménagé. Près du cinquième des diplômés qui ont déménagé ont occupé un poste d'infirmière à leur arrivée aux États-Unis. Au cours des dernières années, le secteur de la santé au Canada a subi une restructuration majeure, et la détérioration de la situation du marché du travail qui en a résulté explique peut-être pourquoi certains diplômés de fraîche date ont décidé de se rendre aux É.-U. pour profiter de meilleures conditions de travail et de meilleurs débouchés.

Les résultats de l'enquête montrent que ceux qui ont déménagé avaient tendance à être des diplômés de grande qualité. Ceux qui ont déménagé aux États-Unis ont fait état de notes supérieures à la moyenne. Quelque 44 % d'entre eux ont dit être arrivés parmi les premiers 10 % de leur promotion dans leur champ d'études. En outre, les

diplômés qui ont déménagé étaient un peu plus susceptibles que leurs homologues restés au Canada d'avoir reçu des bourses d'études ou d'autres types de bourses.

Les motifs du départ des diplômés

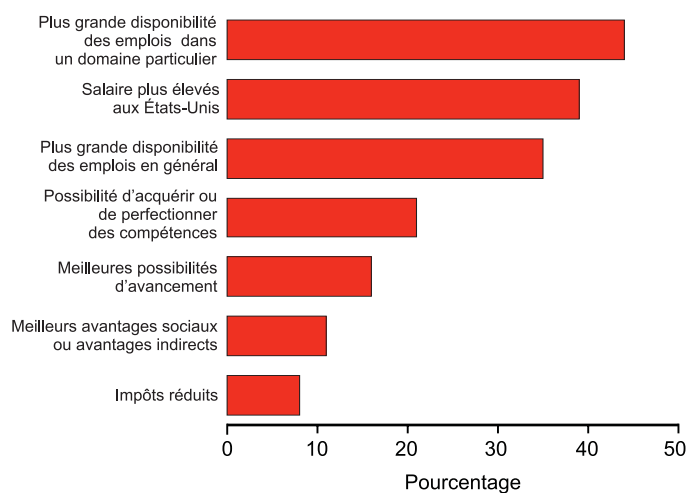
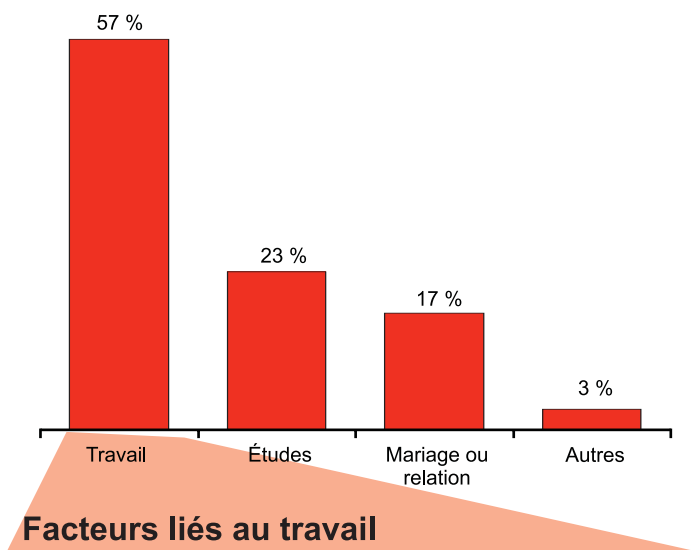
Plus de la moitié des diplômés de 1995 qui ont déménagé (57 %) l'ont fait surtout pour le travail, alors que 23 % l'ont fait pour les études. Mais environ 17 %, la plupart, et de loin, étant des femmes, ont déménagé à cause d'un mariage ou d'une relation.

Parmi les quelque 2 600 diplômés qui ont déménagé aux États-Unis principalement pour le travail, c'est la plus grande disponibilité des emplois qui a été le facteur le plus fréquemment cité. La disponibilité des emplois dans un domaine particulier a été citée par 44 % des diplômés, tandis que 35 % d'entre eux ont mentionné la plus grande disponibilité des emplois en général, 21 %, l'occasion d'acquérir ou de perfectionner des compétences, et 16 %, de meilleures possibilités d'avancement. La rémunération plus élevée est également un facteur qui a exercé une influence sur les diplômés qui ont déménagé. Près de 4 diplômés sur 10 ont fait allusion aux salaires plus élevés versés aux É.-U. — le salaire vient donc au deuxième rang parmi les facteurs les plus souvent cités. De même, environ 1 diplômé sur 10 a dit avoir été attiré aux É.-U. par l'offre de meilleurs avantages sociaux ou avantages indirects.

Fait quelque peu étonnant, étant donné le débat et la couverture médiatique dont cette question a fait l'objet, seulement une proportion négligeable de diplômés ont dit explicitement avoir été attirés aux États-Unis par les impôts moins élevés qu'on y perçoit. Pour certains, il s'agissait peut-être toutefois là d'une raison implicite à celle des salaires plus élevés. En outre, les différences entre les taux d'imposition sur le revenu des particuliers canadiens et américains ont tendance à être plus petites pour les tranches de revenu plus faibles, où se retrouvent la plupart de ces diplômés. Si tôt dans leur carrière, ces diplômés cherchaient sans doute davantage à trouver du travail dans leur domaine plutôt qu'à éviter les taux d'imposition plus élevés en vigueur au Canada.

Principales raisons invoquées pour déménager aux États-Unis

Diplômés de 1995



Notes : Les répondants pouvaient fournir de multiples réponses aux questions portant sur les facteurs liés au travail. Les estimations relatives à l'effet des « impôts moins élevés » sont sujettes à une grande variabilité de l'échantillonnage.

Source : Enquête auprès des diplômés de 1995 qui ont déménagé aux États-Unis

Comment les diplômés ont-ils trouvé un emploi?

Environ 3 000 diplômés avaient un emploi qui les attendait à leur arrivée aux États-Unis. On a demandé aux intéressés de mieux préciser comment ils avaient obtenu leur emploi. La plupart l'avaient obtenu par leurs propres moyens : en répondant à une annonce (28 %), grâce à des contacts

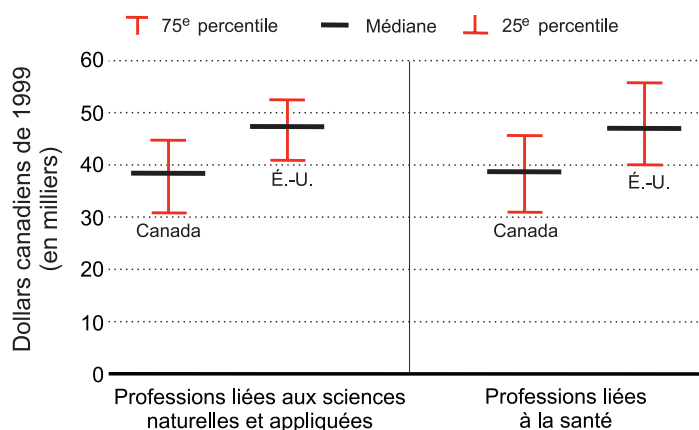
personnels (21 %) ou en faisant parvenir des curriculum vitae ou des offres de services de leur propre chef (20 %).

Relativement peu d'entre eux ont trouvé leur emploi par des campagnes de recrutement ou des emplois affichés sur le campus (12 %). Contrairement à la croyance populaire, très peu d'entre eux ont été sollicités directement par un employeur ou un chasseur de têtes américain, ont été mutés aux États-Unis ou ont trouvé du travail en s'inscrivant auprès d'un bureau de placement.

Un pont pavé d'or?

Les diplômés qui ont déménagé aux États-Unis ont obtenu beaucoup de succès auprès du marché du travail américain. Ils ont obtenu un emploi dans leur domaine d'études, principalement dans la santé, les sciences appliquées et naturelles de même que dans les sciences sociales et les professions apparentées. En outre, ils occupaient plus fréquemment une profession exigeant un niveau de compétence plus élevé et commandant un salaire supérieur à ceux de leurs homologues restés au Canada.

Rémunération annuelle des diplômés des domaines des sciences et de la santé selon le lieu géographique de l'emploi



Note : « Canada » s'entend des diplômés qui sont restés au Canada. « É.-U. » s'entend de ceux qui ont déménagé aux États-Unis, où un emploi les attendait. Le taux est rajusté en fonction de l'inflation et du pouvoir d'achat, 1 \$ US = 1,25 \$ CAN, compte tenu de l'écart entre les coûts de la consommation privée en 1995.

Sources : Enquête auprès des diplômés de 1995 qui ont déménagé aux États-Unis et Enquête nationale de 1997 auprès des diplômés de 1995

À leur arrivée aux États-Unis, les titulaires d'un baccalauréat en sciences naturelles et appliquées touchaient un revenu annuel médian de 47 400 \$, soit nettement plus que les 38 400 \$ que gagnait un diplômé équivalent au Canada. Dans le domaine de la santé, l'écart salarial entre les bacheliers aux États-Unis et au Canada était à peu près le même.

À l'époque de l'enquête, ce sont les diplômés en sciences naturelles et appliquées qui, parmi les diplômés travaillant aux États-Unis, commandaient le salaire le plus élevé. Les membres du groupe, composé principalement de scientifiques, d'ingénieurs, d'analystes et de programmeurs de systèmes informatiques, touchaient en mars 1999 un salaire annuel médian de 76 300 \$.

Dès mars 1999, environ 830 des diplômés (ou 18 %) étaient rentrés au Canada, la moitié d'entre eux pour des raisons professionnelles. Parmi les diplômés toujours aux États-Unis, quatre sur dix envisageaient de revenir vivre au Canada. Trois sur dix n'avaient pas l'intention de revenir, et à peu près la même proportion d'entre eux ne savaient pas s'ils allaient un jour revenir.

Le défi pour les employeurs

Bref, les résultats de l'enquête montrent qu'il n'y a pas eu d'exode massif vers les États-Unis des diplômés de la promotion de 1995. Par ailleurs, les données montrent que ceux qui partent comptent parmi les meilleurs étudiants et ceux dont la formation est la plus solide. Pour faire en sorte que ces diplômés restent au Canada, les employeurs doivent, à la lumière des données recueillies, offrir de meilleurs salaires et des débouchés plus intéressants.

À propos de l'Enquête auprès des diplômés de 1995 qui ont déménagé aux États-Unis

En mars 1999, Statistique Canada, en partenariat avec Développement des ressources humaines Canada, a mené l'Enquête auprès des diplômés de 1995 qui ont déménagé aux États-Unis. Si l'enquête a été rendue possible, c'est parce que Statistique Canada, pendant l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995 (END), a isolé un certain nombre de diplômés vivant aux É.-U. Ces personnes, considérées comme ne relevant pas de l'END, n'ont pas été interviewées. Par la suite, elles ont cependant constitué un échantillon approprié pour l'Enquête auprès des diplômés de 1995 qui ont déménagé aux États-Unis.

Liste des études présentées dans le Bulletin

Appleby, John, Daniel Boothby, Manon Rouleau et Geoff Rowe. Distribution of Rate of Return by Field of Study and Level of Education in Canada. Document de travail à paraître. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.

Appleby, John et Manon Rouleau. Est-il rentable de poursuivre des études postsecondaires au Canada : une analyse temporelle des rendements à l'éducation. Document de travail à paraître. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.

Baker, Michael et Nicole Fortin. Taux de féminité des professions et salaires : pourquoi le Canada diffère-t-il des États-Unis? Document de travail W-00-3F. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, mars 2000.

Beaudry, Paul et Thomas Lemieux. Évolution du taux d'activité des Canadiennes, 1976 à 1994. Document de travail W-99-4F. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, janvier 1999.

Bédard, Marcel, Jean-François Bertrand et Louis Grignon. Les chômeurs sans emploi récent. Document de travail W-00-4F. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, mars 2000.

Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada. Cap vers le sud : Les diplômés de la promotion de 1995 qui ont déménagé aux États-Unis, Ottawa, 1999.

Finnie, Ross. Low Income (Poverty) Dynamics in Canada: Entry, Exit, Spell Durations, and Total Time. Document de travail à paraître. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.

Gascon, Stéphane. Revenu potentiel et pauvreté au Canada, 1986-1996. Document de travail à paraître. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.

Lavoie, Marie et Richard Roy. Emploi dans l'économie du savoir : un exercice de comptabilité de croissance pour le Canada. Document de recherche R-98-8F. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, juin 1998.

Lavoie, Marie et Pierre Therrien. Effets de l'informatisation sur l'emploi, 1971 à 1991. Document de travail W-99-2F. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, 1999.

Lin, Winston, Phillip K. Robins David Card, Kristen Harknett, Susanna Lui-Gurr, et coll. Lorsque les incitatifs financiers encouragent le travail. Résultats complets découlant des 18 premiers mois du Projet d'autosuffisance. (Sommaire et document complet.) Ottawa : Société de recherche sociale appliquée, septembre 1998.

Michalopoulos, Charles, Phillip K. Robins et David Card. Quand les incitatifs financiers à l'emploi font leurs frais. Premières constatations de l'étude sur les demandeuses du Projet d'autosuffisance. Ottawa : Société de recherche sociale appliquée, mai 1999.

Organisation de coopération et de développement économiques. Combattre l'exclusion, Volume 3 : L'aide sociale au Canada et en Suisse. Paris : OECD, 1999. [Pour commander : <http://electrade.gfi.fr/cgi-bin/OECDBookShop.storefront/> ou 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.]

Quets, Gail, Phillip K. Robins, Elsie C. Pan, Charles Michalopoulos et David Card. Le PAS plus favorise-t-il l'emploi? Résultats de l'ajout de services aux incitatifs financiers du projet d'autosuffisance. Ottawa : Société de recherche sociale appliquée, mai 1999.

Rubenson, Kjell et Hans G. Schuetze (éd.). Transition vers la société du savoir : politiques et stratégies pour promouvoir la participation et l'apprentissage chez les individus. Vancouver : University of British Columbia Institute for European Studies, 2000. [Pour commander : Raincoast Books, 8680, rue Cambie, Vancouver (C.-B.) Canada, V6P 6M9. Courriel : custserv@raincoast.com. Téléphone : (604) 323-7106 ou 1-800-663-5714 en Amérique du Nord. Télécopieur : (604) 323-2600 ou 1-800-565-3770 en Amérique du Nord.]

Threat of Exclusion. Document de travail à paraître. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada,

Willms, J. Douglas. Inégalités en matière de capacités de lecture chez les jeunes au Canada et aux États-Unis. Série de monographies de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, n° de catalogue 89-552-MPF, n° 6. Ottawa : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, septembre 1999. [Pour commander : Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6, tél. : (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033. Gratuit à l'adresse suivante : <http://www.nald.ca/nlsf/ialsf/inequalf/inequf.pdf>]

À propos de ce bulletin...

Le Bulletin de la recherche appliquée est un document de Développement des ressources humaines Canada. Il résume le travail récent de recherche et d'analyse réalisé principalement sous l'égide de la Direction générale de la recherche appliquée de Politique stratégique. La publication du bulletin est coordonnée par la Direction générale.

Adresse postale : Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 165, rue Hôtel de Ville, Phase II, 7^e étage, Hull (Québec) Canada K1A 0J2

Le Bulletin et d'autres publications peuvent être consultés sur Internet à l'adresse suivante : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dgra>

Pour obtenir des copies des documents ou signaler des changements à la liste d'envoi, prière de communiquer avec :

Courriel : research@spg.org
Téléphone : (819) 994-3304
Télécopieur : (819) 953-9077

ISSN: 1483 2852