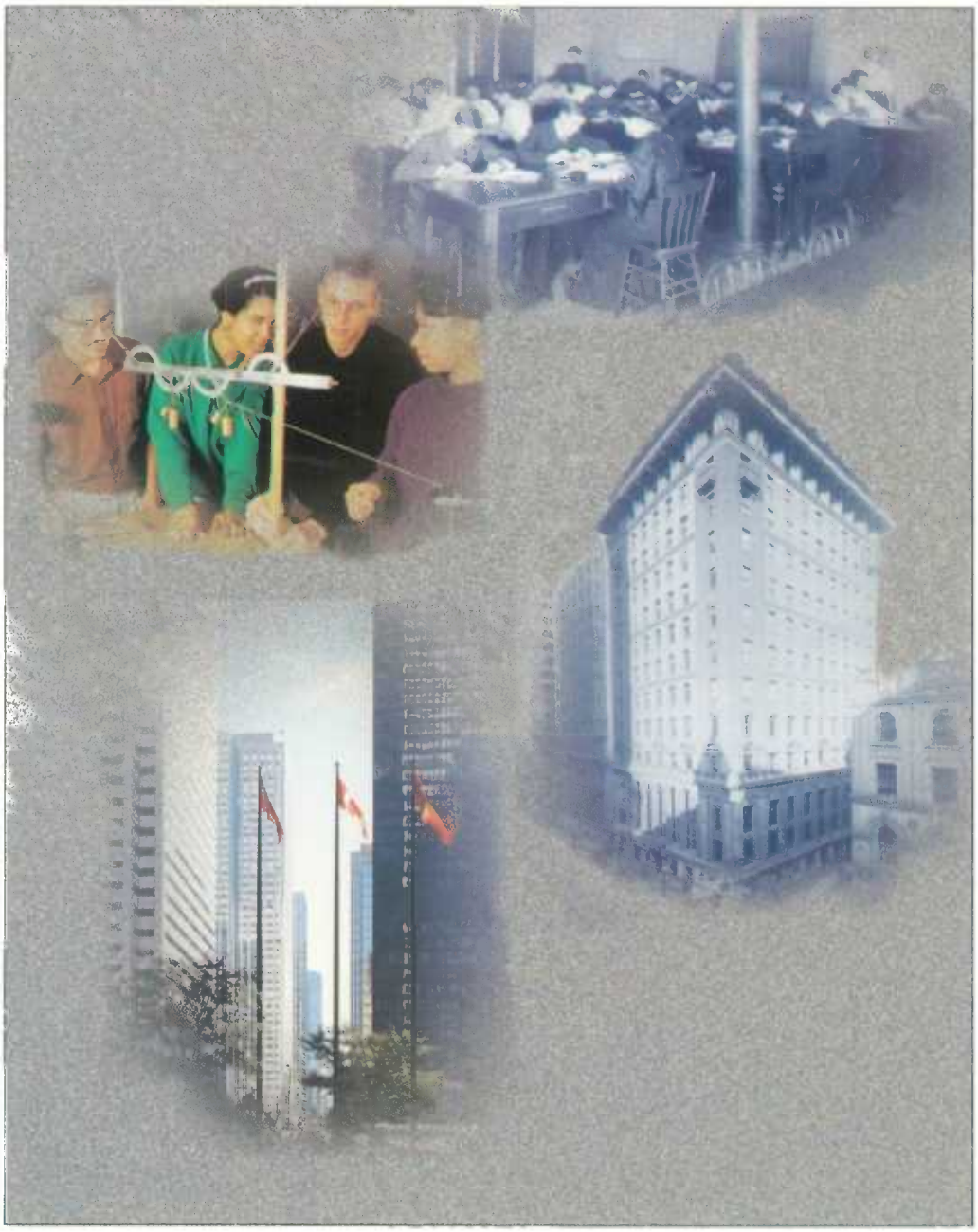
N° 75-001-XPF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

PRINTEMPS 1998
Vol. 10, n° 1

- PÈRES AU FOYER
- ABSENCES DU TRAVAIL
- FORMATION DES EMPLOYÉS
- REER
  - COTISATIONS ET RETRAITS
  - DROITS INUTILISÉS



10e ANNIVERSAIRE

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordinolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Les centres de consultation régionaux de Statistique Canada dans les principales villes canadiennes

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le W3 : **http://www.statcan.ca**

Un service d'appel interurbain sans frais est offert, à tous les **utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale** des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)	1 800 267-6677
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629

Renseignements sur les commandes/abonnements

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des centres de consultation régionaux de Statistique Canada, ou en écrivant à :

Statistique Canada
Division des opérations et de l'intégration
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
K1A 0T6

Téléphone : 1 (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033
Télécopieur : 1 (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734
Internet : **order@statcan.ca**

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

Printemps 1998 Vol. 10, nº 1

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Rubriques

3 Forum

5 Faits saillants

41 Quoi de neuf?

47 Indicateurs clés de l'emploi et du revenu
Les interruptions du travail rémunéré chez les femmes

55 À venir

L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001-XPF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE) est publié quatre fois par année par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 1998. TARIF D'ABONNEMENT : 58 $ par année au Canada, 58 $ US dans les autres pays. Prix du numéro, 18 $ au Canada, 18 $ US dans les autres pays. ISSN : 0843-4565. **Les prix n'incluent pas la taxe de vente.**

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Publication inscrite dans le *Canadian Index*, *L'Index de l'Actualité*, *L'Index de périodiques canadiens* et *Point de Repère*. Aussi inscrite en anglais dans *P.A.I.S. International* et *Sociological Abstracts*, et accessible en permanence dans la base de données *Canadian Business and Current Affairs* et dans *Employee Benefits Infosource*.

Articles

9 **Les pères au foyer**
Katherine Marshall

Qui sont les pères au foyer? Leur nombre augmente-t-il? Cet article examine ces derniers au sein des familles époux-épouse à un seul soutien. Un aperçu de l'évolution récente de la structure de la famille, de l'utilisation du congé parental et de l'emploi du temps dans les familles à un seul soutien permet en outre de situer l'analyse dans son contexte.

16 **Nouvelles données sur les absences du travail**
Ernest B. Akyeampong

L'âge, la situation familiale, les horaires de travail ainsi que les congés influent sur les absences du travail. Voici un tableau détaillé et à jour des conséquences de ces variables et de certains autres facteurs. Les données sont celles de l'Enquête sur la population active remaniée et de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995. Pour la première fois, il est possible de retrancher les données relatives aux congés de maternité.

24 **Formation des employés : une comparaison internationale**
Constantine Kapsalis

On peut désormais étudier d'importants aspects de l'alphabétisation et de la formation sans déplorer un manque de données comparables. L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes sert de trame à l'étude de la formation des employés dans sept pays, y compris le Canada. On y aborde les efforts déployés en matière de formation, les sources de financement à cet égard ainsi que les motifs et les caractéristiques des employés concernés.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Directeur
Ian Macredie
(613)951-9456
macrian@statcan.ca

Rédacteur en chef
Henry Pold
(613)951-4608
poldhen@statcan.ca

Mise en marché
Jeannine Usalcas
(613)951-4628
usaljea@statcan.ca

Coordonnatrice, Quoi de neuf ?
Heather Berrea
(613)951-8613
berrhea@statcan.ca

Rédacteurs
Ernest B. Akyeampong
Bruce Rogers
Marc Saint-Laurent
Jeffrey Smith

Données
Pierre Bérard
Joanne Bourdeau
Mary McAuley

Production et composition
Cynthia Fortura
Diane Joanisse
Annamma John
Ann Trépanier

Impression
Division de la diffusion

31 Cotisations à un REER et retraits en revue
Ernest B. Akyeampong

Cette étude fait état de certains des facteurs à l'origine de la forte croissance des cotisations à un REER depuis 1991. L'analyse explique comment et pourquoi la composition des cotisations a changé au fil du temps. Elle souligne également les différences régionales en matière de participation à un REER et jette un coup d'œil aux montants retirés de ces abris fiscaux.

36 REER : profiter des droits de cotisation inutilisés
Hubert Frenken

En matière de REER, relativement peu de déclarants admissibles se prévalent de leurs droits de cotisation inutilisés lors d'une année donnée, et la très grande majorité de ceux qui le font n'en utilisent qu'une partie. L'article se penche sur l'ampleur des droits inutilisés qui se sont accumulés depuis 1991. On examine aussi quels déclarants ont recours à ces droits.

À l'occasion du 10e anniversaire de *Perspective*, notre couverture dépeint quelques scènes témoins de l'emploi et du revenu d'hier et d'aujourd'hui. Toutes les photographies d'époque qui paraissent dans le présent numéro proviennent des Archives nationales du Canada.

Le logo marquant cet anniversaire a été dessiné par John Bradford de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, et la couverture a été réalisée par Rachel Penkar de la Division de la diffusion.

Signes conventionnels

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

..	nombres indisponibles
...	n'ayant pas lieu de figurer
-	néant ou zéro
--	nombres infimes
p	nombres provisoires
r	nombres rectifiés
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique* relatives au secret

Le papier utilisé dans la présente publication répond aux exigences minimales de l'"American National Standard for Information Sciences – Permanence of Paper for Printed Library Materials", ANSI Z39.48 – 1984.

Forum

Message du directeur

Dans son numéro de l'hiver 1997, *Perspective* a publié un article de Diane Galarneau intitulé «Redistribution des heures supplémentaires». L'auteure a d'abord estimé le nombre d'heures supplémentaires rémunérées habituellement travaillées par les employés au moyen des données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995. Ces renseignements ont ensuite servi à analyser comment le taux de chômage aurait pu évoluer si ces heures avaient été redistribuées aux chômeurs sous réserve de diverses contraintes hypothétiques : les heures du donateur devaient provenir de la même province que les chômeurs bénéficiaires, le donateur et le bénéficiaire devaient appartenir au même groupe professionnel, etc.

La couverture médiatique de cet article et la réaction de nombreux intéressés m'ont rappelé l'histoire des trois aveugles décrivant un éléphant : l'animal est essentiellement le même, mais tous en ont des perceptions fort différentes. Certains journalistes et des économistes ont littéralement discrédité la notion de redistribution des heures supplémentaires (une des nombreuses démarches proposées du concept plus général du partage du travail), la jugeant désormais sans bien-fondé. Ils considèrent comme inconcevable, voire inadmissible, qu'elle puisse atténuer un tant soit peu le chômage. Par contre, d'autres journalistes, reprenant les propos des personnes interrogées en vue d'obtenir des observations sur les conclusions de l'étude, s'inscrivaient en faux contre tout dénigrement du rôle appréciable que pourrait jouer cette redistribution dans l'atténuation du chômage.

Chacune de ces réactions témoigne d'une incompréhension du rôle de Statistique Canada dans les débats sur les politiques d'intérêt public. Statistique Canada n'a aucune position en ce qui concerne la redistribution des heures supplémentaires. D'ailleurs, l'organisme évite résolument de participer à ces débats par souci de neutralité.

L'objectif fondamental de Statistique Canada, dans sa production tant statistique qu'analytique, consiste à fournir des données à l'appui du débat sur les politiques d'intérêt public. Nos chiffres servent souvent tous les tenants et aboutissants d'une question, tantôt pour appuyer certaines prétentions, tantôt pour en contester d'autres. Cela nous réjouit et témoigne à la fois de la pertinence de nos données et de notre neutralité.

Il arrive aussi que nous ne disposions pas des estimations voulues. Statistique Canada doit alors circonscrire le besoin en information quantitative, chercher à tirer cette information de nos données et la présenter sous une forme facile à comprendre.

Tel était l'objectif de l'article sur la redistribution des heures supplémentaires. La polémique durait depuis longtemps et risquait de s'éterniser dans un débat dénué de fondement empirique. Les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, et tout particulièrement celles sur les heures supplémentaires habituellement rémunérées et sur les préférences quant aux heures de travail, pouvaient, selon nous, fournir des renseignements quantitatifs pour alimenter le débat. L'article a ensuite été soigneusement rédigé de sorte qu'il soit bien clair qu'il s'agissait d'un exercice d'élaboration de scénarios de rechange, plutôt que d'un jeu unique de prédictions décrivant le résultat d'un choix politique donné. Le vocabulaire utilisé visait à rendre la nature exploratoire de l'exercice, comme en témoignent le recours au conditionnel et l'emploi d'expressions comme «potentiel hypothétique de création», «emplois hypothétiques», «repose sur plusieurs hypothèses» et «potentiel de nouveaux emplois». De plus, au lieu d'aborder d'un seul coup la question de l'appariement des professions du donateur et du bénéficiaire et de laisser entrevoir que cet appariement constituait l'unique estimation de l'incidence professionnelle, l'étude s'est attardée sur trois niveaux de détail à cet égard.

Dans le feu de l'action, les participants au débat associent souvent tous les intervenants à une cause. Pourtant, Statistique Canada ne prend pas position. Ce principe est pour nous une seconde nature, mais il ne l'est toutefois pas forcément pour les personnes de l'extérieur. Chose certaine, les collaborateurs de *Perspective* mettront désormais tout en œuvre pour accentuer le caractère neutre de l'organisme.

Bilan de l'année

Dans un tout autre ordre d'idées, le numéro du printemps de *Perspective* a toujours renfermé un bilan de fin d'année du marché du travail, au même titre que le numéro de l'automne comportait un bilan de la mi-année. Or, pour la première fois depuis le lancement de *Perspective* au début de 1989, le numéro du printemps ne comportera pas le bilan de l'année[1]. Nos lecteurs ne condamnaient pas pour autant cette analyse périodique. Ce changement est plutôt le fruit d'améliorations apportées à la production analytique de Statistique Canada, en l'occurrence les améliorations relatives au remaniement de l'Enquête sur la population active (EPA) qui sont entrées en vigueur en janvier 1997.

La révision de l'EPA en a élargi le contenu (en ajoutant des questions sur la rémunération et la syndicalisation, de même que plusieurs autres variables) et s'est étendue au

programme de diffusion de l'enquête, qui a été modifié en profondeur dans le but de mieux servir les besoins des utilisateurs. Un nouveau trimestriel analytique a donc vu le jour : *Le point sur la population active*, fondé principalement sur les données de l'EPA. Les trois premiers numéros ont porté sur l'expérience des jeunes sur le marché du travail, la répartition des heures travaillées et la situation des travailleurs autonomes. Le quatrième numéro dresse un bilan du marché du travail en 1997; autrement dit, il procède à une revue des faits marquants de l'année. Ces bilans paraîtront désormais dans *Le point sur la population active*. Quant aux bilans de la mi-année, nous cessons de les publier, à moins d'y être contraints par des événements extraordinaires sur le marché du travail.

Nos abonnés recevront, à titre gracieux, un exemplaire de *Le point sur la population active* où figure le bilan de fin d'année de 1997. À l'avenir, les lecteurs de *Perspective* qui continuent à s'intéresser aux bilans voudront bien s'abonner à *Le point sur la population active*[2].

Ian Macredie
Directeur □

Notes

1 En fait, les bilans de fin d'année et de la mi-année remontent encore plus loin que le lancement de *Perspective*. La publication de ces articles a commencé par le bilan de la mi-année de 1982 lorsque nous (eh oui, j'y collaborais déjà à l'époque) avons reconnu la nécessité d'aller au-delà de l'analyse traditionnelle d'un mois sur l'autre fournie par l'EPA mensuelle. D'après nous, une analyse plus exhaustive de l'évolution du marché du travail s'imposait.

2 Pour plus de renseignements sur cette nouvelle publication trimestrielle (n° 71-005-XPB au catalogue, 29 $/96 $), veuillez communiquer avec Geoff Bowlby, au (613) 951-3325 (courrier électronique : bowlgeo@statcan.ca) ou avec Jean-Marc Lévesque, au (613) 951-2301 (télécopieur : (613) 951-2869; courrier électronique : levejea@statcan.ca).

Nous invitons les lecteurs à nous communiquer leurs impressions sur le contenu de *L'emploi et le revenu en perspective*. Toutes observations sur les données seront les bienvenues; toutefois, pour être publiées, ces communications doivent être factuelles et analytiques. Nous invitons également les lecteurs à nous faire part de leurs travaux de recherche en cours et à nous signaler les nouvelles publications, les sources de données et les événements à venir qui concernent la main-d'oeuvre et le revenu.

Statistique Canada se réserve le droit de sélectionner et de réviser les informations reçues avant de les publier. Toute correspondance, dans l'une ou l'autre langue officielle, doit être adressée à : Heather Berrea, coordonnatrice de «Quoi de neuf?», *L'emploi et le revenu en perspective*, immeuble Jean-Talon, 5e étage, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. On peut aussi communiquer avec elle par téléphone au (613) 951-8613 ou par télécopieur au (613) 951-4179, ou par le biais du courrier électronique : berrhea@statcan.ca.

Lorsque nous avons lancé *Perspective* en 1989, un ami m'a demandé, après avoir lu les deux premiers numéros, si nous pensions pouvoir en maintenir la qualité. Je laisse à nos fidèles lecteurs le soin de répondre.

Quoi que vous en pensiez, *Perspective* conserve un important bassin d'abonnés et continue d'être cité dans toutes sortes de publications. Les médias accueillent en outre chaque numéro avec enthousiasme. C'est grâce à cet appui que nous poursuivons notre démarche et amorçons aujourd'hui notre dixième volume de *Perspective*.

Pour l'occasion, la couverture des quatre numéros du volume 10 arborera un logo anniversaire. Dans un même esprit, la couverture du présent numéro revêt un caractère de «développement historique», et une photo d'archives vient illustrer le propos de chaque article.

Si nous avions un souhait à formuler pour notre prochaine décennie, ce serait d'avoir plus de commentaires de la part de nos lecteurs. Nous croyons avoir jusqu'ici assez bien réussi à cerner les analyses qui vous intéressent; vos commentaires nous permettraient de mieux encore cibler vos attentes. Vos observations sont les bienvenues.

Ian Macredie
Directeur

Faits saillants

BIBLIOTHÈQUE
DÉV. DES RESSOURCES HUMAINES
CANADA
MAR 20 1998
LIBRARY
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
CANADA

Les pères au foyer ... p. 9

- Le nombre estimatif de familles dont le père reste au foyer est passé de 41 000 en 1976 à 77 000 en 1997. Le père restait au foyer dans 6 % des familles comptant un parent à la maison en 1997, ce qui n'était le cas que dans 1 % d'entre elles en 1976.

- Les familles dont le père est au foyer sont généralement moins susceptibles que celles dont la mère est au foyer de compter un enfant d'âge préscolaire à la maison (40 % contrairement à 59 %). Peut-être cela tient-il au congé de maternité payé dont seule la mère peut se prévaloir lorsque son enfant est en bas âge et au congé parental dont elle est en majorité le bénéficiaire. Parmi les quelque 31 000 parents qui prennent un congé parental avec prestation lors d'un mois donné, près de 1 000 sont des pères.

- Le niveau professionnel et le niveau d'instruction des parents au foyer sont généralement inférieurs à ceux des parents ayant un revenu d'emploi. Les perspectives d'emploi limitées ont sans doute joué un rôle dans la décision de rester à la maison avec les enfants. Par exemple, seulement 18 % des pères et 25 % des mères au foyer ayant travaillé au cours de l'année écoulée exerçaient une profession libérale ou occupaient un poste de gestion, contre 30 % des pères et 39 % des mères ayant un revenu d'emploi.

- La période d'inactivité varie considérablement entre les pères et les mères au foyer : 49 % des pères au foyer ne travaillent pas depuis moins d'un an; dans le cas des mères, la proportion est de seulement 19 %. À l'opposé, seulement 17 % des pères au foyer sont inactifs depuis cinq ans ou plus, comparativement à 45 % des mères.

Nouvelles données sur les absences du travail ... p. 16

- En 1997, près d'un demi-million de travailleurs à temps plein se sont absentés chaque semaine pour des raisons personnelles (exception faite des congés de maternité). En moyenne, chaque travailleur à temps plein a perdu au cours de l'année 7,4 jours – 6,2 pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,2 en raison d'obligations personnelles ou familiales. Au total, on estime que 66 millions de jours de travail ont été perdus.

- Le nombre de jours perdus pour des raisons personnelles en 1997 s'élevait en moyenne à 6,3 chez les travailleurs de sexe masculin et à 9,1 chez les travailleuses. Les femmes s'absentent plus souvent que les hommes pour des raisons de maladie ou d'incapacité (7,6 jours contre 5,3) et d'obligations personnelles ou familiales (1,5 jour contre 0,9). La présence d'enfants d'âge préscolaire exerce habituellement une influence marquée sur les absences du travail pour cause d'obligations personnelles ou familiales, en particulier chez les femmes. Dans les familles comptant des enfants d'âge préscolaire, les travailleuses ont perdu 4,2 jours pour cette raison, par rapport à 1,8 pour les travailleurs.

- Les travailleurs à temps plein de l'administration publique et des transports et communications ont perdu le plus grand nombre de jours de travail en 1997 (8,9 jours dans les deux cas). Les pertes les plus faibles sont associées aux travailleurs de l'agriculture et du commerce (respectivement 5,5 et 5,8 jours). La variation est surtout attribuable aux absences pour cause de maladie ou d'incapacité.

- La Colombie-Britannique et le Québec ont perdu le plus grand nombre de jours de travail (respectivement 8,8 et 8,4 jours), tandis que l'Alberta et l'Ontario en ont perdu le moins (respectivement 6,5 et 6,6 jours).

- Les travailleurs syndiqués perdent près de deux fois plus de jours de travail pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (10,7 contre 5,6 jours). Rien d'étonnant à cela, puisque la plupart, sinon la totalité, des conventions collectives prévoient le droit à des congés de maladie payés.

- Les travailleurs à temps plein bénéficiant d'un horaire flexible étaient moins susceptibles que les personnes qui n'avaient pas ce genre d'horaire de s'absenter pendant la semaine de référence pour cause de maladie ou d'incapacité (3,4 % contre 4,0 %), selon l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995.

Formation des employés : une comparaison internationale ... p. 24

- L'employé canadien moyen a reçu 44 heures de formation en 1994, selon l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes. Cette moyenne est semblable à celle enregistrée en Suisse, aux États-Unis et en Allemagne, mais nettement inférieure à celle des Pays-Bas (74 heures par employé).

- La formation peut être assumée par l'employeur, l'État ou l'employé. Dans le cas du Canada, 33 % des employés suivent une formation assumée par l'employeur et 15 %, une formation qu'ils paient eux-mêmes. Une proportion beaucoup plus faible d'employés (5 %) suivent une formation assumée par l'État. La formation à la charge de l'employeur représente, en moyenne, moins d'heures que la formation qui est aux frais de l'employé (83 heures contre 121 par stagiaire).

- Le Canada a enregistré la plus forte fréquence d'employés qui veulent poursuivre leur formation pour des motifs professionnels ou liés à l'emploi (33 %).

- Les femmes et les employés de petites entreprises reçoivent moins de formation à la charge de l'employeur que les hommes ou les employés de grandes entreprises. On constate ce phénomène dans tous les pays participants.

Cotisations à un REER et retraits en revue ... p. 31

- Les cotisations annuelles à un REER sont passées d'environ 15 milliards de dollars en 1991 à plus de 26 milliards de dollars en 1996, une progression de 74 %. Au cours de la même période, le nombre de cotisants a grimpé de 28 %, passant de 4,7 millions à près de 6 millions.

- Plusieurs facteurs expliquent cette croissance. Les modifications apportées à la *Loi de l'impôt sur le revenu* en 1990, qui ont élargi les possibilités de cotisation pour la plupart des cotisants, et l'amélioration de la conjoncture économique ont certes eu une incidence. L'incertitude grandissante quant à l'avenir des régimes généraux, à savoir le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, et du programme de la Sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, de même que les stratégies de marketing de plus en plus efficaces des institutions financières et des maisons de placement, ont également encouragé la participation aux REER. Enfin, la participation dans les régimes enregistrés de pension d'employeur a faibli au cours des dernières années et les REER collectifs ont gagné en popularité.

- En 1995, les taux de participation à un REER étaient plus élevés en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique, et plus faibles dans les provinces de l'Atlantique. La cotisation moyenne a dépassé la moyenne nationale en Colombie-Britannique, en Ontario et en Alberta, mais elle y a été nettement inférieure à Terre-Neuve et au Manitoba.

- Les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest se retrouvent dans une situation unique à l'égard des REER. Bien qu'on leur associe le taux d'admissibilité et la cotisation moyenne les plus élevés, leur taux de participation est inférieur à la moyenne nationale.

- De 1991 à 1996, les montants retirés des REER ont progressé (passant de 3,2 milliards de dollars à 4,4 milliards de dollars), à l'instar du nombre de personnes effectuant ces retraits (qui est passé de 604 000 à 851 000). Toutefois, le retrait moyen est demeuré presque inchangé, passant de 5 271 $ à 5 212 $.

- Entre 1991 et 1994, pour chaque cotisation de 5 $, un dollar était retiré. En 1996, pour chaque tranche de 5 $ versée dans un REER, seulement 85 cents en étaient retirés.

REER : profiter des droits de cotisation inutilisés ... p. 36

- De 1991 à 1997, le nombre de déclarants ayant des droits de cotisation à un REER a grimpé du tiers, pour atteindre 19 millions. Cependant, la valeur globale de ces droits a presque quintuplé, passant de 45 milliards de dollars à plus de 216 milliards de dollars.

- Certains signes laissent penser qu'au moins une partie de ces droits accumulés est utilisée par un nombre croissant de déclarants. La proportion du total des droits utilisés a baissé chaque année de 1991 à 1995, mais elle s'est stabilisée à 12 % en 1996. Cette stabilisation s'explique notamment par le passage, de 14 500 $ à 13 500 $, du maximum des nouveaux droits crédités aux déclarants cette année-là.

- Seul le tiers des cotisants qui avaient des droits de cotisation à un REER s'en sont prévalus en 1995; 29 % des cotisants ont eu recours à au moins une partie de leurs droits accumulés.

- Une bonne proportion des droits inutilisés est attribuable aux déclarants de moins de 45 ans et à ceux ayant un faible revenu. Les déclarants les plus susceptibles de se prévaloir d'une partie de leurs droits accumulés ont entre 45 et 64 ans et touchent un revenu de 40 000 $ et plus. Par exemple, alors que les 45 à 64 ans regroupaient 38 % de tous les cotisants à un REER en 1995, ils représentaient plus de 47 % de ceux qui se sont prévalus de leurs droits inutilisés cette année-là. Les cotisants dont le revenu était d'au moins 40 000 $ ont été à l'origine de 62 % des cotisations de 9,4 milliards de dollars.

Quoi de neuf? ... p. 41

- *Les horaires et conditions de travail des années 90* offre des renseignements sur les heures de travail, l'émergence de nouveaux modes de travail tels que l'horaire flexible et le travail à la maison, et les horaires de travail de la famille et des étudiants. L'étude aborde en outre la question de la qualité des emplois telle que mesurée par la rémunération et les avantages sociaux, la syndicalisation, la permanence de l'emploi et la taille de l'entreprise.

- *Gains des hommes et des femmes, 1996* montre comment les gains des femmes se comparent à ceux des hommes selon la province, l'âge, le niveau d'instruction, la profession et l'expérience de travail. L'étude présente également des données sur l'apport des gains de l'époux et de l'épouse au revenu familial.

- Selon une étude intitulée *Les faillites d'entreprise au Canada*, la plupart des faillites sont avant tout le résultat du manque d'expérience, de savoir-faire et de vision des chefs d'entreprises. On déplore principalement leur mauvaise planification financière et leur difficulté à maîtriser les compétences de base en gestion.

- Selon un article paru récemment dans *Tendances sociales canadiennes*, plus du cinquième des travailleurs ayant un certificat ou un diplôme d'une université ou d'un collège communautaire avaient l'impression d'être trop qualifiés pour l'emploi qu'ils occupaient en 1994.

- Le document *Seuils de faible revenu* a été mis à jour pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie en 1997, telle que mesurée par la variation annuelle de l'Indice des prix à la consommation.

- *Les finances publiques et l'équité intergénérationnelle* présente une analyse détaillée de la politique financière actuelle du Canada et de son évolution au cours des deux dernières décennies. Le recueil d'essais traite des points suivants : le «déficit» en tant que mesure de l'équité entre générations; la répartition des groupes d'âge pour les besoins de l'impôt et des transferts du gouvernement; l'incidence de la réduction de la dette publique sur le bien-être des générations actuelles et futures; et la façon dont l'équité entre générations devrait être mesurée.

- La poussée de l'emploi en 1997 a fait baisser le taux de chômage à 9,1 % vers le milieu de l'année, et à 8,6 % en décembre, le plus bas niveau depuis septembre 1990. Ce n'est là qu'un des faits saillants du quatrième numéro de *Le point sur la population active*, qui donne une vue d'ensemble de l'année 1997 sur le plan du marché du travail.

- Statistique Canada a récemment mené une enquête dans le but d'évaluer la préparation du milieu des affaires au problème informatique de l'an 2000. Un rapport publié à l'issue de l'enquête établit comment les entreprises dans les divers secteurs d'activité et des diverses catégories de taille se préparent aux difficultés possibles; il évalue aussi le coût global et l'ampleur des mesures requises pour régler le problème.

- *Les marchés du travail nord-américains : profil comparatif* présente des renseignements sur les marchés du travail des États-Unis, du Mexique et du Canada. La publication souligne certaines tendances et caractéristiques importantes apparues entre 1984 et 1995, à l'égard de plusieurs aspects essentiels : emploi, heures de travail et travail atypique, chômage, syndicalisation, gains, productivité, répartition du revenu et prestations d'emploi.

- La Direction des études analytiques a publié deux documents de recherche. *Mouvements de la main-d'oeuvre et adaptation au marché du travail en Ontario de 1978 à 1993* examine les taux de mises à pied permanentes et de cessations d'emploi permanentes et leur probabilité; et l'activité des travailleurs qui ont quitté ou perdu leur emploi. *Concurrence internationale et performance industrielle : allocation optimale, production optimale et turbulence* examine la théorie et les observations empiriques récentes relativement aux effets de la concurrence internationale sur la performance des industries nationales. □

Numéros déjà parus : *il vous manque un numéro?*

Ne craignez rien! Vous pouvez vous procurer les numéros déjà parus de **L'emploi et le revenu en perspective**. Voici les études publiées dans ces numéros :

Hiver 1997	Heures de travail : Heures supplémentaires; Redistribution des heures supplémentaires; Préférences · Emploi non permanent selon la province · Aperçu statistique des syndicats · Index : 1989 à 1997
Automne 1997	Bilan de mi-année 1997 · Emploi non permanent · Retour aux études · Équité entre les générations · Mises à pied permanentes
Été 1997	Partage d'emploi · Âge de la retraite · Revenu familial après séparation · Travail et informatisation · Après le secondaire
Printemps 1997	Bilan de 1996 · Le Nord : Emploi; Gains et revenus · Confection de vêtements · Cotisants à un REER : Les jeunes; Faible revenu · Conditions de travail

Pour plus d'information, communiquez avec **Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**, ou composez sans frais le **1 800 267-6677**.

L'emploi et le revenu en perspective

La revue trimestrielle qui vous renseigne sur le marché du travail et le revenu.

Perspective sur Internet

L'emploi et le revenu en perspective offre maintenant sur Internet les Faits saillants, Quoi de neuf ? et l'Index des sujets.

Gopher est un outil d'Internet qui permet aux utilisateurs de parcourir un système de menus hiérarchiques, à base de textes et facile d'emploi. Les renseignements sur Statistique Canada et ses produits et services sont conservés dans le Gopher du service Talon. Pour accéder à notre serveur Gopher, veuillez écrire : **gopher gopher.statcan.ca**

L'adresse de Statistique Canada sur le «World Wide Web» est la suivante : **http://www.statcan.ca**

order@statcan.ca est une adresse du courrier électronique dont vous pouvez vous servir pour commander ou pour avoir plus de renseignements sur les produits de données.

Vous déménagez?

Veuillez nous faire parvenir votre nom, ancienne adresse, nouvelle adresse, numéro de téléphone et numéro de référence du client à : **Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**; ou composez le (613) 951-7277 ou sans frais le 1 800 700-1033, ou soumettez votre changement d'adresse par télécopieur au (613) 951-1584.

Veuillez nous aviser quatre semaines à l'avance pour éviter toute interruption de la livraison.

Les pères au foyer

Katherine Marshall

Au cours des deux dernières décennies, la proportion de familles époux-épouse à un seul soutien[1] avec enfants au foyer est passée de 59 % à 31 %. Pendant cette période, certaines caractéristiques de ces familles ont également évolué. En 1976, par exemple, l'épouse était le soutien de famille dans seulement 4 % des familles époux-épouse à un seul soutien avec enfants; 21 ans plus tard, cette proportion avait grimpé à 16 % (voir *Sources des données et définitions*).

Faut-il y voir une hausse du nombre de «pères au foyer»? Plus de pères sans emploi rémunéré restent sans doute au foyer, tant par choix que par obligation (chômage ou retour aux études). Quoi qu'il en soit, on ne saurait nier l'incidence socioéconomique d'une hausse du nombre et de la proportion de familles dont le père est au foyer. Par exemple, bien que le renversement des rôles sexuels traditionnels soit positif à long terme, il peut, au début, créer des tensions personnelles et familiales ou provoquer une certaine discrimination sociale[2]. Les finances familiales peuvent également s'en ressentir. Les familles dont le soutien est une femme déclarent habituellement un faible revenu annuel.

À partir d'une définition précise de «parent au foyer» (voir *À la recherche du parent au foyer*), le présent article examine les caractéristiques des pères au foyer dans les familles époux-épouse avec enfants de moins de 16 ans. On y trouvera certaines comparaisons avec les mères au foyer et avec les parents ayant un emploi. Un aperçu de l'évolution récente des types de famille, de l'utilisation du congé parental et de l'emploi du temps dans les familles à un seul soutien permet de situer l'analyse dans son contexte.

Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-6890.

Famille nourissant un écureuil noir dans High Park, Toronto, 1917

Évolution de la famille et des rôles familiaux

Depuis le début de l'ère industrielle, les femmes assument en grande partie la plupart des tâches ménagères et familiales, et les hommes, le travail rémunéré. Toutefois, la hausse soutenue de l'activité des femmes sur le marché du travail et, plus récemment, la participation croissante des hommes aux soins des enfants rendent les rôles des parents moins traditionnels (voir *Congé parental* et *L'emploi du temps des parents au foyer*).

La transformation des rôles témoigne de l'évolution de la structure de la famille. Par exemple, la proportion de familles à deux soutiens avec enfants de moins de 16 ans est passée de 34 % en 1976 à 56 % en 1997 (graphique A). Celle de familles monoparentales a doublé (de 5 % à 10 %), surtout à cause de l'augmentation du nombre de mères de famille monoparentale, et la proportion de familles dont l'épouse est le seul soutien est passée de 2 % à 5 % de l'ensemble des familles. Ces changements ont contribué au net recul de la proportion de familles dont l'époux est le seul soutien (passée de 54 % à 23 %).

En raison de la hausse du nombre de familles à deux soutiens et de familles monoparentales, de nombreux parents ont du mal à concilier travail et famille. Pour y arriver, certains décident de recourir à des services de garde ou d'aide domestique, ou encore de modifier leurs modalités de travail (Marshall, 1994 et Statistique Canada, à paraître). D'autres préfèrent que l'un des parents quitte le marché du travail et reste au foyer. Le présent article porte sur cette dernière solution et, en particulier, sur les familles dont le père devient le parent au foyer.

Sources des données et définitions

L'Enquête sur la population active (EPA) menée à chaque mois recueille des données sur le marché du travail pour tous les membres de ménage âgés de 15 ans et plus, ainsi que des données démographiques et sur les relations familiales pour tous les membres de ménage, ce qui permet de tirer des types de famille.

L'Enquête sociale générale de 1992 avait pour thématique principale l'emploi du temps. Cette enquête a permis de recueillir des données sur une période de 12 mois auprès d'un échantillon aléatoire d'environ 9 000 répondants âgés de 15 ans et plus. Chaque personne a rempli un journal de ses activités sur une journée de 24 heures en indiquant la durée de chaque activité principale, ainsi que le moment et le lieu de celle-ci et les personnes qui y ont participé.

La base de données statistiques sur l'assurance-emploi de Statistique Canada utilise des données administratives de Développement des ressources humaines Canada. Ce dernier établit un dossier mensuel sur toutes les demandes de prestations d'assurance, qui comprend des variables telles que l'âge, le sexe, la profession, le revenu et la province de résidence du bénéficiaire, ainsi que le type de prestations, la rémunération hebdomadaire assurable et les semaines d'emploi assurable.

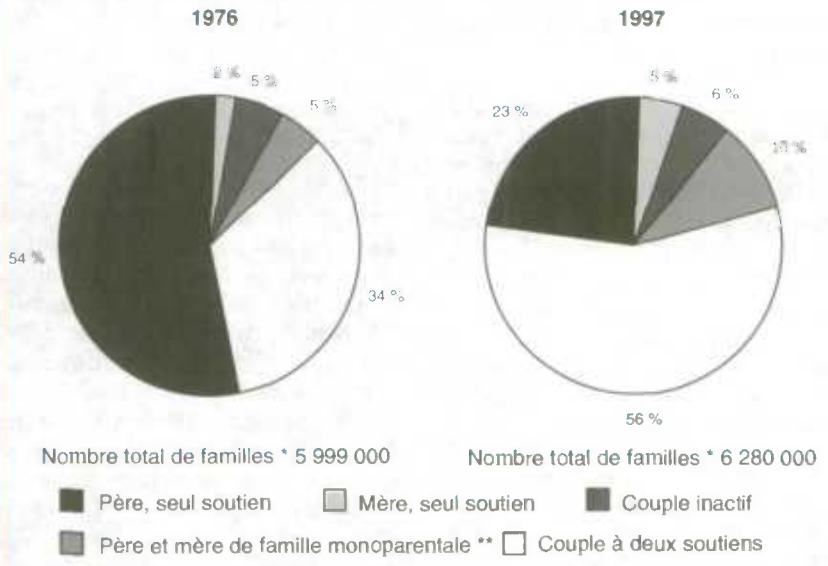
Famille à un seul soutien : dans la présente étude, toute famille époux-épouse ayant des enfants de moins de 16 ans au foyer et qui, au moment de l'EPA, a déclaré qu'un seul conjoint était occupé, à temps partiel ou à temps plein, alors que l'autre était en chômage ou inactif.

Parent au foyer : membre d'une famille époux-épouse avec enfants de moins de 16 ans au foyer qui n'avait ni emploi ni entreprise au moment de l'EPA, ne cherchait pas de travail, ne fréquentait pas un établissement d'enseignement et ne souffrait pas d'une incapacité permanente. (Pour plus de détails, voir *À la recherche du parent au foyer*.)

Travailleur découragé : personne inactive qui était prête à travailler, mais qui ne cherchait pas de travail parce qu'elle considérait les perspectives d'emploi comme nulles.

Personne souffrant d'une incapacité permanente : répondant qui déclare n'avoir ni emploi ni entreprise à cause d'une maladie physique ou mentale ou d'une incapacité permanente. Cette désignation n'a pas pour objet de mesurer l'incapacité, mais de permettre au répondant de sauter la plus grande partie du questionnaire.

Graphique A
La structure familiale a nettement changé au cours des deux dernières décennies.



Source : Enquête sur la population active

* *Couples et parents de famille monoparentale ayant au moins un enfant de moins de 16 ans au foyer.*

** *Comprend à la fois les personnes occupées et inactives.*

Familles à un seul soutien : le pourquoi

Le nombre de familles biparentales à un seul soutien avec enfants de moins de 16 ans au foyer a reculé régulièrement entre 1976 et 1997, passant de 3,3 millions à 1,8 million (tableau 1). Pendant la même période, le nombre de familles dont la mère est sans revenu d'emploi est passé de 3,2 millions à 1,5 million, alors que celui de familles dont le père est sans revenu d'emploi a augmenté légèrement, passant de 0,1 million à 0,3 million.

Contrairement à l'opinion généralement reçue, toutes les familles à un seul soutien n'ont pas choisi cette solution pour permettre à l'autre conjoint de s'acquitter des responsabilités domestiques. Par exemple, certains conjoints sont en chômage et cherchent du travail, ou encore souffrent d'une incapacité permanente; ces personnes préféreraient sans doute travailler. D'autres fréquentent un établissement d'enseignement pour se perfectionner ou pour se consacrer à des intérêts particuliers. La

À la recherche du parent au foyer

Dans les années 50, la mère au foyer travaillait parfois après son mariage, mais après avoir eu des enfants, elle laissait le marché du travail, du moins jusqu'à ce que ces derniers aient quitté le foyer. Aujourd'hui, l'image du parent au foyer est plus difficile à cerner. Le parent au foyer peut être de l'un ou l'autre sexe, et la période passée au foyer varie. En outre, les parents peuvent jouer ce rôle de façon intermittente; par exemple, deux périodes de congé de maternité payé peuvent être considérées comme deux cas de maternité au foyer. Toutefois, comme à l'époque de l'ancienne définition, on présume que les parents qui déclarent être mère ou père au foyer ont choisi ce rôle, bien que ce ne soit pas nécessairement le cas.

Statistique Canada ne considère pas «parent au foyer» comme une raison possible pour laquelle une personne est inactive. La présente étude définit donc cette catégorie selon deux critères : 1) la famille compte des enfants à charge au foyer; 2) le parent au foyer ne cherche pas de travail, mais il est apte à travailler et ne fréquente pas un établissement d'enseignement. Il est toutefois impossible de savoir combien de parents au foyer assumaient ce rôle volontairement, ni combien n'avaient pas le choix. On sait cependant qu'en 1997, 1 % des mères au foyer et 6 % des pères au foyer étaient, en fait, des travailleurs découragés.

Tableau 1
Familles époux-épouse à un seul soutien

	1976	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997
					milliers			
Ensemble des familles à un seul soutien	**3 342**	**3 013**	**2 677**	**2 400**	**2 028**	**1 950**	**1 854**	**1 759**
					%			
Père avec revenu/mère sans revenu	96	95	91	90	90	83	82	84
Mère avec revenu/père sans revenu	4	5	9	10	10	17	18	16
					milliers			
Père avec revenu/mère sans revenu	**3 215**	**2 870**	**2 429**	**2 152**	**1 818**	**1 611**	**1 528**	**1 472**
					%			
Mère au chômage	6	8	11	14	15	19	16	16
Mère inactive								
Demeurant au foyer *	92	91	87	83	80	76	76	77
Fréquentant un établissement d'enseignement	2	2	2	3	4	4	5	5
Souffrant d'une incapacité	-	-	-	-	-	1	1	1
					milliers			
Mère avec revenu/père sans revenu	**128**	**142**	**248**	**248**	**209**	**339**	**326**	**287**
					%			
Père au chômage	52	55	68	67	54	62	58	57
Père inactif								
Demeurant au foyer *	32	31	25	25	33	26	25	27
Fréquentant un établissement d'enseignement	6	6	5	4	7	7	9	8
Souffrant d'une incapacité	9	8	3	4	6	5	7	8
					milliers			
Familles à un seul soutien avec un parent au foyer	**2 996**	**2 647**	**2 168**	**1 846**	**1 526**	**1 316**	**1 245**	**1 217**
Mère au foyer	2 955	2 602	2 107	1 784	1 458	1 228	1 163	1 140
Père au foyer	41	44	61	62	68	88	82	77
					%			
Mère au foyer	99	98	97	97	96	93	93	94
Père au foyer	1	2	3	3	4	7	7	6

Source : Enquête sur la population active
* *Voir* Sources des données et définitions.

Tableau 2
Caractéristiques des familles époux-épouse à un seul soutien

	Total	Mère au foyer (père avec revenu)	Père au foyer (mère avec revenu)
		milliers	
Total	**1 217**	**1 140**	**77**
Nombre moyen d'enfants de moins de 16 ans au foyer	**2,0**	**2,0**	**1,6**
		%	
Ayant des enfants de moins de 16 ans au foyer	**100**	**100**	**100**
Au moins un enfant de moins de 6 ans au foyer	58	59	40
Tous les enfants ayant entre 6 et 15 ans	42	41	60
Canada	**100**	**94**	**6**
Provinces de l'Atlantique	100	88	12
Québec	100	93	7
Ontario	100	94	6
Prairies	100	95	5
Colombie-Britannique	100	95	5
Lieu de résidence	**100**	**100**	**100**
Milieu urbain *	80	80	73
Milieu rural	20	20	27
Travailleurs découragés ** selon la région			
Canada	2	1	6
Provinces de l'Atlantique	8	7	15
Provinces du centre et de l'Ouest	1	1	4
Milieu urbain *	1	1	5
Milieu rural	4	3	9
		$	
Salaire hebdomadaire moyen	**773**	**794**	**502**

Source : Enquête sur la population active, 1997
* *Concentration de population de 1 000 et plus et densité de population de 400 et plus par kilomètre carré.*
** *Voir* Sources des données et définitions.

grande majorité des conjoints qui ont choisi de ne pas travailler afin de consacrer leur temps à leurs obligations familiales sont, par exclusion, ceux qui sont aptes à travailler mais qui ne cherchent pas de travail et ne fréquentent pas un établissement d'enseignement. Pour les besoins de la présente étude, seules ces personnes sont considérées comme des «parents au foyer».

Le profil des familles à un seul soutien a évolué avec le temps. Le nombre de telles familles dans lesquelles le conjoint sans revenu d'emploi est en chômage, souffre d'une incapacité permanente ou fréquente un établissement d'enseignement est passé de 347 000 à 542 000 au cours des deux dernières décennies. Cette situation tient principalement à la hausse tant de la proportion et du nombre de mères et de pères sans revenu d'emploi qui cherchent du travail ou qui fréquentent un établissement d'enseignement (tableau 1).

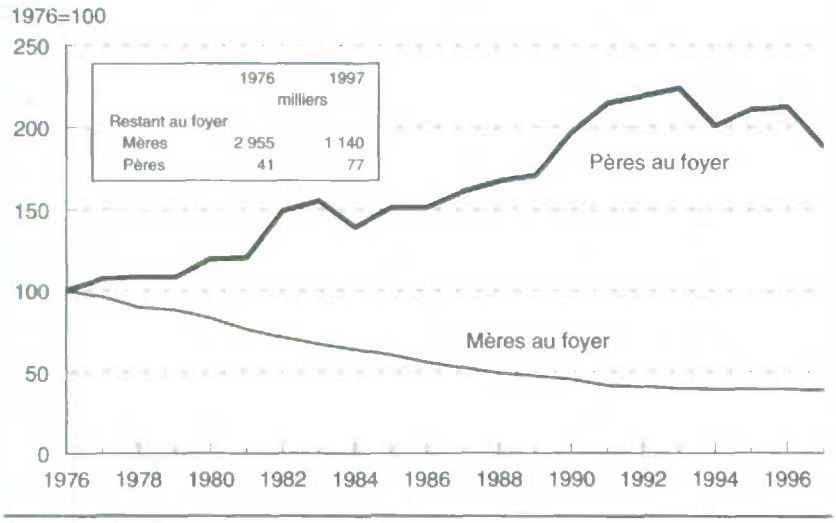
À l'opposé, le nombre de familles à un seul soutien dans lesquelles le conjoint sans revenu d'emploi reste au foyer a littéralement chuté, passant de 3,0 millions à 1,2 million au cours de la même période. Les familles dont la mère reste au foyer ont diminué de 1,8 million, tandis que celles dont le père reste au foyer ont augmenté de 36 000. Compte tenu de cette tendance divergente (graphique B), la proportion de familles où le père reste au foyer est passée de 1 % en 1976 à 6 % en 1997.

Congé parental

D'importantes modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-chômage* en 1971 ont entraîné un vaste éventail d'avantages, y compris, pour la première fois, un congé de maternité payé pour les femmes. Ce congé permettait aux femmes de toucher 60 % de leurs gains normaux, jusqu'à concurrence d'une prestation maximale, pendant 15 semaines sur une période de 17 semaines.

En 1989, le projet de loi C-21 modifiant la *Loi sur l'assurance-chômage* prévoyait un congé parental de 10 semaines après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé pouvait être pris par l'un des parents ou être partagé (si les deux parents avaient accumulé suffisamment de semaines assurables) jusqu'à 52 semaines après l'arrivée de l'enfant au foyer. Depuis l'adoption du projet de loi C-21 en octobre 1990, le père a droit à un congé payé pour dispenser des soins fondamentaux. Ainsi, chaque mois, environ 31 000 parents – dont 1 000 pères – prennent un congé parental avec prestations. Depuis 1991, la proportion de pères par rapport à l'ensemble des parents en congé fluctue chaque année entre 3 % et 4 %.

Graphique B
Un nombre plus élevé de pères choisissent de rester au foyer avec leurs enfants.



Source : Enquête sur la population active

Les familles dont le père est au foyer

Les familles dont le père est au foyer sont moins susceptibles de compter un enfant d'âge préscolaire à la maison (40 %) que celles dont la mère est au foyer (59 %) (tableau 2). Peut-être cela tient-il au congé de maternité payé dont seule la mère peut se prévaloir lorsque son enfant est en bas âge et au congé parental dont elle est en majorité le bénéficiaire (voir *Congé parental*).

La région de l'Atlantique enregistre un taux anormalement élevé de familles dont le père est au foyer, soit 12 %, contre 7 % ou moins dans les autres régions. En outre, le quart de ces familles habitent en région rurale, contre une famille sur cinq dont la mère est au foyer. Le coût de la vie étant moins élevé en région rurale, il est sans doute un peu plus facile de

L'emploi du temps des parents au foyer

En 1992, les mères au foyer consacraient en moyenne 8,3 heures par jour au travail non rémunéré : soins des enfants, travaux ménagers (préparation des repas, vaisselle, ménage, lessive et autres tâches connexes), courses et bénévolat; par contre, les pères au foyer y consacraient en moyenne 6,1 heures.

À l'opposé, les mères et les pères qui étaient seul soutien de famille consacraient respectivement 4,3 et 3,2 heures par jour au travail non rémunéré; toutefois, les pères consacraient en moyenne 7,1 heures par jour au travail rémunéré et les mères, environ 6,0 heures (moyenne établie sur 7 jours).

Les mères au foyer effectuent la plus grande part du travail non rémunéré.

Source : Enquête sociale générale, 1992

Tableau 3
Caractéristiques des parents au foyer ou avec revenu dans les familles époux-épouse à un seul soutien

	Père au foyer	Mère au foyer	Père avec revenu	Mère avec revenu
Âge moyen	**42**	**35**	**38**	**38**
			%	
Scolarité	**100**	**100**	**100**	**100**
Diplôme d'études secondaires ou moins *	58	58	46	48
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	27	29	35	35
Diplôme universitaire	16	13	20	17
**Profession ** **	**100**	**100**	**100**	**100**
Gestion et professions libérales	18	25	30	39
Travail de bureau, vente et services	15	62	18	49
Traitement, usinage et fabrication	14	6	22	7
Construction	25	--	11	--
Autre	28	7	18	4
Durée de la période d'inactivité	**100**	**100**	**...**	**...**
Moins de 12 mois	49	19	...	...
12 à 59 mois	34	36	...	...
60 mois (5 années) et plus	17	45	...	...
Raison de cessation du dernier emploi (si actif au cours des 12 derniers mois)	**100**	**100**	**...**	**...**
Perte d'emploi	67	43	...	...
Raisons d'ordre personnel ou familial	--	34	...	...
Autre	30	23	...	...

Source : Enquête sur la population active, 1997
* *Peut également comprendre des études postsecondaires partielles.*
** *La profession des parents au foyer a trait au dernier emploi qu'ils ont occupé, dans la mesure où ils ont travaillé au cours des 12 derniers mois.*

joindre les deux bouts lorsque seule l'épouse travaille. Ces familles disposent habituellement d'un revenu inférieur à celui des familles dont le père est le seul soutien (Crompton et Geran, 1995; tableau 2). Par contre, ces familles n'ont pas nécessairement le choix. Dans la région de l'Atlantique et en région rurale, les pères au foyer sont plus susceptibles (15 %) que ceux d'autres régions (9 %) d'être des travailleurs découragés, ce qui est bien au-dessus de la moyenne nationale de 6 %. Des perspectives d'emploi relativement limitées peuvent avoir incité une partie de ces hommes à rester au foyer parce qu'ils ne croyaient pas pouvoir trouver de travail.

Les pères au foyer

Les pères au foyer diffèrent des mères au foyer et des parents ayant un

revenu d'emploi. Ils ont en moyenne 42 ans, contre 35 ans dans le cas des mères au foyer, et 38 ans dans le cas des parents ayant un revenu d'emploi (tableau 3). On estime que 4 parents au foyer sur 10 possèdent un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires. À l'opposé, quelque 55 % des pères et 52 % des mères ayant un revenu d'emploi ont terminé leurs études postsecondaires. De même, seulement 18 % des pères au foyer et 25 % des mères au foyer ayant travaillé au cours de l'année écoulée exerçaient une profession libérale ou occupaient un poste de gestion, contre 30 % des pères et 39 % des mères ayant un revenu d'emploi.

Compte tenu du niveau professionnel et du niveau d'instruction inférieurs de certains parents au foyer, on peut supposer que des perspectives d'emploi limitées ont joué un rôle dans la décision de rester à la maison avec les enfants. En outre, la période d'inactivité varie selon le sexe : 49 % des pères au foyer ne travaillent pas depuis moins d'un an. Dans le cas des mères, la proportion est de seulement 19 %. Environ un parent au foyer sur trois est inactif depuis un à cinq ans; 45 % des mères et 17 % des pères sont inactifs depuis cinq ans ou plus. Parmi les parents au foyer ayant travaillé au cours de l'année écoulée, 67 % des pères et 43 % des mères ont déclaré avoir perdu leur dernier emploi. Une mère sur trois (34 %) avait cessé de travailler en raison d'obligations familiales ou personnelles, tandis que 30 % des pères et 23 % des mères l'avaient fait pour d'autres raisons.

Sommaire

Le nombre de familles époux-épouse dont un parent est au foyer est passé de 3,0 millions en 1976 à 1,2 million en 1997. Ce recul est attribuable à la réduction du nombre de familles dont la mère est au foyer (1,8 million), malgré une hausse de 36 000 du nombre de familles dont le père est au foyer.

Si le présent article met l'accent sur les familles dont le père est au foyer (77 000 en 1997), quelque 210 000 familles comptent un père au foyer pour d'autres raisons (chômage, études, incapacité de travailler). Même si une partie de ces hommes n'ont pas choisi de rester au foyer et si certains passent du temps à chercher un emploi, ils jouent le rôle d'un parent au foyer : ils font un travail non rémunéré et s'occupent des enfants à la maison. Par choix ou autrement, les pères au foyer et leurs enfants se sensibilisent à un rôle jusqu'ici non traditionnel pour la plupart des hommes. □

Notes

1 Y compris les conjoints de fait.

2 R. LaRossa évoque les «inconvénients qui ont accompagné l'évolution asynchrone de la paternité comme institution sociale» [traduction]. Il cite quelques sources qui traitent de cette question en détail.

Documents consultés

CROMPTON, S et L. GERAN. «Les femmes comme principal soutien de famille», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995, p. 28-32.

MARSHALL, K. «Concilier le travail et la famille», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 6, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1994, p. 31-36.

LAROSSA, R. «Fatherhood and social change», dans *Family Relations*, n° 37, octobre 1988, p. 451-457.

STATISTIQUE CANADA. *Les horaires et conditions de travail des années 90*, n° 71-535-MPB, n° 8 au catalogue (à paraître).

Nouvelles données sur les absences du travail

Ernest B. Akyeampong

Des études antérieures de Statistique Canada concluent que les horaires de travail et les clauses d'une convention collective sont au nombre des facteurs qui peuvent influencer le niveau des absences du travail pour des raisons personnelles (absences attribuables à une «maladie ou incapacité» et à des «obligations personnelles ou familiales» du travailleur) (Akyeampong, 1988, 1992 et 1995). Les données tirées de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1991 et de 1995 confirment maintenant cette hypothèse : les taux d'absence sont effectivement plus élevés chez les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un horaire flexible (horaire permettant de varier, sous réserve de certaines limites, l'heure à laquelle on commence et on termine la journée de travail) et chez ceux qui ont droit à des congés de maladie payés et à des vacances en vertu de leur convention collective (pour plus de détails, voir l'annexe).

Lors du remaniement de l'Enquête sur la population active (EPA) en 1997, on a scindé le code d'absence pour obligations personnelles ou familiales en sous-catégories (congé de maternité, soin des enfants, soin d'un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales). Par conséquent, il est maintenant possible de produire des estimations sur l'absence du travail qui excluent le congé de maternité. Ces estimations sont donc plus pertinentes pour les employeurs qui s'inspirent de ces statistiques pour établir leur politique et leurs pratiques de gestion des présences.

Les améliorations apportées à l'EPA ont également permis d'isoler plus de types de travailleurs qu'auparavant. Il est maintenant possible, par exemple, d'estimer les taux d'absence selon la situation syndicale, la permanence de l'emploi et la taille de l'entreprise[1].

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4624.

Une école de télégraphie commerciale, Ottawa, 1906

Les estimations de l'absence du travail exposées dans la présente étude et dans un recueil de statistiques à paraître (Akyeampong et Usalcas) excluent le congé de maternité. Cela ne modifie toutefois en rien les estimations des absences pour cause de maladie ou d'incapacité.

Travailleurs à temps plein et taux d'absence

En 1997, exception faite des femmes en congé de maternité, on estime que 5,5 % des travailleurs à temps plein (489 000 personnes) se sont absentés chaque semaine pour des raisons personnelles : 4,1 % pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,4 % en raison d'obligations personnelles ou familiales (tableau 1). Ces absences et leur durée ont donc amené les travailleurs à temps plein à perdre chaque semaine 3,0 % de leur temps de travail habituel en 1997, soit environ 2,5 % pour cause de maladie ou d'incapacité et 0,5 % en raison d'obligations personnelles ou familiales. En moyenne, chaque travailleur à temps plein a perdu au cours de l'année 7,4 jours pour des raisons personnelles (environ 6,2 pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,2 en raison d'obligations personnelles ou familiales). Au total, on estime que les travailleurs à temps plein ont perdu 66 millions de jours de travail en 1997 (voir *Source des données, définitions et mesures*).

Variations des niveaux d'absence

Plusieurs facteurs sous-jacents ont une incidence sur les niveaux d'absence selon le groupe démographique, l'industrie, la profession et la province. L'effet de n'importe quel de ces facteurs est difficile à mesurer. La situation familiale, et notamment la présence d'enfants d'âge préscolaire et d'autres membres de la famille à charge, joue un rôle, de même que la santé physique du travailleur, qui est souvent liée à l'âge. Le milieu de travail, le niveau de stress, les relations

employeur-employé, l'appartenance syndicale et les horaires de travail ont aussi des répercussions.

Ces facteurs interagissent de différentes façons. L'horaire flexible, par exemple, est associé aux grandes entreprises, de même que l'appartenance syndicale. Les congés de maladie payés sont aussi une prérogative plus volontiers liée aux conventions collectives et aux grandes entreprises. Aucune des comparaisons présentées (par exemple, un écart de taux d'absence fondé sur la taille de l'entreprise) ne permet de mesurer l'impact d'une seule variable. Si le présent article mentionne certaines interactions, une analyse multidimensionnelle serait cependant nécessaire pour isoler l'influence de chaque variable sur les taux d'absence. L'analyse ci-dessous se limite aux écarts observés dans la moyenne des jours perdus par travailleur. Les écarts au chapitre de la fréquence et des taux d'inactivité figurent dans les tableaux.

Écarts selon certaines caractéristiques démographiques

En 1997, le nombre de jours perdus pour des raisons personnelles s'élevait en moyenne à 6,3 chez les travailleurs à temps plein de sexe masculin et à 9,1 chez les travailleuses (tableau 1). Les femmes s'absentent plus souvent que les hommes pour des raisons de maladie ou d'incapacité (7,6 jours contre 5,3) et d'obligations personnelles ou familiales (1,5 jour contre 0,9). La présence d'enfants d'âge préscolaire exerce habituellement une influence marquée sur les absences du travail pour cause d'obligations personnelles ou familiales, en particulier chez les femmes. Les pères d'enfants d'âge préscolaire perdent 1,8 jour pour cette raison – environ deux fois la moyenne pour l'ensemble des hommes. Chez les mères, le nombre de jours perdus s'élève à 4,2, soit près de trois fois la moyenne pour l'ensemble des femmes.

Tant chez les hommes que chez les femmes, le nombre de jours de travail perdus a tendance à augmenter avec l'âge. Pour les deux sexes, la moyenne est d'un peu moins de 5 jours dans le cas des jeunes (15 à 24 ans) et de près de 11 jours chez les travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Cette hausse est attribuable à la maladie ou à l'incapacité. Le nombre de jours perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales demeure d'environ une journée par travailleur pour la plupart des groupes d'âge, à l'exception bien entendu des femmes en âge de procréer

Tableau 1
Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon certaines caractéristiques démographiques, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
				%				jours	
Ensemble des employés (15 ans et plus)	**5,5**	**4,1**	**1,4**	**3,0**	**2,5**	**0,5**	**7,4**	**6,2**	**1,2**
Hommes	**4,6**	**3,4**	**1,2**	**2,5**	**2,1**	**0,4**	**6,3**	**5,3**	**0,9**
Familles avec enfants d'âge préscolaire	4,9	3,0	1,9	2,4	1,7	0,7	5,9	4,2	1,8
Femmes	**6,7**	**5,1**	**1,7**	**3,7**	**3,0**	**0,6**	**9,1**	**7,6**	**1,5**
Familles avec enfants d'âge préscolaire	8,6	5,1	3,5	4,7	3,0	1,7	11,7	7,5	4,2
Les deux sexes									
15 à 19 ans	4,1	2,9	1,3	1,8	1,5	0,3	4,6	3,7	0,9
20 à 24 ans	4,6	3,2	1,4	2,0	1,5	0,5	5,0	3,9	1,1
25 à 34 ans	5,4	3,7	1,7	2,5	1,9	0,6	6,2	4,7	1,4
35 à 44 ans	5,6	4,2	1,5	3,1	2,6	0,5	7,6	6,4	1,2
45 à 54 ans	5,7	4,6	1,1	3,6	3,2	0,4	8,9	7,9	1,0
55 à 64 ans	6,2	5,2	1,0	4,4	4,0	0,4	10,9	10,0	0,9

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle
* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.*
** *Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.*
† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Source des données, définitions et mesures

La présente étude est en majeure partie fondée sur les moyennes annuelles de l'Enquête sur la population active (EPA). L'analyse porte sur les travailleurs rémunérés à temps plein qui détenaient un seul emploi. Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus du champ de l'étude parce que leur horaire de travail leur laisse généralement plus de temps pour s'acquitter de leurs obligations personnelles ou familiales. De même, les personnes cumulant des emplois ne sont pas prises en compte parce qu'il est impossible de déterminer, à partir des données de l'EPA, à quels emplois précis sont associés le temps perdu et la raison des absences. Les femmes en congé de maternité sont également exclues. Par contre, on tient compte des personnes occupées qui sont en congé de maladie ou d'incapacité de longue durée (plus d'un an)[2].

Les absences des travailleurs pour des **raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : les absences pour cause de maladie ou d'incapacité et les absences dues à des obligations personnelles ou familiales (soin des enfants, soin d'un parent âgé, et autres obligations personnelles ou familiales) (voir *Motifs d'absence du travail dans l'EPA*). Ces deux types d'absences représentaient environ 27 % des heures de travail perdues chaque semaine en 1997 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 49 % du temps non consacré au travail, ne sont pas considérées comme des absences pour les besoins de la présente étude, de même que les congés fériés, qui représentaient 11 % du total des absences. Les absences liées à un congé de maternité ou à d'autres motifs représentaient dans chaque cas 7 % des absences.

La **fréquence des absences** est la proportion de travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré s'être absentés au cours de la semaine de référence. Dans cette mesure, la durée de l'absence importe peu, que ce soit une heure, un jour ou la semaine entière.

Le **taux d'inactivité** représente la proportion d'heures perdues par rapport au nombre habituel d'heures hebdomadaires de travail des travailleurs rémunérés à temps plein. Cette mesure tient compte de la fréquence et de la durée des absences durant la semaine de référence.

Les **jours perdus par travailleur** sont calculés en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimé de jours ouvrables dans l'année (250).

Tableau 2
Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon l'industrie, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%						jours		
Ensemble des industries	**5,5**	**4,1**	**1,4**	**3,0**	**2,5**	**0,5**	**7,4**	**6,2**	**1,2**
Industries des biens	5,2	3,8	1,4	2,9	2,5	0,4	7,3	6,2	1,1
Agriculture	4,3	3,0	--	2,2	1,8	--	5,5	4,6	--
Autres industries primaires	4,5	3,2	1,3	2,7	2,2	0,5	6,8	5,5	1,3
Industries manufacturières	5,5	4,1	1,4	3,1	2,7	0,4	7,7	6,7	1,0
Construction	4,4	3,1	1,3	2,5	2,1	0,5	6,3	5,1	1,2
Services publics	4,9	3,3	1,6	2,5	2,0	0,5	6,2	4,9	1,3
Industries des services	5,4	4,1	1,4	2,9	2,4	0,5	7,3	6,1	1,2
Transports et communications	5,6	4,4	1,2	3,6	3,1	0,5	8,9	7,6	1,3
Commerce	4,8	3,4	1,4	2,3	1,9	0,4	5,8	4,8	1,0
Finances, assurances et affaires immobilières	4,9	3,4	1,4	2,4	1,9	0,5	6,0	4,7	1,3
Services	5,8	4,4	1,4	3,1	2,6	0,5	7,9	6,6	1,3
Administration publique	6,9	5,2	1,7	3,6	3,0	0,6	8,9	7,5	1,4

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle
* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.*
** *Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.*
† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 3
Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon la profession, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
				%				jours	
Ensemble des professions	**5,5**	**4,1**	**1,4**	**3,0**	**2,5**	**0,5**	**7,4**	**6,2**	**1,2**
Cols blancs	5,4	3,9	1,5	2,7	2,2	0,5	6,7	5,4	1,3
Gestion et administration	4,8	3,3	1,5	2,2	1,7	0,5	5,4	4,2	1,2
Professionnels	5,8	4,5	1,3	3,2	2,6	0,5	7,9	6,6	1,3
Travail de bureau	6,1	4,4	1,7	3,0	2,4	0,6	7,5	6,1	1,4
Vente	4,1	2,9	1,2	2,0	1,6	0,4	4,9	4,0	1,0
Services	5,5	4,3	1,2	3,4	2,9	0,4	8,4	7,3	1,1
Cols bleus	5,7	4,4	1,3	3,4	2,9	0,4	8,4	7,3	1,1
Secteur primaire	4,4	3,3	1,1	2,6	2,2	0,4	6,6	5,6	1,0
Transformation, usinage et fabrication	6,0	4,5	1,4	3,3	2,9	0,4	8,4	7,4	1,0
Construction	5,0	3,7	1,3	3,0	2,5	0,5	7,5	6,4	1,2
Exploitation des transports	6,1	4,9	1,2	4,2	3,6	0,5	10,4	9,1	1,3
Manutention et autres métiers	5,9	4,7	1,2	3,4	3,0	0,4	8,5	7,5	1,0

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle
* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.*
** *Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.*
† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 4
Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon la province, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
				%				jours	
Canada	**5,5**	**4,1**	**1,4**	**3,0**	**2,5**	**0,5**	**7,4**	**6,2**	**1,2**
Terre-Neuve	5,0	3,7	1,3	3,0	2,4	0,6	7,4	6,0	1,4
Île-du-Prince-Édouard	5,5	4,0	1,4	3,1	2,6	0,5	7,7	6,4	1,3
Nouvelle-Écosse	5,3	4,1	1,2	2,8	2,4	0,4	7,1	6,1	1,0
Nouveau-Brunswick	5,0	4,1	1,0	2,9	2,6	0,3	7,3	6,5	0,8
Québec	5,7	4,5	1,2	3,4	3,0	0,4	8,4	7,4	1,0
Ontario	5,0	3,6	1,4	2,6	2,2	0,5	6,6	5,4	1,1
Manitoba	6,4	4,7	1,6	3,2	2,7	0,5	8,0	6,6	1,3
Saskatchewan	6,3	4,4	1,9	3,0	2,3	0,6	7,4	5,8	1,6
Alberta	5,5	3,9	1,6	2,6	2,1	0,5	6,5	5,1	1,3
Colombie-Britannique	6,4	4,8	1,6	3,5	2,9	0,6	8,8	7,3	1,5

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle
* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.*
** *Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.*
† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 5
Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon la taille de l'entreprise, la situation syndicale et la situation d'emploi, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
				%				jours	
Ensemble des entreprises	**5,5**	**4,1**	**1,4**	**3,0**	**2,5**	**0,5**	**7,4**	**6,2**	**1,2**
Moins de 20 employés	4,8	3,3	1,5	2,5	2,0	0,5	6,2	4,9	1,3
20 à 99 employés	5,5	4,2	1,4	2,9	2,5	0,4	7,3	6,2	1,1
100 à 500 employés	5,9	4,6	1,3	3,3	2,9	0,5	8,3	7,2	1,1
Plus de 500 employés	6,2	4,8	1,4	3,6	3,1	0,5	9,0	7,8	1,2
Situation syndicale									
Travailleur syndiqué ou protégé par une convention collective	7,1	5,7	1,4	4,3	3,8	0,5	10,7	9,4	1,3
Travailleur non syndiqué	4,6	3,2	1,4	2,2	1,8	0,4	5,6	4,5	1,1
Situation d'emploi									
Permanent	5,6	4,2	1,4	3,0	2,6	0,5	7,6	6,4	1,2
Non permanent	4,5	3,1	1,4	2,2	1,7	0,5	5,4	4,2	1,2

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle
* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.*
** *Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.*
† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

(25 à 44 ans), pour lesquelles la moyenne est approximativement deux fois plus élevée, soit environ deux jours de travail en 1997.

Variations selon l'industrie et la profession

La nature et les exigences de l'emploi, la répartition des effectifs selon le sexe et le pourcentage de travailleurs syndiqués ou protégés par une convention collective font varier les taux d'absence selon l'industrie et la profession.

Le nombre de jours de travail perdus pour des raisons personnelles est le plus élevé (soit 8,9 jours pour chaque industrie en 1997) chez les travailleurs à temps plein de l'administration publique et des transports et communications, deux domaines très syndicalisés, et plus faible dans les domaines moins syndicalisés que sont l'agriculture et le commerce (respectivement 5,5 et 5,8 jours) (tableau 2). La variation est surtout attribuable aux absences pour cause de maladie ou d'incapacité, car le temps perdu en raison d'obligations personnelles ou familiales est minime (la moyenne va de 1,0 jour chez les travailleurs des industries manufacturières et du commerce, à 1,4 jour chez ceux de l'administration publique).

De même, selon la profession, les écarts découlent principalement du temps perdu pour cause de maladie ou d'incapacité (tableau 3). Les travailleurs liés à l'exploitation des transports, un domaine physiquement exigeant et très syndicalisé, enregistrent le plus grand nombre de jours perdus (10,4), et ceux liés à la vente, le nombre le plus faible (4,9). Dans l'ensemble, les cols blancs perdent moins de jours de travail (6,7) que les cols bleus et les travailleurs liés aux services (8,4).

Écarts selon la province

Les niveaux d'absence varient également selon la province. Encore une fois, les variations du temps de travail perdu sont surtout attribuables à la maladie ou à l'incapacité, quoique certaines tiennent à des obligations personnelles ou familiales : au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, la moyenne des jours perdus (respectivement 0,8 et 1,6 jour) tranche nettement avec la moyenne nationale de 1,2 jour (tableau 4). Pour les deux raisons combinées, les travailleurs à temps plein de la Colombie-Britannique et du Québec perdent respectivement jusqu'à 8,8 et 8,4 jours de travail. À l'opposé, les travailleurs de l'Alberta perdent 6,5 jours et ceux de l'Ontario, 6,6.

Motifs d'absence du travail dans l'EPA

L'EPA d'avant 1997 considérait les motifs suivants à l'appui des absences pendant toute la semaine ou une partie de celle-ci :

- maladie ou incapacité
- obligations personnelles ou familiales
- mauvais temps (absent pour une partie de la semaine)
- conflit de travail
- vacances
- jour férié (absent pour une partie de la semaine)
- travail à temps réduit (absent pour une partie de la semaine)
- mise à pied au cours de la semaine
- début d'un nouvel emploi au cours de la semaine
- entreprise saisonnière (absent toute la semaine)
- autre

Des études antérieures classaient les deux premiers motifs comme étant d'ordre personnel.

Les motifs d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité comprennent les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste et les autres absences temporaires liées à la santé. Les absences pour des motifs d'ordre personnel ou familial comprennent les absences pour prendre soin des enfants, assister à des funérailles, comparaître devant un tribunal, faire partie d'un jury et prendre soin d'un membre malade de la famille. Sont aussi incluses les absences prolongées comme les congés de maternité.

L'EPA remaniée, dont on utilise ici les estimations de 1997, considère les motifs d'absence du travail suivants :

- Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- Soins à donner à ses enfants
- Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- Congé de maternité (femmes seulement)
- Autres obligations personnelles ou familiales
- Vacances
- Conflit de travail (grève ou lock-out)
- Mise à pied temporaire due à la conjoncture économique
- Jour férié (civil ou religieux)
- Mauvais temps
- L'emploi a débuté ou s'est terminé durant la semaine
- Travaille à temps réduit (en raison du manque d'équipement, de l'entretien ou de la réparation de l'usine, par exemple)
- Autre

Les motifs liés à la maladie ou à l'incapacité sont les mêmes, tandis que les obligations personnelles ou familiales comprennent maintenant le soin des enfants, le soin d'un parent âgé et les autres obligations personnelles ou familiales.

Écarts selon la situation syndicale, la taille de l'entreprise et la permanence de l'emploi

Il est maintenant possible d'estimer les taux d'absence selon la situation syndicale, la taille de l'entreprise et la permanence de l'emploi. Les données tirées de l'EPA montrent que les travailleurs à temps plein qui sont syndiqués ou qui sont protégés par une convention collective perdent près de deux fois plus de jours de travail pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (10,7 contre 5,6) (tableau 5). L'écart est surtout attribuable aux absences pour cause de maladie ou d'incapacité. Rien d'étonnant à cela, puisque la plupart, sinon la totalité, des conventions collectives prévoient le droit à des congés de maladie payés.

Les travailleurs à temps plein qui considèrent leur emploi comme permanent (et qui sont aussi plus souvent syndiqués) perdent, en moyenne, plus de jours de travail pour des raisons personnelles (7,6) que ceux qui déclarent occuper un emploi non permanent (5,4).

Le nombre de jours perdus pour des raisons personnelles a également tendance à augmenter avec la taille de l'entreprise. Il va de 6,2 jours dans les entreprises qui comptent moins de 20 employés jusqu'à 9,0 jours dans celles qui emploient plus de 500 travailleurs. Rien d'étonnant à cela non plus, puisque la fréquence de l'appartenance syndicale (et du droit à des congés de maladie payés) augmente avec la taille de l'entreprise (Akyeampong, 1997).

Le temps perdu en raison d'obligations personnelles ou familiales fluctue entre 1,1 et 1,3 jour, sans égard à l'appartenance syndicale ni à la permanence de l'emploi des travailleurs et sans égard à la taille de l'entreprise qui les emploie.

Conclusion

Les récentes démarches entreprises par Statistique Canada ont amélioré la qualité, la diversité, l'utilité et la compréhension des données de l'organisme sur les absences du travail. En particulier, la subdivision du code d'absence pour obligations personnelles ou familiales permet maintenant d'exclure le congé de maternité afin de fournir des estimations plus utiles aux cadres et aux gestionnaires des ressources humaines. De même, certaines données démontrent maintenant que l'appartenance syndicale, la permanence de l'emploi, le droit à des congés de maladie payés et les horaires de travail variables influent sans conteste sur les niveaux d'absence du travail.

Le nombre d'absences pour cause de maladie ou d'incapacité semble en hausse. Il est passé de 6,0 jours par travailleur à temps plein en 1993 à 6,2 jours en 1997. Le vieillissement de la main-d'oeuvre entre peut-être en ligne de compte, à l'instar du droit à des congés de maladie payés[3] (s'il est

vraiment plus répandu). Enfin, selon de nombreux observateurs, le stress croissant qu'entraînent la réorganisation des entreprises et les compressions de personnel peut également avoir une incidence.

À l'exclusion des congés de maternité, les taux d'absence pour cause d'obligations personnelles ou familiales étaient, en 1997, semblables pour la plupart des groupes de travailleurs, soit entre 1,0 et 1,5 jour. Seuls font exception les travailleurs qui ont des enfants d'âge préscolaire. Parmi ces personnes, les taux sont plus élevés, en particulier chez les femmes (4,2 jours, contre 1,8 chez les hommes), ce qui suppose que les femmes éprouvent toujours plus de difficultés que les hommes à concilier le travail et la famille. □

Notes

1 Bien que Statistique Canada ait, en vertu de la *Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats* (CALURA), recueilli et publié des données sur les syndicats pendant plus de 30 ans, il a été impossible d'en tirer des taux d'absence significatifs.

2 Certains gestionnaires des ressources humaines excluent les personnes en congé de maladie ou d'incapacité de longue durée (plus d'un an) de leurs statistiques sur la gestion des présences. Toutefois, Statistique Canada tient compte de ces travailleurs dans ses estimations des absences s'ils se déclarent occupés (c'est-à-dire qu'ils continuent de recevoir une rémunération totale ou partielle de leur employeur). En 1997, le nombre de travailleurs occupés qui se sont absentés pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée n'était, en moyenne, que de 13 000 au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 4,1 % à 4,0 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 2,5 % à 2,3 % le taux d'inactivité et de 6,2 à 5,9 le nombre de jours perdus par travailleur.

3 L'EHCT de 1995 est à l'origine des premières données détaillées de Statistique Canada sur les droits à des congés de maladie payés. Pour plus de renseignements sur ces congés et sur les autres avantages sociaux, voir Akyeampong, 1997.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «Aperçu des conditions de travail, 1995», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 55-60.

---. «Taux d'absence du travail, 1995», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1996, supplément.

---. «S'absenter du travail», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1995, p. 14-19.

---. «L'absentéisme : une mise à jour», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 4, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1992, p. 48-58.

---. «Les absences du travail pour motifs personnels», dans *La population active*, nº 71-001-XPB au catalogue, vol. 44, nº 5, Statistique Canada, Ottawa, mai 1988, p. 87-121.

AKYEAMPONG, E.B. et J. USALCAS. *Taux d'absence du travail, 1997*, nº 71-535-MPB, nº 9 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, (à paraître).

MARSHALL, K. «Les parents occupés et le partage des travaux domestiques», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 5, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1993, p. 25-33.

STATISTIQUE CANADA. *Taux d'absence du travail, 1977 à 1994*, nº 71-735-MPB, nº 7 au catalogue, Ottawa, 1995.

Annexe

EPA remaniée et élaboration de l'EHCT

Des besoins insoupçonnés de données ne surgissent souvent qu'après l'élabortion d'une enquête. Néanmoins, les utilisateurs en viennent à se fier aux résultats de l'enquête, car ils y trouvent des données substitutives utiles. Lorsqu'on révise par la suite l'enquête, on arrive souvent à mieux adapter les données aux besoins des utilisateurs.

Telle a été l'évolution des données sur les absences du travail tirées de l'EPA. Le remaniement précédent de l'enquête, en 1975, a eu lieu bien avant que ne se forme une collectivité d'utilisateurs de telles données. C'est en fait d'un tel besoin, plus sensible à la fin des années 80, que sont nées quelques-unes des plus récentes modifications apportées à l'enquête.

Plus précisément, avant 1997, les obligations personnelles ou familiales englobaient le congé de maternité, motif d'absence dont les politiques de gestion des présences ne tiennent habituellement pas compte. Différentes études avaient régulièrement souligné le problème que posait l'inclusion de ce motif (Akyeampong, 1988, 1992 et 1995; Statistique Canada, 1995). La révision a également établi des sous-catégories supplémentaires : soin des enfants, soin d'un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales (voir *Motifs d'absence du travail dans l'EPA).*

L'exclusion du congé de maternité dans les statistiques a entraîné une baisse d'ensemble des estimations relatives aux absences pour cause d'obligations personnelles ou familiales, en particulier pour certains groupes de femmes. La fréquence hebdomadaire de telles absences est ainsi passée de 2,2 % à 1,4 %. Et comme les congés de maternité durent plutôt des semaines complètes, le recul du taux d'inactivité, soit le nombre de jours perdus par travailleur, a été encore plus grand (voir *Source des données, définitions et mesures*).

Les données de l'EPA remaniée révèlent qu'en 1997, au cours d'une semaine normale, 75 000 femmes étaient en congé de maternité. Ce chiffre est supérieur au nombre total de femmes qui étaient absentes pour s'occuper de leurs enfants (12 000) ou d'un parent âgé (un peu plus de 1 000) ou encore en raison d'autres obligations personnelles ou familiales (48 000).

Il y a toutefois un prix à payer pour l'amélioration. Comme les estimations antérieures à 1997 ne peuvent être ajustées pour les rendre conformes aux changements, il a fallu abandonner l'ancienne série chronologique et en commencer une nouvelle avec les estimations de 1997 exposées dans le présent article et ailleurs (Akyeampong et Usalcas, à paraître). Le remaniement n'a pas modifié le code «maladie ou incapacité».

L'élaboration de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), menée à titre de supplément à l'Enquête sur la population active en novembre 1991 et en novembre 1995, a été motivée en partie par le besoin d'étayer les renseignements sur les absences du travail attribuables à des raisons personnelles. (L'enquête de 1995 a été financée par Développement des ressources humaines Canada.) Par exemple, on avait soutenu qu'au lieu de s'absenter pour consulter un médecin, une personne travaillant selon un horaire flexible pouvait simplement modifier l'heure à laquelle elle commence et termine sa journée de travail. Ainsi, les travailleurs bénéficiant de ce genre d'horaire enregistreraient sans doute une baisse de leur taux d'absence. De même, toutes choses égales d'ailleurs, on supposait que les personnes ayant droit à des congés de maladie payés perdaient plus de jours de travail pour cause de maladie que celles qui devaient prendre ces congés à leurs frais.

En fait, selon l'EHCT de 1995, les travailleurs bénéficiant d'un horaire flexible étaient moins susceptibles de s'absenter pendant la semaine de référence de l'enquête pour cause de maladie ou d'incapacité que ne l'étaient les personnes qui n'avaient pas ce genre d'horaire (3,4 % comparativement à 4,0 %). Au cours de la même semaine de référence, 4,3 % des travailleurs ayant droit à des congés de maladie payés ont déclaré une absence de ce genre, contre 3,2 % de leurs homologues qui n'avaient pas le même avantage.

Formation des employés : une comparaison internationale

Constantine Kapsalis

L'amélioration des compétences est de plus en plus un processus permanent. L'employé qui entre sur le marché du travail possède des compétences acquises principalement grâce à ses études de base. Sa vie active sera l'occasion de maintenir et d'améliorer son «bagage» d'instruction par le biais d'un «apport» de formation que vient renforcer l'expérience pratique. Autrement dit, tout comme les immobilisations requièrent un investissement continu pour compenser leur dépréciation et pour répondre aux nouvelles exigences de production, l'employé a besoin d'un apport continu de formation pour maintenir et améliorer ses compétences.

Le Canada fait bonne figure sur le plan de l'enseignement. Il partage le peloton de tête avec les États-Unis quant à la proportion d'employés ayant fait des études postsecondaires. Cette dernière y est presque deux fois plus forte qu'en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse. Pourtant, certains estiment que «l'industrie canadienne n'investit pas suffisamment dans la formation» (Betcherman, 1992).

Jusqu'à récemment, il était difficile de comparer l'effort de formation du Canada avec celui de ses concurrents. Malgré l'importance des comparaisons internationales, «on connaît en fait peu de choses sur les questions empiriques de base telles que l'ampleur et la nature réelles de la formation.[...] Cette situation est attribuable en partie à la complexité des questions, et en partie à la disponibilité limitée des statistiques en matière de formation. Elle est également attribuable à la qualité des données actuellement disponibles» (OCDE, 1991).

Classe de dactylographie, London, Ontario

Les données de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de 1994 servent ici à examiner la formation des employés dans les sept pays participants : Canada, États-Unis, Suisse, Pays-Bas, Pologne, Allemagne et Suède. L'EIAA est la première enquête importante en son genre à recueillir des données internationales cohérentes à ce sujet (OCDE et Statistique Canada, 1995). Elle permet pour la première fois d'étudier des aspects importants de l'alphabétisation et de la formation sans être gêné par un manque de données comparables (voir *À propos de l'enquête*). (Au sujet d'une autre source de données canadiennes, voir *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*.)

Les résultats présentés sont envisagés d'un point de vue canadien. L'enquête ne visait toutefois pas qu'à déterminer comment le Canada se comporte par rapport aux autres pays, mais aussi à trouver les leçons à tirer de l'expérience combinée de différents pays.

Effort de formation

On mesure souvent l'effort de formation en fonction de la fréquence (pourcentage d'employés ayant suivi une formation) et du nombre d'heures de formation par *stagiaire*. Or, la moyenne des heures de formation par *employé* offre à cet égard une mesure plus complète dans le temps et par pays[2].

Sur ce plan, le Canada s'inscrit dans la moyenne par rapport aux autres pays qui ont pris part à l'enquête. En 1994, l'employé canadien moyen a reçu 44 heures de formation

Adaptation d'un rapport intitulé : Formation des employés : Une perspective internationale, *publié par Statistique Canada (nº 89-552-MPF, nº 2 au catalogue).*

Constantine Kapsalis est au service de Data Probe Economic Consulting Inc. On peut communiquer avec lui au (613) 726-6597; courrier électronique : Kapsalis@magi.com.

À propos de l'enquête

Menée à l'automne 1994, l'EIAA combinait à la fois les techniques d'une enquête-ménage et d'un test scolaire. L'une des questions préliminaires permettait d'établir les antécédents de formation de chaque répondant :

«Au cours des 12 derniers mois, c'est-à-dire depuis août 1993, avez-vous suivi une formation ou des études, notamment des cours, des leçons privées, des cours par correspondance, des ateliers, une formation en cours d'emploi, une formation en apprentissage, des arts, des cours récréatifs ou toute autre forme de formation ou d'éducation ?»

On a ensuite soumis aux répondants des questions ouvertes dans la langue officielle de leur pays (un choix de langues a été donné aux participants du Canada et de la Suisse). L'expérience de Statistique Canada dans l'élaboration de questionnaires bilingues s'est révélée utile pour la conception de ce projet. Si les répondants ne parlaient pas la langue désignée, on tentait de remplir le questionnaire de référence afin d'évaluer leur niveau d'alphabétisation et de réduire la possibilité de fausser les résultats.

Dans chacun des pays participants, on a tiré un échantillon représentatif de la population civile âgée entre 16 et 65 ans et ne vivant pas en institution. Certains pays, dont le Canada, ont inclus des adultes plus âgés dans leur échantillon. La taille des échantillons variait entre 2 062 personnes (Allemagne) et 4 500 personnes (Canada).

Comme le présent article porte sur la formation permanente des employés, l'échantillon a été limité aux employés à temps plein âgés entre 25 et 60 ans qui ont travaillé pendant au moins 42 des 52 semaines précédant l'enquête[1]. Bien qu'ils représentent une part croissante de la population active, les travailleurs autonomes ne sont pas compris dans l'analyse puisque il est ici question de la formation assumée par l'employeur.

Tableau 1
Certaines statistiques relatives à la formation, 1994

	Tous les types de formation			À la charge de l'employeur		
	Fréquence	Par stagiaire	Par employé	Fréquence	Par stagiaire	Par employé
	%	heures	heures	%	heures	heures
Pays-Bas	48	154	74	38	138	52
Suisse	46	110	50	29	85	24
États-Unis	53	86	45	42	69	29
Canada	**43**	**104**	**44**	**33**	**83**	**27**
Allemagne *	23	181	42	...	...	...
Pologne	24	157	29	17	118	16
Suède **	62	..	..	..	..	..

	Aux frais de l'employé			Assumée par l'État		
	Fréquence	Par stagiaire	Par employé	Fréquence	Par stagiaire	Par employé
	%	heures	heures	%	heures	heures
Pays-Bas	14	156	21	3	--	--
Suisse	22	106	23	7	--	--
États-Unis	12	108	13	4	--	--
Canada	**15**	**121**	**18**	**5**	**--**	**--**
Allemagne *	...	...	...	...	...	...
Pologne	6	259	14	1	--	--
Suède **	..	..	..	..	..	..

Source : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994

Nota : La somme des chiffres peut ne pas correspondre aux totaux puisqu'il peut y avoir plus d'une source d'aide financière ou encore des sources d'aide non déclarées à l'appui d'une même formation. Les pays sont présentés selon l'ordre décroissant du nombre total d'heures de formation par employé en considérant tous les types de formation.

* *Les données sur la source de l'aide financière à la formation ont été recueillies mais elles ne peuvent cependant pas être comparées à celles d'autres pays.*

** *Les données comprennent les travailleurs autonomes. Aucune donnée n'a été recueillie en ce qui touche les heures de formation et les sources d'aide financière à cet égard.*

(tableau 1), que celle-ci ait été assumée par l'employeur, l'État ou l'employé. Cette moyenne est semblable à celle enregistrée en Suisse, aux États-Unis et en Allemagne, mais nettement inférieure à celle des Pays-Bas (74 heures par employé)[3].

En 1994, le nombre d'heures de formation par employé a été pratiquement le même au Canada et aux États-Unis. Cette comparaison est importante en raison des liens commerciaux étroits qu'entretiennent les deux pays. Le parallèle est d'autant plus éloquent qu'il ne l'est avec d'autres pays. Cela tient aux similitudes qu'ont le Canada et les États-Unis, notamment au chapitre de l'importance de la population qui fait des études postsecondaires. À l'opposé, les comparaisons avec les pays européens sont sans doute plus utiles comme indicateurs généraux qu'à titre de mesures précises.

Sources d'aide financière

Les deux principales sources d'aide financière à la formation sont les employeurs et les employés eux-mêmes. La formation assumée par l'État est nettement moins répandue. En général, la formation à la charge de l'employeur s'adresse à plus d'employés que celle assumée par l'employé, mais elle représente moins d'heures par stagiaire. Dans tous les pays, la formation à la charge de l'employeur l'emporte sur la formation autonome d'après la moyenne d'heures de formation par employé[4].

Dans le cas du Canada, 33 % des employés suivent une formation assumée par l'employeur et 15 %, une formation qu'ils paient eux-mêmes (tableau 1). Une proportion beaucoup plus faible (5 %) suit une formation assumée par l'État. La formation à la charge de l'employeur représente, en moyenne, moins d'heures que la formation qui est aux frais de l'employé (83 heures contre 121 par stagiaire)[5].

L'équilibre entre les deux types de formation au Canada, selon la moyenne d'heures par employé, est également semblable à la moyenne des autres pays visés par l'enquête. Les employés canadiens suivent habituellement un peu plus de formation de leur propre initiative, alors que les Américains en reçoivent plus par le biais de leur employeur.

Demande de formation

Dans l'ensemble, le Canada a enregistré la plus forte fréquence d'employés qui veulent poursuivre leur formation pour des motifs professionnels ou liés à l'emploi (33 %). L'explication est loin d'être simple, mais on peut en déduire au moins deux choses : plus le niveau de formation est faible, plus la demande inassouvie de formation est grande; ensuite, plus les employés reçoivent de formation, plus ils ont tendance à en vouloir. Quelle que soit l'interprétation, les employés canadiens semblent plus portés à poursuivre leur formation que ceux d'autres pays (graphique et tableau 2).

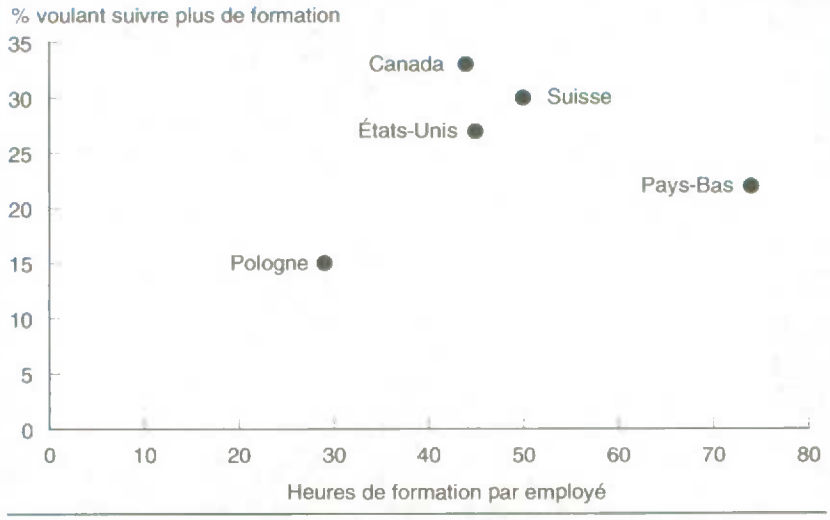
Formation et caractéristiques des employés

Le rapport entre la fréquence de la formation et les caractéristiques des employés est semblable dans les sept pays. En outre, les groupes où la fréquence de la formation à la charge de l'employeur est la plus forte enregistrent souvent une fréquence élevée de la formation assumée par l'employé, ce qui témoigne peut-être de ce que pensent ces travailleurs de leur besoin de formation.

En règle générale, les femmes et les employés de petites entreprises reçoivent moins de formation à la charge de l'employeur que les hommes ou les employés de grandes entreprises. Il en était ainsi dans tous les pays participants. Même s'ils sont plus portés à vouloir poursuivre leur formation, les femmes et les employés de petites entreprises reçoivent relativement moins d'aide financière.

Enfin, dans tous les pays, la scolarité, le niveau d'alphabétisation et la fréquence de la formation sont

Graphique
Le tiers des employés canadiens veulent suivre plus de formation.



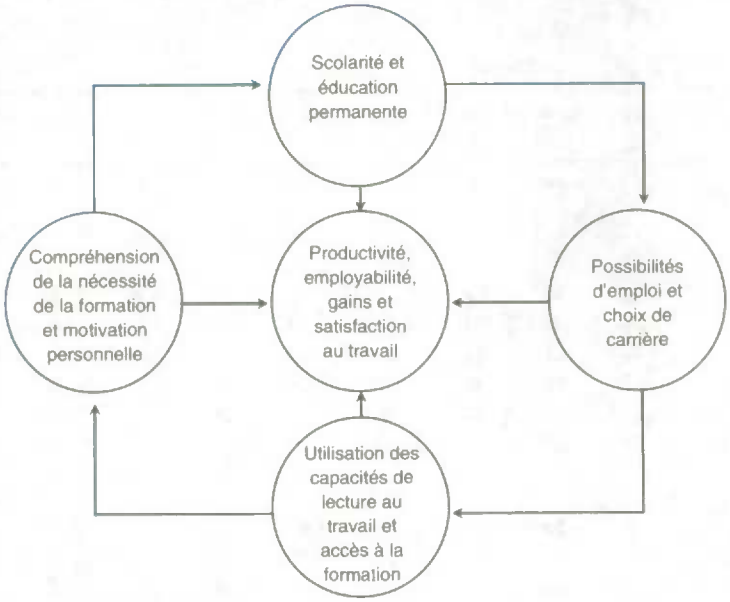
Source : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994
Nota : Aucune information n'a été recueillie pour l'Allemagne et la Suède.

Tableau 2
Fréquence de la formation selon certaines caractéristiques relatives aux employés et aux emplois, 1994

	Âge			Sexe		Scolarité *		Compréhension de textes schématiques *		Taille de l'entreprise		Salaire *	
	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 60 ans	Hommes	Femmes	Faible	Élevée	Faible	Élevée	<100	100+	Faible	Élevé
	% d'employés												
Tous les types de formation													
Pays-Bas **	54	48	41	47	54	45	61	36	54	..	..	44	52
Suisse	54	48	37	46	48	42	64	33	56	38	52	36	55
États-Unis	53	54	52	51	54	37	71	37	64	39	59	53	70
Canada	**47**	**51**	**30**	**45**	**39**	**31**	**56**	**27**	**50**	**41**	**44**	**31**	**49**
Allemagne	26	24	20	21	29	20	34	13	28	19	27	24	25
Pologne	27	24	20	23	25	18	44	20	35	23	25	19	31
Suède **	62	64	61	59	67	57	73	50	65	..	..	58	64
À la charge de l'employeur													
Pays-Bas **	41	40	33	39	35	35	49	26	43	..	..	31	44
Suisse	31	28	27	30	26	26	41	21	35	21	35	20	36
États-Unis	41	44	42	42	42	29	57	28	52	26	49	40	60
Canada	**35**	**40**	**25**	**36**	**28**	**23**	**45**	**18**	**40**	**27**	**35**	**23**	**38**
Allemagne ***	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Pologne	18	18	16	18	16	15	27	15	24	15	20	13	24
Suède †	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Aux frais de l'employé													
Pays-Bas **	19	11	8	10	25	12	18	11	14	..	..	17	11
Suisse	31	24	12	19	29	21	28	14	28	21	23	22	22
États-Unis	14	11	12	12	12	5	20	6	16	14	11	12	19
Canada	**22**	**17**	**8**	**15**	**16**	**7**	**24**	**9**	**18**	**19**	**14**	**14**	**17**
Allemagne ***	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Pologne	10	5	3	5	8	3	19	3	14	8	4	6	7
Suède †	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Voulaient suivre plus de formation liée à l'emploi													
Pays-Bas **	26	22	15	20	27	20	27	19	23	..	..	21	23
Suisse	34	33	21	29	31	30	27	29	30	31	29	30	31
États-Unis	30	30	22	26	29	21	35	20	32	27	28	27	36
Canada	**36**	**36**	**27**	**31**	**35**	**28**	**38**	**33**	**32**	**43**	**29**	**32**	**32**
Allemagne ††	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Pologne	18	16	12	16	15	11	30	12	23	14	17	14	19
Suède ††	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..

Source : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994
Nota : Les pays sont présentés selon l'ordre décroissant du nombre total d'heures de formation par employé en considérant tous les types de formation.
* *Voir la note nº 6.*
** *Aucune information n'a été recueillie quant à la taille des entreprises pour les Pays-Bas et la Suède.*
*** *Les données sur la source de l'aide financière à la formation ont été recueillies mais elles ne peuvent cependant pas être comparées à celles d'autres pays.*
† *Les données comprennent les travailleurs autonomes. Aucune donnée n'a été recueillie en ce qui touche les heures de formation et les sources d'aide financière à cet égard.*
†† *Aucune information n'a été recueillie pour l'Allemagne et la Suède.*

Figure
Le cycle vertueux scolarité-capacités de lecture-travail



Cycle vertueux scolarité-capacités de lecture-travail

Les employés qui sont plus scolarisés et qui ont suivi plus de formation ont de meilleures chances d'obtenir un emploi plus rémunérateur et faisant appel à plus de compétences. Ce contexte leur donne plus de possibilités d'utiliser leurs compétences au travail, ainsi qu'un meilleur accès à la formation à la charge de l'employeur. Des emplois faisant appel à plus de compétences créent également une plus grande compréhension de l'importance d'avoir recours à davantage de formation. Le cycle vertueux est habituellement renforcé par une interaction entre les capacités de lecture utilisées au travail et à la maison.

étroitement liés dans un «cycle vertueux» (figure).

Conclusion

L'analyse des données de l'EIAA montre que le Canada bénéficie, sur le plan de l'éducation et de la formation, de plusieurs atouts dont il peut tirer parti, y compris un pourcentage élevé d'employés qui aspirent à poursuivre leur formation professionnelle ou liée à l'emploi.

Les employeurs jouent un rôle important dans la promotion de la formation. Toutefois, les travailleurs autonomes et les employés occasionnels, qui représentent une part croissante de la population active, ont très rarement accès à une formation à la charge de l'employeur. De plus, cette formation est habituellement axée sur les exigences actuelles du poste, alors qu'une bonne partie de la demande de formation vient de personnes convaincues qu'elles doivent améliorer leurs compétences pour accéder à un nouveau poste. On peut en déduire que les établissements d'enseignement public feront l'objet de pressions de plus en plus grandes en vue de répondre aux besoins de formation des travailleurs.

Deux aspects nécessitent une étude approfondie : la formation des travailleuses payée par l'employeur et celle des travailleurs des petites entreprises. Ces deux aspects sont complexes. Par exemple, l'écart entre les sexes dans la formation à la charge de l'employeur peut témoigner de la concentration des femmes dans certaines professions, ainsi que du conflit entre les exigences professionnelles et familiales. De même, la faible fréquence de cette formation dans les petites entreprises peut témoigner, par exemple, d'un plus grand recours à la formation improvisée en cours d'emploi ou de l'absence d'une fonction ressources humaines structurée. □

Remerciements

L'auteur tient à remercier, pour leurs observations constructives, les personnes suivantes : Doug Giddings et Philip Jennings de Développement des ressources humaines Canada, Andrew Sharpe du Centre d'étude des niveaux de vie, Ismo Heikkila de Watson Wyatt Canada et Jeffrey Smith de Statistique Canada.

Notes

1 La limite d'âge visait à exclure les employés encore aux études et ceux qui approchaient l'âge de la retraite. En fixant le seuil à 42 semaines d'emploi, on cherchait à s'assurer que les répondants avaient eu un employeur pendant la plus grande partie de l'année.

2 Le nombre d'heures par employé correspond à la fréquence multipliée par la moyenne d'heures d'enseignement par stagiaire. Par exemple, si la fréquence est de 25 % et que la moyenne d'heures par stagiaire est de 400, la moyenne d'heures de formation par employé est de 100. Le nombre d'heures par employé offre une mesure plus complète parce qu'il combine des données sur l'étendue (fréquence) et sur l'intensité (heures par stagiaire) de la formation.

Enquête sur l'éducation et la formation des adultes

Supplément à l'Enquête sur la population active, l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EÉFA) a été parrainée par Développement des ressources humaines Canada et menée par Statistique Canada à quelques reprises. L'enquête de 1994, qui portait sur les activités de 1993, a donné certains résultats semblables à ceux de l'EIAA. On en trouve le détail dans Couillard et al. (1997), de Broucker (1997) et Kapsalis (1996). L'enquête a permis de recueillir des données sur les études et la formation des personnes âgées de 17 ans et plus. Axé surtout sur l'éducation ou la formation liée à l'emploi, le rapport d'enquête exclut les étudiants inscrits à temps plein à un programme menant à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme (sauf s'ils bénéficient de l'appui de leur employeur). Même si les définitions, les groupes d'âge et la portée des deux enquêtes diffèrent, certains résultats de l'EÉFA correspondent à ceux de l'EIAA; ceux-ci sont présentés ci-dessous.

Effort de formation global

Selon l'EÉFA, 5,8 millions (28 %) des Canadiens âgés de 17 ans et plus suivaient des cours ou une formation pour adultes en 1993. En moyenne, les participants ont reçu 103 heures de formation par stagiaire, soit environ 29 heures par adulte canadien dans l'ensemble. Chez les employés à temps plein, le taux de participation a atteint 39 %, tandis que le nombre d'heures de formation par stagiaire était en moyenne de 88, ce qui équivaut à 34 heures par employé à temps plein.

Aide financière à la formation liée à l'emploi

En 1993, plus de 4 millions de Canadiens ont participé à une formation *liée à l'emploi*. Ce chiffre représentait 20 % de la population âgée de 17 ans et plus. Chez les employés à temps plein, 31 % ont déclaré suivre une formation ou des cours liés à l'emploi en 1993. Or, 25 % des employés à temps plein ont à cet égard reçu une certaine aide financière de leur employeur (employés parrainés par l'employeur), alors que 6 % n'en ont pas reçue (employés non parrainés par l'employeur).

Aspiration à la formation

L'EÉFA a révélé qu'en 1993, 26 % des Canadiens avaient des besoins de formation insatisfaits. La proportion de ces personnes était plus élevée chez les participants à un programme de formation (37 %) que chez les non-participants (21 %). Les femmes étaient plus portées que les hommes à se dire insatisfaites (29 % contre 23 %). Parmi les participants à la formation, 41 % des femmes et 32 % des hommes avaient des besoins de formation insatisfaits.

Formation selon les caractéristiques des employés

Tout comme l'EIAA, l'EÉFA a révélé que la participation des travailleurs à la formation liée à l'emploi diminue avec l'âge : de 25 à 34 ans, elle est de 30 %; de 35 à 44 ans, 31 %; de 45 à 54 ans, 27 %; de 55 à 64 ans, 12 %. Toutefois, contrairement à l'EIAA, l'EÉFA a fait état d'un écart négligeable entre les taux de formation liée à l'emploi des hommes (26 %) et des femmes (27 %) au travail. Les travailleurs davantage scolarisés sont plus susceptibles de suivre une formation liée à l'emploi : de 0 à 8 années d'études, 6 %; études secondaires partielles, 14 %; diplôme d'études secondaires, 22 %; études postsecondaires partielles, 36 %; certificat ou diplôme d'études postsecondaires, 33 %; diplôme universitaire, 41 %. Selon l'EÉFA, le taux de participation à la formation liée à l'emploi est également proportionnel à la taille de l'entreprise : moins de 20 employés, 19 %; de 20 à 99, 26 %; de 100 à 199, 36 %; de 200 à 499, 33 %; 500 et plus, 42 %. Enfin, les travailleurs ayant un revenu élevé enregistrent un taux supérieur de participation à la formation liée à l'emploi (résultats partiels) : moins de 15 000 $, 20 %; de 25 000 $ à 29 999 $, 27 %; de 40 000 $ à 49 999 $, 37 %; de 60 000 $ à 74 999 $, 52 %.

3 De plus, l'effort de formation du Canada était vraisemblablement inférieur à celui de la Suède, où la fréquence de la formation a été la plus élevée. Toutefois, il n'existe pas de données sur les heures de formation dans ce pays, ce qui empêche de faire une évaluation complète de son effort de formation.

4 On ne disposait d'aucune donnée sur l'aide à la formation en Suède. On disposait de données pour l'Allemagne, mais elles n'étaient pas comparables à celles des autres pays.

5 En raison des contraintes imposées par l'échantillon, il n'était pas possible d'évaluer la moyenne des heures de formation assumée par l'État.

6 En raison de différences institutionnelles entre les pays et des limites relatives à la taille de l'échantillon, les codes se rapportant à la scolarité ont été ramenés à deux grandes catégories : faible correspond approximativement aux études primaires et secondaires, tandis qu'élevée correspond approximativement aux études postsecondaires.

Les capacités de lecture à l'égard de textes schématiques font référence aux connaissances et capacités nécessaires pour repérer et utiliser l'information présentée sous diverses formes, notamment les demandes d'emploi, les formules de paie, les horaires de transport, les cartes routières, les tableaux et les graphiques. La compréhension de ces tâches a été notée selon une échelle allant de 0 à 500 : une compréhension faible correspond à l'intervalle allant de 0 à 275, tandis qu'une compréhension élevée correspond à l'intervalle allant de 276 à 500.

Le salaire est soit faible (trois premiers quintiles) ou élevé (quatrième et cinquième quintiles).

Documents consultés

BETCHERMAN, G. «Are Canadian firms underinvesting in training?», dans *Canadian Business Economics*, vol. 1, n° 1, Automne 1992, p. 25-33.

[COUILLARD, R. et al.] *Éducation et formation des adultes au Canada : Rapport découlant de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, 1994, nº 81-583-XPF au catalogue, Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, 1997.

DE BROUCKER, P. «Éducation et formation liées à l'emploi - qui y a accès?», dans *Revue trimestrielle de l'éducation*, nº 81-003-XPB au catalogue, vol. 4, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 10-31.

KAPSALIS, C. *Formation des employés : Une perspective internationale*, nº 89-522-MPF, nº 2 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

---. «The role of employees in training decisions in Canada», dans *Canadian Business Economics*, vol. 5, nº 1, Automne 1996, p. 71-80.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1991.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) et STATISTIQUE CANADA. *Littératie, Économie et Société : Résultats de la première Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, nº 89-545-XPF au catalogue, Paris et Ottawa, 1995.

STATISTIQUE CANADA. *Lire l'avenir : un portrait de l'alphabétisme au Canada*, nº 89-551-XPF au catalogue, Ottawa, 1996.

Cotisations à un REER et retraits en revue

Ernest B. Akyeampong

Les cotisations annuelles à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) sont passées de 15,0 milliards de dollars en 1991 (chiffre estimé) à 26,2 milliards de dollars en 1996. Il s'agit d'une progression de 74 %. Au cours de la même période, le nombre estimatif de cotisants à un REER a grimpé de 28 %, passant de 4,7 millions à près de 6 millions. Les retraits d'un REER ont aussi augmenté, mais à une allure plus modérée : en hausse de 39 %, ils sont passés de 3,2 milliards de dollars à 4,4 milliards de dollars.

La présente étude analyse brièvement certains facteurs qui sous-tendent la croissance des cotisations à un REER au cours des dernières années. Elle explique également comment et pourquoi la composition des cotisations totales a évolué. Les écarts régionaux au chapitre de la participation des déclarants à un REER sont examinés pour 1995, dernière année pour laquelle des données sont disponibles. L'article se termine par quelques observations sur les retraits d'un REER.

Intérieur d'une banque, début des années 1900

Facteurs à l'origine de la croissance des cotisations

Plusieurs facteurs expliquent la croissance des cotisations à un REER. Les modifications apportées à la *Loi de l'impôt sur le revenu* en 1990, qui ont élargi les possibilités de cotisation pour la plupart des cotisants (Frenken et Maser, 1993), ont eu une incidence certaine[1], tout comme l'amélioration de la conjoncture économique – notamment la croissance de l'emploi depuis 1993. L'incertitude grandissante quant à l'avenir des régimes généraux, à savoir le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), et le programme de la Sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, de même que les stratégies de marketing de plus en plus efficaces des institutions financières, ont également encouragé la participation aux REER. Enfin, la plus faible participation dans les régimes enregistrés de pension d'employeur au cours des dernières années et le gain de popularité des REER collectifs ont sans doute aussi joué un rôle. Ainsi, ces facteurs concourent à l'augmentation, en nombre et en pourcentage, des déclarants admissibles à verser des cotisations normales à un REER (soit le taux d'admissibilité à un REER). Ils ont aussi favorisé l'accroissement du pourcentage de déclarants admissibles qui versent effectivement des cotisations (soit le taux de participation à un REER) et l'accroissement de la valeur de celles-ci.

De 1991 à 1995, le taux d'admissibilité à un REER est passé de 75 % à 80 %, le taux de participation à un REER, de 32 % à 35 %, et la cotisation moyenne, de 2 694 $ à 3 537 $ (graphique). Malgré ces augmentations, le REER reste sous-utilisé par les Canadiens (Frenken, 1998).

La composition des cotisations à un REER évolue

Les cotisations à un REER se répartissent en trois catégories, dont l'importance relative évolue, depuis quelques années, au rythme des nouvelles dispositions législatives.

Les cotisations dites «normales», à savoir celles qui sont imputées sur les plafonds de déduction des déclarants (les droits de cotisation à un REER), forment la plus importante catégorie. L'origine de ces cotisations remonte à une modification apportée à la *Loi de l'impôt sur le revenu* en 1957. Grâce aux facteurs susmentionnés, les cotisations normales ont presque doublé entre la modification apportée à la Loi en 1991 et 1996, passant de 12,3 milliards de dollars à 22,7 milliards de dollars (tableau 1).

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4624.

Tableau 1
Cotisants et cotisations à un REER, 1991 à 1996

	Total		Cotisations normales		Transferts au profit du conjoint		Transferts d'allocations de retraite	
	Cotisants	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
	milliers	millions de $	milliers	millions de $	milliers	millions de $	milliers	millions de $
1991	4 699	15 033	4 558	12 284	148	721	88	2 028
1992	4 892	16 439	4 739	13 533	160	781	95	2 125
1993	5 110	19 177	4 953	15 547	167	848	107	2 782
1994	5 425	21 268	5 265	17 436	166	861	118	2 971
1995	5 707	23 392	5 650	19 984	...	...	125	3 408
1996[p]	5 996	26 200	5 930	22 700	...	...	130	3 500

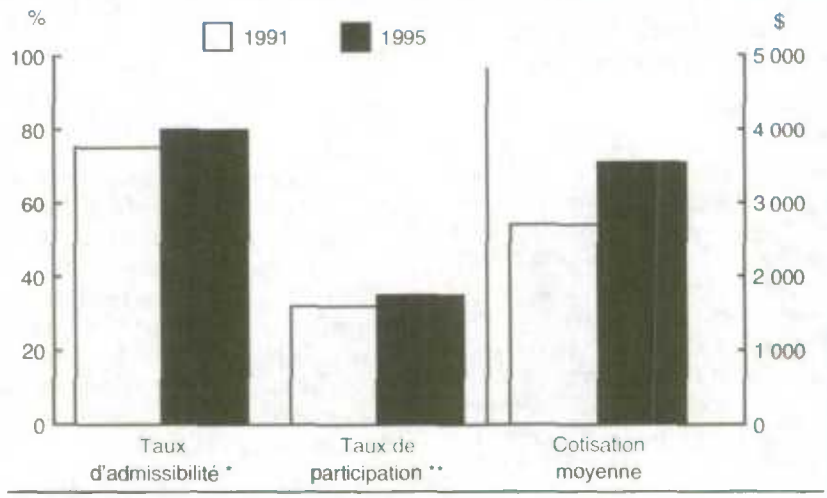
Source : Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER
Nota : Les chiffres sur les transferts d'allocations de retraite (toutes les années) et sur les transferts au profit du conjoint (1994) constituent des mises à jour de données publiées.

La deuxième catégorie est celle des transferts d'allocations de retraite. Il s'agit des transferts en franchise d'impôt, dans un REER, de certains types de paiements forfaitaires reçus par les employés au moment de leur retraite ou de leur cessation d'emploi. Autorisés pour la première fois en 1966, ces transferts ne valent que pour les services rendus à un employeur avant 1996, en raison d'une modification apportée à la Loi en 1995. Étant donné que le volume de ces transferts est dicté par le profil des mises à pied et des départs à la retraite, les cotisations ont marqué une forte hausse dans la foulée des mises à pied massives du début des années 90, passant de 2,0 milliards de dollars en 1991 à 3,4 milliards de dollars en 1995. En 1996, elles avaient atteint 3,5 milliards de dollars. À cause de la modification de 1995, ce type de cotisation devrait progressivement disparaître.

La troisième catégorie, celle des transferts au profit du conjoint (soit le transfert de prestations d'un régime de retraite d'employeur au REER du conjoint), existe depuis 1974. Établis à 721 millions de dollars en 1991, les transferts au profit du conjoint sont passés à 861 millions de dollars en 1994, dernière année où ils étaient autorisés. (Pour une description plus complète des occasions de transfert dans un REER et un aperçu de l'évolution du cadre législatif correspondant au cours des dernières années, voir Frenken, 1996b.)

Du fait des modifications susmentionnées, la composition des cotisations totales aux REER a évolué au fil des ans. En 1991, par exemple, les cotisations normales représentaient à peu près 82 % des cotisations totales, contre 13 % pour les transferts d'allocations de retraite et 5 % pour les transferts au profit du conjoint. Cinq ans plus tard, l'annulation des transferts au profit du conjoint avait donné lieu à un gain équivalent en points de

Graphique
Seulement 35 % des déclarants admissibles ont participé à un REER en 1995.



Source : Fichier de données sur les droits de cotisations à un REER
* *Proportion de déclarants ayant des droits de cotisation normale.*
** *Cotisants à un REER à cotisations normales en pourcentage des déclarants admissibles.*

pourcentage des cotisations normales (qui représentaient alors 87 % de toutes les cotisations).

Variations provinciales et territoriales

Des études antérieures publiées dans *Perspective* et ailleurs révèlent que la participation à un REER et la valeur moyenne des cotisations varient selon le sexe, l'âge et le revenu : les cotisations sont habituellement plus élevées chez les hommes, les travailleurs âgés et les groupes à revenu élevé (Aldridge, 1997; Frenken, 1990; Maser, 1995). Pourtant, les écarts régionaux ont été laissés pour compte, même si leur incidence (sur le revenu de retraite et le marketing des REER, par exemple) promet d'être tout aussi intéressante. Le présent article fait appel aux données les plus récentes (celles de 1995) pour analyser la participation régionale aux REER. L'examen se limite aux cotisations normales, qui ont représenté 85 % des cotisations totales cette année-là.

Parmi les facteurs qui influent sur le taux d'admissibilité à un REER, on retrouve les sources de revenu et la mesure dans laquelle elles conviennent aux REER. Toutes choses égales d'ailleurs, on pourrait s'attendre à ce que les régions dont les résidents dépendent beaucoup des transferts gouvernementaux – une catégorie de revenu inadmissible aux REER – aient un faible taux d'admissibilité. Inversement, les régions où une bonne part des résidents ont un revenu d'emploi auraient vraisemblablement un taux d'admissibilité plus élevé.

Parmi les facteurs qui influencent le taux de participation régionale aux REER, on retrouve les habitudes d'épargne et la composition démographique (répartition selon l'âge, le sexe, le revenu et le niveau d'instruction) des résidents, de même que l'existence de droits de cotisation à un REER. De plus, les taux peuvent subir l'influence de la composition de la main-d'œuvre (travailleurs autonomes et employés, secteurs privé et public). Par exemple, le caractère généreux des régimes de retraite dans le secteur public pourrait réduire, voire éliminer, la volonté de certains travailleurs de ce secteur de cotiser à un REER.

Enfin, les montants affectés aux cotisations normales sont influencés par le revenu, la composition démographique de chaque région, la valeur des droits de cotisation à un REER et l'ampleur de la participation à un régime de retraite de l'employeur, ainsi que par la composition de la main-d'œuvre. Toutes choses égales d'ailleurs, les régions dont les résidents bénéficient de revenus d'emploi plus élevés enregistreraient vraisemblablement des cotisations plus élevées. Parallèlement, on s'attendrait à ce que les régions où sont bien représentés les régimes de retraite d'employeur soient le reflet de cotisations à un REER réduites par le facteur d'équivalence (FE)[2]. Cela dit, quels ont été les écarts régionaux en 1995?

Les déclarants du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest avaient les

Tableau 2
Taux d'admissibilité et de participation à un REER et cotisation normale moyenne par province ou territoire, 1995

	Ensemble des déclarants	Déclarants admissibles	Taux d'admissibilité *	Cotisants	Taux de participation **	Cotisation moyenne
	milliers	milliers	%	milliers	%	$
Canada	**20 028**	**16 047**	**80,1**	**5 650**	**35,2**	**3 537**
Terre-Neuve	380	305	80,4	63	20,8	2 948
Île-du-Prince-Édouard	93	77	83,0	19	24,6	3 113
Nouvelle-Écosse	632	502	79,4	135	27,0	3 101
Nouveau-Brunswick	528	417	79,0	102	24,5	3 192
Québec	4 995	3 948	79,0	1 323	33,5	3 174
Ontario	7 490	6 020	80,4	2 213	36,8	3 749
Manitoba	778	601	77,2	216	35,9	2 997
Saskatchewan	655	521	79,5	200	38,3	3 311
Alberta	1 824	1 534	84,1	583	38,0	3 597
Colombie-Britannique	2 577	2 060	79,9	777	37,7	3 875
Yukon	18	17	91,6	5	30,1	4 065
Territoires du Nord-Ouest	36	33	92,1	11	31,8	4 632

Source : Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER
* *Proportion de déclarants ayant des droits de cotisation normale.*
** *Cotisants à un REER à cotisations normales en pourcentage des déclarants admissibles.*

taux d'admissibilité à un REER les plus élevés. Plus de 90 % des déclarants dans ces deux territoires bénéficiaient de droits de cotisation et étaient donc autorisés à cotiser (tableau 2). Le taux national s'est établi à 80 %. Parmi les provinces, l'admissibilité était forte en Alberta (84 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (83 %), et relativement faible au Manitoba (77 %).

En ce qui concerne le taux de participation à un REER, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont mené le bal avec 38 %, suivies de près par l'Ontario (37 %) et le Manitoba (36 %). Les taux au Québec (34 %) et dans chacune des provinces de l'Atlantique étaient inférieurs à la moyenne nationale de 35 %. Dans les Maritimes, seulement un déclarant admissible sur quatre a cotisé à un REER, contre un sur cinq à Terre-Neuve. Malgré leur taux d'admissibilité élevé, les déclarants du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest ont connu un taux de participation inférieur à la moyenne nationale.

Si les déclarants admissibles des deux territoires étaient peu enclins à cotiser à un REER, ceux qui l'ont fait ont néanmoins versé une cotisation beaucoup plus importante que celle de leurs compatriotes. En 1995, la cotisation normale moyenne s'est chiffrée à 4 632 $ dans les Territoires du Nord-Ouest et à 4 065 $ au Yukon. Les cotisations en Colombie-Britannique (3 875 $), en Ontario (3 749 $) et en Alberta (3 597 $) ont dépassé la moyenne nationale (3 537 $). Les moyennes dans les provinces restantes se sont avérées inférieures à la moyenne globale, surtout au Manitoba (2 997 $) et à Terre-Neuve (2 948 $).

Retraits

Les retraits d'un REER par les déclarants de moins de 65 ans (l'âge traditionnel de la retraite) sont en corrélation étroite avec la santé de l'économie et la situation personnelle.

Tableau 3
Retraits d'un REER et ratios retraits – cotisations

Année	Nombre	Montant	Moyenne	Ratio retraits–cotisations *
	milliers	millions de $	$	%
1991	604	3 182	5 271	21,2
1992	635	3 403	5 363	20,7
1993	707	3 790	5 364	19,8
1994	775	4 240	5 473	19,9
1995	815	4 253	5 219	18,2
1996	851	4 437	5 212	16,9

Source : Division des données régionales et administratives, 1991 et 1992; Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER, 1993 à 1996
Nota : Les retraits concernent les personnes de moins de 65 ans, l'âge habituellement considéré comme l'âge normal de la retraite.
** Soit le total des retraits exprimé en pourcentage des cotisations totales.*

Ils sont également influencés par les programmes liés aux REER tels que le Régime d'accession à la propriété, mis sur pied en 1992 (Frenken, à paraître)[3]. De 1991 à 1996, les retraits ont progressé (de 3,2 milliards de dollars à 4,4 milliards de dollars) (tableau 3), à l'instar du nombre de personnes effectuant un retrait (qui a grimpé de 41 %, passant de 604 000 à 851 000). Par contre, la plupart des retraits ont eu lieu durant une période économique difficile. Le total des retraits n'a presque pas varié depuis 1994. Le retrait moyen est en outre demeuré presque inchangé depuis 1991 : de 5 271 $ qu'il était alors, il est passé à 5 212 $ en 1996.

On peut aussi illustrer le rapport entre le recours aux REER et l'économie à l'aide du ratio des retraits aux cotisations (total des retraits d'un REER exprimé en pourcentage des cotisations totales). De 1991 à 1994, le ratio s'est établi aux alentours de 20 %; autrement dit, pour chaque cotisation de 5 $, un dollar était retiré. Depuis 1994, le redressement soutenu de l'économie aidant, le ratio a diminué. En 1996, il était de 17 % : pour chaque tranche de 5 $ versée dans un REER, 85 cents en étaient retirés.

Résumé

En dépit des modifications apportées à la *Loi de l'impôt sur le revenu* mettant fin aux transferts au profit du conjoint et restreignant les transferts d'allocations de retraite, le nombre de cotisants et les montants des cotisations à un REER continuent d'augmenter. Il y a plusieurs explications à ce phénomène : la modification législative haussant le plafond de cotisation pour la plupart des particuliers, le redressement économique, la préoccupation grandissante au sujet du RPC/RRQ et du programme de la Sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, de même que la promotion efficace de la participation à un REER par les institutions financières. En revanche, les retraits d'un REER se sont avérés stables jusqu'en 1995, à raison d'environ 1 $ pour chaque tranche de 5 $ cotisée, et ils se sont faiblement repliés depuis.

La participation et la cotisation moyennes varient non seulement d'après le sexe, l'âge et le revenu, mais aussi selon la région. En 1995, les taux de participation à un REER (cotisations normales) étaient dans l'ensemble élevés en Saskatchewan, en

Alberta et en Colombie-Britannique, et faibles dans les provinces de l'Atlantique. Les résidents de l'Ontario ont connu un taux supérieur à la moyenne nationale, et ceux du Québec, un taux légèrement inférieur. La cotisation moyenne a dépassé la moyenne nationale en Colombie-Britannique, en Ontario et en Alberta, mais elle y a été inférieure dans les provinces restantes.

Les résidents des deux territoires bénéficient d'une situation unique. Bien qu'ils occupent les deux premiers rangs au chapitre du taux d'admissibilité et de la cotisation moyenne, leur taux de participation à un REER est inférieur à la moyenne nationale. □

Notes

1 Ces modifications sont entrées en vigueur en 1991. Bien que leur incidence ait été à son comble en 1990 et en 1991, elles ont toujours des retombées (par exemple, la possibilité de reporter les droits inutilisés) qui continuent sans doute de favoriser les cotisations à un REER. (Pour plus de renseignements, voir Frenken et Maser, 1993.)

2 Le FE constitue la valeur mathématique des droits à pension accumulés par le déclarant qui participe à un régime de retraite d'employeur ou à un régime de participation différée aux bénéfices. L'inclusion du FE dans le calcul des droits de cotisation à un REER a pour objet d'offrir un traitement fiscal équivalent aux travailleurs, qu'ils participent ou non à un tel régime.

3 Les retraits en vertu du Régime d'accession à la propriété (RAP) ne sont pas signalés dans la déclaration de revenus. Bien qu'ils puissent avoir une incidence sur les REER, ils sont exclus des retraits pour les besoins de la présente étude. Pour plus de renseignements au sujet du RAP, voir Frenken (à paraître; et 1996a).

Documents consultés

ALDRIDGE, D. «Cotisation à un REER : le plus tôt possible!», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 46-51.

FRENKEN, H. «REER et Régime d'accession à la propriété», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, (à paraître).

--- «REER : profiter des droits de cotisation inutilisés», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 10, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1998, p. 36-39.

--- «Le point sur les retraits d'un REER», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1996a, p. 16-20.

--- «Les transferts dans un REER», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1996b, p. 21-24.

--- «Régimes de pension et REER : aide fiscale», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995, p. 9-14.

--- «Les REER : une aide fiscale à l'épargne retraite», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 2, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1990, p. 9-21.

FRENKEN, H. et K. MASER. «REER – nouvelles règles, nouvelle croissance», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 5, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1993, p. 36-47.

MASER, K. «Qui épargne pour la retraite?», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995, p. 15-21.

REER : profiter des droits de cotisation inutilisés

Hubert Frenken

En 1997, plus de 19 millions de Canadiens étaient habilités à verser des cotisations de quelque 216 milliards de dollars à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), à condition d'en avoir les moyens et la volonté. Chaque année, la presque totalité des particuliers ayant un revenu gagné (un revenu admissible en vertu des REER) sont crédités d'un montant précis qu'ils peuvent cotiser, soit les «droits de cotisation à un REER». La valeur de ces derniers est fondée sur le revenu gagné et les droits à pension, s'il y a lieu (voir *Droits de cotisation à un REER*). Les droits de cotisation inutilisés au cours d'une année donnée sont conservés et ajoutés à ceux de l'année suivante. Le chiffre de 216 milliards de dollars s'obtient en ajoutant les droits inutilisés des années antérieures (168 milliards de dollars) aux nouveaux droits de 1997 (48 milliards de dollars)[2].

Cette forte accumulation suscite des préoccupations. Certains segments de la population sont-ils mal préparés à la retraite du fait qu'ils ne se prévalent pas de l'ensemble de leurs droits de cotisation à un REER? L'État risque-t-il d'être confronté à un manque à gagner considérable lorsque les particuliers se mettront à utiliser leurs droits de cotisation (Beauchesne, 1995)?

Ces préoccupations sont-elles justifiées? Le présent article jette de la lumière sur ces questions en analysant la manière dont les droits de cotisation à un REER se sont accumulés depuis 1991, puis en examinant dans quelle mesure les déclarants se sont prévalus de leurs droits accumulés en 1995[3].

Hubert Frenken est au service de HPF Retirement Reflections. On peut communiquer avec lui au (613) 828-4581; courrier électronique : hubertf@travel-net.com.

Porte de chambre forte, Monnaie royale canadienne, 1908

Croissance soutenue

Depuis 1991, le nombre de particuliers ayant des droits de cotisation à un REER et le total des droits de cotisation n'ont cessé d'augmenter (tableau 1). Par contre, alors que le nombre de déclarants ayant des droits de cotisation a grimpé du tiers de 1991 à 1997, la valeur globale des droits a presque quintuplé, pour dépasser 216 milliards de dollars. Comme le nombre de particuliers qui ont versé une cotisation a progressé à peu près au même rythme que le nombre de personnes admissibles à le faire, la proportion de déclarants admissibles qui ont cotisé est restée à environ le tiers durant toute la période[4].

Toutefois, le pourcentage des droits de cotisation dont se sont prévalus les cotisants est passé de 27 % en 1991 à 18 % en 1992, a continué de se replier à un rythme plus lent, puis s'est stabilisé à 12 % en 1996. L'absence d'un report de droits d'années antérieures explique le pourcentage assez élevé observé en 1991, année où de nouvelles dispositions législatives sont entrées en vigueur. La stabilisation observée en 1996 est en partie attribuable à l'abaissement du plafond absolu sur les cotisations, qui est passé de 14 500 $ en 1995 à 13 500 $. De nombreux déclarants se sont donc vu réduire l'ensemble de leurs droits de cotisation pour 1996 ou se sont prévalus d'une tranche plus importante des droits accumulés d'années précédentes.

Qui dispose de ces droits de cotisation?

Même s'ils sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à cotiser et qu'ils se prévalent d'un pourcentage un peu plus élevé des droits de cotisation dont ils disposent, les hommes sont toujours associés à la plus grande partie du total des droits utilisables. Par exemple, ils ont versé près des deux tiers des cotisations normales de 1995 et ont utilisé 13 % de leurs droits de cotisation cette année-là (contre 11 % pour les

Droits de cotisation à un REER

La valeur des nouveaux droits de cotisation à un REER dont le contribuable peut se prévaloir chaque année est assujettie à un plafond, soit le moindre de 18 % du revenu gagné de l'année précédente et d'un plafond absolu, déduction faite des droits à pension – soit le facteur d'équivalence (FE) – accumulés par le déclarant au cours de l'année précédente[1]. À titre d'exemple, les nouveaux droits de 1995 correspondent au moindre de 18 % du revenu gagné de 1994 et de 14 500 $, moins le FE de 1994 (le cas échéant). Le plafond absolu, modifié à plusieurs reprises depuis 1991, est actuellement gelé à 13 500 $ jusqu'en 2004. De 1991 à 1996, il a évolué comme suit :

Année	$	Année	$
1991	11 500	1994	13 500
1992	12 500	1995	14 500
1993	12 500	1996	13 500

Lorsqu'on veut savoir quels cotisants à un REER se sont prévalus d'une partie des droits de cotisation inutilisés et accumulés à ce jour, il faut tenir compte de plusieurs facteurs. D'abord, on ne considère que les cotisations normales, c'est-à-dire celles qui sont assujetties au plafond de déduction standard (et non les transferts de certains types de revenu). Ensuite, il faut déterminer s'il y a ou non facteur d'équivalence. Enfin, il faut choisir le bon plafond de cotisation.

La présente analyse suppose que les déclarants n'ayant aucun FE se sont prévalus d'une partie de leurs droits accumulés d'années antérieures si la valeur des nouveaux droits de cotisation de 1995 était inférieure à leur cotisation normale de l'année, et que les déclarants ayant un FE les ont imités si la valeur des nouveaux droits était moindre que la somme de leur FE et de leur cotisation normale.

Tableau 1
Ensemble des droits de cotisation à un REER, 1991 à 1997 *

	Déclarants		Montant	
	Nombre ayant des droits	Proportion de cotisants **	Utilisable	Utilisé **
	milliers	%	millions de $	%
1991	14 364	32	45 345	27
1992	15 531	31	77 094	18
1993	16 264	30	106 904	15
1994	16 928	31	136 537	13
1995	17 525	32	162 715	12
1996	18 039	33	189 653	12
1997	19 115	..	216 367	..

Source : Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER

* *Englobe les nouveaux droits de chaque année et les droits inutilisés des années précédentes. Comme les nouvelles mesures législatives sont entrées en vigueur en 1991, il n'y avait aucun droit inutilisé cette année-là.*

** *Le nombre de cotisants et le montant utilisé ont trait seulement aux cotisations normales et excluent les transferts. Voir la note nº 4.*

femmes). Pourtant, près de 62 % des droits de cotisation pour 1996 revenaient aux hommes.

Par ailleurs, bien que les jeunes participent de plus en plus à un REER depuis quelques années (Aldridge, 1997), on leur associe néanmoins une plus grande part des droits de cotisation inutilisés contrairement à leurs aînés. Ainsi, les déclarants âgés de moins de 35 ans détenaient près du tiers des droits de cotisation de 163 milliards de dollars en 1995 et ceux âgés de 35 à 44 ans, un autre tiers. Or, les déclarants de ces deux groupes d'âge n'ont respectivement utilisé que 8 % et 12 % des droits qui leur revenaient cette année-là.

Le revenu a toujours représenté le facteur déterminant dans la décision de cotiser ou non à un REER et dans le choix du montant de la cotisation (Frenken et Maser, 1993; Frenken, 1995b). Les personnes à faible revenu, qui semblent cotiser en plus grand nombre dernièrement (Frenken, 1997), possèdent toujours la plus grande partie des droits inutilisés. En effet, presque la moitié des droits de cotisation en 1995 revenait aux déclarants dont le revenu total était inférieur à 30 000 $. D'ailleurs, les personnes dont le revenu était inférieur à 20 000 $ étaient associées à 30 % des droits de cotisation cette année-là. Elles se sont prévalues de moins de 3 % de leurs droits, tandis que celles dont le revenu se situait entre 20 000 $ et 29 999 $ ont versé seulement 8 % de la cotisation à laquelle elles avaient droit.

Ce faible taux d'utilisation et la forte accumulation de droits inutilisés par les travailleurs canadiens à faible revenu pourraient porter à croire que ce segment de la population se prépare mal à la retraite. Alors que certaines personnes à faible revenu peuvent tabler sur d'autres actifs à la retraite, la plupart d'entre elles n'auront guère besoin d'une épargne considérable pour remplacer leurs

gains antérieurs à la retraite. En effet, les rentes servies par le programme de la Sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti (SV/SRG) et par le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) remplaceront la totalité des gains de la plupart des personnes qui, au cours de leur carrière, étaient associées à un faible revenu (ministère des Finances, 1995)[5].

Qui s'en sert?

Ce ne sont pas tous les déclarants qui accumulent massivement les droits inutilisés. Certains se prévalent intégralement – et à intervalles réguliers – de l'occasion qui leur est donnée de cotiser, tandis que d'autres laissent une partie de leurs droits inutilisés s'accumuler tout en versant périodiquement des cotisations supérieures à la valeur de leurs nouveaux droits pour faire disparaître une partie de l'accumulation.

En 1995, près de 5,7 millions de déclarants ont cotisé à un REER, ce qui représente 32 % des 17,5 millions de personnes ayant des droits de cotisation. Plus de 1,6 million de déclarants, soit 29 % de ceux qui ont effectivement cotisé, ont déduit au moins une partie de leurs droits accumulés. Au-delà de 240 000 personnes (4 % de tous les cotisants) ont déclaré plus de 14 500 $ au titre de la cotisation à un REER ou de la somme du FE et de la cotisation. En outre, près de 1,4 million de déclarants, soit presque 25 % de tous les cotisants, ont versé une cotisation (ou déclaré à la fois un FE et une cotisation) inférieure à 14 501 $, mais supérieure à 18 % de leur revenu gagné de l'année précédente (tableau 2). Seules les personnes dont le revenu gagné excède 80 556 $ auraient été touchées par le plafond de 14 500 $. Comme elles sont assez peu nombreuses, la plupart – et de loin – des déclarants à avoir versé une cotisation supérieure à leurs nouveaux droits de 1995 ont dépassé le plafond de 18 %.

Les 1,6 million de cotisants qui ont fait appel à leurs droits inutilisés en 1995 ont versé près de 9,4 milliards de dollars, ce qui représente 47 % des cotisations normales de 20 milliards de dollars cette année-là. Les 9,4 milliards de dollars ont été affectés à la fois aux nouveaux droits de 1995 et aux droits inutilisés d'années antérieures. En somme, bien que 68 % des déclarants ayant le droit de cotiser à un REER en 1995 n'aient pas versé de cotisation, 32 % (près de 5,7 millions) l'ont fait; 29 % de ces personnes ont utilisé une partie, sinon la totalité, des droits accumulés au titre d'années antérieures.

Alors que les 45 à 64 ans regroupaient 38 % de tous les cotisants à un REER en 1995, ils représentaient plus de 47 % de ceux qui se sont prévalus de leurs droits inutilisés cette année-là. Environ 22 % des cotisants qui ont utilisé une partie de leurs droits accumulés avaient un revenu d'au moins 60 000 $, tandis que 26 % gagnaient entre 40 000 $ et 59 999 $. Ensemble, les deux groupes ont été à l'origine de 62 % des cotisations de 9,4 milliards de dollars.

Conclusion

Dans l'ensemble, les déclarants canadiens ont traditionnellement cotisé à leur REER seulement une proportion assez faible du montant maximal auquel ils avaient droit. Ces droits inutilisés s'accumulent depuis 1991, de sorte que l'ensemble des droits de cotisation à un REER (soit les droits inutilisés d'années antérieures et les nouveaux droits de 1997) dépassait 216 milliards de dollars en 1997. Certains signes laissent penser qu'au moins une partie de ces droits accumulés est utilisée par un nombre croissant de déclarants. La proportion du total des droits utilisés a baissé chaque année de 1991 à 1995, mais s'est stabilisée à 12 % en 1996. Cette stabilisation s'explique notamment par le passage, de 14 500 $ à 13 500 $, du maximum des nouveaux droits crédités aux déclarants cette année-là. Comme cette somme est désormais gelée à 13 500 $ jusqu'en 2004, il se peut qu'un plus grand nombre de cotisants à un REER versent des cotisations qui excéderont le plafond de leurs nouveaux droits au cours des années à venir.

Tableau 2
Déclarants qui ont cotisé à un REER en 1995 en utilisant des droits de cotisation accumulés

	Cotisants		Cotisations *	
	milliers	%	millions de $	%
Total	**1 636**	**100**	**9 386**	**100**
Cotisations seules	766	47	5 312	57
Supérieures à 14 500 $	70	4	1 390	15
Inférieures à 14 501 $, mais supérieures à 18 % **	695	43	3 922	42
Cotisations et FE réunis	870	53	4 074	43
Supérieurs à 14 500 $	174	11	1 335	14
Inférieurs à 14 501 $, mais supérieurs à 18 % **	696	43	2 739	29

Source : Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER
* *Comprend les cotisations relatives aux droits nouveaux et aux droits inutilisés.*
** *Chiffre supérieur à 18 % du revenu gagné de 1994.*

Une bonne proportion des droits inutilisés est attribuable aux personnes à faible revenu, dont bon nombre risquent de ne jamais avoir les moyens de cotiser à un REER. D'ailleurs, selon le ministère des Finances, ces personnes n'ont peut-être pas besoin de cotiser, car les rentes de l'État (SV/SRG et RPC/RRQ) leur offrent peut-être un revenu discrétionnaire aussi élevé sinon plus élevé que celui dont elles disposaient avant la retraite. Les personnes à revenu plus élevé qui n'ont pas saisi toutes les occasions de cotiser à un REER ont peut-être dû répondre à des impératifs financiers plus pressants. Il se peut toutefois que cette situation évolue au fil des ans.

Traditionnellement, les déclarants dans la quarantaine avancée et dans la cinquantaine ont à la fois le taux de participation à un REER et la cotisation moyenne les plus élevés (Frenken, 1995b). Ils sont également plus susceptibles que les autres de se prévaloir d'une partie de leurs droits accumulés, lesquels sont appréciables dans certains cas. À cet âge, une personne est habituellement plus à même qu'avant de verser une cotisation à son REER. Elle est généralement dans sa période maximale de gains, a purgé son hypothèque et ne compte plus d'enfants à charge; aussi dispose-t-elle vraisemblablement d'un revenu discrétionnaire supérieur à celui qu'elle avait dans sa jeunesse. En outre, à cause de son âge, elle ressentira peut-être plus que ses cadets le besoin pressant d'épargner en vue de la retraite.

Les premiers membres de la génération du baby-boom viennent d'amorcer leurs années de participation optimale à un REER, et de nombreux autres les imiteront pendant un bon bout de temps. Il reste à voir si cette situation donnera lieu à l'épuisement massif des droits de cotisation accumulés et quelle en sera l'incidence fiscale. □

Notes

1 Le FE constitue la valeur mathématique des droits à pension accumulés par le déclarant qui participe à un régime de retraite d'employeur ou à un régime de participation différée aux bénéfices. L'inclusion du FE dans le calcul des droits de cotisation à un REER a pour objet d'offrir un traitement fiscal équivalent aux travailleurs, qu'ils participent ou non à un tel régime (Frenken, 1995a).

2 Ces données diffèrent quelque peu de celles publiées par la Division des données régionales et administratives de Statistique Canada; en effet, cette dernière a supprimé certains enregistrements du fichier, et le présent article est fondé sur un échantillon de 2 %. Les nouveaux droits de 1997 sont établis à partir des renseignements fiscaux de 1996.

3 Bien que des renseignements sommaires provisoires sur les cotisations de 1996 et les droits de cotisation de 1996 et 1997 aient été disponibles au moment de l'analyse, les données détaillées les plus récentes pour les besoins de l'étude remontent à 1995.

4 Le taux de participation à un REER pour 1991 (32 %) est identique au taux observé dans l'article présenté en parallèle dans ce numéro, qui a pour titre «Cotisations à un REER et retraits en revue». L'année 1991 a marqué le début de l'accumulation des droits de cotisation à un REER. Pour les années subséquentes, les taux dont il est fait état dans la présente étude sont légèrement plus faibles. Alors que cet autre article ne tient compte que des déclarants dont les droits de cotisation à un REER n'ont été estimés que pour l'année étudiée, la présente étude comprend tous les particuliers dont les droits ont été estimés au moins une fois depuis 1991, ce qui gonfle quelque peu les dénominateurs que l'on utilise ici.

5 Les autorités fédérales songent à remplacer les prestations de SV/SRG par une nouvelle prestation aux aînés. Ce changement aurait une incidence négligeable sur la nécessité, pour les personnes à faible revenu, d'épargner en vue de la retraite. D'ailleurs, bon nombre de ces personnes bénéficieront sans doute d'une augmentation de leurs rentes d'État.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «Cotisations à un REER et retraits en revue», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 10, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1998, p. 31-35.

ALDRIDGE, D. «Cotisation à un REER : le plus tôt possible!», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 46-51.

BEAUCHESNE, E. «Government braces for RRSP onslaught», dans *The Ottawa Citizen*, 6 décembre 1995, p. C7.

FRENKEN, H. «REER et faible revenu», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 52-54.

---. «Régimes de pension et REER : aide fiscale», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995a, p. 9-14.

---. «Les REER – possibilités inexploitées», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995b, p. 22-27.

FRENKEN, H. et K. MASER. «REER – nouvelles règles, nouvelle croissance», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 5, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1993, p. 36-47.

MINISTÈRE DES FINANCES. *Background on Tax Assistance for Retirement saving*, document préparé à l'intention du Comité des comptes publics de la Chambre des communes, 14 mars 1995.

SESA

Statistiques agricoles sur CD-ROM

Que votre domaine d'intérêt soit l'élevage laitier en Ontario, les revenus hors ferme en Saskatchewan ou la production de volaille au Québec, toutes les données sont disponibles dans la trousse du CD-ROM **SESA**.

Le **SESA**, le système d'extraction des statistiques agricoles, combine logiciel avec données sur un disque compact pour donner aux clients l'accès à un large éventail de statistiques agricoles financières et physiques.

Que vous ayez besoin d'information par région, par type d'exploitation agricole ou par catégorie de revenus, le **SESA** comprend :

- ***le bilan complet des revenus et des dépenses d'exploitation;***
- ***les sources et le niveau des revenus hors ferme des exploitants agricoles et des familles agricoles;***
- ***l'actif, le passif et les immobilisations;***
- ***les estimations portant sur l'utilisation des terres et les stocks de bétail.***

La gestion et l'évaluation des programmes agricoles présentent un défi. Le **SESA** simplifiera le travail de recherche des analystes des programmes et des gestionnaires des gouvernements en leur fournissant d'importantes données sur la situation financière et matérielle des exploitations agricoles canadiennes. Échangez vos piles d'imprimés d'ordinateur contre un CD-ROM facile à utiliser.

Le CD-ROM du **SESA** (n° 21F0001XCB au catalogue) coûte 625 $ (TPS/TVH en sus et TVP s'il y a lieu) au Canada et 625 $ US à l'extérieur du Canada. Les mises à jour annuelles coûtent seulement 295 $ (TPS/TVH en sus et TVP s'il y a lieu) au Canada et 295 $ US à l'extérieur du Canada une fois que vous avez acheté la trousse initiale. Tous les établissements d'enseignement peuvent profiter d'un rabais.

Pour en savoir plus sur le SESA, téléphonez sans frais à la Division de l'agriculture de Statistique Canada au 1-800-465-1991

Pour commander, écrivez à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6, ou communiquez avec le Centre de consultation de Statistique Canada le plus près indiqué dans la présente publication.

Vous pouvez aussi envoyer votre commande par télécopieur au **1-800-889-9734** ou téléphoner sans frais au **1-800-267-6677** et donner votre numéro de carte VISA ou MasterCard.

Par l'entremise d'Internet : order@statcan.ca

Le SESA est le fruit d'une collaboration entre Statistique Canada et Agriculture et Agroalimentaire Canada.

Quoi de neuf?

À PARAÎTRE

Enquête sur les horaires et les conditions de travail

En novembre 1991, Statistique Canada a financé et mené l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), première enquête nationale et exhaustive à recueillir des renseignements détaillés sur les habitudes de travail hebdomadaires, quotidiennes et horaires des travailleurs canadiens rémunérés (salariés). Statistique Canada a publié les résultats de cette enquête dans un compendium de statistiques spécial, *Les conditions de travail* (nº 71-535-MPB, nº 6 au catalogue), et dans de nombreuses études analytiques. Ils se sont avérés très utiles à divers organismes publics et privés qui s'intéressent aux pratiques et aux conditions de travail.

L'intérêt croissant que suscitent les données de l'EHCT a incité Développement des ressources humaines Canada à financer une deuxième enquête en novembre 1995 afin de constater l'évolution des modalités de travail au fil des ans. *Les horaires et conditions de travail des années 90* comportent des résultats tirés à la fois des enquêtes de 1991 et de 1995. On y retrouve une analyse et des renseignements statistiques détaillés sur les heures de travail, l'émergence de nouveaux modes de travail tels que l'horaire flexible et le travail à la maison, et les horaires de travail de la famille et des étudiants. L'étude aborde en outre la question de la qualité des emplois telle que mesurée par la rémunération et les avantages sociaux, la syndicalisation, la permanence de l'emploi et la taille de l'entreprise. Il est également brièvement fait état des préférences des travailleurs en matière d'heures de travail et de rémunération. Finalement, l'étude jette un coup d'œil au travail autonome et considère certaines données régionales et provinciales. Voici à cet égard quelques points saillants de l'étude.

- La semaine de travail de cinq jours constituait la norme pour la majorité des salariés, tant en 1991 qu'en 1995.
- Le travail à domicile continue de gagner du terrain. En novembre 1991, environ 6 % des salariés ont déclaré accomplir une partie ou la totalité de leur travail rémunéré à la maison; en 1995, leur proportion avait grimpé à 9 %.
- Les travailleurs qui touchent un salaire élevé sont plus susceptibles de bénéficier d'avantages sociaux : régime de retraite d'employeur, assurance-maladie et assurance soins dentaires, congés de maladie payés et vacances annuelles.
- Les travailleurs ontariens touchaient le salaire horaire le plus élevé en 1995. À l'instar de Terre-Neuve et du Manitoba, l'Ontario enregistre également une proportion relativement élevée de salariés couverts par un régime de retraite d'employeur et par un régime d'assurance-maladie.
- Si on leur donnait le choix, environ deux salariés sur trois préféreraient travailler le même nombre d'heures et toucher le même salaire, 6 % souhaiteraient travailler moins d'heures et gagner moins, tandis que 28 % se seraient dits favorables à la prolongation des heures de travail en retour d'une rémunération accrue.
- Les travailleurs autonomes ont tendance à travailler de nombreuses heures : environ 37 % d'entre eux consacrent à leur travail 50 heures ou plus par semaine.

Les horaires et conditions de travail des années 90 (nº 71-535-MPB, nº 8 au catalogue, 53 $) paraîtra sous peu. Pour plus de renseignements, communiquez avec Ernest Akyeampong au (613) 951-4624; télécopieur : (613) 951-4179; courrier électronique : akyeern@statcan.ca. □

VIENT DE PARAÎTRE

L'Enquête sur les finances des consommateurs se penche sur les gains

Étant donné la croissance intermittente du marché du travail en 1996, comment les gains des femmes se comparent-ils à ceux des hommes? Quelle incidence le niveau d'instruction, l'âge, le statut d'employé à temps plein ou à temps partiel et l'ancienneté professionnelle ont-ils sur l'écart entre les deux? *Gains des hommes et des femmes, 1996* (nº 13-217-XPB au catalogue) permet de répondre à ces questions. Cette publication présente les gains annuels selon le sexe et le ratio des gains des femmes par rapport à ceux des hommes. Elle donne aussi la répartition des gains des hommes et des femmes selon la province, l'âge, le niveau d'instruction, la profession et l'expérience de travail. Elle contient également des données sur l'apport des gains de l'époux et de l'épouse au revenu familial.

Pour commander cette publication, communiquez avec la sous-section de la diffusion, Division des enquêtes-ménages, au (613) 951-7355, ou composez sans frais le 1 888 297-7355; télécopieur : (613) 951-3012; courrier électronique : expenditures@statcan.ca. □

■ *Les faillites d'entreprise au Canada, 1996*

Selon une nouvelle étude, la plupart des faillites au Canada sont avant tout le résultat du manque d'expérience, de savoir-faire et de vision des chefs d'entreprise. Les techniques de gestion sophistiquées abondent et celles-ci ne sont pas à l'origine du problème; il en va plutôt d'une difficulté à maîtriser les compétences de base en gestion.

Ces entreprises ont également d'importantes lacunes en ce qui a trait à la gestion financière. En 1996, 7 entreprises sur 10 acculées à la faillite l'ont été à cause d'une mauvaise planification financière. Les trois principaux problèmes à ce chapitre sont le déséquilibre de la structure du capital, l'incapacité de gérer les fonds de roulement et la sous-capitalisation.

Les problèmes de financement sont souvent reliés. Par exemple, les entreprises incapables d'obtenir suffisamment de capital des institutions financières ne parviennent pas à exploiter un certain nombre d'autres possibilités de financement. Voici quelques points saillants de cette étude.

- En 1993, environ 3 700 sociétés (dont le passif s'élevait à 4,1 milliards de dollars) ont déclaré faillite. Une bonne part des fonds engloutis dans les faillites sont prêtés par les banques canadiennes, les plus importants créanciers des entreprises du pays. Les Canadiens font également les frais des faillites en raison des pertes d'emploi qu'elles entraînent. La moitié des entreprises qui déclarent faillite comptent de 1 à 9 employés au moment où elles ferment leurs portes.
- De 1992 à 1996, les faillites de société ne représentaient que 28 % des faillites d'entreprise mais environ 65 % du passif total des entreprises en faillite. Le passif moyen d'une société en faillite s'élevait à 1,3 million de dollars, cinq fois plus que celui des autres entreprises (260 000 $).
- Entre 1985 et 1995, le nombre de faillites a presque doublé, alors que le nombre d'entreprises s'est accru de moitié seulement. Le taux de faillite a donc augmenté, passant de 10 faillites pour 1 000 entreprises en 1985 à 14 pour 1 000 en 1995.
- Les jeunes entreprises et celles de petite taille sont les plus à risque. Cela tient en bonne partie au manque d'expérience et de savoir-faire de leurs chefs. Plus de la moitié des entreprises qui disparaissent durant leur première décennie ne franchissent jamais le cap des deux ans. Plus de la moitié des entreprises les plus jeunes (moins de cinq ans) sont dirigées par une personne ayant moins de cinq années d'expérience en gestion.

Pour plus de renseignements sur *Les faillites d'entreprise au Canada* (nº 61-525-XPF au catalogue, 30 $), communiquez avec John R. Baldwin, Division de l'analyse micro-économique, au (613) 951-8588; télécopieur : (613) 951-5403; courrier électronique : baldjoh@statcan.ca. □

■ *Article de* Tendances sociales canadiennes

«J'ai l'impression d'être trop qualifié pour l'emploi que j'occupe... »

Le niveau de scolarité de la population canadienne a augmenté au cours des 25 dernières années. Entre 1971 et 1996, la proportion d'adultes ayant dépassé le secondaire est passée de 21 % à 50 %, tandis que la proportion des diplômés universitaires est passée de 5 % à 15 %. Parallèlement, de nombreux emplois exigent des compétences plus précises, ou encore plus poussées ou complexes techniquement, en raison de la modification de la structure industrielle du Canada et des progrès rapides des technologies de l'information. Mais en dépit de cette demande sans cesse croissante de travailleurs hautement qualifiés, plusieurs travailleurs qui ont fait des études postsecondaires croient que leur scolarité et leur expérience dépassent les exigences de l'emploi qu'ils occupent.

En 1994, on comptait 4,4 millions de Canadiens occupés – 39 % de l'ensemble des travailleurs – ayant un certificat ou un diplôme d'une université, ou un diplôme d'un collège communautaire. Plus d'un cinquième de ces travailleurs (soit 22 %, ou juste un peu moins de 1 million) avaient l'impression d'être trop qualifiés pour l'emploi qu'ils occupaient. Au total, 27 % des titulaires d'un doctorat, d'une maîtrise ou d'un diplôme supérieur au baccalauréat avaient cette impression, comparativement à un peu plus d'un cinquième des détenteurs d'un baccalauréat ou d'un diplôme de premier grade professionnel (22 %), ou encore d'un diplôme d'un collège communautaire (21 %).

Quelque 23 % des diplômés d'universités et de collèges communautaires occupaient des emplois de bureau ou liés à la vente ou aux services, lesquels n'exigeaient pas pour autant d'études postsecondaires; 37 % d'entre eux avaient l'impression d'être trop qualifiés. Lorsque les effets des autres facteurs démographiques et socioéconomiques sont constants, ces diplômés sont au moins deux fois plus susceptibles que les gestionnaires et les professionnels de se croire trop qualifiés.

Pour plus de renseignements sur cet article (paru dans le numéro de l'hiver 1997 de *Tendances sociales canadiennes* [nº 11-008-XPF au catalogue]), communiquez avec Warren Clark, au (613) 951-2560;

télécopieur : (613) 951-0387; Internet : clarwar@statcan.ca ou Karen Kelly, au (613) 951-2598; courrier électronique : kellkar@statcan.ca. □

Seuils de faible revenu, 1997

Les seuils de faible revenu (SFR) pour 1997 sont maintenant disponibles. Chaque année, les SFR sont mis à jour pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, telle que mesurée par la variation annuelle de l'Indice des prix à la consommation (IPC). Ce rapport renferme les bases de 1992 et de 1986 des SFR.

Les médias ont récemment fait un lien entre les SFR et la mesure de la pauvreté. Le débat gravite autour de l'utilisation des SFR comme seuils de pauvreté. Statistique Canada a toujours soutenu que les SFR ne sont pas des mesures de la pauvreté et il n'approuve pas leur utilisation en ce sens. Les seuils de faible revenu s'obtiennent à l'aide d'une méthode logique et bien définie qui permet de déterminer ceux qui s'en tirent beaucoup moins bien que la moyenne. En l'absence d'une définition convenue de la pauvreté, ces statistiques ont été utilisées par de nombreux analystes désireux d'étudier les caractéristiques des familles dans une telle situation. Ces mesures ont permis à Statistique Canada de signaler d'importantes tendances, notamment la composition changeante de ce groupe au fil des ans.

Pour plus de renseignements ou pour commander *Seuils de faible revenu* (nº 13-551-XPB au catalogue, 5 $) pour les années 1980 à 1997, communiquez avec la Sous-section de la diffusion, Division des enquêtes-ménages, au (613) 951-7355, ou composez sans frais le 1 888 297-7355, télécopieur (613) 951-3012; courrier électronique : income@statcan.ca. □

Les finances publiques et l'équité intergénérationnelle

Existe-t-il un «dividende financier»? À quel rythme devrait-on réduire la dette publique? Quel fardeau auront à supporter les générations futures à cause de la politique financière actuelle?

Ces questions urgentes, qui sont à la base même de l'orientation de la politique financière canadienne des années 90, ont mené à la préparation de ce recueil d'essais unique. *Les finances publiques et l'équité intergénérationnelle* présente une analyse détaillée de la politique financière actuelle du Canada et de son évolution au cours des deux dernières décennies. D'éminents chercheurs universitaires et des analystes principaux de Statistique Canada et du ministère fédéral des Finances y traitent des points suivants :

- Le «déficit» en tant que mesure de l'équité entre générations et en tant que guide à l'appui des décisions du gouvernement en matière de fiscalité et de dépenses;
- La répartition des groupes d'âge pour les besoins de l'impôt et des transferts du gouvernement, selon le programme et le niveau d'administration;
- L'incidence de la réduction de la dette publique sur le bien-être des générations actuelles et futures;
- Les répercussions intergénérationnelles du passif non capitalisé des programmes d'indemnisation des travailleurs; et
- La façon dont l'équité entre générations devrait être mesurée.

Pour plus de renseignements sur *Les finances publiques et l'équité intergénérationnelle* (nº 68-513-XPB au catalogue, 35 $), communiquez avec Miles Corak, Direction des études analytiques, au (613)951-9047; courrier électronique : coramil@statcan.ca. □

Nouveautés concernant la population active

Le quatrième numéro de *Le point sur la population active* (nº 71-005-XPB au catalogue) donne une vue d'ensemble de l'année 1997 sur le plan du marché du travail. En voici les principaux points saillants :

- La croissance de l'emploi en 1997 a ressemblé en plusieurs points à celle de 1994 : elle était constituée d'emplois à temps plein, s'est manifestée chez les personnes âgées de 25 à 54 ans et reposait essentiellement sur les industries manufacturières et les services aux entreprises; et sur les professionnels, dont la rémunération est généralement plus élevée que la moyenne.
- À la fin de 1997, le taux d'activité était toujours de 64,8 %, soit 2,7 points sous le niveau de décembre 1989. (Il était passé à 65,5 % en avril 1992, lorsque la chute de l'emploi a pris fin.)
- En décembre 1997, seules les femmes âgées de 25 à 54 ans avaient un taux d'activité aussi élevé qu'en 1989 (+1,0 %). Les jeunes (-9,2 %), les personnes âgées de 55 ans et plus (-2,3 %) et les hommes de 25 à 54 ans (-2,0 %) étaient moins susceptibles de faire partie de la population active en 1997 qu'en 1989.
- La croissance de l'emploi conjuguée à la stabilité de l'activité a fait diminuer le nombre de chômeurs en 1997 dans tous les grands groupes démographiques. Le taux de chômage avait oscillé autour de 9,7 % au cours de 1995 et 1996, selon les fluctuations de l'activité. La

poussée de l'emploi en 1997 a fait baisser le taux de chômage à 9,1 % vers le milieu de l'année, et à 8,6 % en décembre, le plus bas niveau depuis septembre 1990.

Pour plus de renseignements, communiquez avec Nathalie Caron au (613) 951-4168; Internet : caronat@statcan.ca, ou avec Jean-Marc Lévesque au (613) 951-2301; télécopieur : (613) 951-2869; courrier électronique : levejea@statcan.ca. □

■ Le problème informatique de l'an 2000

En octobre et en novembre 1997, Statistique Canada a mené, au nom du Groupe de travail de l'an 2000, une enquête dans le but d'évaluer la préparation du milieu des affaires au problème informatique de l'an 2000. Selon l'enquête, plus de la moitié des entreprises canadiennes ayant plus de cinq employés n'ont jusqu'ici pris aucune mesure pour faire face à ce problème. De plus, moins de 10 % des entreprises ont mis en place un plan formel d'évaluation, de conversion et de mise à l'essai des systèmes en vue du changement de la date à l'arrivée de l'an 2000. Quelque 2 % des entreprises ont déjà mis en oeuvre et terminé toutes les étapes de leur plan et 16 % ont pris des mesures moins formelles et déclarent que leurs systèmes seront effectivement prêts pour l'an 2000. Un rapport étudie de plus près les résultats de l'enquête dans le but d'établir comment les entreprises dans les divers secteurs d'activité et des diverses catégories de taille se préparent aux difficultés possibles; il évalue aussi le coût global et l'ampleur des mesures requises pour régler le problème.

Pour plus de renseignements sur le rapport intitulé *Préparation des entreprises au problème informatique de l'an 2000*, communiquez avec Jamie Brunet, Division des petites entreprises et enquêtes spéciales, au (613) 951-6684; courrier électronique : brunjam@statcan.ca. On peut se procurer le rapport sur le site web de Statistique Canada à l'adresse suivante : http://dissemination.statcan.ca:80/francais/freepub/61F0057MIF/free_f.htm ou sur le site d'Industrie Canada à l'adresse que voici : http://strategis.ic.gc.ca/sos2000. □

■ Les marchés du travail nord-américains : profil comparatif

Un rapport récent compare les marchés du travail des États-Unis, du Mexique et du Canada. Préparé par le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail, le rapport vise à exposer tous les renseignements de base dont on dispose sur le marché du travail, dans la mesure où ces derniers sont comparables.

Cette publication couvre la période allant de 1984 à 1995, et présente certaines tendances et caractéristiques importantes apparues pendant cette période à l'égard de plusieurs aspects essentiels : emploi, heures de travail et travail atypique, chômage, syndicalisation, gains, productivité, répartition du revenu et prestations d'emploi.

Il s'agit du premier d'une série de rapports sur le travail en Amérique du Nord. Les prochains documents comprendront une analyse comparative du droit du travail, une étude sur les pratiques courantes et de pointe dans l'industrie du vêtement, ainsi que les actes du Séminaire nord-américain sur les revenus et la productivité. Ces rapports visent à favoriser la compréhension des aspects du travail en Amérique du Nord.

Le Secrétariat a été établi en vertu de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), conclu en marge de l'Accord de libre-échange nord-américain. Par le biais de l'ANACT, les partenaires commerciaux du continent entendent améliorer les conditions de travail et le niveau de vie des travailleurs, tout en protégeant ces derniers et en améliorant et faisant valoir leurs droits fondamentaux.

Pour plus de renseignements sur *Les marchés du travail nord-américains : profil comparatif*, communiquez avec le Secrétariat, au (214) 754-1100; télécopieur : (214) 754-1199; site Web : http://www.naalc.org. □

■ Documents de recherche de la Direction des études analytiques

Mouvements de la main-d'oeuvre et adaptation au marché du travail en Ontario de 1978 à 1993
Z. Lin et W. Pyper
Document de recherche n° 106

Ce document traite des mouvements de la main-d'oeuvre et de l'adaptation au marché du travail dans l'économie ontarienne entre 1978 et 1993. Les données proviennent du fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre, qui est tenu et géré par la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada. Ce fichier est établi à partir des données de Développement des ressources humaines Canada, Revenu Canada et Statistique Canada.

Le document est divisé en trois sections principales qui portent sur les thèmes suivants : fluctuations des taux de mises à pied permanentes et des taux de l'ensemble des cessations d'emploi permanentes, selon les

principaux secteurs d'activité; probabilités de mises à pied permanentes et de cessations d'emploi permanentes selon les principaux secteurs d'activités; et changements de situation vis-à-vis de l'activité pour les travailleurs qui ont quitté ou perdu leur emploi, durant certaines années.

Concurrence internationale et performance industrielle : allocation optimale, production optimale et turbulence
J.R. Baldwin et R.E. Caves
Document de recherche nº 108

L' évolution vers un commerce plus libre et la croissance économique généralement soutenue des pays industrialisés ont permis d'apprendre beaucoup (surtout depuis trois décennies) au sujet des effets de la concurrence internationale sur les marchés de produits nationaux. On entend par là les façons particulières dont la concurrence des vendeurs nationaux et les résultats commerciaux sont touchés par la présence de clients et (ou) de vendeurs étrangers. Les trois premières parties du document examinent la théorie et les observations empiriques récentes relativement aux effets de la concurrence internationale sur la performance des industries nationales sous deux aspects bien connus : l'allocation optimale des ressources et la production optimale. Il est ensuite question de nouvelles observations empiriques sur l'une des manifestations de la concurrence internationale qui n'a été reconnue que récemment, soit son effet sur la turbulence ou sur le mouvement au sein de l'industrie nationale.

Pour commander les documents de recherche, communiquez avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous ou écrivez au Comité d'examen des publications, Direction des études analytiques, Statistique Canada, 24e étage, immeuble R.-H.-Coats, Ottawa (Ontario), K1A 0T6, ou encore téléphonez au (613) 951-1804; télécopieur : (613) 951-5403. □

Votre guide des faits et chiffres sur le Canada

Des sujets d'actualité, dont l'emploi, le revenu, le commerce et l'éducation, aux études de recherche sur des thèmes précis, comme l'alphabétisation des adultes au Canada ou les produits livrés par les fabricants canadiens, vous trouverez des renseignements de référence sur tout cela et bien davantage dans le ***Catalogue de Statistique Canada 1997***.

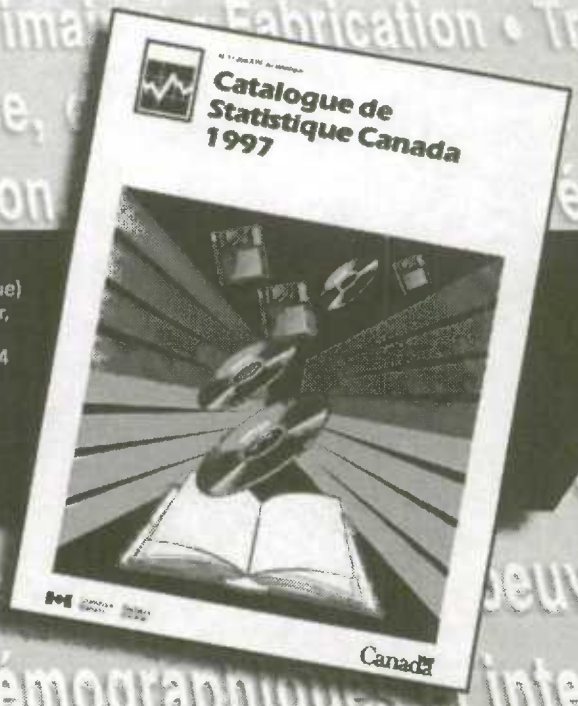
Vous trouverez également des renseignements concernant une foule de publications imprimées (et leur support de substitution, s'il y a lieu) sur l'évolution de la conjoncture économique et de la condition sociale du Canada.

Que vous soyez chercheur, décideur, planificateur ou bibliothécaire, utilisateur régulier du ***Catalogue*** ou que vous ne l'ayez jamais consulté, vous apprécierez sa souplesse et son efficacité.

Conçu pour faciliter vos recherches, l'index des sujets et des titres vous donnera, en quelques secondes, le numéro de la page où se trouvent vos renseignements.

Chaque publication inscrite est accompagnée du titre complet, du numéro au catalogue, de la langue du produit, du prix, d'un court résumé du contenu et plus encore. Le ***Catalogue*** constitue votre guichet unique pour la série complète des produits et services de Statistique Canada.

Et pour faire en sorte que le ***Catalogue*** résiste à une utilisation fréquente, sa couverture spéciale vise à prévenir les dos brisés, les côtés déchirés et les coins pliés.



COMMANDEZ VOTRE EXEMPLAIRE DÈS AUJOURD'HUI!

Le ***Catalogue de Statistique Canada 1997*** (nº 11-204-XPF au catalogue) est vendu au Canada au coût de 16 $ (plus la TPS et la TVP en vigueur, ou 15 % de TVH), et de 16 $ US à l'extérieur du Canada. **COMPOSEZ** sans frais le 1 800 267-6677, **TÉLÉCOPIEZ** sans frais au 1 800 889-9734 ou **ENVOYEZ** votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) Canada K1A 0T6. Vous pouvez également commander via l'Internet à **order@statcan.ca** ou communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

729MISC97138

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Les informations ci-dessous répertorient certaines sources de données touchant le marché du travail, les entreprises, les revenus et les gains, les pensions, l'éducation ainsi que d'autres sujets liés aux ménages. Chaque trimestre, les graphiques et les textes d'analyse de la présente rubrique s'inspirent d'une ou de plusieurs de ces sources. Pour tout renseignement à cet égard, veuillez communiquer avec Joanne Bourdeau, au (613) 951-4722, courrier électronique : bourjoa@statcan.ca, ou avec Jeannine Usalcas, au (613) 951-4628, courrier électronique : usaljea@statcan.ca.

Données administratives

Données régionales et administratives
Tirage : annuel
Services aux clients : (613) 951-9720

Enquêtes-entreprises

Enquête annuelle sur les manufactures
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Richard Vincent (613) 951-4070

Enquête sur les perspectives du monde des affaires
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Claude Robillard (613) 951-3507

Recensement

Caractéristiques de la population active
Tirage : quinquennal
Personne-ressource :
Michel Côté (613) 951-6896

Recensement sur le revenu
Tirage : quinquennal
Personne-ressource :
Michel Côté (613) 951-6896

Enquêtes sur l'emploi et le revenu

Enquête sur la population active
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Nathalie Caron (613) 951-4168

Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Sylvie Picard (613) 951-4090

Indice de l'offre d'emploi
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Sylvie Picard (613) 951-4090

Programme de statistiques sur l'assurance-emploi
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Sylvie Picard (613) 951-4090

Grands règlements salariaux
Bureau de renseignements sur le travail (Développement des ressources humaines Canada)
Tirage : trimestriel
Information : (819) 997-3117

Le revenu du travail
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Anna MacDonald (613) 951-3784

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
Tirage : annuel
Services aux clients :
(613) 951-7355 ou 1 888 297-7355

Enquête sur les finances des consommateurs
Tirage : annuel
Services aux clients :
(613) 951-7355 ou 1 888 297-7355

Enquête sur l'équipement ménager
Tirage : annuel
Services aux clients :
(613) 951-7355 ou 1 888 297-7355

Enquête sur les dépenses des familles
Tirage : annuel
Services aux clients :
(613) 951-7355 ou 1 888 297-7355

Enquête sociale générale

Les études, le travail et la retraite
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Jennifer Hubbard (613) 951-5979

Entraide et soutien social
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Jennifer Hubbard (613) 951-5979

Emploi du temps
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Jennifer Hubbard (613) 951-5979

Enquêtes sur les régimes de pensions

Enquête sur les régimes de pensions au Canada
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Thomas Dufour (613) 951-2088

Enquête trimestrielle des caisses de retraite en fiducie
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Thomas Dufour (613) 951-2088

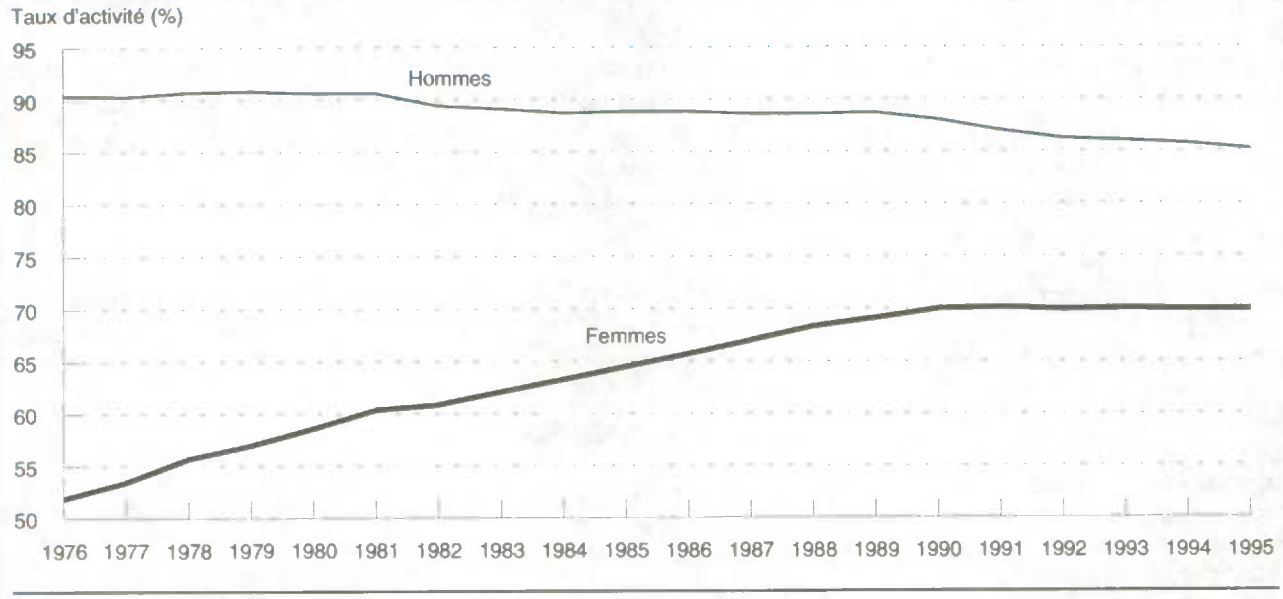
Enquêtes spéciales

Enquête sur les horaires et les conditions de travail
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Diane Galarneau (613) 951-4626

Enquête sur la formation et l'éducation des adultes
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Robert Couillard (613) 951-1519

Enquête auprès des diplômés (études postsecondaires)
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Bill Magnus (613) 951-4577

Taux d'activité des hommes et des femmes âgés de 20 à 64 ans



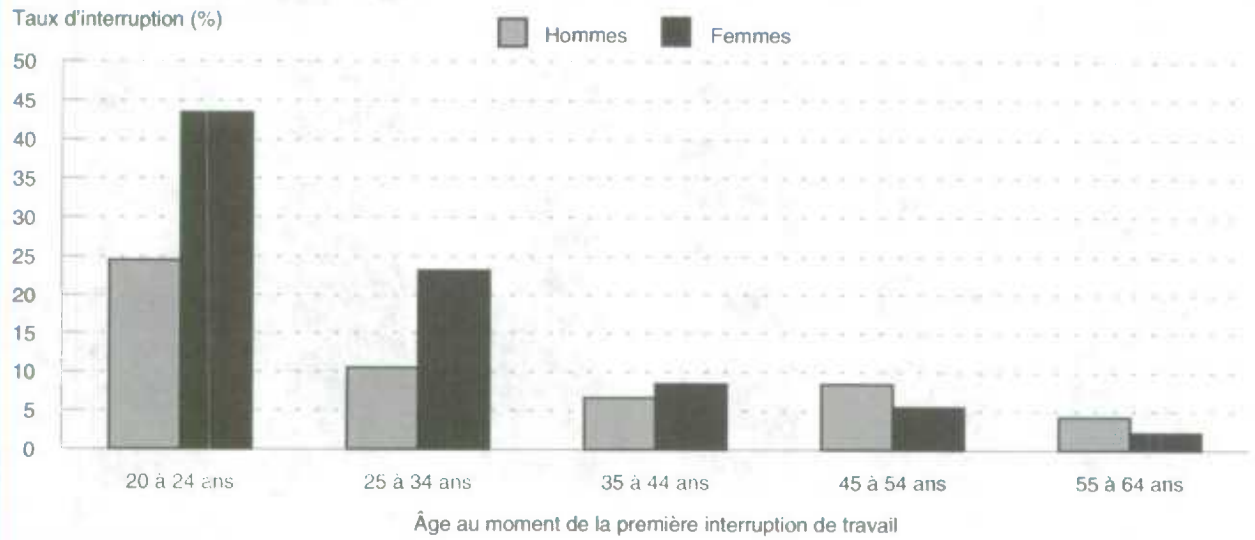
Source : Enquête sur la population active

Changement touchant l'activité des femmes

Les femmes étant plus susceptibles d'interrompre le travail pour une longue période, leur participation à la population active a de tout temps été considérée comme inférieure à celle des hommes. Toutefois, l'activité des femmes sur le marché du travail a augmenté de façon marquée.

En 1995, 70 % des femmes âgées de 20 à 64 ans étaient sur le marché du travail, c'est à dire qu'elles avaient un emploi ou qu'elles en cherchaient un. Aujourd'hui, les femmes semblent davantage s'engager dans une carrière à vie, et elles connaissent des périodes plus rares et plus courtes de discontinuité de l'emploi que les femmes des générations précédentes.

Personnes ayant connu une interruption de travail rémunéré entre 1990 et 1994 en pourcentage des personnes qui ont déjà travaillé



Source : Enquête sociale générale, 1995

Les interruptions de travail se produisent plus tôt au cours de la carrière des femmes

Selon l'Enquête sociale générale de 1995, près des deux tiers (62 %) de toutes les femmes qui ont déjà travaillé ont interrompu leur emploi rémunéré pour une durée de six mois ou plus. Par contre, seulement un peu plus du quart des hommes (27 %) en avaient fait autant.

Entre 1990 et 1994, 43 % des femmes qui étaient au début de la vingtaine et qui avaient déjà travaillé ont connu leur première interruption de travail. Cela était le cas de seulement 9 % de celles qui avaient entre 35 et 44 ans.

Le taux élevé d'interruptions du travail rémunéré chez les femmes plus jeunes peut être lié à leur expérience de travail limitée de même qu'à leur taux de fécondité plus élevé, comparativement aux femmes plus âgées.

Définition de l'interruption d'un emploi rémunéré

Les «interruptions de travail» est l'un des sujets abordés dans le cadre de l'Enquête sociale générale (ESG) de 1995. On a demandé aux répondants qui avaient occupé un emploi rémunéré pendant au moins six mois s'ils avaient déjà interrompu un emploi rémunéré pour une période de six mois ou plus. On a considéré ceux qui l'avaient fait comme ayant connu une interruption à long terme d'un emploi rémunéré, qu'ils soient ou non retournés au travail. On a aussi demandé aux répondants à quel moment et pour quelle raison chacune des interruptions de travail de six mois ou plus avait commencé. S'ils avaient repris un travail rémunéré, on leur a demandé combien de temps l'interruption avait duré, s'ils avaient repris le même emploi, si leur emploi comportait des fonctions similaires et s'ils avaient repris le travail à temps plein ou à temps partiel[1].

L'ESG repose sur la capacité des répondants de se rappeler toutes les interruptions de travail de leur vie active. Par conséquent, les réponses peuvent donner lieu à des erreurs de mémoire, plus particulièrement dans le cas des personnes qui sont au travail depuis plus longtemps.

Les personnes âgées de moins de 20 ans et les étudiants à temps plein qui avaient travaillé à temps partiel ont été exclus de l'étude du fait de leur courte expérience sur le marché du travail. Nombre de travailleurs plus âgés ont indiqué que leur première interruption de travail était survenue au moment de la retraite. Même si la retraite est devenue moins permanente qu'elle ne l'a déjà été, la nature et les conséquences de ce genre d'interruption sont susceptibles d'être assez différentes de celles découlant d'autres causes. Par conséquent, la présente analyse n'a pas considéré la retraite comme étant une interruption de travail.

1 On n'a pas demandé aux répondants s'ils avaient repris le travail auprès du même employeur. (Le retour chez le même employeur comporte des répercussions du point de vue de l'ancienneté, des droits à pension et du taux de rémunération.)

Raisons des interruptions de travail rémunéré chez les femmes

Source : Enquête sociale générale, 1995

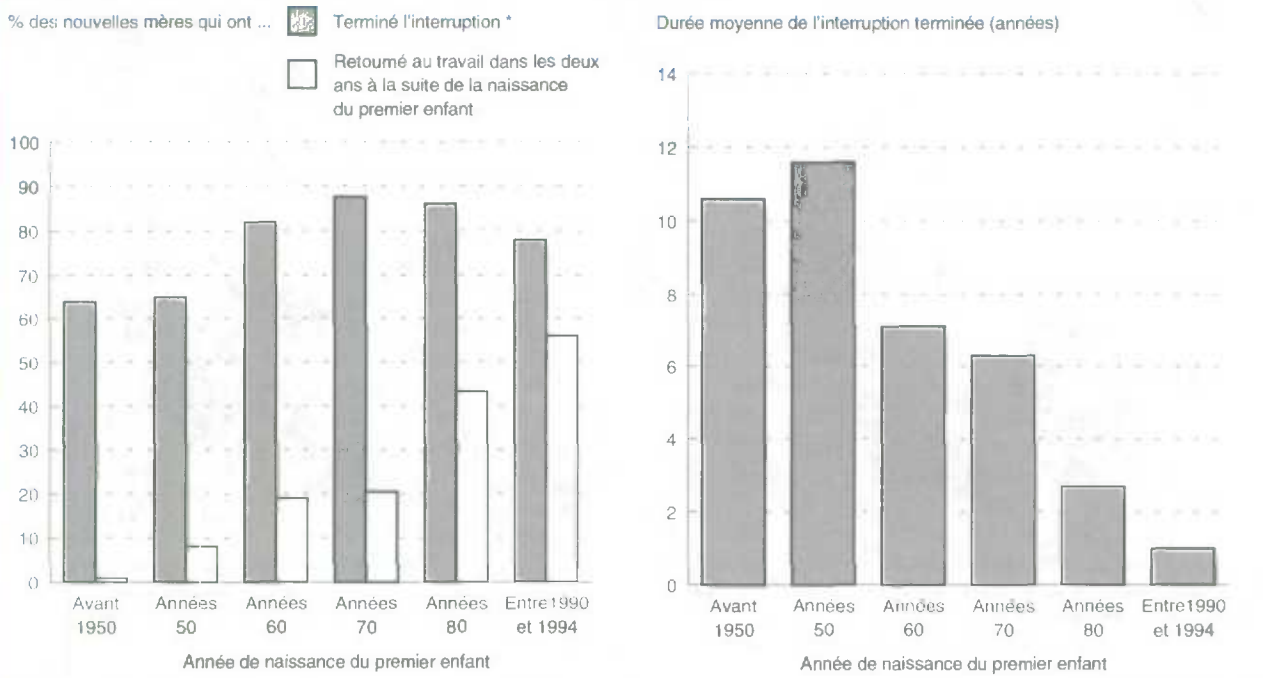
* *Les raisons familiales comprennent le mariage, les congés de maternité et le soin aux enfants ou aux personnes âgées. Les raisons économiques comprennent les mises à pied et les fins de contrat, le manque de travail, les fermetures d'entreprises et le travail saisonnier. Les autres raisons comprennent le retour aux études, le déménagement et d'autres raisons.*

Les femmes interrompent leur carrière pour des raisons d'ordre familial

Le rôle des femmes comme pourvoyeuses de soins au sein de la famille ressort clairement des données sur les interruptions de travail. Dans les années 50, les raisons d'ordre familial étaient à la source de 88 % de toutes les interruptions de travail des femmes, tandis que les raisons d'ordre économique en représentaient moins de 1 %. Par contre, au début des années 90, les raisons liées à la famille motivaient moins de la moitié (47 %) des interruptions de travail des femmes, alors que les raisons d'ordre économique étaient à l'origine de 22 % des interruptions.

Parmi les facteurs qui peuvent avoir influencé ce changement figurent les taux de fécondité plus faibles, le report de la maternité et les changements qui ont touché le milieu de travail et qui permettent aux femmes de reprendre le travail après avoir donné naissance à un enfant.

Mères qui ont interrompu leur emploi rémunéré pendant six mois ou plus à la naissance du premier enfant



Source : Enquête sociale générale, 1995

* *Les nouvelles mères qui retournaient au travail quelque temps après la naissance du premier enfant.*

Les mères reprennent le travail plus rapidement dans les années 90

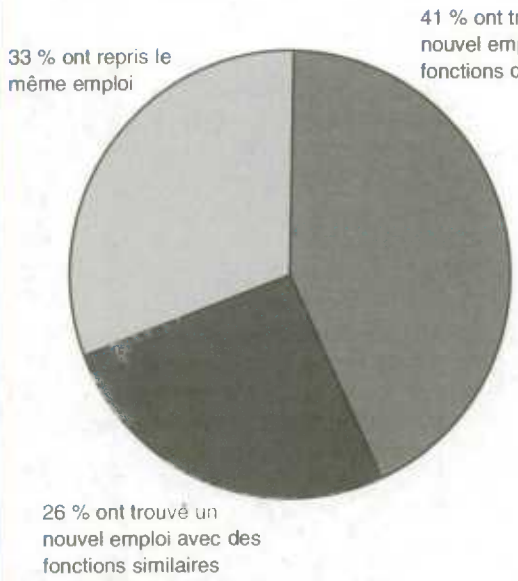
Dans les années 50, 65 % des femmes qui ont interrompu leur emploi rémunéré à la naissance de leur premier enfant ont repris le travail par la suite, mais seulement 8 % l'ont fait dans les deux années qui ont suivi le début de l'interruption. La durée moyenne de l'interruption était de 12 années.

Au début des années 90, 78 % des nouvelles mères sont retournées au travail après la naissance de leur enfant et 56 % l'ont fait dans les deux années qui ont suivi le début de leur interruption de travail. La durée moyenne de l'interruption n'était que d'une année.

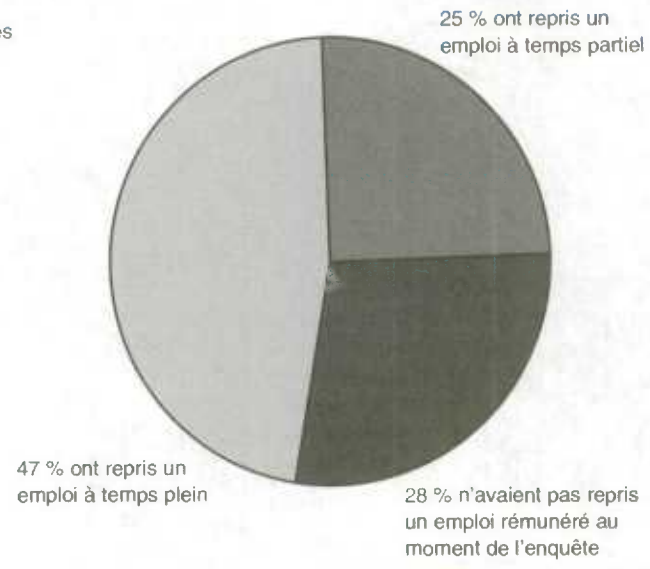
Un rapport paru en 1996 corrobore cette analyse. Il révèle qu'aujourd'hui, les femmes ont moins d'enfants et elles décident plus souvent de les avoir une fois que leur carrière est établie. Il démontre de plus que les femmes sont moins susceptibles d'interrompre leur carrière pendant des périodes de six mois ou plus après avoir donné naissance à un enfant. On y apprend aussi qu'elles reprennent un emploi rémunéré beaucoup plus rapidement que les jeunes mères des générations précédentes (Ford et Nault, 1996).

FORD, D. et F. NAULT. «Changements des tendances de la fécondité, 1974 à 1994», dans *Rapports sur la santé*, nº 82-003-XPB au catalogue, vol. 8, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1996, p. 43-51.

Parmi les femmes qui ont repris un emploi remunéré après une interruption...



Parmi les femmes qui ont interrompu leur emploi rémunéré à temps plein...



Source : Enquête sociale générale, 1995

La plupart des femmes retournent au travail

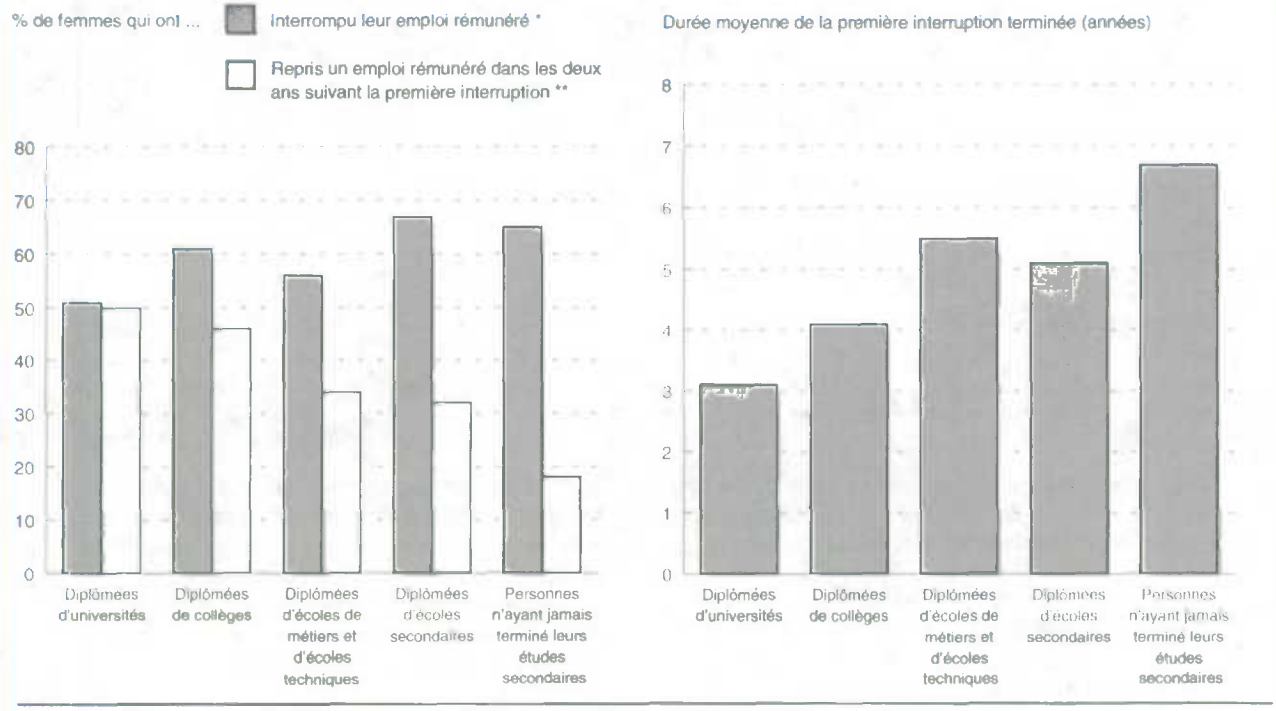
La plupart des femmes qui ont déjà interrompu le travail rémunéré l'ont repris par la suite (71 %). Le tiers d'entre elles ont repris le même emploi. Environ le quart ont trouvé un nouvel emploi avec des fonctions similaires, tandis que 41 % ont trouvé un nouvel emploi avec des fonctions différentes.

Toutefois, moins de la moitié des femmes qui avaient un emploi à temps plein ont repris un emploi à temps plein, et le quart ont repris le travail à temps partiel. Les autres n'avaient pas repris un emploi rémunéré au moment de l'enquête.

Nombre de femmes (42 %) qui travaillaient à temps partiel avant leur interruption de travail rémunéré ont recommencé à travailler à temps partiel, tandis que 37 % n'avaient pas réintégré la population active en 1995. Selon l'Étude nationale canadienne sur la garde des enfants de 1988, 31 % des personnes qui travaillent à temps partiel et qui ont des enfants âgés de moins de 13 ans adoptent ces modalités de travail en raison de leurs responsabilités familiales (Lero et al., 1992). Étant donné que chez les femmes, les interruptions de travail les plus longues sont le résultat de ces responsabilités, le retour des femmes à un emploi rémunéré est peut-être grandement influencé par les soutiens disponibles, par exemple, les services de garderie et de garde à domicile pour les enfants et, dans certains cas, les soins aux parents âgés.

LERO, D. S. et al. *Étude Nationale Canadienne sur la garde des enfants : les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*, nº 89-529-XPF au catalogue, Statistique Canada, Santé et Bien-être social Canada, et Réseau national de recherche sur la garde des enfants, Ottawa, 1992.

Niveau de scolarité des femmes qui ont interrompu leur emploi rémunéré



Source : Enquête sociale générale, 1995

Nota : Le niveau le plus élevé de scolarité atteint par les répondantes a été enregistré en 1995; il se peut que les interruptions se soient produites beaucoup plus tôt, lorsque les répondantes étaient moins scolarisées. Afin de réduire les répercussions découlant d'un niveau de scolarité plus élevé, les premières interruptions attribuables à un retour à l'école sont exclues de ce graphique.

* *En pourcentage des femmes qui ont déjà occupé un emploi rémunéré.*

** *En pourcentage des femmes qui ont interrompu leur emploi rémunéré.*

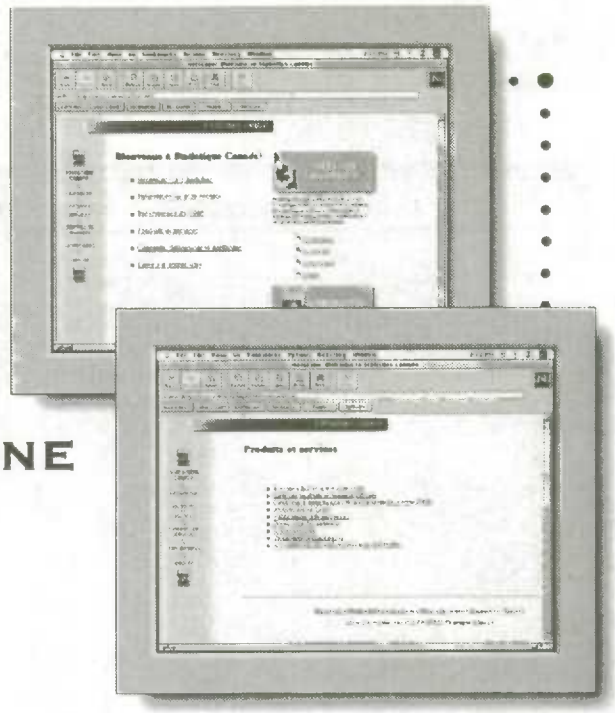
La scolarité : un facteur qui influe sur les interruptions de travail

En général, les femmes qui ont un niveau de scolarité plus élevé connaissent un moins grand nombre d'interruptions de travail. Ces résultats sont prévisibles, étant donné que les personnes qui ont un niveau de scolarité plus élevé ont généralement les compétences les plus monnayables et peuvent, par conséquent, obtenir les emplois les mieux rémunérés et les plus stables.

De même, il se peut que les femmes qui ont des niveaux élevés de scolarité soient davantage incitées à reprendre rapidement un emploi rémunéré, parce qu'elles sont davantage pénalisées du point de vue de la rémunération. Les diplômées universitaires étaient les moins susceptibles de connaître des interruptions de travail et déclaraient aussi, et de loin, les interruptions les plus courtes.

Les graphiques et le texte de la présente rubrique sont une adaptation tirée de l'article «Changement touchant la continuité du travail chez les femmes», paru dans le numéro de l'automne 1997 de *Tendances sociales canadiennes* (nº 11-008-XPF au catalogue de Statistique Canada). Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Janet Fast, université de l'Alberta, au (403) 492-5768; courrier électronique : janet.fast@ualberta.ca.

Branchez-VOUS



AU CATALOGUE EN LIGNE DES PRODUITS ET SERVICES DE STATISTIQUE CANADA

Les internautes peuvent maintenant se relier au nouveau catalogue augmenté de Statistique Canada, **Information sur des produits et services (IPS)**. À jour et complet, IPS offre une liste détaillée et facile à consulter des documents de recherche, produits électroniques, services et publications actuels de Statistique Canada. Il constitue la source de référence la plus complète sur les fonds d'information de l'agence.

Accessible à partir de notre site Web, **IPS** relie les utilisateurs à plus de 2 000 entrées décrivant la gamme complète des produits et services de Statistique Canada et leur permet de trouver ce qu'ils cherchent au moment où ils en ont besoin. Quelle que soit l'information recherchée, renseignements du plus récent recensement, tableaux sur le secteur de la santé ou rapports d'actualité sur l'économie, vous la trouverez dans **IPS**.

Le site Web de Statistique Canada «regorge de faits et chiffres intéressants. Aucune autre source n'offre une meilleure perspective globale sur l'économie canadienne.»

— David Zgodzinski
The Globe and Mail

- Vous ne savez pas exactement ce que vous cherchez? Aucun problème! **IPS** offre un **outil de recherche** puissant qui permet de repérer en quelques secondes les produits et services associés à un thème particulier. Il suffit de taper le mot qui décrit le mieux l'information recherchée pour que le système vous indique les sources où elle figure. C'est tout aussi simple que cela.

VOTRE CHEMIN D'ACCÈS INTERNET VERS LES DONNÉES DE STATISTIQUE CANADA

Pour commencer votre recherche, choisissez «Produits et services» puis cliquez sur «Catalogue». Des directives simples à l'écran vous aideront à naviguer.

Vous constaterez que **IPS** offre des renseignements essentiels sur les produits offerts par Statistique Canada : personne-ressource pour l'adaptation des extractions de données, ce que vous pouvez télécharger gratuitement ou moyennant des frais, comment obtenir les produits ou services qui figurent dans la liste à l'écran. **IPS** vous fait aussi gagner du temps en vous présentant les points saillants des produits et services vendus dans nos neuf centres de consultation au Canada. C'est le genre d'information essentielle dont vous avez besoin pour prendre des décisions d'acquisition importantes.

Visitez notre site Web dès AUJOURD'HUI et découvrez la souplesse et l'efficacité de IPS.

http://www.statcan.ca

728MISC97029

À venir

Voici un aperçu de quelques-unes des études qui paraîtront dans les prochains numéros

Le cumul d'emplois : un mode de vie de plus en plus populaire

Le nombre de personnes cumulant des emplois a plus que triplé au cours des 20 dernières années. Qui sont ces gens et en quoi sont-ils différents de ceux qui vivaient une telle situation il y a une ou deux décennies? Les données de l'Enquête sur la population active et celles de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail servent ici de base à l'analyse des motifs à l'origine de ce phénomène. L'étude considère les caractéristiques des emplois et celles des personnes qui les cumulent et porte en outre un regard sur les tendances américaines à cet égard.

Travailler chez soi

Voici deux études qui jettent un coup d'œil aux avantages et aux inconvénients du travail à domicile (pour un employeur ou pour soi-même). Ces articles font le point sur l'évolution de ce mode de travail et s'attarde aux caractéristiques des emplois et des travailleurs qu'il touche plus particulièrement.

Revenu familial après séparation – le cas des personnes sans enfants

Cet article apporte une nouvelle dimension au propos innovateur d'une étude parue l'année dernière dans *Perspective*. Les auteurs attirent cette fois notre attention sur la situation financière des conjoints séparés qui n'avaient pas d'enfants avant la rupture.

Les programmeurs : un marché florissant

Cette analyse se penche sur la croissance de l'emploi observée ces dernières années dans le domaine de la programmation informatique et dans les emplois connexes. Il y est notamment question des secteurs plus particuliers où sont créés les emplois ainsi que des gains qui y sont associés.

Nouvelles politiques et tendances en matière d'assurance-emploi

Voici deux articles qui examinent les modifications apportées au régime d'assurance-emploi, auparavant connu sous le nom d'assurance-chômage. Le premier porte sur les modifications d'ordre politique et législatif qu'a connues le programme tout au cours de ses 60 années d'existence, plus particulièrement celles qui ont été introduites en 1971 dans la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*. Le deuxième traite des toutes dernières tendances du bilan de l'assurance-emploi qu'ont suscitées les changements économiques et législatifs.

REER et Régime d'accession à la propriété

Cet article se penche sur l'utilisation des REER dans le cadre du Régime d'accession à la propriété. Il met l'accent sur les montants retirés et sur le nombre de participants en considérant l'âge, le sexe et le revenu. On y aborde en outre le nombre de déclarants qui n'ont pu respecter leur échéance de remboursement en 1995 et les montants alors en cause, et on compare ces déclarants à leurs homologues qui ont pu effectuer leur remboursement. On tente aussi de déterminer si ceux qui ont pu faire leur remboursement ont par la suite été en mesure de cotiser de nouveau à leur REER.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Publication trimestrielle sur le marché du travail et le revenu

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

. . . . . .

❑ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 92,80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 121,80 $ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0T6

COMPOSEZ
1 800 267-6677
Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277.

TÉLÉCOPIEZ AU
1 800 889-9734
(613) 951-1584

INTERNET
order@statcan.ca

Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

Code postal Téléphone ( ) Télécopieur ( )

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

❑ **Veuillez débiter mon compte :** ❑ MasterCard ❑ VISA

N° de carte

Signature Date d'expiration

Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*

❑ **Paiement inclus** _____ $

❑ **N° du bon de commande** _____

Signature de la personne autorisée

N° au catalogue	Titre	Abonnement	Canada $	Extérieur du Canada $ US	Quantité	Total $
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective	1 an	58,00	58,00		
		2 ans	92,80	92,80		
		3 ans	121,80	121,80		

LES PRIX N'INCLUENT PAS LA TAXE DE VENTE.

Les clients canadiens paient en dollars canadiens et ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH. Veuillez noter que les prix au catalogue pour les clients de l'extérieur du Canada sont donnés en dollars américains. Les clients de l'extérieur du Canada paient le montant total en dollars américains tirés sur une banque américaine.

N° de TPS R121491807.

Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada.*

PF 097042

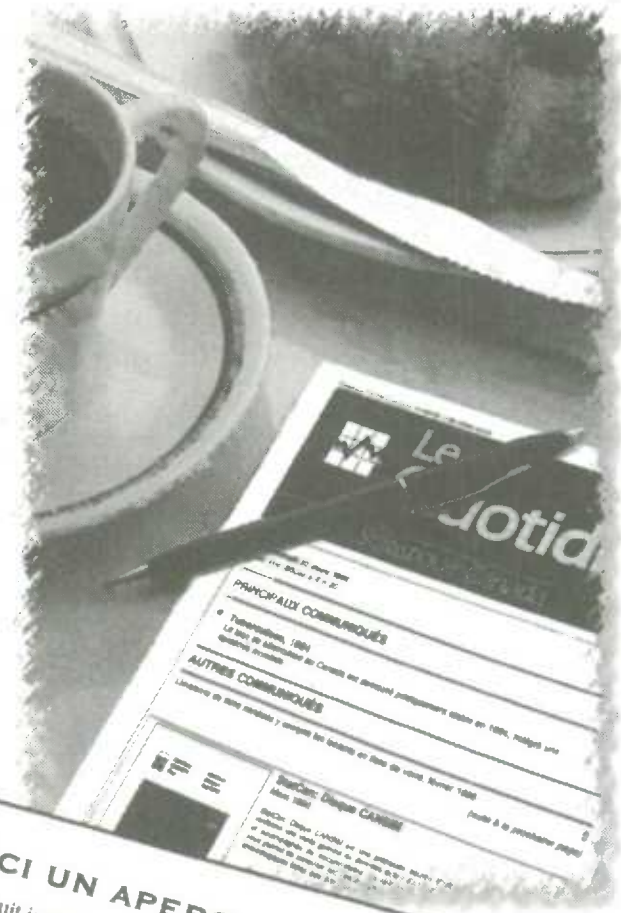
Total	
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)	
Total général	

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

HRDC LIBRARY/BIBLIOTHEQUE DRHC
3 0101 00117419 2

POUR PARTIR DU BON P
LE QUOTIDIEN DE STATISTIQUE CANADA



Dès 8 h 30, du lundi au vendredi, les utilisateurs d'Internet peuvent consulter les principales données socioéconomiques de la journée en accédant aux ***Nouvelles du Quotidien*** sur le site Web de Statistique Canada à **www.statcan.ca**. Le service est gratuit.

Le Quotidien permet un survol rapide des plus récentes données et analyses officielles que diffuse Statistique Canada. Des indicateurs économiques clés tels que les taux d'emploi et les indices des prix à la consommation, auxquels s'ajoute l'éventail des données sur l'activité commerciale, font du ***Quotidien*** le choix idéal pour les gens d'affaires qui souhaitent être informés des faits saillants de l'économie... dès qu'ils surviennent. C'est aussi la source par excellence de résumés succincts sur l'état de l'économie et de la société canadienne en général.

VOYEZ POURQUOI, PARTOUT AU PAYS, LES JOURNALISTES LISENT *LE QUOTIDIEN* CHAQUE JOUR OUVRABLE

Depuis longtemps, les médias puisent dans ***Le Quotidien*** l'information qui alimente un bon nombre de reportages que les Canadiens lisent ou entendent régulièrement. Désormais, vous aussi pouvez y accéder rapidement et en temps utile. ***Le Quotidien*** vous informera de l'heure et de la parution des principaux communiqués de Statistique Canada et de l'arrivée de nos plus récents produits et services.

Pour partir du bon pied, ne tardez pas!
Visitez notre site Web :

http://www.statcan.ca

VOICI UN APERÇU DU CONTENU :

- produit intérieur brut
- caractéristiques du revenu
- renseignements sur les ménages
- statistiques sur la population
- ventes de véhicules automobiles
- prix du carburant
- commerce international
- données sur l'agriculture
- taux d'emploi
- indices des prix à la consommation
- opérations internationales en valeurs mobilières
- données de recensement
- données sur les investissements
- commerce de gros et de détail
- comptes nationaux et balance des paiements
- livraisons manufacturières
- statistiques des voyages
- construction
- fabrication
- ... et plus

729MISC96302

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530166

N° 75-001-XPF au catalogue PRINTEMPS 1998 Vol. 10, n° 1

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Pour connaître ...

- le niveau d'instruction et la formation professionnelle des travailleurs
- la répartition du revenu et la tendance des salaires au pays
- les dernières recherches en cours dans le domaine de l'emploi et du revenu
- les nouveaux indicateurs du marché du travail et du revenu

... il vous faut

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue) de Statistique Canada.

Un abonnement annuel à **L'emploi et le revenu en perspective** (quatre numéros) ne coûte que 58 $.

Pour vous abonner, écrivez à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6. Vous pouvez aussi faire parvenir votre demande par télécopieur au **1 (613) 951-1584** ou **1 800 889-9734**, ou composer sans frais **1 800 267-6677** et porter la commande à votre compte VISA ou MasterCard. Internet: **order@statcan.ca**