C.1

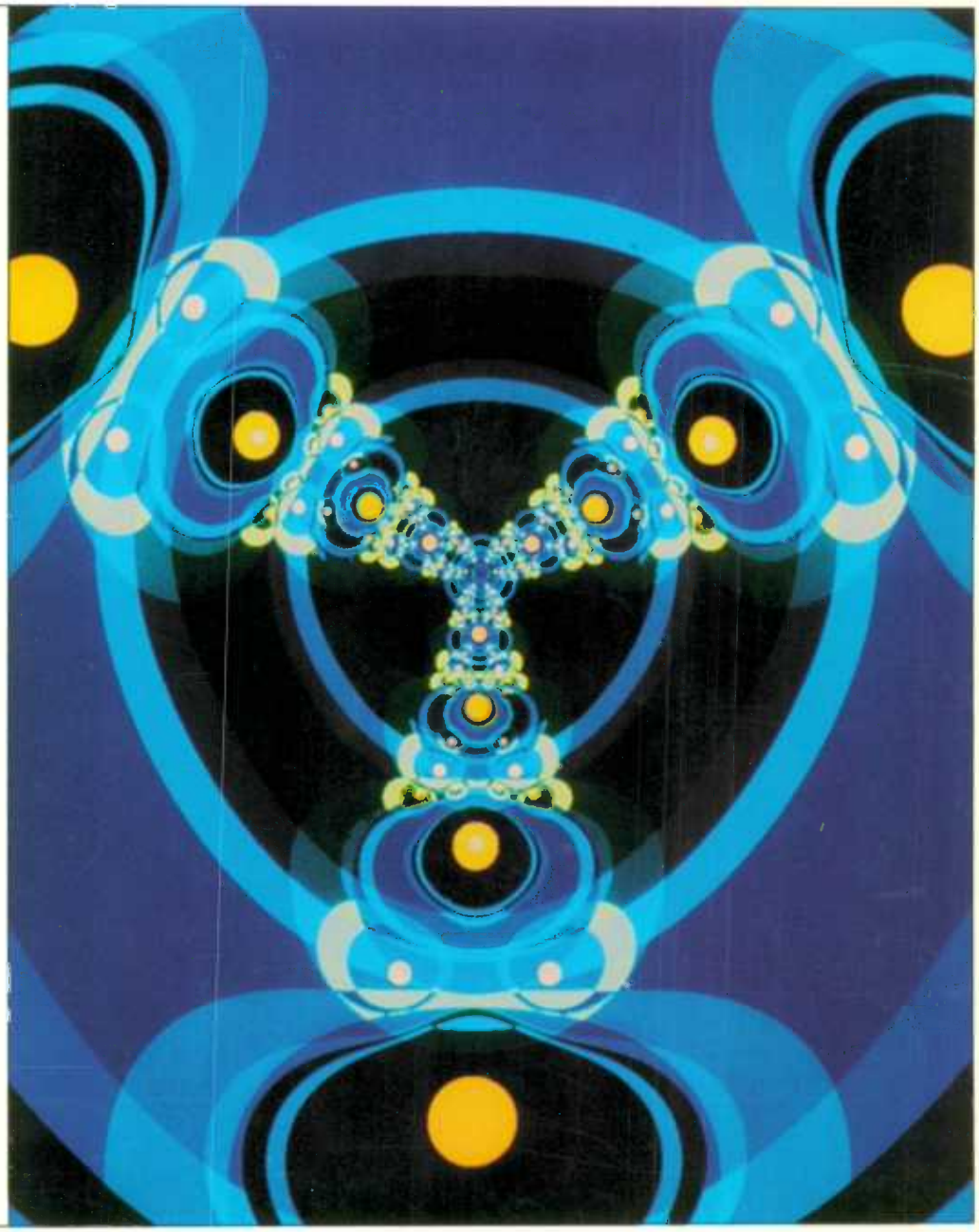
Catalogue 75-001F

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

HIVER 1990

- RÉER: POPULARITÉ CROISSANTE
- FORMER LES TRAVAILLEURS CANADIENS
- CAPACITÉS DE LECTURE ET D'ÉCRITURE
- SALAIRES: OÙ EN SOMMES-NOUS?
- TAXES ET PAIEMENTS DE TRANSFERT DES RÉGIONS
- POPULATION ACTIVE D'AUTRES PAYS



Statistique Canada Statistics Canada

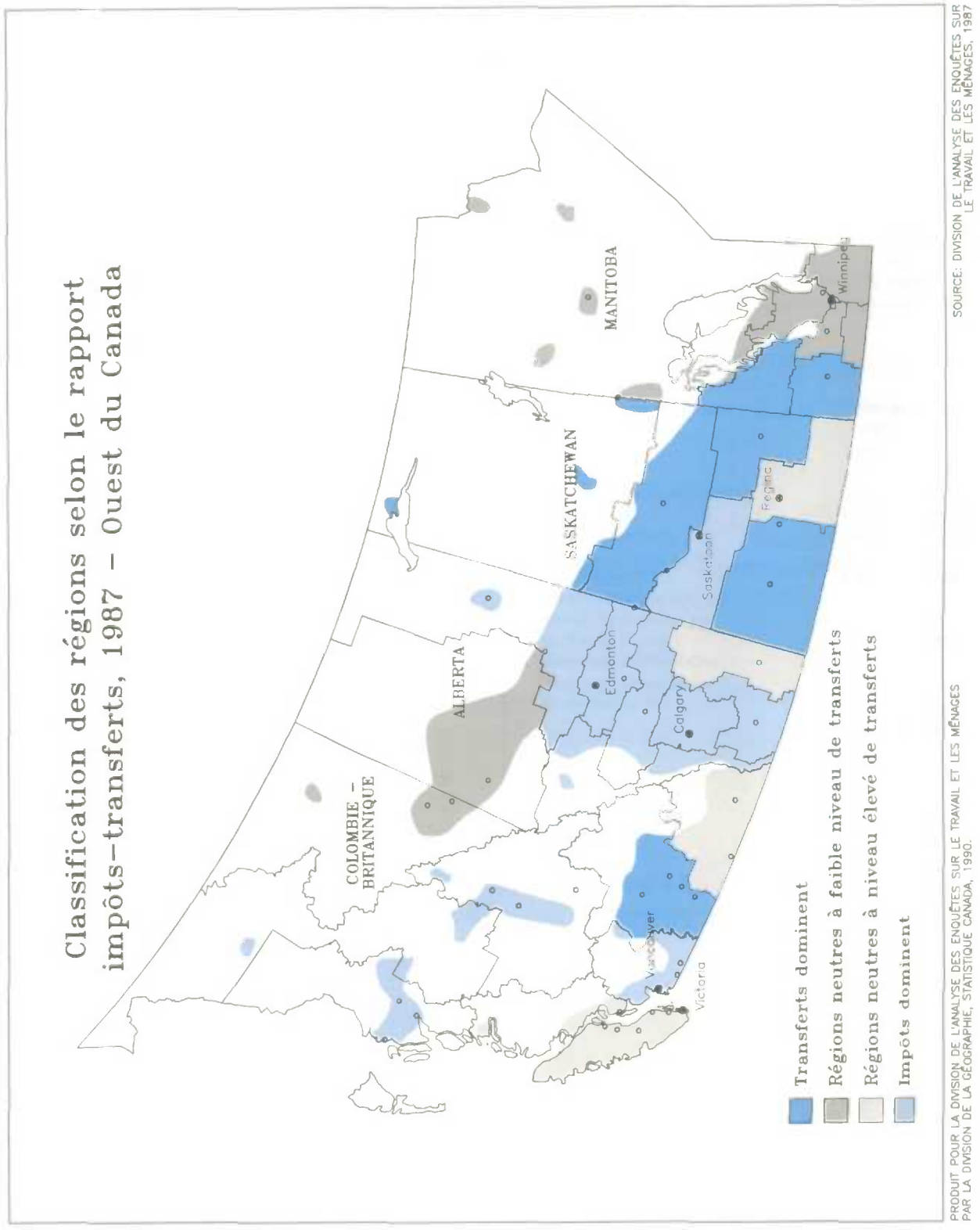
Canada

ERRATUM

N° 75-001F
Hiver 1990

L'emploi et le revenu en perspective

Le graphique de la page 62 est incomplet. On a omis une teinte de gris. Le graphique ci-dessous a été corrigé en conséquence.



L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Hiver 1990
Vol. 2, nº 4

Articles

9 **Les REÉR: une aide fiscale à l'épargne-retraite**
Hubert Frenken
Les dépôts dans les Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR) ont connu une croissance phénoménale ces dernières années. L'article présente certaines caractéristiques des cotisants à ces régimes et donne un aperçu des sommes versées. Il donne également des détails sur la nouvelle loi qui entrera en vigueur en 1991.

22 **Formation de la main-d'oeuvre: un défi pour les années 90**
Andrew Sharpe
Au moment où nous entrons dans la nouvelle décennie, les programmes de formation en milieu de travail sont-ils suffisants pour répondre au besoin croissant de travailleurs qualifiés? L'article examine l'état actuel de la formation dans les secteurs privé et public au Canada et tente d'entrevoir les besoins des années 90.

35 **Aperçu sur les capacités de lecture et de calcul des Canadiens**
Gilles Montigny et Stan Jones
En 1989, on a réalisé une enquête évaluant les capacités de lecture, d'écriture et de calcul (utilisées quotidiennement) de la population adulte du Canada. L'article en présente les principaux résultats.

45 **Tendances récentes des salaires**
Philip Smith
Pour la première fois au cours des dernières années, la rémunération des travailleurs a augmenté plus rapidement que les prix à la consommation. L'auteur décrit un indice de la rémunération à pondération fixe, relativement nouveau, et explique en quoi cet indice est plus adéquat dans la mesure du coût de la main-d'oeuvre.

Rubriques

3 **Forum**

6 **Faits saillants**

77 **Sources**

87 **Indicateurs clés de l'emploi et du revenu**

101 **À venir**

Sur la couverture:

Abstract Series I
Imagicians
Ken et Bonni Evans
(613) 692-4306

Employment & Immigration Canada
LIBRARY
GOV. DOCS.
NOV 29 1990
PUBS. OFFS.
BIBLIOTHÈQUE
Emploi et Immigration Canada

L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001F au répertoire, also available in English, catalogue 75-001E) est publié quatre fois par an par le ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie.
© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990.
ISSN 0843-4565
TARIF D'ABONNEMENT: 53 $ par an au Canada, 64 $ US aux États-Unis, 74 $ US à l'étranger. Prix du numéro, 13,25 $ au Canada, 16 $ US aux États-Unis, 18,50 $ US à l'étranger.

56 **Impôts, transferts et disparités régionales**
Horst E. Alter et Thomas L. Greenberg
Les transferts gouvernementaux peuvent ajouter une autre dimension à l'évaluation du rendement économique régional. L'article étudie les régions infraprovinciales et l'effet des paiements de transfert sur la réduction de l'inégalité économique entre ces régions.

68 **L'activité: comparaison internationale**
Raj K. Chawla
De 1965 à 1987, l'activité des femmes sur le marché du travail a augmenté dans la majorité des sept principaux pays de l'OCDE. L'article traite de cette croissance et d'autres changements survenus au cours des deux dernières décennies.

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.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Directeur
Ian Macredie
(613) 951-9456

Rédactrice en chef
Cécile Dumas
(613) 951-6894

Rédacteurs
Doreen Duchesne
Henry Pold
Christine Campbell
Michel Côté
Susan Crompton
Gary L. Cohen

Coordonnateur des données et graphiques
Jamie Darch

Coordonnatrices de la production
Lyne Naguib
Sylvie Schnupp

Coordonnateur de la mise en marché
Bruce Simpson

Conception et composition
Division des publications

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 du ministre des Approvisionnements et Services Canada.

Forum

Message du directeur

■ Un survol rapide des journaux et magazines suffit à convaincre le lecteur même le moins averti, de la grande importance accordée à la formation et à l'éducation par le monde des affaires. Dans ce numéro, *Perspective* alimente le débat avec deux articles qui portent précisément sur ces deux sujets.

La formation, et particulièrement l'acquisition des compétences nécessaires à l'accroissement de la productivité, est sans doute devenue une des questions importantes dans le monde du travail au Canada. Statistique Canada fait des efforts considérables pour répondre à la demande de données sur la formation manifestée par le monde des affaires. Plusieurs enquêtes parrainées par Emploi et Immigration Canada (EIC) sont sur le point d'être réalisées: Éducation et formation des adultes, l'Enquête sur l'activité de 1990, le Suivi auprès des diplômés de 1986. D'autres encore sont au stade de la planification alors que la diffusion des résultats d'enquêtes récentes est commencée (voir «Sources»).

Malgré ces efforts, nous sommes, en tant que statisticiens, pleinement conscients du fait que, combler les lacunes dans les données sur l'acquisition des compétences est un défi de taille. Certaines pourraient s'avérer insurmontables. D'autres, nécessiteront de l'ingéniosité ou des ressources qui restent à découvrir.

Nous savons ce que les jeunes étudient en classe. Nous savons aussi, par expérience personnelle, que nous oublions vite ces connaissances acquises quelques années seulement après notre entrée dans le «monde réel». Et pourtant, il ne fait aucun doute que plus un travailleur possède un niveau d'instruction élevé, plus ses services sont recherchés par les employeurs. (Cela peut se vérifier indirectement: les diplômés universitaires ont un revenu plus élevé, ils sont moins touchés par le chômage, occupent leur emploi plus longtemps, et ainsi de suite..., que les travailleurs n'ayant pas fait d'études universitaires.)

Les statistiques montrent donc qu'effectivement, les personnes instruites ont une valeur dépassant de beaucoup la simple acquisition de connaissances encyclopédiques. Par conséquent, l'éducation transmet sûrement autre chose qu'uniquement de l'information. Mais cette «autre chose» demeure peu accessible au monde des statistiques. Nous pouvons recueillir – et nous recueillons en fait – des données provenant du système scolaire à l'aide des registres de présences, diplômes ou certificats décernés, du nombre d'enseignants embauchés et de professeurs rémunérés; mais nous ne recueillons pas de données sur la façon dont le niveau d'instruction affecte la productivité d'un travailleur. Et il n'est pas du tout certain que nous puissions le faire.

L'expérience est une autre valeur conférée par l'éducation. Une grande partie de la formation d'un employé est en fait acquise dans l'exercice de ses fonctions. Cette expérience est extrêmement difficile à

mesurer parce qu'elle comporte à la fois de la formation reçue et du travail. L'apprenti menuisier aide à construire des bâtiments et l'interne en chirurgie, à réaliser des opérations qui sauvent des vies même si, à strictement parler, ils sont, l'un et l'autre, des étudiants.

Une autre difficulté vient, non pas de l'impossibilité de séparer la cause de l'effet, mais du simple fait que les renseignements sur les programmes de formation, parrainés par les employeurs, doivent être recueillis auprès de ces derniers. Or, comme nous l'avons appris dans le passé, cette information est souvent difficile à obtenir. Qui, dans l'entreprise, conserve les dossiers sur la formation du personnel, en admettant même que de tels dossiers soient conservés? Si l'entreprise a des succursales, les dossiers sont-ils conservés dans les archives du siège social, ou chaque succursale ou filiale garde-t-elle ses propres dossiers? Il est donc difficile pour une agence statistique de savoir précisément à qui s'adresser. Dans ces conditions, les taux de réponse ont tendance à être faibles et il est souvent difficile d'assurer la qualité des données.

Même si ces difficultés disparaissaient du jour au lendemain, établir un profil statistique des personnes recevant de la formation n'en demeurerait pas moins problématique. Les archives des entreprises ne contiennent pas le genre de renseignements socio-démographiques – âge, niveau de scolarité, antécédents professionnels – qui revêtent une si grande importance pour les planificateurs des politiques gouvernementales et pour d'autres personnes responsables des programmes de formation. Pour ces renseignements, nous devons nous en remettre aux enquêtes sur les ménages, qui ont, elles aussi, leurs inconvénients. Premièrement, les enquêtes auprès des ménages reposent en général sur des interviews par personne interposée, c'est-à-dire qu'un seul membre du ménage parle au nom de tous les autres. Comme cette personne peut ne pas connaître toutes les activités des autres, il est possible qu'elle donne des renseignements «au mieux de sa connaissance» à un questionnaire détaillé. De plus, il se peut qu'un répondant ne considère pas la formation comme étant réellement de la formation, en particulier s'il s'agit de formation en cours d'emploi. Il peut, par exemple, estimer qu'il s'agit d'une mutation ou d'un remplacement temporaire. Et même si le répondant peut faire la distinction, il est évident qu'il ne pourra estimer le coût que représente cette formation pour l'employeur. Malgré ces inconvénients, les enquêtes auprès des ménages demeurent la méthode traditionnelle utilisée pour obtenir des données sur les caractéristiques socio-démographiques nécessaires à la formulation de politiques nationales pour l'enseignement et la formation.

Laissant de côté ces problèmes, qui ne seront peut-être jamais complètement résolus, plusieurs possibilités intéressantes pour la collecte de nouveaux types de données sur la formation semblent se dessiner. Ne serait-ce que la façon dont les entreprises réagiront devant le problème grandissant des faibles capacités de lecture et d'écriture en milieu de travail. Le principe d'un examen provincial auquel seraient soumis tous les écoliers est plutôt mal accueilli dans les milieux de l'enseignement, mais il n'est pas impossible que des tests de ce genre soient discrètement introduits dans le monde du travail. Avant de financer des projets de formation, les employeurs peuvent estimer qu'ils ont le droit de mesurer les aptitudes de leurs employés. (Par exemple, dans la fonction publique fédérale, les fonctionnaires unilingues doivent subir des examens permettant de déterminer s'ils sont capables d'apprendre l'autre langue officielle.) On pourrait, par exemple, faire subir un examen aux employés une fois leur formation achevée pour évaluer les résultats; les entreprises pourraient même

faire subir des examens à leurs employés ou à des candidats pour s'assurer qu'ils ont les connaissances et les capacités d'apprentissage suffisantes pour pouvoir tirer profit de la formation.

Ces éléments nouveaux pourraient mener à de nouvelles orientations pour la recherche sur les techniques d'enquête. Si l'on encourageait les employeurs à utiliser des examens normalisés (et il ne fait pas de doute que des esprits entreprenants comprendraient l'intérêt commercial de tels tests et se lanceraient dans l'entreprise) alors nous pourrions disposer de résultats de tests comparables d'une entreprise à l'autre. Ces résultats nous permettraient d'obtenir ce que tous – entreprises, responsables de programmes de formation, statisticiens – voulons avoir: un moyen de mesurer les compétences réellement acquises après une session de formation.

Ian Macredie
Directeur □

Lettres

■ Au sujet de l'article «Échange au sein des professions non traditionnelles» (été 1990).

En tant que femme ayant occupé un emploi non traditionnel pendant plus d'une décennie, j'attendais cet article avec impatience. J'ai malheureusement été déçue. L'article donne une si grande importance à une catégorie restreinte de femmes qu'il ne permet pas de se faire une idée juste de la question dans son ensemble.

Après avoir constaté l'énorme croissance de la présence des femmes dans la population active, l'auteure l'attribue au niveau d'instruction, et c'est là que les choses se gâtent. L'arrivée des femmes dans les universités est sans doute remarquable, mais les diplômées ne représentent encore qu'un dixième des travailleuses (et, chez les hommes, un peu plus d'un dixième des travailleurs, selon les chiffres de l'auteure). Elle ne tient pas compte du fait qu'il y a quatre fois plus de femmes possédant des compétences de niveau postsecondaire autres qu'universitaires.

On peut s'étonner de ce que l'auteure néglige cet aspect puisque, parmi les 21 professions non traditionnelles qui, selon elle, comptent le plus de femmes, il n'y en a que quelques-unes dont l'exercice nécessite un diplôme universitaire. L'avancement ou l'obtention d'un diplôme d'études collégiales peut ouvrir l'accès aux trois quarts, au moins, de ces professions, en particulier à celles du domaine de la gestion et de la vente. En outre, plusieurs de ces 21 professions (les barmaids et les conductrices d'autobus étant les plus évidentes) représentent un type de travail non spécialisé à temps partiel qui peut convenir à des mères de famille.

Cependant, malgré les chiffres, l'auteure semble n'attacher d'importance qu'à un petit nombre de femmes formant une élite et promises à des professions d'élite. Elle se réjouit de leur réussite – comme moi d'ailleurs – mais, étant donné l'extraordinaire prolifération des emplois dans les domaines professionnels et dans la gestion depuis une dizaine d'années, il aurait été encore plus remarquable que les femmes n'aient pas fait ces percés. Il y a davantage lieu de nous réjouir de ce que des femmes, n'ayant pas reçu cette formation universitaire privilégiée, aient également accédé à certains emplois parmi les mieux payés, même s'ils sont moins prestigieux.

Dans l'étroite perspective à laquelle l'auteure s'est limitée, les résultats sont très intéressants. Mais, j'attendais de Statistique Canada une perspective analytique plus large.

Shannon Lee Mannion
Ottawa □

Faits saillants

Voici quelques-uns des faits saillants tirés des articles figurant dans ce numéro de L'emploi et le revenu en perspective.

Les REÉR: une aide fiscale à l'épargne-retraite

■ En 1987, 20% des déclarants à l'impôt ont cotisé à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR). Leurs cotisations totales ont dépassé $9 milliards et le montant moyen déclaré comme déduction a été de $2,590.

■ Les femmes cotisent en plus grand nombre. En 1977, un quart des cotisants étaient des femmes et elles avaient versé moins d'un cinquième du total des cotisations. Dix ans plus tard, elles représentaient 39% des cotisants et leurs cotisations, près du tiers des sommes versées dans ces régimes.

■ En 1987, près de quatre cotisants sur dix aux REÉR participaient également à des Régimes enregistrés de pension offerts par l'employeur (REP). Cependant, leur cotisation moyenne était inférieure ($1,770) à celle des personnes qui n'avaient pas cotisé à des REP ($3,120).

■ Le niveau des cotisations maximales autorisées a été majoré trois fois depuis la création des REÉR, en 1957. En réaction à ces changements, les déclarants ont augmenté les montants versés dans les REÉR. Il se peut que la nouvelle loi, entrant en vigueur en 1991, accentue cette tendance.

■ Comme l'âge et le revenu jouent un rôle dans la décision de cotiser à un REÉR, le vieillissement de la génération des «baby-boomers» pourrait avoir un effet considérable sur la croissance future de ces placements.

Formation de la main-d'oeuvre: un défi pour les années 90

■ Le besoin de formation se fera plus pressant dans les années 90. Selon une étude d'Emploi et Immigration Canada, 64% des emplois créés entre 1986 et l'an 2000 exigeront plus de 12 années de scolarité et de formation.

■ Une enquête de Statistique Canada a révélé qu'en 1987, seulement 31% des entreprises canadiennes possédaient un programme de formation régulier. Les proportions variaient entre 27% pour les entreprises comptant moins de 10 employés et 92% pour celles qui en avaient 1,000 ou plus.

■ Les entreprises canadiennes ont dépensé $160 par employé pour la formation, soit moins de la moitié de ce qu'ont dépensé les entreprises américaines. Les dépenses en formation du secteur public ont cependant été plus élevées au Canada qu'aux États-Unis (0.20% du Produit intérieur brut (PIB) comparativement à des dépenses correspondant à 0.11% aux États-Unis).

■ La dépense totale du gouvernement fédéral pour la formation, qui comprend le soutien du revenu, le soutien de l'industrie et les achats de cours, est passée de 0.24% du Produit intérieur brut (PIB), pour l'exercice financier de 1984-1985, à 0.17% en 1989-1990.

Aperçu sur les capacités de lecture et de calcul des Canadiens

■ Environ 16% des adultes canadiens ne lisent pas suffisamment bien pour satisfaire à la plupart des besoins de lecture quotidiens. D'autre part, la capacité de lecture est trop limitée pour permettre la lecture de textes peu familiers pour 22% d'entre eux.

■ Comme on pouvait s'y attendre, plus le niveau d'instruction est élevé, plus la proportion de personnes possédant des capacités de lecture suffisantes pour répondre aux exigences quotidiennes est élevée. La proportion va de 12%, pour les personnes n'étant jamais allées à l'école ou n'ayant fait que des études primaires, à 89%, pour les personnes ayant fréquenté l'université.

■ Le profil des adultes canadiens quant à la capacité de calcul est pratiquement identique à celui de lecture. Environ 62% ont des capacités permettant de satisfaire aux exigences de calcul de la plupart des documents d'usage quotidien. Cependant, un adulte sur sept a des capacités limitées de calcul: ces personnes peuvent repérer et reconnaître des chiffres isolés ou figurant dans un court texte, sans pouvoir exécuter des opérations numériques de façon systématique.

■ On distingue une répartition géographique des capacités de lecture et d'écriture. La proportion la plus élevée de personnes possédant des capacités de lecture adéquates se retrouve dans l'Ouest et diminue en allant vers l'Est. C'est à Terre-Neuve que les capacités de lecture estimées étaient les plus faibles. De même, les capacités de calcul les plus élevées étaient dans l'Ouest et les plus faibles à Terre-Neuve.

Tendances récentes des salaires

■ Après la récession de 1982, la progression des prix et de la rémunération a brusquement ralenti pour se stabiliser à environ 4% par an entre 1984 et 1987. Depuis 1988, le taux de croissance de la rémunération a été un peu plus élevé.

■ Les augmentations de la rémunération dans le secteur des industries productrices de biens se sont succédées de façon régulière, atteignant 5.8% en 1989. Mais ce secteur a ralenti quelque peu sa progression, enregistrant une hausse de 5.5% vers le milieu de 1990. Les industries manufacturières ont été l'exception avec une faible augmentation cette année.

■ Dans le secteur des services, les hausses de salaire se situaient, en moyenne, à 4.7% en 1988 puis elles ont progressé à 6% dans la première moitié de 1990. Les augmentations les plus importantes ont été observées dans les domaines de l'administration publique et celui des finances, assurances et affaires immobilières.

Impôts, transferts et disparités régionales

■ En 1987, le secteur des particuliers du Canada a généré $95 milliards en impôts directs modifiés, alors qu'il a reçu $56 milliards en paiements de transfert gouvernementaux. Ces paiements comprennent les prestations d'Assurance-chômage, de Sécurité de la vieillesse et autres allocations de retraite connexes, les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, les Allocations familiales

et les Crédits d'impôt pour enfant. Exprimés en valeur par habitant, les impôts étaient de $3,731 et les transferts, $2,206.

■ Les 21 régions infraprovinciales ayant versé plus en impôts qu'elles n'ont reçu en paiements de transfert étaient concentrées dans le Centre et dans l'Ouest du pays. La population de ces régions est fortement concentrée dans les agglomérations urbaines – 17 des 25 régions métropolitaines de recensement et environ la moitié des 113 agglomérations de recensement en font partie.

■ Un nombre égal (21) de régions infraprovinciales ont reçu plus en paiements de transfert qu'elles n'ont payé d'impôts. Ces régions se trouvaient presqu'exclusivement dans l'Est et dans le Centre-Ouest. Un bon nombre d'entre elles sont peu peuplées, ne représentant au total que 12% de la population du pays. Ces régions n'ont généré que 5% des impôts directs modifiés du Canada, mais leurs habitants ont reçu 15% de l'ensemble des transferts gouvernementaux.

L'activité: comparaison internationale

■ De 1965 à 1987, parmi les principaux pays de l'OCDE, le Canada a connu la plus forte croissance (20 points de pourcentage) de l'activité des femmes sur le marché du travail. Pendant la même période, le taux d'activité des hommes a diminué dans chacun des sept principaux pays industrialisés.

■ Dans les années 60, les femmes constituaient les quatre dixièmes de la population active du Japon. À la fin des années 80, les États-Unis occupaient le premier rang pour l'activité des femmes, avec près de 45% de la population active. Le Canada et la France venaient au deuxième rang avec une proportion équivalente (43%).

■ La proportion de personnes employées dans le secteur des services a augmenté au cours des deux dernières décennies dans les sept pays. C'est aux États-Unis et au Canada que l'emploi était le plus élevé dans ce secteur, mais les pays d'Europe ont connu des changements encore plus spectaculaires à cet égard. □

Les REÉR: une aide fiscale à l'épargne-retraite

Hubert Frenken

Au cours des 30 dernières années, les Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR) sont devenus des instruments d'épargne importants pour les Canadiens. Le total des avoirs accumulés par les institutions financières en vertu de ces programmes approche rapidement les $100 milliards, chiffre très supérieur aux $55 milliards accumulés par le Régime de pensions du Canada et celui de rentes du Québec. Comment une telle masse d'épargnes a-t-elle pu être constituée? Qui participe à ces régimes? Et quelles en sont les perspectives de croissance?

L'histoire des REÉR au Canada a commencé en 1957. Cette année-là, une modification à la Loi de l'impôt sur le revenu a permis aux particuliers de faire des dépôts dans des régimes d'épargne personnels afin de disposer d'un revenu de retraite plus tard et profiter ainsi des avantages fiscaux dont bénéficiaient déjà les membres des Régimes enregistrés de pension offerts par l'employeur (REP). Les participants aux REP pouvaient également profiter d'une déduction fiscale pour leurs cotisations à ces régimes, mais le maximum admissible pour fin d'impôt était plus bas.

Hubert Frenken est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-7569.

Une extraordinaire progression

Au début du programme des REÉR, les déclarants n'ont pas réagi de façon très enthousiaste. En 1968, première année pour laquelle on possède des données sur le nombre de cotisants, seulement 172,000 personnes – soit un déclarant sur 50 – ont indiqué de telles cotisations. Cependant, au cours des années 70 et 80, la situation a changé: en 1987, près de 3.5 millions de personnes, soit plus d'un cinquième des déclarants à l'impôt, ont indiqué des cotisations à un REÉR. De même, la proportion de la population canadienne âgée de 15 à 70 ans cotisant à un ou plusieurs REÉR est passée d'un peu plus de 1% en 1968 à près de 19% en 1987 (tableau 1).

Après ce début plutôt lent durant la décennie qui a suivi l'entrée en vigueur de la législation initiale, la somme totale des cotisations a aussi augmenté considérablement, passant de moins de $143 millions en 1968 à plus de $9 milliards en 1987. La cotisation moyenne par participant a plus que triplé pendant cette période[1].

Quelle est la cause de cette croissance impressionnante? Bien que difficilement mesurables, certains facteurs ont pu jouer un rôle dans cette progression des REÉR. Mentionnons entre autres: une population plus sensibilisée à la nécessité d'épargner pour la retraite, un désir accru de maximiser l'utilisation des abris fiscaux et l'effet des campagnes de publicité annuelles des institutions financières.

Tableau 1
Cotisants et cotisations aux Régimes enregistrés d'épargne-retraite, 1968 à 1987

Année	Cotisants			Cotisations		
	Nombre	% des déclarants	% des habitants âgés de 15 à 70 ans	Total	Montant moyen	% du revenu total
	'000			$ millions	$	
1968	172	2	1	143	830	0.3
1969	206	2	2	179	870	0.4
1970	249	3	2	225	910	0.4
1971	348	4	3	320	920	0.6
1972*	545	5	4	645	1,180	1.0
1973	758	7	5	923	1,220	1.2
1974	936	8	6	1,244	1,330	1.3
1975	1,078	9	7	1,524	1,410	1.4
1976*	1,291	11	8	2,116	1,640	1.7
1977	1,425	11	9	2,369	1,660	1.7
1978	1,571	11	10	2,675	1,700	1.7
1979	1,726	12	10	3,091	1,790	1.7
1980	1,916	13	11	3,676	1,920	1.8
1981	1,954	13	11	3,879	1,990	1.7
1982	2,100	14	12	4,317	2,060	1.7
1983	2,329	15	13	4,997	2,150	1.9
1984	2,645	17	15	5,792	2,190	2.0
1985	2,893	18	16	6,672	2,310	2.2
1986*	3,216	19	18	7,920	2,460	2.4
1987	3,484	20	19	9,024	2,590	2.6

Sources: Revenu Canada-Impôt; Recensements de la population et estimations intercensitaires de la population
* *Années où les plafonds des cotisations ont été augmentés.*

Il existe cependant certains facteurs mesurables. L'un d'eux est lié à l'activité accrue des femmes sur le marché du travail, ce qui contribue à l'augmentation du nombre de familles à deux soutiens économiques. Un autre découle directement de l'augmentation périodique du plafond des cotisations.

Plus de femmes cotisent

Le fait qu'une personne participe à un REÉR et le montant de sa cotisation dépendent souvent du revenu de la famille. Les couples mariés peuvent ainsi décider lequel des deux conjoints déclarera les cotisations pour obtenir une exemption fiscale. (Voir *Source et limitations des données* pour plus de précisions.) Par conséquent, il est possible que la forte croissance de l'activité des femmes permettant d'augmenter le revenu de la famille, ait entraîné une augmentation du nombre de «cotisants». Néanmoins, l'augmentation du nombre de «cotisantes» a été encore plus importante, particulièrement depuis dix ans. En 1977, vingt ans après l'entrée en vigueur de la loi sur les REÉR, seulement un quart de l'ensemble des cotisants étaient des femmes et le total de leurs cotisations représentait moins du cinquième des cotisations. En 1987 cependant, 39% des cotisants de ces régimes étaient des femmes et elles avaient versé près du tiers des cotisations.

La croissance de l'activité des femmes s'est également reflétée dans le nombre de déclarants à l'impôt entre 1977 et 1987. On observe en effet, une augmentation plus

Source et limitations des données

Pour bénéficier de l'aide fiscale offerte aux cotisants d'un REÉR, il faut produire une déclaration de revenu pour l'année d'imposition en cause. Pour cette étude, on utilise donc, comme source de données, le fichier-échantillon de Revenu Canada sur l'ensemble des déclarants. Pour une explication de l'échantillonnage statistique, consultez la publication *Statistiques fiscales, édition 1989*, de Revenu Canada. L'article est basé sur des données historiques publiées et des renseignements plus détaillés extraits du fichier de Revenu Canada.

Certaines limitations s'appliquent à ces données. On ne peut pas obtenir de profils longitudinaux relatifs à la participation et au volume des cotisations de déclarants particuliers. Chaque fichier fiscal annuel n'identifie que les déclarants qui indiquent des cotisations versées dans un REÉR ainsi que le montant des cotisations versées pendant cette année d'imposition particulière. Ce fichier n'inclut pas les personnes ayant déjà versé des cotisations et qui possèdent encore des placements dans un REÉR quoiqu'ils n'aient pas cotisé pendant l'année courante.

Les cotisations annuelles ne reflètent pas les retraits ou les prestations en vertu de ces régimes, mais seulement les dépôts bruts déclarés. À l'heure actuelle, il n'existe pratiquement pas de données sur les retraits en espèces et sur les paiements de prestations.

Il faudrait peut-être étudier la participation aux REÉR dans un contexte «familial» puisque la décision de cotiser ou non ainsi que la somme à investir sont souvent faites conjointement par les deux époux. Cependant, les données fiscales ne nous renseignent pas sur le revenu de la famille, sur la participation aux REÉR ou sur le volume des cotisations sur un plan familial. Ces renseignements sont particulièrement importants pour déterminer la participation des hommes et des femmes aux REÉR. Il est possible que les conjoints s'entendent pour que l'un des deux déclare les cotisations, en choisissant celui des deux qui recevra le plus gros avantage fiscal (l'époux dans la plupart des cas). Les déclarants peuvent cotiser au REÉR de leur conjoint, ce qui permet d'accumuler de l'épargne-retraite pour un conjoint dont le revenu peut être tel qu'il ne peut cotiser lui-même. Cependant, le conjoint au nom duquel le REER est émis (le rentier) n'apparaît pas dans les données fiscales. Les cotisations ne paraîtront que pour le déclarant qui se prévaut de la déduction fiscale.

Un déclarant peut participer à autant de REÉR qu'il le désire, cotiser à un régime déjà approuvé ou à un régime qui vient de l'être et transférer des sommes de l'un à l'autre. Encore une fois, les données fiscales ne reflètent que le nombre de cotisants pour l'année d'imposition en cours et non le nombre total de régimes existants, nouvellement créés, réactivés ou terminés.

forte des femmes que des hommes. De plus, le revenu moyen des femmes a augmenté plus rapidement que celui des hommes. La part du revenu imposable total, attribuable aux femmes, est passée de moins de 27% en 1977 à plus de 33% en 1987. Ces facteurs ont tous contribué à l'augmentation de la participation des femmes aux REÉR.

Plafonds de cotisation

La cotisation maximale annuelle à un REÉR, permise en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, a été augmentée à plusieurs reprises. Comme on le voit dans la liste ci-dessous, ces changements ont modifié tant la limite inférieure s'appliquant aux participants des Régimes enregistrés de pension offerts par l'employeur (REP) que la limite supérieure, plus élevée, qui s'applique aux déclarants ne participant pas à un REP.

Année	Non participant à un REP	Participant à un REP
1957	le moindre des montants suivants: 10% du revenu ou $2,500	le moindre des montants suivants: 10% du revenu ou $1,500, moins la cotisation de l'employé au REP
1965	le moindre des montants suivants: 20% du revenu ou $2,500	aucun changement
1972	le moindre des montants suivants: 20% du revenu ou $4,000	le moindre des montants suivants: 20% du revenu ou $2,500, moins la cotisation de l'employé au REP
1975	les restrictions s'appliquant aux membres d'un REP ont été étendues aux participants à des Régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB)	
1976	le moindre des montants suivants: 20% du revenu ou $5,500	le moindre des montants suivants: 20% du revenu ou $3,500, moins la cotisation de l'employé au REP
1986	le moindre des montants suivants: 20% du revenu ou $7,500	aucun changement

Ces plafonds subiront des modifications importantes en raison de la nouvelle mesure législative qui sera en vigueur pour l'année d'imposition 1991. (Voir *Le projet de loi C-52.*)

Réactions à l'accroissement des plafonds
On peut attribuer une bonne partie de la croissance des REÉR aux augmentations périodiques du niveau maximum de cotisation admissible. Les cotisations totales versées dans des REÉR ont plus que doublé entre 1971 et 1972, année où on a augmenté le plafond, en dollars, pour la première fois (tableau 1). D'autre part, les augmentations observées au cours des années ayant immédiatement précédé ou suivi l'année 1972, s'élevaient à un peu plus de 40%. Cette croissance a touché aussi bien le nombre de cotisants que la cotisation moyenne en 1972.

En 1976 et 1986, le plafond des cotisations a été relevé pour certains déclarants (voir *Plafonds de cotisation*). Ce furent deux autres années où le nombre des cotisants ainsi que les cotisations ont augmenté. Même si ces différences ne sont pas aussi prononcées qu'en 1972, elles démontrent bien que lorsque les déclarants à l'impôt ont l'occasion d'épargner davantage pour leur retraite et de réduire encore plus le montant d'impôt à payer, ils participent en plus grand nombre et versent une cotisation moyenne plus élevée dans les REÉR.

Profil des cotisants

Il est peu probable que la croissance du nombre de cotisants aux REÉR soit attribuable à un groupe homogène ou unique de déclarants désirant augmenter leur épargne-retraite. L'analyse des données fiscales de 1987 donne une idée du type de déclarants le plus susceptible de participer à ces régimes et d'y verser les sommes les plus élevées.

Le niveau de revenu, un facteur déterminant
Naturellement, les déclarants à revenu élevé sont plus susceptibles de participer à des REÉR et de verser des cotisations élevées que ceux ayant des revenus plus faibles. En fait, les déclarants ayant un revenu supérieur à $50,000 en 1987 constituaient moins de 6% des déclarants mais représentaient près de 16% des cotisants. De plus, ils avaient versé près de 29% de l'ensemble des cotisations. D'autre part, les déclarants dont le revenu était inférieur à $10,000 formaient 34% du total mais ne représentaient que 3.5% des cotisants aux REÉR et n'avaient versé qu'un peu plus de 1% des cotisations[2].

D'autre part, près de trois déclarants sur cinq ayant un revenu supérieur à $50,000, ont cotisé à un REÉR en 1987, la cotisation moyenne étant d'environ $4,700, alors que seulement 2% de ceux qui gagnaient moins de $10,000 ont cotisé, et leur cotisation moyenne s'établissait à seulement $920.

L'âge joue un rôle important
La probabilité qu'un déclarant cotise à un REÉR augmente avec l'âge, du moins jusqu'à 59 ans. Après 59 ans, le taux de participation diminue.

Cependant, en ce qui concerne les cotisations totales et moyennes, l'évolution est différente. Les cotisants de 60 à 70 ans, bien qu'ils représentent moins de 13% du total, ont versé près de 20% des cotisations (une moyenne de près de $4,200 par cotisant)[3]. Les déclarants dans la cinquantaine ont versé 22% des cotisations. Ce groupe a le plus fort taux de participation aux REÉR (35%, contre 20% pour tous les groupes d'âge combinés), et c'est ce qui explique sa part importante des cotisations.

Le comportement des femmes diffère de celui des hommes
Bien que le taux global de participation féminine aux REÉR soit beaucoup plus faible que celui des hommes (moins de 17% par rapport à plus de 24%), le pourcentage des cotisantes dans les tranches de revenu de moins de $50,000 était supérieur à la proportion des cotisants de la même tranche de revenu (tableau 2).

Tableau 2
Cotisants aux REÉR selon la tranche de revenu et le sexe, 1987

Tranche de revenu	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	Nombre	% des déclarants	Nombre	% des déclarants	Nombre	% des déclarants
	'000		'000		'000	
Moins de $10,000	121	4	38	4	83	5
$10,000-$19,999	622	15	234	12	388	17
$20,000-$29,999	885	29	435	25	450	35
$30,000-$39,999	788	40	531	37	257	49
$40,000-$49,999	514	50	404	48	111	56
$50,000-$59,999	240	54	205	54	35	53
$60,000-$79,999	163	58	140	58	23	53
$80,000-$99,999	61	63	53	64	8	53
$100,000 et plus	90	68	80	71	9	50
Total	3,484	20	2,119	24	1,364	17

Source: Revenu Canada-Impôt

Tableau 3
Total des cotisations et cotisation moyenne aux REÉR selon la tranche de revenu et le sexe, 1987

Tranche de revenu	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	Total	Cotisation moyenne	Total	Cotisation moyenne	Total	Cotisation moyenne
	$ millions	$	$ millions	$	$ millions	$
Moins de $10,000	111	920	33	860	79	940
$10,000-$19,999	1,006	1,620	399	1,710	607	1,560
$20,000-$29,999	1,903	2,150	972	2,230	931	2,070
$30,000-$39,999	1,957	2,480	1,322	2,490	635	2,470
$40,000-$49,999	1,445	2,810	1,132	2,810	313	2,820
$50,000-$59,999	839	3,490	699	3,410	140	3,960
$60,000-$79,999	755	4,630	630	4,490	125	5,450
$80,000-$99,999	364	5,980	315	5,910	49	6,520
$100,000 et plus	646	7,210	564	7,040	81	8,650
Total	9,024	2,590	6,065	2,860	2,960	2,170

Source: Revenu Canada-Impôt

La contribution moyenne des femmes était aussi inférieure à celle des hommes – $2,170 contre $2,860. On peut attribuer directement cette valeur moyenne plus faible aux gains moyens moins élevés des femmes puisque la proportion du revenu total versée par les hommes et par les femmes dans les REÉR est presque identique. On notera que la somme moyenne versée dans les REÉR par les cotisantes dont les gains sont supérieurs à $40,000, est plus élevée que celle versée par les hommes dont les gains sont semblables (tableau 3).

Une analyse du taux de participation aux REÉR des déclarants selon le groupe d'âge, le revenu et le sexe (tableau 4) montre que les hommes âgés de 25 ans et plus, dont le revenu était supérieur à $60,000, avaient le plus haut taux. Les hommes de 50 à 70 ans ayant un revenu annuel entre $30,000 et $59,999 avaient le deuxième taux en importance. Pour les femmes ayant produit une déclaration d'impôt, on observait les plus hauts taux de participation aux REÉR chez les 25 à 64 ans dont le revenu dépassait $60,000 et chez les 40 à 64 ans ayant un revenu entre $30,000 et $59,999. La participation beaucoup plus élevée des hommes dans les groupes d'âge et les tranches de revenu supérieurs s'explique probablement par le fait que les hommes disposent de plus de revenus sous forme de somme forfaitaire, éligible à un transfert dans un REÉR. La probabilité que les femmes de ces groupes d'âge disposent de telle somme est beaucoup plus faible[4].

L'adhésion aux REP augmente la participation aux REÉR

Le plafond des cotisations aux REÉR pour les personnes qui adhèrent à des Régimes enregistrés de pension offerts par l'employeur et à des Régimes de participation différée aux bénéfices (REP et RPDB) est moins élevé que pour les personnes qui n'adhèrent pas à de tels régimes. Bien que les statistiques fiscales ne nous renseignent pas directement sur les participants à ces régimes, on peut en avoir une bonne idée par le biais des déclarants qui indiquent des cotisations personnelles aux REP[5]. Des 3.5 millions de personnes ayant participé à des REÉR en 1987, près de 1.4 million (39%) avaient aussi versé des cotisations à des REP.

La cotisation moyenne versée dans des REÉR par les déclarants ayant cotisé à la fois aux REÉR et aux REP en 1987, n'était que de $1,770, comparativement à $3,120 pour les personnes n'ayant pas cotisé

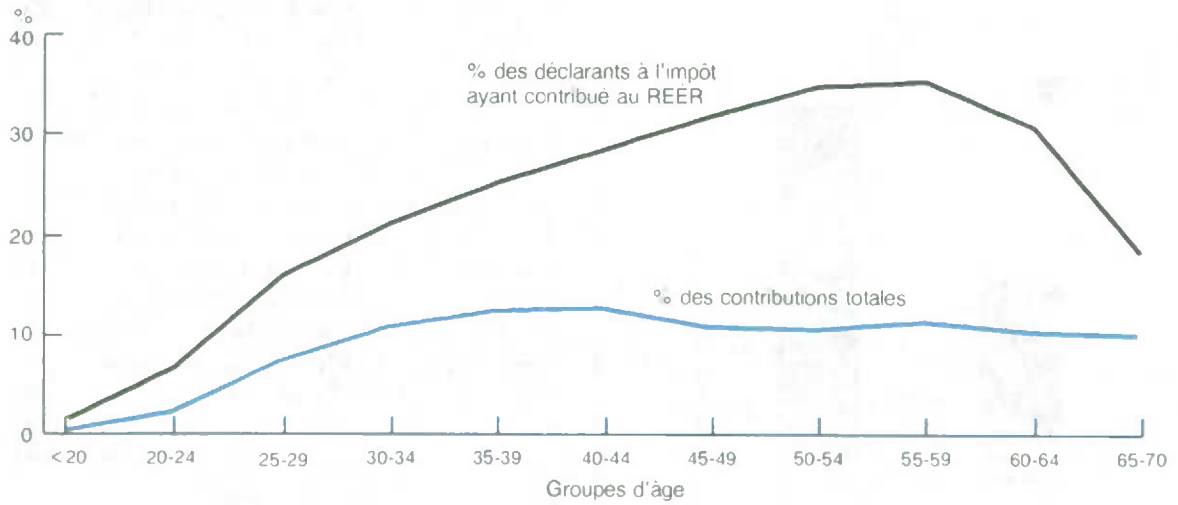
Tableau 4
Proportion des déclarants à l'impôt qui cotisent à un REÉR, selon l'âge, le revenu et le sexe, 1987

	Tranche de revenu				
	Moins de $10,000	$10,000-$29,999	$30,000-$59,000	$60,000 et plus	Total
			%		
Les deux sexes	**2**	**21**	**45**	**61**	**20**
Moins de 25 ans	1	10	30	39	5
25-39	2	19	40	69	20
40-49	4	27	47	64	30
50-64	4	36	57	63	34
65-70	1	20	58	65	18
Hommes	**2**	**18**	**43**	**63**	**24**
Moins de 25 ans	1	10	10	40	6
25-39	2	17	38	69	24
40-49	4	22	45	64	35
50-64	4	31	55	64	38
65-70	1	20	61	72	22
Femmes	**2**	**24**	**51**	**52**	**16**
Moins de 25 ans	1	11	36	33	4
25-39	2	22	49	71	17
40-49	3	31	55	65	25
50-64	5	40	64	59	28
65-70	2	21	45	38	14

Source: Revenu Canada-Impôt

Participation au REÉR et part du total des contributions, 1987

Le plus haut taux de participation au REER se trouve chez les déclarants à l'impôt âgés de 50 à 59 ans alors que la plus grande part des contributions proviennent de ceux âgés de 35 à 44 ans.



Source: Revenu Canada-Impôt

Note: Les contributions sont permises jusqu'à la fin de l'année durant laquelle le déclarant à l'impôt atteint 71 ans.

à un REP. Cependant, le taux de participation aux REÉR des personnes cotisant à un REP est beaucoup plus élevé que celui des déclarants n'y cotisant pas. Les REÉR ont été créés en partie pour fournir aux personnes qui ne pouvaient participer à un REP, la même possibilité qu'à celles qui le pouvaient, soit d'accumuler une épargne-retraite au moyen d'une aide fiscale. Pourtant, plus de 37% des déclarants cotisant à un REP ont aussi cotisé à un REÉR, alors que moins de 16% des personnes ne cotisant pas à un REP, participaient à un REÉR.

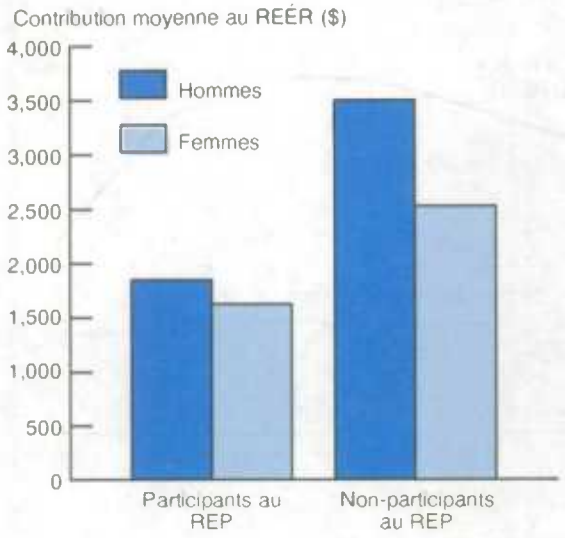
On peut tenter d'expliquer cette situation de la façon suivante: les travailleurs rémunérés participant à des REP sont en général employés dans les branches d'activité où les salaires sont les plus élevés, ce qui leur laisse des revenus disponibles plus importants; les cotisants sont presque tous des travailleurs à temps plein et la participation aux REP est habituellement obligatoire. De plus, à cause de leur participation à un régime de pension privé, il est possible que ces personnes soient plus sensibilisées au besoin d'épargner pour leur retraite.

La source de revenu compte

Les déclarants peuvent avoir des revenus de diverses sources, par exemple des gains tirés d'un travail rémunéré, d'un travail indépendant, des revenus provenant de placements ou encore de régimes de pension. La source de revenu a un certain effet sur la probabilité de cotiser à un REÉR. De plus, la principale source de revenu d'un déclarant

Moyenne des dépôts au REÉR selon la participation ou non au REP,1987

Les femmes ne participant pas aux REP ont déposé, en moyenne, un montant moindre aux REÉR que leur homologue masculin.



Source: Revenu Canada-Impôt

est utilisée dans le classement de groupes particuliers au sein du fichier fiscal.

La majorité des déclarants (66%) sont des employés (des salariés dans des entreprises, des administrations publiques, des institutions et ainsi de suite); les autres sont des travailleurs autonomes (membres de professions libérales, vendeurs, propriétaires d'entreprises), ou des personnes classées comme investisseurs ou retraités[6]. Pour trois dollars versés dans des REÉR en 1987, deux l'avaient été par des employés. Naturellement, la cotisation moyenne de ces travailleurs était inférieure à celle des autres classes de déclarants. Cela est dû en partie aux limites imposées sur les cotisations des membres de REP et de RPDB.

Les membres de professions libérales et les vendeurs indépendants, bien qu'ils ne constituent que 3% des déclarants, représentaient 5% des cotisants des REÉR et avaient versé 10% des cotisations. Leur cotisation moyenne était presque deux fois plus élevée que celle des autres cotisants. En général, ces personnes avaient des revenus élevés et le plafond de leurs cotisations n'était pas modifié par l'adhésion à un REP ou à un RPDB. Elles ont versé près de 6% de leur revenu imposable total dans des REÉR, ce taux étant plus que deux fois supérieur à celui de l'ensemble des déclarants.

De même, le groupe des propriétaires d'entreprises, celui des investisseurs et celui des retraités ont versé des cotisations beaucoup plus élevées que la moyenne. Les 167,000 retraités ayant déclaré des dépôts dans des REÉR afin d'obtenir des exemptions fiscales en 1987, ont versé en moyenne une cotisation de près de $4,300, soit beaucoup plus que la moyenne de $2,600 pour l'ensemble des cotisants[7].

Les années 1990

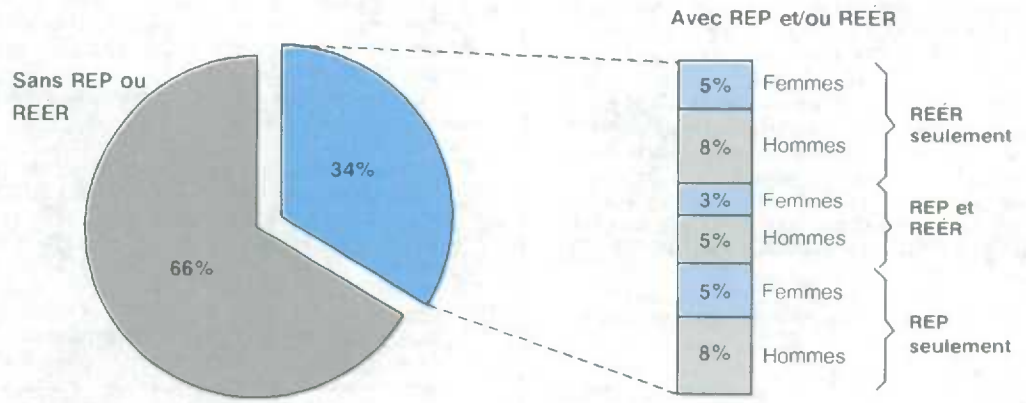
Quelles sont les perspectives de croissance des REÉR dans le proche avenir? Les facteurs les plus susceptibles de favoriser la croissance des REÉR sont les suivants: la nouvelle loi (voir *Le projet de loi C-52* pour plus de détails), l'évolution de la structure par âge de la population du Canada et l'existence des Régimes collectifs d'épargne-retraite.

La nouvelle loi

Des plafonds révisés pour les cotisations seront graduellement introduits au cours des prochaines années dans le cadre d'un ensemble de modifications législatives conçues pour éliminer certaines injustices. Il en résultera que le droit de cotisation à un REÉR (voir *Le projet de loi C-52*) augmentera pour certains déclarants et diminuera pour d'autres. La participation à un régime de pension privé n'aura pas le même effet sur le droit de cotisation pour

Participation au REP et au REÉR, 1987

Plus d'un tiers des déclarants à l'impôt participent aux REP, aux REÉR ou aux deux.



Source: Revenu Canada-Impôt

tous les déclarants[8]. Les personnes à revenu élevé ne participant pas à un REP ou RPDB, qui ont traditionnellement eu un taux de participation aux REÉR élevé ainsi que des niveaux de cotisation les plus élevés, obtiendront une augmentation substantielle du droit de cotisation[9].

L'allocation de report sur sept ans est une nouvelle disposition visant à améliorer les possibilités de cotisation pour de nombreux déclarants. Selon les anciennes normes, la sous-utilisation ou la non-utilisation du droit de cotisation à un REÉR au cours d'une année d'imposition, équivalait à une occasion à jamais perdue. Cela ne sera plus le cas[10].

La réduction des transferts de somme forfaitaire admissibles et la suppression de certaines sources de revenu dans le calcul du revenu gagné déterminant le niveau de cotisation à un REÉR (selon les dispositions prévues dans la loi) auront un effet négatif sur les possibilités de cotisation, particulièrement pour les personnes des groupes d'âge supérieurs. Cependant, les modifications récemment apportées à la loi sur les pensions par plusieurs provinces et par le gouvernement fédéral devraient entraîner d'importants transferts à partir des REP qui compenseront pour de telles réductions[11].

Enfin, Revenu Canada indiquera chaque année aux participants aux RPDB et aux REP, le montant disponible avant d'atteindre le plafond de leur cotisation à un REÉR, et il se pourrait que cela entraîne de nouveaux versements de cotisation.

Le projet de loi C-52

Le Parlement a adopté un ensemble de modifications à la Loi de l'impôt sur le revenu afin de modifier divers aspects du traitement fiscal des Régimes enregistrés de pension offerts par l'employeur (REP), des Régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) et des REÉR. Cette loi a reçu la sanction royale en juin 1990. Elle introduit une limite globale sur les déductions fiscales permises au titre de ces trois régimes, de même qu'un nouveau plafond pour les cotisations aux REÉR. La participation à un REP ou à un RPDB continuera d'entrer en ligne de compte dans le calcul des cotisations permises sous la forme de facteur d'équivalence (FE) estimé annuellement pour les déclarants visés, comme le montre la liste des nouveaux plafonds des cotisations ci-dessous.

Année	Non participant à un REP/RPDB	Participant à un REP/RPDB
1991 à 1995	le moindre des montants suivants: 18% du revenu ou $11,500 en 1991, augmentant annuellement jusqu'à $15,500 en 1995	le moindre des montants suivants: 18% du revenu ou $11,500 en 1991, augmentant annuellement jusqu'à $15,500 en 1995 moins le facteur d'équivalence (FE)
1996	le plafond sera indexé en fonction de l'augmentation des salaires moyens	

Le FE annuel pour un participant à un RPDB ou à un REP à cotisations déterminées, comprend le total des sommes versées dans le régime durant l'année précédente par l'employeur et par l'employé (s'il y a lieu). Pour un participant à un REP à prestations déterminées, le FE est une mesure de l'épargne-retraite accumulée dans le régime l'année précédente, cette mesure étant basée sur la formule de calcul des prestations et sur le salaire. (Pour les définitions des termes s'appliquant aux pensions, voir *Régimes de pensions au Canada*, et, pour plus de détails sur le calcul du FE, voir *Épargner pour la retraite: Guide de la législation*.)

La loi modifiera ou supprimera aussi un certain nombre d'autres dispositions.

- Certaines sommes forfaitaires qui pouvaient auparavant être transférées dans un REÉR ne pourront plus l'être: c'est-à-dire que 1989 sera la dernière année pour laquelle les prestations de Sécurité de la vieillesse (SV), du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), des REP et des RPDB pourront faire l'objet d'un transfert libre d'impôt dans le REÉR du déclarant. De plus, d'autres limites seront imposées sur le montant des allocations de retraite pouvant être transféré. Certains transferts directs à partir de certaines de ces sources, particulièrement des REP, seront encore permis.
- Les transferts dans le REÉR du conjoint seront éliminés à compter de 1994.
- La définition du revenu sur lequel le 18% sera basé exclura les prestations provenant de la SV, du RPC/RRQ, des REP, des RPDB et des Fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR) ainsi que les allocations de retraite à partir de l'année d'imposition 1990.

Changements démographiques

Au cours des années 90, les représentants les plus âgés de la génération des «baby-boomers» atteindront la tranche d'âge où l'on trouve actuellement les cotisations et les taux de participation aux REÉR les plus élevés, soit entre 50 et 64 ans[12]. Le nombre de Canadiens dans ce groupe d'âge – moins de 3.6 millions selon le recensement de 1986 – atteindra 4.1 millions en 1996. De façon générale, les personnes appartenant à ce groupe d'âge seront relativement à l'aise financièrement. Par exemple, les données fiscales de 1987 révèlent que le groupe des déclarants âgés de 40 à 54 ans avaient le revenu moyen le plus élevé suivi de près par le groupe des 55 à 59 ans.

Régimes collectifs d'épargne-retraite

Depuis quelques années, certains employeurs ont institué des Régimes collectifs d'épargne-retraite pour leurs employés à la place de régimes de pension[13]. Les données disponibles dans ce domaine, bien que limitées, montrent que cette pratique connaît une popularité croissante. Par exemple, en 1988, des 2.7 millions nouveaux contrats de REÉR agréés par Revenu Canada, environ 350,000 (près de 13%) se rapportaient à des régimes collectifs. Plus de la moitié des 176 régimes spécimens de REÉR agréés par Revenu Canada pour les institutions financières canadiennes en 1989 s'appliquaient à des régimes collectifs[14]. De plus, la proportion d'actifs de

REÉR provenant de régimes collectifs par un des groupes d'institutions financières autorisées à vendre des REÉR est passée de 18.5% en 1987 à près de 21% en 1988.

Conclusion

Les REÉR ont connu une croissance considérable au cours des années 70 et 80. La proportion de déclarants cotisant à ces régimes et la proportion du revenu total imposable versée en cotisations ont augmenté. La croissance du nombre de femmes dans la population active, l'amélioration des gains en général, les plafonds accrus des cotisations et les efforts visant à maximiser l'utilisation des possibilités de réduction de l'impôt ont contribué à la croissance des REÉR.

Cette tendance va probablement se poursuivre et peut-être s'accentuer. D'après la réaction des déclarants face à l'accroissement des plafonds de cotisation dans le passé, il est probable que de nombreux Canadiens profiteront de toute augmentation permise par la nouvelle loi, qui entrera en vigueur en 1991. De plus, en supposant que la répartition actuelle des cotisants selon l'âge et le revenu ne changera pas, le vieillissement de la génération des «baby-boomers» au cours des années 90, pourrait entraîner une forte croissance tant du nombre de cotisants que du chiffre global des cotisations. La croissance soutenue des Régimes collectifs d'épargne-retraite pourrait encore augmenter le nombre de cotisants et, particulièrement, la somme des cotisations. □

Notes

[1] Ces données sont exprimées en dollars courants. Les cotisations moyennes mesurées en dollars constants ont, en fait, diminué pendant cette période. En pourcentage du revenu imposé total de tous les déclarants, les cotisations aux REÉR sont encore faibles, bien qu'elles soient passées d'un tiers de 1% en 1968 à près de 2.6% en 1987.

[2] Ces déclarants à faible revenu comprennent environ 773,000 personnes (4.5% des déclarants) ayant un revenu nul en 1987. Ils comprennent aussi de nombreux étudiants, travailleurs à temps partiel et retraités dont le faible revenu donne peu ou pas de possibilité d'épargne. De plus, il se peut que de nombreuses personnes à faible revenu soient peu portées à épargner en vue de leur retraite, puisque le remplacement du revenu offert par les programmes gouvernementaux de revenu de retraite de la Sécurité de vieillesse/ Supplément de revenu garanti (SV/SRG) et du Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) au moment de la retraite est souvent aussi élevé, sinon plus élevé, que leurs gains avant la retraite.

[3] Les transferts (la possibilité de transférer dans des REÉR des versements périodiques et forfaitaires admissibles) sont la principale raison des cotisations moyennes élevées des déclarants les plus âgés en 1987.

Des cotisations peuvent être versées jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle le déclarant atteint 71 ans. Toutes les économies accumulées doivent être retirées ou converties sous forme d'une rente ou d'un Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) avant la fin de cette année-là.

[4] Traditionnellement, les femmes ont de plus faibles taux de participation aux REP et au RPC/RRQ, occcupent en général leur emploi moins longtemps et ont des gains moyens moins élevés. Par conséquent, les prestations de pension et les versements de sommes forfaitaires (comme les allocations de cessation d'emploi) que reçoivent les femmes, sont en général moins élevés que ceux qui sont versés aux hommes.

[5] Sont exclues les personnes participant à des RPDB en vigueur ou les participants à des REP qui ne sont pas tenus de cotiser ou qui n'ont pas versé de cotisations facultatives pendant l'année d'imposition, c'est-à-dire de 25% à 30% des adhérents aux REP/RPDB. Comme ces personnes n'ont pas elles-mêmes cotisé à ces programmes, rien sur leurs déclarations de revenus n'indique qu'elles y adhèrent. On suppose ici que les adhérents à des REP/RPDB absents des données fiscales, puisqu'ils n'ont pas cotisé, réagissent de la même façon que les cotisants à des REP, à la possibilité de cotiser à des REÉR.

[6] D'autres déclarants, au nombre de 1.8 million, n'ont pas été classés (10.5% du total). Plus de 70% d'entre eux étaient des femmes et seulement 3% ont cotisé à un REÉR. Ces déclarants comprenaient des personnes dont la principale source de revenu était une pension alimentaire, l'assurance-chômage, les allocations familiales et d'autres sources non précisées.

Notes – fin

[7] La raison précisée dans la note 3 s'applique ici aussi.

[8] Il est pratiquement impossible de déterminer combien de déclarants seront touchés dans un sens ou dans l'autre. Un assez grand nombre verront diminuer leur droit de cotisation avec l'abaissement, de 20% à 18%, du plafond du pourcentage des revenus. Cependant, la majorité de ces déclarants seront des personnes à faible revenu qui, dans le passé, ne cotisaient pas à des REÉR ou n'y versaient que de faibles sommes. (Voir la note 2.)

Les personnes à revenu élevé qui participent à des REP à prestations déterminées où les formules utilisées pour calculer les prestations sont généreuses, pourront voir leur droit de cotisation à un REÉR limité à un faible montant ou même réduit à zéro. Pour les personnes dont le régime exige des cotisations personnelles élevées, le droit de cotisation à un REÉR, avec les anciennes règles, était déjà faible ou même nul et, par conséquent, elles seront peu ou pas touchées par la nouvelle loi. Les adhérents à des RPDB et à des REP à cotisations déterminées verront probablement leur droit de cotisation augmenter avec l'entrée en vigueur des nouvelles règles. (Pour la définition des termes relatifs aux pensions, voir Statistique Canada, *Régimes de pensions au Canada, 1988* (1990)).

[9] Les personnes non-participantes aux REP/RPDB et dont le revenu atteindra $41,700 en 1995 verront au moins une certaine augmentation du maximum de leurs cotisations de 1990 à 1995, c'est-à-dire que le 18% de leur revenu de 1995 dépassera le plafond de $7,500 de 1990. Dans le cas des personnes dont le revenu atteindra $83,300 en 1995, la limite aura doublé, c'est-à-dire que le plafond aura passé de $7,500 à $15,000.

[10] Ce changement donnera plus de souplesse aux déclarants dont le revenu annuel et les besoins financiers varient. Les personnes qui ne peuvent cotiser aux REÉR certaines années d'imposition, à cause de leur faible revenu ou d'obligations financières exceptionnelles, pourront compenser ces possibilités perdues en versant des cotisations additionnelles les années où leur revenu sera plus élevé ou leur besoin d'argent moins grand.

[11] La loi interdit de retirer, après deux ans de participation au régime, les sommes versées par un membre dans son propre REP (s'il en a versées) ainsi que celles versées par l'employeur en son nom. Ces sommes doivent être laissées dans le régime de retraite en vue d'une rente différée, utilisées pour acheter une rente différée, transférées dans un autre REP ou transférées dans un REÉR à cotisations immobilisées. Ce dernier type de régime présente un certain nombre d'avantages par rapport aux autres options, et l'on prévoit qu'une grande partie de ces sommes investies en vue d'une pension seront transférées dans des REÉR. Les sommes ainsi transférées seront importantes. Par exemple, en 1988, près de $800 millions ont été remboursés par les seules caisses de retraite en fiducie à des membres qui ont cessé de participer à des régimes.

Les sommes immobilisées ne peuvent être retirées; elles doivent être converties en prestations de retraite quand le participant atteint l'âge de la retraite.

[12] Comme on l'a déjà vu, près de 44% des cotisations à des REÉR en 1987 ont été versées par des déclarants âgés d'au moins 50 ans, et c'est chez les personnes de 50 à 59 ans que l'on a relevé le plus haut taux de participation.

[13] Une fiducie unique peut être créée pour des régimes particuliers d'employés d'un même employeur ou pour les membres d'une association. L'employeur ou l'association agit comme agent pour les participants ou les rentiers. Ces dispositions présentent de nombreux avantages par rapport aux REÉR particuliers. Le versement des cotisations peut être facilité par des retenues sur le salaire, les frais d'administration sont réduits considérablement, on peut en général obtenir un meilleur taux de rendement du capital investi, compte tenu des possibilités accrues qu'offrent des capitaux considérables mis en commun, et les employeurs peuvent cotiser à ces régimes. Ces cotisations de l'employeur sont traitées comme un revenu d'emploi et, du point de vue fiscal, elles sont considérées comme des augmentations de salaires et traitements. Elles sont également soumises aux plafonds standard qui s'appliquent aux cotisations annuelles.

De plus, contrairement aux REP, il n'est pas nécessaire que les Régimes collectifs d'épargne-retraite soient enregistrés auprès des organismes de réglementation fédéral ou provinciaux en matière de pensions, ils n'ont pas à être conformes aux exigences minimales des lois sur les pensions et ils sont soumis à peu de procédures administratives. Le traitement des nouvelles adhésions à des contrats individuels et des retraits de tels contrats est simple et les employeurs qui choisissent de verser des cotisations peuvent calculer leurs dépenses à l'avance.

[14] Les émetteurs actuels de REÉR comprennent les compagnies d'assurance canadiennes, les sociétés de fiducie, les coopératives de crédit, les banques à charte et les sociétés d'investissement approuvées par un décret en Conseil. Les émetteurs doivent obtenir l'approbation de Revenu Canada pour des régimes spécimens et les contrats vendus à leurs clients doivent être conformes aux régimes spécimens approuvés.

Bibliographie

ASSOCIATION CANADIENNE DES COMPAGNIES D'ASSURANCES DE PERSONNES. *Souscription de rentes au Canada*, Circulaire nº 4876, Toronto, août 1989.

CCH CANADIAN LIMITED. *Ottawa Letter, 1989-90*, Don Mills, 1990.

FINANCES CANADA. *Épargner pour la retraite: un meilleur système de pension*, Ottawa, octobre 1986.

---. *Saving for Retirement: A Guide to the Tax Legislation*, Ottawa, mars 1988.

HORNER, K. «Policy Foundations of the New Tax Treatment of Retirement Savings», Report of proceedings of the Thirty-Eighth Tax Conference, Toronto, 24-26 novembre 1986, Toronto, L'Association Canadienne d'Études Fiscales.

PERREAULT, J. *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 1989-2011*, hors série, catalogue 91-520, Ottawa, Statistique Canada, mars 1990.

REVENU CANADA-IMPÔT. *Loi de l'impôt sur le revenu: contributions à des régimes enregistrés d'épargne-retraite*, Bulletin d'interprétation nº IT-124R5, Ottawa, 1986.

---. *Votre Guide, 1989: guide d'impôt de pensions et REÉR*, Ottawa, 1989.

---. *Régimes enregistrés d'épargne-retraite*, Circulaire d'information nº 72-22R7, Ottawa, 1983.

---. *Statistiques fiscales: analyse des déclarations T1 d'impôt sur le revenu des particuliers et statistiques diverses*, Ottawa, publications variées, 1970-89.

---. Données non-publiées.

STATISTIQUE CANADA. *Estimations intercensitaires annuelles de la population selon le sexe et l'âge, Canada et provinces, 1976-1981*, hors série, catalogue 91-518, Ottawa, septembre 1983.

---. *Estimations intercensitaires annuelles de la population selon le sexe et l'âge, Canada, provinces et territoires, 1981-1986*, hors série, catalogue 91-518, Ottawa, juillet 1988.

---. *Régimes de pensions au Canada, 1988*, biennal, catalogue 74-401, Ottawa, février 1990.

---. *Population 1921-1971: révision des estimations annuelles de la population par sexe et par groupe d'âge, Canada et provinces*, hors série, catalogue 91-512, Ottawa, juillet 1973.

---. *Âge, sexe et l'état matrimonial: caractéristiques de la population et des logements*, Recensement du Canada de 1986, Série Le Pays, catalogue 93-101, Ottawa, septembre 1987.

---. *Estimations annuelles postcensitaires de la population suivant l'état matrimonial, l'âge, le sexe et composantes de l'accroissement, Canada, provinces et territoires au 1er juin 1987*, annuel, catalogue 91-210, Ottawa, mai 1988.

---. *Révision des estimations annuelles de la population selon le sexe et l'âge, Canada et provinces, 1971-1976*, hors série, catalogue 91-518, Ottawa, mars 1979.

---. *Caisses de retraite en fiducie: statistiques financières, 1988*, annuel, catalogue 74-201, Ottawa, mars 1990.

THE WYATT COMPANY. *Tax Assistance for Retirement Savings, Notice of Ways and Means Motion Tabled, December 11, 1989*, note spéciale, Ottawa, janvier 1990.

Formation de la main-d'oeuvre: un défi pour les années 90[1]

Andrew Sharpe

L'importance de l'éducation et de la formation pour la prospérité future du Canada est un sujet d'actualité depuis quelques années déjà. On s'intéresse particulièrement au rôle du système d'enseignement et à celui du réseau de formation au Canada dans la réalisation de notre potentiel économique en terme de niveau d'emploi et de croissance de la productivité.

Cet article traite du réseau de formation au Canada et notamment des mesures à adopter afin de répondre aux besoins de la main-d'oeuvre dans les années 90. Par exemple, existe-t-il des programmes de formation pour tous les travailleurs qui en ont besoin? Y a-t-il suffisamment de programmes de formation en milieu de travail pour répondre à la demande sans cesse croissante d'ouvriers qualifiés dans l'industrie?

Capacités fondamentales de la main-d'oeuvre canadienne

Les employeurs canadiens déplorent souvent le fait que la main-d'oeuvre ne maîtrise pas suffisamment les capacités fondamentales de lecture, d'écriture et de calcul. Sans elles, les travailleurs ne peuvent jouer un rôle efficace au sein d'un milieu de travail moderne. Par exemple, ils peuvent se trouver dans l'impossibilité de lire des manuels, d'effectuer des calculs arithmétiques, de faire fonctionner des machines complexes, d'utiliser les technologies de l'information et d'accomplir une multitude d'autres tâches. En l'absence des rudiments de lecture, d'écriture et de calcul, les travailleurs sont donc moins en mesure de s'adapter à l'évolution de la conjoncture économique et ne sont pas préparés à maîtriser les nouvelles techniques.

Il est vrai que le niveau moyen de scolarité de la population active canadienne a progressé considérablement depuis plusieurs décennies, et on peut s'attendre à ce que cette progression se poursuive[2]. Cette tendance vient du fait que les jeunes entrant sur le marché du travail ont, en moyenne, un niveau plus élevé de scolarité que ceux qui en sortent. Néanmoins, les inquiétudes manifestées au sujet des connaissances élémentaires de la population active canadienne sont bien fondées, pour au moins deux raisons.

Tout d'abord, la proportion de la main-d'oeuvre nécessitant au moins un strict minimum de capacités fondamentales, augmente rapidement. La mécanisation a éliminé les emplois non spécialisés dans les professions et les secteurs les plus divers.

Andrew Sharpe est chef de recherche au Centre canadien du marché du travail et de la productivité, une institution nationale ayant pour mission de faciliter la consultation directe entre les mondes des affaires et du travail. On peut le rejoindre au (613) 234-0505.

Les nouvelles occasions d'emploi sont concentrées dans les professions exigeant plus d'un niveau de base d'aptitude à lire et à compter et, bien souvent, un niveau avancé. Ainsi, l'emploi dans les industries primaires comme l'exploitation forestière et l'extraction minière, qui n'exigeait auparavant que peu de scolarité, a chuté dans les années 80. Par ailleurs, plus des deux tiers de l'augmentation nette du niveau de l'emploi depuis 1981 a été observée parmi les cadres et dans les professions libérales. Inutile de mentionner que le niveau des connaissances et des compétences requis dans ces professions est assez élevé.

On prévoit le maintien sinon l'accélération de cette tendance dans les années à venir. Emploi et Immigration Canada estime que 64% de tous les emplois créés entre 1986 et l'an 2000 exigeront plus de 12 années de scolarité et de formation alors que près de la moitié des nouveaux emplois requièreront plus de 17 années[3].

Une autre raison de se préoccuper de cette question est que tout porte à croire que les employeurs ont raison de se plaindre du piètre degré de connaissance élémentaire de leurs employés, malgré l'accroissement soutenu du niveau de scolarité de la population active. Les résultats de l'Enquête

Tableau 1
Répartition en pourcentage de la population âgée de 16 à 69 ans, selon les différents niveaux d'aptitude à la lecture, 1989

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Les deux sexes*	**7**	**9**	**22**	**62**
Hommes	5	9	23	63
Femmes	5	10	22	63
16-24 ans	1	5	23	71
25-34 ans	2	5	17	76
35-54 ans	4	10	23	63
55-69 ans	15	21	29	36
Aucune scolarité ou études primaires seulement	27	33	28	12
Études secondaires partielles	3	13	35	48
Diplôme d'études secondaires	--	6	22	70
École de métiers	--	--	25	63
Études collégiales	--	--	15	81
Études universitaires	--	--	8	89
Nés au Canada	3	9	22	66
Immigrants	14	14	24	48

Source: *Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement*

* *Les personnes qui ont déclaré n'avoir aucune aptitude en ni l'une ni l'autre des langues officielles du Canada sont incluses au niveau 1. Elles sont exclues de toute autre caractéristique de ce tableau.*

Niveau 1 *Les personnes de ce niveau ont de la difficulté à utiliser des documents imprimés et sont les plus susceptibles de déclarer ne pas être capables de lire.*

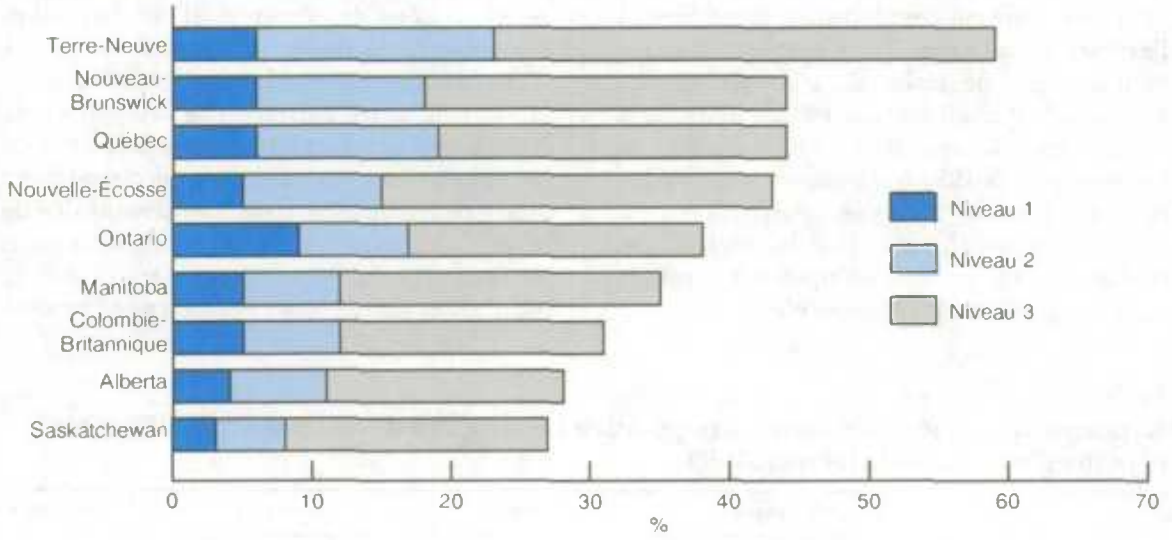
Niveau 2 *Les personnes de ce niveau ne sont capables d'utiliser des documents imprimés que pour accomplir des tâches élémentaires comme repérer un mot familier dans un texte simple.*

Niveau 3 *Les personnes de ce niveau peuvent interpréter des textes imprimés dans un certain nombre de situations à condition que ceux-ci soient clairs et bien présentés et que les tâches à accomplir soient simples.*

Niveau 4 *Les personnes de ce niveau sont capables de faire face à la plupart des exigences de la vie quotidienne en matière de lecture. Ce groupe présente des caractéristiques diverses et démontre une certaine polyvalence dans ses capacités de lecture.*

Pourcentage des personnes âgées de 16 à 69 ans avec capacité de lecture des niveaux 1, 2 et 3, 1989

Le pourcentage de personnes avec des capacités limitées de lecture varie considérablement d'une province à l'autre.



Source: *Enquête nationale sur les capacités de lecture et d'écriture*

Note: *Les données de l'Île-du-Prince-Édouard comportent un niveau trop élevé de variabilité d'échantillonnage pour permettre leur diffusion.*

sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement[4], de Statistique Canada, montrent que 38% des Canadiens âgés de 16 à 69 ans – 6.8 millions de personnes – ne peuvent pas faire face à la plupart des exigences de la vie quotidienne en matière de lecture (tableau 1). Comme on pouvait s'y attendre, on retrouve cette incapacité le plus souvent chez les personnes ayant un faible niveau de scolarité. La proportion est également plus élevée chez les immigrants, les résidents des provinces de l'Atlantique et du Québec et les personnes plus âgées[5]. [*Le prochain article de ce numéro présente de plus amples informations tirées de cette enquête. – Réd.*]

Le fait que la main-d'oeuvre canadienne ne sache pas suffisamment lire, écrire et compter a des conséquences appréciables. Le Canadian Business Task Force on Literacy a estimé qu'en 1988 le coût direct de l'analphabétisme au Canada était de l'ordre de $4 milliards pour les entreprises et d'environ $10 milliards pour la société en général[6]. Une enquête récente du Conference Board of Canada[7] a révélé qu'un niveau insuffisant d'aptitude à lire, écrire et compter engendre des problèmes dans l'introduction de nouvelles technologies et le recyclage professionnel des travailleurs.

Un des grands défis des années 90 sera l'élaboration de programmes susceptibles de relever le niveau des capacités fondamentales de la main-d'oeuvre. Étant donné le ralentissement prévu de la croissance de la population active, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité estime qu'environ les deux tiers

de ceux qui composeront la population active en l'an 2005 s'y trouvent déjà. En 1989, seulement la moitié de la population active était déjà sur le marché du travail 15 ans plus tôt. Cela signifie que le problème à régler devient celui de l'amélioration du niveau de connaissance de base des membres de la population active actuelle et moins le problème de s'assurer que ceux qui quittent le système d'enseignement aient un niveau adéquat.

Les programmes d'alphabétisation liés à l'emploi en particulier offrent une excellente occasion de corriger les lacunes dans les capacités fondamentales des travailleurs. Les programmes d'alphabétisation les plus efficaces, a-t-on constaté, sont ceux qui enseignent la lecture et le calcul en «contexte fonctionnel», c'est-à-dire en relation directe avec l'emploi.

Programmes de formation au Canada

Les programmes de formation au Canada permettent d'acquérir aussi bien une compétence de base qu'une compétence plus spécialisée. Dans de nombreuses professions, la demande sans cesse croissante de travailleurs spécialisés dépasse largement la capacité du système d'enseignement et même de l'immigration de combler le déficit de travailleurs. Cette situation a engendré une pénurie d'experts. La meilleure preuve en est le nombre croissant de professions où l'on observe une telle pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Ces professions incluent les contrôleurs de la circulation aérienne, les ingénieurs en aérospatiale, les programmeurs, les analystes fonctionnels et les ingénieurs en électricité[8]. Dans le passé, les ralentissements économiques ont atténué sinon éliminé les pénuries de main-d'oeuvre. Aujourd'hui, les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée semblent être concentrées dans des secteurs moins sensibles aux cycles économiques ou dans des professions jugées indispensables à la vigueur d'une entreprise. Par conséquent, elles sont peut-être plus structurelles que cycliques et on ne pourra les atténuer qu'en augmentant, grâce à la formation et peut-être à l'immigration, l'offre de travailleurs spécialisés.

Notre capacité de résoudre ce problème repose donc essentiellement sur l'efficacité des programmes de formation offerts dans les secteurs privé et public au Canada. À ce propos, il convient de souligner un certain nombre de tendances:

- par salarié, les entreprises canadiennes consacrent à la formation moins de la moitié des sommes que les entreprises américaines y consacrent;
- seulement 31% des entreprises canadiennes font de la formation structurée;
- les sommes consacrées à la formation par le gouvernement fédéral, en proportion du Produit intérieur brut (PIB), ont baissé depuis 1984-1985;
- les personnes ayant un faible niveau d'instruction ont une plus faible propension à recevoir de la formation que la moyenne.

La source d'information la plus complète sur la situation de la formation dans le secteur privé au Canada est l'Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines, que Statistique Canada a réalisée auprès des établissements pour le compte d'Emploi et Immigration Canada[9]. Cette enquête a révélé qu'en 1986-1987 les entreprises canadiennes avaient dépensé $1.4 milliard pour la formation, soit l'équivalent d'environ 0.6% de l'ensemble des salaires ou de 0.24% du PIB. Ce qui équivaut à environ $160 par salarié et représente moins de la moitié des frais de formation engagés par les

entreprises américaines[10]. Cet écart vient peut-être du fait que le secteur privé des États-Unis, est plus orienté vers la formation.

Une constatation particulièrement digne de mention de l'Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines est que seulement 31% des entreprises offrent effectivement de la formation structurée à leurs employés. La formation est relativement peu courante dans les petites entreprises: 27% des entreprises comptant moins de 10 employés en offrent, comparativement à 76% des entreprises de 100 employés ou plus et à 92% de celles comptant 1,000 employés ou plus.

Le retard du Canada en matière de formation en milieu de travail est également mis en évidence par le World Economic Forum, qui classe les pays selon un grand nombre de critères de compétitivité. En 1990, le Canada se classait au deuxième rang parmi les 23 pays membres de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) en ce qui a trait aux ressources humaines, en raison de sa population relativement jeune, de la croissance rapide de sa population active, du montant élevé des dépenses publiques consacrées à l'éducation et du haut taux d'inscription enregistré aux niveaux de l'enseignement secondaire et postsecondaire. Cependant, pour ce qui est de la capacité des programmes de formation professionnelle à répondre aux besoins d'une économie compétitive, le Canada se classait beaucoup moins bien, se contentant du 16ème rang[11], soit une perte de terrain par rapport à l'année précédente, où il occupait le 11ème rang.

Par opposition au secteur privé, les dépenses en formation du secteur public au Canada dépassent, toutes proportions gardées, celles des États-Unis. Les données de l'OCDE pour 1988 montrent que les sommes consacrées à la formation des adultes sur le marché du travail au Canada représentaient 0.20% du PIB, ce qui plaçait

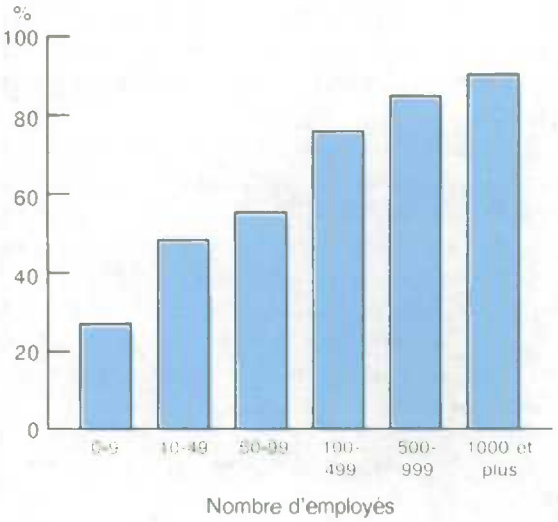
Tableau 2
Participation et dépenses de formation, selon la taille de l'entreprise, 1986-1987

Nombre d'employés	Ensemble des entreprises	Nombre de participants par 100 employés	Dépense moyenne par participant
	%		$
Toutes tailles	**100**	**27**	**570**
0-9	83	18	760
10-49	15	19	540
50-99	1	15	490
100-499	1	20	540
500-999	--	32	610
1,000 ou plus	--	48	540

Source: Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines

Proportion des compagnies offrant de la formation selon la taille de la compagnie, 1986-87

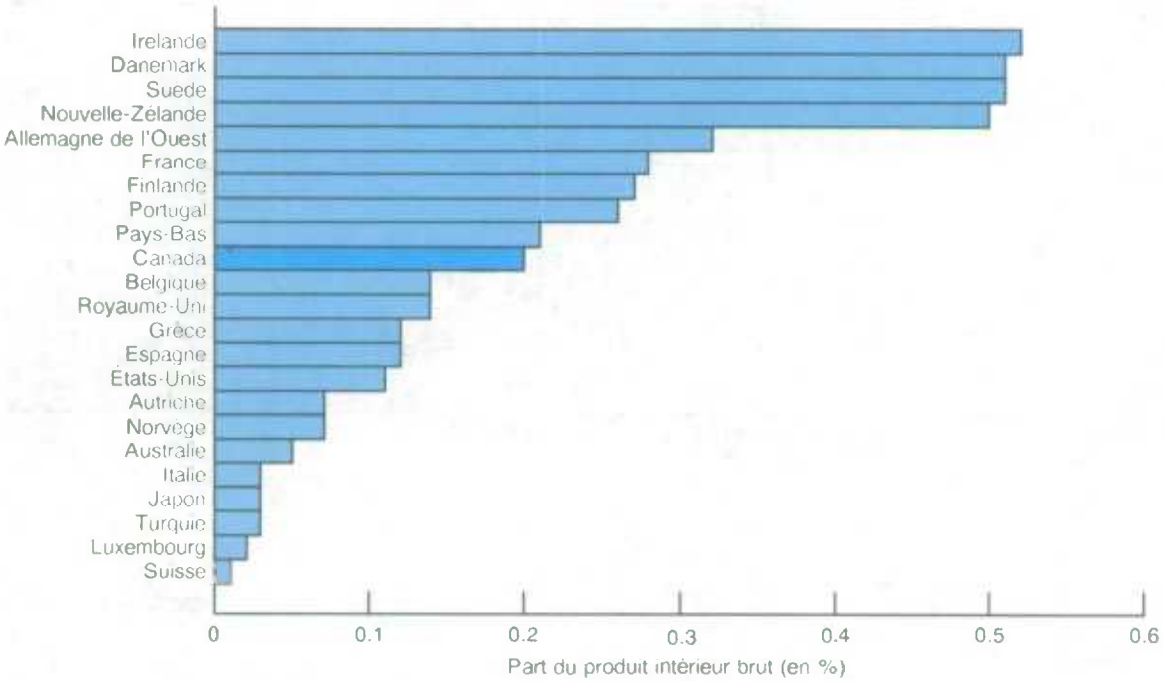
Plus la taille de la compagnie est grande, plus forte est la propension à offrir de la formation à ses employés.



Source: Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines

Dépenses publiques allouées à la formation des adultes sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1988

Le Canada était classé dixième des pays offrant de la formation liée au marché du travail en 1988.



Source: OCDE Perspectives de l'emploi, juillet 1989

le Canada au dixième rang des 23 pays de l'OCDE. Aux États-Unis, les dépenses de formation représentaient 0.11% du PIB. Malgré le niveau supérieur des dépenses publiques au Canada, les dépenses totales tant publiques que privées au titre de la formation, demeuraient proportionnellement plus élevées aux États-Unis (0.77% du PIB contre 0.46% en 1987)[12].

En chiffres absolus, les dépenses du gouvernement fédéral pour la formation sont demeurées relativement stables depuis le milieu des années 80. Au cours de l'année financière 1984-1985, le total des dépenses fédérales en formation, faisant partie du programme Planification de l'emploi, ce qui comprend le soutien du revenu, l'aide à l'industrie et l'achat direct de cours, a atteint $1,096.7 millions (tableau 3). En 1989-1990, ce total augmentait légèrement à $1,122.3 millions. En proportion du PIB, ces dépenses sont passées de 0.24% à 0.17%. La Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre[13], annoncée par le gouvernement fédéral en avril 1989, accorde une plus grande importance à la formation. Le gouvernement entend utiliser le revenu des primes d'assurance-chômage pour financer des dépenses supplémentaires de formation. Ce changement de position pourrait inverser la tendance à la baisse des dépenses fédérales dans ce domaine.

Tableau 3
Planification de l'emploi: dépenses nationales de formation, 1976-1977 à 1989-1990

Année financière	Total[1]	Soutien du revenu[2]	Aide à l'industrie	Achat direct de cours[3]	Intégration professionnelle[4]	Autres[5]
			$ millions			
1976-77[6]	545.0	200.2	59.5	265.5	...	19.8
1977-78[6]	588.6	209.7	76.7	282.4	...	19.8
1978-79[6]	635.1	219.7	83.7	300.9	...	30.8
1979-80	669.7	221.5	102.1	320.3	...	25.8
1980-81	770.0	261.4	113.6	366.4	...	28.6
1981-82	829.8	272.2	137.7	403.7	...	16.2
1982-83	925.9	315.0	110.2	469.8	...	30.8
1983-84	1,021.3	337.2	131.2	505.8	...	47.1
1984-85	1,096.7	335.4	156.3	501.6	6.8	96.6
1985-86	1,055.8	372.3	76.4	510.8	42.2	54.1
1986-87	1,123.6	417.8	58.1	479.1	124.5	44.1
1987-88	1,055.1	398.5	60.5	437.8	130.6	27.7
1988-89	1,024.2	392.7	74.7	399.2	140.8	16.8
1989-90	1,122.3	454.2	81.7	449.4	132.8	4.2

Source: Données non publiées fournies par Emploi et Immigration Canada

1 *À l'exclusion du programme fédéral d'emploi d'été pour étudiants DÉFI.*

2 *Y compris l'Option achat direct – Indemnités d'allocation et l'utilisation des fonds d'assurance-chômage en vertu de l'article 26.*

3 *Y compris l'achat de cours d'apprentissage, de cours de formation et d'autres genres de cours tel que les cours de langue, de compétences de base de la vie et d'orientation professionnelle. Comprend aussi les Groupes coordonnateurs. Sont exclus les frais d'administration des provinces.*

4 *Y compris l'Option de formation de la jeunesse (OFJ) pour 1984-1985 seulement et les nouveaux Programme d'intégration professionnelle et OFJ pour 1985-1986. Pour les années 1986-1987 à 1989-1990, l'Option – Intégration et l'Option – Reintégration sont incluses.*

5 *Y compris les programmes de soutien à la formation tels la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles, le Fonds de fiducie pour la formation, les Subventions aux provinces et les frais d'administration des provinces (ces derniers pour la période 1976-1977 à 1985-1986).*

6 *À l'exclusion du Programme de perfectionnement de la formation.*

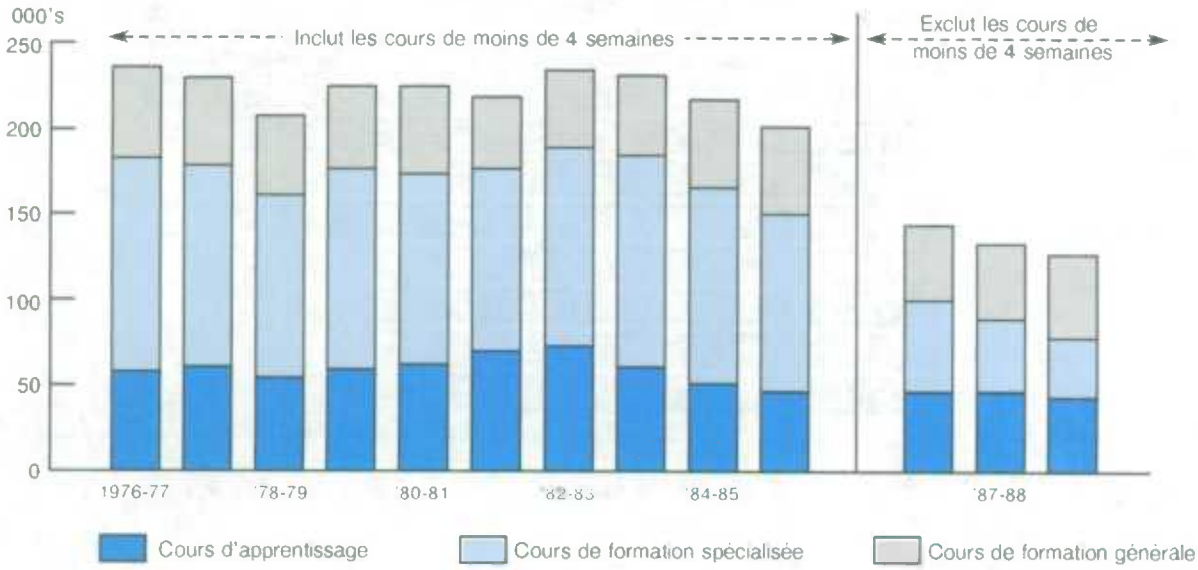
Compte tenu de la tendance de ces dépenses fédérales, il ne faut pas s'étonner de la chute du nombre d'inscriptions aux cours de formation en établissement, parrainés par l'État. Entre le milieu des années 70 et l'année financière 1985-1986, ce nombre a baissé de 20% malgré une forte augmentation de l'effectif des 20 à 54 ans, qui représente la majeure partie des personnes inscrites à ce genre de cours. Depuis 1986-1987, la tendance est toujours à la baisse.

Les résultats de l'Enquête sur l'activité (EA) de 1987 menée par Statistique Canada, fournissent des renseignements intéressants sur la proportion de personnes ayant reçu de la formation, selon des caractéristiques personnelles. Cette enquête demandait aux répondants si, au cours de l'année 1987, ils avaient participé à un programme de formation professionnelle, de rattrapage scolaire ou d'initiation à la vie professionnelle parrainé par Emploi et Immigration Canada et s'ils avaient suivi tout autre cours de plus de 25 heures dans le but de se perfectionner ou d'apprendre un nouveau métier. Plusieurs observations intéressantes ressortent de cette enquête:

- seulement 5.3% des personnes âgées de 16 à 69 ans ont répondu qu'elles avaient reçu de la formation en 1987 (tableau 4);

Inscription aux cours de formation en établissement parrainés par le gouvernement fédéral

Les inscriptions aux cours de formation en établissement parrainés par le gouvernement fédéral ont chuté depuis le milieu des années 1980.



Source: Données non-publiées d'Emploi et Immigration Canada

- fait peu étonnant, la proportion de personnes ayant reçu de la formation diminue rapidement lorsqu'il s'agit du groupe des 45 ans et plus et en particulier celui des 55 ans et plus;

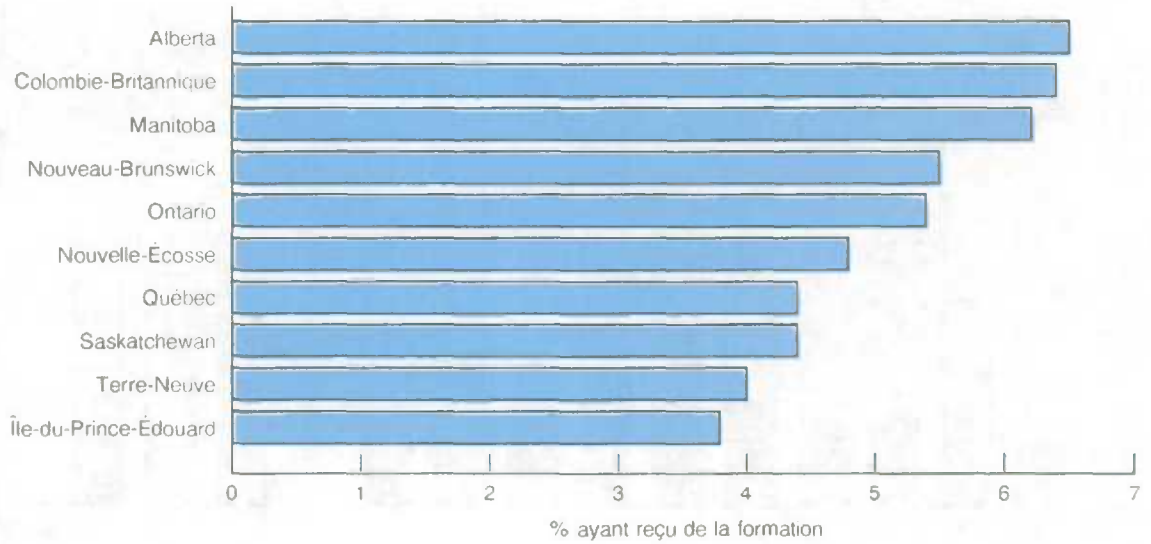
- la proportion de personnes ayant reçu de la formation est moins élevée chez les personnes ayant un faible niveau d'instruction.

Le bilan que dresse l'EA des programmes de formation au Canada n'est guère encourageant. Compte tenu de l'importance accrue de la formation dans les années 90, en raison de la demande croissante de travailleurs qualifiés, les programmes de formation en vigueur ne sont peut-être pas à la hauteur des besoins actuels. De plus, les personnes n'ayant pas fait d'études postsecondaires ont moins de chance d'obtenir de la formation que celles ayant complété au moins quelques années d'études postsecondaires.

Tous reconnaissent l'importance d'améliorer les compétences de la main-d'oeuvre pour assurer la vigueur de l'économie canadienne dans les années 90. Dans cette optique, nous avons déjà mentionné la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre, élaborée par le gouvernement fédéral, qui met l'accent sur la formation. Dans une enquête récente menée auprès des dirigeants patronaux et syndicaux[14], le Centre canadien du marché du travail et de la productivité a observé que les deux groupes misaient en tout premier lieu sur la formation et l'enseignement pour

Fréquence de la formation selon la province pour les personnes âgées de 16 à 69 ans, 1987

La fréquence de la formation est plus forte dans l'ouest canadien.



Source: Enquête sur l'activité

accroître la compétitivité internationale du Canada (tableau 5).

Conséquences et conclusions

Cet article porte essentiellement sur les besoins en formation de la main-d'oeuvre canadienne dans les années 90. En effet, dans les années qui viennent, les secteurs public et privé auront vraisemblablement pour mission de corriger les lacunes graves observées au niveau des capacités de base des nombreux travailleurs canadiens. À l'heure actuelle, le Canada semble être en retard sur ses principaux compétiteurs au plan de la formation en milieu de travail.

Si l'on ajoute à cela la demande sans cesse croissante de travailleurs qualifiés, le pays pourrait bien se diriger vers une crise de la main-d'oeuvre. D'une part, les travailleurs non qualifiés pourraient avoir de plus en plus de difficulté à se tailler une place acceptable sur le marché du travail. D'autre part, les entreprises incapables de recruter de la main-d'oeuvre qualifiée, pourraient voir ralentir leur développement et devoir créer leur propre programme de formation ou élargir les programmes internes existants.

Un nombre considérable de rapports ont fait état de la question récemment et ont souligné les conséquences que cette situation peut avoir pour l'économie canadienne[15]. Ils font ressortir l'importance d'accroître l'efficacité de nos programmes de formation. Tous, sans exception, ont souligné la nécessité, pour le Canada, de changer les mentalités afin que l'enseignement et la formation occupent une place beaucoup plus grande.

Tableau 4
Proportion de personnes ayant reçu de la formation, selon des caractéristiques personnelles, 1987

	Personnes ayant reçu de la formation*	Répartition
		%
Les deux sexes	**5.3**	**100.0**
Hommes	5.8	49.1
Femmes	4.8	50.9
Activité en 1987		
Occupés/sans chômage	6.0	64.8
Occupés/avec chômage	8.3	12.1
Chômeurs/sans emploi	6.6	2.6
Inactifs	1.0	20.5
Âge		
16-24 ans	7.0	20.4
25-44 ans	6.9	46.6
45-54 ans	3.5	14.6
55-69 ans	1.0	18.5
Niveau de scolarité		
Aucune scolarité/études primaires seulement	1.0	14.6
Études secondaires (partielles/terminées)	4.9	49.4
Études postsecondaires partielles	7.8	10.5
Certificat/diplôme d'études postsecondaires	7.3	13.3
Grade universitaire	7.8	12.3
Minorité visible		
Oui	4.5	7.4
Non	5.3	92.6
Langue maternelle		
Anglais	6.0	59.0
Français	4.8	26.2
Autre	3.1	14.8
Pays d'origine		
Canada	5.7	82.1
Autre	3.5	17.9

Source: Enquête sur l'activité, données calculées par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité

* *Comprend les personnes qui ont participé à un programme de formation professionnelle, de rattrapage scolaire ou d'initiation à la vie professionnelle parrainé par Emploi et Immigration Canada en 1987 et les personnes qui ont suivi tout autre cours de plus de 25 heures dans le but d'acquérir de nouvelles compétences ou d'obtenir un nouvel emploi en 1987.*

Tableau 5
Facteurs jugés essentiels par les dirigeants patronaux et syndicaux pour accroître la compétitivité du Canada

	Dirigeants patronaux	Dirigeants syndicaux
	%	
Total	**100**	**100**
Formation et enseignement	35	38
Réduction des déficits publics	16	0
Augmentation des dépenses de recherche et développement	14	26
Augmentation des exportations	10	10
Dollar canadien au-dessous de 0.85$ US	8	4
Politiques industrielles	7	5
Réduction de la réglementation	3	0
Participation des salariés	3	0
Taxes à la consommation	2	0
Baisse des taux d'intérêt	1	17

Source: Position des dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats sur la formation et l'éducation, Centre canadien du marché du travail et de la productivité, janvier 1990. Cette enquête a été réalisée au printemps 1989.

L'évolution rapide de la technologie et de la conjoncture économique fait qu'aujourd'hui les travailleurs doivent se perfectionner sans cesse et acquérir de nouvelles compétences. Les employeurs, les syndicats, les gouvernements et, bien sûr, les salariés ont tous un rôle à jouer pour que les besoins en formation des années 90 soient satisfaits. □

Notes

[1] Cet article s'inspire d'une communication intitulée «Les défis pour le Canada dans le domaine de l'enseignement et de la formation», présentée au colloque annuel de l'Association des économistes québécois sur L'éducation et la formation à l'heure de la compétitivité internationale, Hull (Québec) les 19 et 20 avril 1990.

[2] Par exemple, les données de l'Enquête sur la population active révèlent qu'en 1975, 20.3% de la population active avait huit ans ou moins de scolarité. En 1989, cette proportion n'était plus que de 8.9%. Par ailleurs, la part de la population active ayant un grade universitaire est passée de 9.2% en 1975 à 14.9% en 1989. Voir Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active* (1983); et Statistique Canada, *La population active* (1990).

[3] Voir Emploi et Immigration Canada, *Le Nouveau mode d'emploi: profil de la croissance du marché du travail* (1989).

[4] Voir G. Montigny, *L'Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement: capacités de lecture* (1990). Cette enquête a permis de regrouper les Canadiens de 16 à 69 ans en quatre différents niveaux d'aptitude à lire, écrire et compter suivant les résultats de tests passés dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada. Les personnes des niveaux 1, 2 et 3 sont considérées comme n'ayant pas les capacités suffisantes pour faire face aux exigences de la vie quotidienne en matière de lecture. L'étude Southam sur l'alphabétisation a révélé qu'en 1987, 24% de la population de 18 ans et plus – 4.5 millions de personnes – étaient analphabètes (suivant la définition que l'étude avait de la capacité de lire et d'écrire). Voir The Creative Research Group Ltd., *Literacy in Canada: A Research Report* (1987), *préparé pour Southam News.*

[5] Le volet de l'enquête consacré aux capacités de calcul, dont les résultats ont été publiés le 17 juillet 1990, a permis de faire des observations similaires.

[6] Voir Canadian Business Task Force on Literacy, *Le coût de l'analphabétisme au Canada* (1988). Les estimations ont été établies par la firme de conseillers en gestion Woods Gordon à la suite d'une analyse des ouvrages publiés sur la question et d'interviews réalisées avec des représentants d'organismes privés et publics au Canada et aux États-Unis. Le groupe de travail précise que ses estimations doivent être interprétées avec prudence étant donné leur exactitude contestable (ce ne sont que des conjectures) et que le rapport en question doit surtout être vu comme un premier pas vers une recherche plus approfondie.

[7] Voir B. Des Lauriers, *Canadian Business Review* (1989).

[8] Voici deux documents où l'on peut trouver une liste des professions en pénurie de main-d'oeuvre, voir M. Charron et al., *Surplus et pénuries de main-d'oeuvre dans les diverses régions, 1990* (1989); et Ministère de la Formation professionnelle, *S'adapter au changement: un aperçu des questions relatives au marché du travail en Ontario* (1988). Les projections de la croissance globale de la demande de main-d'oeuvre pour diverses professions spécialisées au Canada pour la période 1986-1995 se trouvent dans Emploi et Immigration Canada, *Emploi-avenir: perspectives professionnelles jusqu'à 1995* (1987).

[9] Voir Statistique Canada, *Rapport: Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines* (1989).

[10] Voir Emploi et Immigration Canada, *Le Nouveau mode d'emploi: profil de la croissance du marché du travail* (1989).

[11] Voir Institut pour l'Enseignement des Méthodes de Direction de l'Entreprise (IMEDE) et World Economic Forum, *The World Competitiveness Report, 1990* (1990).

[12] La proportion pour les États-Unis a été tirée du livre de A. Carnevale et L. Gainer, *The Learning Enterprise* (1989). La proportion pour le Canada a été calculée à partir des résultats de l'Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines, 1987.

[13] Voir Emploi et Immigration Canada, *Le Nouveau mode d'emploi: énoncé de politique: une stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre canadienne* (1989).

[14] Voir Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), *Position des dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats sur la formation et l'éducation* (1990).

[15] Ces rapports comprennent: deux documents du CCMTP, le *Rapport du Groupe de travail patronal/syndical sur l'adaptation: travaillons ensemble à gérer le changement* (1989) et le *Rapport des groupes de travail du CCMTP sur la stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre* (1990); le rapport du Conseil consultatif sur l'adaptation du gouvernement fédéral, intitulé *S'adapter pour gagner: rapport du Conseil consultatif sur l'adaptation* (1989) (connu aussi sous le nom de rapport de Grandpré); la déclaration de principe commune des provinces et territoires intitulée *Partenaires pour l'avenir: stratégie d'adaptation et de mise en valeur des ressources humaines pour les années 1990* (1989); le document de la Chambre de commerce intitulé *Objectif 2000: rapport du groupe de travail sur l'éducation et la formation* (1989); le rapport du Economic Council of Newfoundland and Labrador, *Education and Labour Market Training: Pre-requisites to Economic Development in Newfoundland and*

Notes – fin

Labrador (1990). Le Conseil du premier ministre de l'Ontario a publié un rapport intitulé *People and Skills in the New Global Economy* (1990).

Aux États-Unis, le *Economic Report of the President Transmitted to the Congress* (1990) contient une longue section sur l'enseignement et la formation. La Commission on Workforce Quality and Labor Market Efficiency s'est aussi penchée sur l'enseignement et la formation dans son rapport intitulé *Investing in People: A Strategy to Address America's Workforce Crisis* (1989). Il convient de mentionner aussi le rapport de M.L. Dertouzos et al., *Made in America: Regaining the Productive Edge* (1989).

Bibliographie

CANADIAN BUSINESS TASK FORCE ON LITERACY. *Le coût de l'analphabétisme au Canada*, [Canada], février 1988.

CARNEVALE, A.P. et L.J. GAINER. *The Learning Enterprise*, Washington, D.C.: U.S. Department of Labor; Alexandria, VA: American Society for Training and Development, 1989.

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ. *Position des dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats sur la formation et l'éducation*, Ottawa, janvier 1990.

---. *Rapport du Groupe de travail patronal/syndical sur l'adaptation: travaillons ensemble à gérer le changement*, Ottawa, janvier 1989.

---. *Rapport des groupes de travail du CCMTP sur la stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre*, Ottawa, 1990.

CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA. *Objectif 2000: rapport du groupe de travail sur l'éducation et la formation*, Ottawa, août 1989.

CHARRON, M. et al. *Surplus et pénuries de main-d'oeuvre prévus au Québec et dans ses régions pour 1990*, Montréal, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, 1989.

COMMISSION ON WORKFORCE QUALITY AND LABOR MARKET EFFICIENCY. *Investing in People: A Strategy to Address America's Workforce Crisis*, Washington, D.C., U.S. Department of Labor, 1989.

CONSEIL CONSULTATIF SUR L'ADAPTATION (CANADA). *S'adapter pour gagner: rapport du Conseil consultatif sur l'adaptation*, Ottawa, mars 1989.

DERTOUZOS, M.L. et al. *Made in America: Regaining the Productive Edge*, Cambridge, Mass., MIT Press, 1989.

DES LAURIERS, B. «Functional Illiteracy in Canadian Business», *Canadian Business Review*, vol. 16, nº 4, Ottawa, Conference Board of Canada, 1989, pp. 36-39.

ECONOMIC COUNCIL OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR. *Education and Labour Market Training: Pre-requisites to Economic Development in Newfoundland and Labrador*, St-Jean (Terre-Neuve) 1990.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. *Emploi-avenir: perspectives professionnelles jusqu'à 1995*, édition 1988-89, Ottawa, 1987.

---. *Le Nouveau mode d'emploi: énoncé de politique*: une stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre canadienne, Ottawa, avril 1989.

---. *Le Nouveau mode d'emploi: profil de la croissance du marché du travail*, Ottawa, avril 1989.

INSTITUT POUR L'ENSEIGNEMENT DES MÉTHODES DE DIRECTION DE L'ENTREPRISE et WORLD ECONOMIC FORUM. *The World Competitiveness Report, 1990*, Lausanne (Suisse) IMEDE, juillet 1990.

MINISTÈRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. *S'adapter aux changements: un aperçu des questions relatives au marché du travail en Ontario*, Toronto, Groupe de recherche sur le marché du travail, 1988.

MONTIGNY, G. *L'enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement: capacités de lecture*, Ottawa, Statistique Canada, avril 1990.

ONTARIO. PREMIER'S COUNCIL. *People and Skills in the New Global Economy*, Toronto, Queen's Printer for Ontario, 1990.

QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. *Partenaires pour l'avenir: stratégie d'adaptation et de mise en valeur des ressources humaines pour les années 1990*, document préparé au nom des provinces et territoires, Québec, novembre 1989.

Bibliographie – fin

SHARPE, A. «Les défis pour le Canada dans le domaine de l'enseignement et de la formation.» *L'éducation et la formation à l'heure de la compétitivité internationale.* Actes du colloque annuel de l'Association des économistes québécois, Hull, 19-20 avril 1990. À venir.

STATISTIQUE CANADA. *Moyennes annuelles de la population active*, hors série, catalogue 71-529, Ottawa, avril 1983.

---. *Rapport: Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines*, Ottawa, 1989.

---. *La population active*, mensuel, catalogue 71-001, Ottawa, janvier 1990.

THE CREATIVE RESEARCH GROUP LTD. *Literacy in Canada: A Research Report prepared for Southam News, Ottawa, Ontario*, Toronto, 1987.

UNITED STATES. Council of Economic Advisers. «Annual Report of the Council of Economic Advisers», *Economic Report of the President Transmitted to the Congress*, Washington, D.C., Government Printing Office, 1990.

Quoi de neuf? . . .

consultez la rubrique "Sources"

- Une enquête nationale retrace l'expérience des apprentis sur le marché du travail
- L'enquête sur l'activité se poursuivra en 1991 pour la troisième année consécutive
- L'offre de travail globale diminue-t-elle?
- Information sur les étudiants d'âge adulte
- Incidence des revenus sur la mortalité
- Technologie et gestion des ressources humaines
- Pénurie de travailleurs spécialisés dans les entreprises de technologie de pointe
- Un forum sur l'équité salariale examine les résultats récents

Aperçu sur les capacités de lecture et de calcul des Canadiens

Gilles Montigny et Stan Jones

Depuis quelques années, on se préoccupe de plus en plus des capacités de lecture et de calcul des Canadiens. De fait, les faiblesses dans ce domaine peuvent causer des effets désastreux sur l'économie et empêcher le Canada de former et de redistribuer sa population active de manière à être compétitif sur le plan international. Elles peuvent également avoir de graves conséquences, cantonnant dans la marginalité, un grand nombre de Canadiens qui ne seraient pas en mesure de participer pleinement à l'activité de la société.

Afin de déterminer l'étendue et la nature du problème, le Secrétariat national à l'alphabétisation a demandé à Statistique Canada de mener une enquête visant à évaluer directement les capacités fonctionnelles de lecture, d'écriture et de calcul des Canadiens d'âge adulte. Cet article résume les principaux résultats de cette enquête. Il expose également la méthodologie utilisée pour la conception du questionnaire et la notation du test.

Gilles Montigny est chargé de projet de l'Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement. On peut communiquer avec lui en l'appelant au (613) 951-9731. Stan Jones est consultant en alphabétisation.

L'enquête

L'enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement (ECLEUQ) s'appuie sur des recherches déjà effectuées par le National Assessment of Educational Progress aux États-Unis ainsi que sur la première étude menée sur le sujet au Canada en 1987, l'Enquête Southam sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes.

L'ECLEUQ consistait en une série d'interviews sur place, menées auprès d'un échantillon représentatif d'environ 9,500 personnes de 16 à 69 ans, préalablement choisies parmi les répondants de l'Enquête mensuelle sur la population active. L'enquête comprenait un questionnaire sur les antécédents du répondant et un test préliminaire. Les personnes ayant réussi la section préliminaire étaient ensuite invitées à passer le test «principal», composé d'une série d'exercices visant à évaluer leur capacité d'accomplir des tâches courantes de lecture, d'écriture et de calcul.

Pour les besoins de l'ECLEUQ, on a défini les capacités fonctionnelles de lecture comme suit: «aptitudes à traiter l'information dont on a besoin pour utiliser les documents au travail, au foyer et dans la collectivité.»

Quatre niveaux d'aptitude à la lecture ont été définis (voir *Définitions des niveaux d'aptitude à la lecture et au calcul*). Les Canadiens des niveaux 1 et 2 ont des

Définitions des niveaux d'aptitude à la lecture et au calcul

Les concepteurs de l'ECLEUQ ont choisi certains points le long d'un continuum de capacités fonctionnelles de lecture qui correspondent à des caractéristiques importantes. On trouvera ci-après la description de ces niveaux de fonctionnement définissant les capacités des répondants.

Il faut noter que ni les résultats de lecture, ni ceux de calcul ne reflètent les capacités de la totalité de l'échantillon. Environ 2% des répondants n'ont pu compléter l'exercice puisqu'ils n'avaient aucune connaissance de l'anglais ou du français. Dans le cadre des résultats globaux, ces personnes ont été classées au niveau 1. Toutefois, étant donné qu'on n'a pu recueillir de données à leur sujet, ils ont été exclus de toutes les analyses ultérieures traitant des caractéristiques démographiques et socio-économiques.

Une autre proportion de 3% des répondants (représentant environ 500,000 Canadiens) ont échoué au test préliminaire. Les résultats pour les capacités de calcul n'incluent donc pas ce groupe, puisque la composante mesurant les capacités de calcul faisait partie du test principal. Il s'ensuit que les chiffres de population sont différents dans les tableaux portant sur les capacités de lecture par rapport à ceux traitant des capacités de calcul.

Évaluation de l'aptitude à la lecture

Niveau 1: Les Canadiens de ce niveau ont de la difficulté à utiliser des documents écrits et sont les plus susceptibles de déclarer ne pas être capables de lire.

Niveau 2: Les Canadiens de ce niveau ne sont capables d'utiliser des documents écrits que pour accomplir des tâches élémentaires comme repérer un mot familier dans un texte simple. Ils déclarent habituellement avoir de la difficulté à comprendre des documents courants.

Niveau 3: Les Canadiens de ce niveau peuvent utiliser des documents écrits dans un certain nombre de situations à condition que ces documents soient clairs et bien présentés et que les tâches à accomplir soient simples. Bien qu'en général ces personnes disent ne pas éprouver beaucoup de difficultés à lire, elles ont tendance à éviter les situations où elles doivent lire.

Niveau 4: Les Canadiens de ce niveau sont capables de satisfaire à la plupart des exigences de lecture courante. Il s'agit d'un groupe important et varié qui fait preuve de beaucoup de polyvalence dans ses capacités de lecture.

Évaluation de l'aptitude au calcul

Niveau 1: Les Canadiens de ce niveau réussissent, au mieux, à repérer et à reconnaître des chiffres, séparément ou dans un court texte.

Niveau 2: Les Canadiens de ce niveau peuvent effectuer une opération simple, comme l'addition ou la soustraction.

Niveau 3: Les Canadiens de ce niveau peuvent exécuter des séquences d'opérations qui leur permettent de satisfaire à la plupart de leurs besoins quotidiens.

capacités trop limitées pour satisfaire aux exigences quotidiennes de lecture en français ou en anglais. Les Canadiens de niveau 4 ont des capacités suffisantes pour satisfaire aux exigences de lecture courantes, alors que ceux de niveau 3 lisent assez couramment pour comprendre une gamme restreinte de documents.

Pour évaluer de façon réaliste les capacités des répondants, les exercices simulaient des tâches de lecture de la vie courante. Par exemple, pour une tâche de lecture du niveau 3, l'intervieweur remettait un texte aux répondants en leur demandant de le lire et de déterminer la date à laquelle ils devaient retourner un formulaire à l'école fréquentée par leur enfant. Au lieu de simplement repérer un mot (comme dans une tâche de niveau 2), les répondants devaient comprendre une phrase et décider des mesures à prendre. Une tâche plus complexe du niveau 3 consistait à déterminer, d'après les instructions imprimées sur un emballage, s'il était possible de se servir d'un type particulier de papier de verre pour exécuter un certain travail.

Les capacités fonctionnelles de calcul des Canadiens d'âge adulte (voir *Définitions des niveaux d'aptitude à la lecture et au calcul*) ont été évaluées au moyen de docu-

ments courants tels qu'un horaire d'accès à une piscine, un bordereau de dépôt bancaire et un bon de commande de catalogue. Pour être classé au niveau 1, il fallait reconnaître des chiffres, au niveau 2, effectuer une seule opération, tandis qu'au niveau 3, il fallait effectuer une série d'opérations. L'évaluation des capacités de calcul témoigne non seulement de la capacité d'exécuter des opérations, mais également de les réussir en suivant les consignes d'un document écrit, ce qui comprend tant les instructions implicites qu'explicites.

Les résultats: capacités de lecture

Les deux tiers des Canadiens satisfont à la plupart des besoins de lecture courants

La majorité (pas moins de 62%) des adultes canadiens lisent suffisamment bien pour satisfaire à la plupart des besoins de lecture de la vie courante (niveau 4). L'important est que leurs aptitudes leur permettent d'acquérir de nouvelles connaissances au moyen de documents écrits.

En revanche, les capacités de lecture de 16% des adultes canadiens (soit 2.9 millions) sont trop restreintes pour leur permettre d'utiliser la gamme complète des documents leur passant entre les mains tous les jours. Ce groupe inclut certaines personnes présentant des aptitudes de niveau 1 (5%), d'autres des aptitudes de niveau 2 (9%) ainsi que celles n'ayant pas complété l'exercice puisqu'elles n'avaient aucune connaissance de l'anglais ou du français (2%).

Cela laisse 22% des adultes (4.0 millions) se situant entre les deux extrêmes. Ces derniers peuvent accomplir des tâches simples dans des contextes familiers à partir de textes présentés clairement (niveau 3). Ce groupe n'a cependant pas les capacités suffisantes pour exploiter des textes plus complexes, comme lire un tableau définissant les conditions d'admissibilité à un programme d'avantages sociaux pour des employés.

Tableau 1
Répartition des personnes de 16 à 69 ans, selon le niveau d'aptitude à la lecture, Canada et provinces, 1989

		Capacités de lecture			
	Population	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
	'000		%		
Canada	**18,024**	**7**	**9**	**22**	**62**
Atlantique	1,546	6	13	30	52
Terre-Neuve	384	7	17	36	39
Île-du-Prince-Édouard	85	--	--	--	--
Nouvelle-Écosse	594	5	10	28	57
Nouveau-Brunswick	483	6	12	26	56
Québec	4,721	6	13	25	57
Ontario	6,689	9	8	21	62
Prairies	2,984	4	7	19	70
Manitoba	703	5	7	23	65
Saskatchewan	632	3	5	19	72
Alberta	1,649	4	7	17	71
Colombie-Britannique	2,084	5	7	19	69

Source: Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement

Pour les quatre catégories, il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes quant à l'aptitude à la lecture.

Réussir ses études secondaires: la clé du savoir-lire

D'après les résultats de l'ECLEUQ, il y a un lien étroit entre l'achèvement des études secondaires et la capacité de lire des textes usuels. Seulement 8% des Canadiens ayant terminé leurs études secondaires se situent aux niveaux 1 et 2, tandis que 70% possèdent les compétences nécessaires pour satisfaire aux exigences de la vie de tous les jours.

Un pourcentage encore plus élevé de Canadiens ayant poursuivi des études postsecondaires se classent au plus haut niveau d'aptitude à la lecture. La grande majorité des Canadiens ayant fréquenté l'université (89%) ou un collège communautaire (81%) se situent au niveau 4. Chez les diplômés universitaires titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur, ce pourcentage atteint 93%, tandis qu'il est de 84% chez les titulaires d'un diplôme ou d'un certificat décerné par un collège communautaire.

Aptitude à la lecture supérieure chez les jeunes Canadiens

L'importance accordée aujourd'hui à l'instruction par opposition à celle qu'on lui donnait dans le passé se fait sentir sur les capacités de lire et d'écrire des différents groupes d'âge. Près des trois quarts des Canadiens de 16 à 34 ans savent lire suffisamment bien pour utiliser la plupart des documents d'usage courant, comparativement à un tiers environ des Canadiens de 55 à 69 ans.

La performance des répondants ayant subi le test en anglais comparativement à celle des personnes l'ayant passé en français, illustre bien le lien étroit qui existe entre le niveau d'instruction et la capacité de lecture. On compte 13% seulement des anglophones se situant aux niveaux 1 et 2, contre 18% des francophones. Un examen plus attentif montre que cet écart est probablement attribuable aux différences d'âge entre les groupes. En effet, on n'observe pas de différence significative entre les deux groupes linguistiques chez les 16 à 24 ans. Par contre, l'inclusion des adultes de plus de 24 ans abaisse le niveau des répondants francophones. La seule

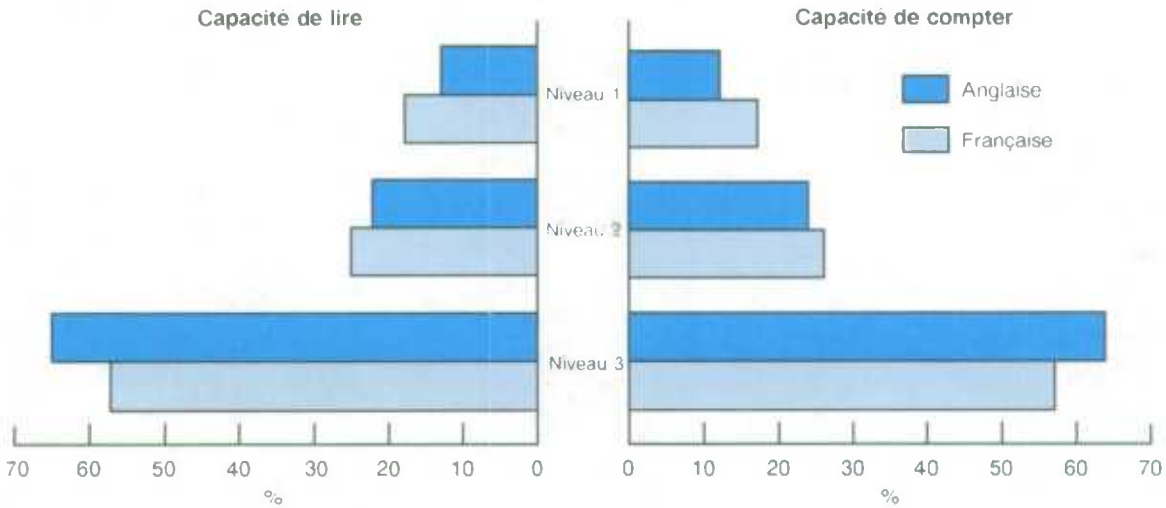
Tableau 2
Répartition des adultes canadiens de 16 à 69 ans, selon le niveau d'instruction atteint, avec indication du niveau d'aptitude à la lecture, Canada, 1989

		Capacités de lecture			
	Population	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
	'000		%		
Canada*	**17,705**	**5**	**10**	**22**	**63**
Aucune scolarité ou études primaires	1,818	27	33	28	12
Études secondaires partielles	4,427	3	13	35	48
Diplôme d'études secondaires	4,181	--	6	22	70
École des métiers	1,133	--	--	25	63
Collège communautaire	2,458	--	--	15	81
Université	3,456	--	--	8	89

Source: Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement
** Le total comprend le niveau d'instruction «non précisé».*

Capacités de lire et de compter selon la langue utilisée, 1989

Les répondants ayant complété l'examen en langue anglaise ont démontré des capacités plus élevées dû au fait qu'un plus grand nombre de ces personnes avaient complété leurs études secondaires.



Source: Enquête nationale sur les capacités de lecture et d'écriture
Note: Pour les fins de ce graphique, les niveaux 1 et 2 en capacité de lire ont été regroupés pour former le niveau 1.

raison apparente est que les titulaires d'un diplôme d'études secondaires étaient proportionnellement moins nombreux parmi les Canadiens plus âgés qui ont passé le test en français.

Fait étonnant, près du quart des jeunes adultes (âgés de 16 à 24 ans) ont des aptitudes de lecture de niveau 3. Ce phénomène est probablement attribuable en partie au genre de documents utilisés dans le test qui sont probablement plus familiers aux personnes plus âgées, qui les voient tous les jours, qu'aux jeunes, qui les rencontrent rarement.

Les résultats: capacités de calcul

Étant donné la structure du test, où l'on demandait aux répondants de lire des instructions afin d'effectuer des calculs, il n'est pas surprenant que les capacités fonctionnelles de calcul des Canadiens d'âge adulte soient pratiquement les mêmes que leurs capacités fonctionnelles de lecture.

La majorité des adultes (62%) ont des capacités de calcul suffisantes pour utiliser des documents écrits exigeant une séquence d'opérations (niveau 3). Les capacités associées à ce niveau permettent de satisfaire aux exigences de calcul de la plupart des documents d'usage courant. Par contre, près d'un Canadien d'âge adulte sur sept (14%) a des capacités de calcul limitées (niveau 1). Ces personnes peuvent repérer et reconnaître des chiffres séparément ou dans un court texte, mais elles ne peuvent pas effectuer des opérations correctement de façon systématique.

Tableau 3
Répartition des personnes de 16 à 69 ans, selon le niveau d'aptitude au calcul, Canada et provinces, 1989

		Capacités de calcul		
	Population	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
	'000		%	
Canada	**17,206**	**14**	**24**	**62**
Atlantique	1,497	24	24	52
Terre-Neuve	369	29	26	45
Île-du-Prince-Édouard	79	..	..	..
Nouvelle-Écosse	581	21	23	56
Nouveau-Brunswick	468	22	24	54
Québec	4,577	19	27	54
Ontario	6,228	11	25	64
Prairies	2,888	10	22	68
Manitoba	678	13	26	61
Saskatchewan	620	9	26	65
Alberta	1,589	8	20	72
Colombie-Britannique	2,015	9	22	70

Source: Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement

Comme c'était le cas pour les capacités de lecture, environ un quart des Canadiens se situent entre les deux extrêmes: ils ont les capacités nécessaires pour se débrouiller avec la plupart des documents courants et effectuer des opérations simples comme l'addition et la soustraction (niveau 2).

Capacités de calcul étroitement liées aux capacités de lecture

Comme on pouvait s'y attendre, non seulement les capacités de calcul et de lecture sont-elles comparables dans la population en général, elles sont même étroitement liées. Les adultes canadiens ayant des aptitudes limitées à la lecture avaient également de faibles aptitudes au calcul: 97% des Canadiens qui se situaient au niveau 1 d'aptitude à la lecture et 68% de ceux se situant au niveau 2 se sont classés au niveau 1 seulement d'aptitude au calcul. De plus, seulement 34% des Canadiens ayant des aptitudes à la lecture de niveau 3 avaient des aptitudes au calcul suffisantes pour satisfaire à la plupart des exigences quotidiennes (niveau 3).

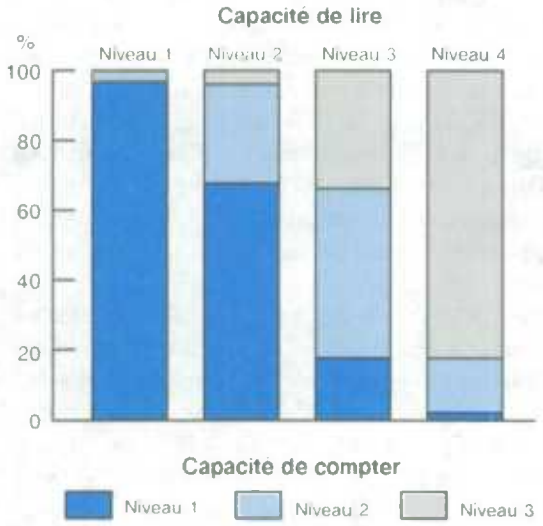
Il est intéressant de remarquer que 18% des Canadiens ayant des capacités de lecture de niveau 4 n'atteignent pas le niveau 3 d'aptitude au calcul. Une analyse plus poussée serait nécessaire pour expliquer cette anomalie.

Capacités de calcul et niveau d'instruction: un lien étroit

Il est clair que le fait d'être bon en calcul est lié au niveau d'instruction. Pas moins de 83% des adultes canadiens ayant fréquenté l'université se situent au niveau 3, tandis que presque la moitié (46%) de ceux ayant déclaré n'avoir au plus qu'une scolarité primaire ont des capacités de calcul limitées (niveau 1). La fréquentation ou non de l'école secondaire confirme ce lien: en effet, 65% des détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ont été classés au niveau 3 d'aptitude au calcul, contre 47% des personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires.

Relation entre les capacités de lire et de compter, 1989

Les capacités requises pour lire et compter sont interdépendantes.



Source: Enquête nationale sur les capacités de lecture et d'écriture

Capacités de calcul les plus élevées chez les 25 à 34 ans

Une proportion de 14% des jeunes adultes canadiens (âgés de 16 à 24 ans), soit un sur sept, ont été classés comme ayant des capacités de calcul très limitées (niveau 1), et 25% d'entre eux seulement sont en mesure d'effectuer une opération simple (niveau 2). Et pourtant cette situation a été observée parmi les personnes ayant fréquenté récemment une maison d'enseignement.

Les meilleures aptitudes au calcul ont été enregistrées par les adultes âgés de 25 à 34 ans, 69% des répondants de ce groupe d'âge se classant au niveau 3. Les différences relevées entre ces deux groupes d'âge tiennent peut-être à ce que les plus jeunes n'ont pas encore eu l'occasion de se familiariser avec les documents écrits d'usage courant.

Aptitudes à la lecture plus élevées dans l'Ouest

On observe des différences marquées des aptitudes à la lecture et au calcul entre les régions. On trouve la plus forte proportion

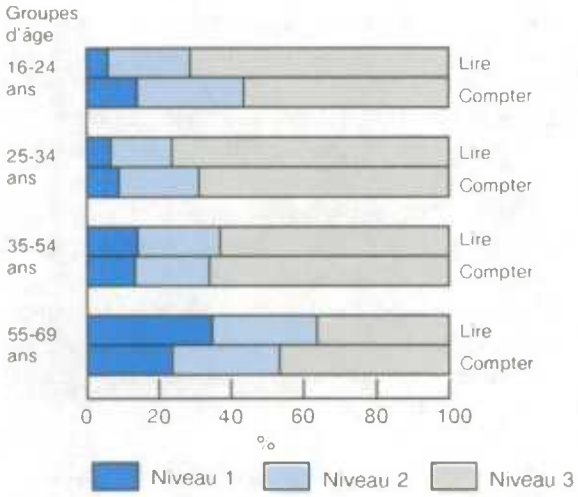
Tableau 4
Répartition des personnes de 16 à 69 ans, selon le niveau d'instruction atteint, et le niveau d'aptitude au calcul, Canada, 1989

		Capacités de calcul		
	Population	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
	'000		%	
Canada	**17,206**	**14**	**24**	**62**
Aucune scolarité ou études primaires seulement	1,518	46	32	22
Études secondaires partielles	4,363	20	33	47
Diplôme d'études secondaires	4,123	10	26	64
École des métiers	1,095	12	23	65
Collège communautaire	2,446	5	19	76
Université	3,451	3	14	83

Source: Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement

Capacités de lire et de compter selon le groupe d'âge, 1989

La forte proportion de jeunes adultes ayant de faible niveau de capacités est probablement liée à leur manque de familiarité avec les documents journaliers proposés.



Source: *Enquête nationale sur les capacités de lecture et d'écriture*

Note: *Pour les fins de ce graphique, les niveaux 1 et 2 en capacité de lire ont été regroupés pour former le niveau 1.*

de lecteurs de niveau 4 dans l'Ouest du Canada et cette proportion diminue progressivement à mesure qu'on se dirige vers l'Est. D'autres recherches pourraient démontrer que ce phénomène est lié à la migration vers l'Ouest de jeunes Canadiens instruits ces dernières décennies, à la recherche de conditions économiques plus favorables.

En Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan, plus des deux tiers des Canadiens de 16 à 69 ans se sont classés au niveau 4 d'aptitude à la lecture. C'est également en Colombie-Britannique et en Alberta qu'on relève les pourcentages les plus élevés d'adultes ayant des aptitudes au calcul supérieures: 70% et 72% respectivement. Selon les résultats obtenus au Manitoba et en Ontario, 65% et 62% respectivement de la population d'âge adulte de ces provinces se situe au niveau 4 et plus de 60% a des aptitudes au calcul qui leur permettent de satisfaire à la plupart des exigences de la vie de tous les jours.

Les niveaux sont plus bas dans l'Est du pays. En Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Québec, 15% à 20% des adultes se classent au niveau 1 ou 2 de lecture, et près de 57%, au niveau 4. Près du quart des Terre-Neuviens d'âge adulte se situent aux niveaux 1 et 2 et un tiers, au niveau 3, ce qui en fait la population avec la capacité estimée de lecture la plus faible du pays.

Conformément aux résultats obtenus pour les aptitudes à la lecture, c'est dans l'Est qu'on enregistre les pourcentages les plus élevés de Canadiens ayant des capacités de calcul limitées (niveau 1), ces pourcentages s'échelonnant de 29% pour Terre-Neuve à 19% pour le Québec.

Aptitude à la lecture et revenu élevé: un lien étroit

Il est difficile de mesurer le coût des capacités insuffisantes de lecture: perte de compétitivité, certains accidents industriels, chômage, pauvreté. Les chercheurs qui ont essayé d'en évaluer le coût tant pour les entreprises que pour la société, sont arrivés à des estimations très différentes. Toutefois, les résultats de l'enquête indiquent que le revenu des Canadiens ayant de faibles capacités de lecture est inférieur à celui des adultes ayant des capacités supérieures.

En général, les Canadiens ayant un revenu supérieur à la moyenne sont proportionnellement plus nombreux à posséder des capacités de lecture élevées. Seulement la moitié de ceux ayant déclaré un revenu égal ou inférieur à $10,000 ont une aptitude à la lecture de niveau 4, alors que cette proportion atteint les quatre cinquièmes chez les gens qui touchent un revenu de $40,000 ou plus.

Ces résultats n'étonnent personne: de nombreuses études ont démontré qu'il existe une corrélation positive entre le niveau d'instruction et le revenu. Comme on a également établi qu'il y a corrélation positive entre la capacité de lire et l'instruction, on peut donc s'attendre à ce qu'il existe un lien étroit entre la capacité de lire et le revenu.

Conclusion

D'après les résultats de l'ECLEUQ, une majorité de la population canadienne d'âge adulte (deux personnes sur trois) a des capacités de lecture et de calcul suffisantes pour s'acquitter convenablement de ses tâches au travail, au foyer et dans la collectivité.

Un quart des Canadiens ont des capacités plus limitées, mais peuvent s'acquitter de tâches simples pourvu que les documents à lire ou les opérations à effectuer leur soient familiers.

Toutefois, une minorité non négligeable a du mal à effectuer des tâches de niveau élémentaire: 16% des adultes ont de la difficulté à lire et 14%, à faire des calculs simples.

Les résultats sont moins bons chez les groupes plus âgés et s'améliorent avec le niveau d'instruction. Enfin, les aptitudes à la lecture s'abaissent progressivement lorsqu'on passe de l'Ouest à l'Est du pays: c'est en Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan qu'on enregistre les plus hauts niveaux d'aptitude et à Terre-Neuve qu'on enregistre les plus faibles. □

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 quelques-unes des études parues dans ces numéros :

Hiver 1989	Travail au salaire minimum • Cumul d'emplois • L'incapacité et l'emploi • Les immigrants fabricateurs de produits • Les chômeurs et l'assurance-chômage
Printemps 1990	La décennie en revue • La haute technologie dans le domaine du travail • La répartition de la richesse au Canada et aux États-Unis • Le rendement des caisses de retraite en fiducie • Les diplômés de 1982: que font-ils? • Les femmes comme principal soutien de famille • Le temps perdu: une autre perspective sur le chômage
Été 1990	Le Canada face à la compétition • Les diplômés universitaires et l'écart salarial • Travail et faible revenu • Bénévoles • La dépendance économique • Profession non-traditionnelle pour qui?
Automne 1990	Revue du marché du travail • Où s'en va l'argent? – au Canada, aux É.-U.; à la ville, à la campagne • Alcools et drogues • Coût de la main-d'oeuvre • Paiements de transfert • Inégalité du chômage

Les numéros susmentionnés ne coûtent que $13.25 chacun (Hiver 1989 et Printemps 1990 $12.50). Afin de commander les numéros déjà parus, veuillez communiquer avec le service **Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**, ou encore, pour un service plus rapide, composez sans frais le numéro **1-800-267-6677** et portez la commande à votre compte VISA ou MasterCard.

L'emploi et le revenu en perspective.
La revue trimestrielle qui vous renseigne sur le marché du travail.

Méthodologie de l'ECLEUQ: évaluation des niveaux d'aptitude à la lecture au Canada

Mesure des capacités de lecture

Selon des études récentes, les capacités fonctionnelles de lecture dépendent de deux capacités connexes: celle de décoder des extraits de textes relativement courts mais pas nécessairement liés et celle d'utiliser l'information ainsi acquise à la résolution d'un problème. Ainsi, toute évaluation des capacités fonctionnelles de lecture doit tenir compte tant de la faculté de décoder que de celle de prendre des décisions.

De plus, il est généralement admis que les capacités fonctionnelles de lecture ne se divisent pas d'emblée en catégories mais forment plutôt un continuum. En revanche, certains points le long de ce continuum attirent l'attention parce qu'ils indiquent d'importants écarts entre les aptitudes des alphabétisés. Les niveaux d'aptitude à la lecture utilisés par l'ECLEUQ sont simplement des points qui jalonnent le continuum et qui devraient permettre de déterminer les programmes et les services nécessaires pour résoudre le problème d'alphabétisation qui existe au Canada.

Choix et notation des tâches incluses dans le test

Les concepteurs de l'ECLEUQ ont choisi certains points le long du continuum de capacités fonctionnelles de lecture comme jalons lors de l'élaboration des tâches d'évaluation. Par exemple, les tâches qui devaient permettre de faire la différence entre les capacités de lecture de niveau 1 et celles de niveau 2 ont été conçues de façon à ne faire appel qu'à l'aptitude à reconnaître et à montrer des mots clés ou de courtes phrases dans un texte.

Étant donné que l'ECLEUQ s'intéressait surtout aux aptitudes sous-jacentes permettant de produire les réponses plutôt qu'aux réponses elles-mêmes, on avait besoin d'un étalon de mesure de ces aptitudes.

Cependant, la nature de la notation des «réponses correctes» (où l'on se borne à pointer une réponse correcte ou incorrecte) est telle qu'elle est susceptible de récompenser un répondant pour une supposition chanceuse et de le pénaliser pour une erreur fortuite. Pour les besoins de l'ECLEUQ, il était important de pouvoir exercer un certain contrôle sur les suppositions chanceuses et les erreurs fortuites. La théorie des réponses d'item (TRI) offre, entre autres choses, l'avantage de permettre ce contrôle.

Choix des niveaux à l'intérieur du continuum

La TRI permet de définir le niveau de difficulté des tâches et la capacité de l'individu à les exécuter en fonction de la relation existante entre les deux. En bref, il est possible de définir le niveau de difficulté d'une tâche comme étant le niveau d'aptitude requis pour qu'un individu puisse espérer l'effectuer correctement. De même, on définit les capacités d'un individu comme étant le degré de difficulté des tâches qu'il a une chance d'accomplir correctement. Désireux d'obtenir une norme rigoureuse et réaliste, nous avons fixé cette probabilité de réussite à 80%.

Par conséquent, on définit le niveau d'aptitude d'un individu comme étant le niveau de difficulté associé à la tâche la plus difficile pour laquelle il a 80% de chance de réussir; donc, le niveau d'aptitude de l'individu est le plus haut niveau auquel il peut accéder de façon régulière.

En même temps que nous définissions les niveaux, nous avons utilisé une technique connue sous le nom d'analyse de classification automatique dans le but de grouper les tâches incluses dans le test. Ce type d'analyse a recours à plusieurs procédures de vérification statistique pour déterminer les groupements d'objets (de tâches en l'occurrence) les plus naturels. Les groupes de tâches ainsi obtenus correspondaient à ceux ayant été définis selon la théorie adoptée par les concepteurs de l'enquête. Cette convergence des résultats montrant que les niveaux choisis sont appropriés a renforcé la certitude qu'ils avaient été correctement identifiés.

Un rapport méthodologique détaillé sur la conception de l'ECLEUQ et la méthode de notation utilisée est disponible auprès des auteurs.

Tendances récentes des salaires

Philip Smith

Pour la première fois depuis quelques années, les gains des travailleurs ont progressé plus vite que les prix à la consommation. Après plusieurs années de croissance lente, les traitements et salaires se sont mis à augmenter plus rapidement en 1988 et en 1989, et cette tendance s'est poursuivie durant la première moitié de l'année 1990.

Les analystes de politiques, se souvenant de la spirale inflationniste des années 70 et du début des années 80 où l'augmentation annuelle des salaires et des prix atteignait des proportions de 10% et plus, observent la situation avec une certaine inquiétude. Ils sont particulièrement préoccupés par l'effet éventuel de fortes hausses salariales sur le coût unitaire de la main-d'oeuvre et, par conséquent, sur la compétitivité des entreprises canadiennes à l'échelle internationale[1]. Cette montée de salaires, conjuguée à d'autres facteurs, a entraîné un resserrement de la politique monétaire. Certains commentateurs ont même laissé entendre récemment que le gouvernement songerait à adopter de nouveau une politique de contrôle des revenus, semblable au «programme de lutte contre l'inflation» de 1976-1978 ou au «programme 6 et 5» de 1982-1983, pour contrer ce qu'il perçoit comme un problème[2].

Philip Smith est directeur de la Division des comptes des revenus et des dépenses. On peut communiquer avec lui au (613) 951-9158.

Dans cet article, nous abordons trois aspects de la reprise récente de la croissance des salaires. Nous passerons brièvement en revue les sources existantes de données sur la rémunération des travailleurs et discuterons de leur pertinence à mesurer les coûts de la main-d'oeuvre dans l'économie canadienne. Ensuite, nous décrirons un ensemble relativement nouveau de données à pondération fixe sur les gains, tiré d'une source de données existante, et expliquerons comment ces dernières permettent de mieux évaluer le coût de la main-d'oeuvre en tant que facteur de production des biens et services. Pour finir, nous nous pencherons sur l'accélération récente des taux de salaire en utilisant ce nouvel ensemble de données.

Mesures de la rémunération de la main-d'oeuvre

La source idéale de données sur le prix de la main-d'oeuvre serait une enquête de grande envergure sur la rémunération totale de la main-d'oeuvre, selon des professions, des branches d'activité et des régions bien définies. Malheureusement une telle source de données n'existe pas au Canada[3]. Le U.S. Employment Cost Index pourrait constituer un excellent modèle dans l'éventualité du développement d'une telle enquête[4]. Au Canada, la variation globale des salaires doit être étudiée de façon indirecte, à partir de séries de données chronologiques qui, bien qu'ayant des liens entre elles, sont loin

d'être idéales. Les données disponibles sur la rémunération de la main-d'oeuvre proviennent principalement de trois sources:

- les données de Travail Canada sur les augmentations négociées des taux de base dans les conventions collectives;
- les estimations de Statistique Canada sur les traitements, les salaires et le revenu supplémentaire du travail;
- l'enquête de Statistique Canada sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH).

La première source, l'information tirée des conventions collectives par Travail Canada, fournit des données fiables sur les variations des taux de salaire de base. Ces variations sont calculées à partir du contenu des contrats de travail et sont ensuite regroupées en utilisant des facteurs de pondération de l'emploi. Les données ainsi obtenues, présentent un tableau exact de l'ensemble des variations des taux de salaire par secteur. Elles sont disponibles et comparables sur une longue période. Elles sont toutefois incomplètes, car elles ne s'appliquent qu'aux travailleurs syndiqués, couverts par une convention collective visant 500 salariés ou plus. Les tableaux statistiques sont fondés exclusivement sur le taux de salaire de base de chaque contrat, autrement dit, du salaire de la catégorie de travailleurs la moins rémunérée de l'unité de négociation. Pour les contrats contenant des clauses d'indexation ou des indemnités

Tableau 1
Variation annuelle en pourcentage selon plusieurs indicateurs des taux de salaire

	1985	1986	1987	1988	1989	1990*
Indicateurs de Travail Canada						
Taux de salaire de base dans les contrats de travail						
Secteur commercial	3.6	3.1	3.9	4.6	5.1	5.7
Secteur non commercial	3.7	3.6	4.2	4.1	5.4	5.5
Ensemble des branches d'activité	3.7	3.4	4.1	4.4	5.3	5.6
Indicateurs des comptes nationaux						
Revenu du travail par travailleur						
Traitements et salaires	4.9	3.9	5.6	6.2	6.9	6.6
Revenu supplémentaire du travail	6.3	3.5	7.6	5.6	4.9	14.1
Revenu du travail total	5.0	3.8	5.8	6.1	6.6	7.4
Indicateurs fondés sur l'EERH						
Rémunération horaire moyenne						
Salariés rémunérés à l'heure	2.8	2.4	2.3	4.5	5.4	5.3
Employés	4.6	4.4	3.4	4.7	5.4	6.1
Ensemble des salariés	3.6	3.3	2.6	4.5	5.4	6.0
Rémunération horaire moyenne à pondération fixe						
Salariés rémunérés à l'heure	2.9	3.0	3.4	4.2	5.2	5.3
Employés	4.8	4.2	3.9	4.7	5.1	6.2
Ensemble des salariés	3.9	3.7	3.7	4.5	5.2	5.8

Sources: Données de Travail Canada et données de Statistique Canada provenant des comptes nationaux et des revenus et des dépenses et de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

* *Les données pour 1990 se rapportent aux sept premiers mois de l'année et sont comparées aux données pour la même période en 1989.*

de vie chère, la rémunération est d'abord évaluée en tenant compte des taux d'inflation prévus, puis elle est corrigée en fonction des taux d'inflation réels. L'augmentation salariale calculée représente ainsi un taux de variation annuel moyen composé pour toute la durée du contrat.

Pour ce qui est de la deuxième source, l'estimation des traitements, des salaires, et du revenu supplémentaire du travail présentée dans les comptes nationaux, les données sont fondées principalement sur les dossiers fiscaux. À la fin de l'année civile, tous les employeurs doivent remplir une formule T4 pour Revenu Canada-Impôt. Ces formules offrent des renseignements sur la rémunération versée par les employeurs et les retenues effectuées au cours de l'année sur la paie des travailleurs, aux fins de l'impôt sur le revenu des particuliers. Des estimations trimestrielles et mensuelles du revenu du travail sont établies en distribuant et en projetant ces données fiscales annuelles à l'aide de séries connexes, dont la plupart proviennent des résultats de l'EERH et de l'Enquête sur la population active. Les estimations du revenu du travail sont une source d'information complète sur la rémunération de la main-d'oeuvre, mais non sur les taux de salaire eux-mêmes. En divisant le revenu du travail par les estimations de l'emploi, on obtient un autre indicateur de la tendance générale des taux de salaire qui, bien que détaillé, doit être interprété avec prudence. La principale difficulté vient de ce que les variations de cet indicateur peuvent être fortement déterminées par les effets des changements dans la composition de l'emploi, c'est-à-dire la répartition de la main-d'oeuvre à l'intérieur des branches d'activité, des régions et des catégories de professions de même qu'entre celles-ci; entre le temps normal et le supplémentaire; et entre les différents types de rémunération[5]. (Voir *Rémunération horaire moyenne d'après l'EERH*.)

La dernière source de données sur la rémunération de la main-d'oeuvre est l'EERH. Cette enquête mensuelle auprès des employeurs est conçue pour mesurer les niveaux et les variations mensuelles de l'emploi, des heures rémunérées ainsi que des gains du travail. Les données tirées de l'EERH sont disponibles depuis le mois de mars 1983, à des niveaux détaillés tant sur le plan géographique que celui des activités économiques. L'enquête vise tous les secteurs de l'activité économique sauf l'agriculture, la pêche et le piégeage, le service domestique des ménages, les organismes religieux et les services de la défense. Les questionnaires de l'EERH sont postés chaque mois à la totalité des entreprises de grande taille et à un échantillon de petites entreprises. Environ 70,000 entreprises en tout participent à l'enquête, sur un univers de 700,000[6].

Bien que l'EERH n'inclut pas de données sur les taux de salaire eux-mêmes, il est possible de se servir des renseignements recueillis sur le niveau de l'emploi, les heures travaillées et la paie des travailleurs pour calculer la rémunération hebdomadaire et horaire moyenne. Cependant, même si les mesures de la rémunération de ce genre sont assez proches des taux de salaire, elles demeurent des indicateurs imparfaits de la rémunération totale de la main-d'oeuvre pour deux raisons. Premièrement, elles excluent un grand nombre de composantes de la rémunération ne figurant pas directement sur les feuilles de paie des entreprises. Ceci peut inclure des avantages tels les régimes de soins de santé financés par l'employeur (les régimes de soins dentaires, par exemple), les régimes de retraite et les primes de séparation. Deuxièmement, les mesures de la rémunération moyenne sont influencées par les effets des changements dans la composition de l'emploi, ce qui peut être trompeur.

Gains horaires moyens d'après les résultats de l'EERH

Les données sur la rémunération horaire moyenne (RHM) tirées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) sont calculées pour les salariés payés à l'heure en divisant la rémunération totale par le nombre total d'heures rémunérées. On se sert souvent de ces données comme indicateur des mouvements dans le prix de la main-d'oeuvre. Toutefois, utilisé à cette fin, cet indicateur présente une lacune importante: ses variations peuvent être influencées par les changements dans la composition de l'emploi. Les séries globales de données sur la RHM sont des indices à poids variable. Ce qui signifie que les données sur la RHM pour les diverses branches d'activité, régions et catégories de travailleurs sont agrégées à des niveaux élevés de branches d'activité et de régions en utilisant des poids basés sur le nombre courant d'heures rémunérées donc variables, plutôt que des poids fixes.

Essentiellement, le problème est le suivant. Dans certaines branches d'activité, régions ou professions, les taux de salaire sont relativement élevés, alors qu'ils sont relativement faibles dans d'autres. Lorsque le nombre d'heures rémunérées augmente plus (ou moins) rapidement dans les catégories à salaires élevés que dans celles à salaires faibles, la RHM globale a tendance à augmenter plus (ou moins) rapidement que les taux de salaire en vigueur. La différence peut être importante. En effet, si la croissance de la RHM est causée par un changement dans la composition de l'emploi, elle n'est pas nécessairement liée à des hausses de prix des biens et services, tandis que si elle dépend d'une augmentation des taux de salaire en vigueur, une telle croissance pourrait fort bien avoir une telle conséquence.

L'exemple suivant montre combien l'effet de la composition de l'emploi peut être important. Supposons, pour simplifier les choses, qu'il n'y a que deux branches d'activité dans l'économie, le secteur des «biens» et le secteur des «services». Supposons qu'une moitié des salariés travaillent dans le secteur des «biens» et l'autre moitié, dans le secteur des «services». Supposons également que tous les salariés du secteur des «biens» touchent $15 l'heure, quelle que soit leur profession ou la région dans laquelle ils travaillent, et que tous les salariés du secteur des «services» touchent $10 l'heure. Si tous les taux de salaire augmentaient de 5% pendant une certaine période dans les deux secteurs et si la composition de l'emploi ne changeait pas, la rémunération horaire moyenne augmenterait aussi de 5%.

Mais supposons à présent que le nombre d'heures rémunérées dans le secteur des «biens» diminuait de 5% pendant la période, alors que le nombre d'heures rémunérées dans le secteur des «services» augmentait de 5%. Même si tous les taux de salaire en vigueur augmentaient de 5%, la rémunération horaire moyenne globale ne progresserait que de 4%. Si la variation dans la composition de l'emploi était de 10% au lieu de 5%, l'augmentation de la rémunération horaire moyenne totale ne serait que de 3%. De même, une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne dans le secteur où les salaires sont élevés donnerait l'impression que les salaires ont augmenté de plus de 5%. Comme le montre cet exemple, les changements dans la composition de l'emploi peuvent avoir des effets appréciables sur les taux de croissance de la RHM.

Il est possible de remédier, en partie, au dernier problème en ayant recours à des indices à pondération fixe de la rémunération moyenne. La section suivante présente une description d'un tel ensemble de statistiques établies à partir des résultats de l'EERH. Il s'agit de la principale source d'information pour la partie finale de l'article.

Indices à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne

Pour pallier au problème des changements dans la composition de l'emploi, on a construit un ensemble d'indices à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne (RHM)[7]. Ces indices sont calculés à partir des données sur la RHM, desquelles on a exclu la rémunération des heures supplémentaires. Cette dernière est omise des calculs parce qu'elle représente une cause importante de changement dans la composition de l'emploi, dans certaines branches d'activité. Les indices portent sur les employés et les salariés rémunérés à l'heure, l'hypothèse étant que les premiers complètent une semaine normale de travail[8].

Les poids fixes pour les nouveaux indices sont calculés à partir des données sur les heures de travail rémunérées de l'EERH pour l'année civile 1987 (année de base de cette série). On a appliqué des poids distincts pour 258 catégories de branches d'activité à trois chiffres telles que définies dans la Classification des activités économiques de 1970[9]. Ainsi, les indices à pondération fixe

ne sont pas touchés par les variations de la composition de l'emploi entre ces branches d'activité. On a également appliqué des poids fixes distincts dans chaque province et territoire, afin que les différences de taux de croissance de l'emploi entre les régions n'entraînent pas de changement dans la composition de l'emploi dans les séries à pondération fixe pour l'ensemble du Canada.

Enfin, on a aussi utilisé des poids fixes pour les salariés rémunérés à l'heure et les employés. On peut identifier ces deux catégories de travailleurs comme des catégories très vastes de professions (semblables à celles qui distinguent les travailleurs de production de la main-d'oeuvre indirecte)[10]. Les poids attribués à ces deux catégories pourraient changer de façon appréciable au cours d'un cycle économique complet. Il se pourrait, par exemple, que les employeurs gardent des employés hautement qualifiés pendant les récessions pour éviter les retards au moment où l'activité reprend. La catégorie de travailleurs «autres» de l'EERH est exclue des séries à pondération fixe. Cette catégorie représentant environ 7% de l'emploi total, comprend les personnes dont la rémunération est constituée exclusivement de commissions, de salaires à la pièce, d'indemnités de déplacement et d'autres formes semblables de rétribution.

Il convient certainement de reconnaître les limites des indices à pondération fixe. Premièrement, ces indices sont incomplets puisque l'EERH ne tient pas compte des avantages hors salaire comme les cotisations des employeurs à des régimes de retraite, de soins de santé ou d'assurances. Deuxièmement, même s'il est vrai qu'ils éliminent les effets des changements dans la composition de l'emploi entre les 258 branches d'activité, les provinces et les territoires et les deux catégories de travailleurs, ils ne peuvent pas empêcher la composition de l'emploi de changer à l'intérieur de n'importe laquelle de ces catégories. Ainsi, tout changement dans la composition professionnelle de l'une ou l'autre des deux catégories de travailleurs (employés et salariés rémunérés à l'heure) continuera d'influencer les indices tout comme les déplacements de l'emploi entre les régions à l'intérieur d'une même province. Enfin, le choix de 1987 comme année de base pour les indices est un choix arbitraire et le choix d'une autre année pourrait, en principe, modifier de façon significative certains aspects des résultats. Cette année a été retenue pour deux raisons: il s'agissait de la première année suivant l'implantation de changements majeurs dans la méthodologie de l'EERH en janvier 1987[11], et c'était une année assez représentative du marché du travail canadien.

Dans les faits, il est peu probable que les indices de la rémunération à pondération variable diffèrent beaucoup des indices à pondération fixe, du moins pendant les périodes normales. Toutefois, des différences de croissance apparemment faibles entre les deux mesures, comme l'écart cumulatif de deux points de pourcentage observé entre 1985 et 1987 (tableau 1), peuvent avoir une signification importante du point de vue de la compétitivité et des possibilités d'expansion de l'économie. Dans la prochaine section, nous nous servirons des indices à pondération fixe de la RHM pour analyser l'évolution récente des taux de salaire au Canada.

Tendances récentes

La croissance des salaires et des prix a nettement ralenti après la récession de 1982 et s'est maintenue autour de 4% par année entre 1984 et 1987. Elle a repris un peu de vitesse depuis. Le taux de croissance des salaires était légèrement inférieur au taux d'inflation au milieu de la décennie, alors qu'il le dépasse quelque peu depuis 1988.

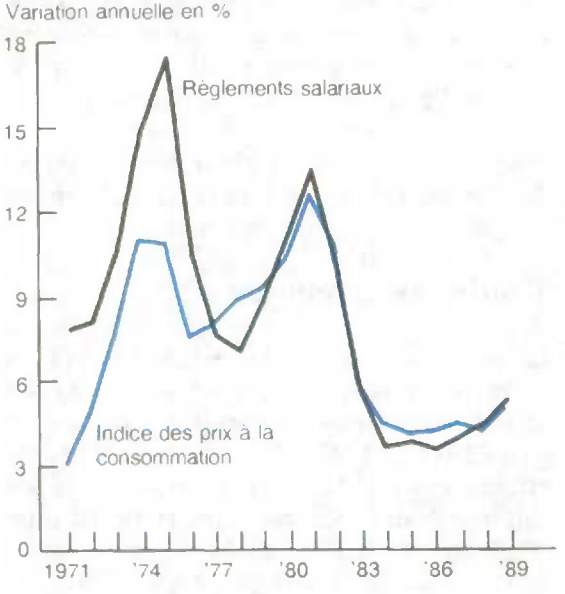
L'accélération de la hausse des salaires s'est amorcée pendant la seconde moitié de 1987, alors que l'économie

enregistrait une croissance d'un rythme extrêmement rapide[12]. L'augmentation des salaires est passée d'environ 3.5% au milieu de 1987 à plus de 4.5% au milieu de 1988, au moment où les salaires atteignaient un rythme de croissance plus rapide que les prix à la consommation. Au début de 1989, la montée des prix s'est également accélérée, de sorte qu'au milieu de l'année, elle atteignait le même niveau que celle des salaires, soit entre 5% et 5.5%. La croissance des prix s'est ensuite stabilisée et a même commencé à ralentir quelque peu, tandis que la hausse des salaires demeurait sensiblement la même soit entre 5.5% et 6%.

La rémunération des salariés rémunérés à l'heure a réagi davantage aux forces économiques que celle des employés. Ce phénomène n'est pas étonnant. La main-d'oeuvre rémunérée à l'heure est généralement moins qualifiée et les frais liés à l'embauche et à la cessation d'emploi sont moindres pour l'employeur que ceux de la catégorie des employés. Le taux de croissance de la rémunération des salariés rémunérés à l'heure a nettement ralenti en 1984, fluctué entre 2.5% et 3.5% en 1985 et 1986 et commencé à remonter de façon progressive mais soutenue au début de 1987. Cette montée s'est poursuivie jusqu'à la fin de 1989, où la hausse des salaires semblait s'être stabilisée entre 5% et 6%. Pour sa part, le taux de croissance de la rémunération des employés a ralenti de façon plus graduelle durant le milieu des années 80,

Variation dans la rémunération et les prix

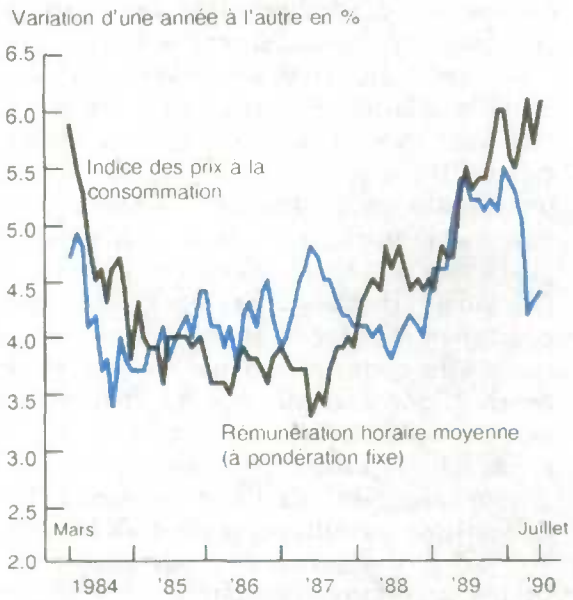
Durant les années 1980, la rémunération et les prix ont généralement évolué en tandem.



Sources: Indice des prix à la consommation et Travail Canada

Variation dans la rémunération et les prix

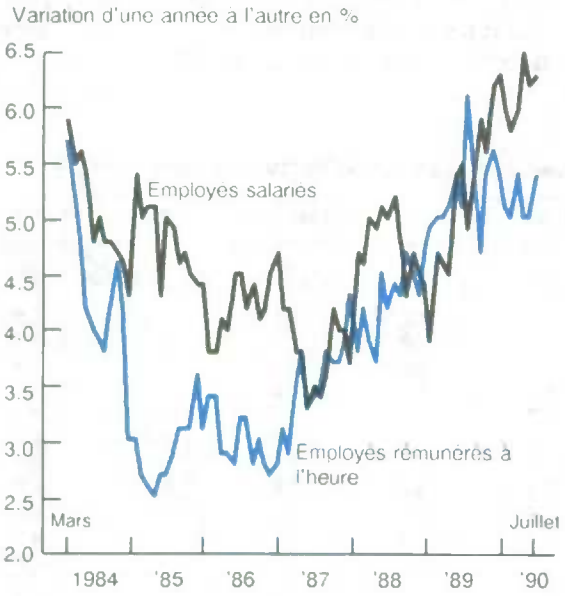
La rémunération horaire a grimpé plus rapidement que les prix à la consommation en 1988 et en 1989, après plusieurs années de décalage.



Sources: L'observateur économique canadien et Indice des prix à la consommation

Variation dans la rémunération selon le genre d'employé

Au cours des cinq dernières années, les hausses de rémunération des employés salariés ont généralement été plus élevées que celles du personnel rémunéré à l'heure.



Source: Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail

puis il a accéléré le rythme au début de 1988 et fait un bond pour atteindre près de 6% pendant la majeure partie des douze derniers mois.

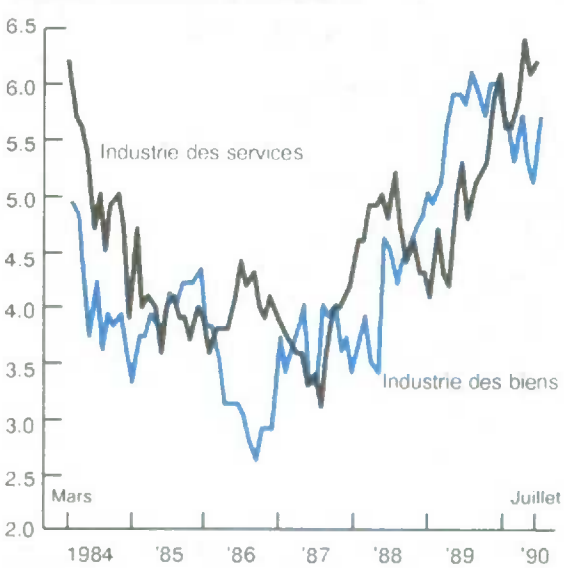
Les hausses salariales dans le secteur des biens ont fluctué autour de 3% pendant une bonne partie de l'année 1986, puis ont légèrement progressé pour se situer entre 3.5% et 4% en 1987, pour enfin amorcer en 1988, une montée en flèche qui les a portées au taux de la mi-année 1990 d'environ 5.5%. Dans le secteur des services, les hausses salariales ont atteint leur plus bas niveau au milieu de 1987 (entre 3% et 3.5%) puis sont remontées pour atteindre 5% au milieu de 1988. Elles sont redescendues à environ 4.5% au début de 1989 avant de recommencer à progresser jusqu'à leur niveau actuel de 6%.

En 1988, les salaires du secteur des biens, ont augmenté dans toutes les branches d'activité sauf dans celles de la construction et des forêts, où ils ont diminué. L'an dernier ils ont effectué un nouveau bond. Des hausses particulièrement fortes ont été enregistrées dans la construction, les forêts ainsi que dans les mines, les carrières et les puits de pétrole.

À l'intérieur du secteur des services, les finances, les assurances et les affaires immobilières ont connu les plus fortes augmentations salariales. Les salaires y ont fait un bond, leur taux d'augmentation passant d'environ 3.5% à la fin de 1986 à

Variation dans la rémunération par industrie

Avant 1989, les hausses de rémunération dans l'industrie des biens ont généralement été plus faibles que celles enregistrées dans l'industrie des services.



Source: Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail

plus de 7% au printemps de 1988. Le krach boursier d'octobre 1987 et le ralentissement de la construction domiciliaire qui a commencé à peu près au même moment, ont freiné la croissance des salaires, de sorte qu'à la fin de 1988, cette croissance était devenue beaucoup plus modérée. De faibles hausses ont été enregistrées jusqu'au milieu de 1989, après quoi on a remarqué un nouveau mouvement à la hausse. Au début de 1990, l'accroissement des salaires dans cette branche se situait de nouveau autour de 6.5%.

Les augmentations salariales ont également été fortes dans le domaine des services socio-culturels, commerciaux et personnels et celui de l'administration publique au cours des deux à trois dernières années, atteignant récemment plus de 6%. Des hausses particulièrement élevées ont été

Tableau 2
Variation annuelle en pourcentage des salaires, par branche d'activité et par province

	1985	1986	1987	1988	1989	1990*
Par industrie						
Branches productrices de biens	3.9	3.1	3.7	4.1	5.8	5.5
Industries primaires	4.7	2.0	2.3	4.5	6.2	5.5
Forêts	0.8	2.2	3.5	2.4	4.6	3.9
Mines, carrières et puits de pétrole	5.7	1.9	2.0	5.0	6.7	5.9
Industries manufacturières	4.4	3.7	3.7	4.1	5.4	5.7
Biens durables	4.0	3.8	3.6	4.0	5.5	6.2
Biens non-durables	4.8	3.7	3.9	4.2	5.3	5.1
Construction	1.9	1.3	4.4	4.0	6.8	5.0
Branches productrices de services	4.0	4.0	3.7	4.7	4.9	6.0
Transports et branches connexes	3.6	3.3	2.4	3.3	3.7	4.6
Commerce	3.1	5.1	3.7	4.2	4.9	5.7
Commerce de détail	2.8	4.9	3.1	4.4	4.4	4.7
Commerce de gros	3.6	5.3	4.5	3.7	5.7	7.2
Finances, assurances et affaires immobilières	7.0	4.1	5.1	6.0	5.1	6.5
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	4.3	3.7	3.8	5.0	5.0	6.0
Administration publique	2.7	4.2	3.8	4.9	5.3	7.5
Ensemble des branches d'activité	3.9	3.7	3.7	4.5	5.2	5.8
Par province						
Provinces de l'Atlantique	4.4	3.6	4.1	4.0	5.0	6.0
Terre-Neuve	2.6	3.9	5.2	4.4	5.7	4.8
Île-du-Prince-Édouard	4.1	3.4	6.3	5.9	5.6	6.4
Nouvelle-Écosse	5.3	3.9	4.1	3.7	4.7	7.5
Nouveau-Brunswick	4.6	3.2	2.9	3.8	5.0	4.9
Québec	4.1	3.2	3.7	4.9	3.9	5.4
Ontario	4.7	5.1	4.6	5.1	5.9	6.4
Provinces des prairies	2.5	2.4	2.0	3.0	4.8	5.0
Manitoba	3.3	3.3	2.7	4.0	4.2	4.1
Saskatchewan	2.9	2.0	2.9	1.3	4.5	4.3
Alberta	2.1	2.2	1.5	3.0	5.1	5.5
Colombie-Britannique	2.6	1.5	2.2	3.6	5.4	5.8
Territoires du Nord-Ouest	4.1	3.4	5.7	3.3	4.3	5.5
Yukon	5.4	2.4	2.2	5.3	7.1	2.2
Canada	3.9	3.7	3.7	4.5	5.2	5.8

Source: Indices à la pondération fixe de rémunération horaire moyenne calculés à partir des résultats de l'EERH.
* *Les données pour 1990 se rapportent aux sept premiers mois de l'année et sont comparées aux données pour la même période en 1989.*

enregistrées dans le domaine de l'administration publique des provinces de l'Atlantique, de la Saskatchewan et de l'Alberta à partir du milieu de 1989. Par ailleurs, les transports, l'entreposage, les communications et les services publics ainsi que le commerce de détail ont connu une croissance des salaires bien inférieure à la moyenne pendant plusieurs années consécutives, tout spécialement dans l'Ouest du pays.

C'est en Ontario que l'accélération des augmentations salariales (et la reprise de la hausse des prix à la consommation) s'est manifestée en premier. On observe depuis peu une telle accélération dans d'autres régions, la croissance des salaires ayant pris de la vitesse à la fois dans les provinces de l'Atlantique et dans l'Ouest du pays. L'Ontario reste néanmoins en première place, avec une croissance moyenne des salaires de 4.6% en 1987, de 5.1% en 1988, de 5.9% en 1989 et de 6.4% durant la première moitié de 1990. Jusqu'à récemment, cette croissance a été beaucoup plus faible dans les autres provinces et territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard et du Yukon. Dans la plupart des provinces de l'Atlantique, la hausse des taux de salaire est restée autour de 4% jusqu'au milieu de 1989, où elle a fait un bond pour se situer entre 5.5% et 6%, malgré le maintien de taux de chômage élevés. Au Québec, les augmentations salariales ont été inférieures à 5% pendant toute la période 1985-1989 mais ont légèrement dépassé ce seuil en 1990. Dans l'Ouest du Canada, elles sont tombées bien au-dessous de 3% durant le milieu des années 80. Cette situation est attribuable au recul des marchés mondiaux de ressources naturelles, particulièrement ceux du pétrole et du gaz. Avec la reprise graduelle de l'économie dans l'Ouest du Canada, la hausse des salaires y a pris de l'ampleur, pour atteindre 3% à 4% en 1988 et plus de 5% pendant la deuxième moitié de 1989 et le début de 1990.

Conclusion

Il faut surveiller de près les taux de salaire parce qu'ils sont des indicateurs importants de la santé de l'économie. Les indices à pondération fixe de rémunération horaire moyenne calculés à partir des résultats de l'EERH constituent le meilleur indicateur complet des variations des taux de salaire. Ils montrent qu'au cours des deux à trois dernières années, le niveau des augmentations salariales a nettement été élevé, passant de 3.5% à 4% enregistré durant la période 1985-1987 à un niveau de 5.5% à 6% en 1990. Cette accélération de l'augmentation des salaires a été fortement liée à la forte croissance économique d'abord observée en Ontario puis dans d'autres régions du Canada. Ce phénomène s'est produit aussi bien dans le secteur producteur des biens que dans celui des services.

Les données à pondération variable sur la rémunération horaire moyenne habituellement utilisées, lesquelles sont publiées en même temps que les données mensuelles de l'EERH, présentent un tableau des tendances récentes des salaires assez semblable à celui qu'on obtient au moyen des données à pondération fixe, à quelques différences importantes près. Ces différences sont attribuables aux écarts dans la croissance du niveau de l'emploi tant entre les branches d'activité qu'entre les régions. Au milieu des années 80, l'augmentation du nombre d'heures rémunérées a été supérieure à la moyenne dans deux des branches où les salaires sont les plus faibles, soit le commerce de détail et les services socio-culturels, commerciaux et personnels. Durant la même période, l'augmentation du nombre d'heures rémunérées était inférieure à la moyenne dans des branches où les salaires sont élevés, notamment les transports et activités connexes et les industries primaires. À cause de cette divergence dans les tendances, la croissance

de la rémunération horaire moyenne a été moins rapide que celle révélée par les séries à pondération fixe pour la période 1985-1987. La lenteur relative de la croissance de l'emploi dans les provinces de l'Ouest, où les salaires sont relativement plus élevés, a également contribué à cette divergence. La hausse rapide enregistrée ces derniers temps dans les branches où les salaires sont élevés, comme l'administration publique et la construction, surtout en Alberta et en Colombie-Britannique, conjuguée à la croissance lente observée dans le commerce de détail, a causé le phénomène inverse: la rémunération horaire moyenne a progressé plus rapidement que ne l'indiquent les séries à pondération fixe.

En conclusion, selon les statistiques sur les tendances des salaires, ceux-ci ont affiché une augmentation graduelle mais marquée au cours des trois dernières années. Cette augmentation, qui est maintenant un peu plus rapide que celle des prix, est évidente, quel que soit l'indicateur utilisé (l'indicateur habituel à pondération variable ou le nouvel indicateur à pondération fixe), et elle s'est produite dans toutes les provinces et branches d'activité au Canada. Les conséquences de cette nouvelle tendance dépendront de deux facteurs: pendant combien de temps va-t-elle se poursuivre et dans combien de temps la croissance de la productivité reprendra-t-elle de la vitesse? □

Notes

[1] Voir, par exemple, A. Sharpe, *L'emploi et le revenu en perspective* (été 1990); H. Solomon, *The Financial Post* (4 juin 1990); et D. Fagan, *The Globe and Mail* (6 juin 1990).

[2] Voir, par exemple, J. Vardy, *The Financial Post* (22 mai 1990); et T. Rutley, *Bulletin of the Canadian Manufacturers' Association* (1990).

[3] Des organisations comme le Bureau de recherches sur les traitements, dans l'administration publique fédérale, et des consultants du secteur privé qui se spécialisent dans le domaine de la rémunération de la main-d'oeuvre, recueillent des données sur les taux de salaire par profession, mais celles-ci ne sont pas exhaustives et ne conviennent pas aux analyses de séries chronologiques agrégées. Dans le but de réduire les dépenses, il a été décidé, il y a quelques années, de ne plus mener deux enquêtes de grande envergure qui permettaient de recueillir des données plus complètes sur la rémunération de la main-d'oeuvre: l'Enquête sur les taux de salaire, de Travail Canada, et l'Enquête sur les coûts de main-d'oeuvre, de Statistique Canada.

[4] Le U.S. Employment Cost Index est publié chaque trimestre; il est produit à partir des données recueillies auprès d'un échantillon d'environ 4,200 établissements privés non agricoles et 800 établissements publics relevant des États et des municipalités. C'est un indice à pondération fixe qui découle d'un examen détaillé de certaines catégories professionnelles dans chacun des établissements échantillonnés. On obtient auprès des 5,000 établissements de l'échantillon, quelque 26,200 observations soigneusement définies sur les professions, à partir desquelles l'indice est calculé. Pour plus de détails au sujet de cet indice, voir Bureau of Labor Statistics, plus particulièrement la section intitulée "Notes on Current Labor Statistics" et tableaux 22-25, *Monthly Labor Review*.

[5] Pour un examen de ces questions, voir H. Pold et F. Wong, *L'emploi et le revenu en perspective* (automne 1990).

[6] Bien que les données tirées de l'EERH ne remontent qu'à 1983, il existe des données produites d'après les résultats d'une enquête semblable pour les années antérieures. Voir Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*.

[7] Les indices à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne (RHM) sont décrits plus en détail dans l'article de P. Smith paru dans *L'observateur économique canadien* (1989). Les données sont diffusées tous les mois dans les tableaux habituels de *L'observateur économique canadien* et dans le CANSIM, numéros de banque de donnée D99995 à D100026. On peut aussi s'adresser à l'auteur pour avoir des données mensuelles encore plus détaillées sur disquette.

[8] Dans le questionnaire de l'EERH, la semaine normale de travail est définie comme étant «le nombre moyen d'heures de travail normalement prévu dans une semaine de travail».

Notes – fin

[9] Toutes les totalisations actuelles de l'EERH sont basées sur la Classification des activités économiques de 1970. Le changement à la Classification type des industries de 1980 se fera au cours de l'année prochaine.

[10] Il n'est pas possible d'attribuer des poids fixes aux professions parce que le questionnaire de l'EERH ne permet pas de recueillir des renseignements sur le rôle qu'elles jouent dans l'emploi et la rémunération.

[11] En 1987, les méthodes d'estimation de l'EERH ont été grandement modifiées et de nouveaux poids ont été attribués à la base de sondage. Cette nouvelle pondération a eu un effet considérable sur la composition de l'emploi, du genre de ceux dont il a été question plus haut dans l'article. Pour plus de détails, voir Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*.

[12] Le produit intérieur brut réel a progressé à un taux annuel composé de 6.4% pendant la seconde moitié de 1987, taux plus de deux fois supérieur au taux de croissance annuel moyen de 3.1% enregistré pour l'ensemble de la décennie.

Bibliographie

BUREAU OF LABOR STATISTICS. «Notes on Current Labor Statistics», *Monthly Labor Review*, vol. 113, nº 4, Washington, D.C., avril 1990, pp. 50-100.

FAGAN, D. «Wilson Admits He's Unhappy With the Level of Wage Settlements», *The Globe and Mail*, édition nationale [Toronto], 6 juin 1990, p. B4.

POLD, H. et F. WONG. «Le coût de la main-d'oeuvre», *L'emploi et le revenu en perspective*, catalogue 75-001F, automne 1990, Ottawa, Statistique Canada, pp. 45-53.

RUTLEY, T. «Short-Term Pain and Long-Term Pain», *Bulletin of the Canadian Manufacturers' Association*, Toronto, 1er mai 1990.

SHARPE, A. «Le Canada à l'heure de la compétition internationale», *L'emploi et le revenu en perspective*, catalogue 75-001F, été 1990, Ottawa, Statistique Canada, pp. 9-19.

SHEIFER, V.J. «Employment Cost Index: A Measure of Change in the 'Price of Labor'», *Monthly Labor Review*, vol. 98, nº 7, Washington, D.C., juillet 1975, pp. 3-12.

SMITH, P. «Un nouvel indicateur des tendances de l'inflation par les salaires», *L'observateur économique canadien*, mensuel, catalogue 11-010, septembre 1989, Ottawa, Statistique Canada, pp. 5.1-5.20.

SOLOMON, H. «High Labor Costs Cutting Ability to Compete», *The Financial Post*, édition quotidienne [Toronto], 4 juin 1990, p. 9.

STATISTIQUE CANADA. *Comptes nationaux des revenus et dépenses*, trimestriel, catalogue 13-001, Ottawa.

---. *L'indice des prix à la consommation*, mensuel, catalogue 62-001, Ottawa.

---. *Emploi, gains et durée du travail*, mensuel, catalogue 72-002, Ottawa.

---. *Estimations du revenu du travail*, trimestriel, catalogue 72-005, Ottawa.

TRAVAIL CANADA. *Grands règlements salariaux*, trimestriel, Ottawa, Bureau de renseignements sur le travail, 1989.

VARDY, J. «Wage Restraints Could Be Potent Weapon», *The Financial Post*, édition quotidienne [Toronto], 22 mai 1990, p. 6.

Impôts, transferts et disparités régionales

Horst E. Alter et Thomas L. Greenberg

Par le passé, les analystes ont abordé la question des disparités régionales principalement du point de vue des écarts interprovinciaux du revenu par habitant. À l'occasion, ils ont également pris en considération les différences entre les niveaux de chômage. S'ils ont procédé ainsi, c'est en grande partie parce qu'ils ne disposaient pas de données régionales. Ils devaient donc s'en tenir au découpage géographique par province[1].

À l'intérieur de la plupart des provinces, la structure économique des régions varie nettement. Les activités économiques du nord de l'Ontario sont très différentes de celles pratiquées le long des Grands Lacs. Il en est de même dans les provinces de l'Ouest, où les régions septentrionales ont des caractéristiques économiques distinctes de celles des régions méridionales. Également, le nord du Manitoba diffère du nord de l'Alberta, tout comme le nord de la Saskatchewan diffère du nord de la Colombie-Britannique. Lorsqu'on divise les provinces en régions infraprovinciales (RI), on obtient des secteurs plus homogènes à l'intérieur de leurs frontières que celles des provinces, et pourtant ces régions sont plus hétérogènes lorsque comparées entre elles.

Horst Alter et Tom Greenberg sont tous deux à la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec eux en les appelant aux numéros (613) 951-6900 et (613) 951-0179 respectivement.

On se fonde généralement sur le revenu par habitant pour comparer la performance économique de différentes régions. Or, le revenu peut être défini de plusieurs façons. Devrait-on, par exemple, utiliser le revenu avant ou après impôts? Devrait-on considérer le revenu total, ou seulement le revenu découlant d'une activité économique – autrement dit le revenu «marchand»? Ce dernier ne tient pas compte des paiements de transfert et donne habituellement lieu à de plus grandes disparités.

Par contre les paiements de transfert procurent un pouvoir d'achat et visent précisément à atténuer les difficultés économiques des individus qui les reçoivent. Si, par exemple, le chômage est élevé dans une région, il faut tenir compte de la valeur de remplacement des salaires que représentent les prestations d'Assurance-chômage. Et si le nombre de personnes âgées est plus élevé que la moyenne dans une région, le fait d'utiliser uniquement le revenu «marchand» réduit le revenu par habitant de façon disproportionnée, car les transferts, notamment les montants de la Sécurité de la vieillesse avec suppléments ainsi que les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, n'entrent pas dans le calcul de ce revenu.

Il convient donc d'examiner de plus près le rôle des paiements de transfert aux particuliers dans le contexte des disparités régionales. Il pourrait être utile au départ de

Glossaire

Les *impôts directs* comprennent l'impôt sur le revenu fédéral et provincial, les cotisations au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec, les cotisations aux régimes de pensions des fonctions publiques fédérale et provinciales, primes d'Assurance-chômage ainsi qu'un certain nombre d'amendes et de droits exigés pour la délivrance de permis et de licences. Les *impôts directs modifiés* sont les impôts directs moins les cotisations aux régimes de pensions des fonctions publiques fédérale et provinciales.

Il conviendrait mieux de nommer les *paiements de transfert* «transferts aux particuliers», car ils ne comprennent pas les transferts entre les différents niveaux d'administration publique. A partir du moment où une administration publique autre que l'administration fédérale effectue de tels paiements aux particuliers, ceux-ci sont inclus dans la catégorie des transferts aux particuliers en tant que paiements provinciaux ou municipaux. (Sont exclus les transferts aux entreprises et les paiements de péréquation aux provinces.) Les paiements de transfert comprennent donc les prestations d'Assurance-chômage et la pension de base de la Sécurité de la vieillesse (SV) ainsi que le Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation au conjoint (AC). Aux fins de cet article, nous avons regroupé la SV, le SRG et l'AC sous le terme *Pension globale de la sécurité de la vieillesse* (PGSV). Sont également inclus dans les paiements de transfert, les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ). Ensemble, les prestations de la PGSV et des RPC/RRQ sont appelées ici *transferts de retraite*. Viennent ensuite les *prestations pour enfant*, qui sont constituées des Allocations familiales et des Crédits d'impôt pour enfant.

Les *autres transferts* représentent le montant résiduel obtenu en soustrayant de l'ensemble des paiements de transfert, les transferts de retraite, les prestations d'Assurance-chômage et les prestations pour enfant. Il comprend donc les pensions et allocations d'anciens combattants, les bourses d'études et subventions de recherche fédérales, les allocations de formation professionnelle pour adultes ainsi qu'une catégorie «divers» correspondant à la part fédérale, provinciale et municipale des transferts. Les pensions provinciales aux personnes âgées et aux aveugles, les allocations aux mères et aux handicapés et les indemnisations des commissions des accidents du travail font également partie de ce groupe.

On obtient les valeurs *par habitant* lorsqu'on divise les données pour une région par la population totale (y compris les enfants) de cette région.

Le *revenu personnel* est le revenu en espèces de tous les membres du secteur des particuliers; il comprend les traitements et salaires ainsi que le revenu net d'un emploi autonome, le revenu de placements et les loyers nets, et enfin les paiements de transfert. Il inclut également le *revenu en nature*, comme le loyer imputé aux logements occupés par leur propriétaire et la nourriture ou le combustible consommé dans les fermes et provenant de la production de ces fermes. Le *revenu personnel disponible* est ce qui reste lorsqu'on déduit les impôts directs du revenu personnel.

Le *secteur des particuliers*, concept utilisé pour mesurer le revenu personnel, comprend un peu plus que l'ensemble des individus et des ménages. On inclut dans les transactions des individus, les transactions des entreprises commerciales non constituées en société, notamment celles des travailleurs agricoles autonomes, des personnes qui exercent une profession libérale et des gens d'affaires. Ce secteur comprend aussi les établissements privés non commerciaux, les caisses de retraite privées et la partie des assurances-vie qui correspond aux épargnes des particuliers.

Les *régions infraprovinciales* (RI) contiennent un ou plusieurs comtés ou divisions de recensement. Il y a 60 RI en tout. La délimitation de ces RI est indiquée sur la carte ci-jointe, de même que le code géographique à deux chiffres qui leur est attribué. Le premier chiffre de ce code identifie toujours la province (de 0 pour Terre-Neuve à 9 pour la Colombie-Britannique). Le nom et le code géographique des RI sont donnés au tableau 2.

considérer l'ensemble des transferts (ou paiements de transfert), mais il faut également tenir compte de leurs principales composantes: la Sécurité de la vieillesse avec le Supplément de revenu garanti et l'Allocation au conjoint, les prestations pour enfant (Allocations familiales et Crédits d'impôt pour enfant) et, tout particulièrement, les prestations d'Assurance-chômage.

Le niveau des paiements de transfert versés aux régions dépend d'une variété de facteurs. Une région peut être classée dans la catégorie des «bénéficiaires de paiements élevés», parce qu'elle reçoit des montants extraordinairement élevés pour une seule composante des transferts, tandis qu'une autre peut être classée dans la même catégorie parce qu'elle reçoit des montants moyens, mais provenant de plusieurs composantes.

Dans ce processus de transfert, l'État n'est qu'un intermédiaire. Il perçoit les

impôts et en redistribue une partie sous forme de paiements de transfert. Certains de ces «impôts» ne portent pas ce nom. On les appelle des «primes» (d'Assurance-chômage) ou des «cotisations» (au Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec). On y trouve aussi quelques éléments marginaux (comme les droits d'immatriculation des chiens). Dans le Système de comptabilité nationale, ils sont classés dans la catégorie des impôts directs, avec les impôts sur le revenu. C'est ce principe fiscal qui est repris dans le cadre d'analyse de la présente étude[2].

Les impôts et transferts dont il est question ici sont exclusivement ceux qui sont perçus des particuliers et versés directement à ces derniers par la voie de ce qui constitue le filet de sécurité sociale. Ces transferts ne découlent pas d'un programme de développement régional ou d'aide aux régions. Ils ont été créés strictement pour répondre aux besoins des particuliers ou leur accorder une aide à laquelle ils ont droit. Ils ont néanmoins pour conséquence de niveler les disparités régionales sur le plan du revenu.

En 1987, le secteur des particuliers au Canada a généré $95 milliards en impôts directs modifiés et reçu $56 milliards en paiements de transfert. La différence de $39 milliards est allée aux dépenses publiques faites hors du cadre des paiements de transfert aux particuliers. Exprimés en valeur par habitant, les impôts s'élevaient à $3,731 et les transferts, à $2,206.

La valeur des transferts et des impôts par habitant fluctue de façon marquée d'une région infraprovinciale du Canada à une autre, les transferts s'échelonnant entre $1,450 et $3,256 et les impôts, entre $1,055 et $4,559. La composition des paiements de transfert à l'intérieur des régions varie aussi considérablement. La proportion maximale et minimale de chaque composante dans les régions ainsi que la proportion pour le Canada sont présentées au tableau 1.

Tableau 1
Répartition des transferts selon les composantes, 1987

	Canada	Régions infraprovinciales	
		Maximum	Minimum
		%	
Assurance-chômage	18.3	49.5	8.0
PG-Sécurité de la veillesse	24.9	34.5	4.7
Régime de pensions du Canada/de rentes du Québec	16.4	20.3	2.5
Prestations pour enfant	7.7	24.2	6.0
Autres transferts	32.6	60.7	18.4

Caractéristiques des régions en matière d'impôts et de transferts

On peut dire des régions infraprovinciales qu'elles ont une *forte* ou une *faible* capacité de lever des impôts et une *forte* ou une *faible* propension à attirer des paiements de transfert. Lorsque le niveau du revenu total est élevé, le niveau des impôts l'est aussi, de sorte que les résultats sont semblables qu'on classe une région selon le niveau des impôts ou du revenu[3].

On peut aussi s'attendre à ce que le niveau des paiements de transfert soit relativement élevé si le niveau des revenus provenant d'autres sources est faible. En poussant plus loin ce raisonnement sur le rapport entre le revenu et les impôts, on peut s'attendre à ce que le niveau des transferts soit élevé si le niveau des impôts est relativement faible[4].

Un niveau relativement faible d'impôts et un niveau relativement élevé de transferts sont les caractéristiques des régions *où les transferts dominent*, tandis qu'un niveau relativement élevé d'impôts et un niveau relativement faible de transferts sont les caractéristiques des régions *où les impôts dominent*. Les régions où le niveau

des impôts et celui des transferts sont tous deux relativement faibles ou relativement forts sont des régions *où le rapport impôts-transferts est neutre*; autrement dit, les paiements de transfert sont équivalents aux impôts qu'elles lèvent.

Les impôts et les transferts sont mesurés *par rapport* à la valeur médiane des observations pour 60 RI. On dira donc que le niveau des transferts par habitant dans une région est «élevé» s'il dépasse la valeur médiane, et qu'il est «faible» autrement. Le même raisonnement s'applique aux impôts. La classification des régions du point de vue des impôts et des transferts peut être représentée de la manière suivante:

		Paiements de transfert	
		Élevé	Faible
Impôts directs modifiés	Faible	Transferts dominent	Neutre faible
	Élevé	Neutre élevé	Impôts dominent

Une fois que toutes les RI ont été classées selon ce système, on peut les identifier sur une carte selon la catégorie, les situer dans l'ensemble du pays ainsi qu'examiner la proximité des unes par rapport aux autres. Connaissant la caractéristique fondamentale de chaque région, à savoir le fait que les transferts y jouent un rôle dominant, que le rapport entre les impôts et les transferts est neutre ou que les impôts y jouent un rôle dominant, on peut alors étudier la composition des paiements de transfert.

Régions infraprovinciales dans le classement impôts-transferts

En prenant comme référence la valeur médiane des paiements de transfert par habitant ($2,344) et celle des impôts directs modifiés par habitant ($2,884), on note que les transferts jouent un rôle dominant dans 21 RI et les impôts, dans 21 RI. Dans les 18 RI restantes, le rapport entre les impôts et les transferts est neutre, et l'on trouve dans ces RI autant de régions où le niveau des impôts et celui des transferts sont élevés que de régions où le niveau des impôts et celui des transferts sont faibles.

Les régions où les impôts dominent sont concentrées dans deux parties du pays: le Centre et l'Ouest du Canada. Deux RI isolées appartiennent aussi à cette catégorie: Halifax, la seule région où les impôts jouent un rôle dominant dans les provinces de l'Atlantique, et Winnipeg, la seule région de cette catégorie au Manitoba. Ces 21 régions sont habitées par 73% de la population du Canada. Elles contribuent 80% des impôts directs modifiés et reçoivent 69% de l'ensemble des paiements de transfert (tableau 2).

Ces régions riches se caractérisent par un degré d'urbanisation élevé. On y trouve 17 des 25 régions métropolitaines de recensement (RMR) et environ la moitié des 113 agglomérations de recensement (AR)[5]. Seulement deux de ces RI ne contiennent aucun centre urbain important: Banff-Jasper en Alberta et Nechako au nord de la Colombie-Britannique.

Les RI où les transferts dominent sont groupées presqu'exclusivement dans l'Est et le Centre Ouest du pays. La densité de la population est faible dans un grand nombre d'entre elles, et, en tout, 12% seulement des habitants du Canada y résident. Deux de ces RI contiennent des RMR: St. John's, sur la péninsule Avalon, (RI 00) et Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick, (RI 32). On y trouve aussi 25 AR, mais cinq d'entre elles n'ont ni RMR ni AR. Ces RI prélèvent seulement 7% des impôts directs modifiés perçus au Canada, alors qu'elles revendiquent 15% des paiements de transfert pour leurs habitants.

Les RI où le rapport impôts-transferts est neutre sont situées au Nouveau-Brunswick, au Québec et dans l'Ouest. Un

Tableau 2
Impôts directs et paiements de transfert par habitant et catégorie de région selon le rapport impôts-transferts, 1987

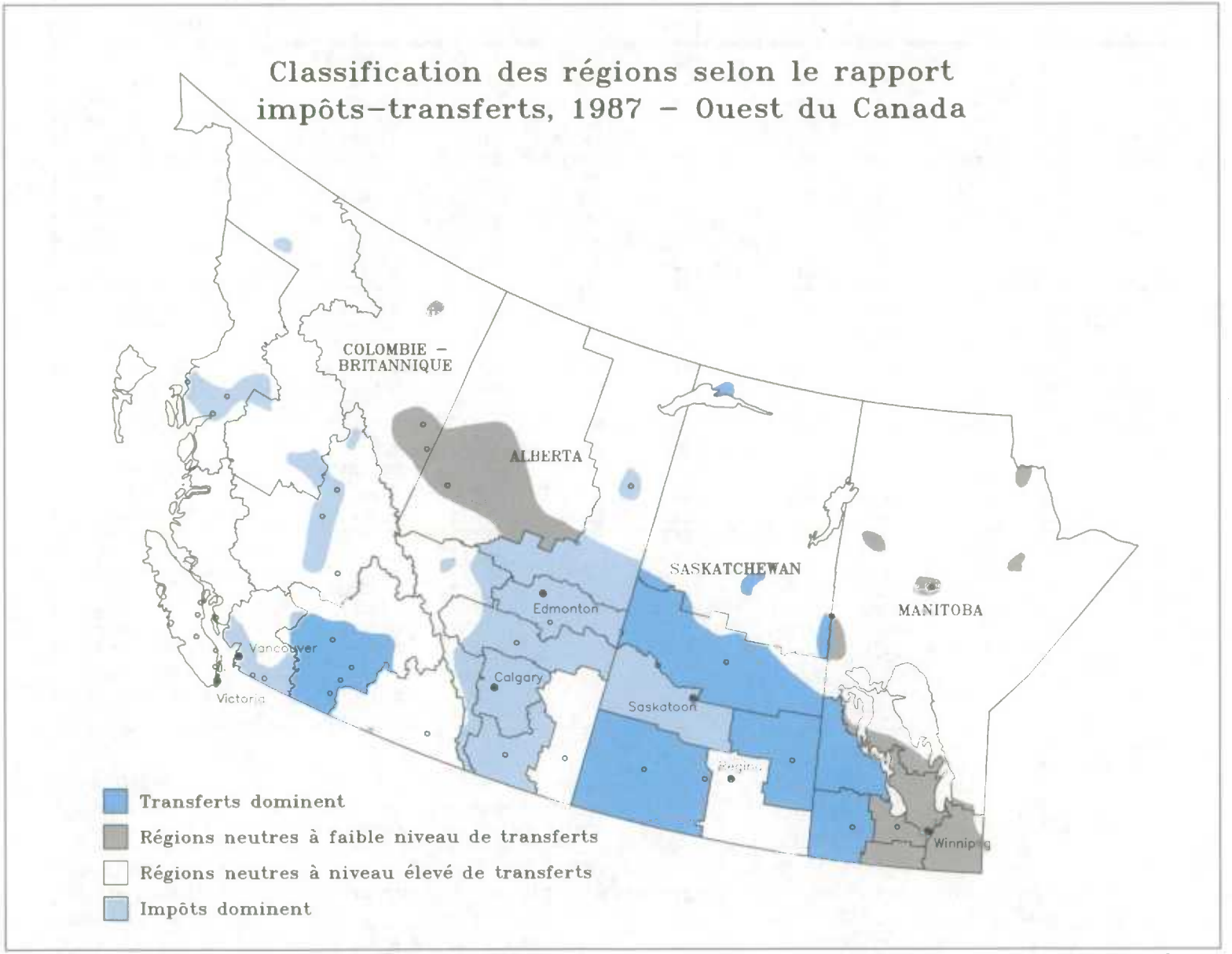
Régions infraprovinciales	Population*	Revenu personnel	Impôts directs modifiés	Totalité des transferts	Certaines composantes des transferts				
					Prestations				
					A.-C.	PGSV	RPC/RRQ	pour enfant	Nbre au-dessus de la médiane
					$				
où les transferts dominent	**3,064,400**								
00 Péninsule Avalon	246,600	13,406	2,401	2,519	937	577	284	202	2
01 Côte sud – péninsule Burin	55,800	11,234	1,453	2,803	1,166	634	221	248	3
02 Notre Dame – Centre de la baie Bonavista	138,100	11,231	1,620	3,050	1,305	698	251	235	3
03 Côte ouest – péninsule Northern-Labrador	127,700	12,229	1,927	2,701	1,336	438	188	235	2
10 Île-du-Prince-Édouard	127,300	13,138	2,043	2,774	959	739	299	200	3
20 Cap-Breton	165,800	12,373	2,085	2,958	808	736	473	196	3
21 Côte nord de la Nouvelle-Écosse	161,700	13,124	2,201	2,673	630	765	421	191	3
22 Vallée d'Annapolis	114,200	14,058	2,458	2,351	492	667	371	195	3
23 Sud de la Nouvelle-Écosse	126,500	13,944	2,487	2,636	660	793	377	165	3
30 Baie des Chaleurs – Miramichi	181,200	12,542	2,105	3,151	1,261	635	277	208	3
31 Moncton	167,600	14,163	2,501	2,729	822	685	367	177	3
32 Saint-Jean	166,500	14,615	2,636	2,436	499	680	391	185	3
34 Edmundston – Woodstock	83,700	12,296	1,933	2,583	700	625	323	215	3
40 Bas Saint-Laurent – Gaspésie	234,900	13,558	2,546	3,086	1,116	593	279	214	2
62 Sud-ouest du Manitoba	110,000	15,883	2,200	2,586	257	836	407	214	3
66 Parkland	49,600	13,513	1,541	3,256	338	1,104	380	230	3
71 Swift Current – Moose Jaw	122,100	15,764	2,482	2,590	207	810	438	186	2
73 Yorkton – Melville	107,700	13,401	1,855	2,933	261	928	388	198	3
74 Prince Albert	206,500	14,119	2,116	2,763	345	688	314	233	2
75 Nord de la Saskatchewan	25,800	8,318	1,055	2,443	423	114	61	362	1
93 Okanagan	345,000	15,796	2,874	2,628	566	685	455	169	3
neutres à niveau faible de transferts	**660,500**								
33 Fredericton	113,300	14,890	2,751	2,199	458	604	337	175	3
49 Nouveau Québec	37,000	12,151	2,802	1,450	389	92	82	351	1
60 Sud-est du Manitoba	73,500	14,717	2,348	2,110	297	598	284	222	2
61 Centre sud du Manitoba	50,300	13,697	1,771	2,258	218	779	311	226	2
63 Centre nord du Manitoba	46,600	13,050	1,900	2,084	265	650	305	176	1
65 Interlake	71,000	13,287	2,154	2,141	310	620	322	169	1
67 Nord du Manitoba	78,000	11,388	1,857	1,912	376	246	123	278	1
86 Rivière de la Paix (Alberta)	134,800	14,356	2,472	1,938	409	278	146	240	1
98 Rivière de la Paix (C.-B.)	56,000	15,266	2,691	1,860	593	249	159	208	2

Tableau 2
Impôts directs et paiements de transfert par habitant et catégorie de région selon le rapport impôts-transferts, 1987 – fin

Régions infraprovinciales	Population*	Revenu personnel	Impôts directs modifiés	Totalité des transferts	Certaines composantes des transferts				
					Prestations				
					A.-C.	PGSV	RPC/RRQ	pour enfant	Nbre au-dessus de la médiane
					$				
neutres à niveau élevé de transferts	**3,160,800**								
41 Saguenay – Lac Saint-Jean	288,600	14,581	3,157	2,358	727	389	298	229	2
42 Québec	1,050,700	16,615	3,543	2,352	471	573	343	195	2
43 Trois-Rivières	437,300	15,394	3,114	2,528	526	633	368	202	4
44 Estrie	262,900	15,663	3,188	2,395	409	626	369	213	3
48 Côte nord du Québec	103,300	15,185	3,441	2,362	856	272	206	221	2
70 Regina – Moose Mountain	277,200	17,988	3,370	2,411	241	631	365	183	2
80 Medicine Hat	68,700	17,139	3,150	2,348	340	595	369	184	2
91 Île de Vancouver et Côte	543,900	17,284	3,353	2,570	481	719	494	155	3
94 Kootenay	128,300	15,586	2,936	2,403	529	614	411	177	3
où les impôts dominent	**18,663,300**								
24 Halifax	310,600	17,258	3,541	2,019	384	534	362	151	1
45 Montréal	3,734,600	18,459	4,169	2,273	392	580	381	171	1
46 Outaouais	294,900	16,135	3,663	2,209	510	436	325	195	2
47 Abitibi-Témiscamingue	148,400	15,833	3,576	2,280	620	406	297	234	2
50 Est de l'Ontario	1,294,900	19,527	4,096	2,028	272	552	410	145	1
51 Centre de l'Ontario	5,859,600	21,091	4,559	1,850	225	502	373	140	1
52 Sud-ouest de l'Ontario	1,307,500	18,832	3,699	2,135	274	611	433	162	2
53 Nord-est de l'Ontario	568,900	16,672	3,351	2,210	424	490	427	178	1
54 Nord-ouest de l'Ontario	239,800	17,558	3,581	2,075	410	475	392	178	1
64 Winnipeg	600,000	19,002	3,461	2,334	312	614	424	156	2
72 Saskatoon – Biggar	274,600	16,746	3,032	2,340	301	539	324	184	0
81 Lethbridge	150,400	16,261	2,895	2,305	281	560	346	219	2
82 Calgary – Drumheller	761,600	20,429	4,530	2,087	396	383	261	160	0
83 Banff – Jasper	49,300	16,714	3,517	2,078	445	344	241	176	0
84 Red Deer – Wainwright	176,500	15,939	2,968	2,240	334	512	286	203	1
85 Edmonton – Lloydminster	890,800	18,217	3,807	2,160	419	410	273	172	0
87 Athabasca	148,300	15,410	3,087	2,024	466	332	164	214	2
92 Lower Mainland – Sud-ouest	1,602,800	18,912	3,877	2,286	470	586	381	142	2
95 Cariboo	148,300	15,924	3,287	1,887	591	239	190	204	2
96 Côte nord	62,800	15,299	3,250	1,782	660	181	156	200	2
97 Nechako	38,700	15,362	3,054	1,747	508	236	161	227	2
Médiane pour les 60 RI	...	15,330	2,884	2,344	452	594	325	197	

Source: Estimations du revenu dans les petites régions, Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages
** Chiffres arrondis à la centaine la plus proche. Les valeurs par habitant ont été calculées à partir des chiffres de population non arrondis.*

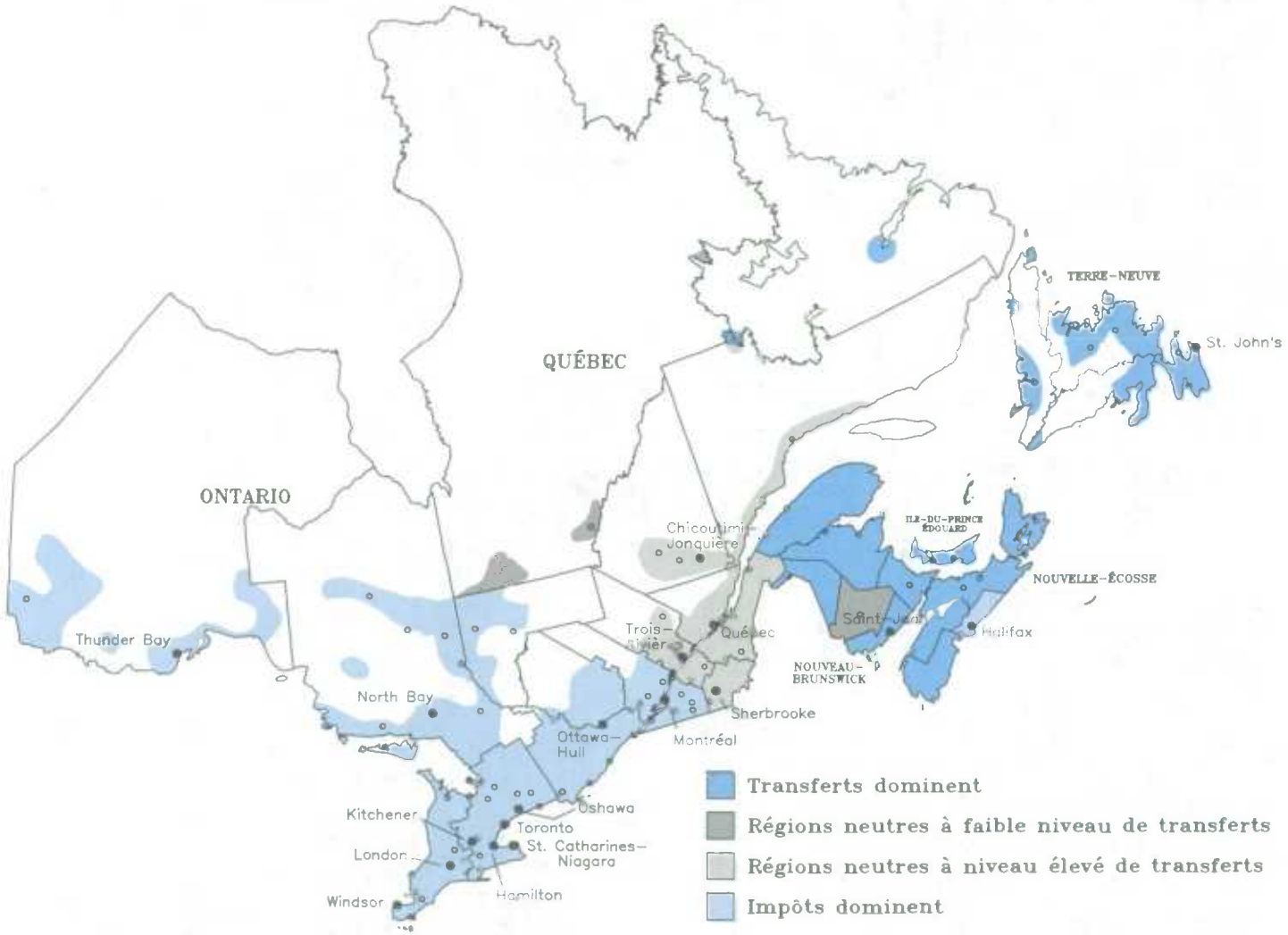
Classification des régions selon le rapport impôts–transferts, 1987 – Ouest du Canada



PRODUIT POUR LA DIVISION DE L'ANALYSE DES ENQUÊTES SUR LE TRAVAIL ET LES MÉNAGES PAR LA DIVISION DE LA GÉOGRAPHIE, STATISTIQUE CANADA, 1990.

SOURCE: DIVISION DE L'ANALYSE DES ENQUÊTES SUR LE TRAVAIL ET LES MÉNAGES, 1987

Classification des régions selon le rapport impôts–transferts, 1987 – Est du Canada



PRODUIT POUR LA DIVISION DE L'ANALYSE DES ENQUÊTES SUR LE TRAVAIL ET LES MÉNAGES PAR LA DIVISION DE LA GÉOGRAPHIE, STATISTIQUE CANADA, 1990.

SOURCE: DIVISION DE L'ANALYSE DES ENQUÊTES SUR LE TRAVAIL ET LES MÉNAGES, 1987

niveau élevé d'impôts combiné à un niveau faible de transferts de même qu'un niveau élevé de transferts combiné à un niveau faible d'impôts semblent être le signe de situations stables. À l'opposé, un niveau élevé d'impôts combiné à un niveau élevé de transferts et un niveau faible d'impôts combiné à un niveau faible de transferts dans les régions neutres semblent témoigner d'une instabilité fondamentale. À noter, cependant, que si une des valeurs déterminant le classement est proche de la médiane, elle pourrait facilement passer de l'autre côté de celle-ci et ainsi faire de cette région, une région où les impôts dominent ou encore une région où les transferts dominent. Le mouvement pourrait aussi bien se faire dans un sens que dans l'autre. Étant donné cette instabilité apparente, les régions neutres possèdent des caractéristiques qui ressemblent non seulement à celles des régions où les impôts dominent, mais aussi à celles où les transferts dominent.

Les RI neutres où le niveau des impôts et celui des transferts sont faibles regroupent 2.6% de la population; elles perçoivent seulement 1.6% des impôts au Canada, alors qu'elles réclament 2.4% des paiements de transfert aux particuliers. Les RI neutres où le niveau des impôts et celui des transferts sont élevés sont habitées par 12.4% de la population et lèvent une plus grande part des recettes fiscales (11.1%), tandis qu'elles reçoivent 13.6% des transferts.

Il n'y a aucune RMR et seulement neuf AR dans les RI neutres à faible niveau d'impôts et de transferts. Deux d'entre elles, le Centre Sud et le Sud-est du Manitoba, ne comptent aucun grand centre urbain important (AR ou RMR).

Les RI neutres à niveau élevé d'impôts et de transferts comptent six RMR et 22 AR, trois des RMR étant des capitales provinciales: Québec (RI 42), Regina (RI 70) et Victoria (RI 91). Toutes les RI dans cette catégorie contiennent au moins une RMR ou une AR.

Le fait que le rapport soit neutre dans une région ne veut pas dire que les impôts et les transferts s'équilibrent parfaitement, mais seulement qu'ils se trouvent du même côté de la médiane. Parmi les régions où le rapport impôts-transferts est neutre et le niveau des impôts et des transferts, faible, les transferts dépassent les impôts dans trois RI. Dans les six autres régions et dans toutes celles où le rapport impôts-transferts est neutre et le niveau des impôts et des transferts, élevé, ce sont les impôts qui dépassent les transferts, quoiqu'à des degrés variables.

Composition des transferts

Comme nous l'avons vu plus haut, la proportion des différentes composantes des transferts varie beaucoup selon les RI. La question est alors de savoir s'il y a une ou deux composantes qui déterminent le niveau des transferts ou si celui-ci est fonction de l'ensemble des composantes.

Il y a beaucoup plus de composantes des transferts qui dépassent leur médiane[6] respective dans les régions où les transferts dominent que dans les régions où les impôts dominent (tableau 3). Le niveau des prestations du Régime des pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) est le même dans les deux catégories de région, ce qui porte à croire que cette composante n'est pas un indicateur des besoins de la population, mais plutôt du niveau des gains passés des retraités. Sur les 11 RI où les impôts jouent un rôle dominant et où le niveau des prestations des RPC/RRQ est élevé, il y en a seulement deux où le niveau de la pension globale de la Sécurité de la vieillesse est élevé. En revanche, dans toutes les RI où les transferts jouent un rôle dominant et où le niveau des prestations des RPC/RRQ est élevé, le niveau de la Pension globale de la sécurité de la vieillesse (PGSV) est également élevé. Comme cette composante comprend le Supplément du

Tableau 3
Nombre de RI où les valeurs dépassent la médiane – Canada, 1987

	Transferts dominent	Neutre		Impôts dominent
		Faible	Élevé	
RI dans la catégorie	**21**	**9**	**9**	**21**
Dépassant la médiane				
Assurance-chômage	15	2	6	7
PG-Sécurité de la vieillesse	17	5	6	2
Régime des pensions du Canada/des rentes du Québec	11	1	7	11
Prestations pour enfant	13	6	4	7

revenu garanti et l'Allocation au conjoint, elle est par le fait même généralement associée à un faible niveau de revenu.

Conclusion

Bien que les disparités économiques soient très souvent de dimension infraprovinciale, on retrouve des similitudes à l'échelle interprovinciale. On constate en effet que presque toutes les régions infraprovinciales des quatre provinces de l'Atlantique dépendent des paiements de transfert, même s'il y a en Nouvelle-Écosse, un secteur où les impôts dominent, et au Nouveau-Brunswick, un secteur où le rapport entre les impôts et les transferts est neutre et le niveau des deux, faible.

Le Québec est la province qui illustre le mieux la diversité infraprovinciale. On y trouve les quatre catégories de régions, quoique les régions ayant un rapport «impôts/transferts élevé, neutre» l'emportent.

Par contre, en Ontario, ce sont exclusivement les impôts qui dominent. Le niveau des impôts et celui des transferts ne diffèrent pas suffisamment dans cette province pour que les RI y aient des attributs distincts.

Le Manitoba et la Saskatchewan partagent une bande contiguë de RI où les transferts jouent un rôle dominant. On trouve cependant dans les deux provinces des régions neutres de même que des régions où les impôts dominent.

L'Alberta est principalement constituée de régions à impôts dominant, mais on trouve dans les lisières nord et sud-est de cette province des RI neutres des deux catégories (élevé et faible).

La Colombie-Britannique contient aussi une ou plusieurs RI de chaque catégorie. Elle doit en grande partie sa situation économique avantageuse à la région appelée Lower Mainland, où les impôts jouent un rôle dominant et la densité de la population est forte. Toutefois les RI du Kootenay et de l'Île de Vancouver contribuent également à cette situation par les niveaux élevés des impôts et des transferts qu'on y enregistre.

Bien que les régions où les impôts dominent et celles où les transferts dominent aient tendance à retenir l'attention de la plupart des lecteurs, la possibilité latente de changement des régions neutres les rend également intéressantes. Prenons par exemple le centre du Québec, qui s'étend de Sept-Îles à Sherbrooke, ou certaines parties de la Saskatchewan près de Regina, ou encore l'Île de Vancouver, sur laquelle se trouve la capitale de la Colombie-Britannique. Dans toutes ces régions, le niveau des impôts et celui des transferts s'équilibrent en vertu des limites étroites définies pour les besoins de notre analyse,

bien que les niveaux par habitant y soient élevés. Mais il suffirait d'une conjoncture économique défavorable entraînant une baisse soudaine des recettes fiscales pour que ces régions se retrouvent dans la catégorie des régions à transferts dominants. Inversement, une réduction des paiements de transfert classerait ces régions dans la catégorie des régions où les impôts dominent.

Les régions neutres où le niveau des transferts et celui des impôts sont faibles attirent moins l'attention. Au Manitoba, l'économie de ces régions infraprovinciales est fortement tributaire du secteur agricole. Comme, en règle générale, les agriculteurs n'ont pas droit aux prestations d'Assurance-chômage, cette composante des paiements de transfert y est à un niveau relativement faible. Compte tenu du poids des prestations d'Assurance-chômage dans l'ensemble des transferts, le niveau global des transferts demeure faible, même si le niveau des impôts est faible lorsque les revenus sont peu élevés. En fait, ces régions sont en réalité des régions qui dépendent des paiements de transfert sans en avoir l'air, mais qui ne se retrouvent pas dans cette catégorie parce que bon nombre de leurs habitants n'ont pas droit aux prestations d'Assurance-chômage.

Il vaudrait donc la peine de surveiller, à l'avenir, les régions où le rapport entre les impôts et les transferts est neutre, car il risque de changer davantage que celui des régions où les impôts ou les transferts dominent. □

Notes techniques

Nous nous sommes servis du *coefficient de variation* (CV) pour mesurer les disparités régionales. Il s'agit d'une mesure de la variabilité où chacune des n régions d'une rangée contribue une observation (Y_i) et qui est normalisée au moyen de la moyenne ($\overline{Y}$) des n observations. On peut exprimer de la manière suivante la formule ainsi obtenue:

$$CV = \frac{[\Sigma(Y_i-\overline{Y})^2/(n-1)]^{\frac{1}{2}}}{\overline{Y}}$$

Pour illustrer ce concept en termes non statistiques, supposons par exemple, que le revenu par habitant soit le même dans toutes les régions, disons $10,000. Le revenu moyen pour l'ensemble des régions est alors aussi $10,000, et la différence entre Y_i et $\overline{Y}$ est toujours égale à zéro. Par conséquent, le numérateur devient zéro de même que le CV. Donc, si tous les niveaux de revenu par habitant sont égaux, ce qui veut dire qu'il n'y a pas de disparité entre les régions (pas de différence entre les revenus), l'indicateur est égal à zéro.

Supposons à présent que la moyenne pour l'ensemble des régions soit encore $10,000, mais que le revenu par habitant de chaque région se situe entre $5,000 et $15,000. Par conséquent, la différence ($Y_i-\overline{Y}$) peut atteindre jusqu'à $5,000 (plus ou moins), et la valeur de $(Y_i - \overline{Y})^2$ sera toujours positive. La somme de toutes les valeurs au carré sera positive, et on utilisera la valeur positive de la racine carrée de cette somme. En divisant cette racine carrée par la valeur moyenne pour l'ensemble des régions, on obtiendra une valeur positive. Plus cette valeur s'éloignera de zéro, plus l'inégalité (ou disparité) entre les régions sera grande.

Les coefficients de variation pour les impôts et les transferts sont les suivants:

CV par catégorie de région selon le rapport impôts-transferts, 1987

	Revenu des particuliers	Impôts directs	Paiements de transfert
		%	
Toutes les régions infraprovinciales	16.1	27.8	15.6
Régions où les transferts dominent	13.1	21.0	9.0
Régions neutres – faibles niveaux	9.6	17.5	12.3
Régions neutres – niveaux élevés	7.1	5.8	3.3
Régions où les impôts dominent	9.9	13.4	8.5

Notes

[1] Statistique Canada publie depuis plusieurs années la publication: *Estimations du revenu dans les secteurs infraprovinciaux*. L'analyse présentée dans cet article utilise les données de 1987 parues dans cette publication ainsi que des données non publiées traitant des composantes des paiements de transfert des gouvernements.

[2] L'analyse ne tient pas compte des «impôts indirects». Ceux-ci comprennent les droits de douane, l'impôt foncier, les taxes de vente au détail ainsi que les taxes sur l'essence et le tabac.

[3] On a vérifié ce rapport en calculant le degré de corrélation qui existe entre les deux variables (0.9 de corrélation entre, d'une part, le revenu des particuliers et le revenu «marchand» et, d'autre part, les «impôts directs modifiés» pour les dix provinces ainsi que les 60 RI).

[4] Si l'on prend le montant des impôts et des transferts par habitant, on obtient une corrélation négative de -0.9 pour les provinces et de -0.5 pour les RI, ce qui confirme ce raisonnement intuitif.

[5] Les régions métropolitaines de recensement (RMR) sont les principales zones du marché du travail des régions urbaines ou noyaux urbanisés comptant 100,000 habitants ou plus. Les agglomérations de recensement (AR) sont des noyaux urbains dont la population se situe entre 10,000 et 100,000 habitants.

[6] Les médianes en question sont les médianes pour les composantes indiquées au bas du tableau 2.

Bibliographie

CAMERON, D.M. «Regional Economic Disparities: The Challenge to Federalism and Public Policy», *Analyse de politiques*, vol. VII, nº 4, Guelph, automne 1981, pp. 500-505.

COMMISSION ROYALE SUR L'UNION ÉCONOMIQUE ET LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA. *Rapport*, vol. III, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1985.

COURCHESNES, T.J. *Economic Management and the Division of Powers*, Toronto, University of Toronto Press, 1986.

---. «A Market Perspective on Regional Disparities», *Analyse de politiques*, vol. VII, nº 4, Guelph, automne 1981, pp. 506-518.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. *Vivre ensemble: une étude des disparités régionales*, Ottawa, 1977.

MATTHEWS, R. «Two Alternative Explanations of the Problem of Regional Dependency in Canada», *Analyse de politiques*, vol. VII, nº 2, Guelph, printemps 1981, pp. 268-283.

NORRIE, K. *Disparities and Interregional Adjustments*, Toronto, University of Toronto Press, 1986.

NORRIE, K.H., M.B. PERCY et L.S. WILSON. «Principles and Practices of Equalization», *Analyse de politiques*, vol. VIII, nº 3, Guelph, été 1982, pp. 290-293.

SAVOIE, D.J. *Regional Economic Development: Canada's Search for Solutions*, Toronto, University of Toronto Press, 1986.

STATISTIQUE CANADA. *Estimations du revenu dans les secteurs infraprovinciaux, 1987*, annuel, catalogue 13-216, octobre 1989, Ottawa.

---. *Les comptes nationaux des revenus et des dépenses*, hors série, catalogue 13-549F, septembre 1975, Ottawa.

WHALLEY, J. et I. TRELA. *Regional Aspects of Confederation*, Toronto, University of Toronto Press, 1986.

L'activité: comparaison internationale

Raj K. Chawla

Depuis le milieu des années 60, le marché du travail a subi plusieurs changements structuraux au Canada. Le taux d'activité accru des femmes et la croissance de l'emploi dans le secteur des services comptent parmi les principaux. D'autres pays industrialisés ont également connu ces transformations, à des degrés divers. Cet article retrace les changements structuraux de ce genre s'étant produits dans les pays du groupe dit des sept, que forment le Canada et six autres des principaux pays industrialisés: les États-Unis, le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne de l'Ouest, l'Italie et le Japon. L'auteur utilise des données provenant de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Toutefois, cet article ne tente pas d'isoler l'effet des changements économiques et sociaux survenus sur le marché du travail dans les pays du groupe des sept, comme par exemple, les fluctuations du cycle économique, les mouvements démographiques et migratoires (en particulier pendant la période suivant la Deuxième Guerre mondiale). Il faut également tenir compte des modifications législatives importantes des gouvernements de ces pays soit: 1) les conditions d'emploi, 2) l'indemnisation financière des chômeurs et 3) l'accès à des régimes de retraite de l'État et à des régimes de pension d'employeurs (y compris les dispositions touchant la retraite anticipée).

Raj K. Chawla est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut le contacter au (613) 951-6901

Taux d'activité des hommes et des femmes

Au cours des 22 années de la période 1965-1987, le Canada est le pays du groupe des sept qui a connu la plus forte augmentation du taux d'activité des femmes: 20 points de pourcentage, comparativement à 16 points aux États-Unis, à neuf points au Royaume-Uni, à sept points en France et à cinq points seulement en Italie (tableau 1). Pendant cette même période, le taux d'activité des femmes n'a pas changé en Allemagne de l'Ouest, tandis qu'au Japon, il baissait de deux points de pourcentage.

Les hommes formaient la majorité de la population active dans tous les pays du groupe des sept, mais leur taux d'activité a cependant baissé partout. Par exemple, il a diminué de 12 points de pourcentage en Allemagne de l'Ouest et en Italie, d'environ 10 points au Royaume-Uni et en France et d'environ deux points au Canada et aux États-Unis. Le fait que la baisse du taux d'activité des hommes ait été plus forte en Europe qu'en Amérique du Nord peut être attribué à diverses caractéristiques particulièrement propres au marché du travail européen: une population active plus vieille,

Tableau 1
Variation dans l'emploi et le chômage par rapport au changement des taux d'activité des hommes et des femmes dans sept principaux pays de l'OCDE, 1965 et 1987

Pays	Taux d'activité*		Rapport emploi/population**		Variation en points de pourcentage du		
					taux d'activité	rapport emploi/population	rapport chômage/population
	1965	1987	1965	1987			
	%						
Hommes							
Canada†	77.0	75.3	74.5	68.9	-1.7	-5.6	3.9
États-Unis	73.7	71.8	70.8	67.4	-1.9	-3.4	1.5
Royaume-Uni	82.7	73.1	81.6	64.0	-9.6	-17.6	8.0
France††	72.2	62.8	71.1	57.4	-9.4	-13.7	4.3
Allemagne de l'Ouest	79.6	67.2	79.1	54.2	-12.4	-24.9	12.5
Italie	77.1	64.6	73.7	59.2	-12.5	-14.5	2.0
Japon	81.8	77.4	80.9	75.2	-4.4	-5.7	1.3
Femmes							
Canada†	34.8	55.1	33.6	49.9	20.3	16.3	4.0
États-Unis	37.6	54.0	35.6	50.7	16.4	15.1	1.3
Royaume-Uni	39.7	48.6	39.4	45.0	8.9	5.6	3.3
France††	37.9	44.5	36.4	38.4	6.6	2.0	4.6
Allemagne de l'Ouest	40.4	40.3	40.2	36.6	-0.1	-3.6	3.5
Italie	29.9	35.3	27.5	28.7	5.4	1.2	4.2
Japon	50.7	48.6	50.0	47.3	-2.1	-2.7	0.6
Total							
Canada†	55.8	64.9	54.0	59.2	9.1	5.2	3.9
États-Unis	55.1	62.6	52.6	58.7	7.5	6.1	1.4
Royaume-Uni	60.2	60.4	59.5	54.1	0.2	-5.4	5.6
France††	54.4	53.3	53.1	47.5	-1.1	-5.6	4.5
Allemagne de l'Ouest	58.5	53.0	58.2	48.8	-5.5	-9.4	3.9
Italie	52.5	49.4	49.7	43.4	-3.1	-6.3	3.2
Japon	65.8	62.6	65.0	60.8	-3.2	-4.2	1.0

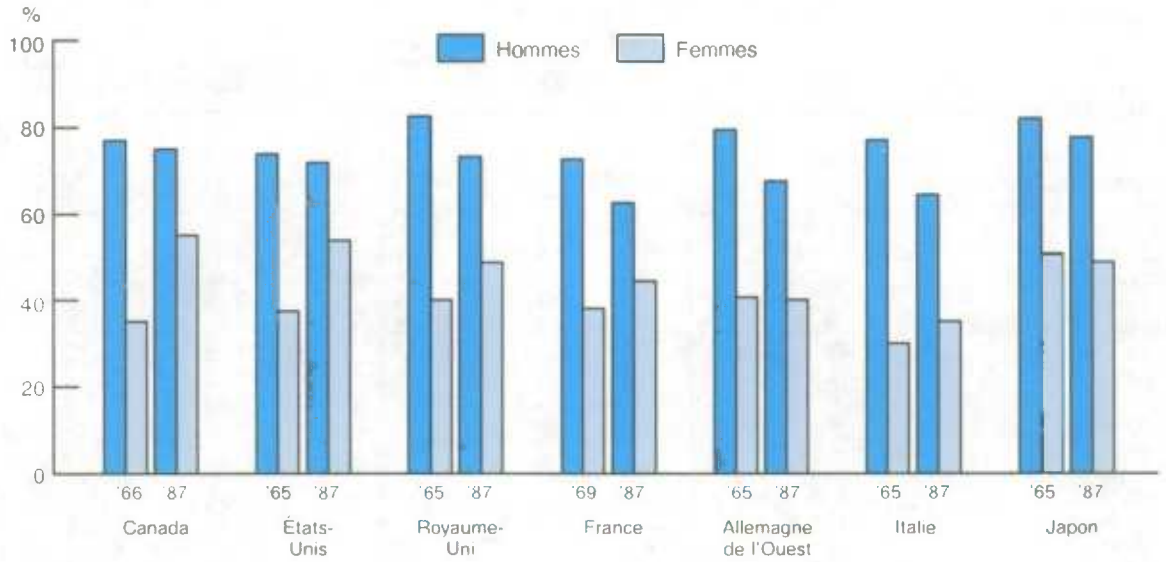
Source: Statistiques de la population active, OCDE, Paris
* *Rapport du nombre de personnes (de 15 ans et plus) dans la population active par rapport à la population (de 15 ans et plus).*
** *Rapport du nombre de personnes (de 15 ans et plus) ayant un emploi par rapport à la population (de 15 ans et plus).*
† *Les données se rapportent aux années 1966 et 1987.*
†† *Les données se rapportent aux années 1969 et 1987.*

des changements structuraux dans l'économie qui ont influé sur les possibilités d'emploi, la retraite anticipée rendue possible par les régimes de pension d'employeurs, et ainsi de suite (Chawla, 1990). Certains écarts dans l'estimation des taux d'activité peuvent également être attribuables à des différences, entre l'Europe et l'Amérique du Nord, dans la cueillette, le contrôle et le traitement des données sur la population active[1].

Dans chacun des sept pays, l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes a considérablement rétréci entre le milieu des années 60 et la fin des années 80. En 1987, le Canada venait en tête avec une

Taux d'activité des hommes et des femmes

L'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes a rétréci dans les sept pays.



Source: Statistiques de la population active, OCDE, Paris

baisse de 22 points, comparativement à une baisse de 18 points pour les États-Unis et de deux points seulement pour le Japon.

Décomposition des variations

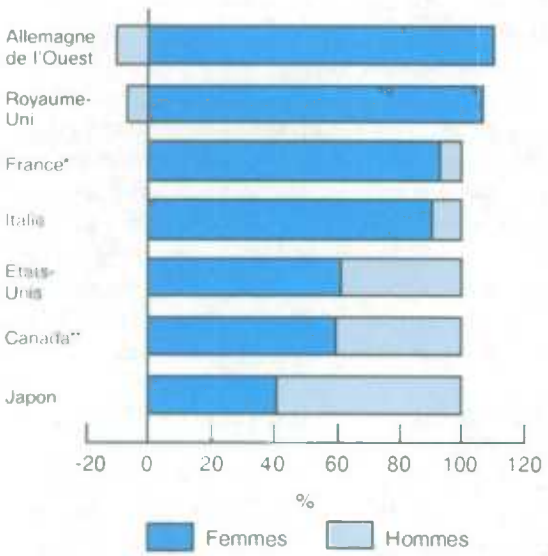
Le taux d'activité indique la proportion de personnes faisant partie de la population active, c'est-à-dire qui occupent un emploi ou sont en chômage. Lorsque l'emploi ou le chômage augmente, le taux d'activité augmente également[2]. Au Canada, quatre cinquièmes de la progression de 20 points du taux d'activité des femmes est attribuable à l'augmentation du rapport emploi/population comparativement à plus de neuf dixièmes aux États-Unis (tableau 1). Entre 1965 et 1987, les possibilités d'emploi pour les femmes ont augmenté beaucoup plus rapidement dans les deux pays d'Amérique du Nord que dans les cinq autres.

Au milieu des années 60, les hommes formaient de 60% à 70% de la population active dans chacun des pays du groupe des sept. Vingt ans plus tard, leur part se situait entre 55% et 63% (tableau 2). Le Canada, par exemple, a connu la plus forte progression de son taux d'activité global, 9.1 points de pourcentage, ce chiffre étant la différence entre une hausse de 10.7 points pour les femmes et une baisse de 1.6 point pour les hommes. Les États-Unis venaient au deuxième rang, avec une hausse de 7.5 points, tandis que l'Allemagne de l'Ouest se classait dernière, avec un recul de 5.5 points.

Dans la plupart des pays du groupe des sept, le taux d'activité des hommes a chuté pendant les deux dernières décennies tandis qu'il augmentait pour les femmes (sauf en Allemagne de l'Ouest et au Japon). En fait, la progression du taux d'activité

La part des femmes dans l'augmentation globale de la population active, 1965-1987

Sauf au Japon, les femmes ont compté pour une forte proportion de la hausse du nombre de participants à la population active.



Source: Statistiques de la population active, OCDE, Paris
* *Pour les années 1969 et 1987*
** *Pour les années 1966 et 1987*

global de ces pays entre 1965 et 1987 a été entièrement provoqué par l'augmentation du nombre de femmes dans la population active.

La baisse du taux d'activité des hommes était due en grande partie à un recul de leur rapport emploi/population. (En même temps, leur rapport chômage/population[3] n'a que faiblement augmenté.) Les variations de ces rapports ont été plus marquées dans les quatre pays d'Europe qu'au Canada et aux États-Unis, la plus forte baisse s'étant produite dans le rapport emploi/population des hommes en Allemagne de l'Ouest.

La baisse du rapport emploi/population des hommes dans les pays d'Europe peut être attribuable à une plus forte proportion d'hommes âgés, souffrant d'une incapacité ou ayant pris une retraite anticipée, ou à des changements structuraux survenus pendant la période d'après-guerre. Les travailleurs Européens peuvent aussi passer facilement d'un pays à l'autre parce que les conventions de la Communauté économique européenne autorisent une assez grande mobilité des travailleurs entre

Tableau 2
Parts relatives des hommes et des femmes dans la population active des sept principaux pays de l'OCDE, 1965 et 1987

Pays	1965				1987				Variation du taux d'activité global		
	Taux d'activité global	Part relative			Taux d'activité global	Part relative					
		Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	%				%				points de pourcentage		
Canada*	55.8	68.6	31.4	100.0	64.9	56.5	43.5	100.0	-1.6	10.7	9.1
États-Unis	55.1	64.8	35.2	100.0	62.6	55.3	44.7	100.0	-1.1	8.6	7.5
Royaume-Uni	60.2	65.4	34.6	100.0	60.4	58.3	41.7	100.0	-4.2	4.4	0.2
France†	54.4	63.8	36.2	100.0	53.3	56.7	43.3	100.0	-4.5	3.4	-1.1
Allemagne de l'Ouest	58.5	62.9	37.1	100.0	53.0	60.0	40.0	100.0	-5.0	-0.5	-5.5
Italie	52.5	70.5	29.5	100.0	49.4	63.0	37.0	100.0	-5.9	2.8	-3.1
Japon	65.8	60.2	39.8	100.0	62.6	60.1	39.9	100.0	-2.0	-1.2	-3.2

Source: Statistiques de la population active, OCDE, Paris
* *Les données se rapportent aux années 1966 et 1987.*
† *Les données se rapportent aux années 1969 et 1987.*

les pays membres. Il faut donc interpréter avec prudence les rapports des quatre pays d'Europe appartenant au groupe des sept.

Évolution de la situation de l'emploi

Depuis deux décennies, la majorité des personnes occupant un emploi dans les pays industrialisés étaient des salariés, c'est-à-dire des personnes qui travaillent pour un employeur moyennant un traitement ou un salaire. Au milieu des années 60, la proportion de salariés variait entre 93.2% au Royaume-Uni et 60.8% au Japon. À la fin des années 80, ces chiffres avaient été modifiés puisque les proportions variaient alors entre 91.1% pour les Américains et 70.2% pour les Italiens.

Pendant les deux dernières décennies, l'écart entre les proportions des personnes occupant un emploi rémunéré dans ces pays industrialisés est passé de 32 à 21 points de pourcentage. Cela s'explique en grande partie par les changements au niveau du type d'activité des femmes en France, en Allemagne de l'Ouest, en Italie et au Japon. Les femmes occupées dans des emplois familiaux non rémunérés, au milieu des années 60, ont été graduellement remplacées par des travailleuses rémunérées à la fin des années 80. Plus jeunes et plus instruites, ces femmes étaient plus susceptibles d'occuper un emploi salarié que de travailler dans l'entreprise ou l'exploitation agricole familiale.

Au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni cependant, la proportion de femmes pourvues d'un emploi rémunéré n'a pas beaucoup changé. Mais, il en était tout autrement des hommes pour qui la proportion de travailleurs rémunérés avait augmenté de trois à quatre points au Canada et aux États-Unis, mais baissé de huit points au Royaume-Uni (tableau 3).

Évolution de la proportion de femmes

Vers le milieu des années 60, le Japon venait au premier rang (39.8%) quant à la proportion de femmes dans la population active. Quelque 25 ans plus tard, les États-Unis prenaient la tête avec 44.8%. Quant au

Tableau 3
Travailleurs rémunérés en proportion de toutes les personnes occupées, selon le sexe, dans sept principaux pays de l'OCDE, 1965 et 1987

Pays	Hommes		Femmes		Total	
	1965	1987	1965	1987	1965	1987
			%			
Canada*	85.4	88.0	90.3	91.8	87.0	90.1
États-Unis	84.6	89.2	89.8	93.4	86.4	91.1
Royaume-Uni	91.7	83.6	95.8	92.2	93.2	87.3
France†	77.9	82.1	76.2	87.4	77.3	84.3
Allemagne de l'Ouest	83.9	86.9	75.0	87.7	80.6	87.2
Italie	63.9	68.3	59.1	73.9	62.5	70.2
Japon	68.8	79.2	48.6	68.4	60.8	74.9

Source: Statistiques de la population active, OCDE, Paris
** Les données se rapportent aux années 1966 et 1987.*
† Les données se rapportent aux années 1969 et 1987.

Canada, il est passé de la sixième à la deuxième position. Pendant les deux dernières décennies, la progression de la proportion de femmes dans la population active a été beaucoup plus rapide au Canada que dans tous les autres pays industrialisés à l'exception des États-Unis. Du point de vue de la valeur du changement dans les proportions, le Canada dépassait aussi les six autres pays industrialisés, avec une augmentation de 12 points de pourcentage; il était suivi de près par les États-Unis, avec 10 points. Le Japon venait au dernier rang, avec un changement presque nul.

Comme il y a de plus en plus de femmes dans la population active, leur proportion augmente aussi parmi les travailleurs rémunérés occupés et les chômeurs. Par exemple, les femmes formaient près de 33% des travailleurs rémunérés au Canada en 1966, comparativement à 44% en 1987; aux États-Unis, les chiffres correspondants étaient de 36% et de 46%. La proportion de femmes parmi les travailleurs rémunérés a augmenté davantage au Canada, au cours de ces deux décennies, soit de 12 points, suivi des États-Unis, avec 10 points. Le Japon venait en dernier, avec cinq points.

La proportion de femmes chômeuses était la plus élevée en Italie, suivie de la France et de l'Allemagne de l'Ouest. Par exemple, en 1987, les femmes représentaient 57% des chômeurs en Italie, comparativement à 46% au Canada et à 45% aux États-Unis. Mais du point de vue de la valeur du changement sur les deux décennies, l'Allemagne de l'Ouest venait au premier rang, avec une hausse de 18 points; elle était suivie du Canada, avec une augmentation de 14 points (tableau 4).

En 1987, la proportion de femmes, en France, en Italie et en Allemagne de l'Ouest, était beaucoup plus forte parmi les chômeurs que dans la population active en général. Les femmes supportaient donc une plus grande part du chômage que les

Tableau 4
Proportion de femmes selon certaines caractéristiques d'activité choisies, dans sept principaux pays de l'OCDE, 1965 et 1987

Pays	Travailleurs rémunérés*		Chômeurs		Population active**	
	1965	1987	1965	1987	1965	1987
			%			
Canada†	32.5	44.0	31.5	45.7	31.3	43.4
États-Unis	36.2	45.9	43.1	44.8	35.2	44.8
Royaume-Uni	35.6	45.5	23.5	30.4	34.5	41.8
France††	35.2	43.5	59.3	54.7	36.2	43.4
Allemagne de l'Ouest	34.5	39.7	27.9	45.8	37.1	40.0
Italie	27.2	36.1	43.2	56.6	29.6	37.0
Japon	31.7	36.5	43.9	39.9	39.8	39.9

Source: Statistiques de la population active, OCDE, Paris
* *Les travailleurs rémunérés sont principalement des salariés.*
** *Comprend les salariés, les travailleurs autonomes, les chômeurs et les travailleurs familiaux non rémunérés.*
† *Les données se rapportent aux années 1966 et 1987.*
†† *Les données se rapportent aux années 1969 et 1987.*

Tableau 5
Répartition des personnes occupées, selon l'industrie[1] et le sexe, dans sept principaux pays de l'OCDE, 1965 et 1987

Pays	1965				1987			
	Agriculture, sylviculture, etc.[2]	Industries manufacturières, construction, etc.[3]	Toutes les autres industries[4]	Total	Agriculture, sylviculture, etc.[2]	Industries manufacturières, construction, etc.[3]	Toutes les autres industries[4]	Total
				%				
Hommes								
Canada*	11.1	40.6	48.3	100.0	6.4	34.4	59.2	100.0
États-Unis	7.9	43.0	49.1	100.0	4.3	36.3	59.3	100.0
Royaume-Uni	4.9	53.7	41.5	100.0	3.3	39.7	56.9	100.0
France**	..	..	..	..	..	..	..	..
Allemagne de l'Ouest	7.9	58.0	34.0	100.0	4.4	50.1	45.4	100.0
Italie	25.1	40.1	34.8	100.0	10.5	37.8	51.7	100.0
Japon	18.9	37.2	43.8	100.0	7.2	38.1	54.6	100.0
Femmes								
Canada*	4.2	18.4	77.3	100.0	2.9	13.4	83.8	100.0
États-Unis	3.3	21.4	75.3	100.0	1.4	15.7	82.9	100.0
Royaume-Uni	1.9	33.2	65.0	100.0	1.1	16.8	82.2	100.0
France**	..	..	..	..	..	..	..	..
Allemagne de l'Ouest	15.9	34.4	49.7	100.0	6.2	25.8	68.0	100.0
Italie	29.2	29.1	41.7	100.0	10.7	22.7	66.6	100.0
Japon	30.5	25.1	44.4	100.0	9.9	27.2	62.9	100.0
Total								
Canada*	8.9	33.7	57.4	100.0	4.9	25.3	69.8	100.0
États-Unis	6.3	35.5	58.2	100.0	3.0	27.1	69.9	100.0
Royaume-Uni	3.8	46.6	49.6	100.0	2.4	29.8	67.8	100.0
France**	14.5	39.0	46.5	100.0	7.1	30.8	62.1	100.0
Allemagne de l'Ouest	10.9	49.3	39.8	100.0	5.2	40.5	54.3	100.0
Italie	26.3	37.0	36.8	100.0	10.5	32.6	56.8	100.0
Japon	23.5	32.4	44.1	100.0	8.3	33.8	57.9	100.0
Pourcentage de femmes parmi les personnes occupées								
Canada*	14.9	17.1	42.2	31.3	25.4	22.8	51.8	43.2
États-Unis	18.4	21.0	45.0	34.8	20.7	26.0	53.1	44.8
Royaume-Uni	16.7	24.7	45.4	34.6	19.5	24.2	52.2	43.1
France**	..	..	..	..	..	..	..	..
Allemagne de l'Ouest	54.1	25.9	46.3	37.1	47.7	25.1	49.4	39.5
Italie	32.1	22.7	32.6	28.8	34.9	23.9	40.2	34.3
Japon	51.5	30.7	40.0	39.7	47.6	32.2	43.3	39.9

Source: Statistiques de la population active, OCDE, Paris

1 *Activités définies selon les codes de la Classification Internationale Type des Industries (CITI).*

2 *Comprend la chasse et la pêche.*

3 *Comprend les industries extractives, l'électricité, le gaz et l'eau.*

4 *Comprend le commerce de gros et de détail, les restaurants et les hôtels, les transports et les entrepôts, les communications, les banques, les assurances et les affaires immobilières, les services fournis aux entreprises, les services fournis à la collectivité, les services sociaux et les services personnels, et les activités non définies.*

* *Les données sont comparées pour 1966 et 1987.*

** *Les données se rapportent aux années 1969 et 1987 et n'indiquent pas la répartition selon le sexe.*

hommes. Au Canada cependant, la proportion de femmes parmi les chômeurs était la même que dans la population active en général.

Si l'on exclut l'Allemagne de l'Ouest et le Royaume-Uni, où depuis vingt ans, le nombre d'hommes a diminué dans la population active, chacun des autres pays du groupe des sept a enregistré une hausse tant du nombre d'hommes que de femmes dans sa population active. Par exemple, au Canada comme aux États-Unis, les nouveaux venus dans la population active entre 1965 et 1987 étaient des femmes dans 60% des cas et des hommes dans 40% des cas, ces proportions étant inversées au Japon.

Évolution de l'emploi par secteur d'activité

Entre 1965 et 1987, la proportion de personnes occupant un emploi dans des activités du secteur primaire, comme l'agriculture et l'exploitation minière, et dans des activités secondaires, comme les industries manufacturières et le bâtiment et les travaux publics, a diminué dans tous les pays du groupe des sept tandis qu'elle augmentait dans le secteur tertiaire, c'est-à-dire, principalement, dans les services (tableau 5). Au Canada et aux États-Unis par exemple, les activités secondaires représentaient un tiers des emplois au milieu des années 60, mais environ un quart à la fin des années 80.

Donc depuis vingt ans, la proportion d'hommes et de femmes occupant un emploi dans le secteur tertiaire a augmenté dans chacun des pays du groupe des sept. En fait, l'ampleur des changements a été plus grande dans les quatre pays d'Europe qu'au Canada ou aux États-Unis.

Pour ce qui est de la proportion de personnes occupant un emploi dans le secteur tertiaire, les États-Unis venaient au premier rang, suivis du Canada, du Royaume-Uni, de la France et du Japon. Ce classement est demeuré inchangé pendant les années de référence considérées ici. Par exemple, aux États-Unis comme au Canada, environ 58% des personnes occupées travaillaient dans le secteur tertiaire au milieu des années 60, comparativement à 70% à la fin des années 80; pour l'Allemagne de l'Ouest et l'Italie, les chiffres correspondants étaient d'environ 40% et 55%.

La proportion de femmes parmi les personnes employées dans le secteur tertiaire au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni est passée d'un peu plus de 40% au milieu des années 60, à plus de la moitié à la fin des années 80. Au contraire, l'Italie et le Japon, même à la fin des années 80, avaient plus d'hommes que de femmes dans le secteur tertiaire.

Bien que dans presque tous les pays du groupe des sept les femmes aient gagné du terrain dans les secteurs primaire et secondaire, dominés par les hommes (tableau 4), la croissance du nombre de femmes occupées s'est principalement faite dans certaines branches d'activité telles: le commerce de gros et de détail; et les banques, les assurances et les affaires immobilières.

Résumé

Du milieu des années 60 à la fin des années 80, les sept principaux pays industrialisés ont enregistré une diminution de l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes, le Canada venant au premier rang à cet égard. De même, chacun de ces pays a connu une croissance phénoménale de l'emploi dans le secteur des services et dans les activités économiques connexes. C'est aux femmes que peut être attribué le gros de la croissance de la population active dans ces pays. □

Notes

[1] Pour une analyse des problèmes que soulève une comparaison des statistiques internationales sur la main-d'oeuvre, voir, par exemple, C. Sorrentino, *Monthly Labor Review* (1981 et 1983); J. Moy, *Monthly Labor Review* (1988); P.J. McMahon, *Monthly Labor Review* (1986); et l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *OCDE Perspectives de l'Emploi* (1987).

[2] Le taux d'activité est la somme du rapport emploi/population et du rapport chômage/population, c'est-à-dire que PA/P = E/P + C/P. Cependant, on pourrait décomposer le rapport C/P en écrivant C/P = PA/P – E/P. (Pour cette étude, les taux d'activité ont été normalisés selon l'âge et le sexe au moyen des données sur l'âge et le sexe de la population active publiées par le Bureau international du travail. Bien que cet exercice n'ait pas produit de résultats très significatifs, on peut les obtenir sur demande.)

[3] Dans cet article, le rapport chômage/population est utilisé seulement pour que l'identité algébrique soit parfaite. Mais on pourrait aussi comparer les taux de chômage tout simplement en les calculant d'abord, c'est-à-dire en divisant le rapport chômage/population par le taux d'activité.

Bibliographie

CHAWLA, R.K. «Rapports de dépendance: une comparaison entre divers pays», *L'emploi et le revenu en perspective*, trimestriel, catalogue 75-001F, été 1990, Ottawa, Statistique Canada, pp. 54-61.

McMAHON, P.J. «An International Comparison of Labor Force Participation», *Monthly Labor Review*, vol. 109, nº 5, Washington, D.C., mai 1986, pp. 3-12.

MOY, J. «An Analysis of Unemployment and Other Labor Market Indicators in 10 Countries», *Monthly Labor Review*, vol. 111, nº 4, Washington, D.C., avril 1988, pp. 39-50.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *OCDE Perspectives de l'Emploi*, Paris, septembre 1987, pp. 135-152.

SORRENTINO, C. «Youth Unemployment: An International Perspective», *Monthly Labor Review*, vol. 104, nº 7, Washington, D.C., juillet 1981, pp. 3-15.

---. «International Comparisons of Labor Force Participation, 1960-81», *Monthly Labor Review*, vol. 106, nº 2, Washington, D.C., février 1983, pp. 23-36.

Sources

Un recueil d'information d'actualité: des nouvelles concernant les enquêtes, y compris les enquêtes spéciales menées dans le cadre de l'Enquête sur la population active; des notes sur les projets de recherche en cours à Statistique Canada et à l'extérieur; les publications et données récentes; et d'autres nouvelles, par exemple, certains événements à venir.

Enquête nationale sur l'expérience des apprentis sur le marché du travail

Les résultats de l'Enquête nationale auprès des apprentis sont maintenant disponibles. Cette enquête a recueilli de l'information relative à l'expérience sur le marché du travail, des personnes inscrites à un programme d'apprentissage et qui ont terminé ou abandonné leur cours en 1986 ou en 1987. Plus précisément, les données de l'enquête permettent de dégager les différences, du point de vue de l'expérience sur le marché du travail, entre les apprentis ayant terminé leur programme et ceux l'ayant abandonné. Il est également possible de déterminer quelle proportion de personnes exercent le métier pour lequel elles ont reçu leur formation. Emploi et Immigration Canada (EIC) a parrainé l'enquête afin d'améliorer ses prévisions de la demande de main-d'oeuvre selon différentes professions.

L'échantillon des répondants a été prélevé à partir des dossiers administratifs; beaucoup de ces dossiers proviennent des provinces dont relève l'administration des programmes d'apprentissage, tandis qu'un certain nombre sont tirés des dossiers d'EIC. Malheureusement, il a été impossible d'obtenir les dossiers du Québec, de sorte que les résultats de l'enquête ne tiennent pas compte des apprentis formés dans cette province. L'échantillon de répondants a été prélevé parmi les personnes inscrites à un programme d'apprentissage durant deux années de référence: 1986 et 1987. Cette méthode permet de réduire partiellement l'effet des variations souvent assez importantes d'une année à l'autre dans le nombre des inscriptions, mais aussi de constituer une population assez nombreuse pour la sélection d'un échantillon représentatif.

Dans les interviews téléphoniques, d'une durée moyenne de 20 minutes, on identifiait d'abord le métier du répondant. On demandait ensuite s'il correspondait à celui pour lequel il avait été formé. Puis le répondant relatait son expérience sur le marché du travail dans les deux ou trois années suivant la fin de son programme de formation, qu'il ait ou non obtenu une attestation de qualification.

Voici les principaux résultats de l'enquête: (les répondants avaient soit terminé ou abandonné un programme d'apprentissage en 1986 ou 1987; rappel: aucune information n'a été obtenue du Québec):

- les deux tiers des apprentis étaient âgés de 25 à 34 ans, la moitié avaient terminé leurs études secondaires, 15%

avaient fréquenté un établissement d'enseignement postsecondaire et 12% étaient des femmes;

- au moment de leur inscription, environ un tiers des répondants exerçaient déjà le métier pour lequel ils allaient recevoir une formation; à la question sur la raison de leur inscription, 68% ont répondu que le métier les intéressait et 17%, qu'il leur permettrait de bien gagner leur vie;

- les deux métiers les plus populaires chez les hommes étaient mécanicien de véhicules motorisés (17%) et électricien/électricien en construction (10%), alors que les femmes étaient concentrées dans des métiers traditionnels puisque plus des trois quarts recevaient une formation de coiffeuse pour hommes, coiffeuse pour dames et d'esthéticienne;

- des 50,000 personnes ayant quitté leur cours d'apprentissage en 1986 et 1987, 60% seulement avaient complété le programme;

- avant de commencer leur programme d'apprentissage, 78% des répondants avaient un emploi; durant l'année suivant la cessation du programme, 96% des personnes ayant complété leur programme, exerçaient le métier qu'elles avaient choisi, tandis que chez les personnes ayant abandonné le programme, cette proportion était de 52%.

Des fichiers de microdonnées à grande diffusion sont disponibles auprès de l'équipe chargée des enquêtes spéciales. On peut également obtenir des totalisations spéciales selon la formule de recouvrement des coûts. Pour plus de renseignements, communiquez avec Phil Stevens au (613) 951-9481. □

L'enquête sur l'activité sera de nouveau effectuée en 1991: la base de données continue de s'enrichir

En janvier 1991, l'Enquête sur l'activité (EA) sera effectuée auprès de 40,000 ménages dans tout le Canada. (Pour une description du programme de l'Enquête sur l'activité, voir *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1990.) Près de 60,000 adultes seront interviewés relativement à leur expérience sur le marché du travail en 1990. Les répondants participeront à l'enquête pour la troisième année consécutive (ils ont été interviewés en 1989 et en 1990), et les renseignements recueillis permettront à Statistique Canada de poursuivre l'établissement de sa base de données longitudinales sur l'activité des Canadiens.

Les résultats des enquêtes précédentes sont disponibles sur support électronique ou sur papier. Trois fichiers de microdonnées à grande diffusion sont maintenant offerts: ils renferment les données de 1988 et 1989 séparément, de même que les données longitudinales pour 1988-1989. Par ailleurs, quatre publications récentes portant sur les résultats de l'enquête de 1988, traitent de l'activité des hommes, des femmes, des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés en 1987. Des totalisations spéciales sont également disponibles suivant la formule de recouvrement des coûts.

Pour plus de renseignements, communiquez avec Richard Veevers au (613) 951-4617. □

Resserrement prochain de l'offre de main-d'oeuvre

Une nouvelle étude intitulée *La retraite ou le chômage?* paraîtra sous peu dans la série des rapports analytiques de l'Enquête sur l'activité. Elle examine certaines causes de

la baisse du taux d'activité chez les travailleurs âgés. On y constate que le taux d'activité des hommes âgés de 45 à 64 ans est passé de 88.5% en 1973 à 80.7% en 1986. L'auteur étudie dans quelle mesure le niveau d'emplois disponibles a pu influencer la décision des travailleurs âgés d'entrer sur le marché du travail ou d'en sortir.

L'auteur de l'étude, Lars Osberg, de l'Université Dalhousie, soutient que puisqu'il y a moins de jeunes travailleurs aujourd'hui, le fait que les travailleurs âgés ayant de l'expérience quittent la population active, aura des répercussions considérables sur la taille potentielle et le coût de la main-d'oeuvre.

On admet généralement qu'il est plus fréquent pour les travailleurs de 45 à 64 ans, de cesser de travailler parce qu'ils perdent leur emploi que parce qu'ils prennent leur retraite. Fréquemment la décision de prendre une retraite, pour les gens âgés de 55 à 64 ans, suit la perte d'un emploi. C'est ainsi que plusieurs licenciements se terminent par un retrait de la population active. Si ces travailleurs âgés se retirent de la population active de façon involontaire, essentiellement parce qu'ils pensent qu'il n'y a pas d'emploi disponible, on peut raisonnablement penser qu'en période d'expansion économique, ils choisiraient de réintégrer la population active et qu'il en résulterait une certaine stabilité des salaires. Par contre, si la baisse du taux d'activité chez les travailleurs âgés résulte du choix délibéré de la retraite, alors l'accroissement de la demande de main-d'oeuvre exercerait une pression inflationniste sur les salaires.

L'étude présente quelques modèles économétriques d'offre de main-d'oeuvre, c'est-à-dire des conditions pouvant amener les travailleurs âgés à offrir leurs services ou au contraire à prendre leur retraite. L'auteur utilise les données d'un échantillon d'environ 9,600 travailleurs (5,600 hommes et 4,000 femmes) âgés de 45 à 69 ans, prélevé du fichier de l'Enquête sur l'activité. Voici certains résultats:

- pour les travailleurs de 45 à 54 ans, la rareté des emplois est un facteur beaucoup plus déterminant dans la décision de prendre sa retraite que la protection offerte par un régime de retraite; pour les travailleurs de 55 à 64 ans, les deux facteurs ont à peu près la même importance;

- la rareté des emplois fait augmenter le taux annuel de départ à la retraite de 0.19% chez les travailleurs de 45 à 54 ans et de 0.71% chez les travailleurs de 55 à 64 ans; sur une période de cinq ans, ce taux de départ ferait baisser de 4.5% le taux d'activité;

- l'offre de travail (le nombre d'heures que les travailleurs veulent travailler) diminue sensiblement avec l'âge; les personnes possédant un diplôme universitaire souhaitent travailler plus d'heures que les travailleurs ayant tout autre niveau d'instruction; les femmes célibataires et les hommes mariés désirent travailler plus d'heures rémunérées que les femmes mariées et que les hommes célibataires;

- d'autres modèles d'offre de travail ont montré que les résidents de l'Ontario étaient prêts à travailler plus d'heures que les résidents du reste du pays (et sont donc plus riches), mais le modèle de l'auteur montre que dans toutes les autres régions (sauf le Québec) c'est à cause de la rareté des emplois, non par choix, que les gens ne travaillent pas autant d'heures qu'ils le voudraient.

L'auteur termine en disant que le phénomène de la retraite anticipée, bien qu'il ne touche encore que peu de travailleurs, posera des problèmes économiques et sociaux de plus en plus graves, à mesure que les travailleurs actuellement âgés de moins de 45 ans, dont

les heures de travail rémunérées comptent pour 75% du total, atteindront le milieu de la cinquantaine et envisageront la retraite anticipée.

Retraite ou chômage? sera bientôt disponible. Communiquez avec Cindy Sceviour au (613) 951-0294. □

Formation et perfectionnement des adultes

Statistique Canada vient de terminer la collecte des données de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation (EEF). Cette enquête, parrainée par Emploi et Immigration Canada, a pour but de constituer une base de données sur les caractéristiques suivantes: la proportion d'adultes suivant des cours de formation et de perfectionnement au Canada et la raison pour laquelle ils le font; le genre de cours suivis; l'aide reçue; la situation vis-à-vis de l'activité et, s'ils travaillent, la taille de l'entreprise qui les emploie (selon le nombre d'employés). Les résultats de l'enquête devraient aider les planificateurs à comprendre comment la croissance de l'éducation des adultes est liée au besoin de perfectionnement et de recyclage.

L'enquête sur l'éducation et sur la formation est un supplément de l'Enquête sur la population active (EPA) effectuée en novembre 1990. Des répondants dans environ 50,000 ménages ont été interviewés. L'EEF est la troisième enquête sur l'éducation des adultes à venir se greffer à l'EPA: elle suit l'enquête de 1984 sur l'éducation des adultes et l'enquête de 1986 sur la formation des adultes. Dans l'EEF, on a demandé au répondant ayant suivi un cours ou un programme de formation ou de perfectionnement dans les douze mois précédant l'enquête, s'il avait choisi ce cours pour des raisons personnelles ou professionnelles; s'il était inscrit comme étudiant à temps partiel ou à plein temps; et si les cours étaient dispensés par l'entremise d'un collège ou d'une université. Le répondant devait également indiquer la durée et le sujet du dernier cours suivi (ou du domaine de spécialisation, s'il étudiait à plein temps). Enfin, on lui demandait d'indiquer s'il avait reçu de l'aide pendant sa formation et, dans l'affirmative, de préciser la source de cette aide (par exemple, l'employeur). Cette aide pouvait être financière, mais il pouvait aussi s'agir d'autres formes d'aide, par exemple de congés payés ou non, du paiement du matériel pédagogique, de cours offerts à l'interne par l'employeur, etc.

Quand un répondant affirmait avoir voulu suivre un cours sans l'avoir fait, on lui demandait d'en indiquer les raisons: par exemple si c'était à cause de responsabilités familiales, parce qu'il n'y avait pas de cours offert dans le sujet recherché, parce que les déplacements posaient un problème, par manque de temps, ou d'autres encore. Par ailleurs, on a demandé à tous les répondants, qu'ils aient ou non déclaré avoir suivi un cours quelconque dans les douze mois précédant l'enquête, de dire s'ils estimaient avoir besoin de suivre un cours particulier pour leur travail mais ne l'avaient pas fait: par exemple un cours en informatique ou dans le domaine de la gestion de projets. Les répondants devaient également indiquer pourquoi ils n'avaient pas suivi le cours en question.

Les résultats provisoires de l'EEF devraient être disponibles vers la fin mai ou le début de juin 1991. Pour plus de renseignements, communiquez avec Gilles Montigny au (613) 951-9731. □

Niveau du revenu avant la retraite et taux de mortalité chez les retraités

Le vieillissement de la population soulève des controverses quant à ses effets sur plusieurs programmes sociaux, mais la question la plus urgente est sans doute

l'effet de la longévité accrue d'un plus grand nombre de personnes sur le régime des soins de santé et sur les régimes publics de pensions.

La Direction des études analytiques de Statistique Canada vient de publier une analyse qui alimente le débat. Intitulée *L'incidence des revenus sur la mortalité sur une période de vingt-cinq ans* (document de recherche nº 30), cette étude examine le taux de mortalité des hommes de plus de 65 ans selon leur revenu d'emploi pendant les dix ou vingt années ayant précédé leur retraite. Les quatre auteurs – Michael Wolfson, Geoff Rowe, Jane Gentleman et Monica Tomiak – concluent que les hommes se classant dans les tranches supérieures de revenu vers la fin de l'âge mûr ont, vingt ans plus tard, un taux de mortalité nettement inférieur à celui des autres hommes.

Les données utilisées pour l'étude viennent des dossiers administratifs du Régime de pensions du Canada (RPC); ce sont des données fiables, qui englobent l'ensemble des Canadiens autres que les résidents du Québec (puisqu'ils ont le Régime de rentes du Québec) ayant cotisé au RPC depuis sa création en 1966. L'étude porte sur un échantillon de plus de 545,000 hommes ayant atteint l'âge de 65 ans avant septembre 1979 ou avant le 30 septembre 1988. À la fin de cette période de référence, 10% des personnes échantillonnées étaient décédées. Les auteurs ont ainsi pu exploiter les données sur le revenu d'emploi recueillies dans les dossiers du RPC pendant au moins treize ans (1966-1978), et également, suivre l'échantillon sur une période de 23 ans (1966-1988).

Les résultats montrent clairement que le taux de mortalité chez les hommes de 65 à 70 ans diminue à mesure que le revenu, gagné au cours des années précédant la retraite, augmente. On explique souvent ce phénomène par la présence de maladies chroniques qui tend à réduire le niveau de revenu avant la retraite et hâte le décès par la suite. Les auteurs soutiennent que les données utilisées ne confirment pas réellement cette hypothèse et pensent que d'autres facteurs doivent intervenir.

Divers facteurs sont statistiquement importants dans la prévision des taux de mortalité, par exemple le revenu moyen, le fait qu'il y ait eu ou non versement d'indemnités d'invalidité, l'état matrimonial, l'âge au moment de la retraite et les interruptions de travail. Du point de vue du risque relatif de décès, le revenu moyen avant la retraite, l'état matrimonial et l'âge au moment de la retraite ont sur le taux de mortalité un effet de poids égal qu'ont l'usage du tabac ou un niveau de cholestérol élevé sur le risque de crise cardiaque.

Les auteurs notent que le fait que les personnes des tranches de revenu supérieures vivent plus longtemps «soulève des questions sur l'efficacité du système actuel d'assurance-maladie (...) Ou bien le système des soins de santé ne garantit pas l'égalité d'accès, compte tenu du besoin (...) Ou alors il y a des aspects du mode de vie, du travail ou de la vie à la maison qui varient de façon systématique avec le revenu... sur lesquels les services offerts par le système de soins de santé n'ont pas d'effet.»

L'étude soulève un autre point important de la politique générale du RPC: si les personnes des échelons supérieurs de revenu vivent et reçoivent des prestations plus longtemps que les autres, un régime de pensions comme le RPC, où les cotisations sont proportionnelles au revenu, peut n'être pas aussi progressif que l'avaient pensé à l'origine les concepteurs du régime.

Pour obtenir gratuitement un exemplaire de *L'incidence des revenus sur la mortalité sur une période de vingt-cinq ans*, document de recherche nº 30, communiquez avec Marie-Claire Couture au (613) 951-3778. □

Haute technologie et gestion des ressources humaines

En ce début de décennie, où il semble aller de soi que l'innovation technique est la clé de la réussite sur la scène internationale, le Conseil économique du Canada a publié une étude rappelant aux entreprises que l'élément humain est un facteur déterminant de cette innovation. Dans cette étude, intitulée *Une double révolution*, le Conseil soutient que si l'avenir de l'économie canadienne repose sur notre capacité d'innover, l'innovation, elle, dépend de notre capacité de «travailler intelligemment» aussi bien avec les machines qu'avec les individus.

Le Conseil est arrivé à cette conclusion après avoir examiné diverses études et rapports sur la question. *Une double révolution*, qui vient de paraître, contient un ensemble d'études de cas effectuées entre 1985 et 1987. On y démontre que l'innovation technique entraînera des changements socio-économiques profonds dans les entreprises et que, suivant la manière dont se fera l'implantation des nouveaux équipements, l'attitude des travailleurs pourra améliorer ou faire baisser la productivité de ces entreprises.

Dans les neuf chapitres du rapport, les auteurs examinent la façon dont les nouvelles technologies ont été intégrées dans différents milieux de travail et mettent en évidence les mesures adoptées par les entreprises où l'innovation a été réussie: planification des aspects tant sociaux que techniques du changement; conception des tâches laissant plus de place à la prise de décisions et établissement d'un cadre permettant à tous les membres de l'organisation d'influer sur le processus d'innovation.

Les études de cas portent sur les réactions entraînées par l'introduction de nouvelles technologies dans les bureaux, l'industrie lourde, les services et les secteurs de haute technologie. Elles examinent un ensemble de mesures adoptées par les entreprises pour gagner l'appui et la collaboration de leurs employés, depuis la création d'équipes composées de gestionnaires et d'employés pour planifier et mettre en oeuvre les changements, jusqu'aux régimes de partage des bénéfices, en passant par la codification dans les conventions collectives des modalités d'introduction des nouvelles technologies.

Les auteurs soulignent que l'innovation technique ne menace pas forcément les emplois existants. Ils consacrent d'ailleurs deux chapitres à des exemples où elle peut même créer de nouveaux emplois et ouvrir de nouvelles possibilités pour les travailleurs ayant été marginalisés, par exemple le personnel de bureau (principalement des femmes) et les handicapés.

Enfin, dans le chapitre intitulé «Les ratés du changement technologique», les auteurs, pour montrer que l'échec peut être aussi instructif que le succès, examinent les lacunes du plan de modernisation de cinq entreprises de fabrication. Les erreurs de ces entreprises viennent naturellement étayer la thèse du Conseil, à savoir qu'on ne saurait pleinement tirer parti du changement technologique si celui-ci ne s'accompagne pas d'une évolution des méthodes de gestion et de la structure organisationnelle des relations de travail.

On peut se procurer *Une double révolution* au prix de $5.95 au Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0S9. Les commandes peuvent également être passées par facsimilé au (819) 994-1498 ou par téléphone au (819) 956-4802. Des frais de livraison de $3.50 sont facturés pour toutes les commandes de $25 ou moins. *Une double révolution* est également en vente dans certaines grandes librairies. □

Pénurie de travailleurs compétents dans les entreprises à haute technicité

Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), organisme de recherche patronal-syndical, vient de publier, en même temps que paraissait l'étude du Conseil économique *Une double révolution*, un rapport qui renforce la thèse du Conseil selon laquelle l'innovation technique doit s'accompagner de changements dans le domaine des ressources humaines.

Le rapport est tiré des résultats d'entrevues effectuées auprès de 822 entreprises dans 16 secteurs à haute technicité définis par le CCMTP; il décrit les difficultés rencontrées au chapitre des ressources humaines. En 1989, la croissance du chiffre des ventes des industries à haute technicité a été deux fois plus forte que celle du PIB, et l'on prévoit que cette tendance se maintiendra en 1990. Mais les entreprises ont du mal à recruter et à garder des employés compétents.

Le CCMPT prévoit que le taux de croissance de l'emploi dans les industries à haute technicité atteindra 3.8% d'ici la fin de 1991, soit un taux quatre fois supérieur au taux prévu pour l'ensemble des secteurs d'activité. Et pourtant, plus du tiers des entreprises interrogées sont incapables de s'assurer les services du personnel supplémentaire dont elles ont besoin, faute de candidats compétents: 55% des entreprises affirment avoir du mal à recruter des candidats dans les professions libérales ainsi que dans les professions scientifiques et techniques et 34% ont déclaré avoir de la difficulté à trouver des travailleurs spécialisés.

La pénurie de candidats compétents ne semble pas être attribuable à des lacunes du système d'éducation. La plupart des entreprises jugent que la formation donnée dans les établissements d'enseignement postsecondaire est suffisante pour leurs besoins: 73% sont satisfaites des cours dispensés dans les collèges et écoles de métiers et 83%, des cours offerts dans les universités. L'étude révèle par ailleurs que beaucoup d'entreprises offrent des cours de formation à leur personnel: 47% de l'ensemble des entreprises et 93%, soit près du double, des grandes entreprises (de plus de 1,000 employés).

Pour plus de renseignements, communiquez avec Ellen Wathen au Centre canadien du marché du travail et de la productivité au (613) 234-0505. □

Symposium sur l'équité salariale

Compte rendu de Christopher Jackson
Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages

En juin 1990, l'Université Queen's tenait un Symposium sur l'équité salariale. Les participants, des représentants du milieu des affaires et des syndicats, des universitaires et des personnes oeuvrant dans le domaine de l'équité salariale, ont échangé de l'information et des idées sur la politique ontarienne de parité salariale. Le symposium avait trois grands thèmes: le but et les effets juridiques de la loi de l'Ontario sur l'équité salariale, l'effet de cette loi sur les salaires et l'emploi et sa mise en application.

La Loi de 1988 sur l'équité salariale adoptée par l'Ontario est considérée comme la loi la plus complète en Amérique du Nord à l'égard du principe «salaire égal pour un travail d'égale valeur». Conçue pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la loi oblige les organismes publics et les entreprises privées d'au moins dix employés, à adopter des pratiques d'évaluation des emplois sans distinction entre les sexes. (Habituellement, l'évaluation des emplois se fait au moyen d'un système de points attribués en fonction des exigences et caractéristiques particulières de chaque poste, par exemple des compétences exigées,

de l'effort à fournir, du niveau de responsabilité et des conditions de travail; mais il faut préciser que les méthodes utilisées sont très variables, depuis l'attribution des points au jugé jusqu'aux méthodes statistiques complexes.) Si, aux termes de la loi ontarienne, il est démontré que des employés dans un emploi à prédominance masculine et des employés dans un emploi à prédominance féminine, font un travail d'égale valeur, l'employeur (sauf dans certains cas) est tenu de verser le même salaire aux employés des deux groupes.

Les personnes participant au forum ont discuté de divers problèmes ayant trait au but et aux aspects juridiques de la loi ontarienne:

- les mesures d'équité salariale s'appliquent à l'intérieur des entreprises, mais une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est attribuable à la plus forte concentration de femmes dans les entreprises offrant des salaires peu élevés et la plus forte concentration d'hommes dans celles qui offrent de bonnes conditions salariales;

- il arrive qu'il n'y ait pas d'emploi à prédominance masculine auquel comparer un emploi à prédominance féminine, ni par conséquent, de moyen d'ajuster le salaire des femmes qui occupent l'emploi en question;

- la loi prévoit diverses exceptions – par exemple les régimes d'ancienneté, le blocage de postes, la rémunération au mérite et les emplois temporaires – qui pourraient fournir des «échappatoires» aux employeurs;

- le sens juridique de termes comme «employeur» et «sans distinction entre les sexes», ne sont pas définis dans la loi.

De l'avis des participants, une des questions les plus importantes est l'affectation de ressources suffisantes (dont le temps) pour la formation d'évaluateurs d'emplois et pour la conception des plans d'action en matière d'équité salariale. D'autres participants ont signalé l'importance d'améliorer la communication et mentionné que le débat public autour de cette question a créé de la confusion et accru indûment les attentes des travailleuses.

Le principe du «salaire égal pour un travail d'égale valeur» a été reconnu par le Québec dans la Charte des droits et libertés de la personne (1975) et il a été introduit dans la Loi canadienne sur les droits de la personne (1977). À l'heure actuelle, la plupart des provinces reconnaissent le principe du «salaire égal pour un travail d'égale valeur» dans une loi quelconque, mais seulement l'Ontario, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard ont adopté une loi sur l'équité salariale. Les autres provinces reconnaissent le principe de l'équité salariale dans leurs lois sur les normes d'emploi ou dans leurs codes des droits de la personne. (Les spécialistes de la question font une distinction entre «équité salariale», «salaire égal pour un travail d'égale valeur» et «valeur comparable». Les différences sont légères et peu importantes dans la pratique.)

Il y a très peu de données sur les effets des mesures d'équité salariale au Canada. D'autres pays ont produit des données tant sur les effets observés que sur les effets possibles de l'équité salariale. D'après plusieurs études faites aux États-Unis, les résultats de l'équité salariale sont mitigés: accroissement, de l'ordre de 5% à 17%, du rapport des salaires des femmes sur ceux des hommes et diminution de l'emploi, de l'ordre de 1% à 7%, chez les femmes. Mais ces études ne sont guère comparables: certaines sont des modèles de simulation des effets possibles, tandis que d'autres analysent les

effets de l'application de mesures semblables dans certains États. Des recherches sur l'expérience australienne en matière d'équité salariale indiquent que les effets à long terme sur les salaires et sur l'emploi sont négligeables.

Le processus de mise en application de la loi ne fait que commencer en Ontario, et il faudra plusieurs années avant que les petites entreprises aient terminé leurs rajustements salariaux. Les organismes publics et les entreprises privées de 500 employés et plus avaient jusqu'en janvier 1990 pour soumettre un plan d'action en matière d'équité salariale. L'échéance pour les entreprises de plus petite taille approche rapidement: les établissements de moins de 500 employés doivent présenter leur plan entre janvier 1991 et janvier 1993. Beaucoup d'employeurs commencent déjà à prendre du retard. Il semblerait qu'ils sous-estiment souvent le temps nécessaire à l'élaboration d'un tel plan.

Les actes du symposium doivent être publiés vers la fin de 1990. Les personnes désirant recevoir cette publication peuvent se la procurer au prix de $6.00 (frais de livraison compris) en téléphonant à Sharon Sullivan, du «John Deutsch Institute for the Study of Economic Policy», au numéro (613) 545-2294, ou en écrivant au «John Deutsch Institute for the Study of Economic Policy», Department of Economics, Queen's University, Kingston (Ontario) K7L 3N6. □

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, nous rappelons que, 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: Susan Crompton, *L'emploi et le revenu en perspective*, 5-A Immeuble Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. On peut aussi composer le (613) 951-0178.

La seule publication à vous offrir autant d'information sur l'économie canadienne

L'Observateur économique canadien
La revue la plus complète et la plus à jour qui soit pour les gens qui désirent des renseignements objectifs et une analyse de l'économie canadienne... chaque mois.

Les conditions économiques actuelles
Résumé bref et incisif de l'actualité économique du mois, comportant l'analyse des tendances de l'emploi, de la production, de la demande et de l'indicateur avancé.

Les études spéciales
Recherche approfondie sur les questions du domaine des affaires et de l'économie : cycles économiques, tendances de l'emploi, épargne personnelle, projets d'investissement et concentration des sociétés.

L'aperçu statistique
Tableaux, graphiques et diagrammes englobant les statistiques des comptes nationaux, de la production, de la demande, du commerce, de l'emploi et des marchés financiers.

L'analyse régionale
Ventilation par province des indicateurs économiques stratégiques.

Le survol de l'économie internationale
Un sommaire du rendement de l'économie des partenaires commerciaux du Canada, comme l'Europe, le Japon et les États-Unis.

Événements économiques et statistiques
Chaque mois, L'OEC publie une chronologie des événements qui influenceront l'économie de même que des renseignements sur les nouveaux produits de Statistique Canada.

Consultez un expert
Les noms et numéros de téléphone des personnes-ressources figurent à chaque tableau de l'aperçu statistique; non seulement pouvez-vous lire les données et l'analyse, mais vous pouvez de plus discuter du sujet avec les experts de Statistique Canada.

L'Observateur économique canadien
(nº 11-010 au catalogue) coûte 220 $ l'abonnement annuel au Canada, 260 $ US aux États-Unis et 310 $ US dans les autres pays.

Pour commander, veuillez écrire à Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0T6 ou communiquer avec le Centre régional de consultation de Statistique Canada le plus près (voir la liste figurant dans la présente publication).

Pour un service plus rapide, commandez par télécopieur au 1-613-951-1584. Ou composez sans frais le 1-800-267-6677 et utilisez votre carte VISA ou MasterCard.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

La sélection suivante d'indicateurs de l'emploi et du revenu est tirée de 11 sources. Les 53 premiers indicateurs paraissent dans chaque numéro et les autres traitent, d'une fois à l'autre, de sujets différents.

Les données annuelles les plus récentes y sont présentées, selon leur disponibilité; aussitôt que les résultats sont disponibles, les indicateurs sont mis à jour afin que les nouvelles données soient incorporées dans chaque numéro. Un indicateur mis à jour depuis le dernier numéro est identifié par un astérisque.

Sources des données

Les indicateurs sont tirés des sources suivantes:

1-11 & 15 **La population active**
Tirage: Mensuel
Personne contact: Jean-Marc Lévesque
(613) 951-2301

12-14 **Enquête sur l'activité**
Tirage: Annuel
Personne contact: Richard Veevers
(613) 951-4617

16 **Enquête sur l'absence du travail**
Tirage: Annuel
Personne contact: Denis Lefebvre
(613) 951-4600

17 **Les Commissions des accidents du travail**
Tirage: Annuel
Personne contact: Joanne Proulx
(613) 951-4040

18 **Indice de l'offre d'emploi**
Tirage: Mensuel
Personne contact: André Picard
(613) 951-4045

19-21 **Statistiques sur l'assurance-chômage**
Tirage: Mensuel
Personne contact: André Picard
(613) 951-4045

22-29 **Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail**
Tirage: Mensuel
Personne contact: Howard Krebs
(613) 951-4063

30-32 **Travail Canada, Grands règlements salariaux**
Tirage: Trimestriel
Personne contact: Gilles Léger (819) 953-4234

33-35 **Le revenu du travail (Revenu Canada Impôt, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail et autres enquêtes)**
Tirage: Trimestriel
Personne contact: Ed Bunko (613) 951-4048

36-46 **Enquête sur les finances des consommateurs**
Tirage: Annuel
Personne contact: Michel Dumoulin
(613) 951-4635

47-53 **Enquête sur l'équipement ménager**
Tirage: Annuel
Personne contact: Michel Dumoulin
(613) 951-4635

54 **Division des données régionales et administratives**
Tirage: Annuel
Contact: Service à la clientèle
(613) 951-9720

Les notes sur la méthode utilisée pour obtenir certains indicateurs paraissent à la fin du tableau.

Données complémentaires

Le tableau fournit, au plus, deux années de données pour chaque indicateur. Pour cet ensemble d'indicateurs, une série plus longue (généralement, 10 ans) est disponible sur demande, (imprimé ou sur disquette) au coût de $50. Une explication plus élaborée des indicateurs est également disponible. Cet ensemble de données pour 10 ans sera mis à jour en avril de chaque année. Communiquer avec Gilles Myre au (613) 951-4627.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Marché du travail							
1	Population active	'000	1988	13,275	231	62	408	318
			1989	13,503	238	63	414	325
	Variation	%		*1.7*	*3.2*	*2.6*	*1.4*	*2.1*
2	Taux d'activité	%	1988	66.7	54.6	64.0	60.8	58.8
			1989	67.0	55.7	65.0	61.2	59.5
3	Emploi	'000	1988	12,245	193	54	366	280
			1989	12,486	201	54	373	284
	Variation	%		*2.0*	*4.0*	–	*1.8*	*1.6*
4	Pourcentage de personnes occupées travaillant à temps partiel	%	1988	15.4	11.2	15.0	15.5	15.4
			1989	15.1	11.5	15.7	16.0	14.9
5	Pourcentage de personnes travaillant à temps partiel mais souhaitant travailler à temps plein	%	1988	23.7	58.8	34.5	35.5	36.4
			1989	22.2	55.1	36.1	31.5	37.5
6	Chômage	'000	1988	1,031	38	8	42	38
			1989	1,018	38	9	41	41
	Variation	%		*-1.3*	–	*11.4*	*-1.8*	*6.1*
7	Taux de chômage officiel	%	1988	7.8	16.4	13.0	10.2	12.0
			1989	7.5	15.8	14.1	9.9	12.5
	Mesures alternatives du chômage							
8	En chômage pendant 14 semaines ou plus, en pourcentage de la population active	%	1988	3.1	7.7	5.2	4.2	4.8
			1989	2.9	6.8	5.3	3.8	4.9
9	Taux de chômage:							
	– des personnes responsables de la famille avec des enfants de moins de 16 ans	%	1988	6.9	15.8	13.7	9.6	11.2
			1989	6.8	15.6	14.2	9.2	11.8
	– à l'exception des étudiants à plein temps	%	1988	7.6	16.6	13.4	10.0	11.9
			1989	7.4	15.8	14.6	9.8	12.4
	– y compris les membres à temps plein des Forces armées canadiennes	%	1988	7.7	16.4	12.8	9.9	11.8
			1989	7.5	15.7	13.9	9.6	12.3
	– de la population active à temps plein	%	1988	9.4	19.3	16.0	12.7	14.6
			1989	9.0	18.6	17.4	12.1	15.0
	– de la population active à temps partiel	%	1988	9.8	17.1	7.2	12.8	13.2
			1989	9.7	15.8	8.2	12.3	14.4
	– y compris les personnes en marge de la population active	%	1988	8.5	20.2	15.0	11.1	14.0
			1989	8.2	18.9	16.1	10.8	14.1
10	Taux de sous-utilisation basé sur les heures perdues en raison de chômage ou de sous-emploi	%	1988	9.9	20.1	16.5	13.4	15.2
			1989	9.5	19.3	17.8	12.8	15.6
11	Pourcentage de personnes en chômage depuis six mois ou plus	%	1988	20.2	23.9	16.2	21.0	19.9
			1989	20.1	21.3	14.1	18.0	19.2

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	N°
3,311	5,118	535	488	1,290	1,514	..	..	1988	'000	1
3,343	5,214	538	482	1,308	1,578	..	..	1989		
0.9	*1.9*	*0.6*	*-1.1*	*1.4*	*4.2*	..	..		%	
64.0	69.6	66.7	66.4	72.4	65.7	..	..	1988	%	2
64.0	69.8	67.0	66.2	72.4	66.8	..	..	1989		
3,001	4,862	494	451	1,187	1,358	..	..	1988	'000	3
3,031	4,949	498	446	1,214	1,435	..	..	1989		
1.0	*1.8*	*0.9*	*-1.1*	*2.3*	*5.7*	..	..		%	
13.6	15.6	16.9	17.1	15.5	17.9	..	..	1988	%	4
13.5	15.5	17.2	16.6	15.3	16.2	..	..	1989		
32.6	15.3	21.7	26.5	20.4	28.6	..	..	1988	%	5
31.8	13.5	21.9	27.9	19.3	25.8	..	..	1989		
311	256	42	37	103	157	..	..	1988	'000	6
311	264	41	36	94	144	..	..	1989		
–	*3.2*	*-2.5*	*-2.1*	*-8.9*	*-8.3*	..	..		%	
9.4	5.0	7.8	7.5	8.0	10.3	..	..	1988	%	7
9.3	5.1	7.5	7.4	7.2	9.1	..	..	1989		
4.4	1.5	2.9	3.1	3.0	4.4	..	..	1988	%	8
4.3	1.5	3.0	3.1	2.5	3.6	..	..	1989		
										9
8.1	4.4	6.2	6.5	7.3	9.4	..	..	1988	%	
7.8	4.7	6.0	7.4	6.5	8.3	..	..	1989		
9.3	4.7	7.5	7.4	7.8	10.3	..	..	1988	%	
9.3	4.9	7.3	7.3	7.0	8.9	..	..	1989		
9.4	5.0	7.7	7.5	7.9	10.3	..	..	1988	%	
9.3	5.0	7.5	7.4	7.1	9.0	..	..	1989		
11.5	5.8	9.2	9.6	9.2	12.8	..	..	1988	%	
11.3	5.8	9.2	9.6	8.3	10.8	..	..	1989		
10.6	8.2	10.9	9.4	11.2	11.2	..	..	1988	%	
10.7	8.0	9.8	9.7	9.9	12.3	..	..	1989		
10.6	5.3	8.3	8.0	8.3	10.8	..	..	1988	%	
10.5	5.3	8.0	8.0	7.5	9.5	..	..	1989		
11.9	6.3	9.9	10.2	9.8	13.3	..	..	1988	%	10
11.7	6.2	9.7	10.2	8.9	11.3	..	..	1989		
25.7	12.7	16.6	20.8	19.0	22.0	..	..	1988	%	11
27.0	13.2	20.6	20.4	17.4	20.6	..	..	1989		

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Autres indicateurs du marché du travail							
12	Hommes âgés de 16 à 69 ans, occupés à un moment donné au cours de l'année	'000	1986	7,560	151	36	235	191
	– en pourcentage de la population d'hommes âgés de 16 à 69 ans	%		87.4	80.7	87.8	82.7	82.0
		'000	1987	7,584	152	36	235	191
		%		86.5	80.9	87.8	82.2	81.6
	Femmes âgées de 16 à 69 ans, occupées à un moment donné au cours de l'année	'000	1986	5,987	109	29	187	149
	– en pourcentage de la population de femmes âgées de 16 à 69 ans	%		67.4	58.0	69.0	62.1	61.8
		'000	1987	6,042	110	30	191	153
		%		67.1	57.9	71.4	63.0	63.0
13	Hommes âgés de 16 à 69 ans, en chômage à un moment donné au cours de l'année	'000	1986	1,601	63	11	63	56
	– en pourcentage de la population d'hommes âgés de 16 à 69 ans	%		18.5	33.7	26.8	22.2	24.0
		'000	1987	1,497	59	11	59	59
		%		17.1	31.4	26.8	20.6	25.2
	Femmes âgées de 16 à 69 ans, en chômage à un moment donné au cours de l'année	'000	1986	1,441	45	9	58	46
	– en pourcentage de la population de femmes âgées de 16 à 69 ans	%		16.2	23.9	21.4	19.3	19.1
		'000	1987	1,345	46	9	55	48
		%		14.9	24.2	21.4	18.2	19.8
14	Travailleurs rémunérés à temps plein pendant toute l'année	'000	1986	4,039	53	14	117	90
			1987	4,035	55	14	115	89
	Travailleuses rémunérées à temps plein pendant toute l'année	'000	1986	2,468	35	10	71	53
			1987	2,528	36	11	74	52
15	Jours perdus pour cause de maladie ou pour motifs personnels, par travailleur à temps plein et par année	jours	1988	9.2	9.1	6.7	8.6	8.7
			1989	9.4	9.6	8.1	8.6	9.6
*16	Pourcentage de travailleurs rémunérés absents pendant deux semaines consécutives ou plus, pour cause de maladie ou d'accident	%	1988	6.4	5.1	5.7	4.7	6.0
			1989	6.7	6.2	5.2	5.4	7.4
17	Travailleurs touchant des indemnités d'accidents du travail pour des blessures entraînant du temps perdu	'000	1987	603	9	2	12	11
			1988	618	10	2	11	12
	Variation	%		*2.6*	*11.3*	*17.7*	*-4.4*	*11.0*
18	Indice de l'offre d'emploi (1981 = 100)		1988	149		180		
			1989	152		196		

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	N°
1,928	2,850	306	289	733	843	..	..	1986	'000	12
84.5	90.0	89.0	90.0	90.4	85.6	..	..		%	
1,921	2,886	305	280	718	859	..	..	1987	'000	
83.5	89.2	88.2	87.5	88.3	85.6	..	..		%	
1,434	2,331	256	229	601	661	..	..	1986	'000	
60.6	71.4	72.1	71.6	74.9	65.8	..	..		%	
1,434	2,367	264	219	592	682	..	..	1987	'000	
60.2	71.2	72.7	68.7	73.4	66.7	..	..		%	
459	457	58	50	167	217	..	..	1986	'000	13
20.1	14.4	16.9	15.6	20.6	22.0	..	..		%	
434	432	57	42	150	193	..	..	1987	'000	
18.9	13.3	16.5	13.1	18.5	19.2	..	..		%	
377	482	49	44	139	192	..	..	1986	'000	
15.9	14.8	13.8	13.8	17.3	19.1	..	..		%	
375	424	51	40	127	171	..	..	1987	'000	
15.7	12.8	14.0	12.5	15.7	16.7	..	..		%	
1,013	1,682	154	130	370	416	..	..	1986	'000	14
1,028	1,666	148	128	370	423	..	..	1987		
632	998	109	80	237	242	..	..	1986	'000	
610	1,052	107	81	239	265	..	..	1987		
9.5	9.7	9.7	7.5	8.3	7.7	..	..	1988	jours	15
10.2	9.6	8.8	8.6	8.2	8.4	..	..	1989		
8.1	6.2	6.2	5.2	5.5	5.5	..	..	1988	%	16
7.7	6.8	5.0	5.4	5.1	6.4	..	..	1989		
217	205	23	16	41	66	..	1	1987	'000	17
218	208	23	15	43	73	..	1	1988		
0.6	*1.6*	*0.5*	*-5.3*	*5.1*	*10.9*	..	*19.0*		*%*	
172	180		82		96	..	..	1988		18
173	167		90		128	..	..	1989		

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Nº		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Assurance-chômage							
*19	Nombre de bénéficiaires	'000	1988	1,015	71	13	50	57
			1989	1,030	76	14	53	58
	Variation	%		*1.5*	*6.6*	*6.8*	*5.3*	*0.4*
20	Pourcentage de bénéficiaires par rapport au nombre de cotisants	%	1987	8.2	28.4	22.0	13.0	17.9
			1988	7.9	28.7	21.2	12.4	17.6
*21	Bénéficiaires ordinaires sans gains déclarés	'000	1988	780	58	10	38	47
			1989	785	61	10	39	47
	Variation	%		*0.6*	*5.7*	*5.8*	*1.6*	*-1.1*
	Rémunération (y compris le surtemps) et heures de travail							
22	Rémunération hebdomadaire moyenne en dollars courants	$	1988	463.80	443.99	379.26	417.92	421.16
			1989	486.87	465.80	400.82	432.86	442.80
	Variation	%		*5.0*	*4.9*	*5.7*	*3.6*	*5.1*
23	Rémunération hebdomadaire moyenne en dollars de 1981	$	1988	322.53	320.57	278.05	298.09	298.27
			1989	322.43	324.83	283.06	295.47	299.59
	Variation	%		*--*	*1.3*	*1.8*	*-0.9*	*0.4*
24	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés salariés en dollars courants	$	1988	568.12	524.26	493.20	516.66	523.26
			1989	598.87	559.86	522.94	537.24	552.16
	Variation	%		*5.4*	*6.8*	*6.0*	*4.0*	*5.5*
25	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés salariés en dollars de 1981	$	1988	395.08	378.53	361.58	368.52	370.58
			1989	396.60	390.42	369.31	366.72	373.59
	Variation	%		*0.4*	*3.1*	*2.1*	*-0.5*	*0.8*
26	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés rémunérés à l'heure en dollars courants	$	1988	370.41	353.66	256.22	330.64	342.13
			1989	388.20	363.16	264.60	341.66	362.48
	Variation	%		*4.8*	*2.7*	*3.3*	*3.3*	*6.0*
27	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés rémunérés à l'heure en dollars de 1981	$	1988	257.59	255.35	187.84	235.83	242.30
			1989	257.09	253.25	186.86	233.22	245.25
	Variation	%		*-0.2*	*-0.8*	*-0.5*	*-1.1*	*1.2*
28	Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des employés rémunérés à l'heure	hres	1988	32.1	35.5	32.6	33.0	34.0
			1989	31.8	34.8	31.7	32.7	34.1
29	Nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires des employés rémunérés à l'heure	hres	1988	1.1	1.7	0.5	0.7	0.9
			1989	1.2	1.6	0.4	0.8	1.0

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	Nº
323	216	35	29	78	139	2	2	1988	'000	19
337	214	35	29	78	134	2	2	1989		
4.3	*-1.2*	*2.1*	*-0.7*	*-0.8*	*-3.4*	*3.6*	*-1.9*		%	
10.2	4.6	6.8	7.8	7.7	10.6	10.5	5.4	1987	%	20
10.2	4.2	7.1	7.5	6.5	9.9	9.8	4.8	1988		
259	151	26	22	60	106	1	1	1988	'000	21
270	147	26	22	59	101	1	1	1989		
4.4	*-2.7*	*1.2*	*-0.5*	*-1.4*	*-5.8*	*-2.5*	*-8.3*		%	
454.01	482.67	422.05	411.30	462.76	466.52	556.24	621.30	1988	$	22
472.82	509.08	445.08	425.99	484.47	491.63	585.91	663.86	1989		
4.1	*5.5*	*5.5*	*3.6*	*4.7*	*5.4*	*5.3*	*6.9*		%	
313.11	327.46	297.01	291.91	338.27	339.78	..	..	1988	$	23
312.71	326.33	299.11	289.59	339.98	342.60	..	..	1989		
-0.1	*-0.3*	*0.7*	*-0.8*	*0.5*	*0.8*	..	..		%	
540.82	595.75	536.17	527.58	585.04	564.90	666.78	695.96	1988	$	24
564.69	631.12	562.52	558.45	617.83	594.35	713.95	728.63	1989		
4.4	*5.9*	*4.9*	*5.9*	*5.6*	*5.2*	*7.1*	*4.7*		%	
372.98	404.17	377.32	374.44	427.66	411.43	..	..	1988	$	25
373.47	404.56	378.04	379.64	433.56	414.18	..	..	1989		
0.1	*0.1*	*0.2*	*1.4*	*1.4*	*0.7*	..	..		%	
372.12	384.66	321.24	301.31	340.60	390.19	437.86	521.88	1988	$	26
387.87	403.25	345.85	309.83	356.00	412.73	439.74	568.71	1989		
4.2	*4.8*	*7.7*	*2.8*	*4.5*	*5.8*	*0.4*	*9.0*		%	
256.63	260.96	226.07	213.85	248.98	284.19	..	..	1988	$	27
256.53	258.49	232.43	210.63	249.82	287.62	..	..	1989		
--	*-0.9*	*2.8*	*-1.5*	*0.3*	*1.2*	..	..		%	
32.8	32.5	30.7	28.7	30.8	30.2	32.9	33.3	1988	hres	28
32.6	32.0	31.2	28.8	30.5	30.5	32.1	33.8	1989		
1.0	1.3	0.8	0.8	1.4	0.9	2.8	4.9	1988	hres	29
1.0	1.3	0.9	0.8	1.5	1.1	1.9	3.4	1989		

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Grands règlements salariaux							
30	Nombre de conventions		1988	543	8	2	7	12
			1989	438	7	4	15	5
31	Nombre d'employés	'000	1988	1,192	22	5	5	14
			1989	983	11	3	19	12
32	Augmentation effective des taux de salaire de base	%	1988	4.4	4.1	4.8	5.1	4.1
			1989	5.3	5.7	4.7	5.5	4.5
	Revenu du travail							
*33	Revenu du travail en dollars courants	$ million	1988	325.2	4.5	1.0	8.2	6.3
			1989	354.9	4.8	1.0	8.8	6.9
	Variation	%		*9.1*	*6.8*	*7.7*	*7.2*	*8.2*
*34	Revenu du travail par employé en dollars courants	$	1988	30,327	26,312	22,360	25,594	25,402
			1989	32,326	26,715	23,481	26,798	27,007
	Variation	%		*6.6*	*1.5*	*5.0*	*4.7*	*6.3*
*35	Revenu du travail par employé en dollars de 1981	$	1988	21,090	18,998	16,393	18,256	17,990
			1989	21,408	18,630	16,583	18,292	18,272
	Variation	%		*1.5*	*-1.9*	*1.2*	*0.2*	*1.6*
36	Pourcentage du revenu net provenant d'un travail autonome par rapport au revenu monétaire total	%	1986	6.0	5.7	8.6	6.2	5.4
			1987	6.7	4.9	12.4	6.6	4.3
	Rémunération des personnes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année							
37	Rémunération moyenne des hommes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année	$	1987	31,900	27,700	25,200	30,300	27,600
			1988	33,600	27,200	23,600	30,500	29,100
	Variation	%		*5.3*	*9.0*	*-6.3*	*0.5*	*5.3*
38	Rémunération moyenne des femmes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année	$	1987	21,000	17,900	17,900	18,500	18,100
			1988	21,900	20,400	16,900	19,600	20,200
	Variation	%		*4.3*	*14.3*	*-5.5*	*6.1*	*11.6*
39	Pourcentage de la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes	%	1987	65.9	64.5	71.1	61.0	65.6
			1988	65.3	75.1	71.7	64.4	69.5
	Revenu de la famille							
40	Revenu moyen de la famille	$	1987	43,600	33,700	34,800	38,100	35,200
			1988	46,200	36,100	34,500	39,700	37,300
41	Revenu médian de la famille	$	1987	38,900	29,800	30,900	34,300	31,800
			1988	41,200	32,900	30,700	36,400	33,300

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	N°
70	187	38	16	60	67	..	..	1988		30
37	155	7	16	51	49	..	..	1989		
204	323	66	62	132	145	..	..	1988	'000	31
209	237	10	21	83	106	..	..	1989		
4.3	5.3	3.7	2.6	3.1	5.2	..	..	1988	%	32
5.3	6.4	4.6	2.9	3.9	7.0	..	..	1989		
77.5	140.3	11.1	8.6	30.0	35.9	.4	1.0	1988	$ million	33
83.2	154.7	11.7	9.0	32.6	40.3	.4	1.0	1989		
7.3	*10.2*	*5.6*	*4.3*	*8.5*	*12.3*	*7.0*	*6.2*		%	
29,183	32,434	26,601	24,969	29,651	30,336	..	..	1988	$	34
30,831	35,124	27,749	26,470	31,101	31,987	..	..	1989		
5.7	*8.3*	*4.3*	*6.0*	*4.9*	*5.4*	..	..		%	
20,126	22,004	18,720	17,721	21,675	22,095	..	..	1988	$	35
20,391	22,516	18,648	17,995	21,825	22,291	..	..	1989		
1.3	*2.3*	*-0.4*	*1.5*	*0.7*	*0.9*	..	..		%	
5.2	5.7	6.9	12.3	5.7	6.6	..	..	1986	%	36
5.8	6.2	7.6	13.4	7.9	7.3	..	..	1987		
30,700	33,600	27,900	27,000	32,000	32,900	..	..	1987	$	37
31,700	35,900	29,700	28,400	33,800	34,500	..	..	1988		
3.4	*6.8*	*6.5*	*5.2*	*5.6*	*4.8*	..	..		%	
20,500	22,000	19,200	17,900	20,800	21,900	..	..	1987	$	38
20,900	23,300	20,200	19,200	22,100	21,300	..	..	1988		
2.1	*5.8*	*5.4*	*7.1*	*6.0*	*-2.8*	..	..		%	
66.8	65.4	68.6	66.3	65.1	66.7	..	..	1987	%	39
65.9	64.8	67.9	67.5	65.3	61.8	..	..	1988		
40,100	49,000	39,700	39,100	44,400	42,600	..	..	1987	$	40
41,300	52,800	43,100	40,400	46,300	45,300	..	..	1988		
35,500	43,800	35,800	35,100	40,000	38,000	..	..	1987	$	41
36,900	47,300	37,400	35,400	41,700	42,000	..	..	1988		

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Nº		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
42	Revenu moyen des personnes seules	$	1987	18,700	14,600	13,800	15,900	13,700
			1988	19,600	17,000	14,400	16,000	16,100
43	Revenu médian des personnes seules	$	1987	14,400	10,000	10,600	11,600	10,500
			1988	15,000	12,900	12,000	11,300	12,100
44	Montant moyen des impôts sur le revenu versés par les familles	$	1987	8,100	5,100	5,000	6,600	5,500
			1988	8,600	5,100	4,700	6,700	5,800
45	Revenu moyen de la famille après impôt sur le revenu	$	1987	35,500	28,600	29,800	31,600	29,700
			1988	37,600	30,900	29,800	33,000	31,500
46	Pourcentage dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu (base 1978):							
	– familles	%	1987	11.3	18.9	10.0	11.7	14.4
			1988	10.5	15.5	10.0	10.8	12.6
	– personnes seules	%	1987	33.5	45.3	32.9	37.7	45.6
			1988	33.1	35.5	33.2	39.4	35.7
	– personnes (population)	%	1987	14.1	20.8	12.9	14.7	16.9
			1988	13.1	16.7	12.3	13.4	14.5
	– enfants (moins de 16 ans)	%	1987	16.9	25.9	16.1	16.8	20.5
			1988	15.4	20.7	12.6	15.2	18.3
	– personnes âgées (65 ans et plus)	%	1987	17.3	20.4	12.3	15.8	18.2
			1988	17.2	19.2	17.5	16.9	15.0
	Ménages et logements							
47	Revenu moyen du ménage	$	1987	38,500	31,700	31,300	34,100	31,900
			1988	40,700	34,200	31,100	35,400	34,300
48	Pourcentage de ménages équipés des articles suivants:							
	– magnétoscope	%	1988	52.0	50.0	43.2	51.8	51.3
			1989	58.8	59.9	50.0	62.1	57.0
	– four micro-onde	%	1988	53.8	34.3	45.5	48.5	48.3
			1989	63.4	52.1	47.7	62.5	59.9
	– deux voitures ou plus	%	1988	25.1	14.5	22.7	18.4	20.6
			1989	25.0	12.6	22.7	21.0	18.6
	– fourgonnette ou camionnette	%	1988	24.3	31.3	31.8	25.6	34.9
			1989	25.5	32.3	31.8	28.2	34.3
	– climatiseur	%	1988	20.8	...	..	3.6	4.6
			1989	24.6	...	...	2.6	5.8

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	N°
17,100	20,700	16,900	16,600	19,200	18,900	..	..	1987	$	42
17,400	21,700	17,100	17,100	20,500	21,000	..	..	1988		
12,600	16,200	12,500	12,900	15,000	15,900	..	..	1987	$	43
12,100	17,400	13,800	13,200	15,700	17,300	..	..	1988		
7,700	9,300	6,700	6,500	8,400	7,800	..	..	1987	$	44
7,900	10,100	7,700	7,000	8,300	8,100	..	..	1988		
32,400	39,700	34,500	33,000	32,600	36,000	..	..	1987	$	45
33,500	42,700	35,400	33,300	38,000	37,200	..	..	1988		
										46
13.9	7.8	11.9	12.4	12.7	13.0	..	..	1987	%	
13.5	7.5	11.1	13.6	10.7	10.1	..	..	1988		
40.7	28.5	35.9	33.4	31.5	31.2	..	..	1987	%	
42.7	26.9	33.5	29.3	30.8	30.6	..	..	1988		
16.8	10.3	15.9	15.9	15.6	15.7	..	..	1987	%	
16.8	9.5	14.8	16.8	13.8	13.2	..	..	1988		
19.0	12.3	21.9	18.9	19.9	18.6	..	..	1987	%	
17.2	11.9	19.7	22.6	16.9	15.2	..	..	1988		
25.2	12.7	15.4	13.9	13.8	19.9	..	..	1987	%	
25.2	12.6	16.0	13.4	15.6	18.4	..	..	1988		
35,600	43,400	34,300	33,800	38,900	37,000	..	..	1987	$	47
36,000	46,900	37,000	35,100	41,200	39,100	..	..	1988		
										48
49.0	54.2	49.7	47.2	58.0	50.7	..	..	1988	%	
54.4	62.1	56.7	53.4	64.0	57.3	..	..	1989		
49.0	54.6	55.3	64.0	64.9	55.0	..	..	1988	%	
59.6	64.5	65.8	71.2	71.8	62.2	..	..	1989		
21.7	28.3	22.6	24.3	30.1	24.7	..	..	1988	%	
19.9	29.3	21.9	24.6	29.4	25.7	..	..	1989		
14.6	20.1	31.1	45.3	40.4	32.4	..	..	1988	%	
15.6	21.7	32.1	44.1	41.6	34.0	..	..	1989		
13.1	35.6	39.5	27.7	7.8	6.9	..	..	1988	%	
14.7	43.8	43.9	31.0	8.6	7.4	..	..	1989		

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
49	Pourcentage de logements occupés par le propriétaire	%	1988	62.5	77.1	75.0	70.9	76.5
			1989	63.3	79.6	75.0	71.5	75.2
50	Pourcentage de logements occupés par le propriétaire non grevés d'une hypothèque	%	1988	50.0	72.7	54.5	56.2	56.0
			1989	50.6	69.9	54.5	56.6	59.3
51	Nombre de logements occupés nécessitant des réparations	'000	1988	2,469	56	14	110	75
			1989	2,369	52	14	94	79
52	Pourcentage de logements occupés nécessitant des réparations par rapport au nombre total de logements occupés	%	1988	26.7	33.7	31.8	35.6	31.5
			1989	25.0	31.1	31.8	30.4	32.6
53	Loyer médian en pourcentage du revenu	%	1988	21	18	22	23	22
			1989	21	17	23	21	19
*54	**Profil de revenu de la population active**							
	Nombre de déclarants	'000	1988	17,213	351	80	566	462
	Revenu							
	Nombre	'000	1988	17,164	350	80	565	461
	Montant	$'000,000	1988	378,818	5,729	1,388	10,792	8,152
	Médiane	$	1988	17,200	12,200	13,800	15,000	13,700
	Indice canadien		1988	100.0	70.9	80.2	87.2	79.7
	Revenu de la population active:							
	Nombre	'000	1988	13,715	282	66	442	357
	Montant	$'000,000	1988	306,170	4,920	1,133	8,705	6,645
	Revenu d'emploi:							
	Nombre	'000	1988	13,526	274	65	435	349
	Montant	$'000,000	1988	296,171	4,206	1,003	8,209	6,061
	Mediane	$	1988	17,700	9,800	11,100	15,000	13,000
	Indice canadien		1988	100.0	55.4	62.7	84.7	73.4
	Revenu d'emploi autonome:							
	Nombre	'000	1988	1,740	32	12	50	34
	Montant	$'000,000	1988	18,605	234	113	626	341
	Prestations d'Assurance-chômage:							
	Nombre	'000	1988	2,799	139	27	127	126
	Montant	$'000,000	1988	9,999	715	131	495	585
	Rapport de dépendance de l'assurance-chômage		1988	3.38	16.99	12.97	6.04	9.65
	Indice canadien		1988	100.0	502.7	383.7	178.7	285.5

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	N°
55.3	63.2	66.1	70.9	63.9	63.0	..	..	1988	%	49
54.8	64.6	67.4	71.8	64.6	65.2	..	..	1989		
44.1	50.4	55.8	57.5	47.2	49.7	..	..	1988	%	50
46.9	49.4	55.4	61.1	48.3	50.2	..	..	1989		
565	930	122	100	218	279	..	..	1988	'000	51
572	817	113	101	238	287	..	..	1989		
23.4	27.8	32.1	27.9	25.7	24.4	..	..	1988	%	52
22.8	24.0	29.5	28.2	27.5	24.1	..	..	1989		
20	20	23	23	22	23	..	..	1988	%	53
20	21	21	22	21	22	..	..	1989		
										54
4,401	6,456	740	613	1,526	1,975	16	28	1988	'000	
4,388	6,435	738	612	1,522	1,971	16	27	1988	'000	
87,717	158,651	13,925	11,857	34,744	44,746	396	722	1988	$'000,000	
16,000	19,200	14,500	15,000	17,700	17,600	21,200	19,700	1988	$	
93.0	111.6	84.3	87.2	102.9	102.3	123.3	114.5	1988		
3,411	5,244	554	491	1,290	1,538	15	25	1988	'000	
72,135	128,190	10,818	9,027	28,538	35,028	358	672	1988	$'000,000	
3,352	5,199	545	484	1,273	1,510	14	25	1988	'000	
68,989	125,997	10,485	8,744	27,771	33,713	340	653	1988	$'000,000	
17,100	19,600	15,400	13,900	17,400	18,000	20,300	21,000	1988	$	
96.6	110.7	87.0	78.5	98.3	101.7	114.7	118.6	1988		
319	615	100	136	221	217	2	2	1988	'000	
3,968	7,356	814	1,124	1,644	2,356	14	13	1988	$'000,000	
850	753	103	86	228	352	4	5	1988	'000	
3,146	2,193	334	283	767	1,315	18	19	1988	$'000,000	
4.56	1.74	3.18	3.23	2.76	3.90	5.22	2.91	1988		
134.9	51.5	94.1	95.6	81.7	115.4	154.4	86.1	1988		

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Notes et définitions

N°

1 Personnes âgées de 15 ans et plus qui sont occupées ou chômeurs.

2 Population active en pourcentage de la population de 15 ans et plus.

4 Personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine.

7 Chômeurs en pourcentage de la population active.

8 Ce taux, et ceux des indicateurs 9 et 10 sont expliqués dans *La population active* (71-001) de février 1987.

9 Population active à temps plein: comprend les personnes qui travaillent à temps plein, celles qui travaillent à temps partiel involontairement et les chômeurs à la recherche d'un emploi à temps plein.

Population active à temps partiel: comprend les personnes qui travaillent à temps partiel volontairement et les chômeurs à la recherche d'un emploi à temps partiel.

En marge de la population active: personnes qui ne cherchent pas d'emploi parce qu'elles croient qu'il n'y a pas de travail disponible ou parce qu'elles attendent un rappel ou que des employeurs leur répondent.

10 Le taux montre le nombre d'heures perdues en raison du chômage (le nombre de chômeurs multiplié par le nombre moyen d'heures hebdomadaires actuellement travaillées), et du sous-emploi (soit, des horaires de travail de courte durée et du travail à temps partiel involontaire) en pourcentage du nombre d'heures travaillées plus le nombre d'heures perdues.

N°

30 Les renseignements sont extraits des conventions collectives visant 500 travailleurs ou plus. Les données totales incluent les conventions relevant de la loi fédérale sur les relations de travail ainsi que les conventions comprenant deux provinces ou plus.

33 Le revenu du travail comprend la rémunération et les salaires bruts (y compris les frais, primes, commissions, gratifications, allocations imposables et les payes rétroactives du directeur) ainsi que le revenu supplémentaire du travail (paiements que fournit l'employeur au bénéfice de l'employé, y compris les contributions aux plans de santé, de bien-être, de régimes de retraite, d'indemnisation des travailleurs et d'assurance-chômage).

34 Le revenu du travail par employé est calculé à l'aide des estimations de l'EPA des travailleurs rémunérés excluant les absents sans salaire.

44 Pour une explication de la méthodologie sous-jacente à la limite de faible revenu, voir *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, 13-207 au répertoire.

54 Les données sont tirées des déclarations de revenus des particuliers remplies au printemps de l'année suivant l'année de référence. Les adresses postales inscrites sur les déclarations servent à identifier la province d'origine.

À venir

Voici un aperçu de quelques-unes des études qui paraîtront dans les prochains numéros de L'emploi et le revenu en perspective.

- **Le marché du travail: rapport de fin d'année**
  Un résumé des changements et des tendances sur le marché du travail en 1990.

- **L'enquête nationale auprès des apprentis**
  Un profil des programmes d'apprentissage actuels au Canada, dressé à partir des résultats de cette enquête.

- **Les ordinateurs en milieu de travail**
  Du bureau aux ateliers, les ordinateurs transforment radicalement le milieu de travail. Cet article montre à quel point les ordinateurs sont devenus une partie intégrante du travail.

- **Une interview de Gail Cook Johnson**
  Une conseillère en ressources humaines de Toronto parle de la formation et du perfectionnement sur le marché du travail actuel et du rôle que Statistique Canada peut jouer dans la diffusion de ce type d'information.

- **Les villes mono-industrielles**
  Dans un grand nombre de localités éloignées, l'économie repose presqu'entièrement sur une industrie unique, souvent une forme d'exploitation minière. Cette étude examine le rôle des villes à industrie unique dans le Canada d'aujourd'hui.

- **Dépenses discrétionnaires**
  Après les impôts, les mensualités de l'hypothèque et la note de l'orthodontiste pour les enfants, qui a encore de l'argent? Certaines personnes en ont encore, et cet article étudie à quoi elles le consacrent.

- **Le fardeau du chômage**
  Les caractéristiques des chômeurs ont beaucoup changé depuis dix ans. Aujourd'hui, les chômeurs sont en général plus âgés et cherchent sans doute un emploi depuis plus longtemps.

- **Comparaisons des revenus au Canada et aux États-Unis**
  Cette étude jette un coup d'oeil sur diverses questions touchant le revenu, par exemple les parts relatives des différents groupes dans la population, la contribution des épouses au revenu de la famille et le rapport entre les gains des hommes et ceux des femmes dans ces deux pays.

- **Dépendance envers les transferts gouvernementaux**
  En 1988, le gouvernement fédéral a consacré plus de $49 milliards aux programmes de sécurité sociale, un accroissement de 166% depuis 1971.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE
Publication trimestrielle sur le marché du travail

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

☐ **Oui, je voudrais L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (75-001F) au coût de $53 par année** *(64 $ US aux États-Unis, 74 $ US à l'étranger).*

Bon de commande

Postez à:
Vente des publications
Statistique Canada
Ottawa (Ontario), K1A 0T6

(Lettres moulées s.v.p.)

Compagnie _____

Service _____

a/s de _____

Fonction _____

Adresse _____

Ville _____

Province/Pays _____

Code postal _____ Tél. _____

Numéro de référence _____

MODE DE PAIEMENT

Numéro de la commande ☐

Paiement inclus _____

Portez à mon compte:
( ) MasterCard ( ) Visa ( ) Statistique Canada

Nº de compte ☐

Date d'expiration ☐

( ) Facturez-moi plus tard

Signature _____

PF 03503

Le chèque ou mandat doit être établi à l'ordre du Receveur général du Canada/Publications. Les clients canadiens paient en dollars canadiens. Les clients à l'étranger paient en $ US, tirés sur une banque américaine.

Pour un service plus rapide, ☎ **1-800-267-6677** ☎ **Comptes MasterCard et Visa**

BON DE COMMANDE

Postez à :
Vente des publications
Statistique Canada
Ottawa (Ontario), K1A 0T6

Télécopieur : (613) 951-1584

(Caractères d'imprimerie s.v.p.)

Organisme

Service

a/s de Fonction

Adresse

Ville Province Pays

Code postal Tél.

Numéro de référence du client

MODE DE PAIEMENT

☐ Numéro de la commande (inclure s.v.p.)

☐ Paiement inclus $

☐ Portez à mon compte :

☐ MASTERCARD ☐ VISA ☐ Statistique Canada

N° de compte

Date d'expiration

☐ Facturez-moi plus tard (max. 500 $)

Signature

N° au catalogue	Titre	Édition	Quantité	Prix	Total

Le chèque ou mandat-poste doit être fait à l'ordre du Receveur général du Canada - Publications.
Les clients canadiens paient en dollars canadiens; les clients à l'étranger paient en $ US, tirés sur une banque américaine.

PF 03077

Pour un service plus rapide, composez ☎ **1-800-267-6677** ☎ **Comptes MasterCard et Visa**

English on reverse

ORDER FORM

Mail to:
Publication Sales
Statistics Canada
Ottawa, Ontario, K1A 0T6

Fax (613) 951-1584

(Please print)

Company

Department

Attention Title

Address

City Province Country

Postal Code Tel.

Client Reference Number

METHOD OF PAYMENT

☐ Purchase Order Number (please enclose)

☐ Payment enclosed $

☐ Charge to my:

☐ MASTERCARD ☐ VISA ☐ Statistics Canada

Account Number

Expiry Date

☐ Bill me later (Max. $500)

Signature

Catalogue No.	Title	Issue	Quantity	Price	Total

Cheque or money order should be made payable to the Receiver General for Canada/Publications.
Canadian clients pay in Canadian funds. Foreign clients pay in US $, drawn on a US bank.

PF 03077

For faster service ☎ **1-800-267-6677** ☎ **MasterCard and Visa accounts**

Français au verso

ORDER FORM

Mail to:
Publication Sales
Statistics Canada
Ottawa, Ontario, K1A 0T6

Fax (613) 951-1584

(Please print)

Company

Department

Attention Title

Address

City Province Country

Postal Code Tel.

Client Reference Number

METHOD OF PAYMENT

☐ Purchase Order Number (please enclose)

☐ Payment enclosed $

☐ Charge to my:

☐ MASTERCARD ☐ VISA ☐ Statistics Canada

Account Number

Expiry Date

☐ Bill me later (Max. $500)

Signature

Catalogue No.	Title	Issue	Quantity	Price	Total

Cheque or money order should be made payable to the Receiver General for Canada/Publications.
Canadian Clients pay in Canadian funds. Foreign clients pay in US $, drawn on a US bank.

PF 03077

For faster service ☎ **1-800-267-6677** ☎ **MasterCard and Visa accounts**

Français au verso

BON DE COMMANDE

Postez à:
Vente des publications
Statistique Canada
Ottawa (Ontario), K1A 0T6

Télécopieur: (613) 951-1584

(Caractères d'imprimerie s.v.p.)

Organisme

Service

a/s de Fonction

Adresse

Ville Province Pays

Code postal Tél.

Numéro de référence du client

MODE DE PAIEMENT

☐ Numéro de la commande (inclure s.v.p.)

☐ Paiement inclus $

☐ Portez à mon compte:

☐ MASTERCARD ☐ VISA ☐ Statistique Canada

N° de compte

Date d'expiration

☐ Facturez-moi plus tard (max. 500 $)

Signature

N° au catalogue	Titre	Édition	Quantité	Prix	Total

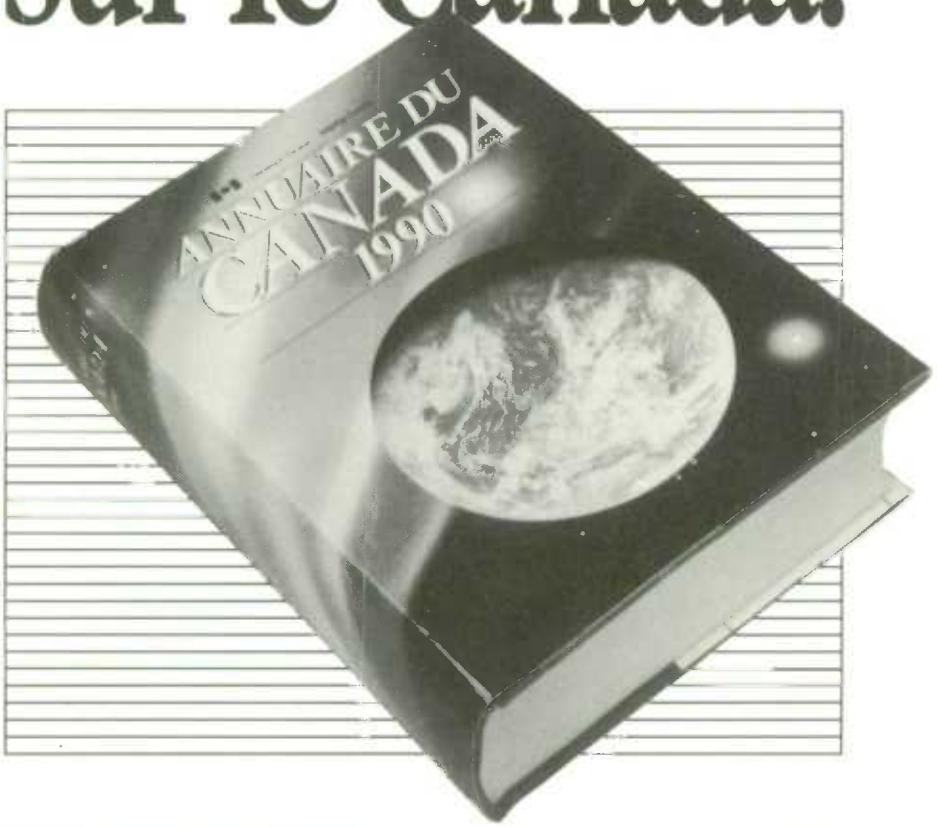
Le chèque ou mandat-poste doit être fait à l'ordre du Receveur général du Canada - Publications.
Les clients canadiens paient en dollars canadiens; les clients à l'étranger paient en $ US, tirés sur une banque américaine.

PF 03077

Pour un service plus rapide, composez ☎ **1-800-267-6677** ☎ **Comptes MasterCard et Visa**

English on reverse

Vous avez des questions sur le Canada?



L'ANNUAIRE DU CANADA 1990 VOUS DONNE LES RÉPONSES

Depuis plus de 120 ans, gens d'affaires, bibliothécaires, enseignants et journalistes font confiance à l'**Annuaire du Canada**. De fait, c'est LA source pour toute information que l'on veut obtenir sur le pays.

L'**Annuaire du Canada 1990**, c'est quelque 850 pages de texte comprenant 500 tableaux statistiques,75 graphiques et des cartes produites par ordinateur.

On y traite d'un grand nombre de sujets allant de l'éducation aux communications en passant par les finances publiques et le commerce international.

Cette encyclopédie unique renferme les derniers faits et chiffres sur le Canada et les Canadiens. Ayez-le à portée de la main pour obtenir tous les renseignements utiles sur la société et l'économie canadiennes!

L'**Annuaire du Canada 1990** (11-402F au catalogue) se vend 49,95 $ plus 5,05 $ de frais de port et de manutention au Canada et 49,95 $ US plus 20,05 US $ de frais de port et de manutention à l'étranger.

Pour commander, veuillez écrire à Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0T6 ou communiquer avec le Centre régional de consultation de Statistique Canada le plus près (voir la liste figurant dans la présente publication).

Pour un service plus rapide, commandez par télécopieur au 1-613-951-1584. Ou composez sans frais le 1-800-267-6677 et utilisez votre carte VISA ou MasterCard.

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530204

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Vous devez vous tenir au courant . . .

- des tendances de la population active alors que le Canada entame une décennie de libre échange?
- de la répartition du revenu et de la richesse parmi la population vieillissante?
- des nouvelles sources de données sur le revenu et le marché du travail, ainsi que de l'utilité de ces données?
- des mises à jour sur les recherches en cours dans le domaine de l'emploi et du revenu?

. . . alors, il vous faut

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (75-001F)

la nouvelle revue de Statistique Canada.

Un abonnement annuel à **L'emploi et le revenu en perspective** (quatre numéros) ne coûte que $53.

Pour commander votre abonnement, veuillez communiquer avec le service de Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6 **(télécopieur: 1-613-951-1584)**. Ou encore, pour un service plus rapide, composez sans frais le numéro **1-800-267-6677** et portez la commande à votre compte VISA ou MasterCard.