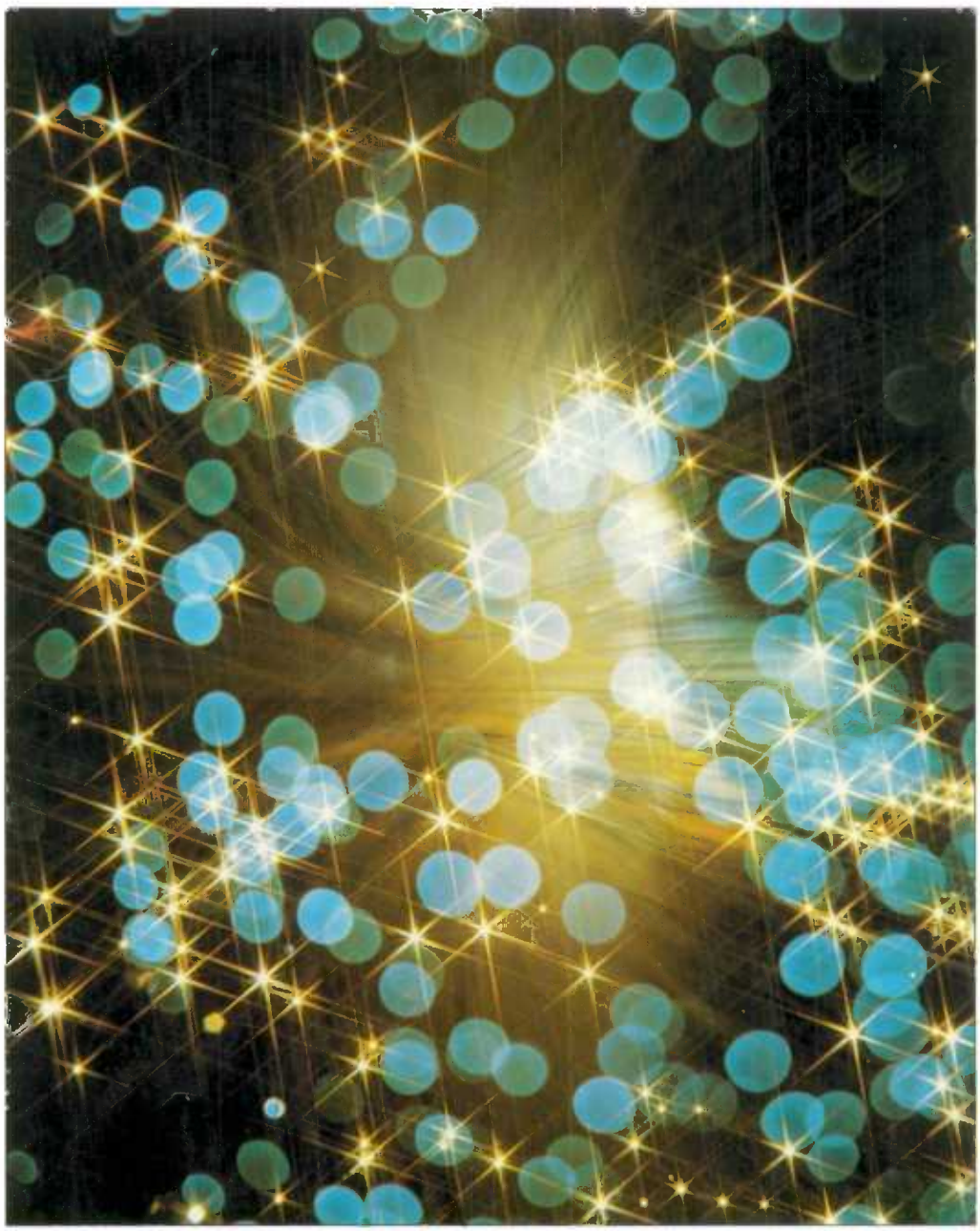
Catalogue 75-001F

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

75 Ans Years of d'excellence Excellence

PRINTEMPS 1993

- 1992 EN REVUE
- MÈRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
- TRAVAIL PAR POSTES
- FEMMES PROFESSEURES D'UNIVERSITÉ
- PRÉVOIR SA RETRAITE
- PARLONS «PRODUCTIVITÉ»
- LES REER : UNE MISE À JOUR



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

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

St. John's	(772-4073)
Halifax	(426-5331)
Montréal	(283-5725)
Ottawa	(951-8116)
Toronto	(973-6586)
Winnipeg	(983-4020)
Regina	(780-5405)
Edmonton	(495-3027)
Calgary	(292-6717)
Vancouver	(666-3691)

Comment commander les publications

On peut se procurer des publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des bureaux locaux de Statistique Canada, ou en écrivant à la Section des ventes des publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6.

1 (613) 951-7277

Commandes: 1-800-267-6677 (sans frais partout au Canada)

Toronto
carte de crédit seulement (973-8018)

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

Terre-Neuve et Labrador	1-800-563-4255
Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1-800-565-7192
Québec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-263-1136
Manitoba	1-800-542-3404
Saskatchewan	1-800-667-7164
Alberta	1-800-282-3907
Sud de l'Alberta	1-800-472-9708
Colombie-Britannique (sud et centrale)	1-800-663-1551
Yukon et nord de la C.-B. (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Zénith 0-8913
Territoires du Nord-Ouest (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Appelez à frais virés au 403-495-3028

Employment & Immigration Canada
LIBRARY
GOV. DOCS.
MAR 8 1993
PUBL. OFFS.
BIBLIOTHÈQUE

Printemps 1993
Vol. 5, nº 1

75 Ans d'excellence / 75 Years of Excellence

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Rubriques

3 Forum

5 Faits saillants

57 Quoi de neuf ?

67 Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

83 À venir

Sur la couverture :

Fibre Optics
Tony Stone Worldwide
A.R. Hodge

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 responsable de Statistique Canada
© Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, 1993
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.

Articles

SUPPLÉMENT

Le marché du travail : bilan de fin d'année
Philip Cross

À la fin de 1992, une reprise de l'économie canadienne semblait se dessiner. Le raffermissement de l'emploi et la remontée des salaires réels ont favorisé l'accroissement des dépenses de consommation dans la seconde moitié de l'année. Toutefois, ces signes encourageants n'ont pu empêcher le taux de chômage moyen annuel d'atteindre 11,3 %, sa valeur la plus élevée depuis neuf ans.

9 **Les mères seules et le marché du travail**
Mary Sue Devereaux et Colin Lindsay

Cet article décrit les tendances de l'activité sur le marché du travail des mères seules, depuis le milieu des années 70. Il présente des comparaisons avec les mères de famille biparentale.

17 **Le travail par postes**
Deborah Sunter

Cet article évalue la fréquence des horaires de travail atypiques selon certaines caractéristiques des salariés qui ont un régime de travail par postes. Il décrit les principales raisons évoquées par les travailleurs ayant un tel régime de travail.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN
PERSPECTIVE

Directeur
Ian Macredie
(613) 951-9456

Rédactrice en chef
Cécile Dumas
(613) 951-6894

Assistante de la rédactrice en chef
Doreen Duchesne
(613) 951-6893

Rédacteurs
Gary L. Cohen
Susan Crompton
Mary Sue Devereaux
Doreen Duchesne
Henry Pold

Données et graphiques
Jamie Darch
John Bradford
Mary McAuley
Lucie Parisien
Neelam Prakash
Jeannine Usalcas

Production
Andrée Hébert
Theresa Hoffman
Annamma John
Sylvie LeBlanc
Lucie Parisien

Mise en marché
Suzanne David

Conception et composition
Division de la diffusion

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

27 Les femmes professeures – une minorité croissante
Judy Lee

Cette étude analyse la croissance de l'effectif féminin des corps professoraux enseignant à temps plein dans les universités canadiennes depuis 1960.

35 À l'approche de la retraite
Susan Crompton

Un regard sur les principaux moyens qu'utilisent les travailleurs canadiens âgés de 45 à 64 ans pour planifier leur retraite ainsi que les ressources financières qui leur permettront de profiter de leur retraite.

44 À propos de la productivité
Diane Galarneau et Cécile Dumas

Cette étude examine comment la productivité canadienne est mesurée et quels facteurs l'affectent. De plus, l'article fait état des tendances de cet indice au cours des 30 dernières années.

55 Note sur les cotisations et sur le revenu tiré des REER
Hubert Frenken

Une mise à jour des cotisations et du revenu tiré des REER.

Signes conventionnels

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

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

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

Forum

Message du directeur

■ Pour souligner la Journée internationale de la femme, le 8 mars, il semble tout à fait choisi de publier dans ce numéro deux études portant sur les femmes. L'article intitulé «Les femmes professeures – une minorité croissante» parle des progrès réalisés par les femmes dans l'une des professions les plus prestigieuses au pays. Par contre, «Les mères seules et le marché du travail» s'intéresse à un groupe de femmes dont la situation sur le marché du travail peut être précaire et qui, en raison de leurs faibles ressources financières, se trouvent souvent parmi les Canadiens les plus désavantagés économiquement. Ce numéro présente également deux articles qui, sans traiter directement de l'expérience des femmes, sont néanmoins révélateurs de leurs préoccupations. Une partie de l'analyse dans «Le travail par postes» tient compte des responsabilités familiales des femmes, tandis que l'article intitulé «À l'approche de la retraite» fait nettement ressortir l'écart entre les hommes et les femmes sur le plan de la participation à un régime de retraite offert par l'employeur.

Des articles sur les femmes déjà publiés dans *L'emploi et le revenu en perspective* ont beaucoup attiré l'attention soit parce qu'on quantifiait pour la première fois les dimensions d'un problème ou parce qu'on le faisait à l'échelle nationale. Dans «Les pensions alimentaires», publié dans le numéro d'été 1992, les données fiscales permettaient d'évaluer le degré de dépendance des femmes et des enfants à l'égard des pensions alimentaires versées par les ex-conjoints. «Les femmes et les REER» (hiver 1991) et «Rémunération des femmes et revenu des familles» (été 1991) s'intéressaient à la situation opposée, c'est-à-dire aux moyens choisis par les femmes pour atteindre plus d'autonomie financière et assurer ainsi leur avenir. Ces analyses reflètent la réalité du marché du travail d'aujourd'hui : on ne peut pas bien comprendre le marché du travail et le revenu d'emploi sans tenir compte des aspects qui concernent les femmes, de loin ou de près.

Cela dit, nous aurions voulu consacrer plus d'efforts à deux domaines d'une importance tout aussi grande pour les femmes que pour les hommes. D'abord, la façon dont sont conciliées les responsabilités professionnelles et familiales et, ensuite, le travail non rémunéré, à la maison ou dans la collectivité, ainsi que son interaction avec le travail rémunéré. Nous comptons bien combler cette lacune dès que nous aurons accès à de nouvelles séries de données. Par exemple, nous pourrons traiter des résultats de l'Enquête sociale générale de 1992 sur l'emploi du temps au cours de l'année.

Nos lecteurs nous demandent de publier des articles touchant également d'autres domaines, comme nous l'ont appris les réponses au sondage inclus dans le numéro d'automne 1992 de *Perspective*. La réaction a été très bonne : les lecteurs ont exprimé clairement leurs attentes. Ils ont

aussi formulé de bonnes suggestions, suffisamment précises pour que l'on puisse y donner suite.

Plusieurs d'entre vous souhaiteraient davantage de données provinciales et régionales ainsi qu'un plus grand nombre d'articles se rapportant à un secteur industriel en particulier. Avec les données du Recensement de 1991, nous disposons d'une mine de statistiques pour l'analyse d'activités économiques, de professions et de régions géographiques à un niveau de détail qu'aucune autre enquête sur le marché du travail ne peut égaler (l'enquête mensuelle sur la population active et l'enquête annuelle sur les finances des consommateurs, par exemple). Des études sur les jeunes, les travailleurs âgés et l'emploi à temps partiel sont en préparation, de même qu'un numéro spécial entièrement consacré à l'éducation et à la formation.

Certains lecteurs aimeraient trouver plus d'analyses sur les syndicats et l'équité salariale. Nous travaillons actuellement à l'élaboration de séries de données fiables dans ces domaines et nous les utiliserons dès qu'elles seront disponibles. La correspondance entre les emplois et les caractéristiques des travailleurs a également été mentionnée. Ce sujet pose toutefois un problème dans le cas des travailleurs qui font partie de la population active depuis un certain temps. Les résultats des enquêtes longitudinales pourraient néanmoins servir à examiner les emplois occupés par les récents diplômés du niveau postsecondaire et le lien entre l'emploi occupé et le domaine d'études.

Nous tenons à remercier tous les lecteurs qui nous ont fait part de leurs commentaires. Le sondage est maintenant inclus dans chaque numéro, et nous espérons que vous prendrez l'habitude de nous écrire.

Ian Macredie
Directeur □

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, rédactrice de «Forum» et «Quoi de neuf?», *L'emploi et le revenu en perspective*, Immeuble Jean-Talon, 5e étage, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. On peut aussi la rejoindre par téléphone au (613) 951-0178 ou par télécopieur au (613) 951-4179.

Faits saillants

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

Les mères seules et le marché du travail

■ Peu de groupes sociaux ont connu ces dernières années une croissance aussi forte que les familles dirigées par une femme. De 1976 à 1991, le nombre de femmes seules ayant des enfants de moins de 16 ans a progressé de 66 % pour atteindre 444 000.

■ Non seulement les mères seules sont moins enclines que les mères de famille biparentale à participer à la population active, mais celles qui le font ont un taux de chômage plus élevé. En 1991, le taux de chômage des mères seules s'établissait à 16,8 %, contre 9,6 % dans le cas des autres mères.

■ Les taux de chômage sont particulièrement élevés chez les parents uniques d'enfants d'âge préscolaire. En 1991, les mères avec des enfants de moins de 6 ans affichaient un taux de chômage de 22,6 %, comparativement à un taux de 13,8 % pour celles dont les enfants avaient entre 6 et 15 ans.

■ En 1991, seulement 52 % des mères seules occupaient un emploi, comparativement à 65 % des mères de famille biparentale. Ceci est un revirement par rapport à 1976, année où le pourcentage était beaucoup plus élevé pour les mères seules que pour les mères vivant avec leur conjoint.

Le travail par postes

■ Près d'un salarié à temps plein sur quatre avait un régime de travail par postes (ou quarts) en 1991 (c'est-à-dire, n'avait pas un horaire de travail de jour). Parmi les salariés à temps plein, le travail par postes était légèrement plus fréquent chez les hommes que chez les femmes (25 % contre 21 %), mais les hommes avaient plus de chances d'avoir un horaire préétabli. Seulement 27 % des hommes travaillant par postes avaient un horaire irrégulier, comparativement à 36 % des femmes.

■ Étant donné que les services de police, de protection contre les incendies et de soins de santé doivent être assurés en permanence, ces professions ont des taux élevés de travail par postes. Parmi les travailleurs à temps plein, près de 70 % des agents de police, des pompiers et des agents de sécurité et 50 % des travailleurs de la santé travaillaient par postes.

■ Parmi les travailleurs à temps plein, la raison pour laquelle environ 89 % des hommes et 83 % des femmes travaillaient par postes, était que leur travail l'exigeait. Seulement 6 % des femmes ont choisi un tel régime afin de s'occuper des enfants ou s'acquitter d'obligations familiales et pratiquement aucun homme n'a donné l'une ou l'autre de ces raisons. Une petite proportion d'hommes et de femmes (4 %) ont indiqué qu'ils travaillaient par postes pour gagner plus d'argent.

■ Environ 6 salariés à temps partiel sur 10 travaillaient par postes, et la majorité d'entre eux n'avaient pas d'horaires réguliers. En 1991, un peu plus de 40 % avaient des horaires irréguliers, 18 % travaillaient sur appel, 20 % avaient un poste (ou quart) normal de soirée et 2 % avaient un poste (ou quart) normal de nuit.

■ Plus de la moitié des personnes qui travaillaient par postes à temps partiel avait moins de 25 ans. Les trois quarts des jeunes de 15 à 24 ans avaient ce régime de travail, et il n'est pas surprenant de constater que la plupart d'entre eux (84 %) étaient des étudiants.

Les femmes professeures – une minorité croissante

■ Même en 1989, les femmes ne constituaient qu'une minorité parmi les professeurs d'université, le nombre d'hommes enseignant à temps plein dans les universités canadiennes surpassait largement celui des femmes (près de 30 000 contre 7 200).

■ Au cours des 20 dernières années, environ 80 % des professeures d'université étaient regroupées dans quatre disciplines : les sciences humaines, les sciences de la santé, l'éducation et les sciences sociales. Par contre en 1989, la proportion n'était que de 1 % en génie et en sciences appliquées et s'établissait à moins de 5 % en mathématiques et en sciences physiques.

■ La proportion de titulaires d'un doctorat est nettement moins forte chez les professeures d'université que chez leurs collègues masculins : en 1989, elle était de 52 % pour les femmes, comparativement à 71 % pour les hommes.

■ Les enseignantes universitaires étaient proportionnellement moins nombreuses que leurs collègues masculins à approcher l'âge de la retraite. En 1989, 13 % d'entre elles avaient 55 ans ou plus, comparativement à 23 % pour les enseignants.

■ En 1989, les femmes représentaient seulement 7 % des professeurs titulaires, mais la moitié des conférenciers et des chargés de cours. En génie et en sciences appliquées, les femmes représentaient moins de 1 % des professeurs titulaires, mais 15 % des conférenciers et des chargés de cours. Même en éducation, la discipline où l'on retrouve une majorité de femmes, elles comptaient pour seulement 15 % des professeurs titulaires, mais 61 % des conférenciers et des chargés de cours.

■ La concentration des femmes dans les rangs professoraux inférieurs explique en majeure partie l'écart qui existe entre la rémunération des hommes et celle des femmes, du fait que dans les universités, la rémunération est déterminée selon le rang. En 1989, la rémunération médiane du corps professoral féminin représentait un peu moins de 80 % de celle des hommes. Toutefois, la différence est beaucoup moins grande lorsque l'on compare les rémunérations des professeurs de même rang au sein de la même discipline.

À l'approche de la retraite

■ Près de trois millions de travailleurs canadiens âgés de 45 à 64 ans prendront leur retraite au cours des 20 prochaines années. En 1991, 55 % de ces travailleurs participaient à un régime de pensions d'employeur.

■ La participation à un tel régime de retraite varie beaucoup selon le sexe. Parmi les travailleurs âgés de 45 à 64 ans, 60 % des

hommes s'attendent à recevoir des prestations d'un régime de pensions d'employeur, contre 48 % seulement des femmes. Cet écart s'explique par le fait que 25 % des femmes ont un emploi à temps partiel.

■ En 1991, plus des deux tiers des travailleurs canadiens âgés de 45 à 64 ans avaient déjà cotisés à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Les taux de participation les plus élevés s'observaient chez les travailleurs ayant un revenu annuel de 40 000 $ ou plus (79 %). Cependant, la moitié des travailleurs qui gagnaient moins de 20 000 $ par an avaient des épargnes sous forme de REER.

■ Pour beaucoup de travailleurs, le principal actif est la valeur nette de leur logement. Environ 80 % des travailleurs canadiens âgés de 45 à 64 ans étaient propriétaires de leur logement en 1991. Les deux tiers de ces travailleurs propriétaires n'avaient pas de dette hypothécaire.

■ De façon générale, les travailleurs canadiens âgés de 45 à 64 ans semblent approcher de leur retraite avec une assez bonne situation financière. La majorité ont un régime de retraite privé, des REER, et sont propriétaires de leur logement. D'autre part, beaucoup de préretraités ne profitent pas d'une aussi bonne situation et ne pourront sans doute pas y arriver avant l'âge de la retraite.

À propos de la productivité

■ La productivité est considérée comme une composante de la croissance économique. Elle sert souvent à comparer la performance économique d'un pays à celle d'un autre. L'indice de la productivité est calculée pour le secteur des entreprises.

■ Au cours des années 80, le taux de croissance annuel moyen de la productivité s'est maintenu autour de 1,4 %. Ce niveau contrastait avec celui, plus de deux fois supérieur, de la période de 1961 à 1975.

■ Au début de la récente récession, la productivité du travail a chuté de 1,2 % entre 1989 et 1990, la plus forte baisse depuis que Statistique Canada estime cet indice, soit depuis 1946. Toutefois, alors que la récession se poursuivait en 1991, l'indice a fait un bond de 1,8 %.

■ Historiquement, le taux de croissance de la productivité du secteur des biens a toujours été supérieur à celui du secteur des services. L'écart s'est néanmoins rétréci depuis le début des années 80. Au cours d'une période de 30 ans (de 1961 à 1991) les quatre industries ayant affiché les taux de croissance annuels les plus élevés sont celles des communications (5,8 %), de l'agriculture (3,9 %), du transport et de l'entreposage (2,8 %), et de l'industrie manufacturière (2,7 %).

■ L'industrie manufacturière semble s'être adaptée assez rapidement à la récente récession, responsable de la diminution de la demande pour ses produits. En 1990, son indice de productivité du travail connaissait une légère hausse de 0,9 % par rapport à l'année précédente et 1991 enregistrait une croissance relativement importante de 1,3 %.

Note sur les cotisations et sur le revenu tiré des REER

■ En 1991, le nombre de cotisants à des REER a augmenté de 14 % et le montant total des cotisations, de 30 % – la plus forte hausse annuelle enregistrée en 15 ans.

■ Les prestations de REER (sous forme de retraits en espèces ou de rentes) ont augmenté à un taux annuel d'environ 14 % entre 1988 et 1990, mais, en 1991, les sommes retirées étaient de 23 % de plus que celles que les cotisants avaient touchées l'année précédente.

Quoi de neuf?

■ Quatre publications du recensement de 1991 qui traitent d'aspects précis du marché du travail canadien viennent de paraître : *Activité*, *Activité des femmes selon la présence d'enfants*, *Industrie et catégorie de travailleurs* et *Profession*. En avril, deux publications du recensement sur le revenu seront diffusées : *Certaines statistiques du revenu* et *Revenu d'emploi selon la profession*.

■ Le *Répertoire des totalisations du Recensement de 1991*, un répertoire électronique de tous les tableaux statistiques des données du Recensement de la population de 1991, est disponible sur disquette. Cet outil de référence indique en détail le contenu des tableaux et des niveaux géographiques pour lesquels ils sont offerts.

■ Une version mise à jour du *Fichier de conversion des codes postaux* (FCCP) est disponible. Le FCCP est un fichier électronique de couplage des unités géographiques. Il permet d'apparier les codes postaux et les secteurs de dénombrement, par conséquent, d'établir des liens entre les données du recensement et les données administratives pour une région ou un quartier donné.

■ Suite à l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1992, des données sur les tendances récentes dans le domaine de la formation liée à l'emploi sont maintenant disponibles.

■ Deux études récentes examinent la situation des femmes au cours des années 90. *Les familles monoparentales au Canada* analyse le nombre croissant de familles qui ont à leur tête une mère ou un père seuls. *Les femmes sur le marché du travail* (deuxième édition) traite de la situation des femmes vis-à-vis de l'activité sur le marché du travail.

■ L'Institut de recherche et d'information sur la rémunération a récemment publié un rapport sur l'évolution des salaires et des avantages sociaux des employés du secteur public québécois. *La décennie 80 : qu'en est-il du pouvoir d'achat des salariés du secteur public québécois?* est disponible auprès de l'Institut.

■ L'Enquête auprès des inactifs recueillera des données plus détaillées sur les Canadiens qui ne travaillent pas et ne recherchent pas d'emploi.

■ L'Enquête sur les dépenses des familles a permis de produire des comptes détaillés des dépenses en biens et services des ménages canadiens pour l'année civile 1992 ainsi que des renseignements sur l'évolution des éléments d'actif et de passif.

■ Emploi et Immigration Canada finance le projet sur l'autosuffisance afin d'évaluer l'efficacité d'un supplément de rémunération comme stratégie visant à accroître la participation des bénéficiaires de l'aide sociale sur le marché du travail. □

Les mères seules et le marché du travail[1]

Mary Sue Devereaux et Colin Lindsay

La structure de la famille au Canada est en mutation, comme en témoigne le nombre croissant de familles monoparentales, dont la plupart ont à leur tête une femme. S'il est vrai que la situation de parent unique est souvent temporaire[2], elle peut néanmoins, pour beaucoup de femmes, entraîner de sérieuses difficultés financières. De fait, les mères seules comptent parmi les Canadiens les plus défavorisés économiquement.

En 1990, 59 % des familles monoparentales dirigées par une femme avaient un revenu inférieur au seuil de faible revenu[3]. Cette situation serait liée en partie au fait que près de la moitié seulement d'entre elles détenaient un emploi[4], une proportion nettement inférieure à celle des autres parents. De plus, un grand nombre de ces femmes qui avaient un emploi touchaient un salaire peu élevé.

Cet article décrit les tendances de l'activité sur le marché du travail des mères seules depuis le milieu des années 70. Essentiellement, il présente des comparaisons avec les mères de famille biparentale et examine les facteurs influençant l'activité sur le marché du travail des parents seuls.

Mary Sue Devereaux est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-3312. Colin Lindsay travaille à la Division de la statistique sociale, du logement et des familles. Il peut être rejoint au (613) 951-2603.

Un groupe social en croissance rapide

Au sein de la société canadienne, peu de groupes ont connu ces dernières années une croissance aussi forte que les familles dirigées par une femme. Entre 1976 et 1991, le nombre des femmes seules ayant des enfants de moins de 16 ans est passé de 267 000 à 444 000, soit une progression de 66 %. La hausse a été particulièrement marquée dans le groupe qui avait des enfants de moins de 6 ans[5], leur nombre ayant presque doublé (de 96 000 à 190 000). Celui des mères seules dont le plus jeune enfant avait entre 6 et 15 ans a également augmenté, mais de façon moindre; en passant de 171 000 à 254 000, il a fait un bond de 48 %.

Parmi toutes les familles où il y a présence d'enfants de moins de 16 ans, la proportion des familles monoparentales dirigées par une femme demeure nettement moins grande que celle des familles biparentales[6]. Toutefois, le nombre de familles époux-épouse a connu un léger recul au cours de cette période (de 2,8 millions à 2,7 millions). Par conséquent, les familles monoparentales dont le chef était une femme représentaient une plus large part des familles ayant des enfants de moins de 16 ans en 1991 (14 %) qu'en 1976 (8 %).

Tableau 1
Caractéristiques des mères de famille monoparentale et de famille biparentale, selon l'âge du plus jeune enfant, 1991

	Mères de famille monoparentale			Mères de famille biparentale		
		Âge du plus jeune enfant			Âge du plus jeune enfant	
	Total	Moins de 6 ans	6 à 15 ans	Total	Moins de 6 ans	6 à 15 ans
			'000			
Total	**444**	**190**	**254**	**2 716**	**1 356**	**1 360**
			%			
Âge	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
15 à 24 ans	12	27	--	5	10	--
25 à 34 ans	42	56	32	43	66	20
35 à 44 ans	38	17	54	44	23	64
45 ans et plus	8	--	13	8	1	15
Niveau d'instruction	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
0 à 8 années	9	7	9	6	4	8
Études secondaires partielles	27	33	23	17	15	19
Diplôme d'études secondaires	22	24	21	28	29	27
Études postsecondaires partielles	10	10	11	9	9	8
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	24	21	26	28	29	27
Diplôme universitaire	8	5	10	12	14	11
Taux d'activité	63	50	72	72	66	77
Rapport emploi/population	52	39	62	65	59	70
Proportion travaillant à temps partiel	19	26	17	29	32	27
Taux de chômage	16,8	22,6	13,8	9,6	10,7	8,7

Source : Enquête sur la population active

Différences de caractéristiques personnelles

En général, les mères de famille monoparentale sont plus jeunes et leur niveau d'instruction est plus faible que celui des mères de famille biparentale (tableau 1), mais elles ne forment cependant pas un groupe homogène. Même si presque le tiers d'entre elles ont donné naissance à leurs enfants alors qu'elles étaient célibataires, la majorité sont devenues des mères seules en raison de la rupture de leur mariage (tableau 2). Par ailleurs, si plus du tiers des mères seules n'avaient pas complété leurs études secondaires, une proportion tout aussi grande étaient diplômées d'un collège ou d'une université.

Certains parents seuls, en particulier les plus jeunes, sont donc des mères célibataires relativement peu instruites. Leurs perspectives d'emploi demeurent limitées non seulement par la présence d'enfants, mais aussi par leur manque de formation, de compétences professionnelles et d'expérience. En revanche, une part importante

Tableau 2
Caractéristiques des mères seules, selon l'âge, 1991

	Total	Groupe d'âge			
		15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 ans et plus
			'000		
Total	**444**	**52**	**188**	**170**	**35**
			%		
	100	**100**	**100**	**100**	**100**
État matrimonial					
Célibataire	30	78	37	12	--
Séparée ou divorcée	60	17	56	77	67
Veuve	6	--	3	7	24
Mariée*	4	--	4	4	--
Âge du plus jeune enfant					
Moins de 6 ans	43	96	57	19	--
De 6 à 15 ans	57	--	43	81	97
Niveau d'instruction					
0 à 8 années	9	7	8	8	19
Études secondaires partielles	27	48	32	17	18
Diplôme d'études secondaires	22	25	22	24	11
Études postsecondaires partielles	10	9	11	10	11
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	24	12	23	29	26
Diplôme universitaire	8	--	4	13	15

Source : Enquête sur la population active
* *Comprend les femmes qui se considéraient mariées malgré l'absence du conjoint.*

des mères seules – généralement celles qui sont un peu plus âgées et divorcées ou séparées – possèdent un diplôme d'études postsecondaires. Ces femmes sont souvent plus qualifiées pour occuper un emploi.

Ainsi, l'activité sur le marché du travail des mères de famille monoparentale peut varier en fonction de leurs caractéristiques. Quoi qu'il en soit, le facteur qui influe le plus sur cette activité est l'âge des enfants.

Faible taux d'activité

La probabilité de participer à la population active est plus faible pour les femmes qui élèvent seules leurs enfants que pour celles qui font partie de familles époux-épouse. En 1991, le taux d'activité des mères seules était de 63 %, comparativement à 72 % pour les mères de famille biparentale. Il s'agit d'un changement considérable par rapport à 1976, année où le taux d'activité des mères de famille monoparentale dépassait largement celui des mères de famille biparentale (53 % contre 42 %).

Qu'elles aient un conjoint ou non, les femmes avec enfants d'âge préscolaire ont généralement un taux d'activité inférieur à celui des mères d'enfants plus âgés. Toutefois, cette tendance est plus marquée chez les femmes qui dirigent une famille monoparentale. En effet, la moitié des femmes élevant seules leurs enfants de moins de 6 ans étaient membres de la population active en 1991, contre 72 % de celles dont le plus jeune enfant avait entre 6 et 15 ans. Les chiffres correspondants pour les mères au sein de famille biparentale sont de 66 % et 77 %.

Dans une certaine mesure, le niveau d'instruction semble diminuer l'effet de la présence de jeunes enfants sur le taux d'activité des parents. Par exemple, en 1991, le taux d'activité des mères seules diplômées de l'université était de 79 % pour celles qui avaient des enfants d'âge préscolaire et de 87 % pour celles dont le plus jeune enfant était âgé entre 6 et 15 ans. De plus, à ce niveau d'instruction, le taux d'activité des mères seules était sensiblement équivalent à celui des mères de famille biparentale.

La présence de jeunes enfants explique également l'inactivité sur le marché du travail des mères de famille monoparentale. En 1991, 30 % des mères seules ne faisant pas partie de la population active et dont le plus jeune enfant avait moins de 6 ans ont déclaré avoir quitté leur dernier emploi à cause d'obligations familiales ou personnelles. Cette raison n'a été donnée que par 8 % des mères seules ayant des enfants âgés de 6 à 15 ans.

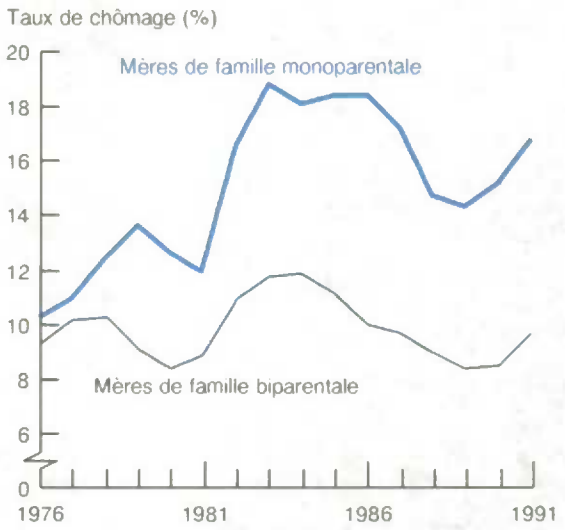
Chômage élevé

Non seulement une assez forte proportion de mères seules ne participent pas au marché du travail, mais celles qui le font ont un taux de chômage plus élevé que les mères de famille biparentale. En 1991, le taux de chômage des mères seules s'établissait à 16,8 %, contre 9,6 % dans le cas des autres mères. L'écart de plus de 7 points de pourcentage qui sépare ces deux effectifs est nettement plus prononcé que la différence d'un seul point observée en 1976 (graphique A).

Les taux de chômage sont particulièrement élevés chez les parents avec enfants d'âge préscolaire. En 1991, les mères seules avec des enfants de moins de 6 ans affichaient un taux de chômage de 22,6 %, comparativement à un taux de 13,8 % pour celles dont les enfants avaient entre 6 et 15 ans. Pour les mères de famille biparentale, l'âge des enfants avait moins d'impact sur leur taux de chômage. En 1991, il était de 10,7 % pour celles qui avaient des enfants d'âge préscolaire et de 8,7 % pour les autres, soit un écart de 2 points de pourcentage seulement.

Graphique A

L'écart entre le taux de chômage des mères seules et celui des mères de famille biparentale a augmenté ces dernières années.



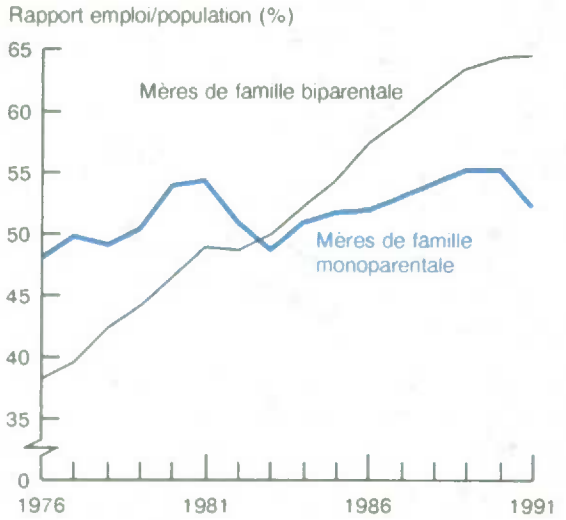
Source : Enquête sur la population active

Moins de chances d'avoir un emploi

Un faible taux d'activité conjugué à un taux de chômage élevé signifie qu'il y a relativement peu de mères seules occupant un emploi. En 1991, le rapport emploi/population était de 52 % pour les mères seules et de 65 % pour les mères de famille biparentale[7]. C'est un revirement comparativement à 1976, année où ce rapport était beaucoup plus élevé pour les mères seules que pour les autres mères (graphique B).

Graphique B

Depuis 1983, la proportion des mères seules occupant un emploi est inférieure à celle des autres mères.



Source : Enquête sur la population active

Quel que soit le type de famille, la présence de jeunes enfants semble réduire la probabilité de détenir un emploi pour la mère. Cependant, une fois de plus, l'effet est considérablement plus marqué chez les mères seules que chez les autres mères. En 1991, le rapport emploi/population pour les mères d'enfants de moins de 6 ans était de 39 % dans les familles monoparentales et de 59 % dans les familles biparentales.

Travail à temps partiel

Alors qu'un nombre considérable de mères seules n'ont pas d'emploi, celles qui en ont un sont moins susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel que les mères de famille biparentale.

En 1991, seulement 19 % des mères seules ayant un emploi travaillaient à temps partiel, contre 29 % des mères de famille biparentale. Toutefois, on observe une montée progressive du taux de travail à temps partiel chez les mères chefs de famille monoparentale depuis 1976. Durant la même période, le pourcentage de mères de famille biparentale occupant un emploi à temps partiel est resté sensiblement le même.

Les femmes qui ont de jeunes enfants travaillent plus fréquemment à temps partiel. Dans le cas des mères seules, la présence d'enfants d'âge préscolaire est un facteur de plus en plus associé à ce genre de travail. En 1991, 26 % des mères seules détenant un emploi et ayant des enfants de moins de 6 ans travaillaient à temps partiel, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 17 % enregistré en 1976 (graphique C). Le travail à temps partiel a progressé plus lentement (de 14 % à 17 %) chez les mères seules d'enfants plus âgés. En revanche, au cours de la même période, le taux n'a pratiquement pas changé pour les mères de famille biparentale, peu importe l'âge de leurs enfants.

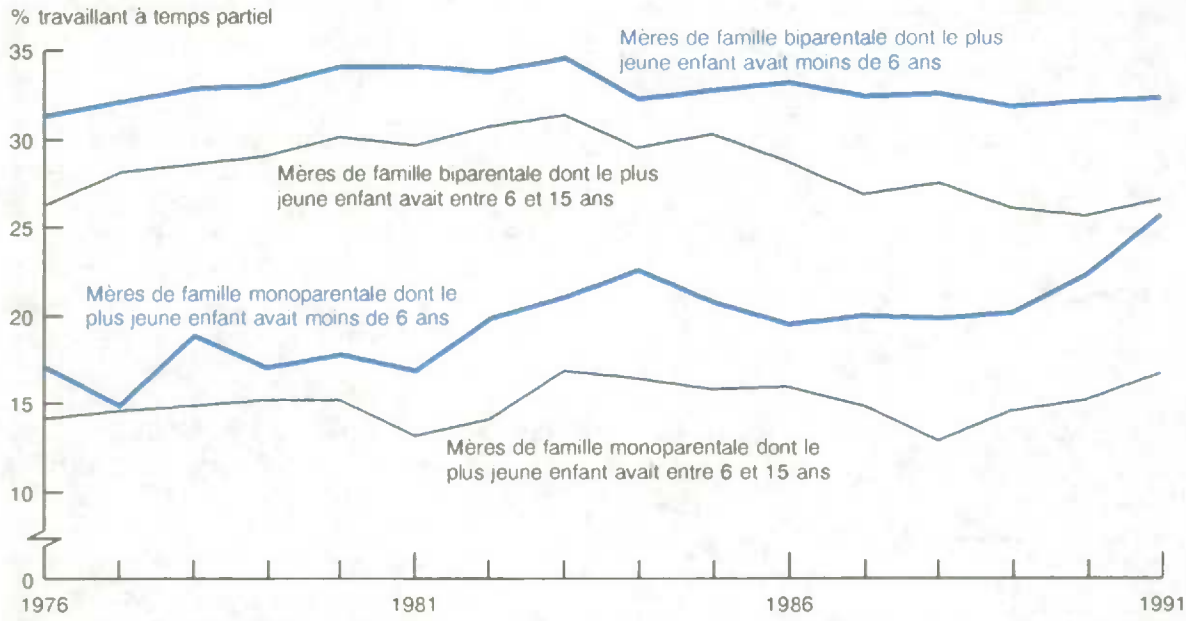
Les femmes qui élèvent seules leurs enfants sont vraisemblablement moins enclines à choisir le travail à temps partiel que les autres femmes. La moitié des mères seules travaillant à temps partiel en 1991 ont déclaré qu'il s'agissait du seul genre d'emploi qu'elles avaient pu trouver. Parmi les mères vivant avec leur conjoint, la principale raison invoquée pour ce genre de travail était qu'elles ne voulaient pas travailler à temps plein.

Travail par postes

Le travail par postes semble assez courant pour les mères seules, surtout celles ayant de jeunes enfants[8]. En 1991, le tiers de celles-ci occupant un emploi à temps plein travaillaient par postes, soit presque le double du taux observé chez les femmes mariées ayant les mêmes caractéristiques (18 %). Par rapport aux mères de jeunes enfants, les

Graphique C

Le taux de travail à temps partiel chez les mères élevant seules de jeunes enfants a affiché une hausse substantielle.



Source : Enquête sur la population active

femmes élèvant seules des enfants plus âgés étaient moins susceptibles de travailler par postes (21 %). L'écart entre le taux de ce groupe et celui des mères de famille biparentale était négligeable.

Profession

Qu'elles soient mères de famille monoparentale ou biparentale, les femmes détenant un emploi sont généralement réparties de façon similaire dans les diverses professions. En 1991, 28 % des mères seules travaillaient dans un bureau et 18 % avaient un emploi dans les services. Ces proportions sont sensiblement les mêmes pour les mères de famille biparentale.

Les mères seules, comme les autres mères, sont relativement bien représentées dans les professions libérales et les postes de gestion. Ainsi, en 1991, le quart des mères seules détenant un emploi exerçaient une profession libérale et 13 % occupaient des emplois de gestion ou d'administration. Les chiffres correspondants pour les mères de famille biparentale étaient de 25 % et 11 %, respectivement.

La profession des mères détenant un emploi est liée à leur niveau d'instruction et ce, dans les deux effectifs. Par exemple, parmi les femmes ayant un diplôme de niveau postsecondaire, une forte proportion des mères des deux groupes exerçaient une profession libérale ou occupaient un poste de gestion (59 % pour chaque groupe). Chez les mères de famille biparentale, cette proportion reste constante, peu importe l'âge des enfants (moins de 6 ans ou entre 6 et 15 ans). Par contre, pour les parents uniques ayant des enfants plus âgés, les chances d'exercer

une profession libérale ou d'occuper un poste de gestion sont plus grandes que celles des mères seules avec des enfants plus jeunes (61 % contre 52 %).

Les pères qui élèvent seuls leurs enfants

La proportion des familles monoparentales dont le chef est un homme est relativement faible, mais elle augmente depuis 1976 à un rythme semblable à celui des familles dirigées par une femme. En 1991, 65 000 pères d'enfants de moins de 16 ans les élevaient seuls. Il s'agit d'une hausse de 67 % par rapport à 1976, année où les pères seuls étaient au nombre de 39 000. Les deux années, les hommes comptaient pour 13 % de l'ensemble des parents seuls.

La situation des pères seuls vis-à-vis de l'emploi est dans l'ensemble plus favorable que celle des mères seules. En revanche, les pères de famille monoparentale ont un sort moins enviable que les pères de famille biparentale. En 1991, 71 % des pères seuls détenaient un emploi, ce qui représente un rapport emploi/population de loin supérieur à celui des mères seules (52 %), mais considérablement inférieur à celui des pères de famille biparentale (87 %).

Le chômage est élevé parmi les pères seuls; il frappait 15,7 % d'entre eux en 1991. Ce taux représente le double de celui des pères de famille biparentale (7,7 %), mais reste légèrement inférieur au taux des mères seules (16,8 %).

Le taux d'activité des pères chefs de famille monoparentale, qui se situait à 85 % en 1991, est faible comparativement à celui des pères de famille biparentale (95 %). Cependant, les pères seuls avaient beaucoup plus de chances d'appartenir à la population active que les femmes dans la même situation (63 %).

Quelle que soit leur situation familiale, peu d'hommes travaillent à temps partiel. Seulement 4 % des pères seuls et 2 % des autres pères qui occupaient un emploi travaillaient à temps partiel en 1991. En comparaison, 19 % des mères seules détenant un emploi travaillaient à temps partiel.

Résumé

De plus en plus, dans les familles époux-épouse, les deux parents travaillent et partagent les coûts ainsi que les obligations associés aux enfants. Cependant, pour une grande proportion de femmes qui élèvent seules leurs enfants, le choix de travailler ne se pose même pas. Les difficultés qu'elles éprouvent à concilier le travail et l'éducation des enfants, surtout d'âge préscolaire, peuvent les inciter à rester complètement à l'écart du marché du travail.

L'autre choix possible pour les mères seules est d'occuper un emploi dont les heures sont assez souples pour leur permettre de s'acquitter facilement de leurs obligations familiales. Or, il s'agit souvent d'emplois peu rémunérés et offrant de faibles chances d'avancement. Par conséquent, même parmi les mères seules qui ont un emploi, nombreuses sont celles qui se situent sous le seuil de faible revenu.

Toutefois, les caractéristiques des mères seules varient grandement. Certaines possèdent les compétences et l'expérience qui leur permettent de faire face à la concurrence sur le marché du travail. D'autres, surtout les jeunes mères célibataires, sont désavantagées en raison d'un faible niveau d'instruction, de peu de compétences et d'une expérience de travail limitée voire inexistante. □

Notes

[1] Cet article est tiré d'un chapitre dans *Les familles monoparentales au Canada* (Lindsay, 1992).

[2] Selon les résultats de l'Enquête sur la famille menée par Statistique Canada en 1984, la durée moyenne en état de parent seul est de 5,5 ans chez les femmes. Ce chiffre varie selon l'événement à l'origine de la situation : la durée moyenne est de 4,4 années pour les femmes qui sont devenues mères hors des liens du mariage, de 5,6 années pour les mères séparées ou divorcées, et de 7,5 années pour les veuves (Moore, 1988).

[3] Une famille se situe sous le seuil de faible revenu si la proportion de son revenu total consacrée à l'alimentation, au logement et à l'habillement dépasse de 20 points de pourcentage la part destinée à ces mêmes dépenses par la famille moyenne. Les données sur le revenu des familles monoparentales et des familles biparentales, tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs, traitent uniquement des familles avec enfants célibataires de moins de 18 ans. Ces données ne sont donc pas directement comparables aux données de l'Enquête sur la population active, fondées sur les familles avec enfants de moins de 16 ans.

[4] Lorsque les familles monoparentales dirigées par une femme avaient au moins un revenu d'emploi (dans la plupart des cas, celui du parent seul), la proportion de ces familles dont le revenu était inférieur au seuil de faible revenu tombait à 49 %. Cependant, si ce même type de famille n'avait aucun revenu d'emploi, ladite proportion s'élevait à 97 %. À titre de comparaison, à peine 10 % des familles biparentales avec enfants figuraient sous le seuil de faible revenu.

[5] Pour l'âge des enfants, on s'est basé sur l'âge du plus jeune membre de la famille. Les familles avec au moins un enfant de moins de 6 ans pouvaient aussi compter des enfants dans les autres groupes d'âge.

[6] Les familles époux-épouse désignent à la fois les couples mariés et les conjoints de fait.

[7] Pour une population donnée (par exemple les parents seuls), le rapport emploi/population correspond au nombre de personnes détenant un emploi dans cette population, exprimé en pourcentage de l'effectif total.

[8] Les données sur le travail par postes sont tirées de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail. À l'exception des données sur les faibles revenus (Enquête sur les finances des consommateurs), tous les autres chiffres proviennent de l'Enquête sur la population active. Pour en savoir plus sur le travail par postes, voir l'article «Le travail par postes» dans ce numéro (Sunter, 1993).

Bibliographie

CLAYTON PAUL, B. «Les parents seuls», dans *La population active*, Ottawa, Statistique Canada, juillet 1984, catalogue 71-001, mensuel, p. 93-103.

LINDSAY, C. *Les familles monoparentales au Canada*, Ottawa, décembre 1992, catalogue 89-522F.

MOORE, M. «Les femmes à la tête d'une famille monoparentale : pendant combien de temps?», dans *Tendances sociales canadiennes*, Ottawa, Statistique Canada, automne 1988, catalogue 11-008F, trimestriel, p. 40-42.

STATISTIQUE CANADA. *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1990*, Ottawa, décembre 1991, catalogue 13-207, annuel.

SUNTER, D. «Le travail par postes», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, printemps 1993, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 17-26.

Le travail par postes

Deborah Sunter

Trois travailleurs canadiens sur dix ne font pas du «9 à 5». Qu'ils soient policiers, pompiers, travailleurs dans les soins de santé offerts 24 heures par jour ou encore employés dans les services de transports, ils travaillent par postes (ou par quarts) afin d'assurer les services essentiels aux citoyens. D'autres travailleurs «postés» offrent des services appréciés du public : spectacles, repas au restaurant et magasinage. Enfin, ils produisent bon nombre des biens fabriqués que nous achetons.

Cet article offre un aperçu du travail par postes. Ce genre de travail se définit comme étant un régime non standard qui diffère de la journée de travail normale – de 9 à 5 – débutant le matin et se terminant l'après-midi. Cette définition englobe donc les postes (ou quarts) rotatifs de soirée et de nuit réguliers, ainsi que les journées ou les horaires irréguliers et le travail sur appel. En 1991, de tels régimes de travail affectaient la vie professionnelle et privée d'environ deux millions de salariés à temps plein et d'un million de salariés à temps partiel.

Deborah Sunter est au service de la Division des enquêtes-ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4740.

Ces horaires atypiques offrent à la fois des avantages et des inconvénients pour les travailleurs. Pour certains, le travail par postes est le seul genre de travail accessible, soit parce que le nombre d'emplois à heures normales est restreint ou encore parce que leur profession exige un travail en dehors de l'horaire traditionnel du 9 à 5. En outre, le travail posté permet aux étudiants de gagner de l'argent tout en poursuivant leurs études. Il peut aussi présenter certains avantages pour les parents qui peuvent ainsi s'occuper à tour de rôle de leurs enfants tout en réduisant les frais de garde.

Par contre, des résultats de recherche médicale et sociologique suggèrent que le travail posté comporte certains coûts. Il peut perturber le rythme biologique, causer un manque de sommeil et entraîner de mauvaises habitudes alimentaires de même que susciter des problèmes émotifs et physiques (Finn, 1981). Le fait de travailler par postes peut déphaser un travailleur par rapport à son entourage. La fatigue et le stress ressentis peuvent aggraver les tensions dans les relations familiales et sociales. Enfin, comme il n'y a pas de services de garde d'enfants 24 heures sur 24, le travail par postes peut causer des soucis particulièrement aux parents seuls ou aux couples qui ont les mêmes heures de travail.

À l'aide des résultats de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1991, cet article propose d'évaluer la fréquence des horaires atypiques, certaines caractéristiques démographiques et socio-économiques des travailleurs postés et les principales raisons évoquées pour participer à un tel régime de travail. Étant donné que, sur le plan de l'activité sur le marché du travail et de la démographie, les caractéristiques des travailleurs à temps plein diffèrent considérablement de celles des travailleurs à temps partiel, chaque catégorie de travailleurs est examinée séparément.

Travailleurs à temps plein

Près d'un salarié à temps plein sur quatre est un travailleur posté

Parmi les 8,5 millions de salariés détenant un emploi à temps plein en 1991 au Canada, près de 2 millions (23 %) avaient un horaire autre que celui d'un jour habituel. Ce sont les travailleurs postés (voir *Données et définitions*).

Leurs horaires variaient considérablement. Près des deux tiers avaient un horaire «régulier». Pour ce groupe, le régime de loin le plus courant (40 %) était celui des postes

Données et définitions

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail était un supplément à l'Enquête sur la population active (EPA) de novembre 1991. Elle a permis la collecte de renseignements sur les horaires de travail des travailleurs rémunérés détenant un emploi durant la semaine de référence de l'EPA. On a aussi obtenu des renseignements sur divers sujets tels que les périodes de travail, le choix des travailleurs quant à leur horaire ainsi que le nombre et les caractéristiques des personnes travaillant à la maison. De l'information additionnelle sur les emplois secondaires a également été recueillie.

Définitions de l'horaire de travail

Il existe plusieurs façons de mesurer l'ampleur du travail posté. L'une d'entre elles consiste à déterminer le nombre de travailleurs dont la plupart des heures quotidiennes de travail durant une semaine donnée sont comprises entre 17 h et 7 h. Toutefois, cette méthode ne tient pas compte des travailleurs dont l'horaire varie de semaine en semaine ou même de jour en jour (postes rotatifs, postes fractionnés (brisés), travail sur appel et horaires irréguliers).

Les données du présent article ont été obtenues par auto-identification. Autrement dit, on a demandé aux travailleurs de choisir parmi les définitions proposées celle qui correspondait le mieux à l'horaire habituel de leur **emploi principal**. Cette méthode comporte aussi des lacunes, du fait qu'elle ne peut inclure le travail par postes effectué dans un deuxième emploi. On estime qu'en 1991, 290 000 travailleurs postés cumulaient les emplois, c'est-à-dire qu'ils détenaient un deuxième emploi en même temps qu'un emploi régulier à temps plein de jour. L'enquête ne fournit pas de renseignements sur ces travailleurs.

Horaire normal de jour – le travail est effectué suivant l'horaire standard («le 9 à 5») ou commence le matin pour se terminer l'après-midi (y compris les fins de semaine).

Poste ou quart normal de soirée – le travail commence vers 15 h ou 16 h et prend fin aux environs de minuit.

Poste ou quart normal de nuit – le travail commence vers minuit et se termine aux environs de 8 h.

Poste ou quart rotatif – il s'agit d'une combinaison des postes ci-dessus, pourvu que la rotation soit régulière et qu'un poste ne prime pas sur les autres.

Poste ou quart fractionné (brisé) – il y a deux ou plusieurs périodes de travail distinctes comportant un intervalle de temps libre – pas seulement une pause-repas, par exemple – entre chaque période. Un conducteur d'autobus qui travaille durant les heures de pointe du matin et de l'après-midi et a une pause de cinq heures entre ces deux périodes occupe un poste fractionné.

Travail sur appel – travail dont les heures varient considérablement d'une semaine à une autre. On fait appel aux travailleurs au besoin, et non pas selon un horaire prédéterminé.

Horaire irrégulier – les travailleurs n'ont pas d'horaire régulier, mais travaillent normalement pour un même employeur. L'horaire est habituellement déterminé une semaine ou plus à l'avance.

Autre – ce sont les horaires qui ne correspondent à aucune des définitions ci-dessus.

(ou quarts) rotatifs où les périodes de travail changent périodiquement, les salariés passant du travail de jour au travail de soir ou de nuit. Venaient ensuite les postes de soirée (15 %), suivis des postes de nuit (6 %) et des postes fractionnés (ou quarts brisés) (3 %). Toutefois, trois personnes sur dix qui travaillaient par postes à temps plein n'avaient aucun de ces régimes, mais travaillaient plutôt par postes «irréguliers». Une proportion additionnelle de 3 % des salariés travaillaient sur appel (tableau 1).

Qui travaille par postes?

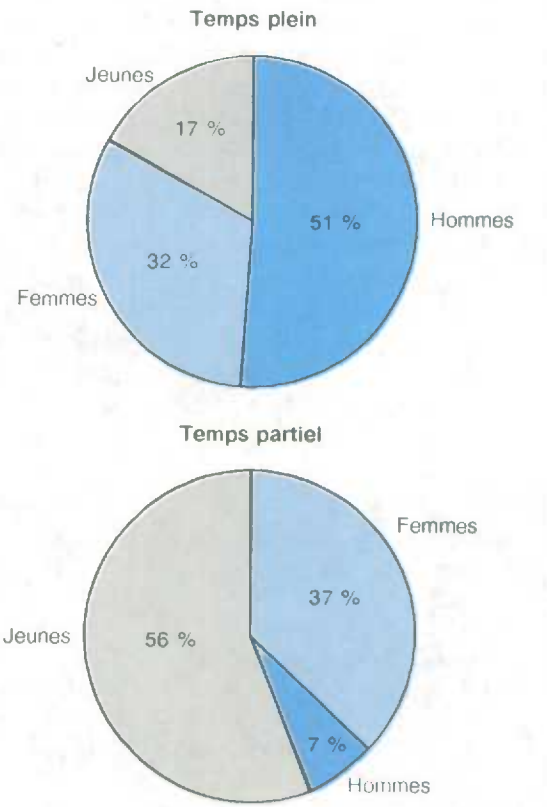
Parmi les salariés à temps plein, le travail par postes était légèrement plus courant chez les hommes que chez les femmes (25 % contre 21 %), mais les hommes sont plus susceptibles d'avoir un horaire préétabli. Seulement 27 % des hommes travaillant par postes avaient un horaire irrégulier, comparativement à 36 % des femmes.

Les adolescents, particulièrement les jeunes femmes, détenaient le taux de travail par postes le plus élevé (31 %). Et bien que ce taux soit plus faible chez les travailleurs à temps plein âgés de plus de 24 ans, ces derniers demeuraient relativement nombreux (22 %) à ne pas avoir un emploi de jour à heures normales. Alors que pour l'ensemble, la proportion d'adultes était inférieure à celle des jeunes, les personnes de 25 ans et plus formaient la grande majorité de l'effectif des salariés postés travaillant à temps plein (graphique A).

Le niveau d'instruction ne semble pas influer sur les taux de travail par postes chez les hommes, sauf dans le cas des détenteurs d'un grade universitaire, dont le taux était inférieur de moitié à la moyenne de 27 %. Chez les femmes, les taux de travail par postes semblent baisser avec l'augmentation du niveau d'instruction, sauf dans le cas des femmes ayant un certificat ou un diplôme postsecondaire. Cette anomalie est liée en partie à la forte proportion de ces femmes qui sont diplômées en soins de santé.

Graphique A

En 1991, les profils démographiques des salariés postés travaillant à temps plein et à temps partiel différaient considérablement.



Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Pas une question de choix

La grande majorité des travailleurs postés détenant un emploi à temps plein, hommes ou femmes, n'étaient pas maîtres de leur horaire de travail. La raison évoquée pour laquelle environ 89 % des hommes et 83 % des femmes avaient un tel régime était que leur travail l'exigeait. Seulement 6 % des femmes (48 000) l'avaient choisi afin de s'occuper des enfants ou s'acquitter d'obligations familiales, et pratiquement aucun homme n'avait donné l'une ou l'autre de ces

raisons. Une petite proportion d'hommes et de femmes (4 % dans chaque cas) ont indiqué qu'ils travaillaient par postes pour gagner plus d'argent.

La répartition du travail par postes selon la profession[1] semble indiquer que c'est par nécessité, et non par choix, que la plupart des salariés postés travaillant à temps plein avaient un tel régime. Le fait que les services de police, de protection contre les incendies et de santé doivent être assurés en tout temps est reflété dans les taux élevés de travail par postes pour les professions associées à ces services : près de 70 % pour les agents de police, les pompiers et les agents de sécurité et 50 % pour les travailleurs de la santé. Les postes rotatifs étaient les plus courants, mais les horaires irréguliers étaient également fréquents.

Dans les industries de transformation, près de trois travailleurs sur dix possédaient des horaires atypiques à cause de l'exploitation continue des usines fortement mécanisées, alors que dans les domaines du transport et de la manutention, quatre salariés sur dix travaillaient par quarts pour assurer la permanence du transport des marchandises et des gens. Par contre, la proportion de travailleurs postés était inférieure à 15 % pour les professions liées au travail de bureau : personnel de soutien, professionnels de domaines autres que la santé et gestionnaires. Les travailleurs du bâtiment étaient les moins susceptibles d'avoir ce type de régime (graphique B).

La répartition des salariés postés occupés à temps plein selon les grands groupes de professions est fonction non seulement des taux de travail par postes, mais aussi de la taille relative du groupe professionnel.

Par conséquent, les travailleurs des industries de transformation et ceux de la préparation des aliments et boissons et des autres services comptaient pour 17 % de l'ensemble des salariés postés chacun. Malgré leurs taux élevés de travail par postes, seulement 11 % d'entre eux occupaient un emploi dans le domaine de la santé et 6 %, dans les services de protection.

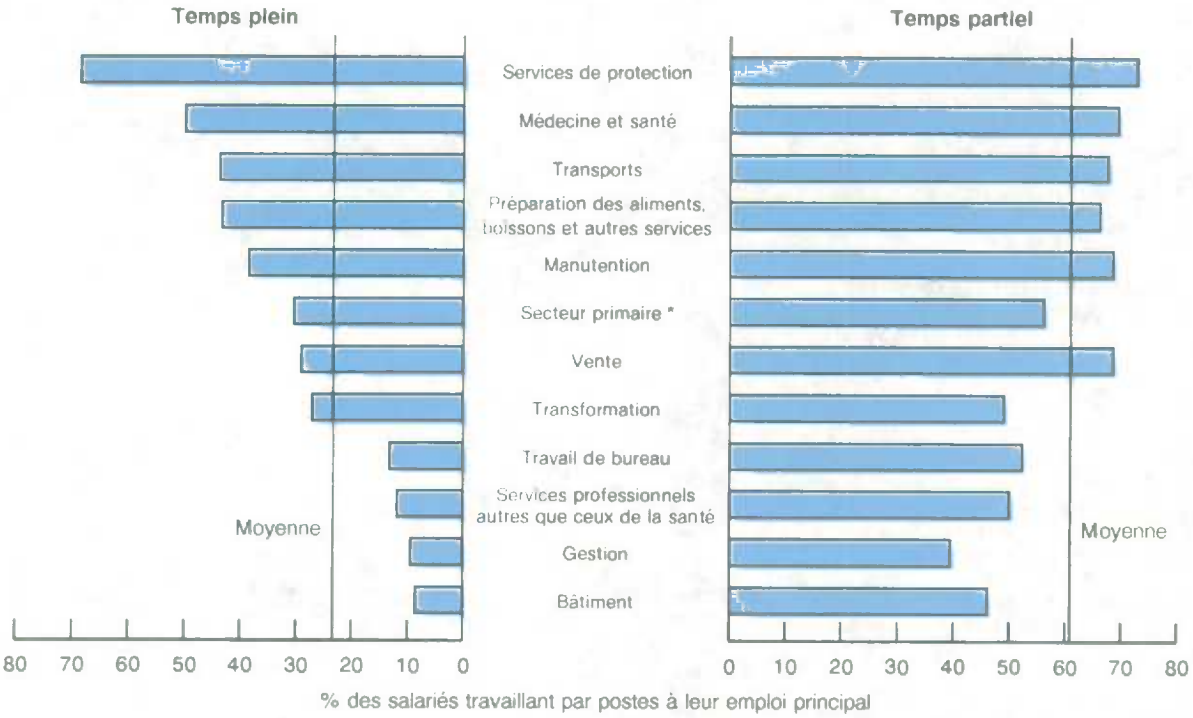
Tableau 1
Proportion des travailleurs rémunérés*, selon l'horaire de l'emploi principal, le genre de travail et le sexe, 1991

	Total des travailleurs rémunérés	Horaire normal de jour	Horaire de travail posté	Proportion des travailleurs postés					
				Total	Soir	Nuit	Rotatif	Irrégulier	Autre**
	'000	%		%					
Tous les travailleurs	**10 332**	**70**	**30**	**100**	**16**	**5**	**30**	**35**	**14**
Hommes	5 350	70	30	100	17	5	36	29	13
Femmes	4 982	70	30	100	16	4	25	40	15
Temps plein	**8 542**	**77**	**23**	**100**	**15**	**6**	**40**	**30**	**9**
Hommes	4 819	75	25	100	15	6	44	27	8
Femmes	3 723	79	21	100	14	6	35	36	9
Temps partiel	**1 790**	**39**	**61**	**100**	**20**	**2**	**12**	**42**	**23**
Hommes	531	29	71	100	23	--	10	37	27
Femmes	1 259	43	57	100	18	--	14	45	21

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail
* *Travailleurs de 15 à 64 ans*
** *Comprend les postes fractionnés (brisés) et le travail sur appel.*

Graphique B

La profession déterminait le plus souvent si un salarié travaillait par postes en 1991.



Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

** Comprend les travailleurs en agriculture, pêche, forêt et mines.*

Inversement, bien que la fréquence du travail par postes soit très faible chez les employés de bureau, ils représentaient un autre 10 % des salariés postés simplement à cause de leur très grand nombre.

Le travail posté et la famille

En 1991, un peu plus du tiers des salariés postés travaillant à temps plein (700 000) étaient des parents d'enfants de moins de 16 ans; la moitié de ce nombre avaient des enfants de moins de 6 ans. Rien ne semble indiquer que les travailleurs assumant des responsabilités familiales évitaient le travail par postes (tableau 2).

Bien que les hommes dans les familles comptant deux soutiens économiques et ceux à la tête d'une famille monoparentale avaient des taux de travail par postes inférieurs à ceux des hommes appartenant aux familles à soutien unique ou des hommes seuls, les différences étaient minimes et la présence d'enfants de même que l'âge de ces derniers avaient peu d'impact.

Chez les femmes, le taux de travail par postes dépassait considérablement la moyenne (21 %) dans seulement deux situations familiales. Premièrement, dans les familles époux-épouse comptant un seul revenu et au moins un enfant de moins de 6

Tableau 2
Taux de travail par postes pour les salariés travaillant à temps plein, selon le genre de famille, la présence d'enfants et le sexe, 1991

	Emploi total		Taux de travail par postes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	'000		%	
Total*	**4 819**	**3 723**	**25**	**21**
Personnes seules	714	643	27	23
Familles comptant deux soutiens	2 251	1 965	23	20
Avec au moins un enfant de moins de 6 ans	589	450	23	18
Avec au moins un enfant de 6 à 15 ans	641	511	21	22
Sans enfant de moins de 16 ans	1 022	1 004	24	20
Familles comptant un seul soutien	1 008	328	26	20
Avec au moins un enfant de moins de 6 ans	371	58	26	27
Avec au moins un enfant de 6 à 15 ans	246	67	26	17
Sans enfant de moins de 16 ans	391	203	26	19
Parents seuls	74	261	23	23
Avec au moins un enfant de moins de 6 ans	6	50	--	33
Avec au moins un enfant de 6 à 15 ans	33	125	--	21
Sans enfant de moins de 16 ans	35	86	--	19

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail
* *Comprend les autres membres de la famille.*

ans, il était de 27 %. Ce taux élevé pouvait être lié à la présence au foyer d'un mari sans travail pouvant s'occuper des enfants. Deuxièmement, dans les familles monoparentales dirigées par une femme et comptant des enfants de moins de 6 ans, il était encore plus élevé (33 %). Pour bon nombre de femmes dans cette situation, il est probable que les arrangements de garde des enfants soient complexes et soulèvent des problèmes, vu que ces services sont presque exclusivement offerts durant le jour.

Travailleurs à temps partiel

La plupart d'entre eux travaillent par postes ...

Environ six salariés à temps partiel sur dix travaillent par postes, et la majorité d'entre eux n'ont pas d'horaire régulier. En 1991, un peu plus de 40 % avaient des horaires irréguliers, 18 % travaillaient sur appel, 20 % avaient un poste normal de soirée et 2 % avaient un poste normal de nuit.

Plus de la moitié de la main-d'oeuvre à temps partiel travaillant par postes était âgée de moins de 25 ans. Les trois quarts des travailleurs de 15 à 24 ans avaient ce régime de travail, et il n'est pas étonnant de noter que la plupart (84 %) étaient des étudiants.

Bien qu'environ 70 % des hommes occupant un emploi à temps partiel travaillaient par postes, ils représentaient moins d'un dixième des salariés postés travaillant à temps partiel, principalement parce que très peu d'hommes travaillaient moins de 30 heures par semaine. Par ailleurs, le travail à temps partiel est courant chez les femmes. Elles formaient plus du tiers de l'effectif des salariés postés travaillant à temps partiel, même si leur taux de travail par postes était plus faible que celui des hommes ou des jeunes.

Dans presque toutes les professions, la majorité des travailleurs à temps partiel travaillaient par postes. Toutefois, en raison de l'importance de leurs effectifs, plus des deux tiers de l'ensemble des salariés postés travaillant à temps partiel étaient concentrés dans seulement 3 domaines : la préparation des aliments et boissons et autres services (29 %), le travail de bureau, y compris les postes de caissier, (22 %) et la vente (17 %).

... et ils le font par choix

Les travailleurs à temps partiel sont plus susceptibles que ceux à temps plein d'avoir un tel régime de travail afin de pouvoir s'acquitter «d'autres obligations». Les jeunes avaient choisi le travail par postes dans de fortes proportions : près des deux tiers d'entre eux déclaraient que cela leur laisse du temps pour étudier. En effet, les horaires abrégés et atypiques permettent de concilier les exigences des études avec celles du travail. Le travail par postes imposé par les exigences du travail était le lot de la majorité des hommes adultes. Quant aux femmes, 16 % ont répondu que le travail par postes est plus intéressant pour elles qu'un horaire normal de jour en raison de leurs obligations parentales.

Les tendances du travail par postes

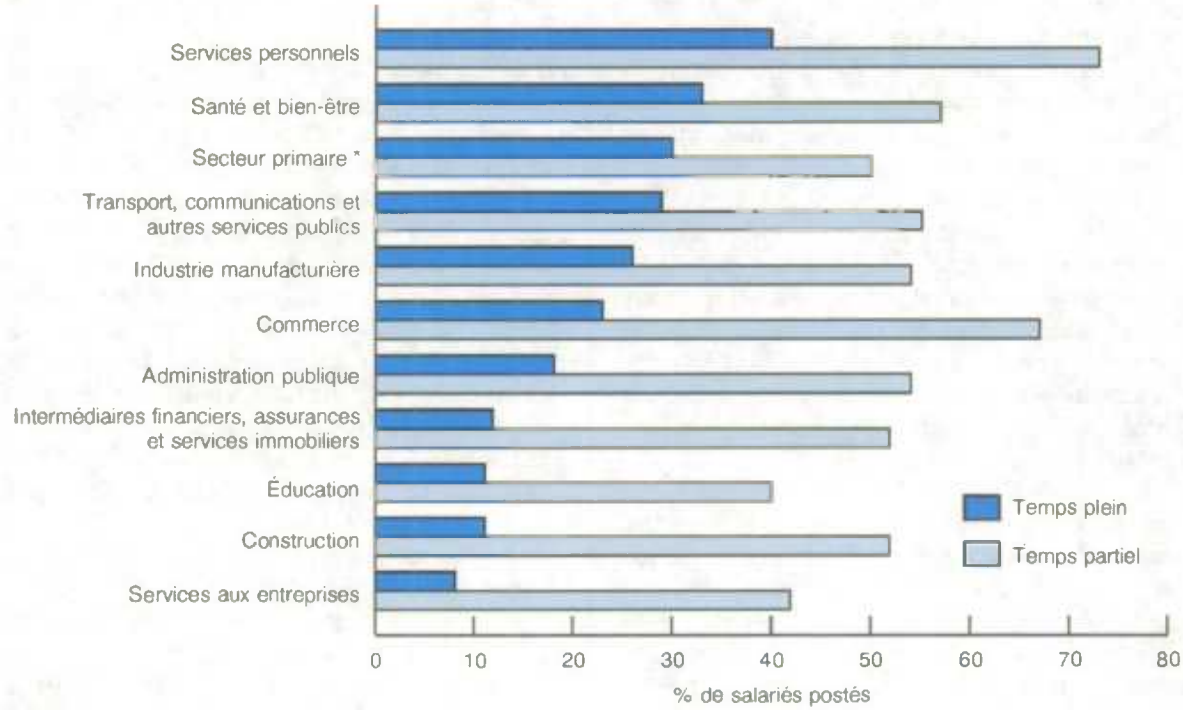
Il existe peu d'information sur l'importance du travail par postes au Canada, quoiqu'on puisse suggérer quelques conclusions tirées de résultats d'une étude datant de 1967. En juin de cette année, 19 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés (à temps plein et à temps partiel) ont déclaré avoir un horaire normal de nuit, par opposition à un horaire normal de jour. En 1991, le taux de travail par postes pour l'ensemble des travailleurs rémunérés était de 30 %. Bien que cette augmentation puisse indiquer une nette tendance à la hausse au cours des 25 dernières années, les deux estimations ne sont pas vraiment comparables[2].

De même, bien que le U.S. Bureau of Labor ait mesuré l'étendue du travail par postes à trois reprises au cours des 15 dernières années, les méthodes et les concepts utilisés à chaque occasion étaient suffisamment différents pour rendre les comparaisons difficiles. Selon l'estimation la plus récente (mai 1991), 18 % des salariés de 16 ans et plus travaillant à temps plein avaient un horaire autre que l'horaire régulier de jour. Cette proportion est considérablement plus faible que l'estimation de 1991 pour les travailleurs à temps plein du Canada (23 %).

En dépit du manque de données chronologiques, il semble que la fréquence du travail posté augmente depuis longtemps au Canada. Au cours des deux dernières décennies, le marché du travail a évolué de façon à encourager et même à exiger le recours au travail par postes. La dépendance du secteur des services sur les travailleurs à temps partiel est une des principales causes de la croissance de cet effectif par rapport à la main-d'oeuvre totale – de 11 % en 1976 à 16 % en 1991 – et de la hausse spectaculaire

Graphique C

Au moins un quart des salariés à temps plein de cinq grandes industries travaillaient par postes en 1991.



Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

** Comprend l'agriculture, la pêche, la forêt et les mines.*

de la proportion d'étudiants occupant des emplois pendant l'année scolaire – de 25 % à près de 40 % durant la même période. De plus, comme le démontre le présent article, les horaires non standard sont courants à la fois chez les travailleurs à temps partiel et parmi la main-d'oeuvre étudiante.

Cette tendance se maintiendra sans doute. Par exemple, la proportion des personnes employées par l'industrie manufacturière diminue, mais la nécessité d'accroître la productivité dans ce secteur pourrait entraîner une hausse du taux de travail par postes. Des pressions semblables s'exercent également en vue d'offrir des biens et services selon les besoins du client, ce qui exige généralement le recours au travail par postes.

Résumé

Le travail par postes est une composante importante du marché du travail au Canada. En 1991, près du quart des travailleurs rémunérés à temps plein et un peu moins des deux tiers des travailleurs à temps partiel avaient un tel régime de travail. Dans la plupart des cas, les horaires de travail étaient déterminés par la nature de leurs fonctions.

Chez les salariés travaillant à temps plein, les hommes étaient légèrement plus susceptibles que les femmes à travailler par postes. La fréquence du travail par postes décroissait avec l'âge tant chez les hommes que chez les femmes. Les taux étaient les plus élevés chez les travailleurs assurant des services essentiels, par exemple les pompiers, les policiers et le personnel des soins de santé, mais étaient également assez forts chez le personnel des services d'accueil et les personnes travaillant dans les domaines du transport, de la manutention et de la transformation. La présence de jeunes enfants influait peu sur la probabilité de travailler par postes des parents.

Plus de 60 % des salariés occupant des emplois à temps partiel travaillaient par postes et ils avaient généralement des horaires irréguliers qui variaient de jour en jour ou de semaine en semaine. Les jeunes, particulièrement les étudiants, représentaient un peu plus de la moitié des salariés postés travaillant à temps partiel, et le reste de cet effectif était constitué en grande partie de femmes.

Il importe de suivre de près l'évolution des tendances futures des horaires non standard. À l'heure actuelle, 3 millions de travailleurs postés courent le risque d'avoir des problèmes physiques et sociaux souvent reliés aux horaires non standard, et bon nombre d'entre eux doivent continuellement modifier leur horaire personnel et familial en fonction des exigences variables des postes irréguliers. Néanmoins, la fréquence du travail par postes a de bonnes chances d'augmenter, en même temps que les pressions pour accroître la productivité et mieux répondre aux besoins des clients ainsi que l'augmentation de l'emploi à temps partiel et de l'emploi étudiant. □

Notes

[1] La classification professionnelle utilisée pour le présent article est fondée sur la Classification type des professions de 1980 et les catégories sont regroupées de la façon suivante :

- Directeurs, gérants, administrateurs et membres de professions libérales
  - Directeurs et gérants
  - Professionnels d'un domaine autre que la santé
  - Travailleurs spécialisés en médecine et en santé
- Employés de bureau et travailleurs assimilés
- Travailleurs spécialisés dans la vente
- Travailleurs spécialisés dans les services
  - Services de protection
  - Préparation des aliments et boissons, et les autres services
- Travailleurs du secteur primaire
- Travailleurs des industries de transformation
- Travailleurs du bâtiment
- Personnel d'exploitation des transports
- Manutentionnaires et autres ouvriers qualifiés.

[2] La comparaison des données de 1967 et de 1991 doit être faite avec attention et ce, pour trois raisons : 1) les personnes de 14 ans étaient incluses dans la population visée par l'enquête de 1967, mais non dans celle de 1991; 2) les estimations mesurent les taux de travail par postes pour des mois différents de l'année (si les facteurs saisonniers étaient pris en considération, il est raisonnable de supposer que l'écart entre les taux serait encore plus important, car la proportion de travailleurs postés augmente probablement durant les mois d'été); 3) l'enquête antérieure ne tenait pas compte des heures de travail irrégulières et des postes rotatifs (si ces horaires avaient été inclus, l'écart entre les estimations serait probablement moins grand, ce qui aurait plus que compensé les effets des facteurs saisonniers).

Bibliographie

FINN, P. «The effects of shift work on the lives of employees», dans *Monthly labor review*, Washington, D.C., October 1981, vol. 104, nº 10, p. 31-35.

HEDGES, J.N. et E.S. SEKSCENSKI. «Workers on late shifts in a changing economy», dans *Monthly labor review*, Washington, D.C., September 1979, vol. 102, nº 9, p. 14-22.

MAURICE, M. *Shift work: economic advantages and social costs*, International Labour Office, Geneva, 1975, p. 1-81.

MELLOR, E.F. «Shift work and flexitime: how prevalent are they?», dans *Monthly labor review*, Washington, D.C., November 1986, vol. 109, nº 11, p. 14-21.

TANDAN, N.K. *Workers with long hours*, Special labour force studies, series A, nº 9, Ottawa, Statistics Canada, April 1972, Catalogue 71-518, Occasional.

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

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

Printemps 1992	Bilan de fin d'année • Les «bourreaux» de travail • Les emplois des étudiants • Alphabétisation en milieu de travail • Les villes mono-industrielles • L'absentéisme
Été 1992	Pensions alimentaires • Familles à deux soutiens • Cours aux frais de l'employeur • Roulement de la main-d'oeuvre • Embauches
Automne 1992	Le marché du travail à la mi-année • Roulement de la main-d'oeuvre : Démissions; Mises à pied • 70 ans de chômage • Blessures au dos • Travailleurs découragés
Hiver 1992	Encaisser son REER • Les nouvelles bachelières • S'accrocher à son emploi • La retraite : qui y a droit • Mesures différentes du chômage • Déménager pour travailler • Index : 1989 à 1992

Les numéros susmentionnés ne coûtent que 13,25 $ chacun. Afin de commander les numéros déjà parus, veuillez communiquer avec le service de la **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. Les clients canadiens ajoutent la taxe de 7 % sur les produits et services.

L'emploi et le revenu en perspective

La revue trimestrielle qui vous renseigne sur le marché du travail

Les femmes professeures – une minorité croissante

Judy Lee

L'enseignement est depuis longtemps un domaine où l'on retrouve une majorité de femmes. Toutefois, la représentation féminine diminue à mesure que les différents niveaux d'enseignement augmentent. Cette tendance est particulièrement évidente dans les universités, cet échelon supérieur du système d'enseignement où les femmes demeurent en minorité au sein des corps professoraux. Mais l'accroissement du nombre de candidates éventuelles à des postes de professeurs au cours des dernières décennies (voir *Nombre croissant de femmes possédant un doctorat*) a modifié la répartition selon le sexe dans les universités canadiennes. Vu la progression régulière des effectifs féminins dans de nombreuses autres professions traditionnellement à prédominance masculine, quels gains les femmes ont-elles réalisés en tant que membres des corps professoraux au cours des 30 dernières années?

À l'aide de données administratives (voir *Source des données et définitions*) la présente étude offre une analyse de la croissance de l'effectif d'enseignantes à temps plein[1] dans les universités canadiennes depuis 1960. Le rang professoral, le domaine de spécialisation, les titres de compétence, la structure par âge et les traitements seront aussi examinés.

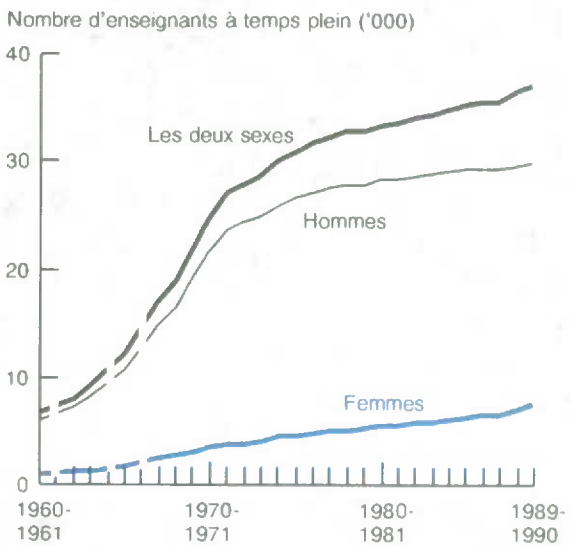
Judy Lee était au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-1775.

Croissance globale de 1960 à 1989

Même en 1989, les femmes ne constituaient qu'une minorité parmi les professeurs d'université, le nombre d'hommes enseignant à temps plein dans les universités canadiennes

Graphique A

Les femmes demeurent minoritaires dans l'enseignement universitaire*.



Source : Division de l'éducation, de la culture et du tourisme

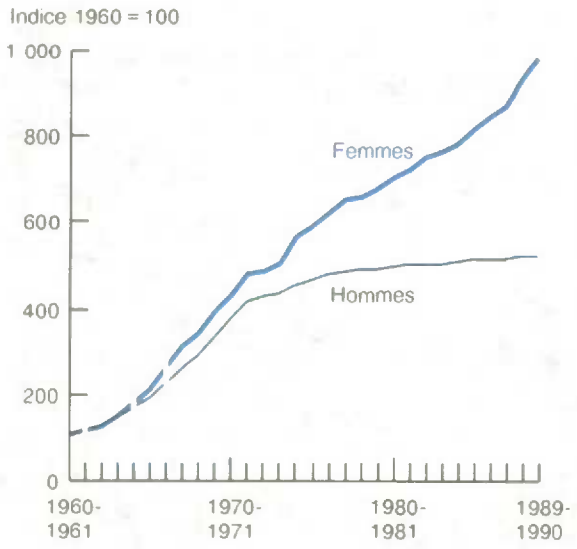
* Il n'y a pas eu de collecte de données en 1961-1962, 1964-1965 et 1966-1967.

surpassant largement celui des femmes (près de 30 000 contre 7 200) (graphique A)[2]. Par contre, depuis 1960, le nombre de femmes a décuplé, alors que le nombre d'hommes quintuplait (graphique B). Conséquemment, la représentation féminine s'est accrue lentement, mais de façon constante, chez les enseignants à temps plein des facultés, passant de 11 % en 1960 à 20 % en 1989.

En outre, les femmes forment une proportion importante de l'ensemble des nouveaux membres des corps professoraux. En 1989, 35 % des nouveaux enseignants étaient des femmes et, depuis 1980, la proportion des nominations féminines n'a jamais été inférieure à 27 %[3].

Graphique B

Le corps professoral féminin s'est accru à un rythme rapide*.



Source : Division de l'éducation, de la culture et du tourisme

** Il n'y a pas eu de collecte de données en 1961-1962, 1964-1965 et 1966-1967.*

Concentration dans des disciplines précises

Les femmes professeures d'université sont concentrées dans certains domaines d'études. Au cours des 20 dernières années, environ 80 % d'entre elles étaient regroupées dans quatre disciplines : les sciences humaines, les sciences de la santé, l'éducation et les sciences sociales. (Durant les années 60, l'agronomie et les sciences biologiques, mais non les sciences sociales, figuraient parmi les quatre disciplines en tête.) Par contre, même en 1989, la proportion de professeures d'université n'était que de 1 % en génie et en sciences appliquées et s'établissait à moins de 5 % en mathématiques et en sciences physiques.

De plus, les femmes demeurent en minorité dans toutes les disciplines et, quelle que soit la faculté, composent moins du tiers des professeurs à temps plein (graphique C). En 1989, les disciplines le plus souvent choisies par les femmes étaient, dans l'ordre, l'éducation (30 %), les beaux-arts et les arts appliqués (27 %) de même que les sciences de la santé (26 %). À l'opposé, d'autres disciplines comptaient moins de femmes, soit le génie et les sciences appliquées (3 %) ainsi que les mathématiques et les sciences physiques (7 %).

Peu de femmes dans les rangs supérieurs

Plus le rang professoral est élevé, plus l'effectif féminin décline (graphique D). En 1989, les femmes représentaient seulement 7 % des professeurs titulaires, mais la moitié des conférenciers et des chargés de cours. Ces proportions constituent toutefois des augmentations par rapport à 1960, où 4 % des professeurs titulaires et moins du quart des conférenciers et chargés de cours étaient des femmes.

Source des données et définitions

Source des données
La Division de l'éducation, de la culture et du tourisme de Statistique Canada obtient ses données annuelles sur les professeurs d'université à temps plein des dossiers administratifs des établissements d'enseignement canadiens autorisés à décerner des grades. La base de données contient des données démographiques et des renseignements sur les programmes d'enseignement et les rémunérations.

Population
Les professeurs incluent tous les membres des corps professoraux qui enseignent ou remplissent des fonctions administratives. Les cadres supérieurs, les professeurs d'université dans les hôpitaux d'enseignement et les professeurs invités sont compris, sauf les recteurs et les vice-recteurs. L'étude ne porte que sur les enseignants à temps plein, c'est-à-dire les membres des corps professoraux et les cadres supérieurs (y compris ceux en congé sabbatique) qui ont un contrat d'enseignement à temps plein («pleine charge») et dont la durée de la nomination est de quatre mois ou plus. Chaque université est chargée de déterminer lesquels de ses professeurs doivent être considérés comme ayant une pleine charge.

Les nouveaux membres des corps professoraux sont classés dans la catégorie des nouvelles nominations. Les nouvelles nominations ne correspondent pas nécessairement à de nouveaux postes; dans certains cas, elles découlent d'une certaine expansion et, dans d'autres, de la création par attrition de postes vacants.

Rang
Les catégories qui suivent servent à désigner les différents niveaux auxquels sont classés les enseignants universitaires: professeur titulaire, professeur agrégé, professeur adjoint et conférencier ou chargé de cours. Le personnel dont le rang est inférieur de deux échelons à celui de professeur adjoint et le personnel sans titre ont été groupés pour former la catégorie «autre». Les professeurs invités sont répartis selon leur rang.

Salaires
L'analyse porte uniquement sur les salaires des enseignants rémunérés selon une échelle de rémunération standard. Les enseignants en congé non payé et certains membres du personnel d'établissements confessionnels sont exclus, sauf les enseignants en congé sabbatique.

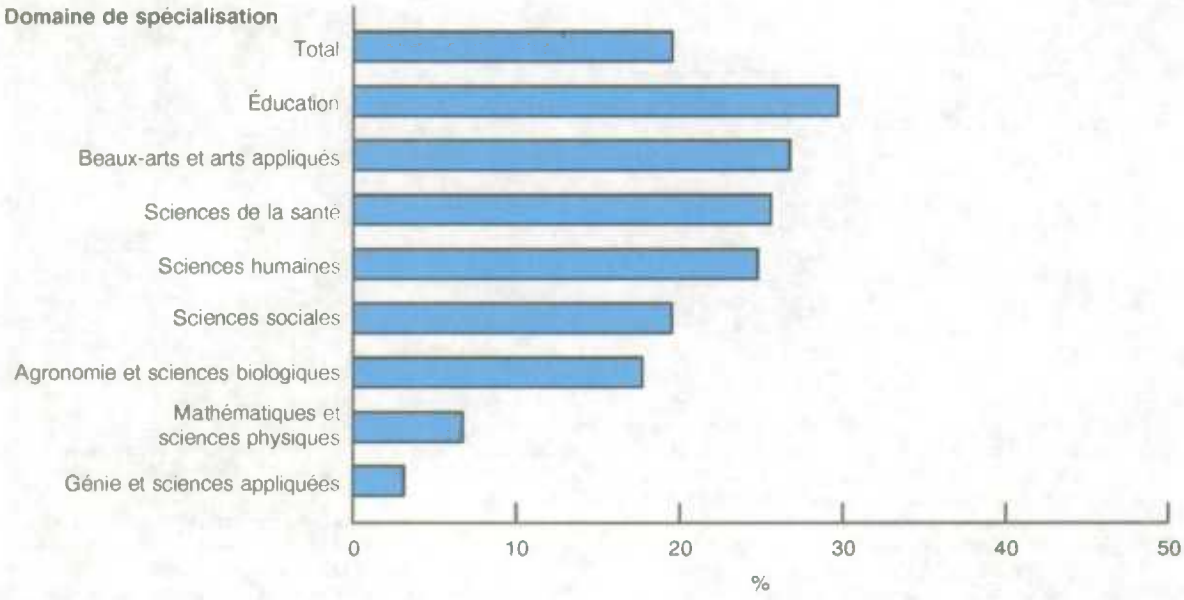
Les données sur les salaires sont fondées sur les taux de rémunération annuelle. Elles comprennent les paiements additionnels versés pour l'accomplissement de fonctions administratives et d'autres types d'honoraires, mais ne tiennent pas compte d'éléments tels que les avantages sociaux, les primes d'heures supplémentaires et la rémunération pour les cours d'éducation permanente. Les salaires des personnes employées à temps plein mais pour moins de 12 mois ont été ramenés à une base annuelle. Le taux annuel de rémunération des enseignants en congé sabbatique correspond au salaire que ces derniers auraient touché s'ils avaient enseigné.

La concentration des femmes dans les rangs professoraux inférieurs est plus évidente dans les disciplines à prédominance masculine. En génie et en sciences appliquées, par exemple, les femmes représentaient moins de 1 % des professeurs titulaires, mais 15 % des conférenciers et des chargés de cours. Même dans les facultés d'éducation, où la présence féminine est le plus marquée, les femmes ne constituaient que 15 % des professeurs titulaires, mais 61 % des conférenciers et des chargés de cours.

Puisque l'afflux des femmes dans l'enseignement universitaire demeure un phénomène récent, leur faible représentation parmi les professeurs titulaires s'explique peut-être par le délai nécessaire avant d'obtenir ce titre. En fait, au cours des deux dernières décennies, la représentation féminine a augmenté dans les échelons professoraux supérieurs. Entre 1970 et 1989, le pourcentage de professeures titulaires a presque triplé, passant de 5 % à 13 %, tandis que la proportion d'hommes détenant ce titre s'est aussi accrue (de 22 % à 42 %). De plus, l'augmentation du nombre de professeures agrégées a été telle que la représentation des femmes à ce niveau est presque égale à celle des hommes. En 1989, 33 % des enseignantes universitaires étaient professeures agrégées, alors que cette proportion n'était que de 17 % il y a 20 ans. Chez les hommes, la proportion correspondante est passée de 28 % à 35 %.

Graphique C

Même dans leurs disciplines traditionnelles, les femmes représentaient moins du tiers des professeurs en 1989.



Source : Division de l'éducation, de la culture et du tourisme

Titres de compétence

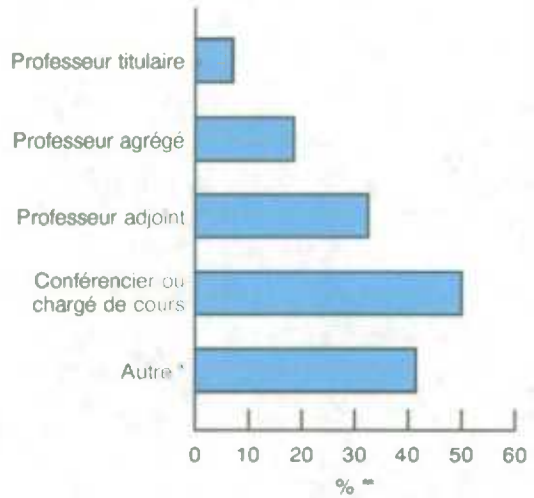
De façon générale, le niveau des titres de compétence des membres des corps professoraux a augmenté au cours des 30 dernières années. Cette situation s'expliquerait en partie par une concurrence accrue pour les postes de professeur. Malgré cela, la proportion de titulaires d'un doctorat était beaucoup moins élevée chez les enseignantes universitaires (52 %) que chez leurs collègues masculins (71 %) en 1989 (graphique E).

Dans une grande mesure, cet écart reflète les différences observées selon le rang professoral. En fait, les compétences des hommes et des femmes sont beaucoup plus semblables à chaque rang que ne l'indiquent les proportions globales. En 1989, par exemple, 80 % des femmes professeures titulaires possédaient un doctorat, contre 82 % des hommes. Chez les professeurs agrégés, les statistiques correspondantes s'établissaient à 63 % et à 71 %[4].

Au cours des 20 dernières années, le pourcentage d'enseignants universitaires titulaires d'un doctorat qui occupent un poste de niveau supérieur s'est accru. Néanmoins, la proportion des femmes possédant un doctorat et occupant un poste de professeur titulaire demeure très inférieure à celle des hommes. En 1989, 21 % des enseignantes universitaires avec un doctorat étaient professeures titulaires, contre la moitié des enseignants de sexe masculin de même rang qui détenaient un diplôme équivalent (graphique E).

Graphique D

La représentation féminine diminue aux rangs professoraux supérieurs.



Source : Division de l'éducation, de la culture et du tourisme

* *Personnel dont le rang est inférieur de deux échelons à celui de professeur adjoint et personnel sans titre.*

** *Pourcentage de femmes parmi les différents niveaux d'enseignement en 1989.*

Il faudrait toutefois tenir compte de plusieurs autres facteurs pour dresser un tableau plus complet de la mobilité ascendante dans l'enseignement supérieur. Par exemple, ce n'est que depuis peu que les femmes y sont entrées. Leur manque d'ancienneté pourrait expliquer leur progression apparemment lente dans la hiérarchie professorale. De plus, le cheminement professionnel des femmes est souvent interrompu par des grossesses, ce qui a un impact sur leur expérience et leurs chances d'avancement.

Salaires comparables

La concentration des femmes dans les rangs professoraux inférieurs explique en majeure partie l'écart entre les salaires des hommes et des femmes puisque ceux-ci sont déterminés selon le rang. En 1989, le salaire médian du corps professoral féminin représentait un peu moins de 80 % de celui des hommes.

Là encore, la différence est moins marquée si l'on compare les salaires d'enseignants de rang identique dans la même discipline. En 1989, par exemple, le salaire des professeures titulaires en agronomie et en sciences biologiques correspondait à 98 % du traitement de leurs collègues masculins. Le ratio le plus bas pour les professeurs titulaires (93 %) a été observé dans le domaine des sciences de la santé, où la représentation féminine est relativement forte[5]. Dans le domaine de l'éducation, le ratio était de 95 %, soit le même que pour l'ensemble des professeurs titulaires.

Le manque d'expérience et d'ancienneté peut expliquer le salaire moins élevé des femmes pour un même rang et une même discipline, mais ces deux aspects ne sont pas examinés ici. Néanmoins, l'écart entre les salaires dans le milieu universitaire est infime en comparaison de la différence beaucoup plus importante qui existe entre les gains des hommes et des femmes dans la population active en général[6].

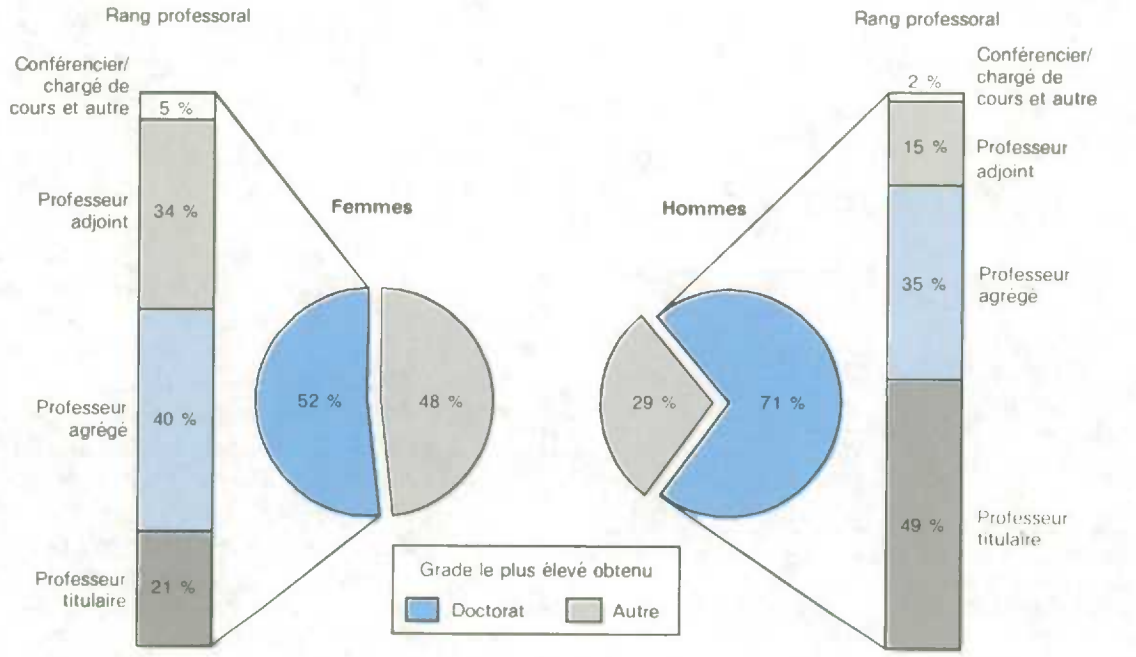
Nombre croissant de femmes possédant un doctorat

Une proportion croissante de doctorats sont décernés aux femmes. En 1990, les femmes ont obtenu 32 % de l'ensemble des doctorats, comparativement à 23 % en 1980 et à 9 % en 1970.

La représentation féminine chez les titulaires d'un doctorat varie selon le domaine d'études. En éducation, plus de la moitié des doctorats ont été conférés à des femmes en 1990. Les femmes ont aussi reçu à peu près 40 % des doctorats en sciences sociales, en sciences humaines, dans le domaine des beaux-arts et des arts appliqués et en sciences de la santé. Mais, même en 1990, les proportions de doctorats accordés aux femmes étaient relativement faibles en génie et en sciences appliquées (7 %) de même qu'en mathématiques et en sciences physiques (20 %). Toutefois, ces proportions représentaient des augmentations par rapport à celles de 1980, qui s'établissaient à 3 % et à 8 % respectivement.

Graphique E

Chez les enseignants universitaires, relativement moins de femmes que d'hommes possédaient un doctorat ou étaient professeurs titulaires en 1989.



Source : Division de l'éducation, de la culture et du tourisme

Les professeures sont plus jeunes

Les membres du corps professoral féminin sont généralement plus jeunes que leurs collègues masculins. En 1989, l'âge médian des professeurs se situait à 43 ans pour les femmes et à 47 ans pour les hommes. C'est en génie et en sciences appliquées que l'on retrouvait les femmes les plus jeunes avec un âge médian de 38 ans, comparativement à 48 ans pour les hommes. Les professeures de mathématiques et de sciences physiques, qui étaient aussi relativement jeunes, avaient un âge médian de 41 ans, alors qu'il était de 48 ans pour leurs homologues masculins.

Principale profession

L'enseignement universitaire vient au premier rang des professions exercées par les titulaires d'un doctorat. Selon les résultats du Recensement de 1986, environ le tiers des détenteurs d'un doctorat ont déclaré que l'enseignement universitaire constituait leur principale profession. Parmi les professeurs d'université avec un doctorat, les hommes étaient relativement un peu plus nombreux que les femmes (35 % contre 31 % respectivement).

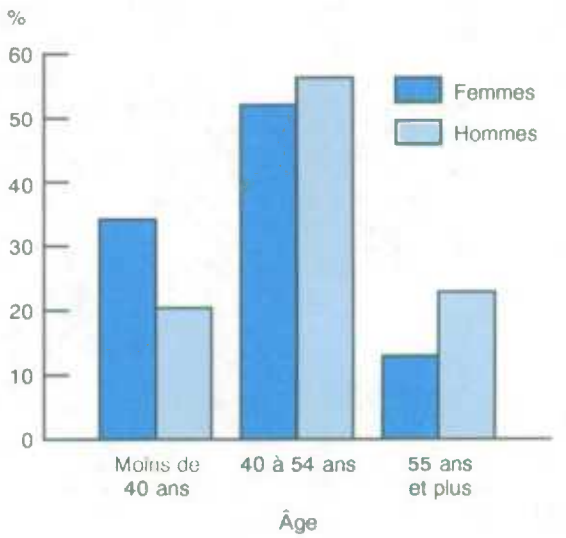
Les résultats d'une enquête nationale auprès des diplômés indiquent que la proportion de professeurs d'université est encore plus grande parmi les personnes qui ont obtenu leur doctorat récemment. En 1988, 42 % de celles ayant obtenu un doctorat deux années auparavant enseignaient à l'université. Là encore, la proportion de diplômés ayant choisi l'enseignement universitaire était plus forte chez les hommes (45 %) que chez les femmes (38 %).

Par contre, celles qui se trouvaient dans les disciplines traditionnellement enseignées par les femmes étaient plus âgées. L'âge médian des enseignantes en éducation ou en sciences humaines, par exemple, était de 45 ans. Elles étaient néanmoins généralement plus jeunes que leurs confrères de sexe masculin, dont l'âge médian était de 49 et 50 ans respectivement pour chaque discipline.

Conséquemment, les professeures d'université étaient proportionnellement moins nombreuses que leurs collègues masculins à approcher de l'âge de la retraite. En 1989, 13 % d'entre elles étaient âgées de 55 ans ou plus, comparativement à 23 % pour les enseignants (graphique F).

Graphique F

En 1989, une plus faible proportion d'enseignantes que d'enseignants approchaient de l'âge de la retraite.



Source : Division de l'éducation, de la culture et du tourisme

Résumé

Malgré des progrès substantiels, les femmes demeurent en minorité dans les facultés universitaires canadiennes. En dépit des changements qui s'opèrent lentement, les femmes restent toujours concentrées dans les rangs professoraux inférieurs et dans les disciplines traditionnellement à majorité féminine. De plus, leurs salaires sont légèrement inférieurs à ceux de leurs collègues masculins, bien que l'inégalité des distributions selon le rang et des facteurs tels que l'ancienneté et l'expérience puissent expliquer en grande partie les écarts observés.

Toutefois, une mobilité ascendante semble plus probable pour les femmes, puisqu'elles sont généralement plus jeunes que leurs confrères masculins. Ces femmes auront peut-être des possibilités d'avancement lorsque leurs collègues masculins prendront leur retraite et plus particulièrement dans les disciplines où les écarts dans l'âge médian selon le sexe sont les plus grands – le génie et les sciences appliquées de même que les mathématiques et les sciences physiques. En revanche, compte tenu des contraintes financières imposées aux universités ces dernières années, l'accession des femmes aux rangs professoraux supérieurs peut être limitée. Les perspectives d'avenir pour le corps professoral féminin dépendraient non seulement des compétences et de l'expérience, mais aussi de ces facteurs externes. □

Notes

[1] Il n'y a pas de données chronologiques sur les enseignants à temps partiel des universités. Toutefois, en 1990, la Division de l'éducation, de la culture et du tourisme de Statistique Canada a commencé à recueillir des renseignements non seulement sur les enseignants universitaires à temps plein, mais aussi sur ceux à temps partiel.

[2] Les dates correspondent aux années académiques. Par exemple, les données de 1989 portent sur l'année académique 1989-1990.

[3] Par nominations, on entend les «nouveaux» enseignants recrutés dans une université; ces personnes peuvent avoir occupé un poste précédemment dans une autre université.

[4] Si les professeures agrégées détenant un doctorat sont peu nombreuses, c'est en partie parce que beaucoup d'enseignantes des sciences de la santé, des beaux-arts et des arts appliqués n'ont pas de doctorat. En sciences de la santé en particulier, la proportion de l'ensemble des professeures agrégées était relativement importante en 1989 (22 %).

[5] Dans une certaine mesure, cette différence tient peut-être à ce que les femmes et les hommes n'enseignent pas les mêmes disciplines dans le domaine des sciences de la santé; par exemple, la physiothérapie et les sciences infirmières sont enseignées par des femmes et les spécialités médicales, par des hommes.

[6] En 1989, le ratio des gains des femmes aux gains des hommes chez les personnes travaillant à temps plein toute l'année était de 66 %.

Bibliographie

STATISTIQUE CANADA. *Enseignants dans les universités, 1989-90*, Ottawa, novembre 1992, catalogue 81-241, annuel.

---. *Universités : inscriptions et grades décernés, 1990*, Ottawa, avril 1992, catalogue 81-204, annuel.

---. *Gains des hommes et des femmes, 1990*, Ottawa, janvier 1992, catalogue 13-217, annuel.

---. *L'éducation au Canada : revue statistique pour 1989-90*, Ottawa, août 1991, catalogue 81-229, annuel.

---. *Universités : inscriptions et grades décernés, 1980*, Ottawa, mai 1983, catalogue 81-204, annuel.

À l'approche de la retraite

Susan Crompton

Près de 3 millions de travailleurs canadiens prendront leur retraite au cours des vingt prochaines années. Leur situation financière est un des facteurs leur permettant d'envisager le passage de la vie active à la retraite avec confiance ou, au contraire, avec appréhension. Évidemment, les ressources financières du moment déterminent en grande partie l'importance des moyens qu'une personne aura pour préparer sa retraite : plus son revenu disponible est élevé, plus elle sera en mesure de faire des économies. Cela dit, il reste que certains travailleurs sont beaucoup mieux placés que d'autres pour s'assurer une situation financière solide pendant leur retraite – qu'ils l'aient préparée ou non.

À partir des résultats de l'Enquête sur le vieillissement et l'autonomie (EVA), cet article examine les principaux moyens pris par les travailleurs canadiens âgés de 45 à 64 ans pour planifier leur retraite. De façon plus précise, il sera question des ressources disponibles qui leur permettront de profiter de leur retraite : d'une part, les actifs financiers – régimes enregistrés de pensions offerts par l'employeur (REP), régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et autres placements – et d'autre part, les actifs immobiliers, c'est-à-dire la valeur des propriétés qu'ils possèdent (voir *Source des données et définitions*).

Susan Crompton est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-0178.

Revenu et profession – un lien inextricable

En 1991, le Canada comptait 1,7 million de travailleurs et 1,2 million de travailleuses âgés de 45 à 64 ans, et tous prévoyaient prendre leur retraite dans les dix ou vingt prochaines années. Pour une forte proportion de ces travailleurs (37 %) le revenu personnel annuel variait de 20 000 $ à 39 999 $ et pour un pourcentage tout aussi élevé (36 %), il était de 40 000 $ ou plus (tableau 1)[1].

Dans l'ensemble, le groupe des 45 à 54 ans avait un revenu légèrement supérieur, mais cela peut tenir au fait que celui des 55 à 64 ans travaillait plus fréquemment à temps partiel. Les hommes étaient proportionnellement plus nombreux que les femmes à avoir un revenu élevé : plus de la moitié d'entre eux touchaient un revenu annuel de 40 000 $ ou plus, comparativement à un peu plus de 10 % des femmes.

Bien entendu, la profession exercée[2] a un effet très marqué sur le revenu d'un travailleur. Les personnes qui occupaient un poste de direction ou exerçaient une profession libérale avaient les revenus annuels les plus élevés : 29 % rapportaient 60 000 $ ou plus et 30 %, entre 40 000 $ et 59 999 $. En général, les revenus des travailleurs dans

Tableau 1
Travailleurs âgés de 45 à 64 ans, selon le revenu personnel et la profession, 1990

	Total*	Moins de 20 000 $	20 000 $ – 39 999 $	40 000 $ – 59 999 $	60 000 $ et plus
			%		
Travailleurs âgés de 45 à 64 ans	**100**	**27**	**37**	**21**	**15**
45 à 54 ans	100	25	37	23	15
55 à 64 ans	100	31	39	17	13
Toutes les professions	**100**	**27**	**37**	**21**	**15**
Direction et professions libérales	100	11	30	30	29
Travail de bureau	100	38	50	--	--
Vente	100	40	31	18	--
Services	100	60	33	--	--
Secteur primaire	100	38	31	--	--
Transformation	100	22	46	26	--
Construction	100	--	50	32	--
Transports	100	23	43	24	--
Manutention	100	--	35	28	--

Source : Enquête sur le vieillissement et l'autonomie
* *Exclut les répondants n'ayant pas révélé leur revenu personnel.*

les professions de services étaient beaucoup plus bas puisque 60 % d'entre eux gagnaient moins de 20 000 $ par an. Une proportion de 60 % étaient des femmes, dont plus d'un tiers travaillaient à temps partiel.

Actifs financiers

Plus de 50 % des travailleurs ont un REP

Pour beaucoup de travailleurs, les prestations de pensions représentent le principal revenu de retraite. À l'heure actuelle, 66 % des Canadiens âgés de 65 ans et plus ont pour principale source de revenu les prestations de pensions de l'État et 18 % seulement, les prestations d'un régime de retraite privé. Mais selon les tendances observées, les régimes privés ont pris de l'importance : en 1991, 55 % des travailleurs de 45 à 64 ans participaient à un REP.

Le taux de participation à un régime de pensions était plus élevé chez les 45 à 54 ans (58 %) que chez les 55 à 64 ans (50 %). Il s'agit d'une bien faible différence par rapport aux écarts constatés selon le revenu : 24 % seulement des travailleurs ayant un revenu de moins de 20 000 $ possédaient un REP, comparativement à 81 % de ceux avec un revenu personnel de 40 000 $ à 59 999 $.

Le lien entre le revenu et la participation à un régime de retraite ressort clairement de l'examen des taux de participation dans les grands groupes professionnels. Plus des deux tiers des travailleurs de la catégorie de la manutention et de celle de la direction et des professions libérales participaient à un régime de retraite : dans ces catégories, respectivement 45 % et 59 % de l'effectif avaient un revenu d'au moins 40 000 $[3]. En outre, plus de 60 % des travailleurs de ces deux catégories professionnelles oeuvraient dans le secteur de la fabrication, dans celui des services communautaires (incluant l'enseignement et les services de santé) et dans celui des services gouvernementaux. Ces secteurs ont de forts taux de syndicalisation, associés à des taux élevés de participation à un REP[4].

Le taux variait aussi grandement selon le sexe : parmi les travailleurs âgés de 45 à 64 ans, 60 % des hommes s'attendaient à recevoir des prestations d'un REP, contre 48 % seulement des femmes[5]. Cet écart s'explique en grande partie par le fait que 25 % des travailleuses avaient un emploi à temps partiel; or, dans ce groupe d'âge, seulement 28 % des travailleurs à temps

Source des données et définitions

L'Enquête sur le vieillissement et l'autonomie, menée par Statistique Canada en septembre 1991, voulait évaluer les facteurs déterminants pour les personnes qui désirent garder leur autonomie et leur niveau d'activité dans la collectivité en vieillissant. L'échantillon se composait d'environ 20 000 personnes ayant participé à l'Enquête sur la population active (EPA) à un moment donné, entre septembre 1990 et juin 1991. Dans chaque ménage, on a interviewé une personne de 45 ans ou plus.

L'enquête a été conçue en tenant compte d'un cadre d'analyse mis au point par le Réseau canadien de recherche sur le vieillissement. Selon le Réseau, le maintien de l'autonomie après la retraite dépend de trois facteurs principaux : l'état de santé, le revenu et l'activité sociale. Cet article s'intéresse au revenu et plus particulièrement à la façon dont les travailleurs canadiens âgés de 45 à 64 ans se préparent financièrement pour leur retraite.

Travailleur – Personne ayant occupé un emploi rémunéré ou autonome à un moment quelconque pendant les 12 mois précédant l'enquête. Les données portent uniquement sur les travailleurs pensant quitter un jour la vie active, sans nécessairement avoir précisé à quel âge.

Près de neuf travailleurs sur dix (87 %) âgés de 45 à 64 ans avaient travaillé à temps plein ou à temps partiel de façon continue durant les 12 mois précédant l'enquête. Cette proportion était semblable pour les hommes et les femmes et dans les deux groupes d'âge considérés (45 à 54 ans et 55 à 64 ans). Parmi les 45 à 54 ans, 90 % des hommes et 83 % des femmes avaient travaillé toute l'année; chez les 55 à 64 ans, les pourcentages correspondants étaient de 86 % et de 84 % respectivement.

REP – Régime enregistré de pensions (ou retraite) offert par l'employeur. Les régimes de pensions du Canada et des rentes du Québec sont donc exclus. Les données portent uniquement sur le régime de retraite auquel participait le répondant dans le cadre de l'emploi occupé au moment de l'enquête et ne tiennent pas compte des droits de pension accumulés dans d'autres emplois.

REER – Régime enregistré d'épargne-retraite auquel le répondant a cotisé à un moment quelconque.

Autres placements – Sommes investies dans des propriétés et dans divers instruments financiers, par exemple dans des actions et des obligations.

Logement – Résidence principale du répondant, appartenant à ce dernier ou à son conjoint.

Autres propriétés – Maison de villégiature, bien locatif (résidentiel ou commercial), ou autre, appartenant au répondant ou à son conjoint. Cette catégorie exclut la résidence principale du répondant.

Valeur du logement – Prix que les répondants croyaient pouvoir tirer de la vente de leur logement au moment de l'enquête, c'est-à-dire en septembre 1991. Ces estimations reflètent très certainement les conditions sur les marchés immobiliers locaux de même que le jugement subjectif de l'enquêté sur ce point.

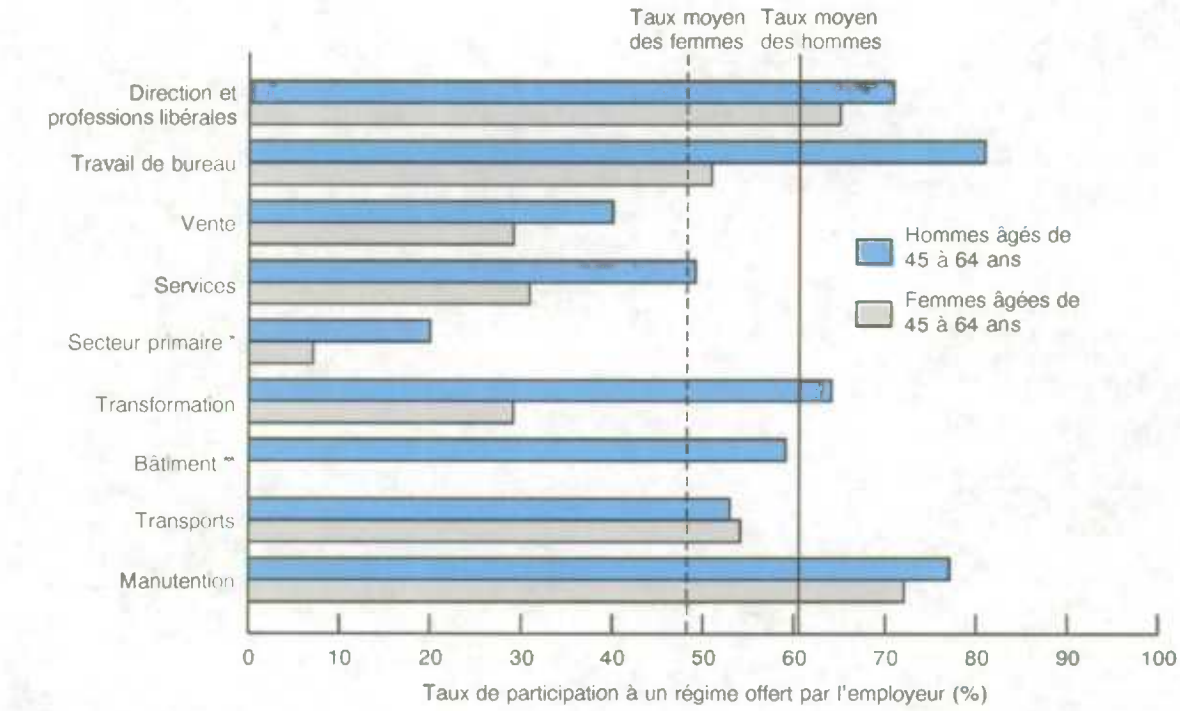
Revenu – Revenu de toutes sources, avant impôt, gagné en 1990, c'est-à-dire le revenu d'emploi, les prestations de pensions, les paiements de transfert, les revenus de placements et les autres revenus (pension alimentaire, héritage, propriété). Le revenu d'emploi était la principale source de revenu de 86 % des travailleurs de 45 à 64 ans.

Dans l'enquête, les données sur le revenu ont été recueillies par tranche de revenu annuel, par exemple moins de 10 000 $, de 10 000 $ à 19 999 $, et ainsi de suite. Aucun revenu moyen ou médian n'a donc pu être calculé. Comme c'est souvent le cas, le taux de non-réponse a été beaucoup plus élevé pour les questions traitant des renseignements financiers que pour les autres questions. Environ 23 % des enquêtés n'ont pas fourni les renseignements demandés sur le revenu personnel et 31 % n'ont pas répondu à la question sur le revenu du ménage. Par conséquent, les chiffres peuvent ne pas décrire parfaitement la situation financière de la population étudiée.

partiel participaient à un REP, comparativement à 59 % des travailleurs à temps plein. Il est possible que la situation financière des femmes à la retraite s'améliore avec l'augmentation du nombre de celles qui travaillent à temps plein (Galarneau, 1991). Cependant, un fort pourcentage de la prochaine génération de femmes retraitées demeure encore concentré dans des professions et des secteurs d'activité où la rémunération et le taux de participation à un REP sont faibles[6]. Cette réalité se manifeste implicitement dans les craintes exprimées par beaucoup de femmes, qui se demandent si leur revenu de retraite sera suffisant (voir *Les préretraités parlent de leur avenir*).

Graphique A

En 1991, le taux de participation à un régime de retraite variait sensiblement selon la profession.



Source : Enquête sur le vieillissement et l'autonomie

* *Comprend les travailleurs en agriculture, pêche, forêt et mines.*

** *Estimation trop petite pour être diffusée.*

Les REER sont plus fréquents chez les travailleurs à revenu élevé

Pas moins des deux tiers de tous les travailleurs canadiens de 45 à 64 ans ont déjà versé des cotisations dans des REER. Évidemment, les plus forts taux de participation appartenaient aux travailleurs dont le revenu personnel s'élevait à 40 000 $ ou plus (79 %). Cependant, la moitié des travailleurs qui gagnaient moins de 20 000 $ avaient également des économies dans des REER (tableau 2).

Dans l'ensemble, les travailleurs de la catégorie de la direction et des professions libérales affichaient les plus forts taux de participation à des REER. Cotiser à un REER était presque aussi fréquent dans les professions spécialisées dans la vente, où les taux de participation à un REP sont faibles. Il semble donc que les travailleurs spécialisés dans la vente investissaient dans un REER pour compenser le fait qu'ils n'avaient pas de REP. Par contre, la participation à ces deux régimes à la fois semblait peu populaire dans les professions du secteur des services, où le revenu personnel atteint rarement 40 000 $ ou plus.

Tableau 2

Actifs financiers des travailleurs âgés de 45 à 64 ans, selon le revenu personnel, 1990

	Nombre de travailleurs*	Proportion avec		
		Régime de pensions offert par l'employeur (REP)	Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)	Autres placements**
	'000		%	
Travailleurs âgés de 45 à 64 ans	**2 220**	**57**	**67**	**37**
Moins de 20 000 $	600	24	49	26
20 000 $ – 39 999 $	830	64	69	31
40 000 $ – 59 999 $	470	81	79	48
60 000 $ et plus	320	69	79	61

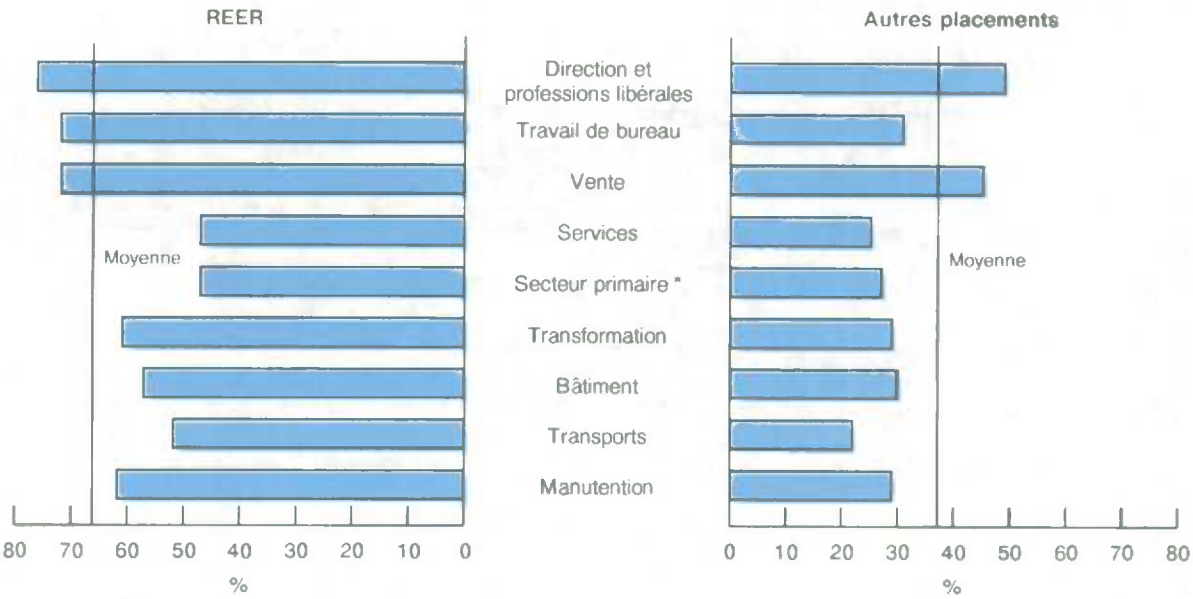
Source : Enquête sur le vieillissement et l'autonomie

* *Exclut les répondants n'ayant pas révélé leur revenu personnel.*

** *Comprend les propriétés achetées à titre d'investissement et les instruments financiers tels que les actions et les obligations.*

Graphique B

En 1991, les REER demeuraient la forme d'épargne-retraite la plus fréquente chez les travailleurs âgés de 45 à 64 ans.



Source : Enquête sur le vieillissement et l'autonomie

* *Comprend les travailleurs en agriculture, pêche, forêt et mines.*

Autres genres de placements surtout chez les plus jeunes

Beaucoup moins de travailleurs, environ 37 %, préparaient leur retraite au moyen de placements autres que les REER (par exemple, en achetant des actions et des obligations ou une propriété autre qu'un logement). En moyenne, chez les 45 à 54 ans, 39 % préparaient ainsi leur retraite, comparativement à 32 % environ chez les 55 à 64 ans. Les travailleurs ayant un revenu personnel supérieur à 60 000 $ effectuaient ce type de placements dans une plus forte proportion (61 %).

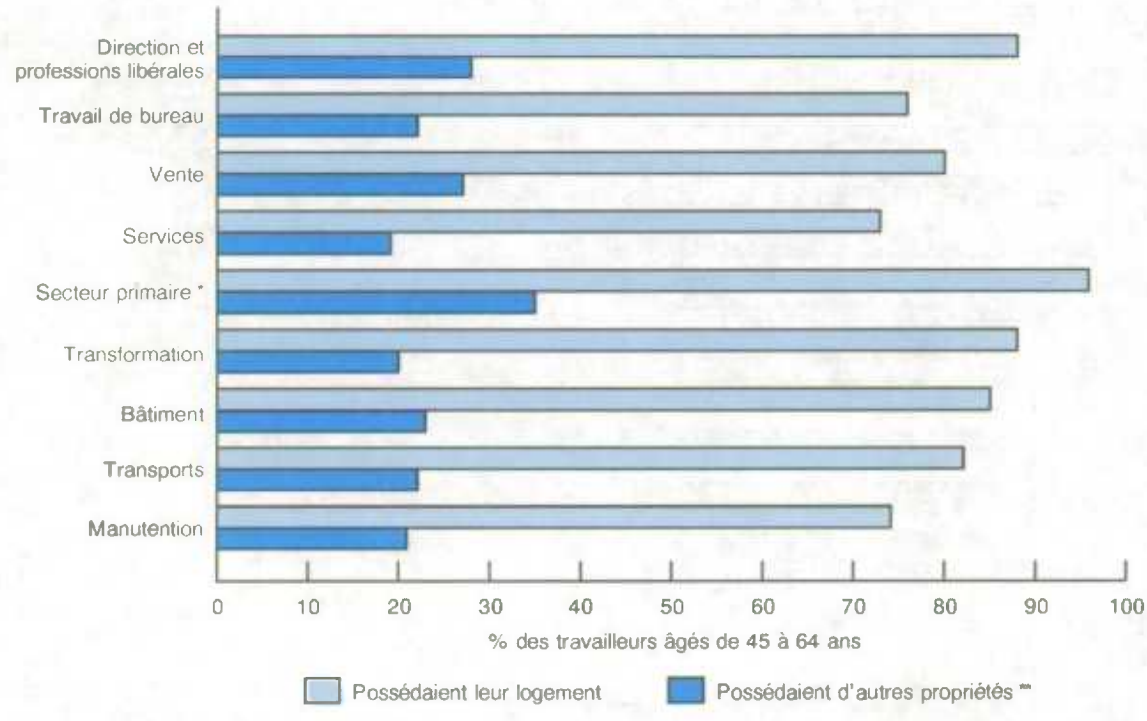
Le groupe des 45 à 54 ans est plus endetté

Tandis qu'une majorité de travailleurs possédaient un REP ou un REER et qu'un assez grand nombre effectuaient d'autres types de placements, 21 % avaient une dette d'au moins 5 000 $ (autre qu'hypothécaire). La moitié de ces travailleurs avaient contracté un prêt-automobile, un tiers, un emprunt personnel et un tiers encore, d'autres dettes, y compris des soldes de carte de crédit (ces catégories n'étant pas mutuellement exclusives).

Les travailleurs les plus jeunes étaient plus susceptibles d'avoir de telles dettes (23 %) que les 55 à 64 ans (15 %), sans doute parce que près de 60 % d'entre eux, comparativement à moins du tiers des 55 à 64 ans, avaient à leur charge un enfant ou un autre parent.

Graphique C

En 1991, environ un travailleur sur quatre possédait d'«autres propriétés» .



Source : Enquête sur le vieillissement et l'autonomie

* *Comprend les travailleurs en agriculture, pêche, forêt et mines.*

** *Comprend les maisons de villégiature et les biens locatifs (immeubles résidentiels ou commerciaux).*

Les préretraités parlent de leur avenir

Environ deux tiers des travailleurs canadiens envisagent avec quiétude leur situation financière au moment de leur retraite. Les 45 à 54 ans sont un peu plus optimistes à cet égard, ce qui semble assez naturel puisque la stabilité des chèques de paie prendra fin plus rapidement pour les plus âgés.

Il y a aussi une nette différence d'attitude entre les femmes et les hommes. Les femmes sont un peu moins optimistes que les hommes à ce propos : 60 % d'entre elles, contre 67 % des hommes, pensent que leur revenu de retraite sera suffisant. Cette inquiétude chez les femmes ressort plus clairement chez les plus âgées : seulement la moitié des 55 à 64 ans, prévoient que leur revenu sera adéquat lors de leur retraite comparativement à près des deux tiers des 45 à 54 ans. Le quart des femmes de 55 à 64 ans travaillent à temps partiel. Bien qu'une loi récente exige la participation à un régime de pensions pour les travailleurs à temps partiel ayant deux ans d'ancienneté, cette mesure n'améliorera vraisemblablement pas la situation financière des travailleuses près de la retraite dans les prochaines années.

Biens immobiliers

Une propriété fait généralement partie des biens familiaux plutôt que des biens personnels. En effet, en fonction de ses besoins, de ses attentes et de ses ressources, la famille décide de la taille et du prix de son logement. Ces facteurs déterminent également si la famille peut acquérir d'autres biens immobiliers, par exemple une maison de villégiature ou un bien locatif[7]. Pour cette raison, les données sur les propriétés appartenant aux 45 à 64 ans sont présentées selon le revenu du ménage plutôt que le revenu personnel d'un seul membre[8].

La plupart sont propriétaires de leur logement

Pour bon nombre de travailleurs, le principal actif demeure la valeur nette de leur logement. Environ 80 % du groupe des 45 à 64 ans étaient propriétaires de leur logement en 1991, la proportion étant un peu moins élevée chez les 55 à 64 ans. La quasi-totalité des travailleurs dont le revenu du ménage s'élevait à 60 000 $ ou plus étaient propriétaires de leur logement, comparativement à plus de la moitié de ceux avec un revenu inférieur à 20 000 $.

Parmi les propriétaires, près de 51 % croyaient pouvoir vendre leur logement moins de 150 000 $ et 42 %, entre 150 000 $ et 299 999 $. Évidemment, les travailleurs vivant dans un ménage à revenu élevé étaient proportionnellement beaucoup plus nombreux que les autres à posséder des logements coûteux : plus des deux tiers des travailleurs dont le revenu du ménage s'élevait à 60 000 $ ou plus étaient propriétaires d'un logement d'au moins 150 000 $.

Deux tiers des propriétaires n'ont pas de dette hypothécaire

Pour la plupart des travailleurs propriétaires de leur logement, la valeur nette de leur propriété est très supérieure à leur dette hypothécaire. En 1991, 66 % des travailleurs propriétaires de leur logement avaient déjà remboursé leur emprunt hypothécaire. Les autres détenaient une hypothèque, mais le solde était, de façon générale, peu élevé (de moins de 25 000 $, pour 33 % d'entre eux, et de 25 000 $ à 50 000 $ pour 27 %). Bien entendu, les propriétaires dont le logement était grevé d'une hypothèque étaient proportionnellement plus nombreux chez les 45 à 54 ans (39 %) que chez les 55 à 64 ans (24 %). Par conséquent, la dette hypothécaire des 45 à 54 ans était supérieure à celle des 55 à 64 ans. Cependant, les ménages au revenu élevé (de 60 000 $ ou plus) possédaient les plus grosses dettes reflétant ainsi la valeur plus élevée de leurs logements.

Un ménage sur quatre possède une maison de villégiature ou un bien locatif

Un quart des Canadiens visés par l'étude possédaient une propriété autre que le logement qu'ils habitaient.

Ces propriétés, maison de villégiature ou bien locatif, semblent offrir le même attrait pour les travailleurs des deux groupes d'âge puisque la proportion de ceux

qui en possédaient une était similaire dans les deux groupes. Toutefois, les plus âgés étaient plus susceptibles d'avoir une propriété coûteuse : 38 % de ces derniers, comparativement à 30 % des 45 à 54 ans, déclaraient posséder une maison de villégiature ou un bien locatif dont la valeur serait d'au moins 150 000 $.

La valeur nette de la majorité des propriétés est supérieure à 100 000 $

La valeur nette d'un bien immobilier – un logement habité, une «autre propriété» ou les deux – peut être calculée en soustrayant le montant de la dette hypothécaire du prix de vente estimatif[9]. Selon ce calcul, pour près des deux tiers des travailleurs propriétaires, la valeur nette de leur propriété était d'au moins 100 000 $. Cette valeur augmentait avec le revenu du ménage : elle s'élevait à 200 000 $ ou plus pour 44 % des travailleurs dont le revenu du ménage atteignait 60 000 $ ou plus, comparé à une proportion de 31 % pour l'ensemble des travailleurs. Parmi les travailleurs dont le revenu du ménage était inférieur à 40 000 $, plus de la moitié d'entre eux possédaient une valeur nette de moins de 100 000 $.

Résumé

De façon générale, il semble que les travailleurs canadiens âgés de 45 à 64 ans puissent espérer se trouver dans une assez bonne situation financière lors de leur retraite. La majorité ont un régime de retraite privé et un REER et sont propriétaires du logement qu'ils habitent. Beaucoup ont fait d'autres placements en vue de leur retraite et possèdent des propriétés autres que leur logement. Pour la majorité, la valeur nette de leur logement et de leurs autres propriétés dépasse 100 000 $.

Le revenu est le facteur déterminant : il est la principale source des réserves que peuvent accumuler les travailleurs canadiens en vue de leur retraite. Les travailleurs au revenu personnel élevé semblent naturellement les mieux placés pour planifier leur sécurité financière future, d'abord parce qu'ils sont plus susceptibles de bénéficier d'un régime enregistré de pension offert par leur employeur. Outre cette possibilité, ces derniers affichent un taux de participation à un REER plus élevé, peuvent faire d'autres placements et acquérir des logements d'une valeur supérieure à la moyenne.

Mais beaucoup de préretraités ne semblent pas, pour le moment, profiter de circonstances aussi favorables et leur situation risque de ne pas s'améliorer avant l'âge de la retraite. Pour ceux-là, cette période de la vie risque de ne pas être tout à fait un âge d'or. □

L'auteure désire remercier Karen Johnston, du groupe des Enquêtes spéciales, Division des enquêtes-ménages de Statistique Canada, pour ses précieux commentaires et suggestions lors de la révision de cet article.

Notes

[1] Il s'agit du revenu de toutes sources, avant impôt, gagné en 1990. Le taux de réponse à cette question a été de 77 %. Toutes les estimations utilisées dans cet article ont été faites sans tenir compte de la non-réponse.

[2] Les neuf catégories professionnelles examinées dans cet article sont les suivantes :
Direction et professions libérales : gestion et administration; sciences naturelles; génie et mathématiques; sciences sociales; religion; enseignement; médecine et santé; arts, lettres et activités récréatives
Travail de bureau
Vente
Services
Secteur primaire : agriculture; pêche; exploitation forestière; exploitation minière
Transformation : transformation, usinage et fabrication; montage et réparation
Construction
Transports
Manutention : manutention et autres métiers.

[3] Dans la composante «autres métiers» de la catégorie de la manutention, un fort pourcentage de travailleurs (60 %) avaient un revenu personnel d'au moins 40 000 $ en 1990, comparativement à 16 % pour les travailleurs de la composante de la manutention. En dépit de cette forte disparité de revenu, ces deux composantes ont dû être groupées afin que la taille de l'échantillon soit suffisante pour permettre l'analyse d'autres variables. En outre, ces deux composantes ont toujours été groupées dans les publications de l'Enquête sur la population active.

[4] Ces caractéristiques sont conformes au profil établi par Frenken et Maser (1992). Ces derniers ont montré que dans le secteur public, le taux de participation à un régime de pensions est près de deux fois supérieur au taux du secteur privé et que plus des trois quarts des travailleurs syndiqués ont un REP, comparativement à moins d'un tiers des travailleurs non syndiqués.

[5] Comme le questionnaire de l'enquête ne demandait pas au répondant s'il avait participé à un régime de pensions dans un emploi antérieur, ces pourcentages peuvent sous-estimer le montant des prestations accumulées des travailleurs de ce groupe d'âge.

[6] Les secteurs où le taux de participation à un régime de pensions est le plus bas sont le secteur du commerce, les services aux entreprises, les services personnels et les services divers, c'est-à-dire les secteurs qui emploient près de 40 % de la main-d'oeuvre féminine. Ces secteurs ont en outre une forte proportion de travailleurs spécialisés dans la vente et les services, c'est-à-dire exerçant des professions où le taux de participation à un régime de pensions est très inférieur à la moyenne. Voir aussi Frenken et Maser (1992).

[7] Nous supposons que la majorité des gens accèdent à la propriété autrement que par un héritage.

[8] Le revenu du ménage est le revenu de tous les membres du ménage, avant impôt, gagné en 1990. Le taux de réponse pour la question sur le revenu du ménage a été de 69 %. Toutes les estimations ont été faites sans tenir compte de la non-réponse.

[9] La valeur nette des actifs financiers (REP, REER et autres placements) n'est pas connue.

Bibliographie

FRENKEN, H. «Les femmes et les REER», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, hiver 1991, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 10-16.

---. «Les mesures d'incitation à la retraite anticipée», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, automne 1991, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 19-29.

---. «Les REER : une aide fiscale à l'épargne-retraite», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, hiver 1990, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 9-21.

FRENKEN, H. et K. MASER. «Les régimes de pensions d'employeur – qui y participe?» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, hiver 1992, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 30-37.

GALARNEAU, D. «Femmes à l'approche de la retraite», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, automne 1991, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 30-42.

LECKIE, N. et C. CARON. «La composante non salariale du revenu du travail», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, hiver 1991, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 54-64.

À propos de la productivité

Diane Galarneau et Cécile Dumas

À l'échelle mondiale, le Canada a longtemps affiché une position avantageuse en matière de productivité. C'est d'ailleurs ce qui lui a permis de connaître une croissance notable de son niveau de vie durant la période d'après-guerre. Mais depuis le début des années 80, cette avance s'est effritée.

En raison de son marché intérieur restreint, le Canada dépend grandement de ses exportations pour écouler sa production et ainsi profiter d'économies d'échelle, d'où l'importance d'offrir des produits à des prix compétitifs. Cela devient encore plus important à l'heure de la libéralisation des échanges internationaux. Pour demeurer compétitifs et accroître ou, à tout le moins, maintenir notre niveau de vie par rapport aux autres pays, il est nécessaire d'assurer une croissance du niveau de productivité.

Cet article discute du concept de la productivité et de la façon de la mesurer. Et puisque la productivité est liée à la compétitivité d'un pays, tout comme le sont les coûts de production, il est également question du coût unitaire de main-d'oeuvre et de la rémunération des travailleurs. De plus, l'article examine l'évolution de la productivité au cours des 30 dernières années.

Diane Galarneau, en congé de maternité, est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. Cécile Dumas est la rédactrice en chef de Perspective et on peut communiquer avec elle au (613) 951-6894.

Les statistiques utilisées dans cet article datent de la révision du 23 novembre 1992. Toutes révisions subséquentes aux données de 1991 n'ont pas été incorporées.

Comment la mesure-t-on?

La croissance économique d'un pays se mesure habituellement par l'augmentation de la production (ou du produit intérieur brut, le PIB), laquelle provient de deux sources : une plus grande quantité de facteurs de production utilisés (les intrants) et/ou une amélioration de la productivité. La productivité est donc considérée comme une composante de la croissance.

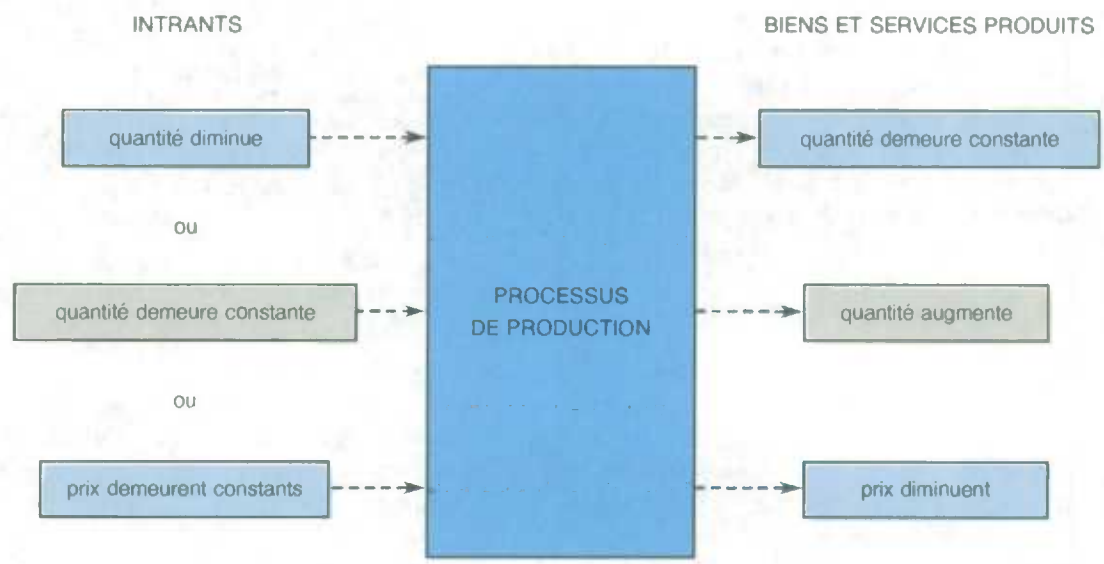
Il y a croissance de la productivité si la quantité d'intrants diminue alors que celle des biens et services produits demeure constante ou bien, si avec la même quantité d'intrants, on accroît celle des biens et services produits. Également, il y a croissance de la productivité si le prix des biens et services produits diminue alors que celui des intrants demeure constant (figure 1).

À quoi sert-elle?

La mesure de la productivité sert à plusieurs fins, notamment à comparer la performance économique d'un pays à celle d'un autre. Elle peut également servir de mesure

Figure 1

Une croissance de productivité est réalisée dans l'un ou l'autre de ces scénarios.



d'efficacité en permettant, par exemple, d'identifier quel secteur industriel est en perte de vitesse et quel autre est en pleine expansion. Les syndicats l'utilisent pour justifier les augmentations salariales; si la productivité du travail s'accroît, ils peuvent alors revendiquer une part de cet accroissement[1]. Finalement, la mesure de la productivité peut être utilisée par les gestionnaires d'entreprises, afin de comparer leur performance à celle de leurs concurrents ou encore à celle de l'industrie dans son ensemble.

La productivité peut être considérée sous l'angle de l'ensemble des facteurs de production, soit le capital, le travail et les biens et services intermédiaires (incluant les ressources naturelles), ou encore sous celui d'un seul facteur, comme le travail.

La productivité du travail

Bien que Statistique Canada produise depuis déjà quelques années des mesures de productivité incorporant l'ensemble des facteurs de production, elles sont relativement nouvelles et considérées comme expérimentales (voir *Indice de la productivité multifactorielle*). La mesure la plus couramment utilisée est celle de la productivité du travail. Cette dernière est cependant dite partielle parce qu'en principe elle ne tient compte que de l'apport du facteur travail.

La productivité du travail est habituellement estimée par la production ou le produit intérieur brut (PIB) réel[2] par heure-personne travaillée ou encore par personne au travail[3]. Cet article n'utilise que la première mesure.

L'indice de productivité du plus grand secteur de l'économie publié par Statistique Canada est celui du secteur des entreprises, lequel exclut l'administration gouvernementale et les services non commerciaux comme la plupart des services d'éducation et de santé publics[4]. Les industries des services pour lesquelles il existe une mesure de productivité sont celles du transport et de l'entreposage, des communications, du commerce de gros et de détail et celle des services socio-culturels, commerciaux et personnels.

La productivité du travail et le niveau de vie

On établit souvent un lien entre la croissance de la productivité du travail et celle du niveau de vie[5]. Ces deux variables ont effectivement évolué en tandem durant les années d'après-guerre (graphique A).

Indice de la productivité multifactorielle

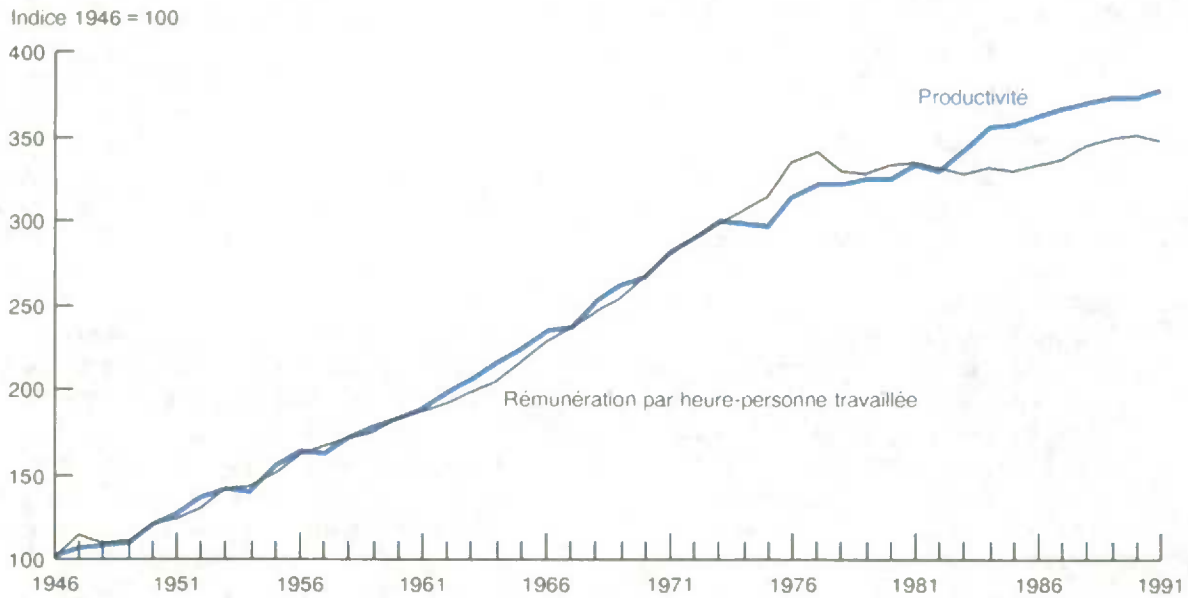
La productivité multifactorielle (également connue sous le nom de productivité totale des facteurs) tient compte de l'ensemble des facteurs de production, soit le travail, le capital, les matériaux et les services utilisés comme entrées dans la production des biens et services.

L'indice de la productivité multifactorielle est sans doute le meilleur indicateur du progrès technique pour les économistes. Cependant, il reflète également d'autres facteurs influençant la productivité comme les économies d'échelle par exemple. Pour plus d'information sur ce concept de la productivité multifactorielle, consulter «Mesures globales de productivité» (Statistique Canada, 1992).

Le lien entre la productivité du travail et le niveau de vie s'établit de la façon suivante : la croissance de la productivité entraîne une baisse du coût unitaire de la

Graphique A

La productivité et le niveau de vie ont évolué en tandem depuis les années d'après-guerre.



Sources : Division des entrées-sorties et Indice des prix à la consommation

main-d'oeuvre, ce qui provoque une diminution des prix des biens et services produits, une croissance de la consommation intérieure et extérieure (donc des exportations) et finalement, une hausse de la production. Dans un premier temps l'accroissement de la production entraînera une plus grande utilisation des équipements et éventuellement, une demande accrue de travailleurs, d'où croissance de l'emploi et des salaires réels et par conséquent du niveau de vie. Dans un même pays, il existe cependant des écarts régionaux de productivité, de même que des écarts de productivité entre industries, ce qui peut engendrer des disparités de niveau de vie.

Facteurs influençant la productivité du travail

En raison de sa méthode de calcul, les variations de l'indice de la productivité du travail peuvent cacher des fluctuations de nombreux facteurs autres que le travail. En système d'économie fermée, les variables les plus susceptibles de l'influencer sont les suivantes : les éléments relatifs à la main-d'oeuvre (dont l'investissement en capital humain, la qualité de la gestion et des relations de travail), les investissements en capital, la recherche et le développement (R&D) et les réglementations gouvernementales (Tawfik et Chauvel, 1980).

Dans une économie ouverte, d'autres éléments entrent également en ligne de compte. Si, comme on l'a vu ces dernières années, la valeur de la monnaie d'un pays est élevée, cela peut diminuer la demande pour ses produits puisque le prix des exportations augmente et celui des importations diminue. Ainsi, même si les industries exportatrices connaissent un accroissement de leur productivité, cela ne se traduira pas nécessairement par une baisse de prix pour l'étranger. D'autre part, un taux de change élevé incite les industries à innover afin de demeurer compétitives. C'est d'ailleurs ce que certains analystes ont pu observer aux États-Unis, au début des années 80. Contraintes par une monnaie forte[6], plusieurs entreprises manufacturières ont procédé à une rationalisation de leurs activités et au renouvellement de leurs équipements afin de demeurer compétitives sur le plan international (Conseil économique du Canada, 1992).

Deux indices connexes

L'indice de productivité n'est qu'un aspect de la performance économique d'un pays et il est difficile d'aborder ce sujet sans toucher la question du coût unitaire de main-d'oeuvre (CUM). Le CUM se définit comme le coût (ou la rémunération[7]) de la main-d'oeuvre par unité réelle de production ou encore par le rapport entre la rémunération par heure-personne travaillée et la productivité du travail[8]. La croissance du CUM ne nuit pas a priori à la compétitivité d'un pays. Si sa monnaie se déprécie par rapport à ses compétiteurs étrangers, ce pays peut maintenir sa position concurrentielle sur le plan international malgré la croissance de son CUM[9].

L'inflation risque d'affecter le CUM sauf si elle est généralisée et de niveau semblable dans la plupart des pays avec lesquels des échanges existent. Cette augmentation globale des prix est habituellement suivie de demandes salariales à la hausse, ce qui peut entraîner des spirales inflationnistes comme on en a connu dans les années 70 et 80. Évidemment, lorsque la rémunération est affectée, le CUM l'est aussi. Le CUM reflète à la fois l'inflation d'un pays (à cause de son numérateur, la rémunération par heure-personne travaillée) et l'amélioration de la compétitivité, par le biais des changements technologiques (en raison de son dénominateur, la productivité du travail).

À moins d'avoir un net avantage sur les pays concurrents dans la production d'un bien ou d'un service ou encore de se spécialiser dans des produits ou services pour lesquels le prix a moins d'importance[10] dans la décision d'achat, le CUM aura toujours un impact important dans les échanges internationaux puisqu'il affecte le prix de vente des biens et services produits.

Les relations entre les indices

Les taux de croissance du CUM et de la rémunération du travail évoluent à l'inverse du taux de croissance de la productivité du travail[11]. Ainsi, de 1961 à 1973, alors que l'indice de la productivité affichait une croissance importante (graphique B), ceux du CUM et de la rémunération du travail (par heure-personne) augmentaient à un rythme plus faible (graphique C). À l'opposé, les hausses importantes des indices du CUM et de la rémunération du travail ont été accompagnées de croissance plus modeste de l'indice de la productivité (par exemple, 1973 à 1982 et 1984 à 1989).

Mais au début de la récente récession, la productivité du travail a chuté de 1,2 % entre 1989 et 1990, la plus forte baisse depuis que Statistique Canada estime cet indice, soit depuis 1946. La croissance de la rémunération du travail a ralenti quelque peu alors que le coût unitaire de main-d'oeuvre augmentait à un rythme semblable à l'année précédente. Toutefois, alors que la récession se poursuivait en 1991, la productivité du travail a fait un bond de 1,8 %, mais cette fois, le CUM enregistrait la plus faible hausse des deux autres mesures (tableau 1).

Tendances de long terme

La plupart des analystes s'entendent sur le fait qu'un des défis du Canada actuellement est d'endiguer le déclin du taux de croissance de la productivité afin de rétablir sa position concurrentielle sur le plan international.

Tableau 1
Variation d'une année à l'autre des indices dans le secteur des entreprises

	Productivité du travail*	Rémunération par heure-personne	Coût unitaire de main-d'oeuvre
		%	
1981-1982	-0.9	10.0	10.9
1982-1983	4.0	4.8	0.7
1983-1984	3.5	5.1	1.5
1984-1985	0.5	3.7	3.1
1985-1986	1.6	4.8	3.2
1986-1987	1.0	5.7	4.7
1987-1988	0.9	6.3	5.4
1988-1989	0.4	6.6	6.2
1989-1990	-1.2	4.7	6.0
1990-1991	1.8	5.6	3.7

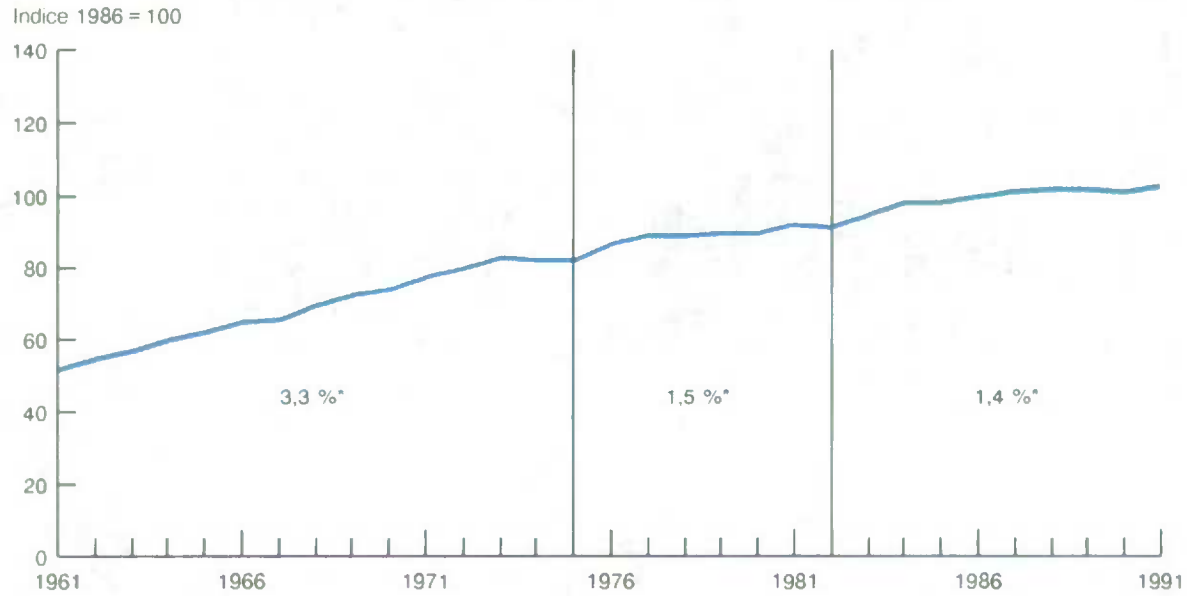
Source : Division des entrées-sorties
* *PIB réel par heure-personne travaillée*

En divisant la période couvrant les années 1961 à 1991 en trois (soit de 1961 à 1975, de 1975 à 1982 et de 1982 à 1991), on observe une baisse marquée du taux moyen de croissance de l'indice de la productivité durant les deux dernières périodes (3,3 % comparé à 1,5 % et 1,4 % respectivement). La chute entre la première et la deuxième période est souvent liée au choc pétrolier de 1973 ressenti dans la plupart des pays industrialisés. Cet événement n'explique cependant pas le faible taux moyen de croissance de la productivité au cours de la troisième période (1982 à 1991). Compte tenu de ces taux relativement faibles, le Canada est-il en perte de vitesse?

Les baisses observées au niveau des exportations nettes, entre 1988 et 1991 sont souvent citées comme un signe de détérioration de la position concurrentielle du Canada (graphique D). D'autres facteurs, en plus de la diminution du taux de croissance de la productivité, en sont toutefois responsables. Entre autres, on note : l'appréciation de plus de 21 % du dollar canadien de 1986 à 1991; l'écart entre les taux d'escompte canadiens et américains, qui en 1991

Graphique B

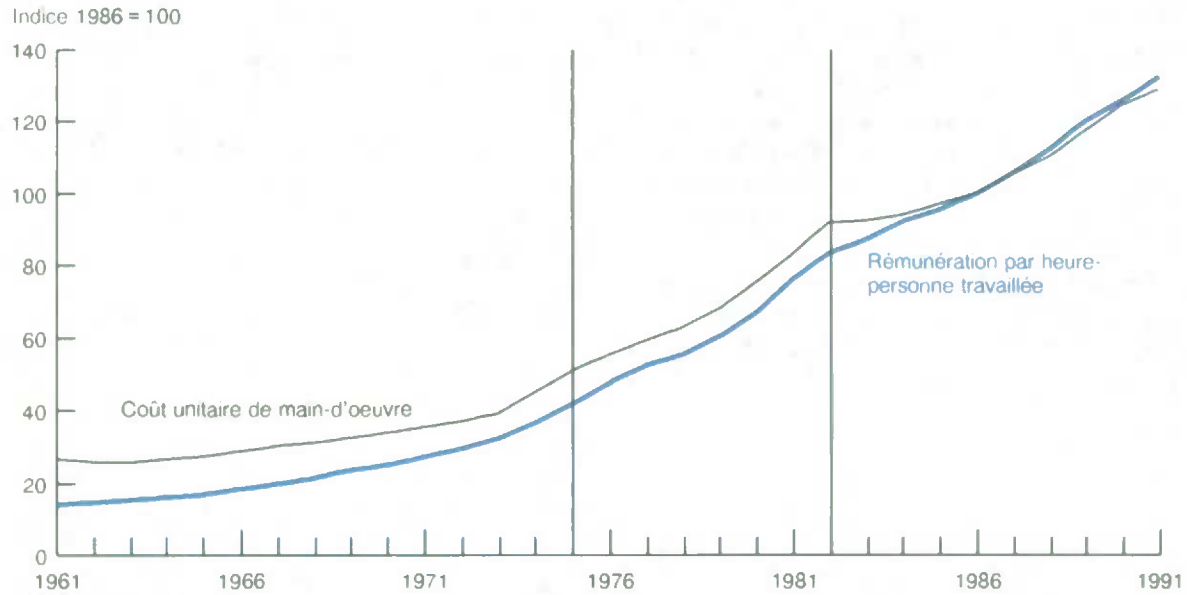
Le rythme de croissance de l'indice de la productivité a ralenti depuis 1975 ...



* *Moyenne des variations d'une année à l'autre en pourcentage – voir tableau 2.*

Graphique C

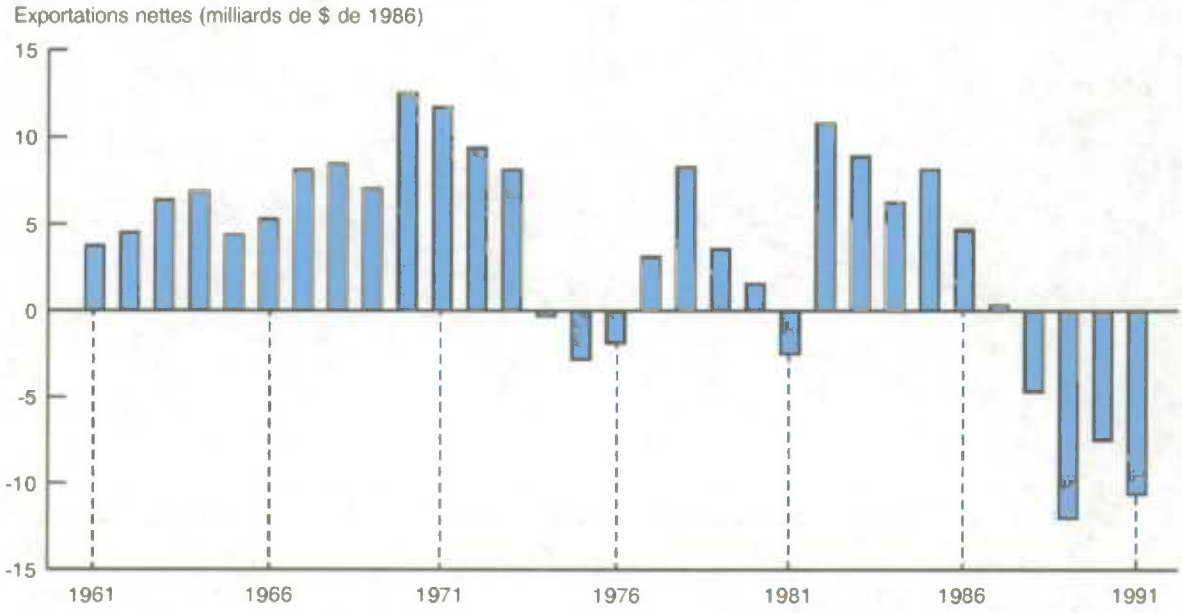
... alors que les deux autres indices ont progressé rapidement.



Source : Division des entrées-sorties

Graphique D

Depuis 1988, la position concurrentielle du Canada semble se détériorer.



Source : Division des entrées-sorties

atteignait quatre points de pourcentage; et le ralentissement économique observé dans la plupart des pays industrialisés, particulièrement aux États-Unis («Mesures globales de productivité», Statistique Canada, 1992). Sans diminuer l'impact des faibles taux de croissance de productivité sur la position concurrentielle des entreprises canadiennes, il faut convenir que tous ces événements ne leur ont certes pas facilité les choses.

Cependant, la hausse récente du taux de croissance de la productivité combinée au ralentissement de celui du CUM, laisse peut-être présager une amélioration de la situation (tableau 1). Plusieurs entreprises démontrent une plus grande préoccupation en matière de coûts et de productivité et une plus grande vitesse d'ajustement aux aléas de la demande. Autre signe encourageant, malgré le ralentissement économique, les investissements publics et privés se sont maintenus aux environs de 16 % du PIB[12] depuis 1988.

Productivité par secteur

Jusqu'ici, il n'a été question que de l'ensemble du secteur des entreprises, mais qu'en est-il au niveau plus détaillé?

Historiquement, le taux de croissance de la productivité du secteur des biens a toujours été supérieur à celui du secteur des services (tableau 2). L'écart s'est néanmoins rétréci depuis la récession de 1981-1982. Il est vrai que dans le secteur des services, un accroissement de la productivité se traduit souvent par une amélioration de la qualité, par opposition à une croissance de la quantité produite. Or, les statistiques existantes ne permettent pas de mesurer la valeur de

Tableau 2
Moyennes des variations annuelles de l'indice de productivité du travail du secteur des entreprises*

	1961-1991	1961-1975**	1975-1982	1982-1991	Proportion du PIB du secteur (1989)
			%		
Secteur des entreprises	**2,3**	**3,3**	**1,5**	**1,4**	**100,0**
Biens	**3,0**	**4,0**	**2,5**	**1,8**	**47,2**
Agriculture	3,9	5,0	4,0	2,0	2,7
Industrie manufacturière	2,7	3,7	1,5	2,2	25,4
Construction	1,4	0,9	5,0	-0,6	8,5
Autres	..	..	..	..	10,6
Services	**1,7**	**2,5**	**0,7**	**1,3**	**52,8**
Transport et entreposage	2,8	4,5	0,2	2,1	5,8
Communications	5,8	6,2	5,1	5,7	4,5
Commerce de gros et de détail	1,9	2,6	0,1	2,3	15,7
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	0,5	1,2	0,6	-0,5	16,4
Autres	..	..	..	..	10,4

Source : Division des entrées-sorties
* *Moyennes géométriques*
** *Les taux de croissance de la productivité sont mesurés du début à la fin de chaque période; l'année marquant la fin d'une période est la même que celle qui débute la suivante.*

l'amélioration de la qualité dans certaines industries. Par exemple, l'introduction des guichets automatiques a permis d'améliorer certains des services du système bancaire. Mais comme certains aspects de ces améliorations n'ont pas de coûts directs, il est difficile d'en connaître la valeur.

De 1961 à 1991, les quatre industries ayant affiché les taux de croissance annuels moyens les plus élevés sont celles des communications (5,8 %), de l'agriculture (3,9 %), du transport et de l'entreposage (2,8 %) et de l'industrie manufacturière (2,7 %).

Bien que l'industrie manufacturière se classe quatrième, on observe un ralentissement du taux de croissance de sa productivité après la première période (tableau 2). L'importance de cette industrie en proportion du PIB total est telle, qu'elle pourrait avoir un impact sur le taux de croissance de la productivité pour tout le secteur des entreprises. Cette industrie produit en outre la plus grande part de nos exportations (entre 75 % et 80 %).

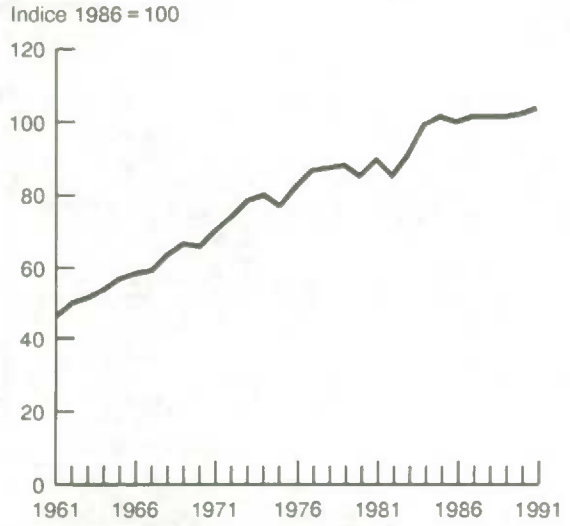
L'industrie manufacturière affiche cependant une amélioration du taux de croissance de sa productivité entre la deuxième période et la troisième (de 1,5 % à 2,2 %). Mais, même si le Canada a connu une période de croissance économique durant la plus grande partie des années 80, le taux de croissance de la productivité de cette industrie piétine depuis 1985 (graphique E).

La productivité du travail durant la récente récession

La forte baisse de la productivité du travail dans le secteur des entreprises entre 1989 et 1990 est due à la chute de 2,0 % dans le secteur des services. Quant au secteur des biens, il a enregistré une faible amélioration de 0,4 % cette année-là. Toutefois, l'indice semble remonter la pente puisque entre 1990

Graphique E

Depuis le milieu des années 80, l'indice de productivité du secteur manufacturier piétine.



Source : Division des entrées-sorties

et 1991 le secteur des services a connu une hausse de 1,4 % et le secteur des biens, une forte croissance de 3,1 %.

L'industrie manufacturière semble s'être adaptée assez rapidement à cette récession, responsable de la diminution de la demande pour ses produits. En 1990, son indice de productivité du travail connaissait une légère hausse de 0,9 % par rapport à l'année précédente et 1991 enregistrait une croissance relativement importante de 1,3 %. Ces hausses successives contrastent avec les mouvements généralement observés en période de récession. Elles seraient imputables à la chute plus forte du niveau de l'emploi (-5,9 %) que celle du PIB réel (-5,1 %) entre 1989 et 1990 alors que le même phénomène se répétait l'année suivante avec des baisses de 7,8 % et 6,6 % respectivement[13].

Certains facteurs laissent présager une amélioration prochaine de la productivité dans l'industrie manufacturière. Par exemple, les investissements en capital ont augmenté durant les trois dernières années, malgré la récession, et les dépenses en recherche et développement ont presque doublé en termes réels entre 1981 et 1991.

Résumé

La productivité du travail est une notion complexe mais n'en reste pas moins un outil d'analyse précieux. Elle est souvent considérée comme une composante de croissance économique et sert également à positionner le Canada par rapport à ses concurrents internationaux. Elle affecte de nombreux aspects de notre économie, l'un d'entre eux, et non le moindre, étant notre niveau de vie. Elle varie en fonction de plusieurs facteurs économiques parfois difficiles à isoler. Parmi ceux-ci, on compte les éléments relatifs à la main-d'oeuvre, les investissements en capital, la recherche et le développement et les réglementations gouvernementales.

Au cours des années 80, le taux de croissance annuel moyen de la productivité s'est maintenu autour de 1,4 %. Ce niveau contrastait avec celui, plus de deux fois supérieur, de la période de 1961 à 1975. Cependant, l'amélioration de la productivité en 1991 liée à la croissance modérée du coût unitaire de la main-d'oeuvre indique que la productivité est une plus grande préoccupation des entreprises canadiennes aux prises avec une compétition de plus en plus grande sur le marché mondial.

De plus, l'industrie manufacturière montre des signes encourageants grâce à l'accroissement continu de ses investissements en capital et en recherche et développement malgré le climat de récession qui prévaut. □

Les auteures désirent remercier Aldo Diaz, Ronald Rioux, Erik Poole et Marie Allard-Saulnier de la Division entrées-sorties pour leurs précieux commentaires et suggestions lors de la révision de cet article.

Notes

[1] Toutefois, une amélioration de la productivité du travail n'est pas uniquement attribuable à un plus grand effort de la main-d'oeuvre. Cela pourrait être le fait par exemple d'une nouvelle technique de production, laquelle accroîtrait la quantité produite par travailleur. Par contre, des augmentations salariales survenant à la suite d'améliorations de la productivité (quelle qu'en soit la cause) peuvent être justifiées sur la base du principe de la redistribution des gains découlant d'une productivité accrue (Gunderson, 1980).

[2] Le produit intérieur brut (PIB) réel par industrie est un agrégat représentant l'apport de chaque industrie à la valeur totale de la production dans l'économie; c'est la valeur ajoutée par le capital et la main-d'oeuvre de l'industrie aux entrées intermédiaires (mesurées en prix constants) servant à la production.

[3] La production (ou le produit intérieur brut réel) par personne au travail comporte certaines limites, puisque les heures travaillées par semaine varient dans le temps. Par exemple, avec la croissance des emplois à temps partiel, le nombre de personnes au travail s'est accru plus rapidement que le nombre d'heures travaillées, de sorte que la production par personne au travail a augmenté moins rapidement que la production par heure-personne travaillée. En outre, lors de comparaisons internationales, la mesure de production par personne au travail pose également certains problèmes puisque le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine diffère d'un pays à l'autre. La production par heure-personne travaillée demeure quant à elle à l'abri de telles considérations.

[4] La valeur de la production dans les secteurs exclus est difficilement quantifiable, contrairement à celle des secteurs commerciaux qui produisent des biens et services ayant un prix sur le marché. Statistique Canada ne publie donc pas de mesure de productivité pour l'économie dans son ensemble.

[5] Dans cet article, le niveau de vie est estimé par la rémunération par heure-personne travaillée ajustée en fonction du niveau de l'inflation au cours de la période.

[6] De 1982 à 1986, la valeur du dollar américain en dollar canadien s'est maintenue entre 1,23 $ et 1,39 $.

[7] La rémunération comprend les salaires et traitements, les avantages non salariaux et les charges sociales payées par l'employeur (comme les contributions à l'assurance-chômage, aux régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, aux accidents du travail et les taxes pour les soins de santé au Québec et en Ontario).

[8] Le coût unitaire de la main-d'oeuvre (CUM) se calcule par la formule suivante :

$$\text{CUM} = \frac{\text{rémunération totale du travail}}{\text{produit intérieur brut (PIB) réel.}}$$

$$\text{Puisque la productivité du travail} = \frac{\text{PIB réel}}{\text{heures-personnes travaillées}}$$

alors le PIB réel = productivité du travail * heures-personnes travaillées.

Le CUM peut également s'écrire comme suit :

$$\text{CUM} = \frac{\left[\frac{\text{rémunération totale du travail}}{\text{heures-personnes travaillées}}\right] * \text{heures-personnes travaillées}}{\text{productivité du travail} * \text{heures-personnes travaillées.}}$$

Donc :

$$\text{CUM} = \frac{\text{rémunération par heure-personne travaillée}}{\text{productivité du travail.}}$$

[9] À l'intérieur d'un même pays, deux facteurs affectent le CUM : la productivité du travail qui lorsqu'elle augmente, entraîne une diminution du CUM et la rémunération du travail qui varie dans le même sens que le CUM. Pour plus de détails, consulter «Mesures globales de productivité» (Statistique Canada, 1992) p. 77-79.

[10] Lorsque le prix a peu d'importance dans la décision d'achat d'un bien ou d'un service, on considère que ce bien (ou ce service) a une faible élasticité-prix. Cela peut être le cas des biens utilitaires, des biens de luxe, ou encore des biens pour lesquels il n'existe qu'un seul producteur.

[11] Le CUM étant le rapport de la rémunération par heure-personne travaillée à la productivité, une hausse de cette dernière signifie une hausse du dénominateur du CUM et, toutes choses étant égales par ailleurs, une diminution du CUM. La rémunération par heure-personne travaillée étant au numérateur du CUM, si elle s'accroît, toutes choses étant égales par ailleurs, cela entraîne une hausse du CUM. Le CUM et la rémunération par heure-personne travaillée sont donc inversement proportionnels à la productivité. Pour plus de détails, consulter «Mesures globales de la productivité» (Statistique Canada, 1992) p. 77-79.

[12] Voir Statistique Canada, 1991 et 1989. Les investissements en construction résidentielle et les inventaires sont retranchés du PIB total.

[13] Pour une discussion sur la production par employé (une estimation de la productivité du travail) dans l'industrie manufacturière sur une base mensuelle, voir le supplément, «Le marché du travail : bilan de fin d'année», dans ce numéro (Cross, 1993).

Bibliographie

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ. *Revue trimestrielle du marché du travail et de la productivité*, Ottawa, hiver/printemps 1991.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. *Agir ensemble : productivité, innovation et commerce*, catalogue EC22-180/1992F, Ottawa, 1992.

CROSS, P. «Le marché du travail : bilan de fin d'année», supplément dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, printemps 1993, catalogue 75-001F, trimestriel.

GUNDERSON, M. *Labour market economics: theory, evidence and policy in Canada*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson Limited, 1980, p. 205.

STATISTIQUE CANADA. «Mesures globales de productivité du travail et coût unitaire de main-d'oeuvre», dans *Le Quotidien*, Ottawa, le 23 novembre 1992, catalogue 11-001F, p. 6-9.

---. *Mesures globales de productivité : système de comptabilité nationale, 1990-1991*, Ottawa, juillet 1992, catalogue 15-204F, annuel.

---. *Comptes nationaux des revenus et des dépenses : estimations trimestrielles, 1984 T1 - 1991 T2*, Ottawa, octobre 1991, catalogue 13-001, trimestriel.

---. *Comptes nationaux des revenus et des dépenses : estimations trimestrielles, 1947-1986*, Ottawa, 1989, catalogue 13-533, hors série.

TAWFIK, L. et A.M. CHAUVEL. *Gestion de la production et des opérations*, Montréal, Les Éditions HRW ltée., 1980, p. 373-386.

Note sur les cotisations et sur le revenu tiré des REER

Hubert Frenken

Au cours des dernières années, on note des variations importantes tant dans les cotisations versées que dans le revenu tiré des REER. Deux raisons principales expliquent ces changements : les modifications à la loi et la récession. Pendant l'année d'imposition 1990, les effets conjugués de la récession et de la suppression de certaines formes de cotisation ont entraîné la première baisse jamais observée à la fois du nombre de cotisants et du montant total des cotisations (-2 % et -16 % respectivement). En 1991, cependant, le nombre de cotisants a augmenté de 14 % et le montant total des cotisations, de 30 %, la plus forte hausse annuelle enregistrée depuis 15 ans.

Cette croissance découle directement de l'application des nouvelles règles de Revenu Canada, dont l'objectif est d'uniformiser le traitement fiscal de tous les régimes de retraite privés. Pour de nombreux déclarants à revenu élevé, ces changements offrent de nouveaux moyens de cotiser à des REER ou la possibilité d'accroître les cotisations. (Les particuliers à revenu élevé ont traditionnellement les plus hauts taux de participation et maximisent leurs possibilités de cotisation.) Ce rythme de croissance ne se maintiendra probablement pas, mais le nombre de cotisants à des REER et les sommes versées dans ces régimes vont sans doute continuer d'augmenter [1].

Alors que les prestations de REER (sous forme de retraits en espèces ou de rentes) ont augmenté à un taux annuel d'environ 14 % entre 1988 et 1990, les sommes retirées en 1991 ont été supérieures (23 %) à celles de l'année précédente. Cette hausse, qui s'explique par le grand nombre de personnes ayant encaissé les sommes accumulées dans des REER, peut être

Tableau 1
Cotisants à des REER et prestataires, 1988 à 1991

	1988	1989	1990	1991
Cotisants				
('000)	3 762	4 137	4 037	4 596
Variation en %	9	10	-2	14
Cotisations				
(Millions de $)	12 834	13 336	11 227	14 648
Variation en %	12	4	-16	30
Prestataires*				
('000)	665	740	792	914
Variation en %	..	11	7	15
Prestations**				
(Millions de $)	3 073	3 560	3 976	4 874
Variation en %	..	16	12	23

Source : Division des données régionales et administratives

* *Comprend les déclarants à l'impôt avec un revenu de REER.*

** *Comprend les retraits en espèces et les revenus de rente mais exclut les prestations de FERR.*

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.

attribuée aux difficultés financières résultant de la récession. Même si les données de 1992 ne sont pas encore disponibles, on peut supposer qu'un fort taux de retraits en espèces a de nouveau prévalu, en partie à la suite de la mise en oeuvre du Régime d'accession à la propriété, en mars[2]. □

Notes

[1] Pour obtenir une description détaillée des modifications à la loi et connaître les résultats d'une analyse des perspectives de croissance des REER dans les années 90, voir Frenken (1991 et 1990).

[2] Selon les données de 1990, 40 % des prestations de REER ont été rapportées par des déclarants à l'impôt âgés de moins de 55 ans (sous forme de retraits en espèces dans presque tous les cas) et une proportion additionnelle de 22 % a été versée à des personnes âgées de 55 à 64 ans (des retraits en espèces dans plus de 90 % des cas). Pour plus de détails sur ces données ainsi qu'une description du Régime d'accession à la propriété, voir Frenken (1992).

Bibliographie

FRENKEN, H. «Les REER – pas seulement pour la retraite», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, hiver 1992, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 9-14.

---. «Les femmes et les REER», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, hiver 1991, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 10-16.

---. «Les REER : une aide fiscale à l'épargne-retraite», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, hiver 1990, catalogue 75-001F, trimestriel, p. 9-21.

Quoi de neuf ?

Vient de paraître

Produits du Recensement de 1991

Données du recensement sur la population active

Le Recensement de 1991 a permis de recueillir une foule d'informations sur de nombreuses caractéristiques démographiques et socio-économiques. Les données sur la situation vis-à-vis de l'activité des Canadiens sont parmi les séries les plus en demande. Elles incluent les variables comme l'activité sur le marché du travail, le nombre d'heures et de semaines travaillées, le travail à temps plein ou à temps partiel, la distribution détaillée des travailleurs par secteur industriel et profession, la catégorie de travailleurs (travailleur rémunéré, autonome et travailleur familial non rémunéré).

Quatre publications du recensement traitant d'aspects précis du marché du travail canadien viennent de paraître :

- *Activité* (nº 93-324 au catalogue) présente des données concernant l'activité sur le marché du travail de la population âgée de 15 ans et plus, selon certaines caractéristiques démographiques et le niveau d'instruction. On y trouve également des renseignements sur le nombre moyen de semaines travaillées en 1990, selon l'âge et le sexe des travailleurs, ainsi que des données rétrospectives sur l'activité.

- *Activité des femmes selon la présence d'enfants* (nº 93-325 au catalogue) contient des données sur le nombre de mères occupées sur le marché du travail dans tout le pays, de même que des données à propos de l'activité sur le marché du travail des femmes âgées de 15 ans et plus, selon l'âge, l'état matrimonial et le nombre d'enfants à la maison.

- *Industrie et catégorie de travailleurs* (nº 93-326 au catalogue) évalue les effets de la restructuration économique sur les travailleurs canadiens. On y compare les données sur la population active des recensements de 1986 et de 1991 au niveau de la Classification type des industries de 1980. L'information concernant la catégorie de travailleurs est ventilée selon le sexe.

- *Profession* (nº 93-327 au catalogue) montre l'évolution du gagne-pain des travailleurs à mesure que se manifestent le besoin de nouvelles compétences et le déclin d'anciennes. À partir de l'information recueillie aux recensements de 1986 et de 1991, elle présente aussi des données détaillées sur les professions des travailleurs selon le sexe et selon la Classification type des professions de 1980. □

Données du recensement sur le revenu

Des renseignements ont été recueillis sur les revenus des Canadiens, tirés de diverses sources au cours de l'année précédant le recensement. Cette information sert à calculer les revenus d'emploi, les transferts gouvernementaux et les revenus des familles et des ménages. Les données du recensement sur le revenu peuvent être jumelées à beaucoup d'autres variables du recensement. Elles peuvent aussi être obtenues sur demande pour des sous-groupes de population ou pour de petites régions géographiques.

En avril, deux publications du recensement sur le revenu seront diffusées :

- *Certaines statistiques du revenu* (nº 93-331 au catalogue) fournit des statistiques sur le revenu des particuliers, des familles et des ménages, pour les années 1985 et 1990, en dollars constants de 1990. Des tableaux illustrent la distribution du revenu total et du revenu d'emploi de la population âgée de 15 ans et plus, selon le sexe, l'âge, la situation vias-à-vis travail et le niveau d'instruction. Le revenu des familles de recensement et des ménages est ventilé en fonction de la structure de la famille, du nombre de salariés ainsi que du genre et de la taille du ménage. On y calcule aussi l'incidence de faible revenu parmi les familles, les personnes seules et la population en général.

- *Revenu d'emploi selon la profession* (nº 93-332 au catalogue) compare, à un niveau très détaillé, le revenu d'emploi moyen des travailleurs et des travailleuses en 1985 et 1990, en dollars constants de 1990, selon la profession et la situation vis-à-vis du travail. Elle est la seule source publiée de données détaillées sur la rémunération selon la profession.

Toutes ces publications se rapportent au Canada et aux provinces et territoires. La publication *Certaines statistiques du revenu* contient en outre des données pour les régions métropolitaines de recensement.

Dans le courant de l'été, on pourra aussi se procurer une série de 13 tableaux récapitulatifs sur le travail et le revenu pour de plus petites régions géographiques, chacun présentant deux ou trois variables corrélatives. Les régions visées seront les secteurs de dénombrement, les divisions et subdivisions de recensement (comtés et municipalités) et les secteurs de recensement (quartiers). Ces tableaux seront offerts sur bande magnétique, sur disquette et sur papier.

Pour commander ces produits, on peut communiquer avec le centre de consultation de Statistique Canada le plus près ou écrire au service de la Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. □

Guide sur tous les tableaux du recensement offerts à grande diffusion

Le *Répertoire des totalisations du Recensement de 1991* est un guide électronique de toutes les totalisations produites à partir des données du Recensement de la population de 1991. Ce précieux outil de référence indique en détail le contenu des tableaux et les niveaux géographiques pour lesquels ils sont offerts. Les utilisateurs font leurs recherches à l'aide de mots clé ou de variables. Le guide dresse la liste des tableaux où l'on peut retrouver des données sur les variables choisies. Lorsque l'utilisateur sélectionne un tableau, le système énumère les niveaux géographiques offerts. Le guide indique aussi où trouver et où acheter le tableau désiré. (Si l'ensemble de variables défini par l'utilisateur n'est pas accessible ou si la région géographique normalisée ne convient pas, des totalisations spéciales peuvent être produites sur demande.)

Il est facile, grâce au guide, d'imprimer des bons de commande qu'il suffit de faire parvenir au centre de consultation le plus près. On a de plus accès à la liste de toutes les bibliothèques de dépôt et de tous les libraires autorisés à vendre les produits de Statistique Canada. Au prix de 15 $, le guide est disponible sur disquette pour ordinateur personnel de type IBM compatible et exploitable avec le DOS.

Les utilisateurs désireux d'obtenir des renseignements détaillés sur les concepts et définitions propres aux diverses variables du recensement peuvent se procurer le *Répertoire des totalisations et Dictionnaire du Recensement de 1991 combinés*, qui fait le lien entre le *Dictionnaire électronique du Recensement de 1991* et le guide. Ce logiciel d'application générale donne accès aux définitions des variables et permet la recherche de tableaux. Le *Répertoire des totalisations et Dictionnaire du Recensement de 1991 combinés* sera mis en vente vers la fin de 1993 au prix de 50 $. Pour plus de renseignements ou pour commander ces produits, on peut s'adresser au centre de consultation de Statistique Canada le plus près. □

Conversion des codes postaux en fonction des unités géographiques du recensement

Les données du recensement et les données administratives fournissent des renseignements très utiles sur les Canadiens à un niveau géographique détaillé. Regroupées, les données de ces deux sources permettent de dresser un tableau démographique et socio-économique détaillé de la population d'un quartier. La fusion des deux sources pose un problème puisque le système de classification géographique utilisé n'est pas le même : les données administratives sont fondées sur les codes postaux et les données du recensement, sur les secteurs de dénombrement (SD).

Pour résoudre ce problème, Statistique Canada a préparé une version mise à jour du *Fichier de conversion des codes postaux* (FCCP), un fichier électronique de couplage des unités géographiques. Il permet d'apparier les codes postaux et les secteurs de dénombrement et, par conséquent, d'établir des liens entre les données du recensement et les données administratives pour une région ou un quartier sélectionné.

Le nouveau fichier tient compte des changements apportés aux limites géographiques du Recensement de 1991. L'utilisateur peut donc relier les données les plus récentes du recensement aux diverses régions définies selon le code postal. Par exemple, il est possible de greffer des données administratives annuelles – comme celles sur les cotisations à un REER ou sur les demandes de prestations d'assurance-chômage – aux données quinquennales des profils du recensement, de façon à obtenir des estimations intercensitaires de caractéristiques propres à un quartier, comme le revenu et l'activité sur le marché du travail de ses habitants. Ou encore, le FCCP peut être utilisé pour analyser la concentration et la répartition du marché de certains biens et services pour une région cible.

Pour chacun des quelque 600 000 codes postaux, le FCCP fournit les renseignements suivants :

- le code postal;
- le nom de la collectivité (fourni par la Société canadienne des postes);
- la province ou le territoire;
- le secteur de dénombrement (SD) du recensement et, par conséquent, les autres régions géographiques normalisées comme la division de recensement, la région métropolitaine de recensement, la subdivision de recensement et la circonscription électorale fédérale;

- les coordonnées de latitude et longitude et la projection universelle transverse de Mercator (UTM).

Le *Fichier de conversion des codes postaux* a été constitué pour le Canada et pour chaque province et territoire. Pour plus de renseignements, on peut s'adresser au centre de consultation de Statistique Canada le plus près. □

Un travailleur sur quatre reçoit de la formation grâce à son employeur

En 1991, plus de 3,2 millions de travailleurs canadiens, 27 % de la main-d'oeuvre, ont tiré avantage de différents types de formation offerte par leur employeur. Dans la grande majorité des cas, l'employeur avait lui-même recommandé la formation ou encore en avait assumé les frais.

Les toutes nouvelles données de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1992 (EEFA) rendent compte des tendances récentes en matière de formation liée à l'emploi. L'EEFA, parrainée par Emploi et Immigration Canada, a été menée auprès d'environ 45 000 ménages en tant que supplément à l'Enquête sur la population active de janvier 1992. Les répondants âgés de 17 ans et plus devaient identifier tout cours suivi durant l'année 1991. Bien que l'enquête mettait l'accent sur les études ayant un lien avec l'emploi, on a aussi recueilli des renseignements sur la formation sans rapport direct avec le travail.

Voici quelques faits saillants tirés des résultats de l'EEFA de 1992:

- En 1991, les travailleurs étaient inscrits dans plus de 3,9 millions de cours et près de 534 000 programmes d'études menant à l'obtention d'un certificat, diplôme, degré ou à l'achèvement d'un programme d'apprentissage.

- Près de la moitié (47 %) des travailleurs suivant des cours avaient complété des études postsecondaires.

- Les domaines les plus populaires parmi les participants à des programmes étaient les techniques du génie (82 000 programmes), les affaires et le commerce (59 000) de même que la gestion financière (42 000).

- Chez les étudiants suivant des cours, les plus en demande étaient orientés vers les technologies du traitement de données et de l'informatique (459 000 cours), la gestion industrielle et l'administration (263 000) et les techniques de laboratoire médical, de diagnostic et de traitement (235 000).

- Avec une proportion de 53 %, les mathématiciens, statisticiens, analystes de système et les professions connexes avaient le plus haut taux de participation à la formation offerte par l'employeur que tout autre groupe de professions.

- La majorité des employés inscrits à un programme d'étude ou à un cours ont rapporté que leur formation avait été grandement utile dans leur travail.

L'EEFA de 1992 étend ainsi la portée des enquêtes précédentes sur l'éducation des adultes. Cependant même si elle s'apparente à l'EEFA de 1990, des différences dans les méthodes de collecte ainsi que dans la conception du questionnaire exigent une certaine prudence lors de la comparaison des résultats. (Voir «Quoi de neuf?» dans le numéro d'automne 1991 de *Perspective* pour les faits saillants de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 1990. Voir également l'article intitulé «La formation offerte par les employeurs» dans

le numéro d'été 1992 pour une vue d'ensemble de la formation à temps partiel offerte par l'employeur.)

Pour plus d'information sur le fichier de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 1992 (EEFA), on peut communiquer avec Gilles Montigny au (613) 951-9731. □

Rapports sur les familles monoparentales et les femmes sur le marché du travail

Deux études récentes examinent la situation des femmes dans les années 90. La première, *Les familles monoparentales au Canada*, jette un regard sur le nombre croissant de familles à parent unique. La seconde, *Les femmes sur le marché du travail*, deuxième édition, traite de la situation des femmes vis-à-vis de l'activité sur le marché du travail. Outre les données issues de publications courantes de Statistique Canada, ces comptes rendus contiennent des données jamais publiées auparavant, tirées de l'Enquête sociale générale, de l'Enquête sur la population active, de l'Enquête sur les finances des consommateurs, de l'Enquête sur l'absence du travail, de l'Enquête sur les dépenses des familles et de l'Enquête nationale sur la garde des enfants.

Les familles monoparentales au Canada présente ses conclusions sous quatre sections : les caractéristiques de la famille et de la population; les parents uniques et le milieu de travail; le revenu; le logement et les éléments de confort ménager. Voici les faits saillants du rapport:

- En 1991, on comptait près d'un million de familles monoparentales au Canada, une hausse de 34 % par rapport à 1981. En guise de comparaison, le nombre de familles biparentales avec enfants ne s'est accru que de 6 %.
- En 1991, 17 % des enfants canadiens étaient membres d'une famille monoparentale et 82 % de ces familles monoparentales étaient dirigées par une femme.
- Parmi les parents seuls, plus de la moitié étaient divorcés ou séparés, mais le nombre de ceux n'ayant jamais été mariés a presque doublé depuis dix ans. En 1991, cette situation était celle d'environ une femme sur cinq et d'un homme sur dix parmi le groupe des parents uniques.
- Le chômage est élevé chez les parents uniques puisque 16,8 % des mères seules et 15,7 % des pères seuls étaient chômeurs. Cela représente près du double des taux observés chez les mères et les pères de famille biparentale.
- En 1990, le revenu moyen des familles monoparentales dirigées par une femme s'établissait à 22 000 $, comparativement à 57 000 $ pour les familles biparentales avec enfants. En fait, 61 % des familles dont le chef était une femme ont déclaré un revenu inférieur au seuil de faible revenu établi par Statistique Canada.

À partir de données de nombreuses sources, la publication intitulée *Les femmes sur le marché du travail*, deuxième édition, traite de la situation vis-à-vis de l'activité, la rémunération, les avantages sociaux, la garde des enfants et les responsabilités domestiques des femmes sur le marché du travail. Voici les faits saillants de cette étude:

- En 1991, 53 % des femmes de 15 ans et plus (c'est-à-dire 5,6 millions de femmes) détenaient un emploi, ce qui marque une progression par rapport au taux de 41 % relevé en 1975. Le taux d'emploi

des hommes a, quant à lui, régressé au cours de la même période, passant de 74 % à 67 % de la population masculine en âge de travailler.

- La proportion de femmes mariées détenant un emploi est passée de 47 % à 56 %. Cette progression explique la quasi-totalité de la croissance de la main-d'oeuvre féminine pendant les années 80. Le taux d'emploi des femmes ayant des enfants s'est accru de façon encore plus marquée depuis 1981. En effet, 63 % des mères d'enfants de moins de 16 ans avaient un emploi en 1991, comparativement à 50 % en 1981.

- Les femmes continuent à gagner moins que les hommes. En 1990, la rémunération moyenne des femmes qui avaient travaillé à temps plein toute l'année représentait 68 % de celle des hommes dans la même situation, c'est-à-dire à peine trois points de pourcentage de plus qu'en 1980.

- Le revenu d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes à tous les niveaux d'instruction, bien que l'écart ait tendance à diminuer dans les niveaux d'instruction supérieurs.

- Depuis 15 ans, les femmes ont toujours formé au moins 70 % de la main-d'oeuvre à temps partiel au Canada. En 1991, 26 % des femmes ayant un emploi travaillaient à temps partiel, contre seulement 9 % des hommes de la même catégorie.

- Même lorsqu'elles travaillent, les femmes continuent d'assumer la plupart des travaux domestiques. En 1986, elles ont consacré presque deux fois plus de temps que les hommes aux tâches ménagères non rémunérées.

On peut se procurer *Les familles monoparentales au Canada* (nº 89-522F au catalogue) et *Les femmes sur le marché du travail*, deuxième édition (nº 71-534F au catalogue) au prix de 40 $ chacune en s'adressant au service de la Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. □

Rapport d'une décennie de salaires dans le secteur public

Les employés du secteur public québécois ont perdu près de 4 % de leur salaire à cause de l'inflation au cours des années 80. Il s'agit de l'estimation publiée dans *La décennie 80 : qu'en est-il du pouvoir d'achat des salariés du secteur public québécois?*, le plus récent compte rendu de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR). L'étude de 35 pages sur les tendances des salaires et des avantages sociaux dans le secteur public répond aux demandes d'information de la part des négociateurs de contrats du patronat et des syndicats. Le rapport utilise les données les plus récentes du Conseil du trésor du Québec.

L'IRIR évalue à 4,2 % la perte totale en gains réels et traitements des employés du secteur public pendant la période de 1980-1981 à 1988-1989. Plus particulièrement, les travailleurs de six des huit catégories de professions ont subi une perte de gains réels, les professionnels accusant la plus grosse baisse (-13 %). Les salariés du secteur des services et de l'entretien, l'une des catégories le plus faiblement rémunérée, ont marqué un modeste gain de 2,5 % de plus que l'inflation. Les employés ont aussi perdu 3 % de la valeur de leur supplément de revenu (prestation de retraite, assurance collective, et autres). Les fonctionnaires québécois ont donc cédé environ 3,6 % de leurs gains réels et de leurs avantages sociaux à l'inflation.

L'IRIR fait remarquer que la perte a eu lieu vers le milieu des années 80. Au cours des deux premières années de la décennie, le secteur public a fait des gains substantiels en salaire et avantages sociaux, mais pour ensuite les perdre alors que la récession de 1981-1982 faisait ses ravages. Les gains réels et les avantages sociaux n'ont commencé à se rétablir qu'à partir de 1987.

Des copies du rapport *La décennie 80 : qu'en est-il du pouvoir d'achat des salariés du secteur public québécois?* sont disponibles au prix de 20 $ auprès de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération, 500, rue Sherbrooke Ouest, Bureau 1220, Montréal (Québec) H3A 3C6; téléphone : (514) 288-1394; télécopieur : (514) 288-3536. □

Nouvelles enquêtes

Novembre 1992 : Enquête auprès des inactifs

Ce supplément à l'Enquête sur la population active (EPA) de novembre 1992 a été conçu pour produire des données plus détaillées sur les 7 millions de Canadiens adultes qui ne travaillent pas et qui ne sont pas à la recherche d'un emploi (les inactifs). Cette enquête a été créée en partie à cause de la chute régulière du taux d'activité au cours des dernières années. Ce phénomène a engendré un besoin de données sur les personnes qui ne sont pas sur le marché du travail.

Des données ont été recueillies sur les aspects suivants :

- activité passée et projets de retour sur le marché du travail;
- activités actuelles hors du marché du travail (garde d'enfants ou de parents, bénévolat et autres);
- ressources financières de la famille;
- projets d'études des jeunes ne travaillant pas et n'étant pas inscrits dans un établissement d'enseignement; et
- raisons de la retraite anticipée.

Les résultats seront diffusés dans *La population active* (nº 71-001 au catalogue) ainsi que dans des publications analytiques comme *L'emploi et le revenu en perspective.* Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Jack Beauregard au (613) 951-3328. □

De janvier à mars 1993 : Enquête sur les dépenses des familles

L'Enquête nationale sur les dépenses des familles (EDF) permet de produire de façon détaillée les comptes de dépenses en biens et services des ménages canadiens pour l'année civile 1992. Elle recueille également des renseignements sur l'évolution des actifs et des dettes des familles et des particuliers.

L'EDF est menée périodiquement à l'échelle du pays, en général tous les quatre ans. Cette enquête est aussi effectuée avec un plus petit échantillon de répondants dans 17 régions métropolitaines, tous les quatre ans, entre les enquêtes nationales. Les renseignements obtenus traitent d'une foule de dépenses des ménages. Elles couvrent plus de 75 catégories de dépenses sur des biens et services, y compris le remboursement de la dette hypothécaire, le loyer, l'habillement, l'alimentation, les frais de transport et de scolarité. Ces diverses dépenses sont ventilées selon la taille et le revenu de la famille ou du ménage.

Statistique Canada utilise ces résultats pour déterminer le choix et le poids des articles qui composent le «panier» de biens et services servant au calcul de l'Indice des prix à la consommation (IPC). De plus, de nombreux spécialistes de tous les domaines, tant dans le secteur public que privé, trouvent utiles les données traçant l'évolution des dépenses. Par exemple, les données de l'EDF effectuée en 1990 dans les régions métropolitaines offrent l'information suivante aux analystes de marché : les dépenses moyennes des ménages s'élevaient à plus de 47 500 $, une augmentation de 24 % par rapport à 1986. De même, la hausse de 35 % des dépenses moyennes consacrées à la garde des enfants entre 1986 et 1990 devrait intéresser les gens responsables du développement de politiques.

Les résultats de l'EDF de 1992 devraient être diffusés à la fin de 1993. Pour plus de renseignements, on peut communiquer avec Ulysse Nevraumont au (613) 951-4645. □

Projet spécial

Projet sur l'autosuffisance

Une remarque revient régulièrement à l'effet que les programmes d'aide sociale n'incitent pas les bénéficiaires à chercher du travail. Souvent, les personnes concernées pourraient avoir un emploi, mais le salaire ne suffirait pas à assurer leur subsistance, même si elles travaillaient à temps plein. Pour sauvegarder leurs droits à l'aide sociale ou même leurs prestations, plusieurs choisissent de ne pas travailler, au risque de voir leurs aptitudes professionnelles se périmer ou encore leurs chances d'acquérir de nouvelles compétences diminuées.

Le supplément de revenu est une solution souvent préconisée pour mettre fin à ce cycle de dépendance. Cette mesure inciterait les bénéficiaires à travailler tout en leur garantissant un revenu de base. Dans le but de vérifier le bien-fondé de cette solution, la Direction générale de l'aide à l'innovation d'Emploi et Immigration Canada (EIC) finance le projet sur l'autosuffisance. EIC s'est fixé deux principaux objectifs : concevoir, mettre en oeuvre et évaluer l'efficacité d'un programme de supplément de revenu comme stratégie visant à accroître l'autonomie financière des bénéficiaires de l'aide sociale; apprendre à réaliser des évaluations à grande échelle. Le projet a été créé dans le but de répondre à certaines questions : parmi les personnes admissibles à des prestations d'aide sociale, quelle proportion accepte des emplois? Le système de gestion du programme de supplément est-il efficace? Quel est l'impact net du programme de supplément? Le programme est-il rentable?

La direction du projet a été confiée à un groupe d'organismes. Les services d'aide sociale du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique ont fourni les données nécessaires à la constitution d'un échantillon représentatif, et Statistique Canada mènera quatre enquêtes pendant la durée du projet. La Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC), un organisme américain à but non lucratif, spécialisé dans les évaluations à grande échelle des politiques d'emploi et d'aide sociale, concevra et orchestrera les activités de recherche. On a également créé un autre organisme à but non lucratif, la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), chargée de coordonner et de diriger les activités du groupe d'organismes.

Le projet sur l'autosuffisance offrira un supplément de revenu à un échantillon aléatoire de parents uniques du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique. Le supplément sera suffisamment élevé pour inciter les participants à ne plus dépendre de l'aide sociale. L'analyse portera

sur environ 9 400 parents seuls, quoique ce chiffre dépende du nombre réel de participants qui accepteront les conditions : trouver un emploi à temps plein (au moins 30 heures par semaine) et renoncer à l'aide sociale pour une période de trois ans.

L'échantillon a été prélevé en octobre 1992 dans la population des parents seuls âgés de 18 ans et plus, bénéficiaires de l'aide sociale pendant 12 des 13 mois de référence précédents. En novembre 1992, Statistique Canada a recueilli des données démographiques sur les membres du ménage, l'état matrimonial et les antécédents familiaux, les antécédents professionnels, le revenu, le niveau d'instruction, les besoins liés à la garde des enfants, le logement et ainsi de suite. Les renseignements fournis à ce questionnaire de base permettront à Statistique Canada de transmettre à la MDRC la liste des répondants admissibles. La MDRC doit répartir de façon aléatoire ces personnes dans deux groupes, le premier étant constitué des personnes qui recevront le supplément (les travailleurs) et le second, le groupe témoin, étant formé par celles qui continueront à toucher leurs prestations d'aide sociale.

Pendant les trois années de l'étude, les personnes choisies répondront à trois autres questionnaires, administrés 18, 36 et 54 mois après l'envoi du questionnaire initial. Après avoir comparé la situation des deux groupes de personnes, les chercheurs pourront évaluer les avantages et les inconvénients d'un tel programme. Au total, l'étude s'étalera sur huit années.

Pour de plus amples renseignements, on peut communiquer avec le chef du projet, Richard Veevers au (613) 951-4617. □

CANSIM

Les meilleures données sont désormais à votre portée!

En lisant ce récent numéro de ***Perspective*** et les nombreuses autres publications de Statistique Canada souvenez-vous, que plusieurs données qui s'y trouvent sont aussi disponibles à partir d'un système informatisé d'extraction de données appelé CANSIM. De plus, CANSIM a approximativement 100 000 séries chronologiques concernant le travail et le revenu.

Vous aussi pouvez avoir accès à CANSIM! Imaginez 500 000 séries chronologiques sur les affaires et l'économie toujours à portée de votre main.

Si vos décisions importantes exigent de l'information sur le champ, vous pouvez opter pour le **SERVICE D'ACCÈS EN DIRECT CANSIM**. Vous aurez ainsi les résultats statistiques dès leur parution!

Si votre travail porte sur divers sujets et que vos besoins en données fluctuent, le disque **StatCan : disque CANSIM** est pour vous. Ce produit **d'avant-garde** sur disque compact-ROM vous donnera toute la souplesse qu'il vous faut, soit la recherche par mot clé, la facilité de manipulation et la possibilité d'afficher et d'imprimer les données sous différentes formes attrayantes. Un outil de travail aussi précieux transformera votre bureau en un véritable centre de données statistiques!

Pour en savoir plus sur ces produits CANSIM et la façon de les commander, remplissez la carte-réponse qui se trouve à l'intérieur de la publication et postez-la. Vous pouvez aussi communiquer avec le centre régional de consultation le plus proche. Pour un service plus rapide, envoyez la carte-réponse par télécopieur : (613) 951-1134.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Les indicateurs suivants de l'emploi et du revenu proviennent de 12 sources différentes qui incluent des données annuelles publiées et non publiées. Ces indicateurs paraissent régulièrement dans chaque numéro.

Lorsqu'elles sont disponibles et aussitôt que cela est possible, nous y ajoutons les données annuelles les plus récentes. Ainsi les indicateurs sont mis à jour et les nouvelles données sont incorporées dans chaque numéro. Un indicateur mis à jour ou révisé 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 ressource : Jean-Marc Lévesque
(613) 951-2301

12-14 **Enquête sur l'activité**
Tirage : Annuel
Personne ressource : Stephan Rollers
(613) 951-4625

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

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

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

19-20 **Statistiques sur l'assurance-chômage**
Tirage : Mensuel
Personne ressource : André Picard
(613) 951-4045

21-28 **Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail**
Tirage : Mensuel
Personne ressource : Cindy Ingalls
(613) 951-4090

29-31 **Travail Canada, grands règlements salariaux**
Tirage : Trimestriel
Contact : Information
(819) 997-3117

32-34 **Le revenu du travail (Revenu Canada, Impôt, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail et autres enquêtes)**
Tirage : Trimestriel
Personne ressource : Ed Bunko (613) 951-4048

35-45 **Enquête sur les finances des consommateurs**
Tirage : Annuel
Personne ressource : Michel Dumoulin
(613) 951-4635

46-52 **Enquête sur l'équipement ménager**
Tirage : Annuel
Personne ressource : Michel Dumoulin
(613) 951-4635

53-54 **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 2 années de données pour la plupart des indicateurs. Pour cet ensemble d'indicateurs, une série plus longue (généralement 10 ans) est disponible sur imprimé ou disquette au coût de 50 $. Une explication plus élaborée des indicateurs est également disponible. Cet ensemble de données couvrant 10 années est mis à jour en avril de chaque année. Pour plus de détails, communiquez avec Jeannine Usalcas au (613) 951-6889 ou par télécopieur au (613) 951-4179.

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	1991	13 757	241	64	422	327
			1992	13 797	236	64	416	331
	Variation	%		*0,3*	*-2,2*	*1,1*	*-1,4*	*1,2*
*2	Taux d'activité	%	1991	66,3	55,3	65,1	61,3	58,6
			1992	65,5	53,6	65,8	59,9	59,0
*3	Emploi	'000	1991	12 340	197	53	371	286
			1992	12 240	188	53	361	289
	Variation	%		*-0,8*	*-4,4*	*0,1*	*-2,6*	*1,1*
*4	Pourcentage de personnes occupées travaillant à temps partiel	%	1991	16,4	12,3	16,2	17,0	15,3
			1992	16,8	13,5	16,4	17,5	15,6
*5	Pourcentage de personnes travaillant à temps partiel mais souhaitant travailler à temps plein	%	1991	27,7	59,1	39,3	38,6	39,8
			1992	32,5	62,1	43,4	45,5	45,9
*6	Chômage	'000	1991	1 417	44	11	51	42
			1992	1 556	48	11	55	42
	Variation	%		*9,9*	*7,2*	*6,2*	*7,8*	*1,9*
*7	Taux de chômage officiel	%	1991	10,3	18,4	16,8	12,0	12,7
			1992	11,3	20,2	17,7	13,1	12,8
	Mesures alternatives du chômage							
*8	En chômage pendant 14 semaines ou plus, en pourcentage de la population active	%	1991	4,6	9,3	6,3	5,2	5,2
			1992	5,5	10,2	7,3	6,0	5,4
*9	Taux de chômage :							
	– des personnes responsables ou à la tête d'une famille avec des enfants de moins de 16 ans	%	1991	9,1	17,0	16,9	10,5	11,8
			1992	9,7	19,0	17,4	10,9	11,5
	– à l'exception des étudiants à plein temps	%	1991	10,1	18,4	17,3	11,9	12,6
			1992	11,0	20,1	17,9	12,7	12,6
	– y compris les membres à temps plein des Forces armées canadiennes	%	1991	10,2	18,3	16,7	11,7	12,5
			1992	11,2	20,1	17,6	12,8	12,6
	– de la population active à temps plein	%	1991	12,4	21,6	20,4	15,0	15,5
			1992	13,6	23,6	21,4	16,6	16,0
	– de la population active à temps partiel	%	1991	11,8	16,2	10,2	13,9	13,6
			1992	14,1	21,7	12,0	16,7	15,6
	– y compris les personnes en marge de la population active	%	1991	11,0	22,2	18,4	13,0	14,8
			1992	12,1	24,4	18,7	14,1	14,8
*10	Taux de sous-utilisation basé sur les heures perdues en raison de chômage ou de sous-emploi	%	1991	13,0	22,3	20,9	15,7	16,4
			1992	14,3	24,3	22,0	17,5	17,1
*11	Pourcentage de personnes en chômage depuis six mois ou plus	%	1991	23,3	28,2	--	21,1	21,4
			1992	28,1	29,3	--	23,9	22,2

Voir Notes et définitions *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°
3 392	5 276	541	484	1 357	1 652	..	..	1991	'000	1
3 385	5 286	535	480	1 370	1 693	..	..	1992		
-0,2	*0,2*	*-1,2*	*-1,0*	*1,0*	*2,5*	..	..		%	
63,4	68,3	66,9	67,1	72,5	66,4	..	..	1991	%	2
62,5	67,3	66,0	66,6	71,9	66,3	..	..	1992		
2 987	4 770	494	449	1 246	1 489	..	..	1991	'000	3
2 953	4 714	484	440	1 240	1 517	..	..	1992		
-1,1	*-1,2*	*-2,0*	*-1,9*	*-0,5*	*1,9*	..	..		%	
14,9	16,9	19,2	17,7	15,2	18,0	..	..	1991	%	4
15,1	17,3	19,4	18,4	16,4	18,0	..	..	1992		
36,7	21,8	29,7	31,8	21,3	25,7	..	..	1991	%	5
38,0	29,1	32,8	35,4	27,8	27,9	..	..	1992		
405	506	48	36	111	163	..	..	1991	'000	6
432	572	51	39	130	176	..	..	1992		
6.6	*13,0*	*7,5*	*10,1*	*16,9*	*7,9*	..	..		%	
11,9	9,6	8,8	7,4	8,2	9,9	..	..	1991	%	7
12,8	10,8	9,6	8,2	9,5	10,4	..	..	1992		
5,8	4,2	3,9	2,8	3,0	4,1	..	..	1991	%	8
6,8	5,4	4,0	3,4	3,8	4,5	..	..	1992		
										9
10,4	8,3	7,4	6,6	7,5	9,0	..	..	1991	%	
10,6	9,1	8,1	7,3	8,5	9,1	..	..	1992		
11,9	9,3	8,7	7,2	8,0	9,7	..	..	1991	%	
12,6	10,3	9,2	8,0	9,3	10,3	..	..	1992		
11,9	9,5	8,7	7,3	8,2	9,8	..	..	1991	%	
12,7	10,8	9,5	8,2	9,4	10,4	..	..	1992		
14,5	11,2	11,5	9,9	9,5	12,2	..	..	1991	%	
15,3	12,8	12,4	11,4	11,3	12,8	..	..	1992		
13,1	11,6	11,0	10,5	11,1	10,6	..	..	1991	%	
15,3	14,8	12,9	9,6	13,1	11,9	..	..	1992		
13,3	9,9	9,3	7,9	8,5	10,2	..	..	1991	%	
14,2	11,3	10,2	8,8	9,9	10,7	..	..	1992		
14,9	11,9	12,1	10,7	10,1	12,8	..	..	1991	%	10
15,8	13,6	13,1	12,1	12,1	13,3	..	..	1992		
27,4	22,7	22,3	18,0	17,9	20,9	..	..	1991	%	11
33,1	29,8	23,6	21,0	20,4	22,5	..	..	1992		

Voir Notes et définitions *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	1989	7 707	158	37	241	197
	– en pourcentage de la population d'hommes âgés de 16 à 69 ans	%		85,8	81,3	87,0	83,5	82,1
		'000	1990	7 635	154	36	234	197
		%		83,9	79,4	85,8	80,2	81,3
	Femmes âgées de 16 à 69 ans, occupées à un moment donné au cours de l'année	'000	1989	6 364	124	32	197	164
	– en pourcentage de la population de femmes âgées de 16 à 69 ans	%		69,2	63,9	74,6	64,4	66,0
		'000	1990	6 354	122	31	195	161
		%		68,4	62,9	72,2	63,2	64,6
13	Hommes âgés de 16 à 69 ans, en chômage à un moment donné au cours de l'année	'000	1989	1 399	55	10	57	63
	– en pourcentage de la population d'hommes âgés de 16 à 69 ans	%		15,6	28,1	23,4	19,6	26,2
		'000	1990	1 434	53	10	53	51
		%		15,8	27,3	24,1	18,2	21,3
	Femmes âgées de 16 à 69 ans, en chômage à un moment donné au cours de l'année	'000	1989	1 218	45	10	48	50
	– en pourcentage de la population de femmes âgées de 16 à 69 ans	%		13,3	23,1	22,9	15,6	20,1
		'000	1990	1 157	45	9	45	41
		%		12,5	23,2	19,9	14,7	16,6
14	Travailleurs rémunérés à temps plein pendant toute l'année	'000	1989	3 897	53	13	120	76
			1990	3 867	57	14	120	90
	Travailleuses rémunérées à temps plein pendant toute l'année	'000	1989	2 613	33	11	76	52
			1990	2 674	39	12	84	61
*15	Jours perdus pour cause de maladie ou pour motifs personnels, par travailleur à temps plein et par année	jours	1991	9,4	10,6	8,0	9,7	9,4
			1992	9,2	10,7	7,9	9,0	8.9
16	Pourcentage de travailleurs rémunérés absents pendant deux semaines consécutives ou plus, pour cause de maladie ou d'accident	%	1990	6,7	4,7	4,4	6,8	6,5
			1991	6,3	5,0	4,8	5,6	6,5
*17	Travailleurs touchant des indemnités d'accidents du travail pour des blessures entraînant une perte de temps	'000	1990	594	10	3	13	13
			1991	521	9	2	13	12
	Variation	%		*-12,4*	*-9,1*	*-11,8*	*-1,1*	*-6,7*
18	Indice de l'offre d'emploi (1981 = 100)		1990	114	153	133	161	162
			1991	75	100	106	111	116

Voir Notes et définitions *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°
1 949	2 939	294	267	731	894	..	..	1989	'000	12
83,4	81,1	84,7	84,8	87,8	84,9	..	..		%	
1 864	2 927	298	272	745	909	..	..	1990	'000	
78,9	86,4	85,1	87,4	88,1	84,4	..	..		%	
1 548	2 466	251	226	623	733	..	..	1989	'000	
64,1	72,1	70,8	71,3	75,2	68,5	..	..		%	
1 508	2 481	253	221	628	754	..	..	1990	'000	
61,9	71,6	71,3	71,5	74,9	68,8	..	..		%	
438	389	59	43	130	156	..	..	1989	'000	13
18,7	11,7	17,0	13,7	15,7	14,9	..	..		%	
446	453	57	42	108	161	..	..	1990	'000	
18,9	13,4	16,2	13,4	12,7	15,0	..	..		%	
343	371	47	35	95	176	..	..	1989	'000	
14,2	10,8	13,4	11,1	11,5	16,4	..	..		%	
328	372	44	34	91	148	..	..	1990	'000	
13,5	10,7	12,3	11,0	10,9	13,5	..	..		%	
978	1 570	149	123	355	460	..	..	1989	'000	14
939	1 600	135	106	356	449	..	..	1990		
657	1 081	101	82	260	261	..	..	1989	'000	
648	1 128	98	76	245	283	..	..	1990		
10,9	9,0	9,3	8,5	7,9	8,7	..	..	1991	jours	15
10,7	9,0	8,4	8,1	7,7	8,6	..	..	1992		
7,5	6,7	6,4	5,8	5,2	6,8	..	..	1990	%	16
7,8	6,0	6,1	5,0	4,9	6,2	..	..	1991		
205	184	21	14	46	84	..	1	1990	'000	17
179	155	18	13	39	79	..	1	1991		
-12,7	*-15,7*	*-15,3*	*-7,4*	*-15,6*	*-5,9*	..	*-6,7*		%	
127	111	97	106	65	116	..	..	1990		18
85	69	66	79	41	80	..	..	1991		

Voir Notes et définitions *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.
	Assurance-chômage							
19	Nombre de bénéficiaires	'000	1990	1 121	74	13	56	58
			1991	1 365	80	15	63	65
	Variation	%		*21,8*	*8,4*	*13,1*	*12,9*	*11,8*
20	Bénéficiaires ordinaires sans gains déclarés	'000	1990	855	59	10	42	47
			1991	1 024	63	11	46	51
	Variation	%		*19,8*	*7,3*	*12,2*	*11,4*	*9,9*
	Rémunération (y compris le surtemps) et heures de travail							
21	Rémunération hebdomadaire moyenne en dollars courants	$	1990	508,07	476,91	416,92	456,09	456,51
			1991	531,58	499,24	429,29	476,30	480,62
	Variation	%		*4,6*	*4,7*	*3,0*	*4,4*	*5,3*
22	Rémunération hebdomadaire moyenne en dollars de 1986	$	1990	425,16	419,08	356,04	388,16	391,52
			1991	421,22	413,28	340,98	381,96	386,97
	Variation	%		*-0,9*	*-1,4*	*-4,2*	*-1,6*	*-1,2*
23	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés salariés en dollars courants	$	1990	632,55	581,18	533,28	566,34	569,64
			1991	665,75	603,37	560,75	605,37	603,32
	Variation	%		*1,3*	*3,8*	*5,2*	*6,9*	*5,9*
24	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés salariés en dollars de 1986	$	1990	529,33	510,70	455,41	481,99	488,54
			1991	527,54	499,48	445,39	485,46	485,76
	Variation	%		*-0,3*	*-2,2*	*-2,2*	*0,7*	*-0,6*
25	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés rémunérés à l'heure en dollars courants	$	1990	396,64	363,31	275,88	353,69	365,61
			1991	409,98	379,14	284,23	363,17	382,63
	Variation	%		*3,4*	*4,4*	*3,0*	*2,7*	*4,7*
26	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés rémunérés à l'heure en dollars de 1986	$	1990	331,92	319,25	235,59	301,01	313,56
			1991	324,87	313,86	225,76	291,23	303,08
	Variation	%		*-2,1*	*-1,7*	*-4,2*	*-3,3*	*-3,3*
27	Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des employés rémunérés à l'heure	hres	1990	31,3	34,7	31,4	32,2	33,6
			1991	30,8	33,8	31,0	31,6	33,3
28	Nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires des employés rémunérés à l'heure	hres	1990	1,0	1,2	0,5	0,6	0,8
			1991	0,9	1,2	0,4	0,6	0,7

Voir Notes et définitions *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°
368	280	35	27	74	132	2	2	1990	'000	19
427	391	41	30	90	159	2	2	1991		
16,3	*39,8*	*17,4*	*11,1*	*20,7*	*19,9*	*9,4*	*21,5*		%	
293	202	26	20	56	98	1	1	1990	'000	20
330	286	28	22	67	116	1	2	1991		
12,5	*41,9*	*10,9*	*7,6*	*19,8*	*17,8*	*8,0*	*18,9*		%	
497,03	529,27	461,98	445,84	504,84	514,65	587,87	665,90	1990	$	21
518,50	555,83	477,90	465,33	532,04	534,88	634,28	705,85	1991		
4,3	*5,0*	*3,5*	*3,7*	*5,4*	*3,9*	*7,9*	*6,0*		%	
422,29	433,83	388,54	373,09	428,92	437,63	..	..	1990	$	22
401,21	435,60	382,32	370,19	427,00	432,05	..	..	1991		
-2,9	*0,4*	*-1,6*	*-0,8*	*-0,5*	*-1,3*	..	..		%	
600,37	665,85	588,65	591,68	650,27	628,06	695,12	753,38	1990	$	23
630,62	701,53	611,79	615,88	688,98	660,39	761,59	790,35	1991		
5,0	*5,4*	*3,9*	*4,1*	*6,0*	*5,2*	*9,6*	*4,9*		%	
510,08	545,78	495,08	495,13	552,48	534,06	..	..	1990	$	24
498,91	549,79	489,43	490,04	552,95	533,43	..	..	1991		
-2,2	*0,7*	*-1,1*	*-1,8*	*0,1*	*-0,1*	..	..		%	
398,44	408,29	353,76	322,16	366,17	427,28	436,93	547,02	1990	$	25
413,58	424,56	358,49	327,46	377,07	433,80	467,01	583,65	1991		
3,8	*4,0*	*1,3*	*1,7*	*3,0*	*1,5*	*6,9*	*6,7*		%	
338,52	334,66	297,53	269,59	311,10	363,33	..	..	1990	$	26
327,20	332,73	286,79	260,51	302,62	350,40	..	..	1991		
-3,3	*-0,6*	*-3,6*	*-3,4*	*-2,7*	*-3,6*	..	..		%	
32,2	31,2	31,2	28,5	30,1	30,5	34,1	33,3	1990	hres	27
31,8	30,8	30,2	28,0	29,5	29,4	31,3	33,5	1991		
0,9	1,1	0,8	0,8	1,3	1,0	2,3	3,3	1990	hres	28
0,8	0,9	0,7	0,7	1,3	0,9	1,9	3,4	1991		

Voir Notes et définitions *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							
*29	Nombre de conventions		1990	504	11	1	7	18
			1991	534	15	4	19	24
*30	Nombre d'employés	'000	1990	1 144	18	1	14	25
			1991	1 331	52	7	29	42
31	Augmentation effective des taux de salaire de base	%	1990	5,7	7,0	5,8	5,4	6,2
			1991	3,6	2,3	5,5	0,5	2,5
	Revenu du travail							
32	Revenu du travail en dollars courants	$ million	1990	368,6	5,0	1,1	9,2	7,2
			1991	379,0	5,2	1,2	9,4	7,5
	Variation	%		*2,8*	*3,2*	*2,5*	*2,2*	*4,0*
33	Revenu du travail par employé en dollars courants	$	1990	33 600	28 300	24 900	27 800	28 500
			1991	35 200	30 200	26 800	29 100	30 000
	Variation	%		*5,0*	*6,6*	*7,4*	*4,9*	*5,3*
34	Revenu du travail par employé en dollars de 1986	$	1990	28 100	24 900	21 300	23 600	24 400
			1991	27 900	25 000	21 300	23 400	24 200
	Variation	%		*-0,6*	*0,4*	*-0,1*	*-1,1*	*-1,1*
35	Pourcentage du revenu net provenant d'un travail autonome par rapport au revenu monétaire total	%	1989	5,8	3,9	9,1	5,9	4,2
			1990	5,2	3,6	7,6	5,4	4,9
	Rémunération des personnes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année							
*36	Rémunération moyenne des hommes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année	$	1990	36 900	30 000	27 100	33 200	32 500
			1991	38 600	33 400	30 500	35 300	34 700
	Variation	%		*4,6*	*11,2*	*12,8*	*6,2*	*6,9*
*37	Rémunération moyenne des femmes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année	$	1990	24 900	21 900	21 700	24 000	21 400
			1991	26 800	24 500	24 700	23 200	23 000
	Variation	%		*7,7*	*11,8*	*14,0*	*-3,1*	*7,4*
*38	Pourcentage de la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes	%	1990	67,6	73,0	80,0	72,1	65,8
			1991	69,6	73,4	80,8	65,8	66,1
	Revenu de la famille							
*39	Revenu moyen de la famille	$	1990	51 600	40 800	39 700	44 400	42 400
			1991	53 100	41 700	42 800	45 100	44 300
*40	Revenu médian de la famille	$	1990	46 100	35 300	34 900	39 900	38 100
			1991	46 700	36 600	38 000	39 400	38 700
*41	Revenu moyen des personnes seules	$	1990	22 600	19 200	17 700	20 000	18 400
			1991	22 500	18 200	16 500	19 100	19 900

Voir Notes et définitions *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°
103	206	14	8	56	32	..	..	1990		29
104	154	41	5	43	56	..	..	1991		
405	396	14	20	103	31	..	..	1990	'000	30
450	269	75	11	56	72	..	..	1991		
4,8	6,5	5,1	3,9	5,6	7,0	..	..	1990	%	31
3,2	5,8	2,4	4,4	5,3	5,0	..	..	1991		
86,1	158,0	12,1	9,3	34,8	43,7	0,5	1,1	1990	$ million	32
88,1	160,5	12,3	9,6	36,9	46,2	0,5	1,0	1991		
2,3	*1,6*	*1,6*	*3,4*	*6,1*	*5,8*	*5,5*	*4,9*		%	
31 800	36 200	28 500	27 300	33 000	34 200	..	..	1990	$	33
33 500	38 000	29 900	28 100	34 700	35 800	..	..	1991		
5,4	*5,1*	*4,8*	*2,7*	*5,1*	*4,6*	..	..		%	
27 000	29 600	24 000	22 900	28 000	29 100	..	..	1990	$	34
26 500	29 800	23 900	22 300	27 800	29 900	..	..	1991		
-1,9	*0,4*	*-0,3*	*-2,4*	*-0,7*	*-0,7*	..	..		%	
4,4	6,4	5,7	10,8	5,6	5,9	..	..	1989	%	35
4,5	5,4	5,3	8,7	5,9	4,9	..	..	1990		
35 500	39 300	30 900	28 300	36 000	39 700	..	..	1990	$	36
36 700	41 500	31 900	31 900	39 300	38 700	..	..	1991		
3,3	*5,6*	*3,4*	*12,8*	*9,3*	*-2,5*	..	..		%	
24 400	25 900	22 400	21 300	24 100	26 500	..	..	1990	$	37
25 700	29 000	23 800	22 100	25 300	27 100	..	..	1991		
5,7	*11,7*	*6,5*	*3,9*	*5,1*	*2,5*	..	..		%	
68,5	66,0	72,5	75,4	67,0	66,8	..	..	1990	%	38
70,1	69,8	74,7	69,4	64,5	70,2	..	..	1991		
47 200	57 000	47 200	44 200	52 000	54 400	..	..	1990	$	39
48 600	58 600	46 600	45 900	55 600	54 900	..	..	1991		
42 000	50 900	42 900	38 400	47 200	49 200	..	..	1990	$	40
42 700	52 000	41 300	40 900	48 100	50 600	..	..	1991		
20 300	24 800	20 200	19 800	23 800	23 900	..	..	1990	$	41
20 700	24 700	20 400	20 000	23 500	22 600	..	..	1991		

Voir Notes et définitions *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.
*42	Revenu médian des personnes seules	$	1990	17 500	13 500	13 600	16 500	13 900
			1991	17 300	13 100	12 200	14 700	15 100
43	Montant moyen des impôts sur le revenu versés par les familles	$	1989	9 600	6 200	5 900	7 400	6 600
			1990	10 200	6 500	6 000	7 900	7 200
44	Revenu moyen de la famille après impôt sur le revenu	$	1989	40 400	33 500	32 800	35 700	34 000
			1990	41 400	34 300	33 700	36 500	35 200
*45	Pourcentage dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu (base 1986) :							
	– familles	%	1990	12,1	14,3	10,2	12,0	12,7
			1991	13,1	16,4	9,9	12,9	12,3
	– personnes seules	%	1990	34,1	38,9	31,9	27,6	34,6
			1991	36,5	41,3	40,5	35,6	35,6
	– personnes (population)	%	1990	14,6	15,6	12,5	13,4	14,3
			1991	16,0	17,6	13,2	15,5	14,3
	– enfants (moins de 18 ans)	%	1990	16,9	19,6	13,7	16,5	17,1
			1991	18,3	20,3	14,5	20,2	18,1
	– personnes âgées (65 ans et plus)	%	1990	19,3	16,2	16,2	13,0	13,9
			1991	20,0	16,8	13,7	16,1	14,3
	Ménages et logements							
*46	Nombre estimatif de logements et ménages	'000	1991	9 873	177	47	326	251
			1992	10 056	177	46	329	256
47	Revenu moyen du ménage	$	1989	43 800	37 500	34 300	37 700	36 800
			1990	45 300	38 400	35 000	39 800	38 200
*48	Pourcentage de ménages équipés des articles suivants :							
	– magnétoscope	%	1991	68,6	67,8	59,6	67,8	66,5
			1992	73,8	74,6	69,6	75,4	73,4
	– four micro-onde	%	1991	73,5	65,0	63,8	72,4	72,5
			1992	76,0	68,9	69,6	76,9	76,2
	– deux voitures ou plus	%	1991	25,1	13,6	21,3	20,2	20,3
			1992	24,6	11,9	23,9	20,1	19,9
	– fourgonnette ou camionnette	%	1991	22,2	34,5	31,9	25,8	30,3
			1992	26,8	36,2	32,6	28,9	34,0
	– climatiseur	%	1991	26,7	--	--	3,7	6,4
			1992	26,7	--	--	4,9	6,6
*49	Pourcentage de logements occupés par le propriétaire	%	1991	63,7	78,5	70,2	71,8	76,5
			1992	63,1	78,5	69,6	71,4	75,4

Voir Notes et définitions *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°
14 500	19 800	15 800	15 300	19 200	19 000	..	..	1990	$	42
15 200	20 000	16 000	14 600	19 100	18 200	..	..	1991		
8 900	11 400	8 600	7 700	9 200	9 300	..	..	1989	$	43
9 600	11 500	8 500	8 100	9 900	10 900	..	..	1990		
36 000	45 900	38 000	35 300	40 500	40 100	..	..	1989	$	44
37 500	45 500	38 700	36 100	42 100	43 600	..	..	1990		
										45
14,5	9,8	14,4	14,0	12,9	11,9	..	..	1990	%	
15,9	11,2	17,1	13,4	13,1	11,1	..	..	1991		
44,0	28,5	35,7	29,3	32,6	31,0	..	..	1990	%	
44,2	31,8	38,2	34,5	33,4	35,7	..	..	1991		
18,0	11,7	17,8	16,6	15,4	14,6	..	..	1990	%	
19,2	13,5	21,1	17,1	15,9	15,1	..	..	1991		
18,1	14,7	22,0	20,4	18,3	16,9	..	..	1990	%	
19,7	17,0	26,9	21,0	18,7	14,5	..	..	1991		
28,8	15,8	19,8	10,0	19,2	18,0	..	..	1990	%	
26,1	18,0	21,4	11,0	18,7	20,7	..	..	1991		
2 618	3 585	389	359	898	1 225	..	..	1991	'000	46
2 656	3 647	396	359	912	1 278	..	..	1992		
39 200	50 600	40 000	37 100	43 800	41 800	..	..	1989	$	47
40 500	50 600	40 500	38 200	46 200	47 100	..	..	1990		
										48
64,9	71,0	66,3	64,3	72,6	68,8	..	..	1991	%	
69,1	76,8	71,2	69,4	78,4	73,3	..	..	1992		
70,6	73,8	75,1	78,6	80,2	74,0	..	..	1991	%	
72,9	77,7	75,5	81,3	81,0	73,6	..	..	1992		
21,4	27,4	26,0	23,1	28,8	27,5	..	..	1991	%	
20,9	27,9	22,2	21,7	28,4	25,0	..	..	1992		
12,8	18,2	27,0	40,9	38,3	30,7	..	..	1991	%	
17,4	23,3	31,1	44,6	43,4	35,1	..	..	1992		
15,2	48,0	45,0	32,3	10,1	8,5	..	..	1991	%	
14,0	48,6	49,0	34,3	10,0	7,5	..	..	1992		
56,8	64,1	68,4	72,4	64,4	65,1	..	..	1991	%	49
55,0	63,9	67,4	71,6	65,5	65,7	..	..	1992		

Voir Notes et définitions *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.
*50	Pourcentage de logements occupés par le propriétaire non grevés d'une hypothèque	%	1991	51,3	71,2	60,6	56,8	56,2
			1992	50,6	68,3	53,1	57,0	56,0
*51	Pourcentage de logements occupés nécessitant des réparations par rapport au nombre total de logements occupés	%	1991	24,5	30,5	27,7	31,9	34,7
			1992	26,7	31,1	28,2	34,3	32,4
52	Loyer médian en pourcentage du revenu	%	1990	20	17	25	23	19
			1991	21	16	23	21	20
53	**Profil de revenu de la population active**							
	Nombre de déclarants à l'impôt	'000	1990	18 450	372	86	606	496
	Revenu :							
	Nombre	'000	1990	18 407	371	86	604	495
	Montant	$ million	1990	454 628	6 897	1 662	12 939	9 904
	Médiane	$	1990	19 100	13 800	15 400	16 500	15 300
	Indice canadien	%	1990	100,0	72,3	80,6	86,4	80,1
	Revenu de la population active :							
	Nombre	'000	1990	14 255	292	68	455	372
	Montant	$ million	1990	348 535	5 577	1 267	9 830	7 590
	Revenu d'emploi :							
	Nombre	'000	1990	14 028	279	67	445	363
	Montant	$ million	1990	336 320	4 769	1 122	9 236	6 944
	Médiane	$	1990	19 300	10 700	11 800	16 300	14 300
	Indice canadien	%	1990	100,0	55,4	61,1	84,5	74,1
	Revenu d'emploi autonome :							
	Nombre	'000	1990	1 874	31	12	52	35
	Montant	$ million	1990	20 724	238	104	660	344
	Prestations d'Assurance-chômage :							
	Nombre	'000	1990	3 044	144	28	134	131
	Montant	$ million	1990	12 215	809	145	594	646
	Indice canadien	%	1990	100,0	467,2	355,4	177,1	256,5

Voir Notes et définitions *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°
47,5	50,2	55,3	63,1	48,8	52,0	..	..	1991	%	50
47,3	48,0	56,2	60,3	47,9	54,5	..	..	1992		
21,1	24,0	29,6	25,9	28,2	23,0	..	..	1991	%	51
25,1	25,4	32,1	30,6	28,7	24,8	..	..	1992		
19	20	20	21	20	23	..	..	1990	%	52
20	22	21	22	21	24	..	..	1991		
										53
4 693	6 888	757	642	1 660	2 202	18	30	1990	'000	
4 681	6 873	756	640	1 656	2 198	18	30	1990	'000	
104 854	187 842	16 321	13 574	42 208	57 057	479	889	1990	$ million	
17 400	21 400	16 800	16 300	19 500	20 000	22 800	21 600	1990	$	
91,1	112,0	88,0	85,3	102,1	104,7	119,4	113,1	1990	%	
3 517	5 409	559	490	1 364	1 686	16	27	1990	'000	
81 426	144 240	11 878	9 602	33 255	42 637	426	807	1990	$ million	
3 444	5 350	549	484	1 347	1 658	15	27	1990	'000	
77 460	141 121	11 515	9 315	32 440	41 208	404	785	1990	$ million	
18 500	21 500	16 800	14 600	19 100	20 000	22 200	23 400	1990	$	
95,9	111,4	87,0	75,6	99,0	103,6	115,0	121,2	1990	%	
340	675	101	137	239	248	2	2	1990	'000	
4 258	8 585	824	985	1 830	2 864	17	15	1990	$ million	
942	889	103	82	221	360	4	5	1990	'000	
3 966	3 119	363	286	815	1 429	21	23	1990	$ million	
141,0	60,9	86,8	84,6	69,1	95,6	146,6	80,2	1990	%	

Voir Notes et définitions *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.
54	**Profil de rapport de dépendance économique**							
	Paiements de transferts :							
	Montant	$ million	1990	68 543	1 758	397	2 572	2 176
	Revenu d'emploi	$ million	1990	336 320	4 769	1 122	9 236	6 944
	Rapport de dépendance économique (RDE)	%	1990	20,38	36,87	35,41	27,85	31,34
	Indice canadien	%	1990	100,0	180,9	173,7	136,7	153,8
	Prestations d'Assurance-chômage :							
	Montant	$ million	1990	12 215	809	145	594	646
	Contribution au RDE	%	1990	3,63	16,96	12,90	6,43	9,31
	Allocations familiales :							
	Montant	$ million	1990	2 577	63	14	87	74
	Contribution au RDE	%	1990	0,77	1,32	1,22	0,94	1,06
	Crédit pour taxe fédérale sur les ventes :							
	Montant	$ million	1990	1 708	47	9	64	56
	Contribution au RDE	%	1990	0,51	0,98	0,85	0,69	0,81
	Crédit d'impôt pour enfants :							
	Montant	$ million	1990	2 128	65	14	80	72
	Contribution au RDE	%	1990	0,63	1,37	1,26	0,86	1,04
	Sécurité de la vieillesse :							
	Montant	$ million	1990	9 921	166	50	343	269
	Contribution au RDE	%	1990	2,95	3,47	4,48	3,72	3,88
	Pensions de RPC et RRQ :							
	Montant	$ million	1990	12 008	176	49	435	306
	Contribution au RDE	%	1990	3,57	3,70	4,41	4,71	4,41
	Autres pensions :							
	Montant	$ million	1990	16 164	203	60	590	386
	Contribution au RDE	%	1990	4,81	4,25	5,34	6,39	5,55

Voir Notes et définitions *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°
										54
17 488	25 075	2 979	2 401	5 003	8 576	46	71	1990	$ million	
77 460	141 121	11 515	9 315	32 440	41 208	404	785	1990	$ million	
22,58	17,77	25,87	25,77	15,42	20,81	11,32	9,10	1990	%	
110,8	87,2	126,9	126,4	75,7	102,1	55,5	44,7	1990	%	
3 966	3 119	363	286	815	1 429	21	23	1990	$ million	
5,12	2,21	3,15	3,07	2,51	3,47	5,32	2,91	1990	%	
633	913	111	110	267	295	3	8	1990	$ million	
0,82	0,65	0,97	1,18	0,82	0,72	0,71	0,99	1990	%	
467	552	85	76	155	193	1	3	1990	$ million	
0,60	0,39	0,74	0,81	0,48	0,47	0,35	0,37	1990	%	
555	647	111	116	226	232	2	8	1990	$ million	
0,72	0,46	0,96	1,25	0,70	0,56	0,55	0,98	1990	%	
2 411	3 711	506	445	707	1 306	3	4	1990	$ million	
3,11	2,63	4,40	4,78	2,18	3,17	0,72	0,54	1990	%	
2 835	4 824	523	454	849	1 549	4	4	1990	$ million	
3,66	3,42	4,54	4,87	2,62	3,76	1,08	0,48	1990	%	
3 274	6 877	645	529	1 205	2 383	7	5	1990	$ million	
4,23	4,87	5,60	5,68	3,72	5,78	1,63	0,67	1990	%	

Voir Notes et définitions *à la fin du tableau.*

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 *L'emploi et le revenu en perspective* (trimestriel, n° 75-001F au catalogue), hiver 1992, pp. 35-43.
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.
29	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.
32	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).
33	Le revenu du travail par employé est calculé à l'aide des estimations de l'EPA des travailleurs rémunérés excluant les absents sans salaire pendant la semaine de référence.
45	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*, (annuel, n° 13-207 au catalogue).
53-54	Les données sont tirées des déclarations à l'impôt 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.

- **Les tendances du travail autonome**

  Cet article examine les caractéristiques des travailleurs autonomes dans certaines industries en utilisant les données des recensements de 1971 à 1991.

- **École, travail et décrochage**

  Les étudiants du secondaire qui travaillent à temps partiel sont-ils plus enclins au décrochage scolaire?

- **Sept décennies de changements salariaux**

  Cet article jette un regard sur l'évolution du salaire moyen des hommes et des femmes entre 1920 et 1990.

- **Les RPC/RRQ et les régimes de pensions privés**

  L'augmentation aux cotisations requise pour maintenir la solvabilité du régime de pensions du Canada et des rentes du Québec (RPC/RRQ) a eu pour résultat d'apporter des changements au régime enregistré de pensions offert par l'employeur (REP) au cours des récentes années. Ces changements et les effets futurs des coûts croissants des RPC/RRQ sur les REP et les Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) sont examinés.

- **Les revenus d'investissements des Canadiens**

  Cette étude identifie certaines caractéristiques des déclarants à l'impôt ayant rapporté des revenus d'intérêts et de dividendes.

- **L'industrie du tourisme – un profil du marché du travail**

  L'étude se concentre sur les difficultés de définition de cette industrie et étudie les tendances récentes dans ce domaine.

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

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

☐ **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 :
Ventes 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

N° de compte : ☐

Date d'expiration : ☐

( ) Facturez-moi plus tard

Signature _____

PF 03502

Le chèque ou mandat doit être établi à l'ordre du Receveur général du Canada/Publications. Les clients canadiens paient en dollars canadiens et ajoutent la TPS de 7 %; les clients à l'étranger paient en $ US, tirés sur une banque américaine.

Pour un service plus rapide **1-800-267-6677** **Comptes MasterCard ou VISA**

ERIC LIBRARY/BIBLIOTHEQUE
3 0101 00042460 6

Des données sur la population active

À portée de la main

Les données recueillies lors du Recensement de la population de 1991 sur l'activité, la profession et l'industrie sont maintenant prêtes à s'ajouter à nos autres bases de données détaillées.

Pour obtenir la liste complète des produits offerts, communiquez avec votre centre régional de consultation de Statistique Canada ou composez le...

☎ 1 800 267-6677 ☎

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530184

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Vous devez être au courant . . .

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

. . . alors, il vous faut

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

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.