N° 75-001-XPF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

AUTOMNE 1997
Vol. 9, n° 3

- BILAN DE MI-ANNÉE 1997
- EMPLOI NON-PERMANENT
- RETOUR AUX ÉTUDES
- ÉQUITÉ ENTRE LES GÉNÉRATIONS
- MISES À PIED PERMANENTES

Statistique Canada
Statistics Canada

Canada

À votre service...

Des données sous plusieurs formes

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

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

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

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

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

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

Renseignements sur les commandes/abonnements

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

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

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

Normes de service au public

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

Automne 1997 Vol. 9, nº 3

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Rubriques

3 Faits saillants

58 Quoi de neuf ?

61 Indicateurs clés de l'emploi et du revenu
Heures de travail des travailleurs autonomes

71 À venir

Articles

7 **Le marché du travail : bilan de la mi-année**
Jeffrey Smith

À l'aube de la nouvelle année, les analystes prévoyaient que 1997 serait profitable sur les plans de l'économie canadienne et du marché du travail. Ces prévisions se sont-elles avérées ? C'est ce que tentera de déterminer cet article en donnant un aperçu des tendances du marché du travail et de son évolution au cours des six premiers mois de 1997. (Cet article a fait l'objet d'une parution anticipée au mois de juillet 1997.)

22 **L'emploi rémunéré non permanent**
Lee Grenon et Barbara Chun

Cette étude fait un parallèle entre les emplois permanents et non permanents. On y aborde notamment les salaires, le nombre d'heures de travail, les avantages sociaux et le travail par postes. Outre un coup d'oeil à la diversité des emplois non permanents ainsi qu'aux caractéristiques des travailleurs qui y sont associés, l'article se penche sur la définition de l'emploi non permanent.

34 **Retour aux études : un défi d'avenir**
Dave Gower

Existe-t-il un lien entre la participation à un programme d'études destiné aux adultes et le chômage ? Cet article examine les tendances liées à cette forme d'éducation de 1976 à 1996. L'analyse dresse le profil des personnes qui retournent aux études en considérant l'âge, le sexe, le niveau d'instruction déjà atteint et la situation familiale.

L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001-XPF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE) est publié quatre fois par année par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 1997. TARIF D'ABONNEMENT : 58 $ par année au Canada, 58 $ US dans les autres pays. Prix du numéro, 18 $ au Canada, 18 $ US dans les autres pays. ISSN : 0843-4565. **Les prix n'incluent pas la taxe de vente.**

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

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

BIBLIOTHÈQUE
DÉV. DES RESSOURCES HUMAINES CANADA
SEP 15 1997
HRDC RESOURCES DEVELOPMENT CANADA

L'EMPLOI ET LE REVENU EN
PERSPECTIVE

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

Rédacteur en chef
Jeffrey Smith
(613) 951-6894
smitjef@statcan.ca

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

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

Rédacteurs
Ralph MacDonald
Marc Saint-Laurent

Données
Pino Battisti
Pierre Bérard
Joanne Bourdeau
Mary M^{c}Auley

Production et composition
Cynthia Fortura
Diane Joanisse
Annamma John
Lucie Parisien

Impression
Division de la diffusion

43 L'équité entre les générations au Canada
Ralph MacDonald

Les 20 et 21 février 1997, Statistique Canada a été l'hôte d'une conférence intitulée «L'équité entre les générations au Canada». Le sommaire de certaines des communications présentées lors de cet événement sert à illustrer de façon succincte les concepts et les enjeux entourant l'équité entre les générations et au sein même de celles-ci.

50 Les mises à pied permanentes
Garnett Picot, Zhengxi Lin et Wendy Pyper

De nombreux Canadiens estiment que les emplois sont davantage instables et que les pertes d'emploi ont augmenté au cours des années 90. Une nouvelle source de données longitudinales permet ici de déterminer quel rôle jouent le cycle économique, l'évolution de la demande sur les marchés industriels et la taille de l'entreprise dans l'augmentation du nombre de mises à pied permanentes. L'article donne également une vue d'ensemble du processus de déplacement de la main-d'oeuvre dans l'économie. (Adaptation d'un article paru dans le numéro du mois de février 1997 de *L'Observateur économique canadien.*)

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

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

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.

Faits saillants

Le marché du travail : bilan de la mi-année

... p. 7

- Au cours des six premiers mois de 1997, 193 400 nouveaux emplois ont été créés, ce qui est nettement supérieur au nombre d'emplois générés au cours de la période équivalente de l'an dernier (56 400) et légèrement supérieur au nombre total d'emplois créés en 1996 (186 300). La croissance de l'emploi observée jusqu'ici cette année a été presque aussi élevée que lors de la première moitié de 1994, du reste la meilleure année de la décennie pour la croissance de l'emploi total.

- D'un trimestre à l'autre, le produit intérieur brut (PIB) réel a réalisé des gains d'environ 0,8 % pour les deux derniers trimestres de 1996 et le premier de 1997. Même si les résultats ne sont pas aussi encourageants que ceux de 1994, ils laissent entendre que le taux de croissance supérieur à 3 % que certains analystes avaient prédit est peut-être plausible.

- À l'instar de la plupart des années 90, trois éléments ont totalisé les plus importantes contributions à la croissance du PIB pour le premier trimestre : les exportations de marchandises, les dépenses personnelles des consommateurs au chapitre des biens et des services, ainsi que les investissements des entreprises dans les machines et l'équipement.

- Le travail autonome a maintenu sa croissance; ses gains totalisaient 145 600 emplois en juin. De décembre 1989 à juin 1997, le travail autonome a représenté 88 % de la croissance de l'emploi. Toutefois, il ne correspond qu'à une proportion légèrement plus petite de la croissance de l'emploi total : 79 % en 1996 et 75 % jusqu'à présent en 1997.

- La croissance de l'emploi total en 1997 a été jusqu'à présent attribuable à l'emploi à temps plein, de sorte que cette année pourrait être la troisième (et la deuxième d'affilée) de la décennie où l'on a constaté ce phénomène. En outre, tout comme en 1996, la croissance de l'emploi a favorisé les adultes, les pertes étant aux dépens des jeunes.

- L'Ontario et le Québec ont le plus contribué à la croissance de l'emploi de décembre 1996 à juin 1997. Cette dernière province, de même que la Saskatchewan et le Nouveau-Brunswick, ont connu des taux de croissance impressionnants. La Colombie-Britannique est la seule province qui a fait état d'une baisse de l'emploi durant cette période.

- Le taux de chômage est passé de 9,7 % en décembre 1996 à 9,1 % en juin 1997. Le taux des adultes est passé de 8,5 % à 7,5 %. Chez les jeunes (15 à 24 ans), le taux a maintenu sa tendance à la hausse amorcée en février 1995, pour atteindre 17,5 % en juin. Les jeunes de 15 à 19 ans ont été plus durement touchés, le taux de chômage chez ces derniers atteignait 23,5 % en juin.

- Le taux d'emploi montre des signes de reprise. Après des baisses très graduelles, jusqu'à 58,3 % en février, il a remonté pour atteindre 58,9 % en juin. Cette croissance équivaut à celle enregistrée de janvier à mai 1994, laquelle est considérée comme étant la plus forte de toutes les périodes de quatre mois des années 90.

L'emploi rémunéré non permanent

... p. 22

- En novembre 1995, les travailleurs rémunérés ayant indiqué que leur emploi principal était non permanent représentaient 11 % (ou presque 1,3 million) de la main-d'oeuvre rémunérée au Canada.

- Les emplois temporaires, les emplois à forfait et les emplois d'une durée déterminée constituaient les formules de travail non permanent les plus répandues; cela touchait 1 travailleur non permanent sur 2. Le travail occasionnel et le travail sur appel ont également été mentionnés souvent, cela était le cas de 1 travailleur non permanent sur 3. Un travailleur non permanent sur 7 avait un emploi saisonnier.

- La proportion d'emplois non permanents varie selon la province. C'est à Terre-Neuve qu'elle est la plus élevée – 26 % des travailleurs rémunérés y occupent un emploi non permanent. La Colombie-Britannique enregistre le taux le plus faible (9 %).

- Les travailleurs non permanents sont plus susceptibles que les travailleurs permanents d'être jeunes, célibataires ou de sexe féminin ou de détenir des emplois de plus courte durée.

- La rémunération hebdomadaire moyenne des employés permanents était de 55 % supérieure à celle des employés non permanents. De même, un plus fort pourcentage d'employés permanents jouissaient de tous les principaux avantages sociaux.

- L'analyse révèle en outre que la permanence de l'emploi semble liée non pas au taux de traitement horaire, mais plutôt au nombre d'heures habituellement travaillées pendant la semaine. Comme les employés non permanents travaillent moins d'heures pendant la semaine, leur rémunération hebdomadaire est moins élevée que celle des employés permanents.

Retour aux études : un défi d'avenir

... p. 34

- L'enseignement aux adultes gagne en popularité. Entre octobre 1976 et octobre 1996, le nombre d'adultes inscrits à des cours à temps plein a plus que triplé, passant de 107 000 à 344 000. Cette augmentation a largement dépassé le taux de croissance de la population adulte. Par conséquent, la proportion des adultes poursuivant des études à temps plein a plus que doublé, passant de 1,0 % à 2,1 %.

- L'amélioration des perspectives professionnelles est de loin la raison prédominante pour retourner aux études à temps plein. Selon les résultats de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1994, 8 étudiants adultes sur 10 ont déclaré comme raison principale une motivation liée au travail pour retourner aux études à temps plein.

- Bien des gens qui sembleraient avoir le plus grand besoin d'améliorer leur situation économique ne se prévalent pas de l'enseignement aux adultes. Les personnes qui retournent aux études sont celles qui bénéficiaient déjà d'une situation économique favorable.

- Les personnes titulaires d'un diplôme universitaire sont plus susceptibles de poursuivre des études supérieures plus tard, tandis que les personnes qui ne terminent pas leurs études secondaires le sont beaucoup moins. Parmi les adultes qui vivent avec un conjoint, le fait d'avoir des enfants semble décourager le retour aux études. On le constate autant chez les hommes que chez les femmes âgés d'au plus 40 ans.

- Les jeunes mères de famille monoparentale font exception : 10,4 % des mères célibataires de moins de 30 ans retournent aux études, soit plus que les jeunes adultes dans l'ensemble (6,7 %) et plus de quatre fois la proportion des jeunes mères ayant un conjoint (2,4 %).

- Il n'y a pas de lien étroit entre le chômage et le retour aux études. On le constate dans divers sous-groupes de population, notamment chez les hommes assez âgés dont le niveau d'instruction est peu élevé. De plus, à l'exception de Terre-Neuve, les provinces où le taux de chômage est élevé n'enregistrent pas une forte proportion d'étudiants adultes.

L'équité entre les générations au Canada

... p. 43

- L'équité intergénérationnelle touche un éventail de questions socioéconomiques, du transfert de la richesse entre les générations à l'orientation de celui-ci, en passant par la situation relative des membres de générations successives.

- Ce sont là les préoccupations qui retenaient l'attention à l'occasion de la conférence intitulée «L'équité entre les générations au Canada», qui a été organisée en février de cette année conjointement par Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada. Ce condensé présente les points saillants des diverses séances de la conférence.

Les mises à pied permanentes

... p. 50

- Les mises à pied permanentes font partie intégrante d'une économie de marché caractérisée entre autres par une «destruction créatrice». Des travailleurs sont mis à pied et embauchés en grand nombre, plus d'un million par année.

- Les mises à pied permanentes sont moins vulnérables face aux cycles économiques que ne le sont les autres méthodes qu'utilisent les entreprises pour adapter leur main-d'oeuvre, comme les mises à pied temporaires, les démissions et les embauches.

- Les rajustements qu'ont apportés les entreprises pour faire face à l'évolution de la demande ne prouvent aucunement que les mises à pied permanentes aient été plus déterminantes que les mises à pied temporaires lors de la récession des années 90 qu'elles ne l'auraient été lors de la récession des années 80.

- Les industries qui connaissent une croissance rapide des emplois n'ont pas nécessairement de faibles taux de mise à pied, et celles où les emplois diminuent n'accusent pas nécessairement des taux élevés.

- Les petites et moyennes entreprises sont celles où se produisent la plupart des mises à pied permanentes. Les petites entreprises font état d'un taux de mise à pied permanente de trois à quatre fois plus élevé que les grandes entreprises, une situation qui prévaut tout au cours du cycle économique.

Quoi de neuf ? ... p. 58

- *Équipement ménager, 1997* dresse l'inventaire des systèmes de chauffage et des combustibles ainsi que de différents appareils ménagers ou articles tels que les lave-vaisselle, les fours à micro-ondes, les climatiseurs, les ordinateurs, les téléviseurs couleur et les automobiles. Des renseignements sur d'autres articles domestiques, le matériel récréatif, les chauffages d'appoint et les combustibles ainsi que l'état du logement sont en outre publiés à intervalle.

- Tiré de l'Enquête sur les finances des consommateurs, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1996* fournit des estimations du revenu familial et individuel selon la source du revenu, la province, le sexe et d'autres caractéristiques. On y trouve également les parts du revenu par quintile de même qu'une estimation du nombre de personnes et de familles qui ont un faible revenu ainsi que leurs caractéristiques. La mesure dans laquelle le revenu de certaines familles se situe en deçà du seuil de faible revenu est aussi examinée.

- Le deuxième numéro de *Le point sur la population active* porte sur les heures de travail. Les sujets traités sont les suivants : tendances des heures de travail; sous-emploi; travail à temps partiel par choix; heures supplémentaires, non rémunérées et rémunérées; cumul d'emplois et l'horaire de travail du propriétaire d'entreprise.

- La publication *Statistiques financières agricoles, 1995*, fruit d'une collaboration entre Statistique Canada et Agriculture et Agroalimentaire Canada, fournit un portrait détaillé de la performance financière des exploitations agricoles au Canada. Cet ouvrage renseigne sur les variables clés comme les revenus et les dépenses d'exploitation selon la province, le type d'exploitation et la tranche de revenu, ainsi que sur la répartition du revenu. Des données sur le revenu hors ferme des exploitants agricoles et des familles exploitant une seule ferme non constituée en société ajoutent une autre dimension à ce survol financier.

- *Les jeunes entreprises montantes : se donner les moyens de survivre et de croître*, produit par la Direction des études analytiques, est la deuxième d'une série d'études sur les petites et les moyennes entreprises. Cette étude dresse le profil des jeunes entreprises qui survivent. En outre, elle vise à déterminer ce qui distingue, parmi les jeunes entreprises qui survivent, celles qui croissent lentement de celles qui croissent rapidement.

- Deux nouveaux documents de recherche de la Direction des études analytiques ont également été publiés. *Une enquête expérimentale canadienne visant à établir le lien entre les pratiques au lieu de travail et la condition des employés : Raisons de sa nécessité et description de son fonctionnement* justifie le besoin de l'Enquête sur le lieu de travail et les employés, menée à titre expérimental et parrainée par Développement des ressources humaines Canada. Basé sur les résultats de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?* tente de déterminer quels sont les travailleurs qui préfèrent travailler un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée ou un plus petit nombre d'heures contre une rémunération plus faible. □

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

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

Été 1997	Partage d'emploi · Âge de la retraite · Revenu familial après séparation · Travail et informatisation · Après le secondaire
Printemps 1997	Bilan de 1996 · Le Nord : Emploi, Gains et revenus · Confection de vêtements · Cotisants à un REER : les jeunes; Faible revenu · Conditions de travail
Hiver 1996	Taux d'emploi · REER : Retraits; Transferts · Gestionnaires · Stabilité de l'emploi · Index : 1989 à 1996
Automne 1996	Bilan de mi-année 1996 · Familles et paiements de transfert · Familles avec pensionnés · Travailleurs âgés · «Faites vos jeux!» · Absences du travail et compensation · Taux d'absence – mise à jour

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

L'emploi et le revenu en perspective

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

Perspective sur Internet

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

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

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

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

Vous déménagez ?

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

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

Le marché du travail : bilan de la mi-année

Jeffrey Smith

Nombreux sont les analystes qui ont prédit que 1997 serait une bonne année pour l'économie canadienne et pour le marché du travail. Il y a eu toute une fourchette de prévisions, mais les optimistes allaient jusqu'à parler de 350 000 nouveaux emplois, d'une croissance de près de 4 % du PIB et d'un taux de chômage inférieur à 9 % à la fin de l'année. Même les moins exubérants s'attendaient à une amélioration par rapport à l'année dernière. L'année 1997 répond-elle aux attentes?

Le présent article analyse les points saillants de l'évolution de l'économie et du marché du travail dans la première moitié de 1997. Les résultats sont comparés avec ceux d'autres années depuis 1990; quelques prévisions sont aussi étudiées.

Cet article est essentiellement basé sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) disponibles en date du 11 juillet 1997. Sauf indication contraire, toutes les données mensuelles ont été désaisonnalisées afin de faire ressortir les tendances sous-jacentes. Les mouvements saisonniers sont causés par des événements annuels réguliers tels que le climat, les congés, les périodes de vacances et les cycles de la moisson et de la production. Même désaisonnalisées, les données restent sensibles aux fluctuations régulières et cycliques à long terme.

Les estimations de l'EPA pour janvier 1997 sont les premières à être totalement fondées sur un nouveau questionnaire introduit depuis septembre 1996. Toutes les séries désaisonnalisées ont été révisées en remontant jusqu'à 1976 afin de refléter les changements méthodologiques. En outre, l'EPA a introduit plusieurs nouvelles variables. On trouvera des renseignements détaillés sur ces changements sur l'Internet (Statistique Canada; Sunter et al.).

Sauf indication contraire, les chiffres avancés pour le produit intérieur brut (PIB) ou pour ses éléments sont basés sur les dépenses, aux prix du marché et exprimés en dollars de 1986.

L'environnement économique

Des signaux prometteurs au début de 1997

Après une croissance relativement lente en 1995 et durant la première moitié de 1996, le produit intérieur brut (PIB) réel a connu une progression marquée. Après six trimestres de croissance à 0,4 % ou moins, il a réalisé pour les deux derniers trimestres de 1996 et le premier de 1997 des gains d'environ 0,8 % (graphique A). Sur une base annuelle, la croissance du premier trimestre équivalait à 3,4 %. En d'autres termes, le premier trimestre de 1997 représente une croissance de 2,8 % du PIB par rapport au premier de 1996. Même si les résultats récents ne sont pas tout à fait aussi encourageants que ceux de 1994, ils laissent entendre que le taux de croissance supérieur à 3 % que certains avaient prédit est peut-être plausible (voir *Aperçu des prévisions pour 1997*).

La croissance constatée au premier trimestre était associée à des hausses des exportations de marchandises (6,3 %) et des dépenses personnelles des consommateurs au chapitre des biens et des services (1,3 %) ainsi qu'aux investissements des entreprises dans les machines et l'équipement (en progrès de 5,9 %, après des hausses de 8,1 % et de 6,9 % durant les deux trimestres précédents). C'est dans cet ordre que ces trois secteurs ont totalisé les plus importantes contributions à la croissance du PIB pour le premier trimestre, comme c'était d'ailleurs essentiellement le cas pour la plupart des années 90[1].

Les opinions divergent quant à savoir lequel des exportations ou des dépenses des consommateurs sont le moteur de la croissance économique actuelle[2]. D'une part, les dépenses des consommateurs sont le plus important élément du PIB réel (59,7 % pour le premier trimestre de 1997) et ses hausses consécutives (de plus de 1 %) au cours des deux derniers trimestres sont les plus élevées de la décennie (graphique B). D'autre part, les exportations de marchandises ont connu une croissance trimestrielle plus forte au cours des années 90 et elles ont accru d'un facteur de 1,6 leur part du PIB réel (pour atteindre 39,7 % au premier trimestre de 1997)[3].

Les indications préliminaires sont encourageantes pour le deuxième trimestre aussi. Sur une base mensuelle, le PIB réel au coût des facteurs a grimpé de 0,8 % en avril. La production manufacturière ainsi que la vente en gros et au détail (qui avaient tous subi des pertes en mars) représentaient environ 60 % de l'accroissement de la production. Les services financiers et connexes ainsi que le secteur minier ont aussi nettement contribué aux gains.

Autres indicateurs économiques

Le maintien de taux d'intérêt peu élevés et de faibles taux d'inflation a certainement contribué à la relance des dépenses des consommateurs pour les biens et les services, ainsi que

Jeffrey Smith est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-6894.

Aperçu des prévisions pour 1997

Vers le début ou la fin de chaque année, les prévisions sur l'économie et le marché du travail abondent. Après une très bonne année 1994, une année 1995 timide et une année 1996 plutôt encourageante, les banques, les consultants et diverses organisations étaient optimistes face à 1997. Tous prédisaient une meilleure croissance de l'économie et de l'emploi, la persistance de taux d'inflation et d'intérêt peu élevés et une lueur d'espoir face à des taux de chômage obstinément élevés. Aucune prévision particulière n'est ici privilégiée, mais le résumé général qui suit rappelle le climat et la fourchette des prédictions pour l'ensemble du pays.

PIB : La plupart des prédictions pour 1997 situaient le taux de croissance dans une fourchette de 2,6 % à 3,8 %, les prévisions typiques étant entre 3,0 % et 3,3 %. Dans l'ensemble, le taux de croissance annuel du PIB a été plus modeste dans les années 90. La hausse de 4,1 % atteinte en 1994 a été la plus élevée, suivie de celles de 1995 (2,3 %) et de 1993 (2,2 %). En 1996, le PIB a augmenté de 1,5 %.

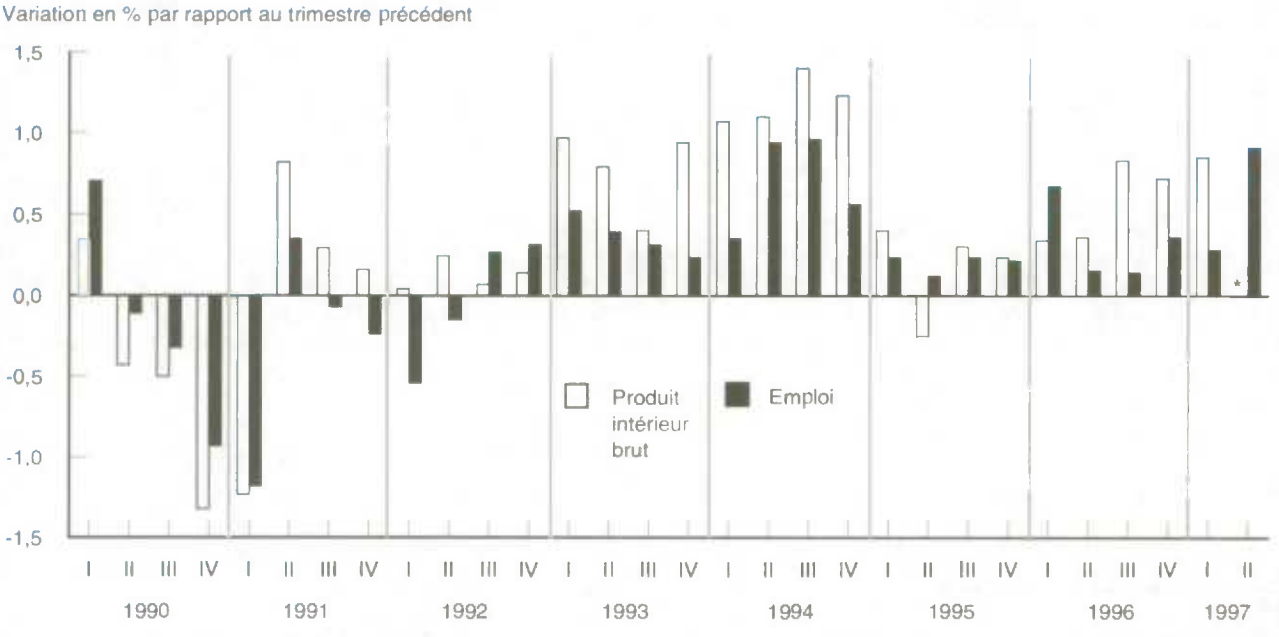
Emploi : Les opinions sur la croissance de l'emploi variaient, avec des prévisions allant de 1,9 % à 2,6 %, ce qui correspond à 260 000 à 355 600 emplois de plus que les 13 676 200 de l'an dernier (moyenne annuelle). Si l'on se fonde sur l'emploi total en décembre 1996 (13 753 700) plutôt que sur la moyenne annuelle, ces taux de croissance impliquent un gain de 261 300 à 357 600 emplois. La médiane se situe dans un cas comme dans l'autre autour de 310 000 emplois. Comme pour le PIB, ce serait le taux de croissance le plus élevé depuis 1994, quand le nombre d'emplois avait augmenté de 276 900 (2,1 %) selon la moyenne annuelle, et d'environ 381 200 (2,9 %) de décembre à décembre.

Taux de chômage : La plupart des observateurs prédisaient une légère tendance à la baisse du taux de chômage à l'échelle nationale durant l'année; le taux devait baisser presque jusqu'à 9 % à la fin de l'année (certains prédisaient même qu'il serait tombé en-deçà de 9 % en décembre 1997). Les taux de chômage typiquement avancés se situaient dans une fourchette de 9,4 % à 9,6 %, soit tout près du taux de 1995 (9,5 %). Le taux annuel moyen pour 1996 était de 9,7 %, ce qui est aussi le taux calculé pour décembre 1996.

Inflation : Les taux relativement peu élevés qu'on a vus récemment étaient censés se maintenir en 1997. Typiquement, les observateurs prédisaient que le changement annuel de 1,5 % de l'Indice des prix à la consommation (IPC) relevé en 1996 devait se répéter en 1997; bien des prévisions se situaient dans une fourchette de 1,4 % à 1,6 %.

Généralités : Les prévisionnistes prédisaient aussi le maintien des taux d'intérêt à un niveau peu élevé et une certaine reprise des dépenses des consommateurs et des exportations.

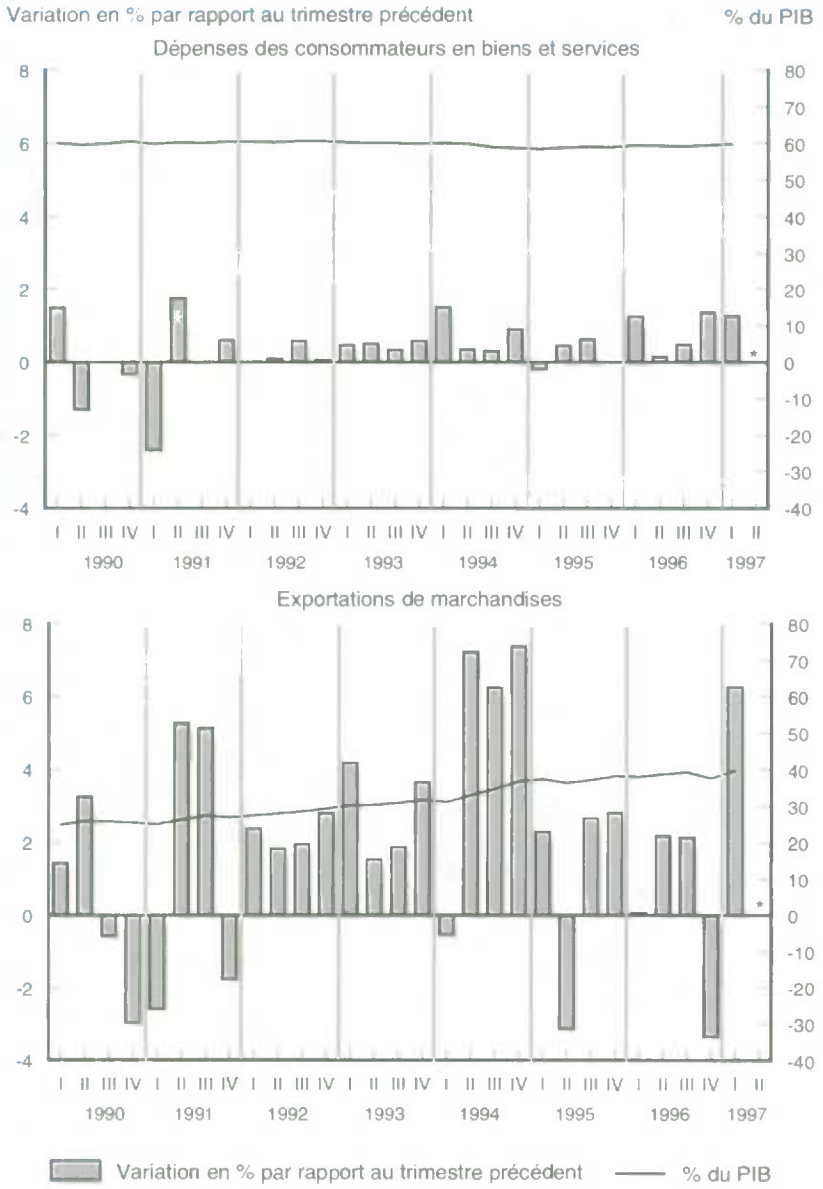
Graphique A
Le deuxième trimestre de 1997 a été témoin de la plus forte croissance de l'emploi depuis 1994.



Sources : Enquête sur la population active et Division des comptes nationaux et de l'environnement

* *Les chiffres du PIB pour le deuxième trimestre ne sont pas encore disponibles.*

Graphique B
Les exportations de marchandises représentent une part croissante du PIB.



Source : Division des comptes nationaux et de l'environnement
** Les chiffres pour le deuxième trimestre ne sont pas encore disponibles.*

pour le logement. Pour la plus grande partie de 1996, le changement de l'Indice des prix à la consommation (IPC) mensuel désaisonnalisé par rapport au même mois de l'année précédente a stagné à environ 1,5 %. Il a commencé à s'accroître en novembre, pour atteindre 2,3 % en janvier et février de cette année. Depuis, les hausses ont été plus faibles (atteignant 1,7 % en juin); elles sont revenues à des niveaux constatés pour une grande partie des années 90 d'après-récession[4].

Le taux préférentiel a été de 6,06 % en moyenne en 1996, mais il a terminé l'année à 4,75 % (moyenne de décembre). La moyenne pour chacun des six premiers mois de 1997 est restée stable à 4,75 %. En 1996, les taux d'intérêt hypothécaire classiques étaient en moyenne de 6,19 % et de 7,93 % pour un et cinq ans respectivement, mais ils étaient de 5,20 % et de 6,95 % en décembre. Ils sont restés relativement bas cette année (leur moyenne en juin était de 5,20 % et de 7,00 %). En juin, une augmentation d'un quart de point de pourcentage du taux bancaire (de 3,25 % à 3,50 %) n'a pas réussi à déclencher une hausse des autres taux d'intérêt. En juillet, le *Federal Reserve Board* des États-Unis a décidé de ne pas augmenter les taux d'intérêt; cette décision devrait contribuer à maintenir la stabilité des taux d'intérêt au Canada, du moins à court terme.

De même, la bonne performance des exportations durant les années 90 est en partie attribuable au recul constant du dollar canadien face à la devise américaine. En 1990, le taux de change était en moyenne de 1,167 ($ CAN par $ U.S.). Il a par la suite augmenté de 1992 à 1995 et est depuis demeuré plus ou moins stable. La moyenne pour les six premiers mois de 1997 a été de 1,372.

Selon les premières indications, l'année 1997 semble donc se dérouler comme les prévisionnistes l'avaient prédit. On associe habituellement la croissance économique à des résultats positifs pour l'emploi. Or, compte tenu de la bonne performance du premier trimestre et des conditions apparemment favorables à de bons résultats pour le deuxième trimestre[5], comment le marché du travail s'est-il comporté durant la première moitié de l'année?

Le marché du travail

L'emploi total

Au début de juin de cette année, 193 400 nouveaux emplois avaient été créés, ce qui est nettement supérieur

La croissance de l'emploi dans son contexte historique

Pour situer dans son contexte l'emploi jusqu'à présent cette année, des comparaisons sont faites avec les statistiques des années antérieures de la décennie (pour l'année entière ou pour une partie de l'année). À l'occasion, l'analyse peut aussi comparer une période (décembre 1996 à juin 1997, par exemple) avec toutes les périodes de même longueur depuis janvier 1976, en utilisant comme base de comparaison le taux de croissance (ou de baisse) composé mensuel calculé pour la période visée. C'est ainsi, par exemple, que les taux de croissance composés mensuels pour les périodes de six mois (n=6) sont calculés selon la formule suivante :

$100((E_{t+n} / E_t)^{(1/n)} - 1)$, où E = emploi;
t = janv. 76, fév. 76, ... , déc. 96;

Janv. 76 à juill. 76: $100((9\,798{,}1 / 9\,711{,}9)^{(1/6)} - 1) = 0{,}147\ \%$
Fév. 76 à août 76: $100((9\,812{,}5 / 9\,694{,}2)^{(1/6)} - 1) = 0{,}202\ \%$
....
Déc. 96 à juin 97: $100((13\,947{,}1 / 13\,753{,}7)^{(1/6)} - 1) = 0{,}233\ \%$

Puisqu'il y a 258 mois dans la série de statistiques mensuelles désaisonnalisées de l'emploi dans la période de janvier 1976 à juin 1997, on peut identifier 252 périodes de six mois. Les calculs peuvent être aussi effectués pour des périodes plus ou moins longues, si l'on utilise d'autres valeurs que n=6 dans la formule. Une fois tous les calculs réalisés pour les périodes choisies, il est possible de calculer diverses statistiques pour décrire le rendement d'une période donnée, comme celle qui s'est terminée le plus récemment.

Bien que les données mensuelles désaisonnalisées de l'EPA soient recueillies depuis janvier 1976, l'analyse pourrait être limitée à certains sous-ensembles. Par exemple, si la période à évaluer se situe dans une phase d'expansion, l'ensemble des taux de croissance composés mensuels pourrait être calculé seulement pour les périodes de cette longueur qui se situent dans de telles phases et qu'on comparerait avec la période en question. Cela suppose toutefois qu'on définisse ces phases, ce qui pourrait être difficile, et la tâche se complique si l'on fait plusieurs comparaisons différentes (pour différents types d'emplois ou différentes provinces, par exemple, puisqu'il faut dans chaque cas des inclusions et des exclusions différentes). Par souci de simplicité, lorsque cette technique est utilisée, la base de comparaison correspond à toutes les périodes de la longueur retenue à partir de janvier 1976. Le tableau suivant illustre certains résultats et leur interprétation.

On voit dans la colonne des six mois que le changement de l'emploi durant la période de décembre 1996 à juin 1997 a été positif et qu'il correspond à un taux de croissance mensuel de 0,23 % composé sur les six mois. La valeur suivante dans la même colonne indique où cette période se situe dans la distribution de toutes les périodes de même longueur depuis janvier 1976. Elle révèle que c'est une période de croissance relativement vigoureuse, puisque 67 % de toutes les périodes de six mois ont eu des taux de croissance inférieurs à 0,23 %. En d'autres termes, le taux de 0,23 % observé se situe au 67e percentile (le percentile x correspondant à une valeur dans une distribution de valeurs telle que x % des valeurs y sont inférieures). Les huit nombres suivants de la colonne sont des percentiles sélectionnés et la moyenne arithmétique, qui décrit approximativement la distribution (les valeurs correspondant aux meilleures et aux pires périodes sont données, parce qu'intéressantes). Enfin, la proportion des périodes dont le taux de croissance composé a été nul ou négatif est donnée. Environ 16 % des périodes de six mois ont accusé une baisse ou ont eu un taux de croissance nul (autrement dit, ce n'est ni fréquent, ni rare).

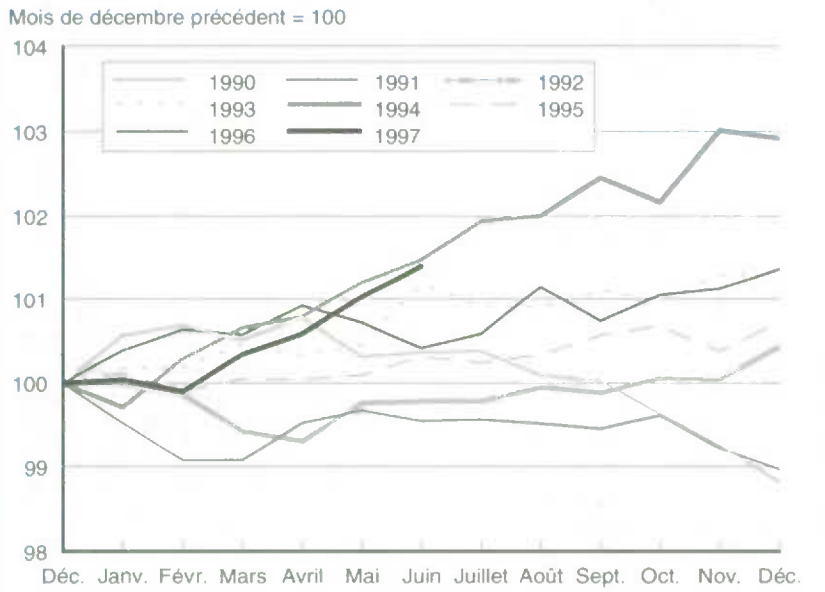
Les colonnes de 3 mois et de 12 mois sont interprétées de la même façon; elles figurent dans le tableau à titre de comparaison. En général, plus la période est longue, plus la distribution est étroite. La période de 12 mois terminée en juin 1997 se situe globalement dans la moyenne en termes de croissance de l'emploi, mais la croissance qu'elle a connue s'est accélérée (son rang-centile s'améliore à mesure que les périodes raccourcissent).

Taux de croissance composés mensuels de l'emploi pour l'ensemble du Canada, certaines statistiques

Durée de la période	3 mois	6 mois	12 mois
Nombre de périodes depuis janv. 76	255	252	246
		%	
Plus récent	0,35 (mars 97 à juin 97)	0,23 (déc. 96 à juin 97)	0,20 (juin 96 à juin 97)
% ≤ plus récent	82,2	66,9	57,5
0e percentile(minimum)	-0,61 (mars 82 à juin 82)	-0,49 (mars 82 à sept. 82)	-0,39 (nov. 81 à nov. 82)
10e percentile	-0,13	-0,10	-0,10
25e percentile	0,04	0,06	0,09
50e percentile(médiane)	0,15	0,15	0,17
75e percentile	0,29	0,29	0,25
90e percentile	0,41	0,35	0,31
100e percentile(maximum)	0,62 (janv. 78 à avril 78)	0,54 (janv. 78 à juill. 78)	0,41 (janv. 78 à janv. 79)
Moyenne	0,14	0,14	0,14
% ≤ 0 %	20,0	15,9	17,1

Source : Enquête sur la population active

Graphique C
Jusqu'ici témoin de la meilleure croissance de l'emploi des années 90, 1997 pourrait à cet égard éclipser 1994.



Source : Enquête sur la population active

au nombre d'emplois générés au cours de la période équivalente de l'an dernier (56 400) et légèrement supérieur au nombre total d'emplois créés en 1996 (186 300)[6]. La croissance de l'emploi moyen durant le deuxième trimestre de cette année rappelle les taux de croissance trimestriels atteints durant les deuxième et troisième trimestres de 1994, des records pour les années 90 jusqu'à présent (graphique A). La variation de l'emploi au cours des six premiers mois de 1997 équivaut à un taux de croissance composé de 0,23 % par mois. À long terme, c'est un excellent résultat (voir *La croissance de l'emploi dans son contexte historique*), supérieur au taux de croissance dans les deux tiers de toutes les périodes de six mois depuis janvier 1976.

Bref, bien que l'année ait démarré très lentement, le niveau de l'emploi en février ayant baissé en-deçà de celui de décembre 1996, celle-ci a tout même fait preuve d'une relative bonne performance jusqu'ici; en fait, c'est l'une des meilleures «premières moitiés» des années 90 pour la croissance de l'emploi total (graphique C). En juin, le niveau d'emploi dépassait de 1,4 % celui de décembre 1996; dans les années 90, on n'a constaté une meilleure performance à la mi-année qu'en 1994 (le niveau d'emploi en juin 1994 était supérieur de 1,5 % à celui de décembre 1993, et la première moitié de 1994 avait totalisé 193 800 des 381 200 nouveaux emplois créés cette année-là).

Le fléchissement de l'emploi observé durant les années 80 est considéré comme plus marqué, mais plus court que celui des années 90, avec une phase de relance et d'expansion plus forte. Néanmoins, les périodes de janvier à novembre 1994 (du 45e au 55e mois du graphique D) et de novembre 1995 à avril 1996 (du 67e au 72e mois) ont toutes deux été bonnes. La première moitié de 1997 a produit une autre poussée (jusqu'à présent très marquée) de l'emploi, de février à juin (du 82e au 86e mois).

Ces périodes favorables sont plus évidentes lorsqu'on considère les fluctuations du taux d'emploi. Bien que l'emploi total ait augmenté de plus de trois quarts de million au cours des années 90 (il y avait 798 600 emplois de plus en juin 1997 qu'en décembre 1989), ce taux de croissance n'a pas été aussi rapide que l'accroissement démographique. Le taux d'emploi a chuté de façon draconienne au début des années 90, bien que des gains modérés soient venu freiner cet élan en 1992 et en 1993 (graphique E). Le taux d'emploi a atteint son plus bas niveau de la décennie en janvier 1994, (57,8 %). La croissance de l'emploi observée cette année-là a fait grimper le taux d'emploi jusqu'a son sommet d'après-récession de 59 % avant que la tendance à la baisse ne reprenne et ne le ramène à 58,4 % en novembre 1995. Une deuxième période de croissance l'avait fait remonter à 58,8 % en avril 1996. Après une période de baisses très graduelles, jusqu'à 58,3 % en février 1997, le taux d'emploi a remonté pour atteindre 58,9 % (en juin 1997), sous l'influence d'une reprise de la croissance de l'emploi observée tôt cette année. Cette croissance de 0,6 point de pourcentage équivaut à celle enregistrée de janvier à mai 1994, laquelle est considérée comme étant la plus forte de toutes les périodes de quatre mois des années 90. Il reste toutefois à savoir si la relance actuelle va durer, ou s'il ne s'agit que d'une autre de ces hausses éphémères typiques des années 90.

Biens et services

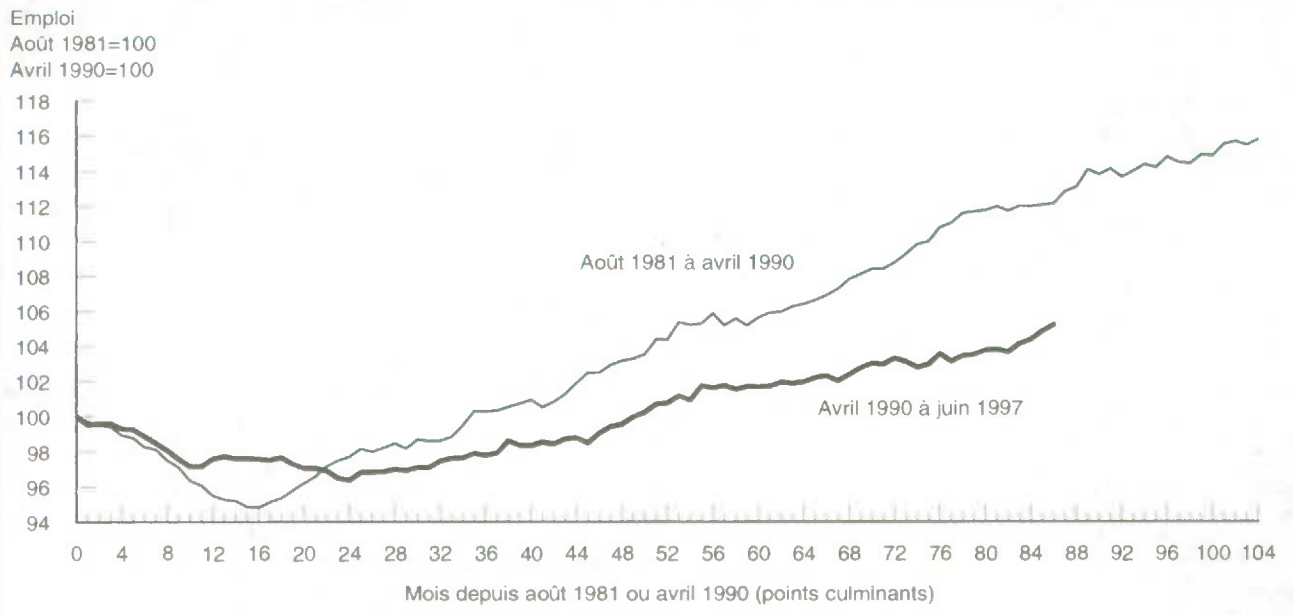
Dans les années 90, la croissance de l'emploi est venue principalement du secteur des services[7]. Au cours des deux meilleures années de la décennie (1994 et 1996), tant les biens et les services ont contribué à la croissance, les premiers totalisant juste un peu plus de la moitié de la croissance totale ces années-là. Au cours des six premiers mois de 1997, il s'est créé 127 900 emplois dans le secteur des services, ce qui équivaut à une croissance de 1,3 % par rapport à décembre 1996. L'emploi dans le secteur des

biens a aussi progressé (65 500 nouveaux emplois, soit un taux de croissance de 1,8 % depuis décembre 1996). Ce résultat encourageant est toutefois attribuable aux 73 800 emplois créés en juin; pour les cinq premiers mois de l'année, le nombre d'emplois dans ce secteur accusait bel et bien une baisse de 8 300.

Le nombre d'emplois dans l'industrie manufacturière a augmenté de 89 100, soit 4,3 %, et une grande partie de ces nouveaux emplois (52 400) ont été créés en juin. Les sous-secteurs des biens durables et non durables ont tous les deux contribué à cette croissance, le premier à raison d'environ 61 % du total. Cette croissance n'était pas inattendue, compte tenu des statistiques encourageantes des dépenses des consommateurs et des exportations, déjà mentionnées. La construction a aussi réalisé des gains (22 300 nouveaux emplois, soit une croissance de 3,0 %), attribuables aux taux d'intérêt peu élevés et à un accroissement de la construction résidentielle, surtout en Ontario. Néanmoins, ces gains ont été modérés par des pertes de 38 700 emplois (-5,1 %) dans le secteur primaire (essentiellement dans l'agriculture, qui a perdu 39 700 emplois, ce qui équivaut à une perte de 8,6 %) et dans les services publics, qui en a perdu 7 200, pour une perte de 5,0 %.

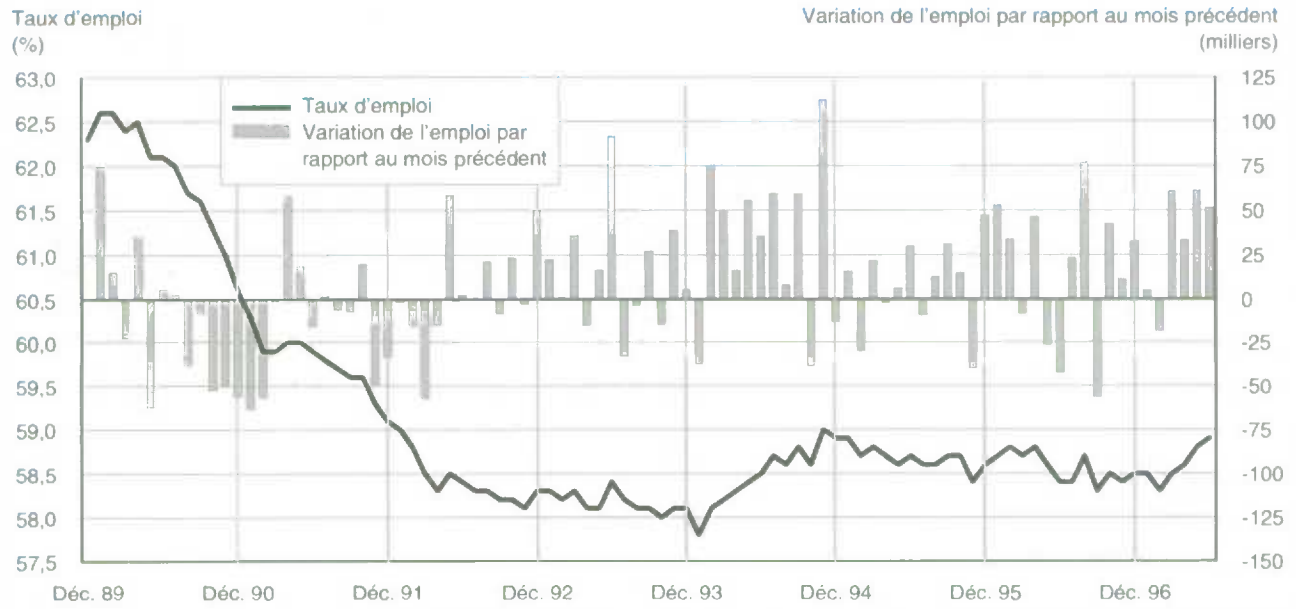
Bien que l'emploi dans le secteur des services ait connu une tendance globale à la hausse après une année 1996 relativement stagnante, certaines industries ont subi des pertes alors que d'autres réalisaient des gains, dans la première moitié de 1997. Les gains importants ont été réalisés dans le groupe important des services socioculturels, commerciaux et personnels, avec 129 000 nouveaux emplois, pour un taux de croissance de 2,5 % largement attribuable aux services commerciaux et personnels (hausse de 3,7 %, ce qui équivaut à 103 200 nouveaux emplois, autrement dit aux quatre cinquièmes environ du total des nouveaux emplois pour ce groupe). Le nombre d'emplois a augmenté aussi dans le groupe des transports, de l'entreposage et des communications (de 47 500, autrement dit de 5,6 %). À l'inverse, la tendance à la baisse s'est maintenue dans l'administration publique, qui a perdu 23 100 emplois (-2,8 %), tandis que le groupe des finances, assurances et affaires immobilières en a perdu 19 700 (-2,5 %). Dans le dernier groupe important, celui du commerce, la situation de l'emploi n'a guère changé au cours de la première moitié de 1997 (5 700 emplois perdus, soit une baisse de 0,2 %). Ce résultat est attribuable à des mouvements faisant contrepoids dans la vente en gros et au détail, puisque 18 100 nouveaux emplois (2,8 %) ont été créés dans le domaine de la vente en gros, tandis

Graphique D
La croissance de l'emploi a jusqu'ici été plus modeste et de plus courte durée au cours des années 90.



Source : Enquête sur la population active

Graphique E
Les hausses d'emploi soutenues ont jusqu'à maintenant été rares dans les années 90.



Source : Enquête sur la population active

que celui de la vente au détail en a perdu 23 700 (-1,4 %). La croissance de l'emploi dans ce premier domaine reflète bien son excellente performance (qui correspond d'ailleurs avec les progrès réalisés dans les exportations, les importations et les industries manufacturières). En outre, bien que le domaine de la vente au détail ait aussi réalisé des gains au cours de la première partie de l'année, sa restructuration peut en partie expliquer les pertes d'emploi qu'il a subies récemment.

La croissance du travail autonome se maintient

Depuis décembre 1996, le nombre d'emplois des travailleurs rémunérés (employés) a augmenté de seulement 47 800 (0,4 %) en raison de la croissance de l'emploi rémunéré dans le secteur privé (72 900 nouveaux emplois, soit une hausse de 0,8 % depuis décembre 1996) et d'une baisse de l'emploi dans le secteur public (25 200 emplois de moins – ce qui équivaut à une baisse de 1,2 % – presque tous perdus en juin). Pour les employés du secteur privé, les gains réalisés au cours de la dernière partie de la période envisagée, particulièrement en mars (56 000) et en juin (57 000) l'emportent sur les pertes subies au début de l'année. Entre-temps, le travail autonome[8] a continué à croître de mois en mois, avec des gains totalisant 145 600 emplois (6,1 %) en juin.

La croissance dynamique du travail autonome n'a rien de nouveau. Ce dernier a en effet connu un taux de croissance de près de 6 % entre décembre 1989 et juillet 1990. Depuis juillet 1996, il y a eu 11 mois d'affilée de gains, la plupart importants (graphique F)[9]. Il s'ensuit que le travail autonome est passé à 18,1 % de l'emploi total en juin 1997 comparativement à 13,8 % en décembre 1989. Au cours de la même période, la part de l'emploi total que les travailleurs du secteur privé représentaient est passée de 70,0 % à 67,1 %, et celle des travailleurs du secteur public, de 16,1 % à 14,7 %.

Pour les travailleurs rémunérés, la croissance anémique est un phénomène familier. En février 1997, le nombre de travailleurs rémunérés du secteur privé était supérieur de 8 400 seulement (0,1 %) à ce qu'il était en décembre 1989. Néanmoins, la croissance de l'emploi dans le secteur privé au cours des mois de mars, avril, mai et juin a plus que compensé les pertes des deux premiers mois de 1997[10].

Durant toutes les années 90, le travail autonome a maintenu sa croissance d'une année sur l'autre (mesure de décembre à décembre). Sauf en 1993 et en 1994, il a réalisé des gains supérieurs à ceux des travailleurs rémunérés. De décembre 1989 à juin 1997, il a représenté 88,3 % de la croissance de l'emploi. Toutefois, depuis la fin de 1995, il ne correspond qu'à une proportion légèrement plus

petite (bien qu'encore importante) de la croissance de l'emploi total (78,6 % en 1996 et 75,3 % jusqu'à présent en 1997).

Les jeunes continuent à souffrir

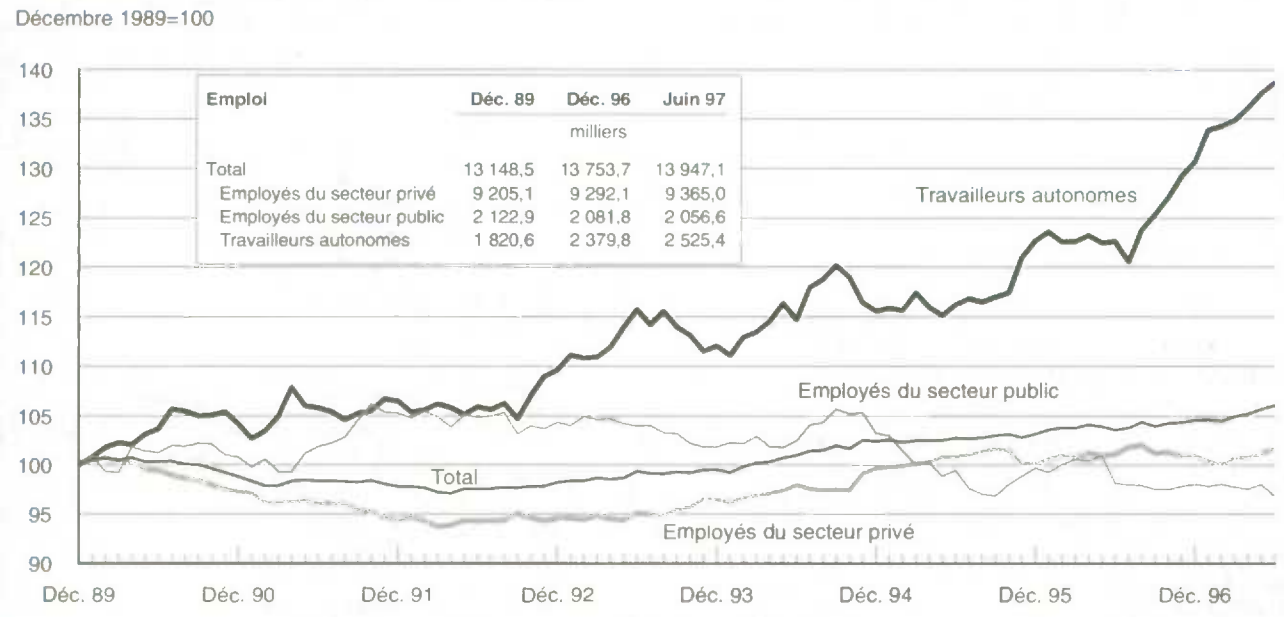
Depuis la fin de la dernière récession, ce sont les hommes et les femmes adultes qui ont bénéficié de la croissance de l'emploi. Si l'on fait exception de la petite flambée qui s'est produite vers la fin de 1994, l'étincelle de l'emploi ne s'est pas encore rallumée pour les jeunes. En juin 1997, on comptait 17 900 (-0,9 %) jeunes de 15 à 24 ans de moins ayant un emploi par rapport à décembre 1996, alors que 211 300 adultes de plus (1,8 %) en avaient un. Les hommes adultes profitaient des deux tiers de ces gains (avec 141 300 nouveaux emplois, soit une hausse de 2,2 %), mais les femmes adultes avaient aussi réalisé des progrès, avec 70 000 emplois de plus, pour une croissance de 1,3 %.

Croissance de l'emploi à temps plein

Dans leur ensemble, les nouveaux emplois créés depuis décembre 1996 sont des emplois à temps plein (30 heures ou plus par semaine pour le principal ou le seul emploi du travailleur). Le nombre d'emplois à temps plein a augmenté de 229 700 (2,1 %), tandis que les emplois à temps partiel accusent une baisse de 36 300 (-1,4 %). Comme des études antérieures l'ont constaté, la croissance de l'emploi à temps partiel est un phénomène caractéristique de la présente décennie. De 1990 à 1996, ce type d'emploi a progressé chaque année sauf en 1994, tandis que l'emploi à temps plein ne s'est accru que trois ans sur sept (en 1993, 1994 et 1996). Sur l'ensemble de la période, il s'est créé 423 000 nouveaux emplois à temps partiel, comparativement à 182 000 à temps plein. Par conséquent, exprimés en pourcentage de l'emploi total, les emplois à temps plein ont accusé un recul, passant de 83,2 % en décembre 1989 à 80,8 % en décembre 1996. Or, en juin 1997, ils avaient remonté à 81,4 % de l'emploi total. Si la tendance se maintient, l'année 1997 sera seulement la troisième de la décennie dans laquelle la croissance de l'emploi à temps plein aura dominé.

Jusqu'à présent, l'emploi à temps plein représente la grande majorité des gains réalisés par les adultes à ce chapitre, puisque 134 400 des 141 300 nouveaux emplois des hommes adultes (95,1 %) sont à temps plein; pour les femmes adultes, le nombre net de nouveaux emplois s'élève à 70 000, avec 84 000 nouveaux emplois à temps plein et une perte de 14 000 emplois à temps partiel. Chez les hommes adultes, la proportion des emplois à temps plein a baissé pendant toute la présente décennie, puisqu'elle est passée de

Graphique F
Le travail autonome demeure le moteur de la croissance de l'emploi.



Emploi	Déc. 89	Déc. 96	Juin 97
	milliers		
Total	13 148,5	13 753,7	13 947,1
Employés du secteur privé	9 205,1	9 292,1	9 365,0
Employés du secteur public	2 122,9	2 081,8	2 056,6
Travailleurs autonomes	1 820,6	2 379,8	2 525,4

Source : Enquête sur la population active

95,7 % en décembre 1989 à 94,0 % en décembre 1996. Cette tendance à la baisse semble avoir pris fin avec la forte croissance de ces emplois jusqu'à présent cette année, la proportion des emplois à temps plein se situant à 94,0 % en juin. La situation est à peu près la même pour les femmes. Après être restée stable à 76 % ou un peu plus depuis le début de la décennie, la proportion des emplois à temps plein de l'emploi total des femmes a baissé à la fin de 1996 (jusqu'à 74,7 % en décembre). En 1997, la baisse semble avoir cessé, et la tendance paraît même s'être renversée, puisque la proportion atteignait 75,3 % en juin.

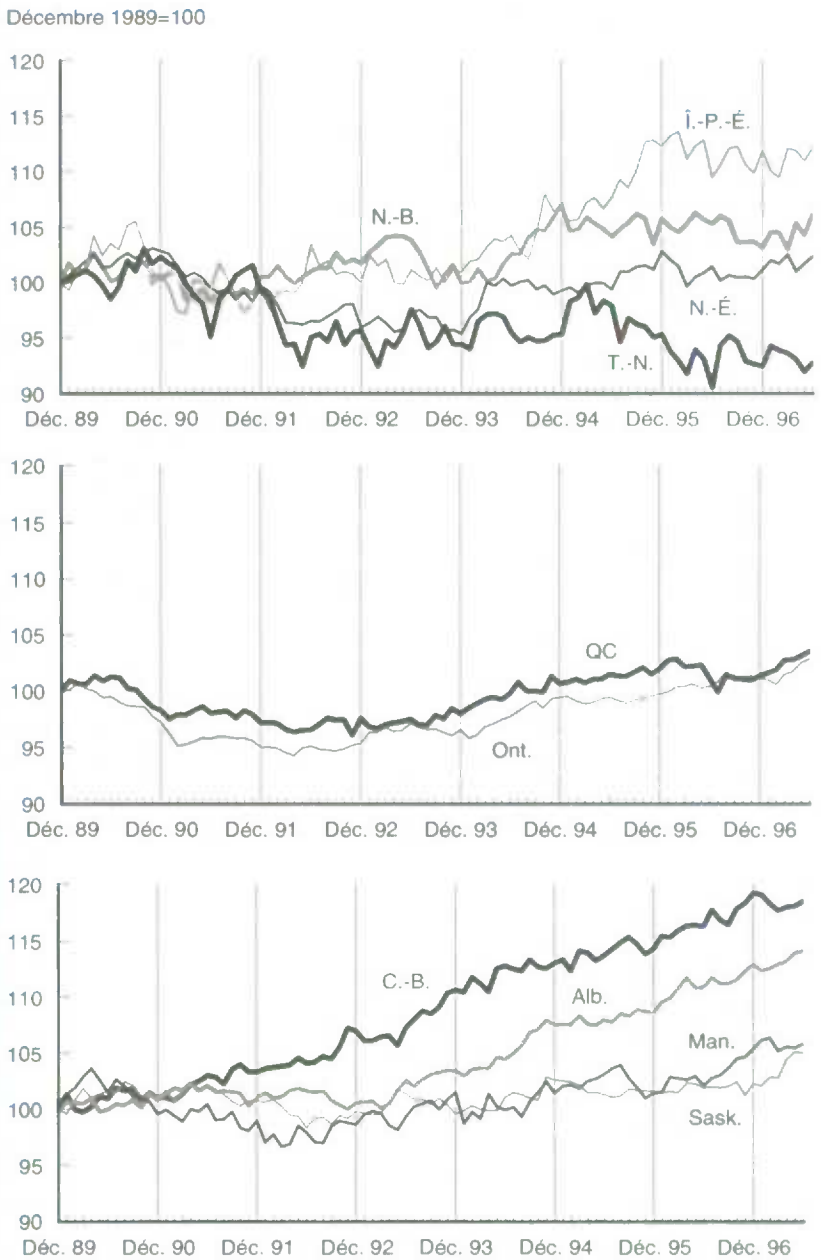
Chez les jeunes, la proportion des emplois à temps plein a baissé au cours des années 90 comme chez les adultes, quoique plus nettement. Elle est en effet passée de 64,4 % en décembre 1989 à 54,5 % seulement en décembre 1996. Toutefois, même si le nombre d'emplois à temps partiel chez les jeunes a chuté de 29 200 (-3,2 %) durant la première moitié de 1997, le nombre d'emplois à temps plein qu'ils occupent a augmenté de 11 300 (1,0 %) depuis, ramenant ainsi la proportion de ces emplois à 55,6 % en juin; c'est un sommet depuis mars 1995 (55,9 %).

Situtation provinciale

Les provinces qui ont le plus contribué à la croissance de l'emploi de décembre 1996 à juin 1997 sont l'Ontario et le Québec (tableau 1). Cette dernière province a cependant produit d'importants résultats, comme d'ailleurs la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique. La création de 69 900 nouveaux emplois au Québec équivaut à un impressionnant taux de croissance de 2,2 %, ce qui est tout le contraire de la situation en 1996, une année qui s'était soldée par une perte de 20 100 emplois (de décembre à décembre). Le taux de croissance composé de 0,36 % par mois pour les six premiers mois de 1997 se situe dans les 90e percentiles pour l'ensemble des périodes de six mois depuis 1976. Néanmoins, cet excellent résultat fait suite à une période de recul, de sorte que la province ne compte que 21 700 emplois (0,7 %) de plus qu'au mois de février 1996, celui du plafond le plus récent (graphique G). Les gains que le Québec a réalisés jusqu'à

Graphique G

Bien que certaines provinces aient connu un début d'année plutôt lent, la plupart ont enregistré des gains au chapitre de l'emploi.



Source : Enquête sur la population active

présent se situent dans le secteur des services (essentiellement dans le groupe des services socioculturels, commerciaux et personnels). L'emploi dans le secteur des biens a été mou, quoique les baisses dans l'agriculture et la construction aient masqué une excellente performance au chapitre des industries manufacturières. La Saskatchewan a elle aussi obtenu de bons résultats pour la première moitié de l'année, avec un taux de croissance de 2,7 % (12 500 nouveaux emplois). En fait, le taux de croissance composé mensuel de 0,45 % de la province situe ce rendement sur six mois au 93e percentile, pour toutes les périodes de six mois depuis janvier 1976 (7 % seulement de ces périodes ont eu de meilleurs résultats). En Saskatchewan comme au Québec, la croissance est attribuable aux gains dans le secteur des services, essentiellement socioculturels, commerciaux et personnels, ainsi que dans les finances, les assurances et les affaires immobilières. Le secteur des biens a été mou là aussi, les gains dans les industries manufacturières ayant été effacés par une baisse dans l'agriculture. Le Nouveau-Brunswick a connu des fluctuations dans la première moitié de l'année, bien que sa croissance globale de l'emploi ait été forte. La création de 9 300 nouveaux emplois depuis décembre a compensé les baisses de la seconde moitié de 1996, quoique la province se retrouve encore en-deçà du sommet atteint en décembre 1994. Les gains dans la première moitié de 1997 ont été répartis entre presque tous les groupes d'industries, mais il y a eu des baisses sensibles dans les services commerciaux et personnels.

À l'autre extrême, après avoir longtemps été la plus performante des provinces en termes de création d'emplois, la Colombie-Britannique a peut-être ralenti, puisqu'une perte de 11 600 emplois a fait baisser les niveaux d'emploi de 0,6 % dans la première moitié de l'année. La plus grande partie de la baisse est attribuable aux industries du secteur des services, particulièrement dans le commerce, les finances, les assurances et les affaires immobilières ainsi que dans l'administration publique. (Il y a bien eu des gains dans les services socioculturels, commerciaux et personnels, mais ils se sont révélés insuffisants pour gommer ces pertes.) Une baisse nette de l'emploi sur une période de six mois n'est pas du jamais vu en Colombie-Britannique, mais il reste que la période qui s'est terminée en juin 1997 a été médiocre. Le taux de croissance composé mensuel de -0,11 % correspond au 10e percentile pour toutes les périodes de six mois que la province a connues depuis 1976. Il convient toutefois d'ajouter que ce repli fait suite au niveau record d'emplois de la province pour la décennie, atteint en décembre 1996, et que les pertes ont été subies durant le premier trimestre de l'année, après quoi on a constaté de petits gains en avril, mai et juin (le taux de croissance composé mensuel pour cette période de trois mois est de 0,23 %, ce qui correspond au 50e percentile).

Tableau 1
Variation de l'emploi de décembre 1996 à juin 1997

	Variation	Variation en %	Taux de croissance composé mensuel	
			%	Percentile
Canada	***193 400***	***1,4***	**0,23**	**67e**
Terre-Neuve	*700*	*0,4*	0,06	47e
Île-du-Prince-Édouard	*100*	*0,2*	0,03	38e
Nouvelle-Écosse	*4 500*	*1,2*	0,19	59e
Nouveau-Brunswick	*9 300*	*3,0*	0,50	92e
Québec	*69 900*	*2,2*	0,36	90e
Ontario	*90 900*	*1,7*	0,28	70e
Manitoba	*2 100*	*0,4*	0,07	45e
Saskatchewan	*12 500*	*2,7*	0,45	93e
Alberta	*15 100*	*1,1*	0,17	46e
Colombie-Britannique	*-11 600*	*-0,6*	-0,11	10e

Source : Enquête sur la population active

Exception faite du Nouveau-Brunswick, la situation dans les trois autres provinces atlantiques a varié durant la première moitié de l'année. À Terre-Neuve, les industries manufacturières et la construction ont réalisé des gains (c'est peut-être un effet rémanent de la phase de construction du projet Hibernia), mais ceux-ci ont été virtuellement effacés par les pertes dans le secteur des services. En Nouvelle-Écosse, les gains et les pertes d'emplois se sont succédé durant toute la période, qui s'est terminée avec 4 500 emplois de plus en juin 1997 qu'en décembre 1996, ce qui est encore légèrement en-deçà du sommet d'après-récession (atteint en décembre 1995). Dans cette province comme à Terre-Neuve, il y a eu des gains dans les industries manufacturières et la construction, avec des pertes dans le secteur des services. Le niveau d'emploi inchangé de l'Île-du-Prince-Édouard est attribuable à de petits changements qui se compensent mutuellement dans les différents secteurs d'activité industrielle.

L'Ontario a commencé l'année avec deux mois de recul de l'emploi, mais a vigoureusement rebondi par la suite, en dépassant le sommet atteint en novembre 1996. En fait, les gains de mars, d'avril, de mai et de juin équivalent à un taux de croissance composé de 0,55 % par mois pour la période de quatre mois se terminant en juin, ce qui la situe au 95e percentile de toutes les périodes de

quatre mois depuis 1976. Les gains de l'emploi dans la première moitié de l'année ont été réalisés largement dans les services commerciaux et personnels, dans les transports, l'entreposage et les communications et dans la construction.

Au Manitoba, l'emploi a réalisé des gains et subi des pertes dans les différents secteurs d'activité industrielle, de sorte que le niveau d'emploi global n'a presque pas changé. En Alberta, l'emploi a reculé en janvier avant de reprendre sa croissance typique depuis plusieurs années. En fait, le taux de croissance composé mensuel de décembre 1996 à juin 1997 situe cette période juste en-deçà de la médiane pour toutes les périodes de six mois que l'Alberta a connues depuis 1976. Les gains réalisés dans la première moitié de l'année étaient concentrés dans les services socioculturels, commerciaux et personnels, dans les industries manufacturières et dans le secteur du commerce.

Le chômage

Résultats globaux

La croissance de l'emploi a été vigoureuse dans les six premiers mois de l'année (193 400 nouveaux emplois), ce qui signifie que, même avec une augmentation relativement importante de la population active (104 500), le nombre de chômeurs a baissé de 88 900 (tableau 2). Le taux de chômage a chuté de 9,7 % à 9,1 %. Jusqu'à cette année, les récentes relances de l'emploi tendaient à inciter les gens à se joindre à la population active, de sorte que le taux de chômage restait élevé[11].

L'Indice de l'offre d'emploi[12] est un indicateur des intentions des employeurs d'embaucher de nouveaux travailleurs. Il a augmenté en juin pour le onzième mois d'affilée, jusqu'à 121 (les résultats de juin 1996 correspondant à 100), comparativement à 99 en juillet 1996. L'Indice n'avait jamais été à ce niveau depuis mars 1991, alors qu'il s'élevait à 120. Sa hausse rapide à la fin de 1996 et au début de 1997 reflète la croissance de l'emploi durant cette période et, dans la mesure où ses changements positifs laissent entrevoir une embauche, elle est de bon augure pour le reste de 1997. L'augmentation récente de l'Indice peut aussi expliquer partiellement la tendance à la hausse du taux d'activité depuis le mois de mars, étant donné que les personnes qui s'étaient retirées de la population active pourraient y être revenues si elles pensaient qu'il y avait plus d'emplois disponibles. En fait, après avoir constamment baissé (en passant de 65,0 % en octobre 1996 à 64,5 % en mars 1997 – le niveau le plus bas depuis novembre 1995), le taux d'activité global (pour les personnes des deux sexes âgées d'au moins 15 ans) a commencé à remonter, au point d'atteindre 64,8 % au milieu de l'année, tout comme en décembre 1996. Cette hausse soutenue de l'Indice laisse en outre entrevoir la possibilité de nouvelles augmentations du taux d'activité.

Taux de chômage à la hausse chez les jeunes

Le taux de chômage global a baissé au cours de la première moitié de l'année, mais pas pour tous les groupes d'âge. En juin, les travailleurs de 25 à 54 ans avaient réduit de 0,9 point de pourcentage leur taux de chômage de décembre 1996. Il ne se situait plus qu'à 7,7 %, et c'est la deuxième fois seulement depuis 1990 qu'il est tombé en-deçà de 8 % (graphique H). Le taux de chômage des travailleurs plus âgés (55 ans et plus) accuse aussi une tendance à la baisse. Il s'établissait en juin à 6,3 %, ce qui le ramène au niveau du début de 1996. De décembre 1996 à juin 1997, les taux de chômage ont baissé aussi bien chez les hommes que chez les femmes adultes. Dans l'ensemble, le taux de chômage des adultes a chuté, passant de 8,5 % en décembre 1996 à 7,5 % en juin 1997. Durant toutes les années 90, le taux de chômage des hommes adultes a été généralement plus élevé que celui des femmes adultes, bien que les deux aient tendu à augmenter et à baisser ensemble. C'est en 1992 que l'écart a été le plus marqué, mais il a considérablement diminué depuis (Macredie, 1996).

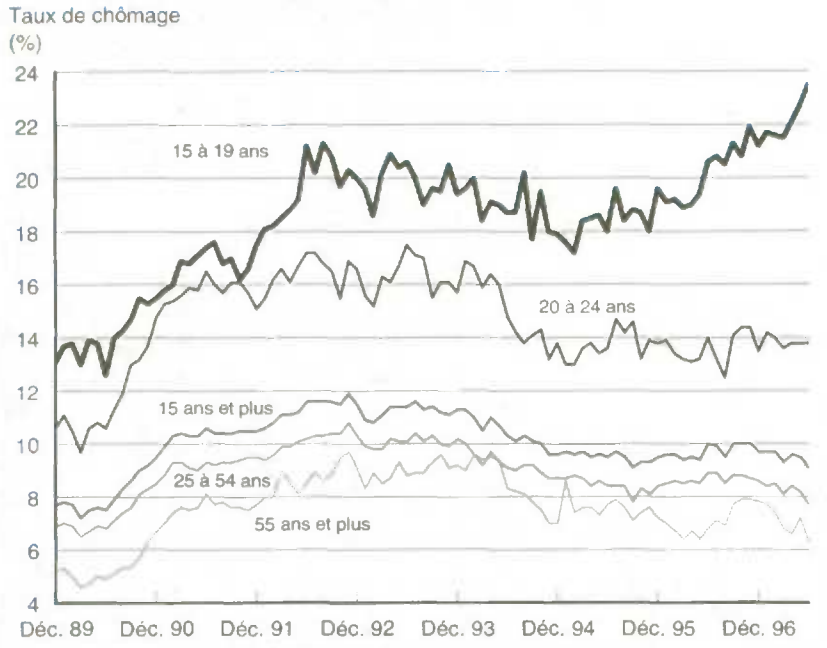
Entre-temps, le taux de chômage chez les jeunes (de 15 à 24 ans) a maintenu sa tendance à la hausse amorcée en février 1995. Depuis septembre 1996, ce taux frise les 17,0 %, mais il s'est élevé de façon constante pour atteindre 17,5 % en juin. On constate des différences lorsqu'on sépare les jeunes en deux groupes d'âge, les 15 à 19 ans et les 20 à 24 ans (graphique H). Le taux de chômage des plus vieux est resté stable depuis presque trois ans, à environ 14 %. Par contre, après avoir évolué plus ou moins parallèlement à celui des plus

Tableau 2
Certains indicateurs de la population active

	Déc. 96	Juin 97	Variation	
	milliers		milliers	%
Population (15 ans et plus)	23 507,4	23 678,0	*170,6*	*0,7*
Population active	15 239,1	15 343,6	*104,5*	*0,7*
Emploi	13 753,7	13 947,1	*193,4*	*1,4*
Chômage	1 485,4	1 396,5	*-88,9*	*-6,0*
	%		Point de %	%
Taux d'activité	64,8	64,8	-	-
Taux d'emploi	58,5	58,9	*0,4*	*0,7*
Taux de chômage	9,7	9,1	*-0,6*	*-6,2*

Source : Enquête sur la population active

Graphique H
La diminution tant convoitée du taux de chômage semble se concrétiser, sauf chez les jeunes.



Source : Enquête sur la population active

vieux, quoiqu'en étant toujours plus élevé, le taux de chômage des plus jeunes a semblé s'aggraver nettement au début de 1995. De février 1995 à décembre 1996, il a grimpé de 4,0 points de pourcentage, jusqu'à 21,2 %. En juin 1997, il a atteint 23,5 %.

Par suite de ces tendances, le rapport des taux de chômage des jeunes aux adultes a continué à augmenter en 1997. Il a varié entre, 1,6 et 2,6 depuis janvier 1976, le rapport médian étant de 1,9. Dans les années 90, il s'est situé entre 1,7 et 2,3, avec une valeur médiane de 1,8. Entre mai 1996 et février 1997, il a été de 1,9 ou 2,0, mais il a augmenté pour atteindre 2,3 en juin. Pour les jeunes de 20 à 24 ans, le rapport a fluctué entre 1,5 et 1,9 au cours de la présente décennie (la médiane étant de 1,7); il a peu à peu passé à 1,8 % cette année, essentiellement en raison de la baisse du taux de chômage chez les adultes. Par contre, le rapport des plus jeunes aux adultes a atteint un sommet pour les années 90 en juin (3,1). Bien que ce ne soit pas un record absolu – depuis 1976, le rapport se situe entre 1,6 et 3,4, avec une médiane de 2,2 –, les rapports de 3 ou plus ont été rares, même pour ce groupe très jeune. Le 3,1 atteint en juin est une première pour les années 90; il faut remonter à janvier 1982 pour un rapport de cet ordre (3,0).

Ventilation provinciale du taux de chômage

À l'échelle nationale, la croissance de l'emploi et la réduction du nombre de chômeurs au cours des six premiers mois de 1997 ont donné lieu à une augmentation de la population active précisément équivalente à la croissance de la population en âge de travailler. En d'autres termes, le taux d'activité est demeuré inchangé. (Si on considère l'ensemble des périodes de six mois franchies jusqu'à maintenant au cours des années 90, le taux d'activité était en baisse dans les deux tiers de celles-ci.) De plus, compte tenu de la croissance de la population active, la chute du chômage s'est traduite par une diminution marquée du taux de chômage.

Si l'on compare le mois de juin 1997 à celui de décembre 1996, chaque province, à l'exception de la Saskatchewan, a connu une diminution tant du nombre de chômeurs que du taux de chômage. L'Alberta, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec et le Nouveau-Brunswick ont fait état d'une situation semblable à la tendance nationale : la diminution du nombre de chômeurs a entraîné une hausse plus qu'équivalente de l'emploi (tableau 3). Cependant, dans les trois dernières provinces (plus particulièrement au Nouveau-Brunswick), la hausse de l'emploi a été suffisamment forte pour entraîner une augmentation de la population active outrepassant celle de la population en âge de travailler (d'où un taux d'activité à la hausse). L'Alberta a pour sa part connu une diminution de son taux d'activité, et ce, en dépit de l'accroissement de sa population active. Cette situation tient à la forte hausse de la population en âge de travailler, laquelle est venu freiner la faible remontée de la population active. En Nouvelle-Écosse, tout comme dans l'ensemble du Canada, l'augmentation de la population active a tout juste permis de compenser la croissance de la population en âge de travailler, laissant ainsi le taux d'activité inchangé.

Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard et le Manitoba ont vu leur population active diminuer sous l'influence d'une série d'importants reculs du nombre de chômeurs, mais ces provinces n'ont toutefois connu qu'une faible croissance de l'emploi. Par conséquent, la diminution de la population active a contribué à la baisse du taux d'activité dans ces provinces.

De décembre 1996 à juin 1997, la Colombie-Britannique n'a connu qu'une légère baisse du chômage. Cette province est par ailleurs la seule

Tableau 3
Variation de certains indicateurs, décembre 1996 à juin 1997, selon la province

	Population (15 ans et plus)	Population active	Emploi	Chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
	milliers (%)				points de %		
Canada	**170,6 (0,7)**	**104,5 (0,7)**	**193,4 (1,4)**	**-88,9 (-6,0)**	**-**	**0,4**	**-0,6**
Terre-Neuve	-0,9 (-0,2)	-3,6 (-1,5)	0,7 (0,4)	-4,3 (-8,9)	-0,7	0,2	-1,6
Île-du-Prince-Édouard	0,2 (0,2)	-0,7 (-1,0)	0,1 (0,2)	-0,8 (-7,0)	-0,7	-	-1,0
Nouvelle-Écosse	3,0 (0,4)	1,9 (0,4)	4,5 (1,2)	-2,6 (-4,5)	-	0,4	-0,6
Nouveau-Brunswick	1,8 (0,3)	8,6 (2,4)	9,3 (3,0)	-0,7 (-1,5)	1,3	1,4	-0,5
Québec	30,0 (0,5)	39,8 (1,1)	69,9 (2,2)	-30,1 (-6,8)	0,3	0,9	-0,9
Ontario	65,8 (0,7)	59,2 (1,0)	90,9 (1,7)	-31,8 (-6,0)	0,2	0,6	-0,6
Manitoba	3,7 (0,4)	-2,0 (-0,3)	2,1 (0,4)	-4,0 (-9,2)	-0,5	-	-0,7
Saskatchewan	3,8 (0,5)	13,6 (2,8)	12,5 (2,7)	1,2 (4,2)	1,5	1,3	0,1
Alberta	27,2 (1,3)	5,5 (0,4)	15,1 (1,1)	-9,5 (-9,9)	-0,7	-0,2	-0,7
Colombie-Britannique	36,1 (1,2)	-17,8 (-0,9)	-11,6 (-0,6)	-6,2 (-3,5)	-1,3	-1,1	-0,2

Source : Enquête sur la population active

à avoir été témoin d'une diminution de l'emploi au cours de cette période. Par conséquent, son taux de chômage n'a que légèrement diminué. Le resserrement de la population active parallèlement à la montée rapide de la population a donc donné lieu à un recul appréciable du taux d'activité.

Finalement, seule la Saskatchewan a fait face à une hausse du chômage au cours de cette période de six mois. Toutefois, la forte croissance de l'emploi qu'elle a connue lui a valu une population active plus nombreuse. Cela lui a donc permis «d'absorber» tout chômage en surcroît, laissant le taux de chômage à toutes fins utiles inchangé. On y a en outre observé une hausse marquée du taux d'activité étant donné que la population active a connu une hausse cinq fois plus élevée que celle de la population en âge de travailler.

Perspectives d'avenir

En avril 1997, l'Enquête sur les perspectives du monde des affaires[13], qui est menée à chaque trimestre, a révélé qu'environ 15 % des entreprises manufacturières s'attendaient à une croissance de l'emploi alors que 11 % en prévoyaient un repli, ce qui donne un solde positif de 4 % (74 % des entreprises participantes ayant déclaré prévoir peu de changement). Ce résultat est un peu plus encourageant que celui de janvier 1997 (solde de 1 %) ou à plus forte raison d'avril 1996 (solde de - 4 %). Comme toujours depuis 1991, aucune des entreprises répondantes n'a fait état de difficultés de production résultant d'une pénurie de main-d'œuvre non qualifiée; par contre, 5 % des entreprises ont déclaré en avril 1997 avoir fait face à une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, (c'est la valeur la plus élevée depuis 1990). L'enquête a aussi révélé un solde positif des commandes reçues et une proportion plus réduite des inventaires de biens finis «trop importants» (les résultats sont compatibles avec les tendances récentes). Dans le même ordre d'idées, les résultats récents de l'Enquête mensuelle sur les industries manufacturières (valables jusqu'à la fin d'avril) ont révélé une augmentation des livraisons, une hausse vertigineuse du nombre de commandes non remplies, une augmentation des nouvelles commandes et une baisse du rapport des inventaires aux livraisons. Bref, l'analyse des résultats des deux enquêtes laisse entendre que, au moins dans les industries manufacturières (qui représentent *directement* quelque 16 % de l'emploi total et qui sont à l'origine de 46% de la croissance de l'emploi des six premiers mois de 1997), la croissance constatée jusqu'à présent en 1997 va vraisemblablement continuer.

L'indice composé, qui donne une idée plus générale de l'économie[14], s'est élevé de 0,8 % en juin, ce qui représente une 21e augmentation mensuelle d'affilée. Cet indice tend généralement à la hausse, mais les augmentations mensuelles de la fin de 1996 et des mois courus en 1997 ont été légèrement supérieures à la moyenne[15]. Avec 9 éléments sur 10 marquant des points en juin, l'économie semble prête à connaître une croissance soutenue, ce qui devrait être de bon augure pour la croissance de l'emploi d'ici la fin de 1997.

Résumé

Le marché du travail a commencé l'année 1997 sur une note plutôt lente. La croissance de l'emploi au cours des six premiers mois a été presque aussi élevée que lors de la première moitié de 1994, l'année qui reste encore la meilleure de la décennie pour la croissance de l'emploi total.

Le travail autonome a continué à progresser vigoureusement, quoique

ses gains n'aient pas été tout à fait aussi impressionnants qu'à la fin de 1996. La croissance de l'emploi total en 1997 a été jusqu'à présent attribuable à l'emploi à temps plein, de sorte que cette année pourrait être la troisième (et la deuxième d'affilée) de la décennie où l'on a constaté ce phénomène. Les six premiers mois ont aussi été marqués par une croissance substantielle de l'emploi dans le secteur des services, après des gains relativement modestes en 1996. Comparativement à l'an dernier, quand l'Ontario et l'Ouest ont gagné des emplois alors que le Québec et l'Est en ont perdus, la croissance de l'emploi a été plus centralisée dans la première moitié de 1997, et la plus grande partie des gains ont été concentrés au Québec et en Ontario. En outre, tout comme en 1996, la croissance de l'emploi a favorisé les adultes, les pertes étant aux dépens des jeunes.

Même si les résultats de la mi-année n'offrent aucune garantie, à moins de renversements majeurs, l'année 1997 devrait répondre aux attentes de nombreux prévisionnistes. □

Notes

1 Dans les années 90 (sauf en 1991), les exportations de marchandises ont été l'élément qui a le plus contribué au pourcentage de changement annuel du PIB; elles l'ont habituellement emporté de loin sur le deuxième élément en importance, généralement les dépenses des consommateurs. Depuis 1994, les investissements des entreprises au chapitre de la machinerie et de l'équipement ont aussi joué un rôle déterminant dans la croissance du PIB.

2 Voir par exemple Bond (1997) et Little et Bourette (1997). Dans ce dernier article, l'auteur souligne que la hausse de l'indice trimestriel des attitudes des consommateurs du Conference Board du Canada au cours du premier trimestre était la cinquième hausse trimestrielle d'affilée, et que c'est la première fois que cela se produit en 15 ans. Bien que les niveaux approchent ceux de 1994, ils sont encore bien en-deçà de ceux de la fin des années 80.

3 En raison de la baisse rapide des prix des machines et de l'équipement (et particulièrement des ordinateurs) ces dernières années, tous les éléments de dépenses comprenant une forte proportion de l'un de ces éléments ont une importance relative exagérée lorsqu'ils sont mesurés en prix de 1986. C'est pour cette raison que les tendances relatives à la part du PIB peuvent être présentées en dollars courants plutôt que constants. Dans le cas des dépenses des consommateurs et des exportations de marchandises, cette approche donne des résultats qui ne sont pas très différents des nôtres. En dollars courants, la part du PIB nominal que les dépenses des consommateurs représentent n'a virtuellement pas changé au cours de la période figurant au graphique B, puisqu'elle était de 59,5 % pour le premier trimestre de 1990 et de 60,8 % pour le premier de 1997. La part du PIB nominal que les exportations de marchandises représentent a encore augmenté d'un facteur de 1,6, passant de 21,5 % dans le premier trimestre de 1990 à 34,2 % dans le premier de 1997.

4 Les données non désaisonnalisées pour l'IPC témoignent de mouvements similaires : l'indice a augmenté pour atteindre 2,2 % en janvier et en février, pour ensuite descendre à 1,8 % en juin.

5 Bien que la situation de l'économie soit généralement encourageante, certaines tendances peuvent refléter une faiblesse persistante. Par exemple, les faillites des particuliers ont atteint un niveau record en 1996 (79 631 faillites, soit 3,4 par 1 000 Canadiens de 15 ans et plus). Jusqu'à présent, la tendance semble se maintenir en 1997. Dans le premier trimestre de l'année, on a constaté 21 141 faillites de particuliers, comparativement à 19 146 pour la même période en 1996, soit une hausse de 10,4 %. En avril 1997, on a vu 8 507 consommateurs de plus déclarer faillite, ce qui porte le total jusque-là en 1997 à 29 648, donc bien plus que les 25 922 faillites déclarées au cours de la période correspondante en 1996. Le nombre de faillites de particuliers avait nettement augmenté en 1990 et 1991, et il est resté élevé depuis. Le nombre de faillites d'entreprises a fluctué au cours de la décennie, mais il a encore augmenté en 1995 et en 1996 (jusqu'à 14 229). En avril 1997, 4 517 entreprises avaient déclaré faillite, ce qui représente une baisse importante comparativement aux 5 259 faillites déclarées au cours des quatre premiers mois de 1996. Néanmoins, les déclarations de faillite d'importantes entreprises comme Eaton's (en février) et Interlink Freight Systems Inc. (en juillet) pourraient influer sur la perception qu'a le public de l'économie. Au moment de déclarer faillite, Eaton's avait à son service environ 6 000 employés à temps plein et 9 000 à temps partiel, dont certains perdront vraisemblablement leur emploi. Interlink comptait environ 2 000 employés au moment de déclarer faillite. Les liens entre les conditions économiques, les faillites et l'emploi sont complexes et nécessitent une étude plus approfondie.

En outre, le niveau d'endettement personnel demeure élevé et la croissance du revenu réel personnel est toujours léthargique. Lorsqu'on combine ces phénomènes avec une autre baisse du rapport des économies personnelles au revenu réel durant le premier trimestre de 1997 (jusqu'à environ 2 %), il semble bien que les dépenses des consommateurs soient financées par l'épargne, et les emprunts.

6 Comme il fallait s'y attendre, la moitié environ du changement de la situation de l'emploi sur une période de 12 mois se produit au cours des 6 premiers mois, en moyenne. Pour toutes les périodes de douze mois depuis janvier 1976, les six premiers mois ont représenté environ 49 % (valeur médiane) de l'ensemble du changement sur 12 mois. Les résultats sont jusqu'ici analogues (48 %) pour les années 90. Si l'on ne tient compte que des années civiles, les médianes se situent à 46 % pour toutes les années de 1977 à 1996 et à 42 % pour les années de la présente décennie. Ces dernières années, la première moitié de l'année civile s'est soldée par les apports en pourcentage suivants à la croissance annuelle de l'emploi: 88 % en 1993, 51 % en 1994, 42 % en 1995 et 30 % en 1996.

7 Les industries du secteur des services, prises collectivement, ont réalisé des gains au chapitre de l'emploi dans chacune des années de la présente décennie de 1990 à 1996 inclusivement, avec une progression totale de 775 200 emplois (effectif de décembre 1996 moins celui de décembre 1989). Au cours de la même période, les industries du secteur des biens ont perdu des emplois quatre années sur sept, le total des emplois perdus s'élevant à 170 000 (tableau). Trois des années de la présente décennie ont été marquées par une forte croissance de l'emploi et deux d'entre elles (1994 et 1996) sont les seules qu'il vaut la peine de mentionner en ce qui concerne le secteur des biens, qui a contribué juste un peu plus de la moitié du total des gains de l'emploi ces années-là. Contrairement à ces deux années, la troisième – 1993 – a dû au secteur des services la quasi-totalité de ses gains au chapitre de l'emploi. Cette année pourrait bien être la quatrième année de forte croissance de l'emploi de la décennie, et le moteur de cette croissance sera probablement le secteur des services.

Tableau (note n° 7)
Pertes ou gains d'emploi (déc. moins déc. précédent)

Année	Total	Biens	Services
	milliers		
1990	-154,7	-216,6	62,0
1991	-133,9	-176,9	42,9
1992	55,5	-65,9	121,4
1993	172,3	13,1	159,2
1994	381,2	206,7	174,5
1995	98,5	-35,7	134,2
1996	186,3	105,3	81,0
1997 *	193,4	65,5	127,9
1989 à 1996	605,2	-170,0	775,2
1989 à 1997 **	798,6	-104,5	903,1

Source : Enquête sur la population active
* *Juin 1997 moins déc. 1996.*
** *Juin 1997 moins déc. 1989.*

8 Les travailleurs autonomes sont les propriétaires d'entreprises (constituées ou non en société) ainsi que les travailleurs familiaux non rémunérés (les personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise agricole, une entreprise ou un cabinet professionnel détenu et dirigé par un autre membre de la famille vivant dans le même logement).

9 Pour la période de 11 mois terminée en juin 1997, le travail autonome a connu à l'échelle du Canada un taux de croissance composé de 1,28 % par mois, soit le taux le plus élevé (100e percentile) pour toutes les périodes de 11 mois mesurées depuis janvier 1976. Pour toutes les périodes de 11 mois depuis janvier 1976, le taux de croissance composé mensuel médian du travail autonome a été de 0,27 %. Cependant, le taux de croissance du travail autonome constaté jusqu'ici en 1997 est très élevé, mais il n'a établi aucun record. Pour la période de six mois terminée en juin 1997, le taux de croissance composé a été de 0,99 % par mois (ce qui correspond au 96e percentile pour toutes les périodes de six mois depuis janvier 1976); enfin, pour la période de trois mois terminée en juin 1997, il a été de 0,94 % par mois (85e percentile).

10 La faiblesse de la croissance de l'emploi dans le secteur privé saute aux yeux lorsqu'on étudie les taux de croissance composés mensuels. Par exemple, le taux de croissance composé pour les employés du secteur privé était de -0,01 % par mois pour les 11 mois terminés en juin 1997 (ce qui le situe au 22e percentile pour toutes les périodes de 11 mois). Néanmoins, le mouvement prend de la vitesse : l'emploi dans le secteur privé s'est en effet accru de 0,13 % par mois durant la période de six mois terminée en juin 1997, ce qui le classe au 42e percentile, et le taux pour la période de trois mois terminée elle aussi en juin 1997 s'élève à 0,34 %, ce qui le fait passer au 72e percentile, autrement dit bien au-dessus de la médiane des périodes de trois mois, qui est de 0,16 %.

11 Par exemple, durant les 24 mois de décembre 1994 à décembre 1996, le nombre d'emplois s'est accru de 284 800 tandis que la population active augmentait de 333 500. Le nombre de chômeurs avait augmenté, et le taux de chômage avait été légèrement à la hausse (tableau).

12 L'indice de l'offre d'emploi est compilé à partir du nombre d'annonces d'offre d'emploi parues dans 22 journaux de 20 grandes régions métropolitaines. Il est désaisonnalisé et pondéré afin de faciliter les comparaisons d'un mois à l'autre. Dans son édition de juin, il a été repondéré à partir des estimations du Recensement de 1996, et la série a été historiquement révisée à partir de janvier 1981.

13 Chaque année, en janvier, avril, juillet et octobre, dans le cadre de l'Enquête sur les perspectives du monde des affaires, menée à chaque trimestre, on demande aux entreprises manufacturières leurs prévisions sur les volumes de production attendus, les changements éventuels de l'emploi pour les trois mois suivants, les commandes, les inventaires et ainsi de suite.

14 L'indice composé (aussi appelé indicateur avancé composite) comprend 10 éléments : l'indice du logement (basé sur une combinaison des mises en chantier et des ventes de maisons par le service interagences), l'emploi dans les services commerciaux et personnels, l'indice boursier TSE 300, la masse monétaire (M1), l'indicateur avancé composite américain, la durée hebdomadaire moyenne du travail (en heures), les nouvelles commandes de biens durables, le rapport des livraisons aux stocks de biens finis, les ventes de meubles et d'appareils ménagers et les autres ventes de biens durables. Il est basé sur une valeur égale à 100 pour 1981 et disponible en versions pondérée (utilisée ici) ou pas.

15 Le changement mensuel médian de l'indice composé pondéré était de 0,45 % pour la période de mars 1952 à juin 1997 (la moyenne étant de 0,35 %). Dans les années 90 (de décembre 1989 à juin 1997), le taux de changement médian était de 0,47 % (moyenne = 0,33 %). Pour la période d'octobre 1995 à octobre 1996 (correspondant à la reprise initiale de la tendance à la hausse, après le fléchissement du milieu de 1995) la médiane était de 0,45 % (moyenne = 0,45). Enfin, pour la période de novembre 1996 à juin 1997, le taux de changement médian était de 0,89 % (moyenne = 0,89 %).

Tableau (note n° 11)
Certains indicateurs de la population active

	Déc. 94	Déc. 96	Variation	Variation en %
	milliers		milliers	%
Population (15 ans et plus)	22 862,4	23 507,4	*645,0*	*2,8*
Population active	14 905,6	15 239,1	*333,5*	*2,2*
Emploi	13 468,9	13 753,7	*284,8*	*2,1*
Chômage	1 436,7	1 485,4	*48,7*	*3,4*
	%		Point de %	%
Taux d'activité	65,2	64,8	*-0,4*	*-0,6*
Taux d'emploi	58,9	58,5	*-0,4*	*-0,7*
Taux de chômage	9,6	9,7	*0,1*	*1,0*

Source : Enquête sur la population active

Documents consultés

BOND, D. «Exports, not consumers, fuel growth» dans *The Vancouver Sun*, 13 juin 1997, p. E2.

LITTLE, B. et S. BOURETTE. «Shoppers on a spree» dans *The Globe and Mail*, 14 juin 1997, p. B1.

MACREDIE, I. «Le marché du travail : bilan de la mi-année» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1996, p. 9-17.

STATISTIQUE CANADA. «Guide de l'Enquête sur la population active [1997]». Document disponible sur l'Internet à l'adresse www.statcan.ca sous la rubrique «Produits et services, Documents de recherche».

SUNTER, D. et al. «L'Enquête sur la population active : élaboration d'un nouveau questionnaire pour 1997». Document disponible sur l'Internet à l'adresse www.statcan.ca sous la rubrique «Produits et services, Documents de recherche».

L'emploi rémunéré non permanent

Lee Grenon et Barbara Chun

Au Canada, environ 87 % des travailleurs rémunérés (soit 9,7 millions de personnes) ont un emploi permanent. Toutefois, en raison de la rapidité des changements survenus dans le monde du travail au cours de la dernière décennie, bien des gens ne s'attendent plus à demeurer au service du même employeur jusqu'à la retraite. En effet, le travail temporaire semble s'inscrire dans une tendance qui s'accentue de plus en plus.

L'évolution du travail temporaire dans le temps a été analysée dans plusieurs études qui s'appuyaient sur des définitions du travail non permanent relativement restreintes (voir *Études connexes*). À l'aide de sources de données et de concepts permettant de brosser un tableau des nouvelles formules de travail, le présent article analyse et compare les caractéristiques des emplois permanents et non permanents ainsi que les travailleurs[3] qui les occupent. L'étude repose plus particulièrement sur l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995, de laquelle sont tirés des renseignements détaillés sur le sujet (voir *Sources des données, concepts et définitions*). Les observations qui suivent sont basées sur cette enquête[4].

Terre-Neuve détient le plus fort taux

En novembre 1995, les travailleurs rémunérés ayant indiqué que leur emploi principal était non permanent représentaient 11 % de la main-d'oeuvre rémunérée au Canada. Toutefois, la proportion d'emplois non permanents varie selon la province. C'est à Terre-Neuve qu'elle est la plus élevée (26 % des travailleurs rémunérés y occupent un emploi non permanent). La Colombie-Britannique enregistre le taux le plus faible (9 %). Les pourcentages observés en Ontario et dans les provinces des Prairies correspondent généralement à la moyenne nationale, alors que le Québec et les provinces de l'Atlantique font état de taux supérieurs à la moyenne nationale (tableau 1).

Les emplois temporaires, à forfait et d'une durée déterminée sont les plus répandus

L'éventail des genres d'emplois non permanents est beaucoup plus vaste que la définition traditionnelle de l'emploi temporaire. En réalité, les travailleurs embauchés par l'entremise d'une agence de placement temporaire ne représentaient qu'un petit segment de la main-d'oeuvre non permanente en novembre 1995 (2 %)[5]. Les emplois temporaires, les emplois à forfait et les emplois d'une durée déterminée constituaient les formules de travail les plus répandues. Le travail occasionnel et le travail sur appel ont également été mentionnés souvent. Le travail saisonnier[6] rémunéré représente l'autre principal genre d'emploi non permanent. Par définition, les travailleurs autonomes ayant une activité saisonnière avaient un emploi permanent.

Titulaires de postes non permanents : sous le signe de la diversité

L'augmentation du nombre d'emplois temporaires et à forfait ainsi que l'essor des services d'aide temporaire laissent craindre l'accentuation du nombre de travailleurs dits «jetables» (Castro, 1993). Les emplois non permanents sont souvent associés aux jeunes peu spécialisés, de même qu'aux emplois de bureau, aux emplois dans le secteur tertiaire ainsi qu'au travail manuel offrant des possibilités limitées d'avancement et peu d'avantages sociaux. Cependant, en supposant que ces caractéristiques sont propres à tous ces emplois et travailleurs, on en occulte la diversité.

À l'aide de l'analyse typologique, les titulaires des emplois non permanents ont été regroupés en fonction de caractéristiques des emplois et de caractéristiques personnelles communes (voir *Techniques statistiques*). Ainsi ont été constitués quatre groupes (ou grappes) de travailleurs ayant un emploi non permanent en considérant le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, l'état matrimonial, la durée de l'emploi, le groupe professionnel et la rémunération hebdomadaire. Ces grappes sont sensiblement de la même taille.

La première grappe compte principalement des jeunes étudiants de sexe masculin (15 à 24 ans) qui sont célibataires et qui occupent un emploi depuis une courte période. Ces personnes travaillent généralement dans les domaines suivants : ventes, services, secteur primaire, transports, fabrication, manutention et transformation. En moyenne, leur taux de traitement horaire est plus bas, leur emploi principal ne peut pas être considéré comme un emploi à temps plein d'après le nombre d'heures de travail et leur rémunération hebdomadaire est relativement faible (tableau 2).

La deuxième grappe est constituée surtout d'hommes mariés d'âge adulte (25 à 69 ans). Ils travaillent généralement dans les domaines suivants : gestion et administration, sciences naturelles, enseignement, secteur primaire, construction, transports, fabrication, usinage,

Lee Grenon est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-5254. Barbara Chun est au service de la Division des méthodes d'enquêtes des ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4687.

Études connexes

Augmentation du nombre d'emplois temporaires ou à forfait

En 1989 et en 1994, l'Enquête sociale générale (ESG) a recueilli des données sur les travailleurs temporaires ou à forfait qui, par définition, étaient des travailleurs rémunérés dont l'emploi devait prendre fin à une date déterminée. Les travailleurs autonomes et les entrepreneurs indépendants étaient exclus de l'enquête. Parmi les employés âgés de 15 à 64 ans, on dénombrait un peu plus de travailleurs temporaires ou à forfait en 1994 (9 % ou 970 000 personnes) qu'en 1989 (8 % ou 799 000 personnes) (Krahn, 1995)[1]. L'augmentation était plus marquée dans certains domaines d'activité. De 1989 à 1994, la proportion d'employés temporaires ou à forfait est passée de 17 % à 22 % dans la construction, de 10 % à 13 % dans les services sociaux, et de 8 % à 11 % dans l'administration publique. En revanche, dans les ventes au détail, leur proportion est passée de 7 % (88 000 personnes) en 1989 à 4 % (52 000 personnes) en 1994. Durant la même période, dans la catégorie des autres services aux consommateurs[2], la proportion des effectifs représentée par les employés temporaires ou à forfait a diminué, passant de 13 % (136 000) à 11 % (128 000). Ces variations, ventilées par domaine d'activité, sont peut-être davantage tributaires du ralentissement économique du début des années 90 que d'un changement structurel à plus grande échelle en ce qui concerne le recours à des travailleurs occasionnels ou à forfait.

Essor des services d'aide temporaire

Dans les années 50, des services d'aide temporaire ont été créés, principalement afin de remplacer le personnel de bureau, le personnel de secrétariat et les travailleurs manuels permanents qui s'étaient absentés provisoirement (Akyeampong, 1989). Ces services se sont adaptés à l'évolution des besoins des entreprises ainsi qu'à la diversification de la clientèle. Aujourd'hui, les entreprises font appel aux services d'aide temporaire, également connus sous le nom de services de location de personnel, afin de combler un large éventail de besoins en ressources humaines (Hamdani, 1996). Les employeurs ont besoin de travailleurs pour seconder le noyau principal de main-d'oeuvre ainsi que pour remplacer les travailleurs absents. Ces employeurs souhaitent compter sur une main-d'oeuvre d'appoint fiable pour s'adapter aux imprévus ou aux fluctuations saisonnières. Ces services d'aide temporaire permettent aussi aux employeurs qui n'ont pas encore pris de décision quant à l'affectation des ressources à long terme de compléter leurs effectifs.

Pour mesurer la croissance des services de location de personnel, on peut entre autres analyser les revenus, qui témoignent du nombre et de la durée des affectations (le volume de travail) ainsi que du type de services (le degré de spécialisation) fournis (Hamdani, 1996). Dans ce domaine d'activité, les revenus ont connu une forte croissance dans les années 80 et ont plafonné en 1989. Le recours accru aux technologies permettant d'utiliser moins de personnel ainsi que la demande accrue de main-d'oeuvre associée à des spécialités pour lesquelles il y avait pénurie ont contribué à la baisse des revenus, qui s'est poursuivie au cours des trois années suivantes. Malgré une hausse en 1993, les services de location de personnel ont vu leurs revenus maintenir un écart de près de 16 % par rapport au sommet de 1989.

Augmentation du nombre d'emplois de courte durée

L'augmentation du nombre de travailleurs temporaires et du recours aux services d'aide temporaire coïncide avec la croissance des emplois de courte durée. Si on ne peut pas dégager une tendance significative quant à la durée complète moyenne des emplois entre 1981 et 1994, on a assisté à une polarisation plus marquée entre les emplois de longue durée et les emplois de courte durée, et ce, pour l'ensemble de la main-d'oeuvre. De nombreuses entreprises semblent avoir un «noyau» d'employés embauchés pour une longue période et, au besoin, font appel à des employés supplémentaires durant une courte période (Heisz, 1996).

Sources des données, concepts et définitions

Sources des données

L'**Enquête sociale générale** (ESG) porte sur le travail et des caractéristiques connexes. Les cycles de 1989 et de 1994 ont permis de recueillir des données sur les travailleurs temporaires ou à forfait dont l'emploi devait cesser à une date déterminée. Comme l'enquête de 1989 (cycle 4) a été réalisée en janvier et en février et que l'enquête de 1994 (cycle 9) s'est étalée sur les 12 mois de l'année, il faut tenir compte de l'effet saisonnier éventuel inhérent aux données de 1989 lorsque l'on compare les deux cycles.

L'**Enquête sur les bureaux de placement et les services de location de personnel** est une enquête annuelle menée auprès des entreprises. En 1993, on a utilisé un questionnaire remanié afin de recueillir davantage de renseignements sur chaque entreprise et d'améliorer les mesures.

L'**Enquête sur les horaires et les conditions de travail** (EHCT), parrainée par Développement des ressources humaines Canada, a été réalisée en novembre 1995 à titre de supplément à l'Enquête sur la population active. L'EHCT de 1995 visait à mettre à jour les estimations produites dans le cadre de l'EHCT de 1991, à combler les lacunes statistiques décelées depuis l'enquête de 1991, ainsi qu'à inclure les travailleurs autonomes. Certains des concepts redéfinis avaient trait aux emplois permanents, aux emplois non permanents et aux genres d'emplois non permanents.

Dans toutes les enquêtes-échantillons, les estimations sont faussées, à des degrés divers, par une erreur d'échantillonnage. La mesure de l'erreur-type d'estimation est exprimée au moyen du coefficient de variation (CV),

qui correspond à un pourcentage de l'estimation. Ainsi, dans le cadre de l'EHCT, une estimation de 40 500 ou plus à l'échelle du Canada a un CV acceptable de moins de 16,5 %. Les estimations de 18 000 à 40 499 sont accompagnées de **restrictions** ou doivent être utilisées avec plus de prudence du fait que leur CV se situera vraisemblablement entre 16,6 % et 33,3 %, ce qui signifie que l'estimation présente une marge d'erreur élevée. Les estimations entre 10 000 et 17 999 ne sont pas fiables et sont jugées confidentielles, et celles inférieures à 10 000 ne peuvent pas être diffusées. Les critères entourant la diffusion des données varient selon la province et la région.

Concepts de l'EHCT

Des données sur les **emplois permanents et les emplois non permanents** ont été recueillies en novembre 1995 dans le cadre de l'EHCT. À cette occasion, on n'a pas posé les questions sur la permanence de l'emploi aux travailleurs autonomes. Les répondants devaient fournir des renseignements sur leur emploi principal (celui auquel ils ont consacré le plus grand nombre d'heures de travail durant la semaine de référence) :

«L'emploi de...est-il permanent ou est-il d'une manière ou d'une autre non permanent?»

La distinction entre l'emploi permanent et l'emploi non permanent renvoie à la nature de l'emploi et non aux intentions du titulaire. Par exemple, l'étudiant qui occupe un emploi permanent est considéré comme permanent même s'il souhaite exercer ces fonctions temporairement.

On désigne parfois l'emploi permanent sous l'expression «emploi d'une durée indéterminée» puisque la date de cessation n'a pas été précisée.

L'emploi *non* permanent prend fin à une date déterminée au préalable ou dès qu'un projet est terminé. Cela comprend les emplois d'une durée déterminée, les emplois occasionnels, les emplois saisonniers et les emplois à forfait. Sauf avis contraire, la présente analyse des emplois non permanents exclut les travailleurs saisonniers et les travailleurs qui n'ont pas indiqué le genre d'emploi non permanent qui décrit le mieux leur travail.

Les répondants qui ont indiqué que leur emploi principal était non permanent d'une manière ou d'une autre devaient également répondre à la question suivante :

«De quelle manière l'emploi de...n'est-il pas permanent?»

La réponse est classée dans l'une des catégories suivantes :

Les emplois **saisonniers** ne durent que pendant une ou des périodes limitées, chaque année, à la même époque. Ils sont structurés en fonction de la demande annuelle de main-d'oeuvre dans des domaines d'activité tels que l'agriculture, les pêches, la foresterie, la construction et le tourisme.

Les emplois **temporaires, d'une durée déterminée ou à forfait (non saisonniers)** prennent fin à une certaine date ou lorsque la tâche ou le projet est terminé, conformément à ce qui a été établi par l'employeur avant l'embauche.

Dans le cas des emplois **sur appel ou occasionnels**, les heures de travail varient considérablement d'une semaine à l'autre, il n'y a pas d'horaire établi au préalable (en d'autres termes, l'employé se présente au travail en fonction des besoins), le temps non travaillé n'est habituellement pas rémunéré et la possibilité de décrocher un emploi régulier à long terme est limitée.

Dans le cas d'un **emploi obtenu par l'entremise d'une agence de placement temporaire**, celle-ci s'occupe de tous les détails et rémunère le travailleur.

Définitions

Les **services de location de personnel ou les services d'aide temporaire** correspondent aux entreprises de l'industrie des services de location de personnel, en vertu de la *Classification type des industries* de 1980 (code 7712). L'Enquête sur les bureaux de placement et les services de location de personnel recueille des renseignements sur les finances de ces entreprises et les services qu'elles offrent. Par ailleurs, les données sur l'emploi obtenues grâce à l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail ne font pas la distinction entre les bureaux de placement et les services de location de personnel. Cependant, ces deux types d'établissement sont différents. Les bureaux de placement servent d'intermédiaire entre les chercheurs d'emploi et les employeurs en quête de main-d'oeuvre, alors que les services de location de personnel placent leurs employés dans d'autres entreprises à titre temporaire.

Les **travailleurs temporaires ou à forfait** englobent les répondants ayant indiqué que leur emploi se terminait à une date déterminée. Seuls les travailleurs rémunérés âgés de 15 à 64 ans ont été analysés. Les données de l'EHCT de 1991 étaient également disponibles; toutefois, la définition des emplois temporaires ou à forfait utilisée dans cette enquête englobait uniquement les emplois qui devaient se terminer dans un délai de six mois.

Le **taux de traitement horaire** et la **rémunération hebdomadaire**, qui ont été établis à partir des données de l'EHCT, se rapportent à tous les travailleurs rémunérés (employés à salaire horaire et salariés).

Les **heures habituellement travaillées pendant la semaine à l'emploi principal** correspondent, suivant la définition de l'Enquête sur la population active utilisée avant janvier 1997, au nombre d'heures de travail du répondant durant une semaine type, qu'il soit rémunéré ou non.

L'analyse des **domaines d'activité** est fondée sur la *Classification type des industries* de 1980. Certains domaines d'activité ont été combinés afin de faciliter l'analyse. Le secteur primaire englobe l'agriculture, les pêches, la foresterie et les mines. Les services socioculturels, les services aux entreprises et les services personnels comprennent également les services divers.

Dans la présente étude, la *Classification type des professions* de 1980 a servi à analyser les **professions**. Certaines professions ont été combinées afin de faciliter l'analyse. Les professions libérales et techniques englobent les domaines suivants : sciences naturelles et sociales, religion, enseignement, médecine et professions du domaine artistique.

Tableau 1
Situation face à la permanence d'emploi et genre d'emploi non permanent selon la région et la province

		Ensemble des travailleurs rémunérés **	Travailleurs ayant un emploi permanent	Travailleurs sans emploi permanent			
				Total †	Temporaire, à durée déterminée et à forfait	Occasionnel, et sur appel	Saisonnier
Canada	**milliers**	**11 084,5**	**9 683,5**	**1 271,6**	**633,6**	**415,8**	**182,2**
	%	**100**	**87**	**11**	**6**	**4**	**2**
Provinces de l'Atlantique	milliers	787,2	627,7	153,8	59,5	49,7	42,2
	%	100	80	20	8	6	5
Terre-Neuve	milliers	163,0	120,2	41,9	16,5	14,2 *	9,9 *
	%	100	74	26	10	9 *	6 *
Île-du-Prince-Édouard	milliers	45,3	35,6	9,2	2,9 *	2,6 *	3,4 *
	%	100	79	20	6 *	6 *	7 *
Nouvelle-Écosse	milliers	320,8	272,1	47,1	19,5	14,6	12,9 *
	%	100	85	15	6	5	4 *
Nouveau-Brunswick	milliers	258,2	199,8	55,7	20,6	18,3	16,0
	%	100	77	22	8	7	6
Québec	milliers	2 670,5	2 277,6	369,3	192,0	113,5	49,9
	%	100	85	14	7	4	2
Ontario	milliers	4 407,2	3 940,7	425,9	230,7	132,7	46,0 *
	%	100	89	10	5	3	1 *
Provinces des Prairies	milliers	1 812,6	1 599,0	192,5	87,4	72,7	27,1 *
	%	100	88	11	5	4	1 *
Manitoba	milliers	418,7	371,2	41,0	19,2 *	15,8 *	--
	%	100	89	10	5 *	4 *	--
Saskatchewan	milliers	326,0	285,9	36,5	18,0	12,6 *	--
	%	100	88	11	6	4 *	--
Alberta	milliers	1 067,9	941,8	115,0	50,2	44,3	16,4 *
	%	100	88	11	5	4	2 *
Colombie-Britannique	milliers	1 406,9	1 238,5	130,1	64,0	47,3	--
	%	100	88	9	5	3	--

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995
* *Données avec restrictions (voir* Sources des données, concepts et définitions*).*
** *Comprend les travailleurs qui n'ont pas mentionné leur situation face à la permanence d'emploi*
† *Comprend les travailleurs des services d'aide temporaire et ceux des autres genres d'emplois non permanents non mentionnés ci-dessus, de même que ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.*

transformation et autres métiers. Ils occupent habituellement leur emploi plus longtemps que les autres travailleurs sans poste permanent. La plupart ont également un certificat d'études postsecondaires ou un diplôme universitaire. Ces travailleurs sont en outre caractérisés par un taux de traitement horaire élevé, une semaine de travail plus longue ainsi qu'une rémunération hebdomadaire élevée.

Les jeunes femmes célibataires qui occupent un emploi depuis une courte période tout en poursuivant leurs études caractérisent la troisième grappe. On les retrouve principalement dans les domaines suivants : sciences sociales, travail de bureau, ventes et services. Cette grappe se distingue par un taux de traitement horaire relativement bas, une semaine de travail plus courte ainsi qu'une rémunération hebdomadaire plus faible.

La quatrième grappe est composée majoritairement de femmes mariées d'âge adulte qui détiennent un certificat d'études postsecondaires ou un diplôme universitaire et qui travaillent dans les domaines suivants : gestion et administration, sciences sociales, enseignement, médecine et santé, travail de bureau et services. Pour la plupart de ces travailleuses, la durée de l'emploi varie de moyenne à longue. Leur rémunération hebdomadaire assez élevée s'explique par un taux de traitement horaire relativement élevé allié à un nombre d'heures de travail inférieur à celui d'un emploi à temps plein.

Les femmes adultes (quatrième grappe) accusent un retard sur leurs homologues masculins (deuxième grappe) au chapitre de la rémunération moyenne et du nombre moyen d'heures travaillées. Dans le cas des plus «jeunes» (première et troisième

Techniques statistiques

Analyse typologique

L'analyse typologique consiste à regrouper des observations similaires dans un certain nombre de grappes. La répartition des travailleurs en quatre grappes distinctes offrait ici le meilleur regroupement. Cette analyse est purement descriptive et ne sert qu'à déterminer comment les données de l'échantillon peuvent être groupées.

L'analyse repose sur des données d'enquête non pondérées. Chaque observation se retrouve dans une seule grappe. Les moyennes du taux de traitement horaire, du nombre d'heures habituellement travaillées pendant la semaine et de la rémunération hebdomadaire par grappe (tableau 2) ont été calculées à partir de données d'enquête pondérées.

Régression linéaire multiple

Un modèle de régression linéaire, $E(y) = \beta X$, a été ajusté en fonction des données pour analyser la relation entre une variable dépendante, y, et un ensemble de variables indépendantes ou explicatives, X. L'ensemble de paramètres, β, a été estimé à partir des données. Dans cette analyse, les variables dépendantes étaient le taux de traitement horaire, la rémunération hebdomadaire et le nombre d'heures habituellement travaillées.

Lorsque les variables explicatives sont nominales, on est en présence d'un type spécial de régression linéaire qu'on appelle l'analyse de la variance, laquelle constitue le fondement de l'approche suivie. Les variables explicatives suivantes ont été étudiées : permanence ou non-permanence de l'emploi, âge, sexe, état matrimonial, scolarité, domaine d'activité, profession, durée de l'emploi, taille de l'entreprise, affiliation syndicale ou protection en vertu d'une convention collective, inscription à un programme d'études, province et catégorie de travailleur. De même, les interactions relatives à la permanence et à la non-permanence de l'emploi ont été intégrées au modèle. On a vérifié les hypothèses liées aux coefficients ($\hat{\beta}$) afin de déterminer si le coefficient n'était pas égal à zéro, c'est-à-dire si la variable indépendante était à l'origine d'une partie statistiquement significative de la variance totale de la variable dépendante. On a notamment mesuré la relation existant entre la permanence et la non-permanence de l'emploi et les variables dépendantes à l'aide des variables dépendantes.

En raison des intercorrélations entre les variables explicatives, ces coefficients doivent être interprétés dans le contexte du modèle. Les variables explicatives ont été choisies en fonction de l'intérêt représenté par le domaine ainsi que de la signification au plan statistique de la relation avec les variables dépendantes.

L'analyse exploratoire a permis de déterminer quelles variables d'intérêt pouvaient s'intégrer au modèle à un niveau de signification de $\alpha = 0{,}05$, ainsi que de déceler les problèmes engendrés par la corrélation entre les variables explicatives. Les coefficients de régression ont été estimés et les vérifications des hypothèses ont été effectuées en tenant compte du plan d'échantillonnage complexe de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, soit un plan d'échantillonnage en grappes à plusieurs degrés stratifié. (L'analyse de régression suppose un échantillonnage aléatoire simple, ce qui peut se traduire par des inférences erronées.) En ce qui a trait au taux de traitement horaire, à la rémunération hebdomadaire et aux heures habituellement travaillées, les coefficients des variables figurent au tableau 7. La coordonnée à l'origine est la valeur de référence de la variable dépendante (taux de traitement horaire, rémunération hebdomadaire ou heures habituellement travaillées), c'est-à-dire la valeur moyenne de la variable dépendante lorsque les variables indépendantes sont égales aux niveaux de référence. Les coefficients de régression estimatifs ($\hat{\beta}$) des variables nominales indépendantes font état de l'augmentation ou de la diminution différentielle de la valeur moyenne ou probable de la variable dépendante, pour chaque niveau de la variable nominale par rapport au niveau de référence.

Pour plus de renseignements concernant les techniques et les logiciels utilisés, communiquez avec Barbara Chun au (613) 951-4687.

grappes), la rémunération hebdomadaire est sensiblement la même.

Comparaison des emplois permanents et des emplois non permanents

En novembre 1995, les emplois permanents étaient généralement associés à des taux de traitement plus élevés et à un plus grand nombre d'heures de travail (tableau 3). Par conséquent, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés permanents était de 55 % supérieure à celle des employés non permanents. De même, un plus fort pourcentage d'employés permanents jouissaient de tous les principaux avantages sociaux (tableau 4).

D'après certains théoriciens, ces différences observées au chapitre des caractéristiques des emplois confirment la division du marché du travail en deux segments, celui des «bons» et celui des «mauvais» emplois (Hipple et Stewart, 1996). Ils soutiennent qu'un segment est constitué d'emplois supplémentaires assurant un taux de traitement plus bas, un nombre moins élevé d'heures de travail et, par conséquent, une rémunération hebdomadaire plus faible, et moins d'avantages sociaux que l'autre segment. Cependant, des caractéristiques des emplois autres que la permanence peuvent également influer sur ces attributs.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à ces différences. Par exemple, le fait qu'un plus grand nombre d'employés qui ont un poste permanent travaillent dans des grandes entreprises, sont syndiqués ou assujettis à une convention collective peut expliquer en partie la rémunération plus élevée et le plus grand nombre d'heures de travail (tableau 5).

La profession joue également un rôle. Ainsi, parmi l'ensemble des travailleurs qui avaient un emploi permanent en novembre 1996, 16 % détenaient un poste dans le domaine de la gestion et de l'administration comparativement à 6 % des travailleurs dont le poste était non permanent.

Tableau 2
Particularités des emplois non permanents selon certaines caractéristiques communes aux travailleurs *

	Taux de rémunération horaire	Heures hebdomadaires habituelles	Rémunération hebdomadaire **
	$		$
Grappe † 1	9,40	25,0	258
2	17,28	35,8	625
3	11,16	22,7	259
4	12,85	25,5	350

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995
* *Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.*
** *Voir la note nº 7.*
† *Voir* Techniques statistiques.

Influence des caractéristiques des travailleurs

Les travailleurs qui ont un poste non permanent sont plus susceptibles d'être jeunes, célibataires ou de sexe féminin ou de détenir des emplois de plus courte durée que les travailleurs dont le poste est permanent (tableau 6 et graphique). Ces différences entre les travailleurs pourraient expliquer certaines différences entre les emplois permanents et les emplois non permanents.

La permanence de l'emploi est liée aux heures hebdomadaires et à la rémunération

Pour déterminer dans quelle mesure la permanence de l'emploi est liée au taux de traitement horaire, aux heures travaillées et à la rémunération hebdomadaire habituelle, il convient de tenir compte des effets éventuels d'autres caractéristiques des emplois et des personnes. Trois modèles de régression linéaire multiple ont servi à mesurer la différence (le coefficient) entre la valeur probable de chacun des éléments susmentionnés pour chaque niveau des variables (indépendantes) explicatives et le niveau de référence (voir *Techniques statistiques*).

L'interprétation qui suit tente également de déterminer quelles autres caractéristiques des emplois et des personnes ont un lien statistiquement significatif avec ces trois variables dépendantes.

Taux de traitement horaire

En ce qui a trait au taux de traitement horaire moyen, aucune différence statistiquement significative n'a été constatée entre les titulaires de postes permanents et ceux de postes non permanents lorsque les caractéristiques suivantes étaient constantes : âge, sexe, état matrimonial, scolarité, durée de l'emploi, taille de l'entreprise, catégorie de travailleur, province, domaine d'activité, profession, affiliation syndicale ou protection en vertu d'une convention collective. La coordonnée à l'origine de 9,64 $ (colonne 1 du tableau 7) représente la valeur probable du taux de traitement horaire du groupe de référence; chaque coefficient ($\hat{\beta}$) subséquent représente la différence de taux de rémunération horaire par rapport au niveau de référence pour chaque variable explicative.

Nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées

Toutes autres choses étant égales, la semaine de travail des employés qui ont un poste permanent est généralement plus longue (quelque six heures de plus en moyenne) que celle des employés dont le poste est non permanent. Cette différence a été observée dans l'ensemble de la main-d'oeuvre. Cela signifie que, en ce qui a trait à cette variable dépendante, il n'y avait pas d'interaction entre les variables indépendantes. Le nombre probable d'heures travaillées dans le groupe de référence tournait autour de 29.

Rémunération hebdomadaire

La permanence de l'emploi n'est pas liée au taux de traitement horaire.

Tableau 3
Rémunération moyenne et heures moyennes de travail selon la situation face à la permanence d'emploi

	Travailleurs rémunérés	
	Permanents	Non permanents *
Taux de traitement horaire ($)	15,39	12,70
Heures de travail hebdomadaire habituelles	36,9	27,2
Rémunération hebdomadaire ($)	579	374

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995
* *Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.*

Tableau 4
Pourcentage des travailleurs ayant des avantages sociaux et répartition des travailleurs selon le genre d'horaire de travail

	Travailleurs rémunérés	
	Permanents	Non permanents *
	%	
Avantages offerts par l'employeur		
Régime de retraite ou REER collectif	55	20
Régime d'assurance-maladie complémentaire	64	19
Régime de soins dentaires	60	16
Congés de maladie payés	62	20
Vacances payées **	78	29
Horaire flexible	24	22
Horaire de travail		
Normal de jour	70	52
Normal de soirée ou normal de nuit	7	9
Rotatif ou fractionné	11	10
Sur appel ou occasionnel	1	11
Irrégulier ou autre	11	18

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995
* *Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.*
** *Voir la note nº 8.*

Cependant, il y a une relation entre la permanence et la rémunération hebdomadaire, qui est tributaire du taux de traitement horaire et du nombre d'heures travaillées. Dans le groupe de référence, la rémunération hebdomadaire probable s'élève à 282 $.

La rémunération hebdomadaire moyenne des titulaires des emplois permanents et des emplois non permanents variait selon le sexe et la scolarité (en d'autres termes, il y avait une interaction entre ces variables dépendantes). La différence était plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Parmi les femmes qui ont fait des études secondaires, toutes autres choses étant par ailleurs égales, les employées qui détenaient un poste permanent gagnaient approximativement 34 $ de plus par semaine que celles dont le poste était non permanent. Chez les hommes, le fossé s'accroît de quelque 61 $, ce qui porte la différence cumulative à 95 $. Au chapitre de la rémunération, la différence entre les titulaires d'un emploi permanent et les travailleurs qui ont un poste non permanent était plus prononcée chez les diplômés universitaires que chez les personnes moins scolarisées.

Caractéristiques connexes

D'autres caractéristiques des emplois et des personnes ont une relation statistiquement significative avec au moins une des variables dépendantes.

Toutes autres choses étant égales, le taux de traitement horaire, les heures habituellement travaillées durant la semaine et la rémunération hebdomadaire étaient liés à la durée de l'emploi, à la profession, au domaine d'activité, à l'affiliation syndicale ou à la protection accordée par une convention collective, à la taille de l'entreprise locale, à l'état matrimonial et à la province. Les travailleurs du secteur public avaient un taux de traitement horaire et une rémunération hebdomadaire supérieurs à ceux de leurs homologues du secteur privé. Comme on pouvait s'y attendre, les étudiants qui avaient un emploi travaillaient moins d'heures par semaine et avaient une rémunération hebdomadaire plus faible que les autres travailleurs. Une rémunération moyenne supérieure et un plus grand nombre moyen d'heures travaillées étaient plus probables chez les travailleurs qui répondaient aux caractéristiques suivantes : sexe masculin, mariés, diplôme d'études universitaires, poste en gestion ou en administration et emploi de plus longue durée.

Conclusion

De plus en plus de travailleurs ont un emploi temporaire. Ce fait, allié à la forte croissance des services d'aide temporaire et à la polarisation au chapitre de la durée de l'emploi, laissent entendre que les nouvelles formules de travail gagnent du terrain.

D'après l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, on retrouvait parmi les travailleurs non permanents des femmes et des hommes de tout âge et de tout niveau d'instruction, exerçant de nombreuses professions dans bien des domaines d'activité. En général, les femmes adultes qui avaient un emploi non permanent avaient des moyennes inférieures à celles de leurs homologues masculins relativement au taux de traitement horaire, au nombre d'heures habituellement travaillées pendant la semaine et à la rémunération hebdomadaire. Dans le cas des femmes et des hommes plus jeunes, les moyennes étaient similaires. Les femmes avaient tendance à être concentrées dans un éventail de professions plus restreint que les hommes.

La permanence de l'emploi semble liée non pas au taux de traitement

Tableau 5
Caractéristiques des emplois selon la situation face à la permanence

	Travailleurs rémunérés	
	Permanents	Non permanents *
	%	
Couverture syndicale		
Travailleurs syndiqués ou liés par une convention collective	39	31
Travailleurs non syndiqués ou non liés par une convention collective	61	69
Catégorie de travailleur		
Employés du secteur public	18	24
Employés du secteur privé	82	76
Profession		
Gestion et administration	16	6
Professions libérales et techniques †	19	29
Travail de bureau	17	16
Ventes	8	10
Services	12	16
Secteur primaire ††	2	--
Construction	4	5
Transports	4	3 **
Fabrication, manutention, usinage, transformation et autres métiers	18	13
Domaine d'activité		
Secteur primaire et construction	7	7
Industries manufacturières	19	9
Transports, communications et autres services publics	8	5
Commerce	17	17
Finances, assurances et affaires immobilières	6	3 **
Services socioculturels, aux entreprises et personnels	36	51
Administration publique	7	8
Taille des entreprises locales		
Moins de 20 employés	34	43
20 à 99 employés	33	28
100 à 500 employés	22	17
Plus de 500 employés	11	11

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995
* *Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.*
** *Données avec restrictions (voir* Sources des données, concepts et définitions*).*
† *Sciences naturelles, sciences sociales, religion, enseignement, médecine et santé et professions du domaine artistique.*
†† *Agriculture, pêches, foresterie et mines.*

horaire, mais plutôt au nombre d'heures habituellement travaillées pendant la semaine. Puisque les titulaires d'emplois non permanents font moins d'heures par semaine, leur rémunération hebdomadaire est moins élevée que celle des employés ayant un poste permanent. L'écart au chapitre de la rémunération hebdomadaire est plus marqué chez les hommes que les femmes, ainsi que chez les diplômés universitaires. □

Notes

1 Le cycle 4 de l'ESG a été réalisé en janvier et en février 1989, et le cycle 9 s'est étalé sur les 12 mois de 1994. Des facteurs saisonniers inhérents à 1989 peuvent influer sur les comparaisons entre le cycle 4 et le cycle 9.

2 Les domaines d'activité visés par l'étude de Krahn sont les suivants : alimentation, boissons et hébergement; loisirs; autres services personnels.

3 Il s'agit de travailleurs rémunérés dont l'emploi principal n'est pas permanent. L'emploi principal est l'emploi auquel le travailleur rémunéré consacre habituellement le plus grand nombre d'heures de travail durant la semaine. Dans la présente étude, seul l'emploi principal est analysé lorsqu'il y a cumul d'emplois.

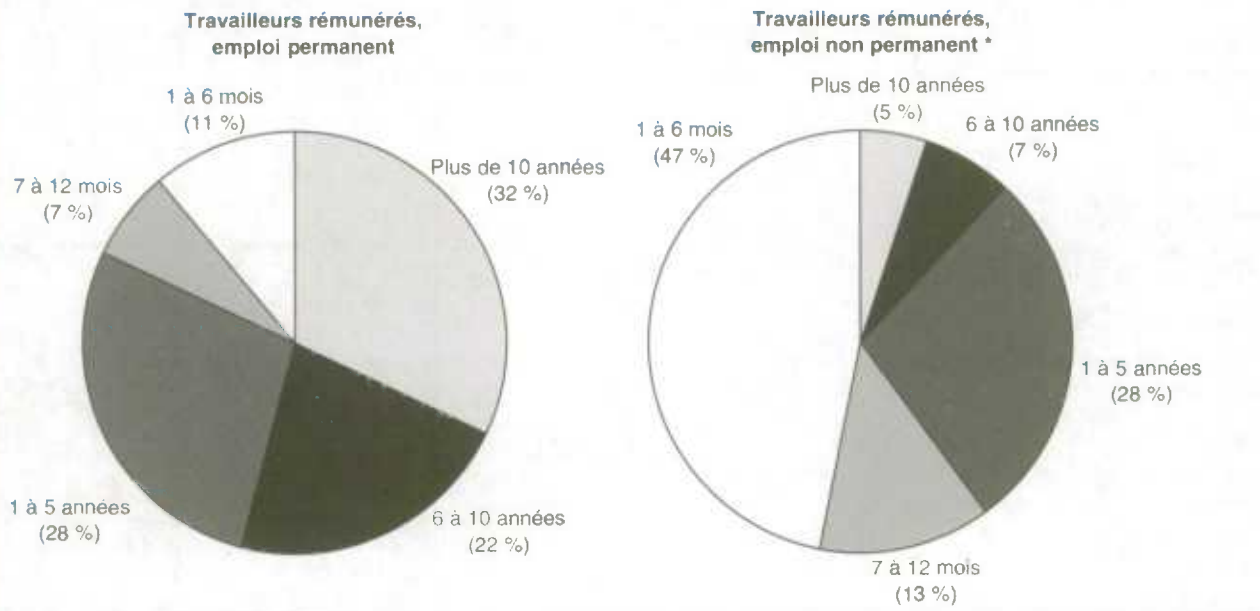
4 Au terme de la refonte de l'Enquête sur la population active, des estimations mensuelles des emplois permanents et non permanents ainsi que des genres d'emplois non permanents sont produites depuis janvier 1997. Au moment de la rédaction du présent article, ces estimations visaient les premiers mois de 1997; par conséquent, elles ne pouvaient pas être comparées avec les estimations de l'EHCT, qui remontaient à novembre 1995.

5 Il s'agit d'une estimation avec restrictions (voir *Sources des données, concepts et définitions*).

6 Dans l'histoire du marché du travail au Canada, l'emploi saisonnier a toujours été une importante formule de travail. En 1995, environ 182 000 personnes ou 2 % des travailleurs rémunérés avaient un emploi principal saisonnier. Deux emplois principaux non permanents sur trois étaient saisonniers dans le secteur primaire. Près de la moitié (47 %) des emplois non permanents dans la construction étaient saisonniers, à l'instar de 39 % des emplois dans les transports. Cependant, nombre de ces personnes ont pu se trouver du travail

Graphique

Les travailleurs qui ont un emploi permanent sont plus susceptibles d'occuper leur poste pendant une longue durée.



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

* *Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.*

Les travailleurs occasionnels aux États-Unis

Le U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) définit le travail occasionnel comme tout emploi qui n'est pas assorti d'un contrat de longue durée implicite ou explicite; l'emploi est structuré dans l'optique d'une durée limitée (Polivka, 1996). En février 1995, le BLS a effectué une enquête spéciale sur les régimes de travail non conventionnels à titre de supplément à l'enquête sur la population actuelle (*Current Population Survey - CPS*). Cette enquête a permis pour la première fois de mesurer les travailleurs occasionnels aux États-Unis en utilisant cette définition. Trois mesures des travailleurs occasionnels ont été produites selon certaines restrictions apportées à la définition.

Suivant la définition la plus générale, les travailleurs occasionnels englobent tous les employés qui ne s'attendent pas à ce que leur emploi dure indéfiniment, ainsi que les travailleurs autonomes ou les entrepreneurs indépendants qui exercent leurs activités à ce titre depuis un an ou moins et qui prévoient continuer ainsi pendant encore un an tout au plus. Aux termes de cette définition, six millions d'Américains (5 % de la main-d'oeuvre du pays) sont des travailleurs occasionnels. La définition la plus générale ressemble beaucoup à celle des travailleurs non permanents dans la présente étude. Toutefois, contrairement à la définition du BLS, la définition de l'EHCT exclut les travailleurs autonomes.

La deuxième mesure des travailleurs occasionnels englobe les salariés, les travailleurs autonomes et les entrepreneurs indépendants qui exercent leurs activités à ce titre depuis un an ou moins et qui prévoient exercer de telles activités pendant un an ou moins. Suivant cette définition, 3 % (3,4 millions) des travailleurs américains sont occasionnels.

Aux termes de la définition la plus restrictive, le BLS considère comme travailleurs occasionnels uniquement les salariés qui prévoient occuper leur emploi actuel pendant un an ou moins et qui travaillent pour le même employeur depuis un an ou moins. Ainsi, 2 % des Américains ou 2,7 millions de personnes seraient des travailleurs occasionnels.

Tableau 6
Certaines caractéristiques des travailleurs rémunérés selon leur situation face à la permanence d'emploi

	Travailleurs rémunérés	
	Permanents	Non permanents *
	%	
Hommes	53	43
Femmes	47	57
Âge		
15 à 16 ans	1	3 **
17 à 19 ans	4	11
20 à 24 ans	9	19
25 à 34 ans	27	28
35 à 44 ans	31	22
45 à 54 ans	20	12
55 à 64 ans	7	4
65 à 69 ans	--	--
Plus haut niveau d'instruction		
0 à 8 années	4	4
Études secondaires partielles	14	14
Diplôme d'études secondaires	23	19
Études postsecondaires partielles	9	12
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	32	29
Diplôme universitaire	18	23
État matrimonial		
Marié ou union de fait	66	49
Célibataire et jamais marié	26	46
Autre	8	5
Inscription à un programme d'études		
Non inscrit	91	74
Inscrit à temps plein ou à temps partiel	8	25
Sans objet †	--	--

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995
* *Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.*
** *Données avec restrictions (voir* Sources des données, concepts et définitions*).*
† *Les personnes de 65 ans et plus n'ont pas été interrogées à cet égard.*

durant certaines périodes de l'année. Aussi la présente étude fait-elle abstraction des travailleurs rémunérés dont l'emploi principal était saisonnier.

7 La rémunération hebdomadaire correspond au taux de traitement horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées pendant la semaine. Une moyenne est estimée pour tous les travailleurs qui ont déclaré le taux horaire et le nombre d'heures travaillées pendant la semaine. Toutefois, en multipliant le taux de traitement horaire moyen par le nombre moyen d'heures travaillées, on n'obtient pas forcément la moyenne de la rémunération hebdomadaire déclarée, car certains travailleurs n'ont pas fourni leur taux de traitement («non déclaré »).

8 Il se peut que certains travailleurs, qui étaient censés toucher une indemnité compensatrice de congé payé, aient répondu par la négative à la question pertinente.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «Évolution de la main-d'oeuvre temporaire» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 1, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Été 1989, p. 53-59.

CASTRO, J. «Disposable workers» dans *Time*, 19 avril 1993, p. 54-57.

HAMDANI, D. «Le secteur des services d'aide temporaire : rôle, structure et croissance» dans *Indicateurs des services*, nº 63-016-XPB au catalogue, vol. 3, nº 1, 2e trimestre 1996, p. 73-91.

HEISZ, A. «Évolution de la durée des emplois» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1996, p. 34-39.

HIPPLE, S. et J. STEWART. «Earnings and benefits of contingent and noncontingent workers» dans *Monthly Labor Review*, vol. 119, nº 10, octobre 1996, p. 22-33.

KRAHN, H. «Accroissement des régimes de travail atypiques» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995, p. 39-47.

POLIVKA, A.E. «Contingent and alternative work arrangements, defined» dans *Monthly Labor Review*, vol. 119, nº 10, octobre 1996, p. 3-9.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur les horaires et les conditions de travail 1995 : Guide de l'utilisateur des microdonnées*, nº 71M0013GPF, Ottawa, [1995].

Tableau 7
Estimation des coefficients de régression ($\hat{\beta}$)

Variable	Taux de rémunération horaire	Heures de travail habituelles	Rémunération hebdomadaire
	$		$
Coefficient de la coordonnée à l'origine	9,64	28,55	281,80
Permanence d'emploi			
Emploi permanent	**	5,97	34,03
Niveau de référence : emploi non permanent			
Sexe			
Hommes	2,65	4,92	116,89
Niveau de référence : femmes			
État matrimonial			
Marié et union de fait	1,57	0,01 *	56,69
Autre	1,12	1,01	53,21
Niveau de référence : célibataire et jamais marié			
Plus haut niveau d'instruction			
0 à 8 années	-2,27	0,14 *	-60,05 *
Études secondaires partielles	-0,90	-0,82	16,11 *
Études postsecondaires partielles	0,55	-0,46 *	66,56
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	1,32	0,06 *	62,91
Diplôme universitaire	4,59	2,06	143,44
Niveau de référence : diplôme d'études secondaires			
Domaine d'activité			
Agriculture et autres industries primaires	3,18	3,86 *	170,33
Industries manufacturières	0,70	4,94	64,76
Construction	2,96	5,12	144,96
Transports	1,41	2,24 *	85,05
Communications et autres services publics	2,00	2,08 *	91,37
Commerce	-0,92	-1,62 *	-30,64
Finances, assurances et affaires immobilières	1,10	3,52	42,82
Administration publique	1,01	4,20	49,05
Niveau de référence : services socioculturels, aux entreprises et personnels			
Profession			
Gestion et administration	3,69	3,71	193,52
Professions libérales et techniques †	2,99	0,79	107,53
Ventes	0,12 *	0,32 *	12,86 *
Services	-1,28	-0,99	-43,37
Secteur primaire ††	-1,37	4,26	-13,39 *
Construction	1,31	1,32	85,89
Transports	-0,41 *	3,94	24,16 *
Fabrication, manutention, usinage, transformation et autres métiers	0,28 *	1,07	23,89
Niveau de référence : religion			
Durée de l'emploi			
1 à 6 mois	-0,61	-1,90	-40,03
7 à 12 mois	-0,61	-0,27 *	-26,22
6 à 10 années	1,46	0,42 *	63,01
11 à 20 années	2,70	0,81	117,50
Plus de 20 années	3,74	1,07	166,78
Niveau de référence : 1 à 5 années			

* *Coefficient non significatif au niveau $\alpha = 0,05$.*
** *Dans l'estimation du modèle d'origine, aucun des niveaux propres à cette variable n'était significatif. La variable a été exclue et on a procédé à une nouvelle estimation du modèle.*
† *Sciences naturelles, sciences sociales, religion, enseignement, médecine et santé, et professions du domaine artistique.*
†† *Agriculture, pêches, foresterie et mines.*

Tableau 7
Estimation des coefficients de régression ($\hat{\beta}$) (fin)

Variable	Taux de rémunération horaire	Heures de travail habituelles	Rémunération hebdomadaire
	$		$
Taille de l'entreprise (employés) à l'endroit où travaillent les répondants			
Moins de 20	-2,09	-0,59	-94,16
20 à 99	-1,24	0,11 *	-47,35
Plus de 500	1,37	0,25 *	51,56
Niveau de référence : 100 à 500			
Âge			
15 à 19 ans	-0,85	-8,71	-71,08
20 à 24 ans	-1,28	-1,96	-61,94
35 à 44 ans	1,06	-0,80	33,75
45 à 54 ans	1,58	-0,79	59,04
55 à 64 ans	0,43 *	-2,07	-10,64 *
65 à 69 ans	-1,09 *	-6,85	-154,55
Niveau de référence : 25 à 34 ans			
Inscription à un programmes d'études			
Inscrit	**	-9,12	-92,45
Niveau de référence : non inscrit			
Province			
Terre-Neuve	-2,36	1,11	-78,78
Île-du-Prince-Édouard	-3,27	0,43 *	-118,98
Nouvelle-Écosse	-2,92	0,47 *	-107,39
Nouveau-Brunswick	-2,55	1,15	-83,76
Québec	-0,98	-0,88	-54,70
Manitoba	-2,10	-0,18 *	-81,50
Saskatchewan	-1,78	-0,55 *	-78,08
Alberta	-1,06	0,71	-30,71
Colombie-Britannique	0,95	-0,52 *	24,54
Niveau de référence : Ontario			
Membre d'un syndicat ou lié à une convention collective			
«Oui»	0,65	-0,87	**
Niveau de référence : «non»			
Catégorie de travailleur			
Employé du secteur public	1,40	**	50,77
Niveau de référence : Employé du secteur privé			
Effets d'interaction			
Emploi permanent, hommes	**	**	61,02
Emploi permanent, plus haut niveau d'instruction			
0 à 8 années	**	**	-21,15 *
Études secondaires partielles	**	**	-53,18
Études postsecondaires partielles	**	**	-44,83 *
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	**	**	-10,47 *
Diplôme universitaire	**	**	83,29

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

* *Coefficient non significatif au niveau $\alpha = 0,05$.*

** *Dans l'estimation du modèle d'origine, aucun des niveaux propres à cette variable n'était significatif. La variable a été exclue et on a procédé à une nouvelle estimation du modèle.*

Retour aux études : un défi d'avenir

Dave Gower

Il y a deux décennies, la plupart des Canadiens terminaient leurs études durant l'adolescence ou fréquentaient le collège ou l'université jusqu'au début de la vingtaine. Puis, à l'âge adulte, les études étaient pour eux chose du passé.

De nos jours, la réalité n'est pas aussi simple. Bien des travailleurs actuels ont accédé au marché du travail lorsque la machine à écrire électrique était du dernier cri. Aujourd'hui, tableurs et systèmes de traitement de texte se sont imposés dans les bureaux, et l'informatique et les communications de pointe sont aussi répandues à l'usine que sur le chantier de construction. Pour se tenir à jour, de plus en plus d'adultes canadiens retournent aux études.

Entre octobre 1976 et octobre 1996, le nombre d'adultes (définis ici comme des personnes de 25 à 64 ans) inscrits à des cours à temps plein a plus que triplé (passant de 107 000 à 344 000)[1]. Cette augmentation a largement dépassé le taux de croissance de la population adulte. Par conséquent, la proportion des adultes canadiens poursuivant des études à temps plein a plus que doublé, passant de 1,0 % à 2,1 %. Avec le temps, le nombre cumulatif d'adultes qui se perfectionnent serait beaucoup plus élevé, mais on ne dispose pas des données voulues pour calculer ce phénomène.

Les adultes peuvent parfaire leurs compétences et leurs connaissances de différentes façons. Ils peuvent suivre les cours de formation interne offerts par leur employeur, s'inscrire à des cours à temps partiel le soir ou la fin de semaine[2], ou encore retourner aux études à temps plein, solution qui fait l'objet du présent article (voir *À propos des données*).

Pour poursuivre des études à temps plein, il faut investir à la fois temps et argent, ce dont on ne dispose pas toujours, surtout lorsqu'on est sollicité par des obligations familiales. Beaucoup de gens n'ont toutefois d'autre choix s'ils souhaitent trouver un nouvel emploi.

Dave Gower est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4616.

À propos des données

Sources des données

Menée chaque mois, l'Enquête sur la population active (EPA) demande aux répondants s'ils fréquentaient un établissement d'enseignement pendant la semaine de référence. Selon les directives, l'intervieweur doit tenir compte des personnes qui suivaient des cours donnant droit à des unités dans un établissement d'enseignement reconnu : école secondaire, collège de formation professionnelle ou université. La présente étude porte sur les gens qui suivaient des cours «à temps plein»[3].

L'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA), supplément de l'EPA, a été parrainée par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) à quelques reprises au fil des ans. Les données étudiées ici sont tirées de l'enquête menée en janvier 1994, qui portait sur les activités de 1993. Un rapport exhaustif sur les résultats vient d'être publié (Statistique Canada, 1997).

L'EEFA posait de nombreuses questions, notamment sur le genre de cours, les raisons à l'origine de l'inscription et la source de financement. L'enquête visait toutes les personnes de 17 à 64 ans qui déclaraient suivre des cours de formation. Dans la présente étude, les données ont été totalisées à partir d'un sous-ensemble des répondants à l'enquête. Ce sous-ensemble est constitué des personnes qui ont déclaré étudier à temps plein sur le questionnaire de l'EPA, ce qui a permis d'isoler les répondants à l'EEFA dont il est ici question.

Fourchette d'âges

La *Loi sur la formation professionnelle des adultes* de 1967 définissait un adulte de retour aux études comme toute personne ayant un an de plus que l'âge normal de fin de scolarité et ayant quitté l'école depuis au moins un an, ce qui suppose un âge minimal de 19 ou 20 ans.

Cet âge semblait trop jeune pour les besoins de la présente étude, et ce, pour deux raisons. Premièrement, il aurait fallu inclure la plupart des gens qui vont directement à l'université et qui obtiennent leur diplôme au début de la vingtaine. Deuxièmement, cette définition d'un adulte entrerait en conflit avec celle de Statistique Canada (toute personne de 25 ans et plus).

Pour ces deux motifs, l'âge minimal a été fixé à 25 ans. Cela dit, beaucoup de gens qui ont quitté l'école depuis un certain temps, qui sont retournés aux études et qui les ont abandonnées de nouveau avant d'avoir 25 ans échappent à notre étude. Toutefois, ce compromis offre peut-être l'avantage d'une définition plus rigoureuse du terme «adulte». À l'opposé, certaines personnes sont prises en compte alors qu'elles ne devraient pas l'être; par exemple, les étudiants universitaires de 25 ans et plus qui n'ont pas cessé d'étudier et qui, strictement parlant, n'effectuent pas un retour aux études.

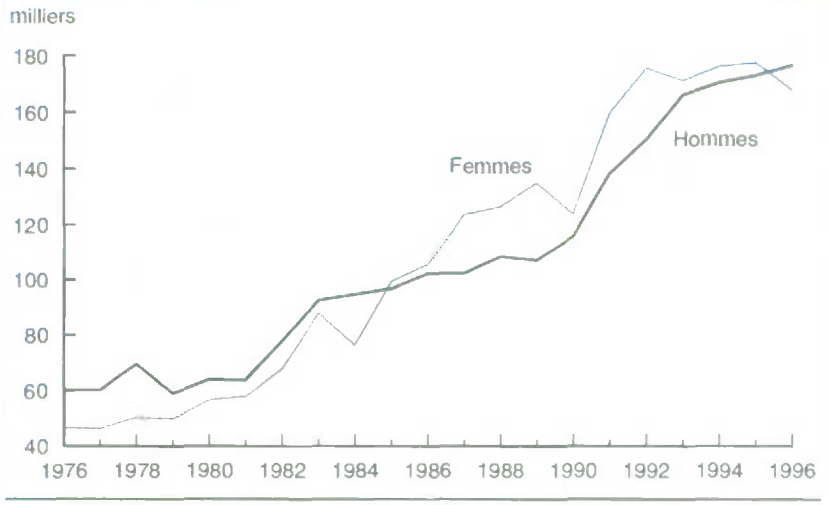
Comme l'EPA ne pose pas de questions sur la fréquentation scolaire aux personnes de plus de 64 ans, cet âge constitue l'âge maximal d'un «étudiant adulte». S'il y a de plus en plus de cas isolés de personnes âgées qui suivent des cours universitaires ou autres, il est peu probable qu'elles soient nombreuses à mettre leur formation en pratique dans un emploi futur.

Le présent article se penche sur les questions suivantes : les programmes d'études sont-ils liés aux perspectives d'emploi ? L'enseignement aux adultes constitue-t-il, d'une certaine façon, une solution de rechange au chômage, et a-t-il une incidence sur le taux de chômage ? Est-il surtout répandu dans les régions où le taux de chômage est élevé ? Aide-t-il les personnes désavantagées à «se rattraper» ou sert-il plutôt les travailleurs instruits voulant conserver leur avantage ? Enfin, quelle est l'incidence des obligations familiales et des besoins financiers qui en découlent sur l'éventualité d'un retour aux études ?

Une hausse importante depuis les années 70

Au cours des deux dernières décennies, le retour aux études s'est beaucoup répandu, en particulier chez les femmes. En 1976, les hommes étaient près d'une fois et demie plus susceptibles que les femmes de suivre des cours à temps plein. Au début des années 90, par contre, le nombre de femmes aux études dépassait celui des hommes de près de 20 000 (graphique A).

Graphique A
Depuis le milieu des années 80, on compte chez les adultes généralement plus de femmes que d'hommes inscrits à un programme d'études à temps plein.



Source : Enquête sur la population active, moyenne des mois d'octobre (voir la note no 1)

Ce revirement est peut être lié à la progression régulière du taux d'activité des femmes au cours de cette période. Leur fréquentation scolaire semble toutefois moins stable que celle des hommes (comme en témoignent des chutes brusques, mais temporaires, en 1984 et 1990), de sorte qu'au milieu des années 90, les hommes et les femmes suivaient des cours en nombre à peu près égal.

La fréquentation à temps plein constitue l'exception

Les adultes qui retournent aux études à temps plein constituent un groupe restreint. Si beaucoup d'adultes s'inscrivent à un cours ou à une activité de formation, la plupart ne s'engagent pas à suivre un programme à temps plein.

D'après l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 5,8 millions de personnes de 17 ans et plus suivaient un cours ou un programme de formation en 1993 (ce chiffre exclut les jeunes gens qui étaient des étudiants réguliers à temps plein). De ce nombre, quelque 4,9 millions de personnes étaient âgées de 25 ans et plus (Statistique Canada, 1997).

Abstraction faite de leur âge et de leur situation professionnelle, la très grande majorité des adultes s'adonnaient à une formation liée au travail plutôt qu'à l'intérêt personnel (dans une proportion de 5 contre 3). Parmi les personnes qui suivaient une formation liée au travail, 2,9 millions (70 %) bénéficiaient d'une aide de leur employeur. En outre, sur les 5,8 millions d'adultes aux études, 4,6 millions travaillaient.

Pris ensemble, ces trois faits laissent entrevoir que la formation liée à l'emploi est très répandue. À l'opposé, le nombre d'étudiants adultes mesuré par l'Enquête sur la population active est de loin inférieur. En octobre 1993, 820 000 personnes de 25 à 64 ans étaient aux études, dont 483 000 à temps partiel et 337 000 à temps plein.

Il y a deux raisons à l'existence de cet écart. L'une est que l'EEFA mesure les activités de formation à n'importe quel moment de l'année 1993, tandis que l'EPA enregistre ces activités pour une semaine donnée. À l'heure actuelle, on ne dispose pas de renseignements à long terme sur la durée des activités de formation. Cette lacune, entre autres, sera comblée ultérieurement par les données longitudinales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

La seconde raison est que les gens qui suivent une formation pendant les heures de travail sont peu portés à déclarer qu'ils sont aux études lorsqu'ils sont interviewés dans le cadre de l'EPA. Ceux qui répondent par l'affirmative à la question de l'EPA constituent un sous-ensemble des adultes qui suivent une formation, et ceux qui étudient à temps plein ne représentent qu'une minorité de ce sous-ensemble.

Chez les étudiants adultes, la poursuite des études à temps plein gagne en popularité. À la fin des années 70 et au début des années 80, bien plus des deux tiers des étudiants adultes suivaient des cours à temps partiel. En octobre 1996, le ratio était plus près de la moitié.

L'enseignement aux adultes est principalement axé sur l'emploi

En janvier 1994, l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA) a demandé aux personnes qui avaient suivi des cours en 1993 quelle était la principale raison pour laquelle elles s'étaient adonnées à cette formation.

Les 346 000 étudiants à temps plein[4] de 25 à 64 ans qui ont répondu à l'enquête ont déclaré suivre 429 000 cours ou programmes différents. De ce nombre de cours ou programmes, 83 % étaient principalement suivis pour des motifs liés à un emploi actuel ou futur, et 15 % l'étaient à titre d'intérêt personnel.

L'amélioration des perspectives professionnelles est sans aucun doute, et de loin, la raison prédominante du retour aux études à temps plein. Pour l'ensemble des sous-groupes, pas moins de 76 % des cours ou programmes étaient suivis pour des motifs liés à l'emploi. Une telle raison était d'ailleurs associée à plus de 90 % des cours que suivaient les hommes de plus de 40 ans (tableau 1).

Les jeunes adultes sont beaucoup plus portés à retourner aux études à temps plein : la proportion des étudiants à la fin de la vingtaine est plus de 2 fois supérieure à celle des gens dans le début de la trentaine (6,7 % contre 3,0 %) et 10 fois supérieure à celle des personnes de 40 à 64 ans (0,7 %) (tableau 2). Ce phénomène est plus manifeste chez les hommes que chez les femmes. À la fin de la vingtaine, les hommes étudient dans une proportion légèrement supérieure à celle des femmes (7,1 % contre 6,3 %); à la fin de la trentaine, une proportion plus élevée de femmes retourne aux études (2,3 % contre 1,8 %).

On pourrait croire ce phénomène lié au fait que beaucoup de femmes s'apprêtent à intégrer la population active après avoir élevé leur famille, mais les données ne confirment pas cette théorie. Les femmes qui n'ont pas travaillé pendant l'année écoulée – désignation qui s'applique à la plupart de celles qui, à temps plein, se sont occupées d'enfants pendant une période prolongée – sont moins portées à retourner aux études à temps plein que les femmes ayant des antécédents professionnels récents, sans égard à l'âge. Cette tendance est à l'inverse de celle observée chez les hommes.

Tableau 1
Nombre de programmes d'études et de cours, et proportion de ces derniers qui sont suivis pour des motifs liés au travail, selon l'âge, le sexe et le niveau d'instruction * des étudiants

	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	milliers	%	milliers	%	milliers	%
Âgés de 25 à 64 ans	**429**	**83**	**210**	**85**	**218**	**81**
Âgés de 25 à 29 ans	159	86	91	87	67	85
Âgés de 30 à 34 ans	133	79	74	80	59	76
Âgés de 35 à 39 ans	52	81	10	85	42	81
Âgés de 40 à 64 ans	85	86	35	91	50	82
0 à 8 années / études secondaires partielles	43	83	14	85	29	81
Diplôme d'études secondaires	63	82	17	87	46	81
Études postsecondaires partielles	96	86	55	87	41	86
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	129	82	79	86	50	77
Diplôme universitaire	97	82	45	82	53	81

Source : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1994
** Le niveau d'instruction a trait au niveau déjà atteint et non aux études en cours.*

La durée de la période sans travail n'est pas un facteur

Les adultes qui retournent aux études sont-ils sans emploi depuis un certain temps ? Pour répondre de façon rigoureuse à cette question, il faudrait analyser des données longitudinales dont on ne dispose pas à l'heure actuelle. Les données jusqu'ici disponibles ne fournissent des renseignements liés à l'emploi qu'à l'égard de l'année écoulée. Il n'est pas encore possible de déterminer à quel moment les personnes ont commencé leurs études, pas plus qu'il est possible de mesurer pendant combien de temps elles ont été sans travail avant de retourner aux études. Quoi qu'il en soit, si le fait d'être sans travail pendant de longues périodes de temps incite vraisemblablement les gens de façon d'autant plus marquée à reprendre les études, on s'attendrait à un plus fort taux de fréquentation scolaire chez les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de l'année écoulée, comparativement aux personnes qui avaient un emploi.

Parmi les personnes qui avaient un emploi au cours de l'année écoulée, on compte celles qui travaillent encore aujourd'hui. Le taux de fréquentation scolaire chez ces dernières est très faible (moins de 1 %; tableau 2), sans doute parce que les études à temps plein requièrent un temps considérable. D'ailleurs, près des trois quarts des étudiants adultes à temps plein qui ont un emploi travaillent à temps partiel. En d'autres termes, seulement quelque 7 % des étudiants adultes à temps plein ont dit détenir un emploi à temps plein parallèlement à leurs études. Il se peut toutefois que cette proportion soit exagérée. Dans certains cas, l'étudiant participait peut-être à un programme d'alternance travail-études, alors que dans d'autres il pouvait être en congé d'études[5].

Tableau 2
Nombre d'adultes et proportion de ceux-ci inscrits à un programme d'études à temps plein, selon l'âge, le sexe et la situation professionnelle

	Nombre d'adultes				Adultes étudiant à temps plein			
			N'ayant pas d'emploi				N'ayant pas d'emploi	
	Total	Ayant un emploi	Ayant travaillé l'année dernière	N'ayant pas travaillé l'année dernière	Total	Ayant un emploi	Ayant travaillé l'année dernière	N'ayant pas travaillé l'année dernière
	milliers				%			
Les deux sexes								
Âgés de 25 à 64 ans	**15 594**	**11 195**	**1 296**	**3 104**	**2,2**	**0,8**	**8,8**	**4,5**
Âgés de 25 à 29 ans	2 259	1 687	270	302	6,7	2,8	20,9	16,1
Âgés de 30 à 34 ans	2 599	1 993	236	370	3,0	0,9	11,0	9,4
Âgés de 35 à 39 ans	2 468	1 928	195	344	2,1	0,5	7,8	7,3
Âgés de 40 à 64 ans	8 269	5 585	596	2 087	0,7	0,2	2,8	1,5
Hommes								
Âgés de 25 à 64 ans	**7 787**	**6 194**	**639**	**954**	**2,1**	**0,7**	**9,5**	**6,5**
Âgés de 25 à 29 ans	1 132	908	139	85	7,1	2,8	23,1	26,6
Âgés de 30 à 34 ans	1 306	1 100	112	93	3,0	0,9	12,3	15,9
Âgés de 35 à 39 ans	1 238	1 052	94	92	1,8	0,4	7,4	12,2
Âgés de 40 à 64 ans	4 111	3 134	293	683	0,6	0,2	2,7	1,9
Femmes								
Âgées de 25 à 64 ans	**7 807**	**5 001**	**657**	**2 150**	**2,2**	**0,9**	**8,1**	**3,6**
Âgées de 25 à 29 ans	1 127	780	130	217	6,3	2,8	18,5	11,9
Âgées de 30 à 34 ans	1 293	894	123	277	3,1	0,9	9,8	7,2
Âgées de 35 à 39 ans	1 230	877	101	252	2,3	0,7	8,2	5,5
Âgées de 40 à 64 ans	4 157	2 451	302	1 404	0,8	0,3	2,9	1,3

Source : Enquête sur la population active, moyenne des mois d'octobre, 1992 à 1996

L'analyse du lien entre la durée de la période sans travail et le retour aux études est plus facile si on se concentre sur les personnes qui sont présentement sans emploi. Il s'agit de comparer chez ces dernières celles qui n'avaient à aucun moment travaillé pendant l'année écoulée à celles qui avaient travaillé. Contrairement à ce à quoi qu'on pouvait s'attendre, environ seulement 5 % de celles qui n'avaient pas travaillé l'année précédente étaient retourné aux études, contrairement à près de 9 % des personnes qui détiennent présentement un emploi mais qui étaient sans travail au cours de l'année écoulée.

Cet écart diminue considérablement entre les sous-groupes répartis selon le sexe, le niveau d'instruction et l'âge, mais il demeure manifeste (voir l'annexe). Quel qu'en soit le motif, l'enseignement aux adultes devient moins fréquent dans le cas d'une période sans emploi prolongée.

L'incidence sur le chômage pourrait être importante

Si les antécédents professionnels ne semblent pas influer sur la décision de retourner aux études, en est-il autrement du taux de chômage, cette autre mesure, très utilisée, des difficultés qu'éprouvent certaines personnes face au marché du travail ?

Cette question comporte deux aspects. L'un tient à la façon dont Statistique Canada définit le chômage et la fréquentation scolaire. Aussi y a-t-il lieu de se demander si le chômage ne pourrait pas «se cacher» dans les rangs des étudiants adultes.

L'autre aspect concerne l'efficacité de l'enseignement aux adultes comme moyen de prévenir le chômage sur le plan «réel» plutôt que statistique. Par exemple, si les étudiants adultes appartenaient à des segments de la population qui enregistrent déjà de faibles taux de chômage, l'enseignement aux adultes aurait-il une incidence marquée sur la lutte contre le chômage ?

Statistique Canada définit le chômage en fonction de normes internationales. Ainsi, les étudiants à temps plein ne peuvent être en chômage que s'ils cherchent un emploi à temps partiel, et ils sont très rares à le faire. En octobre 1996, par exemple, seulement 9 000 étudiants adultes à temps plein étaient officiellement en chômage. Une personne qui étudie à temps plein a donc beaucoup moins de chances que les autres d'être comptée parmi les chômeurs.

Quelle serait la situation du chômage si les étudiants à temps plein devaient soudainement joindre les rangs de la population active ? Jusqu'ici dans les années 90, le nombre d'étudiants adultes correspond environ au tiers du nombre officiel des chômeurs de 25 à 64 ans. Tous n'entrent pas dans les rangs des chômeurs à la fin de leurs études, mais l'effet pourrait néanmoins être important.

Les tendances ne sont pas étroitement liées

Au fil du temps, la tendance de l'enseignement aux adultes a-t-elle suivi celle du chômage, ou les deux ont-elles pris des directions différentes ? Le rapport entre les deux peut permettre d'établir si l'enseignement aux adultes fluctue en fonction de la conjoncture économique.

Au commencement des récessions du début des années 80 et 90, le chômage et l'enseignement aux adultes ont augmenté simultanément. Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que les deux tendances sont étroitement liées. D'une part, le chômage a enregistré des hausses beaucoup plus fortes que le nombre d'étudiants. Fait plus important, peut-être, le chômage a reculé de 1982 à 1989 et de 1992 à 1995, mais le nombre d'étudiants adultes à temps plein a continué de grimper.

Il serait instructif de se demander si l'enseignement aux adultes semble être plus répandu dans les groupes et les régions qui en ont particulièrement besoin, c'est-à-dire ceux dont le taux de chômage est élevé.

Les étudiants adultes et les taux de chômage provinciaux

Par définition, on ne peut facilement être à la fois étudiant à temps plein *et* chômeur. On pourrait donc s'attendre à un rapport inverse entre les deux : plus les étudiants adultes sont nombreux, moins les chômeurs le sont. Par contre, si les adultes retournent aux études à cause d'un taux de chômage élevé, il peut exister une corrélation positive.

Par conséquent, si l'on veut comparer la proportion des étudiants adultes à une autre statistique pertinente, il faut choisir les taux de chômage provinciaux à l'intérieur du même groupe d'âge (graphique B).

En règle générale, à l'exception de Terre-Neuve et, dans une moindre mesure, du Québec, les provinces où le taux de chômage est élevé enregistrent habituellement une proportion plus faible d'étudiants à temps plein.

Cela ne signifie pas que le chômage est en corrélation négative avec l'enseignement aux adultes, mais simplement que d'autres facteurs, plus importants, entrent probablement en jeu. Une analyse approfondie pourrait comporter un examen des programmes et politiques des diverses provinces en matière d'enseignement aux adultes.

Une mesure de rattrapage ?

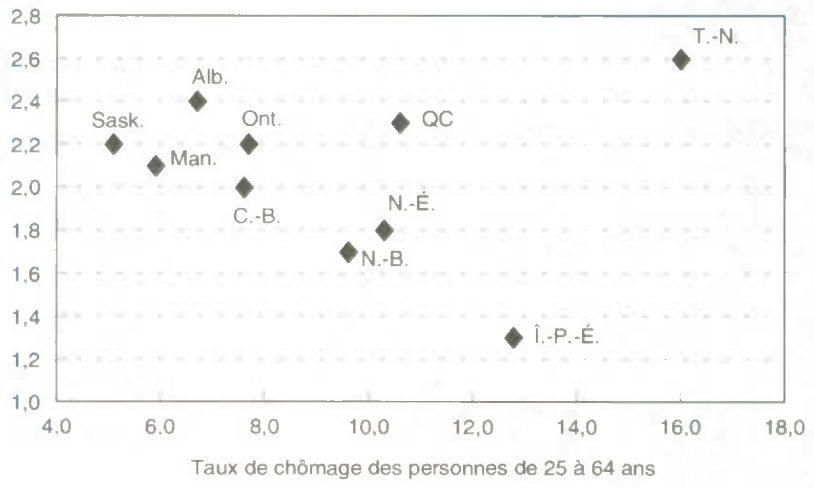
La présente étude a jusqu'ici porté sur le rapport entre le chômage et l'enseignement aux adultes. Les données peuvent également servir à déterminer si l'enseignement aux adultes sert à réduire le désavantage économique. Les étudiants adultes appartenant à des groupes relativement privilégiés cherchent-ils simplement à améliorer encore leur situation ?

Jusqu'à la fin des années 80, les étudiants adultes avaient habituellement un niveau d'instruction supérieur à la moyenne (Haggar-Guénette, 1991). On peut en déduire que l'enseignement aux adultes ne servait pas à réduire les inégalités économiques; il pouvait même avoir l'effet contraire et accentuer les différences au chapitre du niveau d'instruction atteint.

Comme l'Enquête sur la population active a fondamentalement modifié sa classification du niveau d'instruction en janvier 1990 (Gower, 1993), il est difficile de comparer les données récentes aux données antérieures. Toutefois, la tendance de base observée plus tôt semble se confirmer encore aujourd'hui.

Graphique B

Les provinces qui ont un taux de chômage élevé ont tendance à avoir un plus faible pourcentage d'étudiants adultes à temps plein.



Source : Enquête sur la population active, moyenne des mois d'octobre, 1992 à 1996

Les répondants qui possèdent un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires enregistrent un taux de fréquentation scolaire plus faible que ceux qui ont atteint un autre niveau d'études postsecondaires, sans doute parce que beaucoup de ces derniers possèdent un certificat de métier ou une formation ouvrant droit à l'apprentissage plutôt qu'une formation plus théorique.

Les étudiants adultes de 25 à 29 ans titulaires d'un diplôme universitaire représentent moins du sixième des étudiants adultes (53 000 sur 341 000). Bon nombre d'entre eux poursuivent certainement des études supérieures; certains peuvent n'avoir jamais quitté le milieu scolaire (sauf peut-être pour occuper un emploi d'été), et n'entreraient donc pas vraiment dans la catégorie du «retour aux études». Puisque les données disponibles ne permettent pas de mesurer cet aspect, il est difficile d'interpréter les caractéristiques de ce sous-groupe.

Les étudiants adultes possèdent habituellement un diplôme d'études secondaires

Les adultes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires sont plus susceptibles que les autres groupes d'être économiquement désavantagés. Leur taux de chômage est près de trois fois plus élevé que celui des diplômés universitaires (12,5 % contre 4,8 %) (tableau 3). En outre, la proportion des adultes qui ont abandonné leurs études secondaires et qui retournent aux études à temps plein

Tableau 3
Taux de chômage et proportion d'étudiants à temps plein, selon l'âge, le sexe et le niveau d'instruction

	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	Taux de chômage	Étudiants à temps plein	Taux de chômage	Étudiants à temps plein	Taux de chômage	Étudiants à temps plein
	%		%		%	
Âgés de 25 à 64 ans	**8,4**	**2,2**	**8,3**	**2,1**	**8,6**	**2,2**
0 à 8 années / études secondaires partielles	12,5	1,0	11,8	0,8	13,5	1,2
Diplôme d'études secondaires	8,6	1,3	8,2	1,3	8,9	1,2
Études postsecondaires partielles	9,5	6,3	9,7	6,3	9,2	6,4
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	7,7	1,9	7,8	1,9	7,6	1,8
Diplôme universitaire	4,8	3,9	4,7	3,7	4,9	4,1
Âgés de 25 à 29 ans	**10,8**	**6,7**	**11,4**	**7,1**	**10,1**	**6,3**
0 à 8 années / études secondaires partielles	19,2	3,5	17,6	2,8	22,2	4,4
Diplôme d'études secondaires	11,9	3,2	11,5	3,3	12,4	3,1
Études postsecondaires partielles	12,3	14,4	14,0	15,2	10,2	13,7
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	9,4	4,8	10,3	5,5	8,5	4,1
Diplôme universitaire	6,0	12,0	6,3	13,3	5,8	10,8
Âgés de 30 à 34 ans	**9,3**	**3,0**	**9,0**	**3,0**	**9,7**	**3,1**
0 à 8 années / études secondaires partielles	16,4	1,9	14,8	1,5	19,4	2,4
Diplôme d'études secondaires	10,0	1,9	9,7	1,7	10,4	2,1
Études postsecondaires partielles	9,8	7,6	9,5	7,5	10,2	7,8
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	7,9	2,3	7,4	2,3	8,5	2,4
Diplôme universitaire	4,9	4,8	5,0	5,3	4,8	4,2
Âgés de 35 à 39 ans	**8,5**	**2,1**	**8,3**	**1,8**	**8,7**	**2,3**
0 à 8 années / études secondaires partielles	13,8	1,6	13,0	1,3	15,0	2,0
Diplôme d'études secondaires	8,3	1,1	7,9	--	8,7	1,3
Études postsecondaires partielles	9,8	5,3	10,4	4,9	9,1	5,7
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	7,4	1,7	7,0	1,5	7,9	2,0
Diplôme universitaire	5,2	2,9	5,5	2,7	4,8	3,0
Âgés de 40 à 64 ans	**7,4**	**0,7**	**7,1**	**0,6**	**7,6**	**0,8**
0 à 8 années / études secondaires partielles	10,1	0,4	9,7	0,3	10,8	0,5
Diplôme d'études secondaires	7,0	0,5	6,5	0,6	7,5	0,4
Études postsecondaires partielles	7,8	2,2	7,3	1,7	8,3	2,7
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	7,1	0,7	7,4	0,6	6,8	0,8
Diplôme universitaire	4,1	1,1	3,9	0,8	4,5	1,4

Source : Enquête sur la population active, moyenne des mois d'octobre, 1992 à 1996
Nota : Le niveau d'instruction a trait au niveau déjà atteint et non aux études en cours.

est très inférieure à celle des diplômés. Cette tendance rappelle celle qui caractérise la formation en cours d'emploi (de Brouker, 1997). Il semble que les personnes qui abandonnent leurs études lorsqu'elles sont jeunes soient beaucoup moins portées à parfaire leurs compétences par la suite.

L'écart est nettement plus grand chez les hommes que chez les femmes. Les hommes qui ne terminent pas leurs études secondaires sont beaucoup moins portés à retourner aux études à l'âge adulte que les diplômés (0,8 % contre 1,3 %). À l'opposé, les femmes qui retournent aux études le font sans égard au fait qu'elles aient terminé ou non leurs études secondaires (1,2 %).

La raison pour laquelle les hommes qui possèdent un diplôme d'études secondaires semblent plus portés à retourner aux études n'est pas évidente. La disparité entre les professions pourrait expliquer en partie l'écart entre les sexes[6]. Peut-être les femmes qui abandonnent leurs études sont-elles tout simplement plus disposées à «recommencer». Quoi qu'il en soit, pendant les années 90, moins de 1 % des hommes ayant abandonné leurs études sont retournés aux études à temps plein.

La situation familiale entre en ligne de compte

D'une part, les gens qui ont des enfants ont une motivation évidente pour perfectionner leurs compétences afin de mieux gagner leur vie. D'autre part, leurs obligations familiales peuvent les empêcher de franchir ce pas décisif.

Parmi les adultes qui vivent avec un conjoint, le fait d'avoir des enfants semble décourager le retour aux études. On le constate autant chez les hommes que chez les femmes âgés d'au plus 40 ans (tableau 4). Après cet âge, le rapport change : ceux qui ont des enfants sont plus portés à retourner aux études que ceux qui ont un conjoint mais pas d'enfants de moins de 18 ans. Toutefois, les enfants de ces adultes plus âgés sont sans doute plus âgés eux-mêmes, de sorte que la garde des enfants n'entre vraisemblablement pas en ligne de compte. De plus, les gens sans enfants sont souvent parmi les plus âgés du groupe des 40 à 64 ans, ce qui peut expliquer leur décision de ne pas poursuivre des études à temps plein.

Un groupe se détache : les jeunes mères de famille monoparentale. Une mère célibataire de moins de 30 ans sur 10 retourne aux études (10,4 %), soit plus que les jeunes adultes dans l'ensemble (6,7 %) et plus de quatre fois la proportion des jeunes mères ayant un conjoint (2,4 %).

On comprend aisément pourquoi les jeunes mères célibataires retournent aux études à temps plein. Leur taux de chômage, qui atteint 27,1 %, est de loin le plus élevé parmi tous les groupes étudiés. Ce phénomène est encore plus impressionnant vu l'effet amortisseur qu'exerce, sur le taux de chômage, la forte proportion de ces jeunes mères qui retournent aux études à temps plein.

Sommaire

L'enseignement aux adultes est de plus en plus répandu, en particulier depuis 10 ans. La plus grande partie de cette tendance s'expliquerait par la volonté d'améliorer les perspectives d'emploi.

Il n'y a pas de lien étroit entre le chômage et le retour aux études. On le constate dans divers sous-groupes de population, notamment chez les hommes assez âgés dont le niveau d'instruction est peu élevé. À l'exception de Terre-Neuve, les provinces où le taux de chômage est élevé n'enregistrent pas une forte proportion d'étudiants adultes. Cela ne signifie pas que l'enseignement aux adultes n'a rien à voir avec le chômage, mais simplement qu'il ne se concentre pas dans les mêmes segments de la société.

L'enseignement aux adultes ne semble pas être la mesure privilégiée pour réduire les inégalités économiques. Les groupes qui retournent aux études sont en grande partie ceux qui bénéficiaient déjà d'une situation économique favorable. De plus, sauf dans le cas des jeunes mères célibataires, la présence de jeunes enfants semble exercer un effet dissuasif sur la volonté d'étudier à temps plein.

Dans l'ensemble, bien des gens qui semblent avoir le plus grand besoin d'améliorer leur situation économique ne se prévalent pas de l'enseignement aux adultes. □

Notes

1 Le mois d'octobre a été retenu parce qu'il semble correspondre, au cours des deux dernières décennies, au niveau de fréquentation scolaire à temps plein le plus élevé et le plus stable.

2 Pour avoir un aperçu de l'effectif des adultes qui suivent des cours à temps partiel donnant droit à des unités, voir Haggar-Guénette, 1991.

3 On demandait aux répondants de donner leur statut d'étudiant en se basant sur les définitions de l'établissement d'enseignement et non selon leurs propres définitions.

4 Dans la présente étude, les données de l'EEFA (menée en janvier) concernent uniquement les personnes ayant déclaré, en réponse à l'EPA, qu'elles étudiaient à temps plein. Les données de l'EPA, évoquées ailleurs dans l'article, concernent le mois d'octobre de diverses années.

5 Environ le quart des étudiants adultes travaillant à temps plein ont déclaré occuper un emploi dont ils étaient absents. Si l'EPA ne tient pas compte d'un congé d'études ni d'un programme d'alternance travail-études comme raisons pour s'absenter du travail, il est cependant probable qu'une proportion importante de ce groupe ait été excusée de ses obligations. Le reste, toutefois, semble vraiment travailler à temps plein.

6 L'Enquête sur la population active ne produit pas de données sur les antécédents professionnels d'une personne, mais simplement sur la profession exercée dans l'emploi actuel ou dans le dernier emploi de l'année précédente, s'il y a lieu. Dans la plupart des cas, ces résultats sont utiles. En ce qui concerne les étudiants à temps plein, ils sont plus problématiques.

Tableau 4
Taux de chômage et proportion d'étudiants à temps plein, selon l'âge, le sexe et la composition de la famille

	Hommes			Femmes		
	Total	Taux de chômage	Étudiants à temps plein	Total	Taux de chômage	Étudiants à temps plein
	milliers	%		milliers	%	
Âgés de 25 à 64 ans	**7 787**	**8,3**	**2,1**	**7 807**	**8,6**	**2,2**
Familles époux-épouse avec enfants de moins de 18 ans	3 048	6,4	1,4	3 012	8,4	1,6
Familles époux-épouse sans enfants	2 901	7,4	1,9	2 904	7,2	1,7
Familles monoparentales avec enfants de moins de 18 ans	108	15,5	3,2	524	16,4	6,2
Autres familles	1 730	13,3	3,8	1 366	8,8	3,3
Âgés de 25 à 29 ans	**1 132**	**11,4**	**7,1**	**1 127**	**10,1**	**6,3**
Familles époux-épouse avec enfants de moins de 18 ans	283	10,7	3,8	419	11,6	2,4
Familles époux-épouse sans enfants	449	9,8	7,5	391	7,5	7,3
Familles monoparentales avec enfants de moins de 18 ans	9	--	--	88	27,1	10,4
Autres familles	392	13,5	9,0	229	8,9	10,3
Âgés de 30 à 34 ans	**1 306**	**9,0**	**3,0**	**1 293**	**9,7**	**3,1**
Familles époux-épouse avec enfants de moins de 18 ans	611	7,1	1,8	748	9,7	1,8
Familles époux-épouse sans enfants	324	9,1	3,4	254	7,2	3,6
Familles monoparentales avec enfants de moins de 18 ans	14	--	--	118	20,8	7,7
Autres familles	357	12,1	4,5	173	7,9	4,9
Âgés de 35 à 39 ans	**1 238**	**8,3**	**1,8**	**1 230**	**8,7**	**2,3**
Familles époux-épouse avec enfants de moins de 18 ans	745	6,0	1,4	783	7,5	1,6
Familles époux-épouse sans enfants	200	9,3	2,0	174	8,2	2,0
Familles monoparentales avec enfants de moins de 18 ans	25	16,3	--	133	15,3	6,1
Autres familles	268	13,9	2,7	139	9,7	3,0
Âgés de 40 à 64 ans	**4 111**	**7,1**	**0,6**	**4 157**	**7,6**	**0,8**
Familles époux-épouse avec enfants de moins de 18 ans	1 409	5,4	0,8	1 062	7,0	1,0
Familles époux-épouse sans enfants	1 928	6,2	0,4	2 085	7,1	0,4
Familles monoparentales avec enfants de moins de 18 ans	60	12,6	--	185	11,3	3,2
Autres familles	714	13,6	0,9	825	8,7	1,0

Source : Enquête sur la population active, moyenne des mois d'octobre, 1992 à 1996

Certains étudiants peuvent occuper un emploi à temps partiel; d'autres peuvent être retournés aux études parce qu'ils n'arrivaient plus à trouver un emploi dans leur domaine de compétence. Dans un cas comme dans l'autre, la dernière profession ne correspond pas nécessairement aux emplois antérieurs.

Documents consultés

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

HAGGAR-GUÉNETTE, C. «Formation continue : Qui retourne aux études ?» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 3, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1991, p. 28-35.

GOWER, D. *Répercussions des changements apportés en 1990 aux questions sur l'éducation de l'enquête sur la population active*, Compte rendu, Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

STATISTIQUE CANADA. *Éducation et formation des adultes au Canada : Rapport découlant de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1994*, document préparé à contrat pour Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1997.

Annexe

Nombre d'adultes et proportion de ceux-ci inscrits à un programme d'études à temps plein, selon l'âge, le sexe et la situation professionnelle

		Adultes étudiant à temps plein			
				N'ayant pas d'emploi	
	Nombre d'adultes	Total	Ayant un emploi	Ayant travaillé l'année dernière	N'ayant pas travaillé l'année dernière
	milliers		%		
Les deux sexes					
Âgés de 25 à 64 ans	**15 594**	**2,2**	**0,8**	**8,8**	**4,5**
0 à 8 années / études secondaires partielles	3 962	1,0	0,1	2,6	1,9
Diplôme d'études secondaires	3 357	1,3	0,3	5,2	3,3
Études postsecondaires partielles	1 175	6,3	2,0	21,7	15,6
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	4 501	1,9	0,6	8,8	5,2
Diplôme universitaire	2 600	3,9	1,9	20,2	12,2
Âgés de 25 à 29 ans	**2 259**	**6,7**	**2,8**	**20,9**	**16,1**
0 à 8 années / études secondaires partielles	349	3,5	--	6,4	7,9
Diplôme d'études secondaires	488	3,2	1,0	10,7	8,5
Études postsecondaires partielles	243	14,4	5,8	37,4	33,6
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	733	4,8	1,8	17,3	16,9
Diplôme universitaire	446	12,0	6,0	43,2	42,0
Âgés de 30 à 39 ans	**5 067**	**2,6**	**0,7**	**9,5**	**8,4**
0 à 8 années / études secondaires partielles	966	1,8	--	3,9	4,5
Diplôme d'études secondaires	1 201	1,5	--	6,3	5,5
Études postsecondaires partielles	427	6,5	1,7	20,1	21,3
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	1 594	2,0	0,5	10,0	9,0
Diplôme universitaire	880	3,9	1,8	18,7	16,9
Âgés de 40 à 64 ans	**8 269**	**0,7**	**0,2**	**2,8**	**1,5**
0 à 8 années / études secondaires partielles	2 648	0,4	--	--	0,7
Diplôme d'études secondaires	1 668	0,5	--	--	1,3
Études postsecondaires partielles	505	2,2	--	8,7	6,0
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	2 174	0,7	0,2	3,5	1,8
Diplôme universitaire	1 274	1,1	0,4	5,3	4,1
Hommes					
Âgés de 25 à 64 ans	**7 787**	**2,1**	**0,7**	**9,5**	**6,5**
0 à 8 années / études secondaires partielles	2 003	0,8	--	2,7	2,2
Diplôme d'études secondaires	1 524	1,3	--	5,9	6,3
Études postsecondaires partielles	573	6,3	2,0	23,9	20,3
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	2 274	1,9	0,5	10,0	7,3
Diplôme universitaire	1 413	3,7	1,7	21,3	17,2
Femmes					
Âgés de 25 à 64 ans	**7 807**	**2,2**	**0,9**	**8,1**	**3,6**
0 à 8 années / études secondaires partielles	1 959	1,2	--	2,6	1,8
Diplôme d'études secondaires	1 833	1,2	0,3	4,6	2,4
Études postsecondaires partielles	601	6,4	2,0	19,6	13,5
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	2 227	1,8	0,6	7,7	4,3
Diplôme universitaire	1 187	4,1	2,1	19,2	9,1

Source : Enquête sur la population active, moyenne des mois d'octobre, 1992 à 1996
Nota : Le niveau d'instruction a trait au niveau déjà atteint et non aux études en cours.

L'équité entre les générations au Canada

Condensé d'une conférence

La proportion de Canadiens âgés de 65 ans et plus a augmenté depuis 1951. Selon toute vraisemblance, la croissance de ce groupe de personnes, parallèlement à la diminution graduelle du groupe des jeunes de 19 ans et moins, se poursuivra pendant une bonne partie du prochain siècle (voir *Tendances démographiques*).

Cette situation démographique influe sur tous les liens qu'entretiennent les membres des générations antérieures, actuelles et futures. À titre d'exemple, dans les années 90, les travailleurs âgés s'inquiètent du financement de leur retraite imminente. Les jeunes travailleurs se préoccupent non seulement du financement de leur propre retraite, mais aussi du soutien à accorder à ceux qui les ont précédés. Les jeunes qui intègrent la population active éprouvent de la difficulté à trouver un emploi à temps plein ou pour une période durable. Les tendances observées sur le marché du travail, comme la diminution de l'activité ou la polarisation de la durée d'occupation d'un emploi et des heures de travail, font généralement partie du problème. La diminution des possibilités de faire partie de la population active pourrait avoir des répercussions cumulatives sur l'aptitude des membres des jeunes générations à assurer leur soutien et celui de leur famille.

L'équité intergénérationnelle touche un éventail de questions socioéconomiques, du transfert de la richesse à l'orientation de celui-ci, en passant par la situation relative des membres de générations successives.

Ce sont là les préoccupations qui retenaient l'attention à l'occasion de la conférence intitulée «L'équité entre les générations au Canada», qui a été organisée conjointement par Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada et qui s'est déroulée à Statistique Canada, à Ottawa, les 20 et 21 février 1997. La conférence s'articulait autour de huit thèmes principaux et d'une consultation, dont on s'est inspiré pour les titres du présent condensé (voir l'annexe pour la liste complète des présentations et des conférenciers). Les pages qui suivent donnent les points saillants des diverses séances de la conférence.

Le présent condensé a été rédigé par Ralph MacDonald de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-6893.

Effet des programmes gouvernementaux au fil des générations

Quelles sont les répercussions intergénérationnelles des décisions gouvernementales en matière de dépenses et de fiscalité ? Selon l'étude de Chantal Hicks, le régime canadien d'imposition et de transfert favorise surtout les aînés, bien que les enfants en bénéficient également grâce aux transferts au titre de l'enseignement.

Brian Murphy soutient que les personnes âgées sont favorisées et ajoute qu'entre 1984 et 1994, les personnes âgées de 15 à 24 ans ont aussi bénéficié de légères augmentations des transferts nets (transferts en espèces des administrations publiques moins l'impôt sur le revenu et les charges sociales). La représentation des personnes à faible revenu est disproportionnée dans ces deux groupes d'âge. Il y a eu d'importantes diminutions des transferts nets chez les personnes âgées de 40 à 59 ans.

Comptabilité générationnelle

La technique de la comptabilité générationnelle sert à mesurer le fardeau fiscal net à vie des membres des générations actuelles et futures et à prévoir les changements qui se produiront sur les plans de la politique budgétaire et de la démographie. Il s'agit d'une mesure à long terme de la politique fiscale que certains experts préfèrent à la mesure annuelle du déficit.

Philip Oreopoulos présente les résultats d'une étude de la politique budgétaire canadienne pour laquelle on a eu recours à la comptabilité générationnelle. L'analyse a permis de conclure à l'état de quasi-viabilité de cette politique; les auteurs préviennent toutefois qu'il serait inapproprié d'utiliser la comptabilité générationnelle pour tirer des conclusions concernant les questions d'équité entre les générations.

Chris Matier s'est servi de modèles de simulation pour analyser les effets pour le bien-être social d'une réduction des transferts des générations futures aux générations actuelles. Selon cette étude, les effets sur les membres des générations actuelles varient selon la rapidité à laquelle se déroule cette réduction et la méthode (montant forfaitaire ou combinaison de mesures en matière de rémunération et d'imposition) utilisée pour y arriver.

Parallèlement, Marcel Mérette traite des effets qu'ont sur les diverses générations les mesures de réduction de la dette adoptées par les administrations publiques et met l'accent sur la croissance du capital humain plutôt que sur celle du produit intérieur brut. Son étude porte à croire que les membres des jeunes et futures générations sont les plus favorisés si l'on réduit la dette par le biais d'impôts sur les traitements et salaires ou de taxes à la consommation.

Passant en revue les résultats initiaux de l'analyse d'une suite de cohortes chevauchantes de naissance, Michael Wolfson observe que

Publications à venir

Deux livres seront prochainement publiés. Le premier traite de l'utilisation de la comptabilité générationnelle dans le contexte canadien. L'effet des programmes publics sur les membres des différentes générations, le fardeau qu'ils peuvent comporter pour les membres des générations futures et les répercussions sur les plans de la croissance économique et de l'inégalité sont autant d'aspects qui sont examinés. Le livre aborde aussi les limites de la comptabilité générationnelle comme outil d'établissement et de mise en oeuvre de la politique budgétaire, ainsi que le besoin d'obtenir de meilleures statistiques qui aideront à déterminer le patrimoine qui sera légué aux membres des générations futures.

Selon ce que l'on entend de plus en plus, les jeunes Canadiens de la génération actuelle seront moins choyés que leurs parents. Le deuxième livre aborde ce thème et met l'accent sur la façon dont les familles et les marchés du travail influent sur le bien-être des enfants et leurs perspectives à long terme comme adultes. Au nombre des questions abordées figurent l'effet du faible revenu pendant l'enfance sur les gains futurs à l'âge adulte, le lien entre le revenu et le niveau d'instruction des parents et la santé et le niveau d'instruction de leurs enfants, ainsi que l'incidence du divorce des parents sur les choix qu'effectuent éventuellement les enfants sur les plans du mariage et de la fécondité. Le livre traite aussi de la dégradation de la situation économique des membres des jeunes générations (par rapport aux membres des générations antérieures).

La publication de ces deux livres est prévue à l'automne de 1997. Pour plus de renseignements à l'égard de ces livres ou de la conférence, communiquez avec Miles Corak, au (613) 951-9047; Internet : coramil@statcan.ca.

les cohortes nées avant 1940 sont les bénéficiaires nettes des taxes levées et des dépenses effectuées par les administrations publiques, lesquelles font ici l'objet de l'étude. La redistribution a tendance à favoriser les femmes par rapport aux hommes, et environ la moitié des membres de la population enregistrent des gains nets. Selon l'auteur, on ne peut jauger avec précision les iniquités entre les générations sans au préalable comprendre les iniquités au sein même des générations.

Structure des marchés du travail et leur interaction avec les programmes sociaux

Garnett Picot traite des facteurs qui sous-tendent les tendanees au faible revenu chez les membres de quatre générations : les enfants (0 à 14 ans), les jeunes adultes (25 à 34 ans), les personnes âgées en âge de travailler (45 à 54 ans) et les aînés (65 ans et plus). Le faible revenu est tributaire des gains individuels, des transferts et de la composition de la famille. Les taux de faible revenu ont diminué de façon marquée chez les personnes âgées entre le début des années 80 et 1995. D'autre part, la stabilité relative qu'ont connue les trois autres générations a masqué le fait que l'on s'en remettait de plus en plus aux transferts comme source de revenu dans les années 80. Sont également occultées les modifications draconiennes qui ont marqué la famille canadienne depuis le début des années 70. En raison de ces changements démographiques, le nombre de familles à faible revenu a diminué jusqu'au début des années 90, puis il a repris une courbe ascendante, en dépit des transferts.

René Morissette parle de la baisse de l'activité des jeunes hommes sur le marché du travail. Dans les années 90, le taux de chômage a été élevé chez les jeunes, l'inégalité dans la répartition des gains s'est accrue et l'écart de revenu entre les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés s'est accentué. Des renseignements tirés de l'Enquête sur la population active et des déclarations de revenus ont permis de constater, entre autres choses, que depuis le début des années 80 les jeunes travailleurs ont accédé plus lentement que les membres des cohortes antérieures à des emplois rémunérateurs. On a aussi constaté pour ce groupe des baisses relatives des taux de syndicalisation et de protection en matière de pension.

En fin de séance, Ross Finnie traite de l'écart entre le revenu marchand et les seuils de faible revenu pour les familles entre 1982 et 1993. Fondée sur des renseignements tirés de la Base de données administratives longitudinales de Statistique Canada, l'étude montre, par exemple, que les périodes de faible revenu se sont allongées pendant que se polarisait la répartition des revenus des familles.

La signification et la mesure de l'équité entre les générations (débat d'experts)

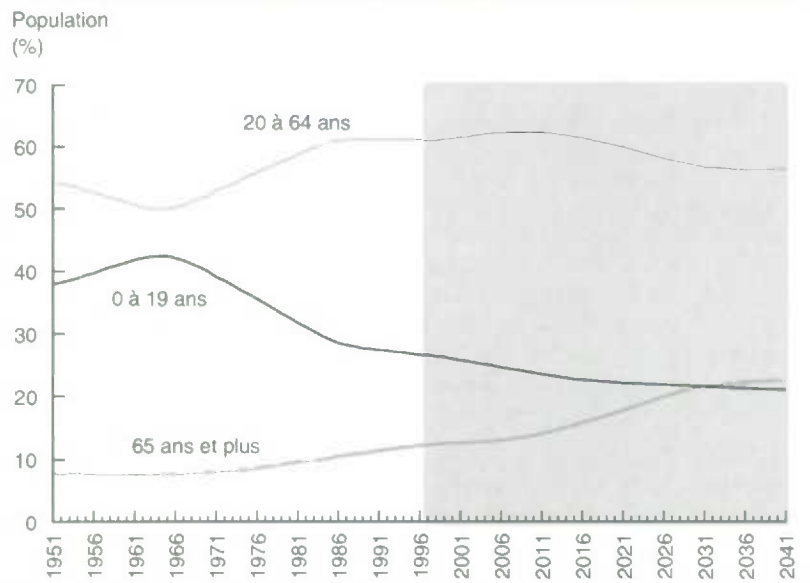
Laurence Kotlikoff traite de l'usage de la comptabilité générationnelle et de son application dans 16 pays, en grande partie avec la participation des administrations publiques. Selon lui, il se peut que les organismes sans lien de dépendance direct avec leurs administrations publiques soient les mieux placés pour effectuer la comptabilité générationnelle. Cette technique n'est pas sans lacunes. Ainsi, à titre d'exemple, elle ne comprend pas de mesures générales de rétroaction ni de mécanismes d'ajustement en cas de modifications imprévues. Elle offre cependant un moyen de comprendre la répartition du revenu intergénérationnel et les habitudes d'épargne d'un pays. M. Kotlikoff encourage le gouvernement canadien à adopter la comptabilité générationnelle.

Opposé au principe de la comptabilité générationnelle, Lars Osberg estime que le revenu et la répartition du revenu ont de l'importance, entre les générations comme au sein de ces dernières. La comptabilité générationnelle a trait essentiellement au partage des dépenses entre les

Tendances démographiques

Les personnes âgées constituaient environ 8 % de la population totale en 1951 et elles sont demeurées à ce niveau jusqu'en 1975. En 1996, cependant, leur proportion se situait à 12 %. Entre temps, la proportion des Canadiens âgés de 19 ans et moins a atteint un sommet de 42 % en 1964 et en 1965, pour ensuite diminuer jusqu'à seulement 27 % en 1996.

Les personnes âgées représentent une part grandissante de la population.



Sources : Recensement du Canada (1951 à 1996); Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 1993-2016 *(1997 à 2041)*

Nota : Statistique Canada produit plusieurs projections démographiques. Celle qui est présentée ici correspond à la projection numéro 2, c'est-à-dire un scénario de croissance moyenne.

secteurs public et privé. La politique gouvernementale aidera à cerner le débat; des statistiques non biaisées viendront l'éclairer. Il est aussi essentiel d'aborder dans le cadre de ce débat la question du transfert des ressources au sein des familles, volet souvent négligé dans la comptabilité générationnelle.

John Helliwell traite également de la comptabilité générationnelle. Il soutient que le patrimoine qui passera d'une génération à l'autre se résume aux six éléments suivants, dont plusieurs sont toutefois absents du cadre de cette comptabilité : le déficit financier et la dette financière; les immobilisations construites (les immeubles publics, par exemple), l'infrastructure et la connaissance (recherche et développement); le capital humain (santé physique et mentale et éducation); les ressources naturelles et le milieu physique; le contexte institutionnel (les systèmes juridique et de bien-être, par exemple); et le capital collectif (les valeurs et activités partagées). Lorsqu'il est question de ces aspects, il est important de savoir qui accumule et répartit ces éléments d'actif et de passif. La liste comprendrait les administrations publiques, les familles et les organismes multinationaux. Selon lui, des effets intergénérationnels à la fois favorables et néfastes pourraient également toucher chacune des générations.

Mobilité intergénérationnelle du revenu

Nicole Fortin et Sophie Lefebvre lancent le débat sur la mobilité intergénérationnelle et se penchent sur l'héritage laissé, à titre privé, par les pères à leurs fils et filles sur le plan de la situation économique. Selon les données de l'Enquête sociale générale de 1986 et de 1994, les Canadiens ont bénéficié d'une plus grande mobilité intergénérationnelle que les Britanniques ou les Américains, bien que les transferts de ressources à titre privé semblent diminuer au fil du temps.

Miles Corak analyse des données fiscales de 1982 à 1994 et compare les revenus des fils et des filles à ceux de leurs pères. Les résultats ont été interprétés en faisant appel à certaines variables du capital social et des effets de quartier. Les résultats confirment qu'une personne a tendance à réussir mieux si le père avait un revenu marchand, si la famille n'a pas déménagé souvent et si le nombre de frères et de soeurs n'était pas élevé. Les filles ne gagnent pas autant que les garçons, mais leur revenu n'est pas aussi fortement influencé par la majorité des mesures analysées.

Céline Le Bourdais poursuit le débat sur la mobilité intergénérationelle et se sert de données tirées de l'Enquête sociale générale pour reconfirmer les effets à long terme de l'instabilité familiale, et particulièrement du divorce, sur les enfants.

Santé et éducation des enfants

Tamara Knighton amorce ce volet de la conférence par une étude de l'accès des parents aux services de soins de santé pendant la première année de vie de l'enfant. Fondée sur des

renseignements tirés de la base de données du projet d'appariement du Recensement et des fichiers de soins de santé du Manitoba, l'étude montre que les parents dont la scolarité est élevée recourent davantage aux services de soins préventifs; les parents moins scolarisés utilisent plus souvent les services de soins de traitement. Un lien semblable a été relevé pour les parents à revenu élevé et à faible revenu. Ces différences dans l'utilisation des soins de santé peuvent avoir des effets cumulatifs pour l'enfant.

Laval Lavallée traite du transfert intergénérationnel sur les plans de l'éducation et de l'alphabétisation. Cette analyse confirme que le capital intellectuel des parents a tendance à déterminer les réalisations de l'enfant sur le plan scolaire. L'étude révèle également une polarisation croissante des niveaux d'instruction au sein des familles.

Enquête sur les avoirs et les dettes

Mike Sheridan décrit l'Enquête sur les avoirs et les dettes (EAD) que se propose de tenir Statistique Canada. La plus récente enquête sur les avoirs et les dettes (Enquête sur les finances des consommateurs) a eu lieu en 1984. L'EAD permettrait d'actualiser et d'améliorer ces renseignements ainsi que de mesurer les changements attribuables à des phénomènes comme l'augmentation du nombre de familles monoparentales et de personnes vivant seules, la récession du début des années 90, la popularité croissante des fonds mutuels, et le vieillissement de la population. Elle favoriserait une analyse plus détaillée et plus régionale de l'accumulation de la richesse au Canada. Elle devrait également améliorer la compréhension de la valeur future des pensions, des caractéristiques des dettes et des titulaires de dettes, ainsi que des dettes «positives» (les hypothèques, par exemple) par rapport aux dettes «négatives».

Soutien intergénérationnel grâce à la famille

À partir des données de l'Enquête sociale générale de 1990, Leroy Stone et Ingrid Connidis analysent les tendances des échanges et des comportements de soutien entre parents et enfants et estiment qu'il faut trouver des moyens d'intégrer dans la comptabilité générationnelle les transferts «à titre privé». Bien que la *perception* du besoin joue un rôle crucial dans ce débat, les données semblent indiquer que le soutien des parents se poursuit bien après que les enfants ont quitté le foyer, intégré le marché du travail et amorcé leur propre famille. À long terme, les parents donnent probablement à leurs enfants plus qu'ils ne reçoivent de ces derniers. Bien que les parents âgés reçoivent effectivement de leurs enfants un soutien croissant qui adopte diverses formes, les deux tiers des parents de 75 ans et plus ne bénéficient d'aucun soutien de la part des enfants qui n'habitent pas avec eux.

S'inspirant de l'Enquête annuelle sur les finances des consommateurs, Paul Bernard traite de l'évolution des régimes de vie des jeunes dans les années 80 et 90. Cette étude montre que les jeunes habitent plus longtemps qu'auparavant chez leurs parents. Lorsqu'ils quittent effectivement le foyer, ils habitent de plus en plus fréquemment dans un ménage ne comportant pas de couple.

David Cheal présente une étude sur la pauvreté et la dépendance à différents âges et fonde son intervention sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 1993. L'enquête met l'accent sur la situation familiale des personnes plutôt que sur la famille ou le ménage dans son ensemble et permet d'étudier de plus près la situation des jeunes qui ne vivent plus avec leurs parents. Selon son étude, les personnes ayant vécu dans la pauvreté dans leur enfance continuent de le faire lorsqu'elles deviennent de jeunes adultes, et les personnes dont les parents avaient un faible revenu présentent un taux de dépendance financière plus élevé que les autres adultes, y compris les personnes âgées.

Orientation de la politique (débat d'experts)

Selon Bob Baldwin, les membres de la jeune génération devraient hériter d'un patrimoine leur offrant de bonnes possibilités d'emploi, des connaissances et des compétences leur permettant de participer à la vie de la société, un milieu naturel généreux, et la paix sociale. Voici donc les questions importantes qu'il faut se poser au sujet de l'équité intergénérationnelle. Comment les personnes à la retraite pourront-elles continuer à bénéficier de revenus suffisants sans pour autant constituer un fardeau trop lourd pour les membres des jeunes générations? Quelles mesures les Canadiens peuvent-ils adopter pour éviter la prolifération des revenus de retraite inférieurs à la norme?

Dans son intervention concernant l'équité intergénérationnelle, Susan McDaniel réclame une plus grande collaboration entre les disciplines universitaires qui ont trait aux études socioéconomiques, ainsi que plus de travaux de recherche sur le mode de partage des ressources au sein des familles. Les données actuelles ne rendent pas parfaitement compte du dynamisme des relations intergénérationnelles, mais des données longitudinales, comme celles de l'EDTR, marquent le début d'une solution à ce problème. Selon elle, nous avons besoin de plus d'information sur l'évolution des transferts de ressources intergénérationnels à titre privé devant l'amenuisement des transferts d'ordre public.

En guise de conclusion, Arthur Kroeger parle des changements en profondeur qui ont marqué la société canadienne au cours des dernières décennies. Les personnes à la retraite semblent continuer à s'en sortir, et les

membres des jeunes générations s'en tirent peut-être moins bien qu'auparavant. Selon lui, il s'agit d'une époque où une évaluation attentive et des applications créatives des données ont un rôle crucial à jouer dans le contexte de questions sociales difficiles comme l'équité intergénérationnelle.

L'auteur tient à remercier Michel Côté pour sont étroite collaboration à la rédaction du présent condensé.

□

Document consulté

GEORGE, M.V. et al. *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 1993-2016*, nº 91-520-XPB au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1994.

Annexe
Présentations et conférenciers

L'impact des programmes gouvernementaux sur les diverses générations

Président :
Andrew Sharpe (Centre d'étude de niveau de vie)

La répartition par âge du système d'imposition et de transfert au Canada
Chantal Hicks (Statistique Canada)

Incidences du changement des systèmes d'imposition et de transfert sur la répartition «à vie» des impôts nets : 1984 à 1996
Brian Murphy (Statistique Canada)

Comptabilité intergénérationnelle du passif non capitalisé pour l'indemnisation des accidentés du travail
Morley Gunderson (Université de Toronto)
Douglas Hyatt (Université de Toronto)

Commentateurs :
James Pesando (Université de Toronto)
Paul Lanoie (HEC, Université de Montréal)

Comptabilité générationnelle

Président :
Ronald Hirshhorn (consultant)

L'application de la comptabilité générationnelle au Canada : enjeux, résultats et interprétations
Philip Oreopoulos (Université de la Californie à Berkeley)
François Vaillancourt (Université de Montréal)

Les effets pour l'économie et le bien-être social d'une réduction des transferts des générations futures aux générations actuelles
Steven James (Finances Canada)
Chris Matier (Finances Canada)

Les effets du financement du déficit sur l'équité intergénérationelle et la croissance : le cas du Canada
Marcel Mérette (Finances Canada)

Comptabilité générationnelle avec des populations hétérogènes
Michael Wolfson (Statistique Canada)
Steve Gribble (Statistique Canada)
Zhengxi Lin (Statistique Canada)
Geoff Rowe (Statistique Canada)

Commentateurs :
William Scarth (Université McMaster)
Alice Nakamura (Université de l'Alberta)
Huw Lloyd-Ellis (Université de Toronto)

La structure des marchés du travail et leur interaction avec les programmes sociaux

Président :
Jean-Pierre Voyer (Développement des ressources humaines Canada)

L'évolution des conditions du marché du travail, des transferts gouvernementaux et de la pauvreté chez les jeunes et les aînés
Garnett Picot (Statistique Canada)
John Myles (Université de la Floride)
Wendy Pyper (Statistique Canada)

La détérioration de la situation des jeunes hommes sur le marché du travail
René Morissette (Statistique Canada)

Les revenus des jeunes et des aînés : enseignements de la BDAL
Ross Finnie (Université Carleton)

Commentateurs :
Dean Lillard (Université Cornell)
Ging Wong (Développement des ressources humaines Canada)
David Gray (Université d'Ottawa)

Débat d'experts : La signification et la mesure de l'équité entre les générations

Président :
Mike McCracken (Informetrica)

Commentateurs :
John Helliwell (Université de la Colombie-Britannique)
Laurence Kotlikoff (Université de Boston)
Lars Osberg (Université Dalhousie)

Annexe (fin)
Présentations et conférenciers

Mobilité intergénérationnelle du revenu

Président :
Allen Zeesman (Développement des ressources humaines Canada)

La mobilité intergénérationnelle des revenus : l'utilisation d'une classification simplifiée des occupations
Nicole Fortin (Université Stanford et Université de Montréal)
Sophie Lefebvre (*CIRANO*)

Comment réussir dans la vie : quelques corrélats de la mobilité entre les générations au Canada
Miles Corak (Statistique Canada)
Andrew Heisz (Statistique Canada)

Équité intergénérationnelle : les incidences de l'éclatement des familles dans l'enfance sur les situations de vie adulte au Canada
Céline Le Bourdais (INRS – Urbanisation, Université du Québec)
Nicole Marcil-Gratton (Université de Montréal)

Commentateurs :
David Zimmerman (Williams College)
Guy Lacroix (Université Laval)

La santé et l'éducation des enfants

Président :
Brian Ward (Développement des ressources humaines Canada)

L'impact des inégalités socioéconomiques sur la santé des jeunes enfants
Jean-Marie Berthelot (Statistique Canada)
Christian Houle (Statistique Canada)
Tamara Knighton (Statistique Canada)
Cameron Mustard (Université du Manitoba)

Parents et enfants : éducation et activité sur le marché du travail
Patrice de Broucker (Statistique Canada)
Laval Lavallée (Vestimetra International Inc.)

Commentateurs :
Geoff Dougherty (L'Hôpital de Montréal pour enfants)
Chris Ferrall (Université Queen's)

Présentation et consultation concernant l'Enquête sur les avoirs et les dettes

Mike Sheridan (Statistique Canada)

Soutien intergénérationnel grâce à la famille

Président :
Suzanne Peters (Les réseaux canadiens de recherche en politiques publiques)

Échanges intergénérationnels au Canada : tendances et corrélats socioéconomiques
Leroy O. Stone (Statistique Canada)
Carolyn Rosenthal (Université McMaster)
Ingrid Connidis (Université Western Ontario)

L'évolution des régimes de vie des jeunes au Canada au cours des années 80 et 90
Dominique Meunier (Institut d'études politiques de Paris)
Johanne Boisjoly (Université du Québec à Rimouski)
Paul Bernard (Université de Montréal)
Roger T. Michaud (Université de Montréal)

Cachés dans le ménage : la pauvreté et la dépendance à différents âges
David Cheal (Université de Winnipeg)

Commentateurs :
Roderic Beaujot (Université Western Ontario)
Ted Wannell (Statistique Canada)
Robin Rowley (Université McGill)

Débat d'experts : Orientations de la politique

Président :
Jim Lahey (Développement des ressources humaines Canada)

Commentateurs :
Bob Baldwin (Congrès du Travail du Canada)
Arthur Kroeger (ancien sous-ministre, gouvernement du Canada)
Susan A. McDaniel (Université de l'Alberta)

Les mises à pied permanentes

*Garnett Picot, Zhengxi Lin et Wendy Pyper**

Les Canadiens sont de plus en plus préoccupés par les mises à pied permanentes. Nombre d'entre eux estiment que l'instabilité et la possibilité de perdre un emploi se sont accrues au cours des années 90. Confrontés à une multitude de mises à pied permanentes à chaque année, les gouvernements doivent réagir adéquatement pour améliorer l'adaptation des travailleurs déplacés afin que ces derniers puissent se retrouver rapidement un nouvel emploi.

Les mises à pied permanentes mènent souvent à l'assurance-emploi, voire à l'aide sociale. Aussi faut-il bien comprendre ces mises à pied et le phénomène de déplacement des travailleurs qu'elles entraînent. Pas moins de trois dimensions sont à cet égard vitales : a) la cause du déplacement – les mises à pied permanentes sont provoquées par de nombreux facteurs économiques, dont certains touchent la demande et d'autres, l'offre; b) les types de travailleurs qui sont visés – certains travailleurs déplacés ont des antécédents d'emploi stable, alors que d'autres ont été déplacés à maintes reprises; et c) les résultats sur le marché du travail – un grand nombre de travailleurs déplacés y trouvent leur avantage alors que d'autres y perdent au cours de la période suivant la mise à pied.

À l'aide d'une nouvelle source de données longitudinales sur les cessations d'emploi, le présent article

* *Adaptation d'un article paru dans* L'Observateur économique canadien *(nº 11-010-XPB au catalogue, vol. 10, nº 2, Statistique Canada, Ottawa, février 1997, p. 3.1-3.14).* *Garnett Picot est le directeur de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut communiquer avec lui au (613) 951-8214. Zhengxi Lin et Wendy Pyper sont également au service de cette division. On peut communiquer avec eux aux numéros respectifs suivants : (613) 951-0830 et (613) 951-0381.*

Sources des données

La présente étude est basée sur le Fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre (FDLMO) créé par Statistique Canada. Le FDLMO renferme un échantillon aléatoire de 10 % de tous les travailleurs canadiens. Il a été constitué au moyen de l'intégration de données provenant de trois sources : les fichiers des relevés d'emploi (RE) de Développement des ressources humaines Canada, les fichiers T4 de Revenu Canada, et le fichier du Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada. Ce dernier fichier en est un d'employeurs.

Les employeurs émettent un RE pour chaque employé occupant un emploi assurable qui connaît un arrêt de rémunération. Les RE indiquent, entre autres, la raison de l'arrêt de travail ou de la cessation d'emploi. Comme ils fournissent des renseignements sur tous les travailleurs (admissibles à l'assurance-emploi) dont l'emploi a pris fin, ils peuvent être utilisés pour déterminer les différents types de cessations d'emploi. En outre, tous les employeurs remettent à chaque employé un feuillet T4 qui résume la rémunération reçue au cours de l'année.

Ainsi, ces deux sources de données permettent de déterminer chaque année tous les travailleurs qui risquent de perdre leur emploi ou qui l'ont effectivement perdu. À l'aide des renseignements supplémentaires provenant du fichier PALE, Statistique Canada combine ces sources de données pour créer un fichier longitudinal sur tous les travailleurs canadiens, le FDLMO.

Dans le FDLMO, les cessations d'emploi sont classées dans trois catégories (démission, mise à pied et autre) selon le motif de cessation d'emploi indiqué sur le RE. Une mise à pied est une cessation d'emploi attribuable à une pénurie de travail et est définie comme étant temporaire si le travailleur en cause retourne travailler pour le même employeur la même année ou l'année suivante; autrement, il s'agit d'une mise à pied permanente. Si l'on constate qu'un travailleur était au service d'une entreprise une année mais non l'année précédente, le cas est considéré comme une embauche. Cela comprend l'embauche pour remplacer des travailleurs qui ont démissionné, ainsi que l'embauche liée à une expansion.

Les taux de cessation d'emploi permanente (le taux de démission, le taux de mise à pied permanente et «autres» taux de cessation d'emploi permanente) sont calculés comme étant le nombre de cessations d'emploi permanentes divisé par le nombre total de personnes employées à tout moment de l'année (c'est-à-dire le nombre total d'emplois-personnes). Le taux d'embauche représente le nombre d'employés recrutés divisé par le nombre total d'emplois dans l'année. Toutefois, on calcule le taux de cessation d'emploi temporaire en utilisant le nombre de personnes ayant connu au moins une cessation d'emploi temporaire plutôt que le nombre total de cessations d'emploi temporaires. Étant donné la très grande taille de l'échantillon (1,8 million d'enregistrements en 1988), le FDLMO permet de procéder à une analyse très détaillée des cessations d'emploi selon le groupe d'âge ou l'industrie[1].

Des comparaisons établies avec l'Enquête sur l'activité (EA) révèlent qu'à la fin des années 80 le nombre de cessations d'emploi et de mises à pied permanentes tirés de l'EA étaient très comparables à ceux du FDLMO, même si l'un est fondé sur des données administratives et que l'autre est tiré d'une enquête-échantillon.

cherche à établir les causes sous-jacentes de la plupart des mises à pied permanentes (voir *Sources des données*). Il est notamment question du rôle du cycle économique, des variations dans la demande industrielle – lesquelles sont souvent associées aux changements structurels – et de la taille des entreprises. D'autres facteurs susceptibles de jouer un rôle au chapitre des mises à pied sont également considérés. Finalement, l'étude

Tableau 1
Cessations d'emploi et embauches

	Nombre de cessations d'emploi							
	Cessations permanentes				Cessations temporaires			
	Total	Mises à pied	Démissions	Autre	Total	Mises à pied	Autre	Embauches
	milliers							
1978	2 854,0	1 003,7	991,6	858,7	2 153,4	1 159,3	994,1	..
1979	3 038,2	902,7	1 183,5	952,0	2 174,8	1 139,2	1 035,6	3 293,7
1980	2 974,4	867,5	1 139,5	967,5	2 352,5	1 274,6	1 077,9	3 116,5
1981	3 476,4	1 042,9	1 361,4	1 072,2	2 659,8	1 518,7	1 141,1	4 192,1
1982	2 893,7	1 204,8	761,7	927,2	3 323,4	2 031,6	1 291,8	2 003,8
1983	2 640,2	1 098,7	696,8	844,7	2 598,8	1 600,5	998,3	2 992,9
1984	3 118,4	1 159,9	937,0	1 021,4	2 885,7	1 690,5	1 195,3	3 249,2
1985	3 395,5	1 152,8	1 145,4	1 097,3	2 862,8	1 626,6	1 236,2	3 966,0
1986	3 584,2	1 148,4	1 295,0	1 140,9	2 940,5	1 656,3	1 284,2	4 056,2
1987	3 893,6	1 149,4	1 539,6	1 204,5	2 860,6	1 569,6	1 291,0	4 466,5
1988	4 234,9	1 153,6	1 789,6	1 291,8	2 988,8	1 571,8	1 417,0	4 649,5
1989	4 252,6	1 137,4	1 813,0	1 302,2	3 073,5	1 624,0	1 449,4	4 761,4
1990	4 118,4	1 290,3	1 526,8	1 301,3	3 430,0	1 892,3	1 537,7	3 861,1
1991	3 537,2	1 283,8	1 070,5	1 182,9	3 479,1	2 006,3	1 472,8	3 078,6
1992	3 213,7	1 225,3	884,5	1 103,9	3 279,3	1 971,4	1 307,9	2 902,7
1993	3 074,0	1 165,2	837,3	1 071,5	3 085,5	1 840,6	1 245,0	2 952,0
1994	..	..	..	..	..	..	..	3 424,1

	Taux de cessation d'emploi							
	Cessations permanentes				Cessations temporaires			
	Total	Mises à pied	Démissions	Autre	Total	Mises à pied	Autre	Taux d'embauche
	%							
1978	20,9	7,4	7,3	6,3	12,9	7,0	6,5	..
1979	21,6	6,4	8,4	6,8	12,7	6,6	6,7	23,4
1980	21,0	6,1	8,0	6,8	13,2	7,0	6,8	22,0
1981	22,6	6,8	8,9	7,0	13,6	7,6	6,7	27,3
1982	20,8	8,7	5,5	6,7	17,8	10,8	8,1	14,4
1983	18,9	7,8	5,0	6,0	14,8	9,0	6,4	21,4
1984	21,3	7,9	6,4	7,0	15,8	9,1	7,3	22,2
1985	22,0	7,5	7,4	7,1	15,0	8,4	7,2	25,6
1986	22,2	7,1	8,0	7,1	14,7	8,1	7,2	25,2
1987	22,9	6,8	9,1	7,1	13,7	7,3	6,9	26,3
1988	23,8	6,5	10,1	7,3	13,8	7,0	7,3	26,2
1989	23,3	6,2	9,9	7,1	13,7	7,1	7,2	26,0
1990	23,0	7,2	8,5	7,3	15,3	8,3	7,7	21,6
1991	21,0	7,6	6,3	7,0	16,3	9,3	7,8	18,3
1992	19,8	7,5	5,4	6,8	16,0	9,4	7,2	17,9
1993	19,2	7,3	5,2	6,7	15,5	9,1	7,0	18,5
1994	..	..	..	..	..	..	..	21,0

Source : Fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre

Nota : Les taux de cessation d'emploi permanente sont calculés comme étant le nombre de cessations d'emploi permanentes divisé par le nombre total de personnes employées à tout moment de l'année. Toutefois, on calcule le taux de cessation d'emploi temporaire en utilisant le nombre de personnes ayant connu au moins une cessation d'emploi temporaire plutôt que le nombre total de cessations d'emploi temporaires.

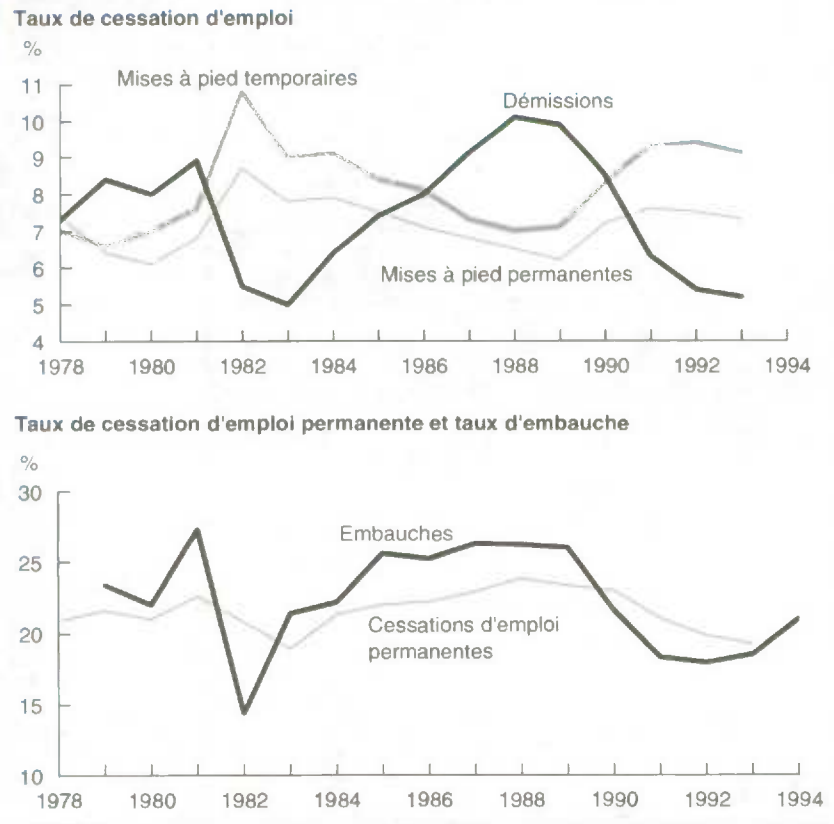
présente une vision du processus de déplacement de la main-d'oeuvre dans l'économie canadienne.

Variations cycliques

Certaines caractéristiques fondamentales sont associées aux mises à pied permanentes. Le nombre de ces dernières demeure notamment élevé pendant toutes les phases d'un cycle économique. Leur nombre est par exemple passé de 1,2 million en 1982, au pire de la récession du début des années 80, à 1,1 million en 1989, au sommet du cycle économique. Il a par la suite atteint 1,3 million en 1991, au milieu de la plus récente récession (tableau 1). Le marché du travail se caractérise donc par la persistance des mises à pied, dont le niveau est plus ou moins stable, peu importe que l'on se trouve en période d'expansion ou de récession.

Le taux de mise à pied permanente diminue bel et bien en période d'expansion, mais non radicalement. Ce taux est passé de 8,7 % en 1982 à 6,2 % en 1989, pour ensuite s'établir à 7,6 % en 1991 (graphique A). Alors que les mises à pied temporaires ont augmenté d'une façon marquée, et que les démissions et les embauches ont chuté de façon spectaculaire pendant les récessions, les mises à pied permanentes n'étaient pas aussi vulnérables face aux cycles économiques. Ainsi, durant la récession du début des années 80, les mises à pied temporaires ont augmenté de 78 % (passant de 1,1 à 2,0 millions), les démissions ont diminué de 35 % (passant de 1,2 à 0,8 million), les embauches ont chuté de 39 % (passant de 3,3 à 2,0 millions), tandis que les mises à pied permanentes ont augmenté de moins de 34 % (passant de 0,9 à 1,2 million). Un tableau très semblable se dégage de la dernière récession. De 1989 à 1991, les mises à pied temporaires ont augmenté de 23 % (passant de 1,6 à 2,0 millions); les démissions ont chuté de 40 % (passant de 1,8 à 1,1 million); et les embauches ont diminué de 35 % (passant de 4,8 à 3,1 millions); toutefois, les mises à pied permanentes n'ont progressé que de seulement 13 % (passant de 1,1 à 1,3 million).

Graphique A
Les mises à pied permanentes ne sont pas aussi sensibles que les mises à pied temporaires face aux cycles économiques.



Source : Fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre

Une analyse de régression a permis d'évaluer la sensibilité cyclique de ces taux. Cette technique mesure le degré de corrélation entre la variation des quatre taux (d'embauche, de démission, de mise à pied temporaire et permanente) et les variations du taux de chômage, lequel joue ici un rôle d'indicateur des conditions cycliques du marché du travail entre 1978 et 1992. Les résultats valident ceux qui ont été observés précédemment. À une hausse d'un point de pourcentage du taux de chômage correspondaient une baisse de 0,9 point de pourcentage du taux de démission, une baisse de 1,4 point de pourcentage du taux d'embauche, une hausse de 0,6 point de pourcentage du taux de mise à pied temporaire, mais seulement une hausse de 0,3 point de pourcentage du taux de mise à pied permanente. Ce dernier taux est le moins cyclique.

Même si l'on a laissé entendre qu'au cours des années 90 une plus grande proportion de pertes d'emploi était des pertes permanentes en raison de restrictions budgétaires et de restructurations plus nombreuses, les données révèlent que les récessions des années 80 et 90 ont entrainé des résultats très semblables à cet égard. Même si les mises à pied permanentes

ont connu une légère augmentation en tant que proportion de toutes les mises à pied pendant la récession de 1990-1992, le changement n'était pas significatif (Picot, Lemaitre et Kuhn, 1994). Qui plus est, ce changement n'était pas compatible avec l'opinion selon laquelle il s'était produit, à l'échelle de l'économie, de lourdes pertes d'emploi permanentes, souvent associées à des restructurations. Par rapport à l'expérience de 1981-1982, les déplacements de travailleurs durant la récession des années 90 ne semblent pas avoir été sensiblement différents.

Pourquoi les taux de mise à pied permanente demeurent-ils toujours si élevés, même en période de reprise et d'expansion, et qu'ils ne sont pas aussi vulnérables face aux cycles économiques que les mises à pied temporaires, les démissions et les embauches ? Pendant les ralentissements économiques, les taux de démission diminuent de façon marquée, car les travailleurs sont peu en demande. En outre, les employeurs peuvent réduire leurs effectifs par des moyens autres que des mises à pied permanentes. Ils peuvent notamment procéder à des mises à pied temporaires, des cessations d'emploi, ou encore réduire l'embauche. Par ailleurs, pendant les reprises économiques, les taux de démission s'accroissent car les travailleurs trouvent plus facilement un nouvel emploi, et les employeurs augmentent leurs effectifs en rappelant des travailleurs mis à pied temporairement et en embauchant davantage. Ces facteurs semblent expliquer, dans une large mesure, les fluctuations dans les mises à pied temporaires et les démissions pendant les périodes de récession et d'expansion.

Autres processus

En plus des variations cycliques, d'autres processus semblent avoir un impact sur le taux de mise à pied permanente. Ce sont le jumelage emploi-travailleur, la redistribution constante des parts de marché et de la demande de main-d'oeuvre entre les entreprises des diverses industries, les déclins structurels dans quelques-unes, ainsi que la baisse de la demande de main-d'oeuvre en période de récession.

Tout d'abord, des individus à la recherche d'un emploi et des employeurs à la recherche de travailleurs procèdent à des jumelages qui peuvent ou non être dans le meilleur intérêt des deux parties. Au fur et à mesure que les travailleurs en apprennent davantage au sujet de l'employeur, et vice-versa, le jumelage est soit maintenu, soit terminé. Le travailleur y met fin en démissionnant; l'employeur peut y mettre fin par une mise à pied permanente. Des mises à pied permanentes provoquées par ce jumelage emploi-travailleur se produisent continuellement, aussi bien en période de récession qu'en période d'expansion. Elles sont peut-être plus courantes pendant les périodes d'expansion lorsque les embauches s'accroissent, et elles auraient tendance à frapper des travailleurs qui ont été avec l'employeur pendant une période relativement brève.

Deuxièmement, à l'intérieur de tout marché ou de toute industrie, certaines entreprises sont, à un moment quelconque, plus prospères que d'autres; elles accroissent leur part du marché, alors que d'autres perdent la leur. Cette redistribution des parts de marché et de la demande de main-d'oeuvre entre les entreprises se traduit par des gains d'emploi et des embauches dans certaines entreprises, mais par des pertes d'emploi et des mises à pied permanentes dans d'autres. Ce facteur intervient aussi constamment, et il en découle des mises à pied permanentes même si l'on enregistre, dans un marché ou une industrie, des augmentations de la demande globale de main-d'oeuvre et du nombre total d'emplois.

Ensuite, l'économie canadienne a subi, au cours des années 80, une série de changements structurels reliés à l'accroissement de la mondialisation, à l'évolution de la composition de la main-d'oeuvre et à l'accélération des progrès technologiques. Par conséquent, la demande de main-d'oeuvre dans certaines industries et certains secteurs régresse depuis assez longtemps. Puisque ces changements structurels se poursuivent, certaines industries et certains secteurs ont continué d'enregistrer des pertes d'emploi et des mises à pied permanentes même en période de redressement et d'expansion; ce fut surtout le cas des industries de biens.

Finalement, les mises à pied permanentes peuvent également découler de réductions dans la demande en période de récession. Ces réductions ont tendance à toucher tous les secteurs de l'économie et elles sont à peu près inexistantes durant les expansions. Comme on l'a déjà indiqué, cependant, cela n'est pas la seule, ni même la cause la plus importante des mises à pied, puisque les mises à pied permanentes demeurent à un niveau élevé même pendant les expansions.

L'évaluation de l'importance de chaque facteur outrepasse les objectifs de la présente étude. Les causes sont cependant nombreuses et, collectivement, elles provoquent sans cesse un grand nombre de mises à pied permanentes. Les sections qui suivent explorent plus en détail certaines de ces causes.

Évolution des mises à pied et des pertes d'emploi sur le plan industriel

Tout comme le taux de mise à pied permanente n'est pas étroitement lié aux changements qui se produisent dans le cycle économique, il n'y a pas non plus de lien étroit entre ce taux et la performance économique globale d'une industrie. Les industries qui connaissent une croissance rapide des emplois n'ont pas nécessairement de faibles taux de mise à pied, et celles où les emplois diminuent n'accusent pas nécessairement des taux élevés. Autrement dit, les mises à pied permanentes ne sont pas inévitablement concentrées dans les industries qui

connaissent un déclin structurel à long terme, comme en témoigne la baisse du taux global de l'emploi. En 1988, le taux le plus élevé de mise à pied permanente (21,5 %) a été enregistré dans la construction – industrie à laquelle on associait cette année-là l'un des taux les plus hauts de croissance de l'emploi, c'est-à-dire 7,8 % (tableau 2). Tant en 1983 qu'en 1988 (près du retournement du cycle économique), on n'a pas constaté de corrélation statistiquement significative entre le taux de mise à pied permanente et la croissance nette des emplois. Cette constatation a été vérifiée au moyen de deux niveaux d'agrégats d'industries, soit 280 et 52 industries.

L'analyse de régression n'a révélé de corrélation statistiquement significative que pour 1988; cette corrélation, plutôt faible, a été observée uniquement dans l'analyse de 52 groupements d'industries. Les industries à croissance rapide tendaient à avoir des taux de mise à pied légèrement plus élevés. Dans l'ensemble, au cours d'une année donnée, il y avait peu de lien entre, d'une part, la croissance et, d'autre part, les taux de mise à pied d'une industrie.

D'autres caractéristiques des industries déterminent le taux de mise à pied permanente, comme par exemple le niveau et le taux de démission dans l'industrie et la fluctuation des emplois au niveau de l'entreprise de cette même industrie. Dans les industries qui ont des taux de démission très élevés, la perte d'emploi peut être attribuée à une attrition constante, plutôt qu'à des mises à pied permanentes. La perte d'emploi dans une industrie est la somme du changement dans l'emploi parmi toutes les entreprises de cette industrie qui ont disparu ou qui ont enregistré une baisse d'emploi entre 1983 et 1988[2].

Les pertes et gains d'emploi ont été en grande partie associés à des changements particuliers à certaines entreprises, plutôt qu'à l'évolution des conditions économiques au niveau de l'industrie (comme la restructuration de l'emploi) ou de l'économie globale (le cycle économique) (Baldwin et Gorecki, 1990; Davis et Haltiwanger, 1992). Ces pertes et gains d'emploi propres à certaines entreprises jouent un rôle prédominant dans la détermination des taux de mise à pied permanente. Aux États-Unis, on estime que 42 % de toutes les réaffectations de travailleurs permanents (y compris les démissions, les mises à pied permanentes et les embauches) sont associées à des pertes et des gains d'emploi liés à l'entreprise (Anderson et Meyer, 1994).

L'évolution des conditions économiques liées aux industries (mesurée par le changement net dans l'emploi) n'est donc pas un bon prédicteur du taux de mise à pied permanente. Les événements qui se produisent dans les entreprises constituant ces

Tableau 2
Taux de perte d'emploi et de mise à pied permanente selon l'industrie, 1988

	Taux de perte * d'emploi attribuable à :			Mises à pied permanentes			
					Répartition		
	Perte totale d'emplois	Disparition d'entreprises	Entreprises affichant une baisse d'emploi	Taux de mise à pied permanente	Des mises à pied permanentes	Du nombre total d'emplois	Changement net dans l'emploi
				%			
Secteur commercial	**11,0**	**2,9**	**8,1**	**7,9**	**84,7**	**74,7**	***3,5***
Forêts/mines	9,0	2,0	7,0	15,5	5,4	2,7	*3,8*
Fabrication	8,6	1,8	6,8	6,0	15,1	21,2	*4,3*
Construction	17,5	4,1	13,2	21,5	18,2	5,4	*7,8*
Transport	8,3	2,3	6,0	5,6	2,8	4,2	*-0,2*
Communications	1,3	0,7	0,6	2,2	0,7	2,8	*-1,3*
Services publics	1,6	0,6	1,0	1,4	0,2	1,5	*8,7*
Commerce de gros	10,9	2,3	8,6	5,9	3,7	4,9	*3,9*
Finances	6,7	1,7	5,0	1,4	0,5	3,2	*5,1*
Assurances	2,4	0,4	2,0	4,6	0,8	1,4	*2,5*
Affaires immobilières	15,3	3,3	12,0	3,8	0,8	1,6	*4,1*
Gestion des entreprises	12,8	3,3	9,5	6,2	4,3	4,7	*9,4*
Commerce de détail	9,6	2,9	6,7	7,4	14,6	11,6	*3,2*
Services de consommation	15,6	4,7	10,9	8,9	17,4	9,4	*1,2*

Sources : Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi (pertes d'emploi) et Enquête sur l'activité (mises à pied permanentes)
* *La perte d'emploi est tout simplement le changement négatif dans l'emploi qui se produit dans une entreprise entre 1987 et 1988. Une entreprise est une entité juridique.*

industries sont apparemment plus importants. Certaines industries enregistrent de très fortes fluctuations de l'emploi à l'échelle des entreprises, même en période d'expansion, ce qui se traduit par des taux plus élevés de perte d'emploi et, par conséquent, des taux de mise à pied permanente peut-être plus élevés.

Taille des entreprises et mises à pied permanentes

Les variations cycliques de la demande globale et les mises à pied permanentes ne sont que très faiblement liées. De plus, les différences dans l'évolution des emplois d'une industrie à l'autre n'expliquent aucunement les différences dans les taux de mise à pied. Par contre, les différences selon la taille des entreprises sont importantes. Les médias présentent souvent les mises à pied comme de fortes réductions survenant dans de grandes entreprises. On associe alors souvent à ces mises à pied d'importants déplacements de travailleurs (p. ex. un manufacturier d'envergure fermant un certain nombre d'usines). La réalité, toutefois, est différente.

Les petites et moyennes entreprises sont celles où se produisent la plupart des mises à pied permanentes. En 1988, les petites entreprises (moins de 20 employés) ont représenté 20 % des emplois mais 41 % des mises à pied permanentes. Les entreprises de 500 employés et plus avaient 40 % des emplois mais seulement 17 % des mises à pied permanentes. Environ 1 personne sur 8 dans les petites entreprises a été mise à pied de façon permanente en 1988, comparativement à seulement 1 sur 29 dans les grandes entreprises (tableau 3).

Un certain nombre d'explications sont possibles. La première a trait à la répartition industrielle des grandes et petites entreprises. Si les petites entreprises étaient concentrées dans des industries qui ont de fortes fluctuations de l'emploi en raison de fluctuations rapides de la demande, des taux élevés de mise à pied seraient alors à prévoir dans les petites entreprises. Il s'agirait probablement d'une caractéristique de l'industrie plutôt que de la taille de l'entreprise. Toutefois, on constate des différences dans les taux de mise à pied selon la taille des entreprises, et ce, dans toutes les principales industries.

La deuxième explication avancée tient aux différences dans les caractéristiques des travailleurs. Les travailleurs des grandes entreprises ont, en moyenne, un niveau d'instruction plus élevé, ils sont membres d'un syndicat, et ils sont plus âgés et plus expérimentés que leurs homologues des petites entreprises. Toutes ces caractéristiques sont associées à des taux plus faibles de mise à pied permanente et sont peut-être à l'origine de la différence entre petite et moyenne entreprise. Cependant, la possibilité d'être mis à pied, même après neutralisation des caractéristiques des travailleurs, est approximativement deux fois et demie plus élevée dans une petite entreprise que dans une grande.

La troisième explication touche le degré de stabilité des petites et grandes entreprises. Le secteur des petites entreprises est très instable : elles sont beaucoup plus susceptibles de disparaître et d'être remplacées par d'autres, ce qui a manifestement un effet sur les mises à pied. En 1988, parmi les petites entreprises, l'emploi a chuté de 5 % en raison de la disparition de certaines d'entre elles, et d'un autre 12 % en raison de réductions d'effectifs dans des entreprises en recul (mais en exploitation continue). Ainsi, 17 % du total des emplois dans les petites entreprises ont été perdus dans des entreprises en recul ou en voie de disparaître (tableau 4). Parmi les grandes entreprises, seulement 6 % des emplois ont été perdus (1 % dans des sociétés en voie de disparaître et 5 % dans des sociétés en recul). Avec un taux de perte d'emploi trois fois plus élevé que celui des grandes entreprises, les petites entreprises pourraient sans surprise faire état d'un taux de mise à pied permanente de trois à quatre fois plus élevé. Ces observations ne se limitent pas à une année précise.

La différence dans les taux de mise à pied entre les petites et les grandes entreprises se maintient au cours du cycle économique. Pendant les années 80 et au début des années 90, la probabilité de faire l'objet d'un déplacement (d'être mis à pied de façon permanente) par une grande entreprise, même pendant une récession aussi grave que celle de 1981-1982, ne se rapproche pas de la probabilité

Tableau 3
Mises à pied permanentes selon la taille des entreprises, 1988

Nombre d'employés	Taux de mise à pied permanente	Répartition des mises à pied permanentes	Répartition du nombre total d'emplois *
		%	
Total	**7,1**	**100,0**	**100,0**
1 à 19	12,0	41,4	19,9
20 à 99	7,6	17,0	15,6
100 à 499	5,7	9,7	13,0
500 et plus	3,4	16,6	40,0
Taille inconnue	8,4	15,2	11,6

Source : Enquête sur l'activité

* *Il s'agit du nombre d'heures d'emploi observé dans un groupe particulier (p. ex., les petites entreprises) en tant que pourcentage de toutes les heures d'emploi dans l'économie pour 1988. Dans ce calcul, un emploi à temps partiel a moins de poids qu'un emploi à plein temps.*

Tableau 4
Taux de perte et de gain d'emploi, selon la taille des entreprises, 1988

Nombre d'employés	Taux de perte d'emploi attribuable à : Total des pertes d'emplois	Disparition d'entreprises	Entreprises affichant une baisse des emplois	Taux de gain d'emploi attribuable à : Total des gains d'emplois	Création d'entreprises	Entreprises enregistrant une hausse des emplois
			%			
Secteur commercial	**10,8**	**2,8**	**8,0**	**13,9**	**2,8**	**11,1**
1 à 19	16,9	5,3	11,6	26,5	6,5	20,0
20 à 99	12,5	3,0	9,5	16,6	3,6	13,1
100 à 499	11,8	3,1	8,8	12,6	2,3	10,3
500 et plus	5,6	0,9	4,7	5,3	0,3	5,0

Source : Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi

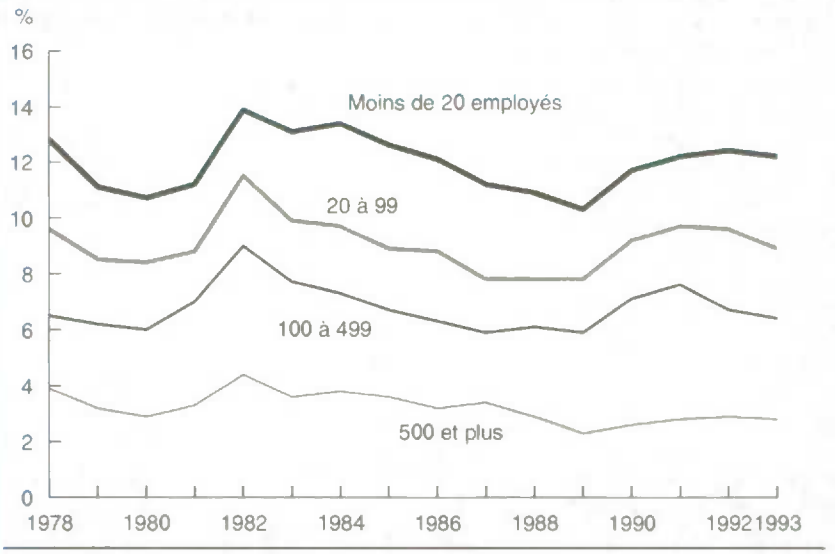
d'être mis à pied par une petite entreprise au cours d'une période de forte prospérité économique (graphique B).

Naturellement, les petites entreprises font la plus grande partie de l'embauche au fur et à mesure qu'elles prennent de l'expansion ou que sont créées de nouvelles compagnies. Par exemple en 1993, le taux d'embauche (le nombre de personnes nouvellement embauchées en proportion du nombre d'employés que compte l'entreprise) était d'environ 25 % dans les entreprises de moins de 100 employés et de 9 % dans les entreprises de 500 employés et plus. Ainsi, 41 % des embauches revenaient aux très petites entreprises (moins de 20 employés), même si on associait à ces dernières seulement 29 % de l'emploi (emplois-personnes). À l'opposé, les grandes entreprises (500 employés et plus) n'étaient associées qu'à 15 % des embauches, elles qui représentaient pourtant 31 % de l'emploi (emplois-personnes). Les embauches sont donc nettement concentrées dans les petites et moyennes entreprises, tout comme le sont les mises à pied permanentes.

Conclusion

Les taux de mise à pied permanente ne sont pas déterminés avant tout par des fluctuations cycliques dans la demande globale ou des facteurs qui influent sur la performance économique des industries. Le processus est plus complexe; il tient au jumelage employeur-travailleur et, en particulier, à la redistribution des parts de marché et de la demande de main-d'oeuvre parmi les entreprises qui font partie d'une industrie. Ce processus est continu et constant, et il se traduit par une stabilité relative du niveau des mises à pied permanentes dans l'économie. Ce processus de redistribution est aussi plus évident dans les petites entreprises que dans les grandes, ce qui donne lieu à une

Graphique B
Les petites entreprises sont beaucoup plus susceptibles de procéder à des mises à pied.



Source : Fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre

concentration des mises à pied permanentes dans le secteur des petites entreprises.

Les mises à pied permanentes font partie intégrante d'une économie de marché caractérisée entre autres par une «destruction créatrice». Des travailleurs sont mis à pied et embauchés en grand nombre, plus d'un million par année. L'augmentation des mises à pied permanentes ne constitue pas la caractéristique prédominante d'une récession, de la même façon que le sont une augmentation des mises à pied temporaires ou une baisse des embauches et des démissions. Les mises à pied permanentes sont moins vulnérables face aux cycles économiques que ne le sont les autres méthodes qu'utilisent les entreprises pour adapter leur main-d'oeuvre.

Les rajustements qu'ont apportés les entreprises pour faire face à l'évolution de la demande ne prouvent aucunement que les mises à pied permanentes aient été plus déterminantes que les mises à pied temporaires lors de la récession des années 90 qu'elles ne l'auraient été lors de la récession des années 80.

Ainsi, une baisse de la demande globale durant les récessions n'est pas la principale cause des mises à pied permanentes, bien qu'elle y contribue évidemment. La baisse d'emploi dans certaines industries, et l'accroissement dans d'autres, sont d'autres facteurs souvent mentionnés. Ici encore, toutefois, peu de preuves viennent étayer l'idée voulant que le niveau des mises à pied permanentes soit relié à de tels changements dans l'emploi. Il n'y avait aucune corrélation entre les changements dans l'emploi net à l'intérieur d'une industrie et le taux de mise à pied. Certaines industries en recul accusent des taux de mise à pied plus faibles, alors que certains secteurs en croissance font état de taux plus élevés. D'autres facteurs à l'intérieur d'une industrie déterminent le taux de mise à pied. Ces facteurs sont probablement reliés au niveau des pertes et des gains bruts d'emploi à l'échelle de l'entreprise dans une industrie, indépendamment des changements de la demande globale qui se produisent dans l'industrie. □

Notes

1 Pour plus de détails sur le FDLMO et les définitions, voir Heath et al., 1992.

2 Le taux de perte d'emploi est le nombre de pertes d'emploi divisé par le nombre total d'emplois dans l'industrie au cours de l'année de référence. La perte d'emploi s'entend de la perte d'un emploi dans une entreprise (c'est-à-dire une baisse des niveaux d'emploi), et non du départ d'un travailleur d'une entreprise.

Documents consultés

ANDERSON, P.M. et B.D. MEYER. «The extent and consequences of job turnover» dans *Microeconomics 1994*, Brookings Papers on Economic Activity, publié sous la direction de M.N. Baily, P.C. Reiss et C. Winston, Washington, Brookings Institution, 1994, p. 177-236.

BALDWIN, J.R. et P.K. GORECKI. *Changement structurel et adaptation : croissance des entreprises et rotation de la main-d'oeuvre*, Statistique Canada et Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

DAVIS, S.-J. et J. HALTIWANGER. «Gross job creation, gross job destruction and employment reallocation» dans *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, nº 3, août 1992, p. 819-863.

HEATH, J. et al. *Les mouvements de la main-d'oeuvre dans l'économie canadienne, 1978 à 1989*, nº 71-539-XPB au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1992.

PICOT, G, G. LEMAITRE et P. KUHN. «Les marchés du travail et les mises à pied au cours des deux dernières récessions» dans *L'Observateur économique canadien*, nº 11-010-XPB au catalogue, vol. 7, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, mars 1994, p. 4.1-4.13.

Quoi de neuf ?

À PARAÎTRE

L'Enquête sur l'équipement ménager dresse l'inventaire; l'Enquête sur les finances des consommateurs étudie le revenu

Équipement ménager, 1997

Cette prochaine parution répond aux questions concernant le matériel domestique ou encore la nature et la qualité du parc immobilier. *Équipement ménager, 1997* (nº 64-202-XPB au catalogue) fournit des estimations sur les systèmes de chauffage et les combustibles ainsi que sur différents appareils ménagers ou articles tels que les lave-vaisselle, les fours à micro-ondes, les climatiseurs, les ordinateurs, les téléviseurs couleur et les automobiles. Des renseignements sur d'autres articles domestiques, le matériel récréatif, les chauffages d'appoint et les combustibles ainsi que l'état du logement sont en outre publiés à intervalle. Le rapport comprend une analyse des données, des définitions, des mesures de la qualité des données et le questionnaire d'enquête.

Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1996

Comment s'est comporté le revenu de la famille face à une reprise économique encore incertaine en 1996 ? Les situations de faible revenu étaient-elles plus ou moins fréquentes ? Ce sont là quelques-unes des questions auxquelles *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1996* (nº 13-207-XPB au catalogue) peut répondre. Ce rapport fournit des estimations du revenu des familles et des particuliers selon la source du revenu, la région ou la province, le sexe et d'autres caractéristiques. On y trouve également les parts du revenu par quintile et une estimation du nombre de personnes et de familles qui ont un faible revenu ainsi que leurs caractéristiques. Il y est en outre question de l'insuffisance du revenu, c'est-à-dire la mesure dans laquelle le revenu de certaines familles se situe en deçà du seuil de faible revenu. Ces statistiques proviennent de l'Enquête sur les finances des consommateurs. Le rapport comprend une analyse des données, des définitions, des mesures de la qualité des données ainsi qu'une bibliographie.

Pour plus de renseignements, communiquez avec la sous-section de la diffusion, Division des enquêtes-ménages, au (613) 951-7355 ou au 1 888 297-7355; télécopieur : (613) 951-3012; Internet : income@statcan.ca. □

VIENT DE PARAÎTRE

Nouveautés concernant la population active

Le deuxième numéro de *Le point sur la population active* (nº 71-005-XPB au catalogue) porte sur les heures de travail. En voici les faits saillants.

- Au début de 1997, une moyenne de 1,9 million de personnes effectuaient du temps supplémentaire, rémunéré ou non, ce qui représentait 19 % de tous les employés au travail. La majorité de ces travailleurs n'étaient pas rémunérés pour leurs efforts additionnels; 11 % de tous les travailleurs effectuaient des heures supplémentaires non rémunérées et seulement 8 % effectuaient des heures supplémentaires rémunérées.
- Au premier trimestre de 1997, les personnes sous-employées représentaient 2 % de l'emploi total. Environ 293 000 travailleurs à temps partiel qui avaient cherché un emploi à temps plein ne travaillaient pas à temps plein à cause des conditions économiques.
- En 1995, 24 % des travailleurs effectuaient moins de 35 heures par semaine, une augmentation de 8 points de pourcentage par rapport à 1976. Au cours de la même période, le pourcentage de travailleurs qui cumulaient de nombreuses heures hebdomadaires de travail (plus de 40) passait de 19 % à 22 %.
- Un peu plus de deux travailleurs sur trois qui travaillent à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) le font par choix; ceux-ci totalisent quelque 1,9 million de personnes.

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

Données financières agricoles 1995

La publication *Statistiques financières agricoles* fournit un portrait détaillé de la performance financière des exploitations agricoles au Canada. Cet ouvrage renseigne sur des variables clés comme les revenus et les dépenses d'exploitation selon la province, le type d'exploitation et la tranche de revenu, ainsi que sur la répartition du revenu. Des données sur le revenu hors ferme des exploitants agricoles et des familles agricoles exploitant

une seule ferme non constituée en société ajoutent une autre dimension à ce survol financier. Voici à cet égard quelques points saillants :

- Le bénéfice net d'exploitation moyen, avant déduction pour amortissement, des entreprises agricoles a progressé de 14 % en 1995, pour atteindre 23 600 $. Les revenus d'exploitation moyens ont augmenté de 8 %, tandis que les dépenses d'exploitation moyennes ont progressé de 7 %.
- La plus grande partie de la hausse globale des revenus d'exploitation moyens est attribuable à la hausse des revenus au titre des céréales et des oléagineux. Les paiements versés aux exploitants agricoles en vertu des programmes ont continué leur mouvement à la baisse (-19 %), ce qui témoigne de l'amélioration des conditions de croissance et du raffermissement du marché. Les dépenses d'exploitation moyennes se sont surtout accrues sous l'effet de l'accroissement des dépenses pour les productions végétales et l'achat des aliments pour les animaux.
- En 1995, les plantations de tabac occupaient le premier rang au chapitre du bénéfice net d'exploitation moyen, ce dernier atteignant 60 400 $. Leurs marges d'exploitation étaient en hausse de 52 % par rapport à 1994.
- Les fermes bovines occupent le dernier rang au chapitre du bénéfice net d'exploitation avec une moyenne de 8 800 $ par ferme. Cette faiblesse du bénéfice net des fermes bovines est le reflet de revenus d'exploitation moyens et de marges d'exploitation peu élevés.
- Les estimations englobent les exploitations agricoles non constituées en société dont les revenus d'exploitation bruts sont de 10 000 $ et plus. Elles englobent également les exploitations agricoles constituées en société dont les ventes totales agricoles sont de 25 000 $ et plus, et dont 51 % ou plus des ventes proviennent d'activités agricoles. Les estimations présentées dans le communiqué englobent également les organisations communautaires agricoles.

Statistiques financières agricoles, 1995 (nº 21-205-XPB au catalogue, 47 $), fruit d'une collaboration entre Statistique Canada et Agriculture et Agroalimentaire Canada, est maintenant en vente. Pour plus de renseignements, communiquez avec Lina Di Piétro, Division de l'agriculture au (613) 951-3171; Internet : dipilin@statcan.ca. □

La Direction des études analytiques étudie les nouvelles entreprises

Les jeunes entreprises montantes : se donner les moyens de survivre et de croître est la deuxième d'une série d'études sur les petites et les moyennes entreprises.

L'apport potentiel des nouvelles entreprises à l'économie est énorme, mais la plupart d'entre elles disparaissent. Cette étude dresse le profil des jeunes entreprises qui survivent. En outre, elle vise à déterminer ce qui distingue, parmi les jeunes entreprises qui survivent, celles qui croissent lentement de celles qui croissent rapidement. Voici quelques points saillants de cette étude :

- Au Canada, quatre nouvelles entreprises sur cinq cessent leurs activités avant d'atteindre leur dixième anniversaire. Celles qui survivent mettent l'accent sur la qualité des produits, le service à la clientèle et de solides principes de gestion des affaires.
- Les jeunes entreprises montantes à croissance rapide sont presque deux fois plus susceptibles d'innover que celles à croissance plus lente (30 % des entreprises à croissance rapide ont dit innover, comparativement à 16 % des entreprises à croissance lente). De même, elles se concentrent plus que celles à croissance lente sur l'amélioration et la mise à jour ou l'extension de leur ligne de produits ainsi que sur l'amélioration de leurs moyens de production.
- Les jeunes entreprises montantes disposent d'une quantité importante de capitaux propres. De plus, elles tirent en moyenne plus de la moitié de leurs capitaux de sources internes. Un autre tiers du capital est fourni par les banques et par les sociétés de fiducie.

Le titre de la première étude de la série est *Stratégies de réussite* (nº 61-523-RPF au catalogue). Pour plus de renseignements sur *Les jeunes entreprises montantes : se donner les moyens de survivre et de croître* (nº 61-524-XPF au catalogue, 35 $), communiquez avec John Baldwin au (613) 951-8588; Internet : baldjoh@statcan.ca. □

Documents de recherche de la Direction des études analytiques

Une enquête expérimentale canadienne visant à établir le lien entre les pratiques au lieu de travail et la condition des employés : Raisons de sa nécessité et description de son fonctionnement
G. Picot et T. Wannell
Document de recherche nº 100

Les changements qui se produisent sur le marché du travail sont souvent liés à l'évolution des méthodes

qu'adoptent les entreprises pour embaucher et rémunérer la main-d'oeuvre, à l'adoption de nouvelles technologies, à des changements dans les types de marchés sur lesquels les entreprises sont en concurrence. Ces changements tiennent en outre à d'autres événements qui prennent place dans les entreprises, comme par exemple l'évolution de l'élément demande du marché du travail. Toutefois, on ne dispose pas de données permettant d'établir des liens entre les activités qui prennent place dans l'établissement et les résultats pour les travailleurs. Cette étude donne un aperçu des raisons pour lesquelles de telles données sont nécessaires. L'exemple de l'augmentation de l'inégalité des gains sert à démontrer la nécessité d'une enquête de ce type. On présente aussi une vue d'ensemble de la façon dont on pourra fournir les nouvelles données en adoptant une nouvelle méthode d'enquête. L'Enquête sur le lieu de travail et les employés, menée à titre expérimental et parrainée par Développement des ressources humaines Canada, porte d'abord sur des établissements, puis sur les travailleurs qui y sont employés. On établit également un lien direct entre les événements qui se produisent dans l'entreprise et les caractéristiques des travailleurs – un autre domaine de recherche où sévit une pénurie de microdonnées. L'étude donne une vue d'ensemble des raisons qui justifient une telle enquête, de son contenu éventuel et des sujets de recherche que ces données pourraient permettre de traiter.

Travailler plus ? Travailler moins ? Que préfèrent les travailleurs canadiens ?
M. Drolet et R. Morissette
Document de recherche n° 104

Aux prises avec des taux de chômage élevés, une répartition inégale des heures de travail et un virage vers des emplois temporaires, à temps partiel et à forfait, les travailleurs canadiens préféreraient peut-être modifier leur horaire de travail. Selon les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, les deux tiers des travailleurs canadiens sont satisfaits de leurs heures de travail. La majorité des personnes insatisfaites préféreraient travailler un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée plutôt qu'un plus petit nombre d'heures contre une rémunération plus faible. Cette conclusion vaut pour chaque groupe d'âge, niveau d'instruction, niveau d'ancienneté, secteur d'activité et groupe professionnel. Les personnes les plus susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures sont généralement jeunes, ont un niveau d'instruction peu élevé, ont peu d'années d'ancienneté, occupent des postes temporaires, travaillent un petit nombre d'heures, et occupent des postes peu spécialisés. D'autre part, les personnes les plus susceptibles de souhaiter diminuer leur semaine de travail sont des professionnels et des gestionnaires, travaillent dans les secteurs des sciences naturelles et sociales, ont des salaires horaires et des niveaux d'instruction élevés, ont beaucoup d'ancienneté, occupent des postes permanents et travaillent déjà un grand nombre d'heures.

Les calculs fondés sur les résultats de l'Enquête sur la réduction des heures de travail de 1985 laissent supposer que si les travailleurs canadiens devaient volontairement réduire leur semaine de travail, le nombre d'heures de travail qui pourraient être redistribuées serait probablement insuffisant pour éliminer le sous-emploi *et* réduire le chômage. Les possibilités de réaménager le temps de travail, mesurées par la tendance à vouloir travailler un nombre d'heures moins élevé, semblent être les meilleures (plus faibles) chez les groupes d'âge-niveau d'instruction touchés par des taux de chômage relativement faibles (élevés). Cela signifie que la diminution du chômage et du sous-emploi pourrait être plus prononcée chez les groupes où les travailleurs sont déjà relativement prospères.

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

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

Données administratives

Données régionales et administratives
Tirage : annuel
Information : (613) 951-9720

Equêtes-entreprises

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

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

Recensement

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

Recensement sur le revenu
Tirage : quinquennal
Personne-ressource :
Pierre Bélanger (613) 951-0087

Enquêtes sur l'emploi et le revenu

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

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Philip Giles (613) 951-2891

Enquête sur les finances des consommateurs
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Réjean Lasnier (613) 951-5266

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

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

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

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

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

Enquête sur l'équipement ménager
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Réjean Lasnier (613) 951-5266

Enquête sociale générale

Les études, le travail et la retraite
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Ghislaine Villeneuve (613) 951-4995

Entraide et soutien social
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Ed Praught (613) 951-9180

Emploi du temps
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Ghislaine Villeneuve (613) 951-4995

Enquêtes sur les régimes de pensions

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

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

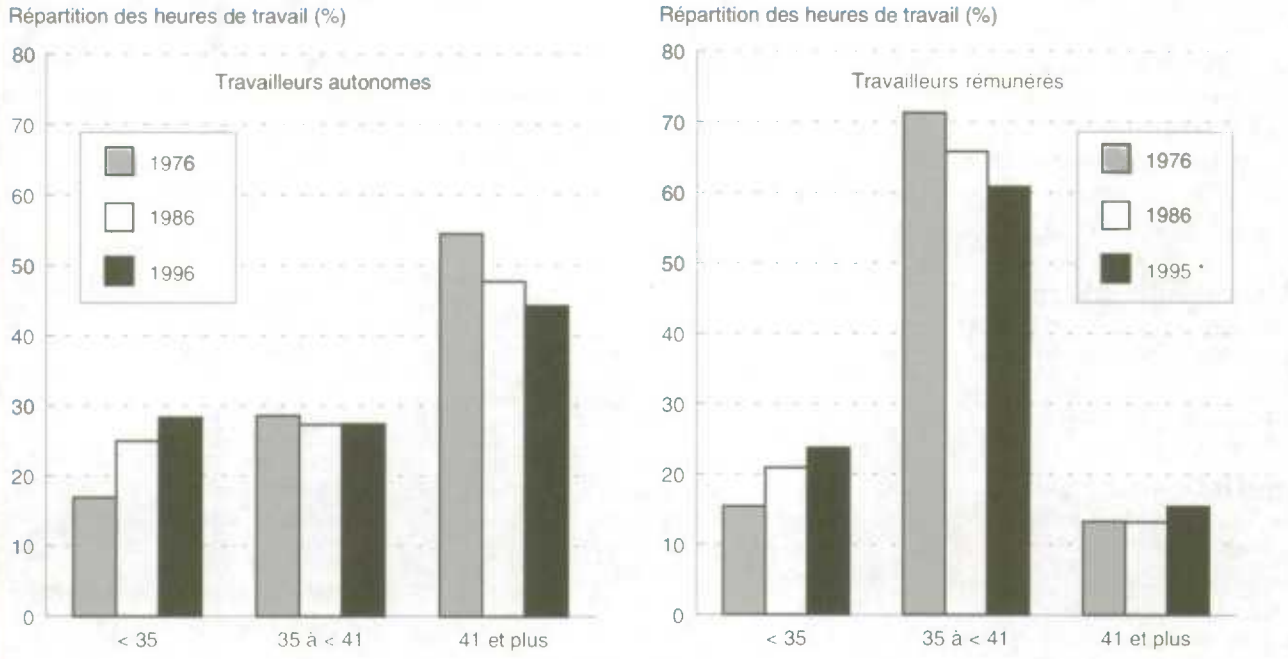
Enquêtes spéciales

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

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

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

Tendances des heures hebdomadaires habituellement travaillées



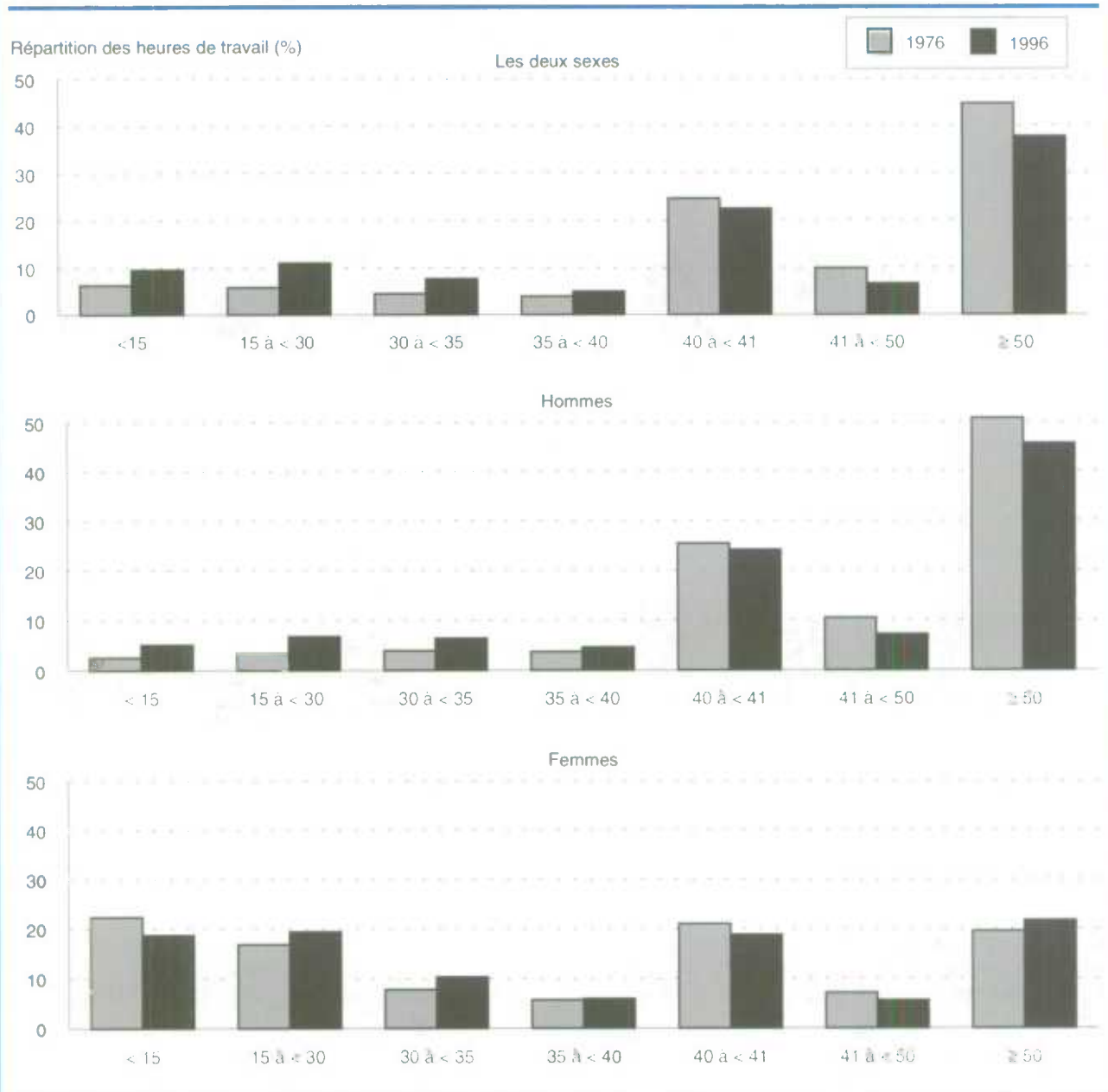
Source : Enquête sur la population active

* *Les répartitions des heures de travail des employés pour 1996 ne sont pas incluses du fait que la question sur les heures habituellement consacrées à l'emploi principal a été modifiée en septembre 1996. Pour plus de renseignements, voir* Le point sur la population active : Les heures de travail, *nº 71-005-XPB au catalogue, été 1997.*

Plus de gens travaillent moins d'heures

- La répartition des heures de travail des employés rémunérés diffère considérablement de celle des travailleurs autonomes. La plupart des employés rémunérés travaillent habituellement une semaine régulière de 35 à 40 heures, alors que plusieurs propriétaires d'entreprises travaillent 41 heures et plus par semaine.
- Au cours des 20 dernières années, par contre, le profil des heures de travail a changé pour les deux types de travailleurs. Ainsi, la proportion des employés rémunérés travaillant des heures régulières baisse, tandis que de plus en plus de travailleurs effectuent une semaine de travail écourtée (moins de 35 heures) ou allongée (41 heures et plus). Autrement dit, on observe une polarisation des heures de travail parmi les employés rémunérés.
- Chez les travailleurs autonomes, la semaine de travail écourtée gagne en popularité. En 1976, 54 % des travailleurs autonomes travaillaient 41 heures ou plus par semaine; 20 ans plus tard, la proportion glissait à 44 %. Seulement 17 % des travailleurs autonomes ont travaillé moins de 35 heures par semaine en 1976, contre 28 % en 1996.
- La proportion de travailleurs autonomes qui effectuent une semaine de travail régulière a peu varié depuis 1976, se maintenant aux alentours de 28 %.

Heures hebdomadaires habituellement travaillées par les travailleurs autonomes selon le sexe

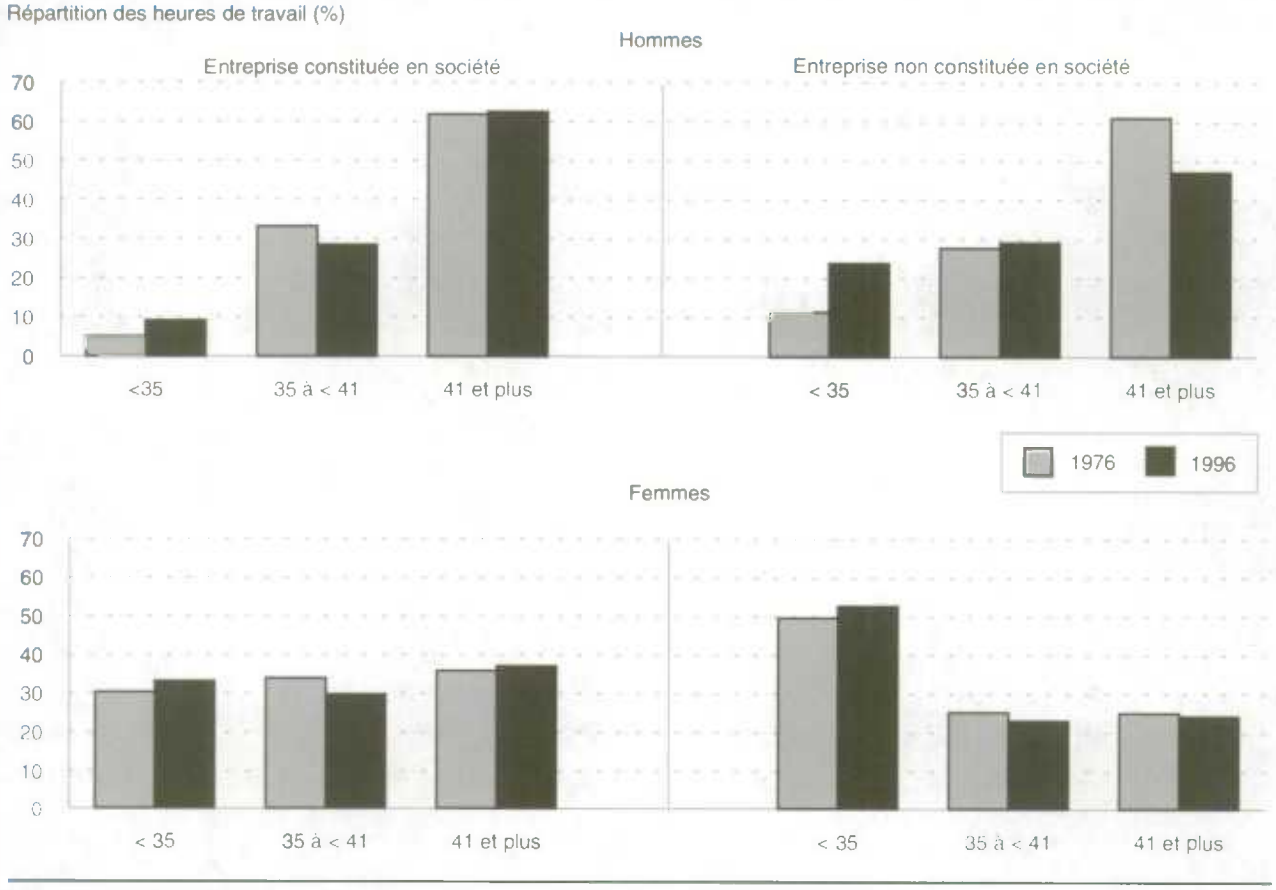


Source : Enquête sur la population active

Différences appréciables entre les hommes et les femmes

- La répartition globale des heures travaillées chez les travailleurs autonomes reflète surtout l'horaire de travail des hommes propriétaires d'entreprises, étant donné qu'ils représentaient 67 % des travailleurs autonomes en 1996. Un peu moins de la moitié (46 %) de ces hommes ont travaillé 50 heures ou plus par semaine en 1996, comparativement à 51 % en 1976.
- Les femmes représentaient 33 % des travailleurs autonomes en 1996, comparativement à 19 % en 1976. La répartition des heures de travail chez ces dernières n'a pas beaucoup varié au fil des ans. Quelque 48 % de ces femmes ont travaillé de moins nombreuses heures en 1996, tandis que 27 % ont travaillé 41 heures ou plus et 25 % ont effectué une semaine de travail régulière.

Heures hebdomadaires habituellement travaillées selon le genre d'entreprise

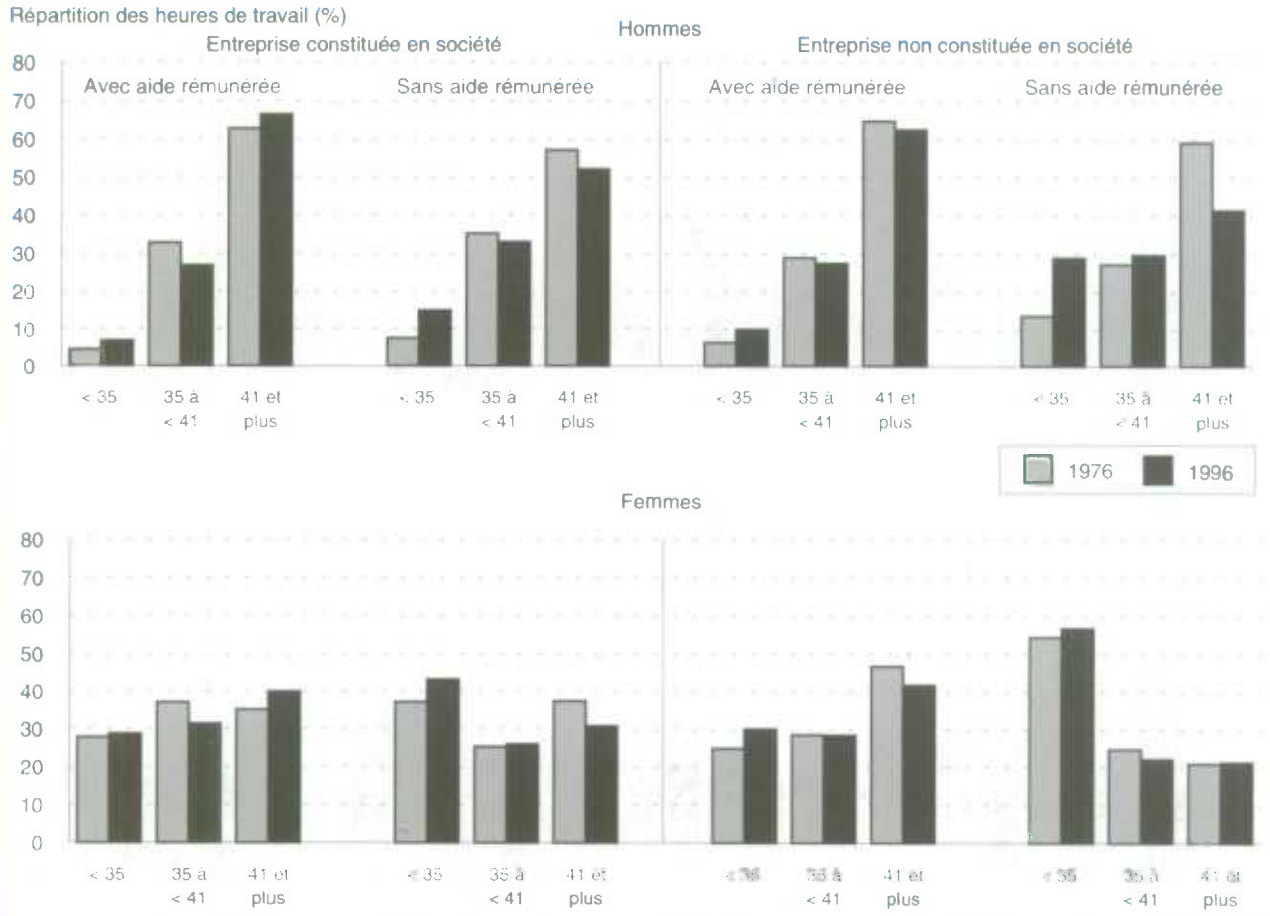


Source : Enquête sur la population active

Plus d'hommes ayant une entreprise non constituée en société ont travaillé un nombre d'heures moindre en 1996 ...

- La plupart des chefs d'entreprises ont une entreprise non constituée en société, bien que leur proportion ait baissé, passant de 76 % en 1976 à 68 % en 1996. Chez les hommes, la répartition des heures a évolué davantage chez les chefs d'entreprises non constituées en société : 47 % travaillaient de nombreuses heures en 1996, contre 61 % en 1976, alors que 24 % travaillaient moins de 35 heures en 1996 (contre 11 % en 1976).
- Les hommes qui dirigent une entreprise constituée en société sont plus susceptibles de travailler de nombreuses heures. La situation n'a pas beaucoup évolué depuis 1976; la faible baisse de ceux qui effectuent une semaine de travail régulière a été annulée par la hausse de ceux qui font moins de 35 heures.
- Chez les travailleurs autonomes, les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses (78 %) que les hommes (62 %) à posséder une entreprise non constituée en société en 1996. Plus de la moitié de ces femmes (53 %) avaient un horaire de travail plus court que la normale en 1996. La répartition des heures de travail des femmes possédant une entreprise constituée en société est toutefois presque égale parmi les trois groupes d'heures, et les écarts entre 1976 et 1996 sont négligeables.

Heures hebdomadaires habituellement travaillées selon le genre d'entreprise, avec ou sans employés

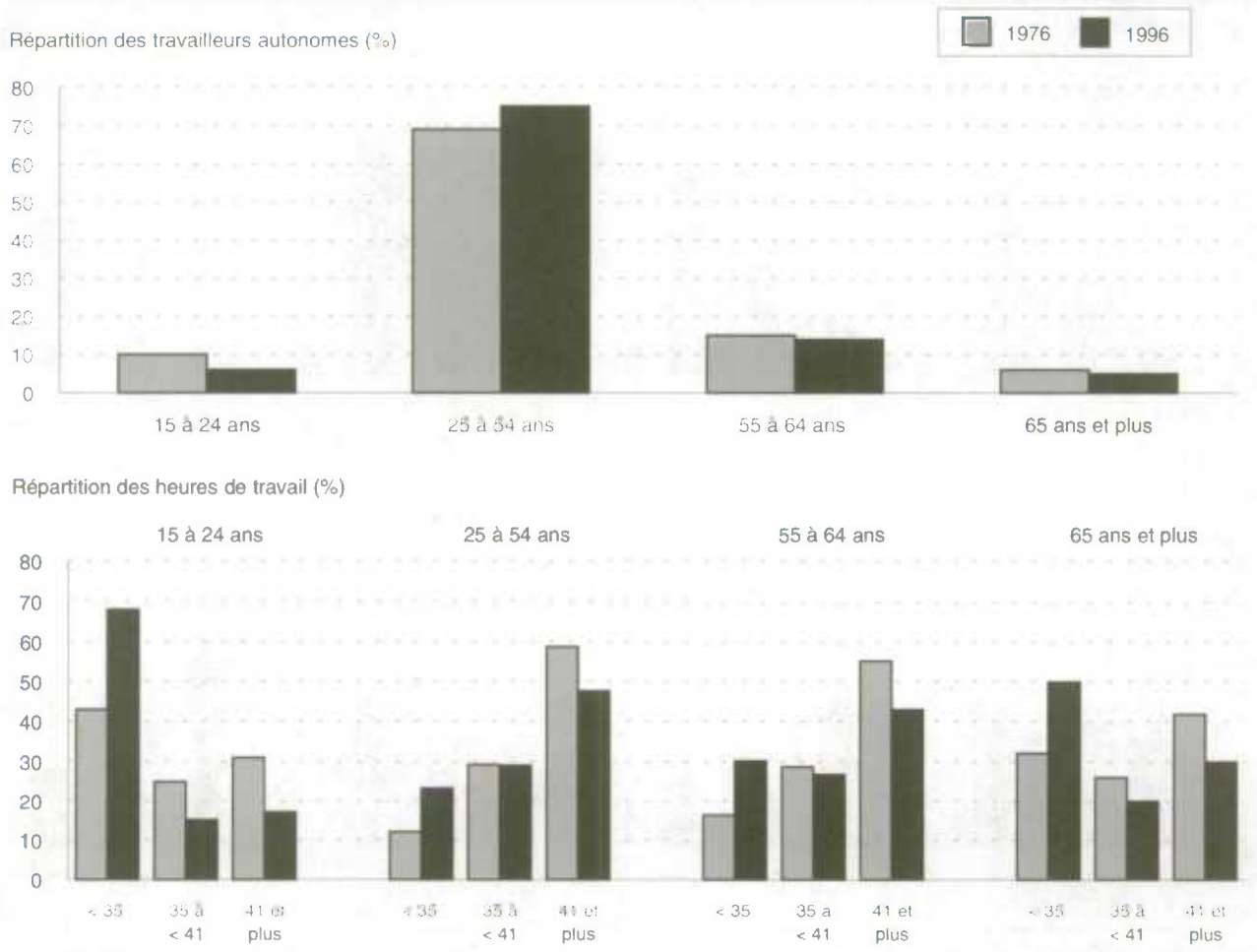


Source : Enquête sur la population active

... particulièrement parmi ceux n'ayant aucun employé

- Un très grand nombre d'entreprises constituées en société comptent des employés (72 %), alors que la majorité des entreprises non constituées n'en ont aucun (77 %).
- Que leurs entreprises soient ou non constituées en société, les chefs d'entreprises avec ou sans employés étaient proportionnellement plus nombreux à travailler un petit nombre d'heures en 1996. Cela vaut particulièrement pour les hommes propriétaires d'entreprises non constituées en société n'ayant aucun employé.

Répartition des travailleurs autonomes et des heures hebdomadaires habituelles selon l'âge

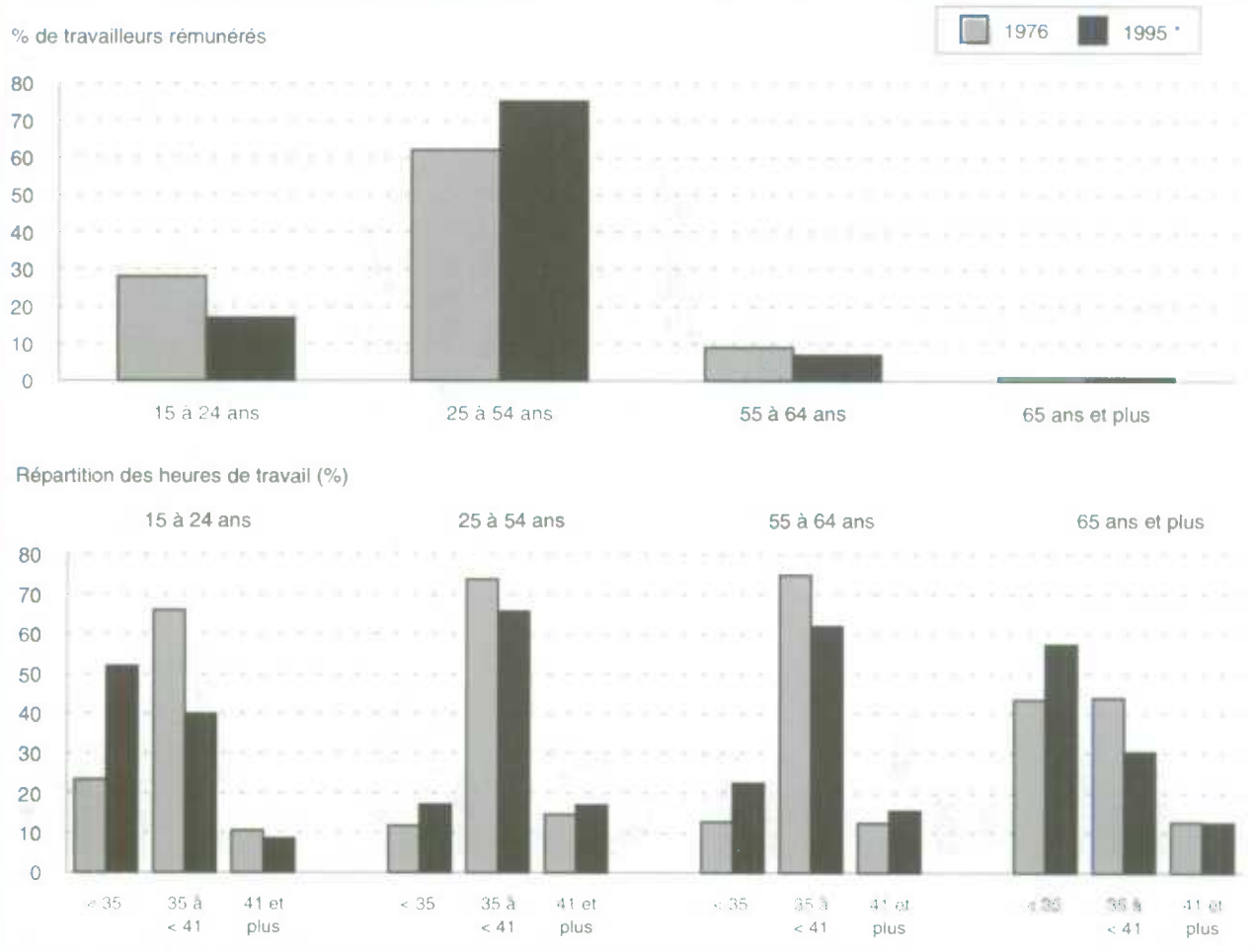


Source : Enquête sur la population active

Des heures moindres chez les travailleurs autonomes les plus jeunes et les plus âgés ...

- Les trois quarts des travailleurs autonomes ont entre 25 et 54 ans et forment le groupe d'âge principal; cette proportion représente une légère augmentation par rapport à 1976 (69 %).
- La répartition des heures de travail varie selon le groupe d'âge. Les personnes de 15 à 24 ans et de 65 ans et plus étaient les plus portées à travailler selon un horaire plus court en 1996, alors que celles de 25 à 54 ans étaient les moins nombreuses à le faire.
- L'augmentation de la proportion de personnes effectuant moins d'heures de travail vaut pour tous les groupes d'âge, plus particulièrement chez les jeunes de 15 à 24 ans. En 1976, 43 % de ces derniers travaillaient moins de 35 heures par semaine, en regard de 68 % en 1996. Cette variation est en partie attribuable à la hausse de la fréquentation scolaire des jeunes, ce qui a entraîné une baisse des heures travaillées par ceux qui cumulent études et travail.
- En 1976, 42 % des employés de 65 et plus travaillaient de nombreuses heures; en 1996, 50 % des employés de cet âge travaillaient moins d'heures.

Répartition des travailleurs rémunérés et des heures hebdomadaires habituelles selon l'âge



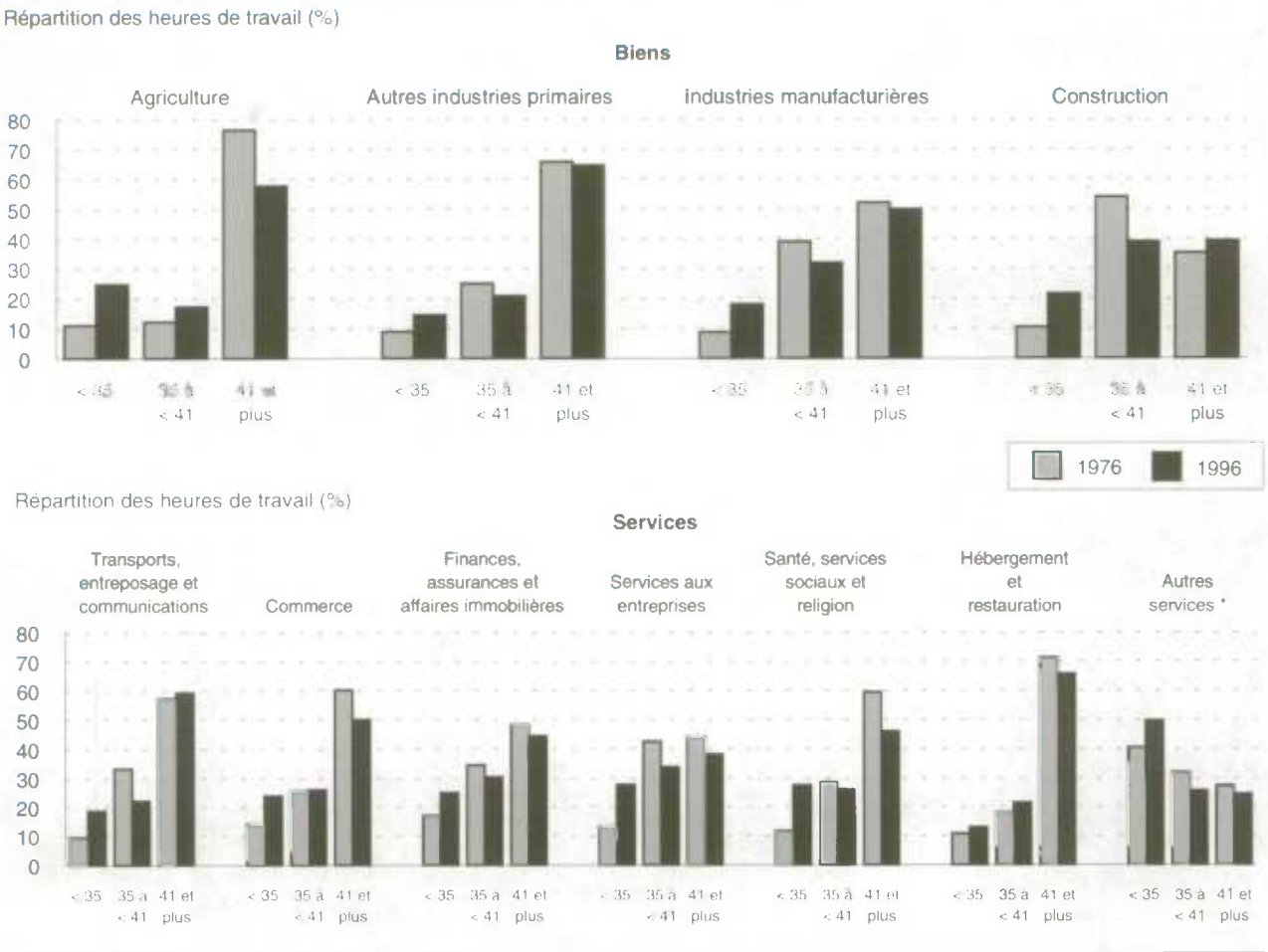
Source : Enquête sur la population active

* *Les répartitions des heures de travail des employés pour 1996 ne sont pas incluses du fait que la question sur les heures habituellement consacrées à l'emploi principal a été modifiée en septembre 1996. Pour plus de renseignements, voir* Le point sur la population active : Les heures de travail, *nº 71-005-XPB au catalogue, été 1997.*

... comme c'est le cas chez les employés rémunérés

- Tout comme les travailleurs autonomes, le pourcentage d'employés travaillant selon un horaire court a augmenté dans tous les groupes d'âge, spécialement chez les employés de 15 à 24 ans. Cette situation vaut également pour les employés plus âgés.
- En 1976, environ 40 % des employés de 65 ans et plus effectuaient une semaine de travail écourtée, et une proportion comparable effectuaient une semaine de travail régulière. En 1995, près de 60 % travaillaient moins de 35 heures par semaine.

Heures hebdomadaires habituellement travaillées par les travailleurs autonomes selon l'industrie



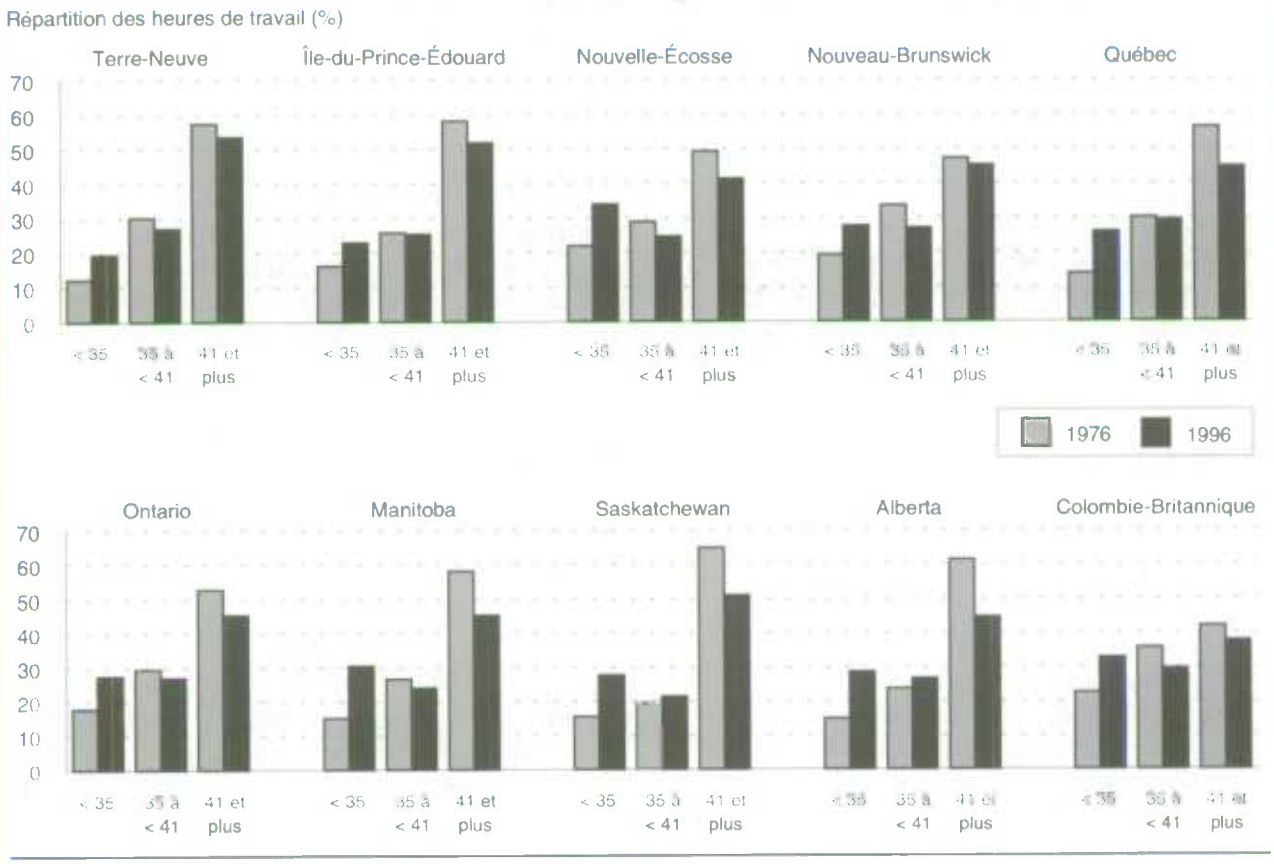
Source : Enquête sur la population active

* *Comprend les divertissements et loisirs, les services personnels et domestiques, les associations et les autres services.*

La tendance se maintient dans les divers domaines d'activité

- En 1976, les domaines d'activité comptant un pourcentage appréciable de travailleurs autonomes étaient l'agriculture, le commerce, les autres services et la construction. En 1996, les services aux entreprises s'ajoutaient à la liste.
- La proportion de travailleurs avec des horaires de travail plus courts a augmenté dans chacun des domaines d'activité depuis 1976, surtout dans la santé, les services sociaux et la religion, les services aux entreprises et l'agriculture. Dans les autres services, qui englobent surtout les services de divertissement et de loisirs et les services personnels et domestiques, près de la moitié des travailleurs effectuaient une semaine de travail écourtée en 1996.
- Les horaires plus courts sont les plus fréquents chez les femmes ayant une entreprise dans les autres services et l'agriculture. Chez les hommes, les horaires plus courts sont plus fréquents dans les domaines suivants : autres services; finances, assurances et affaires immobilières; construction et services aux entreprises.
- Les semaines de travail sont longues dans la plupart des domaines, même si la proportion de travailleurs autonomes qui font de longues heures a baissé dans plusieurs domaines entre 1976 et 1996. À peu près deux propriétaires d'entreprises sur trois travaillaient de longues heures dans l'hébergement et la restauration, les autres industries primaires, le transport, l'entreposage et les communications, et l'agriculture. La même tendance a été observée chez les hommes; chez les femmes, les heures sont longues dans le seul domaine de l'hébergement et de la restauration.
- Les seuls domaines où la semaine de travail allongée a progressé depuis 1976 sont : transport, entreposage et communications, et construction.

Heures hebdomadaires habituellement travaillées par les travailleurs autonomes selon la province



Source : Enquête sur la population active

Les résidents de la Colombie-Britannique sont moins susceptibles de travailler de nombreuses heures

- Les travailleurs autonomes ayant un horaire plus court ont augmenté en pourcentage et ceux qui travaillent de longues heures ont diminué dans chaque province. Les provinces des Prairies et le Québec ont à cet égard enregistré les changements les plus importants.
- La semaine de travail allongée était plus courante à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan. Par ailleurs, les propriétaires d'entreprises travaillant selon un horaire court étaient, toute proportion gardée, plus nombreux en Nouvelle-Écosse, en Colombie-Britannique et au Manitoba.
- La répartition des heures de travail en Colombie-Britannique différait sensiblement de celle des autres provinces, car à peu près les mêmes proportions de travailleurs avaient un horaire court, régulier et long en 1996.

Les graphiques et le texte de la présente rubrique ont été préparés par Jeannine Usalcas de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4628; Internet : usaljea@statcan.ca. Le numéro d'automne de *Le point sur la population active* (prévu pour le mois d'octobre 1997) comportera plus de renseignements sur les travailleurs autonomes.

Les statistiques agricoles à votre service

Saviez-vous que la **Division de l'agriculture** de Statistique Canada fournit à un grand nombre de ses clients des ***services spéciaux*** qui sont adaptés à leurs besoins en matière de données? La Division puise à même une vaste gamme de renseignements pour vous fournir ***les données qu'il vous faut pour prendre des décisions importantes en tant que spécialiste de l'agroalimentaire***.

TOTALISATIONS SPÉCIALES

Vous cherchez des données précises sur l'agriculture pour vous aider dans votre travail quotidien? La Division de l'agriculture peut vous fournir des tableaux et des rapports personnalisés qui renferment les données requises. Vous pouvez choisir les variables qui vous intéressent à partir de l'une ou plusieurs de nos bases de données et recevoir les totalisations sous la forme ***qui répond le mieux à vos besoins***.

ÉTUDES ANALYTIQUES

Vous voulez une analyse approfondie des données qui touchent votre industrie ou votre marché? L'équipe de spécialistes de la Division de l'agriculture possède l'expérience pratique de l'analyse des données ***dont vous avez besoin***.

ENQUÊTES PERSONNALISÉES

Vous voulez des renseignements inédits mais vous ne savez pas comment les obtenir? La Division de l'agriculture peut mener une enquête spéciale ou élargir la portée d'une enquête existante, ***uniquement pour vous***.

Ne ratez pas l'occasion de découvrir ce que bien des professionnels du domaine de l'agriculture savent depuis des années - Statistique Canada possède le savoir et la compétence nécessaires pour exécuter le travail!

Appelez-nous sans frais au 1-800-465-1991 ou communiquez avec le centre de consultation de Statistique Canada qui se trouve dans votre région, et découvrez dès aujourd'hui ce que nous pouvons faire pour vous!

Centres de consultation régionaux de Statistique Canada

Halifax
1-800-263-1136
(902) 426-5331
Fax: (902) 426-9538

Montréal
1-800-263-1136
(514) 283-5725
Fax: (514) 283-9350

Ottawa
(613) 951-8116
Fax: (613) 951-0581

Toronto
1-800-263-1136
(416) 973-6586
Fax: (416) 973-7475

Winnipeg
1-800-263-1136
(204) 983-4020
Fax: (204) 983-7543

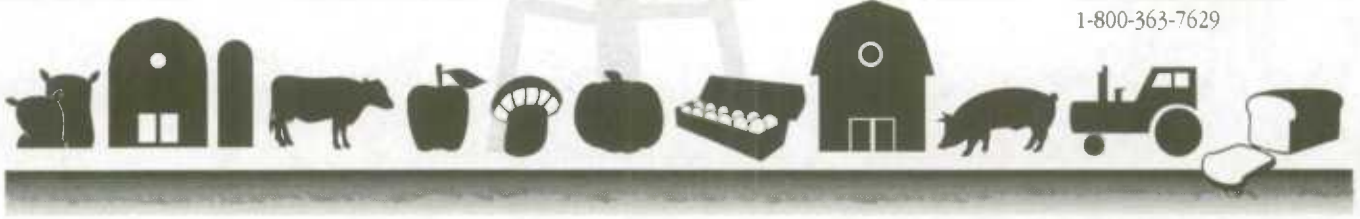
Regina
1-800-263-1136
(306) 780-5405
Fax: (306) 780-5403

Calgary
1-800-263-1136
(403) 292-6717
Fax: (403) 292-4958

Edmonton
1-800-263-1136
(403) 495-3027
Fax: (403) 495-5318

Vancouver
1-800-263-1136
(604) 666-3691
Fax: (604) 666-4863

Appareils de télécommunications pour les malentendants
1-800-363-7629



545MIS96017

À venir

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

Emplois non permanents et disparités régionales

La proportion d'emplois non permanents est plus élevée dans l'est du pays, mais cette réalité n'est qu'en partie attribuable au travail saisonnier. Cet article vise à mesurer l'ampleur des disparités régionales à l'égard du genre d'emploi (permanent, temporaire et occasionnel) et de certaines caractéristiques (salaire et avantages sociaux). L'étude ne tient pas compte des travailleurs saisonniers. Lorsque cela est possible, l'analyse portera sur des données infraprovinciales.

Redistribution des heures de travail

Au moyen des résultats de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, cet article évaluera dans quelle mesure il serait possible de convertir les heures habituelles de surtemps payé en équivalents d'emplois à temps plein. L'analyse est faite en considérant la province, la profession et le niveau d'instruction. De plus, une tentative d'appariement du nombre d'heures ainsi créées avec le nombre de chômeurs démontrera que ce potentiel demeure hypothétique s'il est fait sur une base volontaire.

Formation des employés : comparaison internationale

Cette étude se penche sur les activités de formation offertes aux employés dans les sept pays qui ont participé à l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes menée en 1994. Il y est notamment question des efforts déployés en matière de formation, des différentes sources d'appui à cet égard, des objectifs poursuivis ainsi que des caractéristiques des employés qui s'adonnent à une formation.

Temps supplémentaire

En dépit d'une économie relativement forte, le taux de chômage demeure élevé et nombre de personnes qui ont un emploi souhaiteraient travailler un plus grand nombre d'heures. Paradoxalement, plusieurs personnes se sentent épuisées en raison d'un nombre d'heures de travail accrues. Cet article se penche sur les caractéristiques des personnes qui font du temps supplémentaire rémunéré ou non et s'attarde aux emplois qui exigent que l'on fasse du surtemps. L'analyse considère les variables suivantes : sexe, âge, état matrimonial, niveau d'instruction, province, domaine d'activité et profession.

Choix des heures de travail

Taux de chômage élevé, répartition inégale des heures de travail et croissance des emplois temporaires, à temps partiel et à forfait sont autant de raisons qui pourraient inciter les travailleurs canadiens à vouloir changer leurs heures de travail. Selon les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, deux tiers des travailleurs sont satisfaits de leur horaire de travail, alors que la plupart de ceux qui ne le sont pas préféreraient travailler un plus grand nombre d'heures et toucher une rémunération plus élevée. Cette étude examine les préférences en ce qui a trait aux heures de travail en considérant le sexe, la province, les caractéristiques des emplois et la situation de la famille.

Index 1989-1997

Index cumulatif, et par catégorie, de tous les articles publiés dans *L'emploi et le revenu en perspective* depuis la parution du premier numéro.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Publication trimestrielle sur le marché du travail et le revenu

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

. . . . . .

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

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

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

BON DE COMMANDE

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

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

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

INTERNET
order@statcan.ca

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

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

Code postal Téléphone ( ) Télécopieur ( )

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

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

N° de carte

Signature Date d'expiration

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

❑ **Paiement inclus** _____ $

❑ **N° du bon de commande** _____

Signature de la personne autorisée

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

LES PRIX N'INCLUENT PAS LA TAXE DE VENTE.

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

N° de TPS R121491807.

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

PF 097042

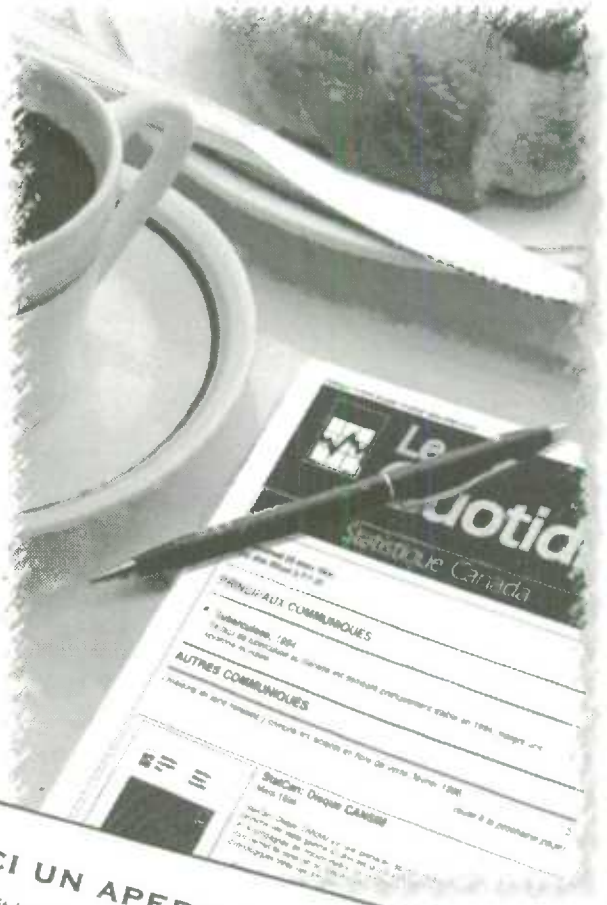
Total	
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)	
Total général	

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

3 0101 00157533 1

POUR PARTIR DU BON PI
LE QUOTIDIEN DE STATISTIQUE CANADA



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

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

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

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

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

http://www.statcan.ca

VOICI UN APERÇU DU CONTENU :

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

... et plus

729MISC96302

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530162

N° 75-001-XPF au catalogue AUTOMNE 1997 Vol. 9, n° 3

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Pour connaître ...

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

... il vous faut

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

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

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