Catalogue 75-001F

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

ÉTÉ 1990

- LE CANADA FACE À LA COMPÉTITION
- LES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES ET L'ÉCART SALARIAL
- TRAVAIL ET FAIBLE REVENU
- DONNER SON TEMPS
- LA DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE
- PROFESSIONS NON-TRADITIONNELLES POUR QUI?

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

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

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

Comment commander les publications

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des bureaux locaux de Statistique Canada, ou en écrivant à la Section des ventes des publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6, 1(613)951-7277.

Commandes: 1-800-263-1136 (sans frais partout au Canada). (Toronto: carte de crédit seulement, 973-8018)

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

Terre-Neuve et Labrador	1-800-563-4255
Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1-800-565-7192
Québec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-268-1151
Manitoba	1-800-542-3404
Saskatchewan	1-800-667-7164
Alberta	1-800-282-3907
Sud de l'Alberta	1-800-472-9708
Colombie-Britannique (sud et centrale)	1-800-663-1551
Yukon et nord de la C.-B. (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Zénith 0-8913
Territoires du Nord-Ouest (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Appelez à frais virés au 403-495-2011

Labour Canada Travail
RECEIVED-REÇU
MAY MAI 31 1990
LIBRARY - BIBLIOTHÈQUE

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Été 1990
Vol. 2, nº 2

Articles

9 **Le Canada à l'heure de la compétition internationale**
Dr. Andrew Sharpe

En terme de production industrielle, quel rang occupe le Canada sur le plan international? L'article examine la performance des fabricants canadiens au cours de la dernière décennie quant à la compétitivité des prix et la productivité. On y traite aussi de l'impact de la technologie de pointe.

20 **L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université**
Ted Wannell

Les femmes détenant un diplôme universitaire ont-elles réussi à réduire l'écart de leurs gains par rapport à ceux des hommes? L'article s'attaque à la question par l'examen des domaines d'études, des professions et des autres caractéristiques des universitaires ayant obtenu leur diplôme récemment.

35 **Travail et pauvreté relative**
John M. Evans et Raj K. Chawla

Bon nombre de familles ont un faible revenu même lorsque leurs membres participent à la population active. Quels sont les «travailleurs économiquement faibles»? L'article porte sur les concepts et les mesures de faible revenu et examine l'activité des familles dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu.

45 **Donner son temps**
Henry Pold

En 1987, le temps consacré à différents organismes par les bénévoles est équivalent à plus de 500,000 emplois à temps plein. L'article trace le profil des bénévoles et des organismes pour lesquels ils travaillent.

Départements

3 **Forum**

6 **Faits saillants**

73 **Sources**

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

95 **À venir**

Sur la couverture:

D'une série sur la Gestion des ressources humaines
Nina Berkson
Dessinatrice de Montréal

L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001F au repertoire, also available in English, catalogue 75-001E) est publié quatre fois par an par le ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie.
© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990
ISSN: 0840-8750
TARIF D'ABONNEMENT: 53 $ par an au Canada, 64 $ US aux États-Unis, 74 $ US à l'étranger. Prix du numéro, 13,25 $ au Canada, 16 $ US aux États-Unis, 18,50 $ US à l'étranger.

54 **Rapports de dépendance: une comparaison entre divers pays**
Raj K. Chawla

À mesure qu'augmente le besoin de régimes de retraite et de systèmes de soutien par suite du vieillissement de la population canadienne, la proportion de la population en âge de travailler (les principaux cotisants à ces systèmes) diminue. Le Canada devra-t-il faire face à une crise de dépendance économique de sa population dans le futur? L'auteur analyse les rapports de dépendance des deux dernières décennies et compare le Canada à d'autres pays industrialisés.

62 **Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986**
Karen D. Hughes

L'afflux des femmes sur le marché du travail au cours des vingt dernières années leur a permis d'entrer au sein des professions traditionnellement masculines. Les hommes, dans une moindre mesure, ont aussi choisi de faire carrière dans des postes occupés principalement par des femmes. L'article analyse l'importance de ces choix.

Signes conventionnels

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

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

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

L'EMPLOI ET LE REVENU EN
PERSPECTIVE

Directeur
Ian Macredie
(613) 951-9456

Rédacteur en chef
Henry Pold
(613) 951-4608

Rédacteurs
Doreen Duchesne
Joanne Moloney
Michel Côté
Christine Campbell
Susan Crompton

Coordonnateur des données et graphiques
Jamie Darch

Coordonnatrices de la production
Lyne Naguib
Sylvie Schnupp

Coordonnateur de la mise en marché
Bruce Simpson

Conception et composition
Division des publications

Le lecteur peut reproduire sans autorisation, des extraits de cette publication à des fins d'utilisation personnelle à condition d'indiquer la source en entier. Toutefois, la reproduction de cette publication en tout ou en partie à des fins commerciales ou de redistribution nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Groupe des programmes et produits d'édition, agent intérimaire aux permissions, administration des droits d'auteur de la Couronne, Centre d'édition du gouvernement du Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9.

Forum

Message du directeur

■ *L'emploi et le revenu en perspective* débute sa deuxième année de parution à peu près comme la première, c'est-à-dire par un sondage d'opinion auprès de nos lecteurs. Nous venons de terminer une enquête téléphonique auprès de nos abonnés, et j'aimerais remercier ceux qui ont gracieusement accepté de répondre à nos questions.

Pour informer ceux d'entre vous qui n'ont pas été contactés, le but de cette enquête était de connaître les diverses façons d'améliorer la publication afin de mieux répondre à vos besoins. Nous avons posé les questions suivantes: Jusqu'à quel point trouvez-vous la revue utile dans votre travail et vos recherches? Lisez-vous tous les articles ou seulement certains? Le style de rédaction est-il approprié? Quelles rubriques préférez-vous? Les tableaux et graphiques aident-ils à clarifier les sujets étudiés par les auteurs? Quels sujets aimeriez-vous voir aborder à l'avenir? Et comme vos besoins sont souvent fonction de vos activités, nous avons également demandé quel type d'emploi vous occupez et le genre d'organisme pour lequel vous travaillez.

Tous nos lecteurs sont invités à participer à ces échanges de vues. Nous vous encourageons à nous communiquer par écrit vos observations, suggestions et points de vue. Dans le prochain numéro, je rendrai compte brièvement des résultats de l'enquête et des observations écrites. Mais nous tâcherons surtout, dans les prochains numéros, de tirer le meilleur parti de vos suggestions.

Notre nouvelle rédactrice en chef, Cécile Dumas, sera chargée de mettre en oeuvre ces changements. Elle possède une vaste expérience en statistiques et en analyse du marché du travail. Cécile succède à Maryanne Webber, qui a contribué à la conception et à la mise sur pied de la publication. Maryanne est présentement directrice adjointe à la Division des communications. J'aimerais remercier Henry Pold, qui a assumé les fonctions de rédacteur en chef entre le départ de Maryanne et l'arrivée de Cécile.

Après les informations maison, place aux nouvelles de l'extérieur. Deux articles du présent numéro viennent alimenter le débat actuel sur la place du Canada dans le monde. Dans un article intitulé «Le Canada à l'heure de la compétition internationale», Andrew Sharpe, chef de recherche au Centre canadien du marché du travail et de la productivité, évalue les possibilités qu'a notre pays de concurrencer les grandes puissances économiques et de se tailler une place sur le marché international. En se fondant sur trois critères de compétitivité reconnus, il examine comment le Canada pourrait tirer parti des nouvelles possibilités à exploiter sur les marchés à l'étranger. Comme le commerce international s'intensifiera au cours de la prochaine décennie, les analystes du marché du travail devront se pencher de plus en plus sur cette question.

L'article intitulé «Rapports de dépendance: une comparaison entre divers pays» propose une nouvelle analyse de l'idée très répandue voulant que les travailleurs des pays industrialisés aient à l'avenir à assumer un lourd fardeau fiscal du fait qu'ils seront de moins en moins nombreux à subvenir aux besoins du nombre croissant de personnes âgées et inactives. Raj Chawla fait remarquer qu'au cours des 20 dernières années au Canada, le rapport de dépendance, qui était le deuxième plus élevé du Groupe des Sept, est passé au plus bas, avec 138 personnes dépendantes pour 100 travailleurs. Cette baisse importante est due en grande partie à l'augmentation rapide du nombre de femmes sur le marché du travail. Cette conclusion permet d'étoffer le débat en le portant au-delà du seul point de vue démographique et en évaluant d'autres facteurs qui influent sur le rapport de dépendance.

En terminant, j'aimerais signaler que deux lecteurs ont collaboré à la rubrique *Lettres* de ce numéro. Ils ont relevé le défi que j'avais lancé, et nous offrent des observations, tant sur les données que sur les analyses, qui poussent à la réflexion.

Un tel regard critique permet un véritable dialogue. Nous attendons vos lettres avec impatience!

Ian Macredie
Directeur □

Lettres

■ J'aimerais vous féliciter du lancement réussi de votre nouvelle publication, *L'emploi et le revenu en perspective*. J'attends avec impatience la parution de chaque nouveau numéro, mais l'article sur les chômeurs et l'assurance-chômage, paru à l'hiver 1989, a soulevé quelques interrogations au sujet de la façon dont vous envisagez le travail d'analyse, qui semble caractéristique de Statistique Canada.

Bien que les méthodes de compilation et de classification des données jouent un rôle important dans leur interprétation, selon ma propre expérience, les lecteurs sont plus intéressés à la signification des données qu'aux méthodes de compilation de celles-ci. En ce qui concerne l'article, je crois qu'on aurait davantage stimulé l'intérêt des lecteurs en analysant les données d'un point de vue tout à fait opposé, soit celui des chômeurs. Alors qu'il y avait, dans les écarts entre les sources de données, matière à une analyse fouillée, on n'a fait qu'énumérer les différences entre ces sources. On aurait pu, par exemple, examiner les questions suivantes: L'importance relative de ces écarts se modifie-t-elle avec le temps? Si oui, pourquoi? Les périodes de récession et de croissance influent-elles sur les causes et l'ampleur de ces écarts? Pourquoi a-t-on rejeté un nombre de plus en plus grand de demandes de prestations au cours des années 80? L'analyse aurait dû, semble-t-il, être réalisée dans une perspective plus historique.

J'aimerais également formuler quelques commentaires accessoires. Je trouve irritant que des graphiques ne soient pas numérotés ou qu'on n'y fasse pas allusion directement dans le texte. Par exemple, les graphiques illustrant la répartition des bénéficiaires potentiels dans l'article sur le chômage, m'ont laissé perplexe. En tant qu'analyste qui s'intéresse à l'évolution conjoncturelle, ma curiosité a également été piquée par la mention des récessions de 1913 et 1920. Statistique Canada ne possède pas de données sur les comptes nationaux antérieures à 1926, mais comme on n'indique aucune référence précise, certains lecteurs pourraient

supposer à tort que les données proviennent de Statistique Canada.

Howard Brown
Chef, Analyse macroéconomique et internationale
Ministère des Finances □

■ Les données présentées dans l'article de J. Badets et N. McLaughlin, paru à l'hiver 1989 et intitulé «Les immigrants fabricateurs de produits», évoquent une période d'immigration presque révolue.

Les documents sur l'immigration montrent qu'avant 1961, une vague d'immigrants qualifiés et très motivés est venue d'Europe pour s'installer au Canada. La plupart se dirigeaient vers les grandes industries manufacturières semblables à celles qu'ils avaient quittées. Mais leurs qualifications, leur expérience et leur compétence étaient mises en doute par les employeurs canadiens. Ils ont donc commencé au bas de l'échelle salariale. Une fois en place, leurs revenus sont demeurés plus faibles que ceux des non-immigrants car à l'époque dans l'industrie canadienne, les hausses de salaire consistaient simplement à augmenter d'un certain pourcentage le salaire en vigueur. Ce n'est qu'en accumulant les années de service, au sein de la même compagnie habituellement, que leurs revenus ont commencé à dépasser ceux des non-immigrants.

Je crois également que si les facteurs qualification, lieu de naissance et année d'immigration avaient été combinés aux fins de l'analyse, on se serait rendu compte que les immigrants plus récents au Canada ne se répartissent pas, comme par le passé, dans la partie médiane de la courbe, mais plutôt aux extrémités.

Au cours des trois dernières décennies, la tendance à la maximisation des profits a donné le coup de grâce au système d'apprentis et aux autres méthodes de formation. En même temps, le flot d'ouvriers qualifiés qui nous venait d'Europe et duquel nous dépendions, a cessé. Depuis, l'industrie de fabrication manufacturière canadienne est soumise à une forte concurrence internationale, et connait une pénurie d'ouvriers qualifiés. Dans un proche avenir, le Canada ne peut qu'espérer attirer des compétences venant d'Europe de l'Est, où il existe encore des réservoirs de personnes de métier. À moyen terme, nous devrons mettre en place des mécanismes qui permettront aux fabricants de trouver ici même des personnes de métier qualifiées.

E.J. Crompton
Ancien président,
Institution of Mechanical Engineers
Section de l'est du Canada □

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

Statistique Canada se réserve le droit de sélectionner les notes en vue de leur publication. Toute correspondance, dans l'une ou l'autre langue officielle, doit être adressée à: Susan Crompton, *L'emploi et le revenu en perspective*, 5-A Immeuble Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. On peut aussi appeler au (613) 951-0178.

Faits saillants

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

Le Canada à l'heure de la compétition internationale

■ Entre 1981 et 1988, la croissance du coût unitaire de la main-d'oeuvre au Canada, exprimé en dollars américains, dépasse celle des États-Unis (3.0% par année par rapport à 0.4%). Cette croissance plus rapide est attribuable aux hausses plus importantes du coût de la main-d'oeuvre (3.4% par année contre 0.4%) qui ne sont qu'en partie neutralisées par la dépréciation du dollar canadien.

■ Au cours de la même période, la compétitivité des prix du secteur manufacturier au Canada se dégrade par rapport au Royaume-Uni. Par contre, elle demeure pratiquement inchangée comparativement à la France et s'améliore comparativement au Japon, à l'Allemagne de l'Ouest et à l'Italie. La forte valorisation du yen et du mark par rapport au dollar canadien explique le gain de compétitivité du Canada par rapport au Japon et à l'Allemagne de l'Ouest.

■ En 1987, le Canada enregistre un déficit commercial de $7.2 milliards dans les produits de technologie de pointe, soit une hausse par rapport à 1981 ($5.4 milliards). Les déficits les plus importants ont été enregistrés dans les secteurs des ordinateurs, du matériel électronique, des instruments scientifiques, des machines électriques et des machines non électriques. Dans les deux secteurs de technologie de pointe où les entreprises canadiennes effectuent d'importants travaux de recherche et de développement (les télécommunications et l'aérospatiale), le déficit commercial du Canada est moindre.

■ Au cours des années 80, la croissance de la productivité canadienne dans le secteur manufacturier est inférieure à celle de ses principaux concurrents. Entre 1981 et 1988, la production par heure de la fabrication canadienne augmente de 2.3% par année, taux de croissance le plus faible parmi les sept principaux pays de l'OCDE.

L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université

■ Malgré la hausse du pourcentage de femmes parmi les diplômés d'université travaillant à temps plein, leurs gains sont toujours bien inférieurs à ceux des hommes. En 1984, deux ans après l'obtention de leur diplôme, les diplômées travaillant à temps plein ont des gains moyens de $24,000, soit 88% des gains moyens des hommes ($27,000). En 1987, le rapport des gains des femmes aux gains des hommes diminue (82%), les femmes et les hommes gagnant en moyenne $31,000 et $38,000 respectivement.

■ Selon le grade universitaire obtenu, la différence entre les gains est la plus importante chez les diplômés de maîtrise, les femmes gagnant 85% du salaire des hommes en 1984 et 81% en 1987. Ce n'est qu'au niveau du doctorat que la différence est pratiquement inexistante, les diplômées de doctorat gagnant 1% de plus que leurs collègues masculins en 1984 et 1% de moins en 1987.

■ Les différences observées dans les domaines d'études et dans les antécédents personnels n'expliquent qu'environ un tiers de la différence de gains existant entre les femmes et les hommes diplômés d'université. Les hommes gagnent toujours 5% de plus que les femmes en 1984 et 7% de plus en 1987.

Travail et pauvreté relative

■ En 1988, une famille à faible revenu sur cinq a des membres qui travaillent l'équivalent d'une année complète, à temps plein. Toutefois, seulement une sur dix a des gains supérieurs aux trois quarts du seuil de faible revenu.

■ Les familles à deux parents à faible revenu travaillent plus d'heures que des familles semblables sans enfant.

■ Seulement 1% des familles à deux parents avec deux enfants âgés de moins de 18 ans et travaillant l'équivalent de deux emplois à temps plein, toute l'année ont des gains inférieurs au seuil de faible revenu.

Donner son temps

■ Plus d'un milliard d'heures sont «travaillées» par des bénévoles au cours de la période de 12 mois se terminant en octobre 1987.

■ Les résultats d'enquête indiquent que la majorité des emplois bénévoles sont liés à des campagnes de financement (38%), de prestation de renseignements (36%) ou d'organisation, de surveillance et de coordination d'activités (35%). Environ 57% des emplois bénévoles sont occupés par des femmes. Près de la moitié des bénévoles sont âgés de 25 à 44 ans.

■ Plus de la moitié des bénévoles ont un diplôme d'études secondaires ou moins. Juste un peu plus d'un cinquième des emplois bénévoles sont occupés par des diplômés d'université. Environ le tiers des bénévoles occupent, ou ont occupé, des postes de gestion ou de professionnels.

■ Les emplois bénévoles dans les organismes religieux demandent normalement un engagement de toute l'année: près de 40% des emplois bénévoles de ce secteur ont une durée de dix mois ou plus comparativement à moins de 25% pour l'ensemble des emplois bénévoles.

Rapports de dépendance: une comparaison entre divers pays

■ Au milieu des années 60 au Canada, il y avait 67 personnes dépendantes pour 100 personnes âgées de 15 à 64 ans, dont 55 avaient moins de quinze ans et 12, 65 ans ou plus. À la fin des années 80, le nombre de personnes dépendantes est passé à 47 (31 âgées de moins de 15 ans et 16, de 65 ans ou plus).

■ On prévoit que les rapports de dépendance par âge diminueront jusqu'en l'an 2010 au Canada, en France et aux États-Unis. Pour d'autres pays de l'OCDE, les rapports de dépendance commenceront à augmenter au cours des années 90. On s'attend à ce que les personnes âgées constituent de 50% à 63% de la population dépendante en l'an 2030.

■ À partir de 2030, le rapport canadien de dépendance augmentera à nouveau et s'élèvera à 66 personnes dépendantes pour 100 personnes âgées de 15 à 64 ans. Même si le rapport sera plus élevé en Allemagne de l'Ouest (69%), le Canada aura enregistré la plus importante hausse en pourcentage (38%) au cours de la période de 50 ans.

■ Au milieu des années 60, le rapport de dépendance adapté en fonction de niveau de l'emploi est de 199 personnes dépendantes pour 100 Canadiens employés âgés de 15 à 64 ans. À la fin des années 80, le rapport passe à 138 personnes dépendantes pour 100 travailleurs. Contrairement aux pays européens et au Japon, celui des États-Unis diminue aussi, passant de 215 à 156.

Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986

■ Entre 1971 et 1986, un nombre plus élevé de femmes ont choisi des professions traditionnellement réservées aux hommes et sont devenues avocates, vétérinaires et opticiennes d'ordonnance. Dans les emplois techniques et spécialisés, il y avait plus de femmes compositeurs/typographes et conducteurs d'autobus.

■ Quant aux hommes choisissant des professions non traditionnelles, on observe une croissance de leur nombre dans le travail de bureau, dans l'enseignement et dans certains types de fabrication, comme le textile et le montage de matériel électronique.

■ La proportion de femmes du groupe d'âge de 25 à 34 ans est beaucoup plus élevée dans les professions non traditionnelles que celle des femmes de la population active en général et ces femmes sont plus susceptibles d'être diplômées d'université que la moyenne des travailleuses.

■ Les hommes dans les professions non traditionnelles sont généralement plus âgés que le travailleur moyen. (La moitié appartient au groupe d'âge de 35 à 54 ans.) Ces hommes sont trois fois plus susceptibles d'avoir un diplôme d'université car la moitié d'entre eux sont enseignants, profession qui exige normalement un degré universitaire.

■ Même si elles ont un revenu médian d'emploi supérieur à celui de la travailleuse moyenne, les femmes ayant embrassé une profession non traditionnelle gagnent moins que leurs collègues masculins de la même profession. □

Le Canada à l'heure de la compétition internationale

Dr. Andrew Sharpe

L'avènement d'une économie de plus en plus mondiale au cours des années quatre-vingts a attiré l'attention sur la question de la compétitivité internationale. Les Canadiens sont de plus en plus préoccupés par leur capacité de soutenir la concurrence sur les marchés mondiaux, bien que la nature exacte du problème de la compétitivité ait souvent été mal définie.

Le Canada est-il compétitif? Le présent article porte principalement sur le secteur manufacturier et examine cette question en fonction de trois critères:

- Les prix des produits canadiens deviennent-ils plus ou moins concurrentiels?
- Les secteurs canadiens de haute technologie peuvent-ils soutenir la concurrence sur les marchés mondiaux?
- Où se place le secteur manufacturier canadien en ce qui concerne la productivité?

La meilleure façon de déterminer les tendances de la compétitivité au niveau des coûts du secteur manufacturier canadien est d'étudier la variation des «coûts unitaires de main-d'oeuvre exprimés en monnaie commune» (voir *Notes techniques*). Cette méthode permet d'observer les fluctuations de la compétitivité du Canada par rapport aux autres grandes nations de l'OCDE[1].

Dr. Andrew Sharpe est chef de recherche au Centre canadien du marché du travail et de la productivité. On peut le rejoindre au (613) 234-0505.

Tendances générales de la compétitivité au niveau des coûts dans les années 80

Le Canada et les États-Unis

Entre 1981 et 1988, les coûts unitaires de main-d'oeuvre (en dollars américains) du secteur manufacturier canadien ont augmenté de façon plus marquée qu'aux États-Unis (de 3.0% par année par rapport à 0.4%). Par conséquent, la position concurrentielle du Canada par rapport à ses voisins du Sud était beaucoup plus précaire en 1988 qu'en 1981. Cette montée plus rapide, au Canada, des coûts unitaires de main-d'oeuvre en monnaie commune est due à une hausse plus forte des coûts de main-d'oeuvre (3.4% par année contre 0.4%) qui n'a été compensée qu'en partie par la dévalorisation du dollar canadien.

Entre 1981 et 1988, la compétitivité au niveau des coûts du secteur manufacturier canadien a fluctué considérablement. En 1982, les coûts unitaires de main-d'oeuvre, en monnaie commune, ont augmenté beaucoup plus vite au Canada qu'aux États-Unis, entraînant de ce fait une diminution de la compétitivité. Par contre,

Notes techniques

Indice relatif des coûts unitaires de la main-d'oeuvre: indicateur de la compétitivité au niveau des coûts

On peut dégager une perspective historique de l'évolution des coûts en comparant les ratios des indices des coûts unitaires de main-d'oeuvre (exprimés en monnaie commune) dans le temps. Ces indices sont publiés par le U.S. Bureau of Labor Statistics. Par définition, les ratios des coûts unitaires relatifs de main-d'oeuvre sont de 1.0 pour l'année de référence (1977) puisque, pour tous les pays, l'indice des coûts unitaires de main-d'oeuvre est 100. Le pays A est plus concurrentiel en termes de coûts, par rapport à 1977, que le pays B si le ratio des indices des coûts unitaires de main-d'oeuvre (l'indice du pays A étant le numérateur) est inférieur à 1.0, et il est moins concurrentiel si le ratio est supérieur à 1.0. L'année où la compétitivité au niveau des coûts du pays A par rapport au pays B est la plus élevée est celle où le ratio est le plus bas; inversement, l'année où la compétitivité est la plus basse est celle où le ratio est le plus élevé.

L'analyse de la compétitivité porte surtout sur le secteur manufacturier pour plusieurs raisons. Tout d'abord, ce secteur fournit la plus grande partie des biens échangés sur les marchés mondiaux. Ensuite, les données sur ce secteur sont plus faciles d'accès que d'autres. Enfin, les tendances des coûts observées dans les autres secteurs sont semblables à celles de ce secteur et de ce fait, ces dernières sont représentatives de l'ensemble des activités commerciales de l'économie.

Les prix absolus des produits manufacturés permettraient de mieux mesurer la compétitivité. Cependant, comme les données sur les prix internationaux de ces produits sont beaucoup plus limitées que celles concernant le coût de la main-d'oeuvre, ces dernières sont généralement utilisées pour comparer la compétitivité sur le plan international. Par définition, il est impossible de comparer entre les pays, les niveaux ou les taux de fluctuation des coûts exprimés en monnaie nationale. Ce n'est que lorsqu'ils sont convertis en une monnaie commune (en général le dollar américain) que l'on peut comparer à l'échelle internationale, les niveaux et les tendances des coûts.

Sources de données

Les données sur les tendances des coûts unitaires de main-d'oeuvre sont tirées de la publication *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Labor Costs Trends, 1988* du U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS). Cette publication semestrielle (disponible en juillet et en décembre) contient des séries chronologiques sur les tendances de la production, de l'emploi, des heures de travail, de la productivité, de la rémunération (gains et bénéfices) et des coûts unitaires de main-d'oeuvre, depuis la guerre, dans les secteurs manufacturiers de 12 pays industriels (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, France, Italie, Allemagne, Japon, Belgique, Suède, Pays-Bas, Norvège et Finlande). Récemment, la Corée et Taiwan ont été inclus. Les données sont présentées sous forme d'indices dont les variables, pour chaque pays, sont établies à 100 en 1977.

Les informations sur les échanges canadiens de produits de haute technologie sont tirées de la publication de Statistique Canada *Indicateurs de l'activité scientifique et technologique* (n° 88-201 au catalogue) qui contient un large éventail de données sur la science et la technologie au Canada. Les données portant sur l'autosuffisance du secteur manufacturier proviennent de l'ouvrage *Le commerce et les mesures du secteur manufacturier*, publié par Industrie, Science et Technologie Canada. On y trouve des données sur la pénétration des importations, l'orientation des exportations, les balances commerciales et l'autosuffisance. Enfin, les renseignements sur les indicateurs des pays de l'OCDE en matière de science et de technologie sont tirés de la série des *Rapports de l'OCDE sur les indicateurs de la science et de la technologie*. C'est la meilleure source de renseignements sur les données relatives aux réalisations d'un pays, dans le domaine de la science et de la technologie, qui puissent être comparées à l'échelle internationale.

en 1984 et 1985, en raison de la dépréciation du dollar canadien, les coûts unitaires ont progressé à un rythme plus lent au Canada qu'aux États-Unis. La position concurrentielle du Canada s'est alors grandement améliorée (si l'on assume, bien sûr, que les fluctuations du taux de change se sont reflétées dans le prix des produits).

L'évolution de l'excédent commercial du Canada par rapport aux États-Unis a suivi de près celle de la compétitivité au niveau des coûts. Lorsque la position concurrentielle du Canada s'est améliorée, cet excédent a presque doublé, passant de $11.0 milliards en 1982 à $21.1 milliards en 1985.

Le Canada par rapport à l'Europe et au Japon

Entre 1981 et 1988, la compétitivité au niveau des coûts du secteur manufacturier canadien s'est détériorée par rapport à celle

Tableau 1
Évolution de la compétitivité au niveau international et déterminants du secteur manufacturier dans les principaux pays de l'OCDE

	Coûts unitaires de main-d'oeuvre ($ US)	Taux de change (contre le $US)	Coûts unitaires* de main-d'oeuvre (devises nationales)	Rémunération horaire	Production horaire
Taux moyen de variation annuelle, 1981-88			%		
Canada	3.0	-0.4	3.4	5.8	2.3
États-Unis	0.4	–	0.4	4.3	4.0
Japon	6.2	8.1	-1.7	4.0	5.9
Allemagne de l'Ouest	5.4	3.6	1.7	4.7	2.9
France	3.4	-1.3	4.8	8.4	3.4
Royaume-Uni	0.1	-1.8	1.9	7.4	5.4
Italie	4.7	-1.9	6.7	11.2	4.2
Moyenne non pondérée	3.3	1.1	2.5	6.5	4.1
Taux de variation annuelle, 1987					
Canada	8.2	4.7	3.3	5.1	1.7
États-Unis	-1.0	–	-1.0	2.7	3.7
Japon	10.4	16.4	-5.1	2.3	7.8
Allemagne de l'Ouest	23.8	20.7	2.6	3.9	1.3
France	19.0	15.2	3.3	4.6	1.2
Royaume-Uni	11.7	11.8	–	6.4	6.4
Italie	19.4	15.0	3.8	6.5	2.5
Taux de variation annuelle, 1988					
Canada	10.9	7.7	3.2	4.9	1.7
États-Unis	0.9	–	0.9	3.6	2.7
Japon	10.5	12.8	-2.1	5.4	7.6
Allemagne de l'Ouest	1.8	2.3	-0.5	4.1	4.6
France	-0.8	0.9	-1.6	3.6	5.3
Royaume-Uni	11.8	8.6	2.9	8.0	4.9
Italie	2.9	-0.4	3.4	6.4	2.9

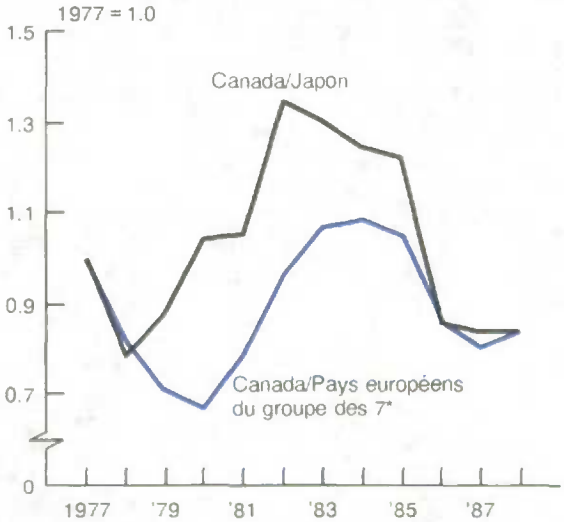
Source: International Comparisons of Manufacturing Productivity and Labor Costs Trends, 1988 U.S. Bureau of Labor Statistics, juin 1989.

* *Certains rapports peuvent être établis entre les colonnes. Les variations des coûts unitaires de main-d'oeuvre en monnaie du pays sont fonction de l'évolution de la rémunération horaire et de la production horaire (colonne 4 moins colonne 5). Les variations des coûts unitaires de main-d'oeuvre en dollars américains découlent, quant à elles, de l'évolution des coûts unitaires de main-d'oeuvre nationale et du taux de change (colonne 3 et colonne 2).*

du Royaume-Uni. Elle est cependant restée à peu près inchangée par rapport à la France et a progressé comparativement au Japon, à l'Allemagne de l'Ouest et à l'Italie. La revalorisation marquée du yen japonais et du mark allemand par rapport au dollar canadien a permis au Canada d'améliorer sa position concurrentielle face au Japon et à l'Allemagne de l'Ouest. De même, la montée rapide, en Italie, des coûts unitaires de main-d'oeuvre en monnaie nationale (en raison d'une forte augmentation de la rémunération horaire) explique que ce pays ait obtenu de moins bons résultats que le Canada.

Ratio des indices des coûts unitaires de main-d'oeuvre en devises communes dans le secteur de la fabrication

Au début et au milieu des années 80, les coûts unitaires relatifs de main-d'oeuvre du Canada augmentent plus rapidement que ceux du Japon ou de l'Europe.



Source: U.S. Bureau of Labor Statistics
** Moyenne pour la France, l'Italie, le Royaume-Uni et l'Allemagne de l'Ouest (pondérée selon la valeur des échanges).*

Au cours de la période de 1981 à 1988, la compétitivité au niveau des coûts du Canada par rapport au Japon et aux principaux pays européens a connu deux modifications importantes à la suite de variations des taux de change. La nette revalorisation du dollar canadien après 1980 a fait régresser le Canada sur ces marchés tandis que la forte dévalorisation subséquente de la devise canadienne a redressé la situation, qui est demeurée relativement stable depuis 1987. Ces tendances illustrent bien le rôle important des fluctuations des taux de change dans le classement des pays en termes de compétitivité relative au cours des années quatre-vingts.

La balance du commerce canadien avec ces cinq pays a été influencée par l'évolution relative des coûts, souvent avec un décalage d'une année ou deux. Par exemple, ce n'est qu'en 1987 que l'amélioration de la position concurrentielle due à la dépréciation du dollar canadien, pourtant amorcée en 1985, a eu une influence positive sur la balance du commerce canadien avec ces pays.

Évolution récente de la compétitivité au niveau des coûts

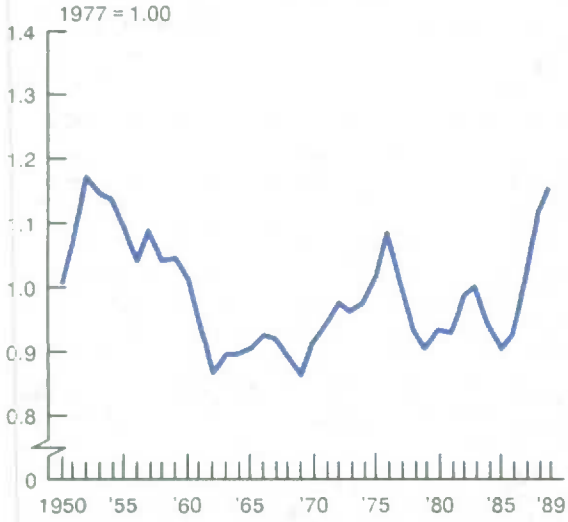
Depuis 1986, cette compétitivité du Canada s'est sérieusement dégradée sur le marché américain. Le ratio entre les indices canadien et américain des coûts unitaires de main-d'oeuvre (1977 = 1.0) est passé de 0.92 en 1986 à 1.19 en 1989, soit un bond de 29%. En fait, ce ratio n'a jamais été aussi élevé depuis 1950 (point de départ de cette série chronologique) et l'année dernière, la position concurrentielle du Canada sur le marché américain était la plus mauvaise depuis près de 40 ans. En conséquence, le surplus commercial est tombé à $13.6 milliards en 1988.

Environ 60% de la hausse des coûts unitaires de main-d'oeuvre qu'a connue le Canada par rapport aux États-Unis entre 1986 et 1989, est attribuable à la revalorisation du dollar canadien. Le reste (40%) est imputable à une progression plus forte au Canada des coûts unitaires de main-d'oeuvre en monnaie nationale. Ceci s'explique d'une part, par la croissance plus rapide de la rémunération horaire et par le ralentissement de la croissance de la productivité, d'autre part.

Selon la plupart des estimations actuelles, la parité des pouvoirs d'achat (PPA)[2] entre le dollar canadien et le dollar américain se situe entre 78 et 80 cents américains. On peut en conclure qu'en 1989, la moyenne étant 85 cents US, le dollar canadien était surévalué. Parmi les facteurs qui expliquent cet écart entre la PPA et le

Coûts unitaires relatifs de la main-d'oeuvre du secteur de la fabrication, Canada/États-Unis

Depuis 1950, le ratio des indices des coûts unitaires de la main-d'oeuvre ne s'est jamais écarté de plus de 10% de l'unité pendant plus de trois ans.



Source: U.S. Bureau of Labor Statistics

taux de change, citons les différences marquées entre les taux d'intérêt au Canada et aux États-Unis et la confiance élevée des investisseurs en l'économie canadienne.

Cette surévaluation du dollar canadien est la principale raison de l'actuelle faiblesse de la compétitivité au niveau des coûts du Canada sur le marché américain. L'expérience démontre cependant que les taux de change tendent vers la parité des pouvoirs d'achat, bien que cela puisse prendre parfois beaucoup de temps. Depuis 1950, le ratio entre les indices canadiens et américains des coûts unitaires de main-d'oeuvre n'a jamais varié de plus de 10% par rapport à 1.0 pendant plus de trois ans. Ceci permet de supposer que l'actuelle faiblesse de la compétitivité au niveau des coûts est temporaire et qu'elle disparaîtra lorsque le taux de change s'alignera sur la parité des pouvoirs d'achat.

Comparativement au Japon et aux quatre principaux pays européens, le secteur manufacturier canadien n'a pas subi de baisse appréciable de compétitivité au niveau des coûts en 1987 ou 1988 (tableau 1). Ceci indique que le dollar canadien n'a pas connu de revalorisation marquée par rapport à la monnaie de ces pays.

Compétitivité du Canada dans le secteur de la haute technologie

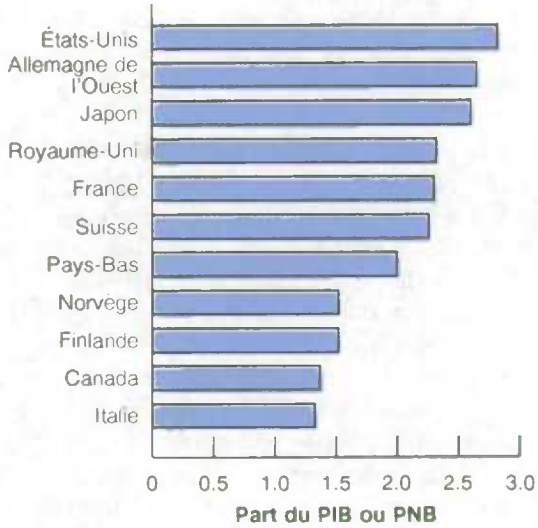
À l'intérieur du secteur manufacturier, les produits de haute technologie méritent une attention particulière. Il existe deux types de critère qui permettent d'évaluer la compétitivité d'un pays au chapitre de la haute technologie: (1) les indicateurs concernant la capacité de produire des biens de haute technologie (comme par exemple les dépenses de recherche et de développement, le nombre de demandes de brevets et la taille du personnel affecté à la recherche et au développement), et (2) les indicateurs concernant les possibilités de vendre ces produits de pointe sur les marchés mondiaux (par exemple la balance du commerce des produits de haute technologie et les ratios d'autosuffisance[3]).

En 1985, parmi les sept principaux pays de l'OCDE, le Canada se classait à l'avant-dernier rang en ce qui concerne le ratio des dépenses de recherche et de développement par rapport au produit intérieur brut. Il venait également derrière la Suisse, les Pays-Bas, la Norvège et la Finlande.

Les autres indicateurs de la capacité de production de biens de haute technologie d'un pays indiquent eux aussi, que le Canada est devancé par ses principaux concurrents. Par exemple, en 1985, le nombre de demandes de brevets par habitant au Canada représentait moins de la moitié des demandes aux États-Unis et en

Dépenses en recherche et développement, 1985

Le ratio des dépenses en recherche et développement au PIB du Canada est inférieur à celui de la plupart des autres principaux pays de l'OCDE.



Source: OCDE, Paris

France, un tiers des demandes au Royaume-Uni, un sixième des demandes en Allemagne de l'Ouest et moins d'un huitième des demandes de brevets au Japon. Selon l'OCDE, le ratio du personnel de recherche et de développement est aussi bien inférieur à celui des autres pays.

Les raisons pour lesquelles le Canada dépense si peu dans le domaine de la recherche et du développement font l'objet de vigoureux débats. Ce sont, entre autres, l'importance de la propriété étrangère au Canada et la tendance des multinationales à centraliser les activités de recherche et de développement au siège social; une structure industrielle caractérisée par la forte proportion des secteurs d'activité qui traditionnellement, investissent peu dans la recherche et le développement. De plus, il existe une hésitation de la part des entreprises canadiennes à engager des dépenses de recherche et de développement comportant des risques.

La faiblesse de notre effort technologique, il va sans dire, se traduit par de lourds déficits commerciaux au chapitre des produits de haute technologie. En fait, parmi les sept principaux pays de l'OCDE, le Canada possède le ratio des exportations aux importations le plus bas, et de loin.

Tableau 2
Balance commerciale pour les produits de haute technologie

	Millions de dollars (dollars courants)	Pourcentage de l'ensemble des échanges commerciaux (exportations + importations)
		%
1978	-2,990	2.9
1979	-3,785	3.0
1980	-4,611	3.2
1981	-5,447	3.4
1982	-4,232	2.8
1983	-5,097	3.1
1984	-6,382	3.2
1985	-6,368	2.9
1986	-7,011	3.1
1987	-7,166	3.0

Source: Tableau 72, Indicateurs de l'activité scientifique et technologique, 1988, nº 88-201 au catalogue, mars 1989, Statistique Canada

Tableau 3
Balance du commerce des produits de haute technologie, 1981 et 1987 (en millions de dollars)

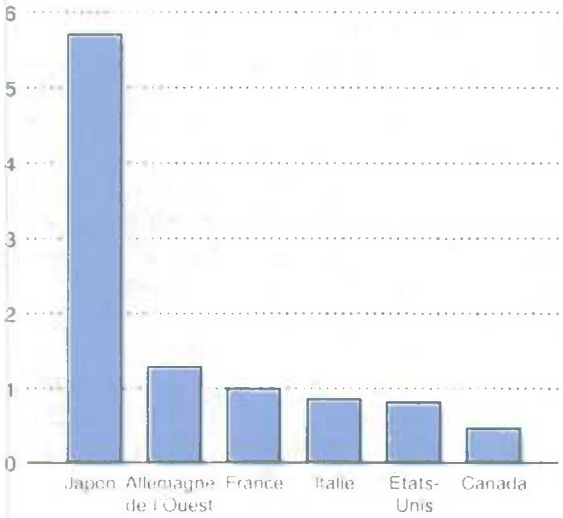
	1981	1987
Aérospatiale	-279	410
Ordinateurs	-1,376	-2,680
Équipement électronique	-504	-1,115
Équipement de télécommunications	20	-36
Instruments scientifiques	-1,146	-1,393
Machines électriques	-537	-669
Machines non électriques	-1,490	-1,468
Produits chimiques	-134	-215
Total	**-5,447**	**-7,166**

Source: Tableau 68, Indicateurs de l'activité scientifique et technologique, 1988, nº 88-201 au catalogue, mars 1989, Statistique Canada

En 1987, le Canada a enregistré un déficit commercial de $7.2 milliards dans le secteur de la haute technologie, comparativement à un déficit de $5.4 milliards en 1981 (tableau 2). Ce secteur représente environ 3% de l'activité commerciale totale (exportations et importations), proportion relativement stable depuis la fin des années soixante-dix. Dans les catégories de produits de haute technologie définies par Statistique Canada, les déficits les plus marqués concernent les ordinateurs, le matériel électronique, les instruments scientifiques, les machines électriques et les machines non électriques (tableau 3). En télécommunications et en aérospatiale, deux secteurs de pointe dans lesquels les entreprises canadiennes font beaucoup de recherche et de développement, le Canada ne connaît pas de déficit commercial appréciable[4].

Ratios des exportations aux importations des produits de haute technologie, 1985

Dans l'ensemble, le Canada n'est pas concurrentiel dans le domaine des produits de haute technologie.



Source: OCDE, Paris

Le déficit du secteur de la haute technologie concerne plutôt la machinerie, les produits électriques et autres domaines du secteur manufacturier, comme l'indiquent les ratios peu élevés d'autosuffisance (tableau 4). Le bois, le papier et les métaux de première transformation, secteurs caractérisés par l'homogénéité des produits et relativement peu d'innovation, enregistrent d'importants excédents commerciaux.

Il semble donc qu'en ce qui concerne les produits de haute technologie, le Canada ne soit pas à la hauteur de ses principaux concurrents. Cependant, les opinions divergent quant à savoir si la faiblesse dans ce domaine est en fait un problème général de compétitivité.

Haute technologie et compétitivité

Certains estiment essentiel le fait de posséder un secteur de haute technologie dynamique pour pouvoir soutenir la concurrence sur les marchés mondiaux. Ce secteur favorise l'éclosion de nouvelles techniques stimulant la productivité de tous les champs d'activité de l'économie. Des analystes considèrent qu'il est plus difficile de faire progresser l'innovation et la productivité dans les secteurs plus traditionnels, si le secteur intérieur de haute technologie n'est pas vigoureux.

En outre, le manque d'industries de pointe innovatrices et capables de créer de nouveaux produits, limite les possibilités de croissance d'un pays. On prévoit que la demande de produits de haute technologie sur les marchés mondiaux augmentera beaucoup plus vite que celle de produits plus traditionnels, en particulier ceux tirés des ressources naturelles. Il semble donc que, sans un secteur de haute technologie énergique, un pays peut devenir un désert technique, incapable de concurrencer dans les sphères d'activité devant assurer la croissance future de l'économie mondiale. Dans cette perspective, la faiblesse du

Tableau 4
Taux d'autosuffisance* dans le secteur manufacturier

	1966	1973	1981	1987
Aliments et boissons	103.4	102.3	100.9	102.3
Tabac	99.4	99.0	107.9	105.1
Caoutchouc et plastique	89.1	85.2	89.2	92.1
Cuir	89.6	79.4	71.5	56.9
Textiles	78.6	77.9	83.3	85.7
Bonneterie	90.3	75.2	76.1	68.2
Vêtements	97.0	97.2	86.9	77.9
Bois	150.6	168.1	160.1	172.9
Meubles	96.9	95.5	97.9	107.5
Papier	188.7	186.4	218.5	209.5
Imprimerie et édition	88.9	88.7	88.9	92.9
Première transformation des métaux	132.5	137.0	129.2	130.3
Produits en métal	90.8	89.9	94.2	96.8
Machinerie	53.5	52.0	56.5	54.7
Matériel de transport	88.6	93.9	88.3	97.8
Véhicules automobiles	105.1	121.7	123.1	127.8
Pièces et accessoires d'automobile	57.1	61.9	52.3	68.5
Produits électriques	86.0	78.9	70.1	67.6
Produits minéraux non métalliques	89.9	92.6	90.4	91.8
Pétrole et charbon	90.0	101.0	105.1	99.8
Produits chimiques	90.0	85.3	97.9	93.4
Autres	69.4	59.2	60.2	57.8
Total, secteur manufacturier	**97.2**	**97.2**	**97.3**	**98.3**

Sources: Le commerce et les mesures du secteur manufacturier, 1966-1984, Expansion économique régionale, 1985 pour les données de 1966 et 1973; Le commerce et les mesures du secteur manufacturier, 1981-1987, Industrie, Science et Technologie Canada, 1988 pour les données de 1981 et 1987
** Le taux est calculé en rapportant les expéditions aux ventes sur le marché canadien.*

secteur de haute technologie est synonyme d'un manque général de compétitivité au niveau international.

Par contre, d'autres analystes estiment qu'un pays, dont le secteur de haute technologie est peu actif, n'est pas forcément aux prises avec un problème général de compétitivité. Selon eux, ce pays peut fort bien assurer à ses citoyens un niveau de vie élevé et même améliorer ce niveau sans pour autant être concurrentiel au plan international, dans le domaine des produits de haute technologie.

Un pays pourrait plutôt importer ces produits et concentrer ses efforts dans les secteurs offrant des avantages comparatifs par exemple, ressources naturelles ou produits exigeant une forte intensité de main-d'oeuvre. La faiblesse du secteur de haute technologie ne signifie pas forcément que les méthodes les plus récentes ne peuvent être adoptées par les secteurs d'activité. Les déficits énormes, et même croissants, de ce secteur n'indiquent pas un manque de compétitivité générale si les autres secteurs enregistrent des excédents compensatoires. Dans cette optique, la progression de l'ensemble de la balance commerciale et de la structure des coûts a plus d'importance que les progrès réalisés dans les sous-secteurs, même dans le secteur soi-disant crucial de la haute technologie.

Les tenants du premier point de vue soutiennent que la faiblesse du Canada en matière de haute technologie dénote un problème général de compétitivité. Ceux qui

adoptent la deuxième perspective concluent qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter.

Capacité du Canada d'accroître la productivité

En théorie, un pays peut maintenir et même améliorer sa compétitivité au niveau des coûts par une dévalorisation de sa monnaie, quelles que soient les tendances de la rémunération horaire et de la productivité. Toutefois, lorsque la hausse de productivité est négligeable (en termes absolus ou par rapport aux principaux concurrents), la dépréciation de la monnaie réduit le niveau de vie du pays (en termes absolus ou par rapport aux partenaires commerciaux) en raison de la hausse du coût des importations.

C'est pourquoi, il peut être nécessaire, pour mesurer la compétitivité, de considérer non seulement la capacité de vendre des produits sur les marchés mondiaux et d'entretenir un commerce équilibré, mais aussi celle d'améliorer en même temps, le niveau de vie à un rythme acceptable (voir Hatsopoulos, Krugman et Summers, 1988; et Young, 1988). Le principal indicateur de ce rythme est l'accroissement de la productivité. Donc, la productivité d'un pays influe grandement sur la position concurrentielle en général.

Au cours des années quatre-vingts, la productivité du secteur manufacturier canadien a progressé plus lentement que chez ses concurrents. En fait, les données du U.S. Bureau of Labor Statistics indiquent qu'entre 1981 et 1988, la production horaire dans le secteur manufacturier canadien a augmenté de 2.3% par année, soit la hausse la moins élevée des sept principaux pays de l'OCDE (tableau 1). Pour la période de 1979 à 1985, selon les données de l'OCDE, le Canada se trouve au dernier rang (tableau 5) en ce qui concerne le taux de croissance de la production par travailleur et la productivité totale des facteurs[5].

Résumé et conclusion

Dans le présent article, la question de la compétitivité générale du secteur manufacturier canadien est étudiée sous trois aspects: la compétitivité mesurée en termes de coûts, le rendement du secteur de haute technologie et la capacité relative d'augmenter la productivité. Dans chaque

Tableau 5
Évolution de la productivité dans le secteur manufacturier des principaux pays de l'OCDE (moyenne des variations annuelles)

	Productivité de la main-d'oeuvre			Productivité totale des facteurs*		
	Avant 1973	1973-79	1979-85	Avant 1973	1973-79	1979-85
			%			
Canada	4.5	1.6	1.5	3.0	0.4	0.1
États-Unis	3.2	1.3	3.4	2.8	0.3	2.5
Japon	10.9	5.6	6.2	6.5	2.2	4.5
Allemagne de l'Ouest	5.9	4.3	3.1	2.9	2.2	1.5
France	7.1	4.9	3.5	4.9	2.4	1.2
Royaume-Uni	4.6	1.2	3.9	2.9	-0.4	1.9
Italie	8.0	3.3	3.3	4.4	1.7	1.3

Source: Tableau 20, Perspectives économiques de l'OCDE, décembre 1987

* *Le facteur main-d'oeuvre utilisé pour calculer la productivité totale des facteurs est le nombre de personnes occupées et, pour la productivité de la main-d'oeuvre, le nombre d'heures travaillées.*

cas, on peut dire qu'un problème existe au Canada.

La forte hausse des coûts unitaires de main-d'oeuvre en monnaie commune depuis 1986 (attribuable à la revalorisation appréciable du dollar canadien par rapport au dollar américain) a résulté en un net recul de la compétitivité au niveau des coûts du secteur manufacturier canadien sur le marché américain. À long terme, ce problème de compétitivité est probablement le moins grave des trois types de problèmes analysés. Si on tient compte de l'expérience passée, le taux de change devrait finalement tendre vers la parité des pouvoirs d'achat et la compétitivité du Canada devrait se rétablir. Le facteur important qui déterminera la période d'ajustement nécessaire, est l'évolution de l'écart des taux d'intérêt au Canada et aux États-Unis.

Les lourds déficits commerciaux enregistrés par le Canada pour la plupart des produits de haute technologie et le peu de succès que connaît ce secteur d'activité dans le développement de nouveaux produits semblent indiquer qu'il existe bien un problème de compétitivité générale. Cette conclusion repose toutefois sur l'hypothèse qu'un pays ne peut être considéré comme concurrentiel au niveau international que s'il dispose d'un secteur de haute technologie dynamique. Selon cette hypothèse, le secteur de haute technologie est vital pour la prospérité à long terme (1) en raison du rôle qu'il joue dans la création d'un milieu technologique favorable à l'accroissement de la productivité dans tous les secteurs et (2) du fait que les produits de haute technologie devraient connaître l'essor le plus marqué.

Pour ceux qui ne partagent pas cette opinion, la faiblesse du Canada en matière de haute technologie n'est pas nécessairement symptomatique d'un problème de compétitivité générale. Le Canada peut encore être considéré comme concurrentiel sur le plan international s'il continue avec succès à vendre les produits qui lui procurent un avantage comparatif. En outre, les partisans de cette théorie pensent que même si le secteur de haute technologie est faible, il demeure possible de produire d'autres biens au moyen des techniques les plus récentes.

L'incapacité du Canada d'améliorer sa productivité générale par rapport à ses concurrents peut cependant révéler un problème de compétitivité. Au cours des années quatre-vingts, la productivité du secteur manufacturier a progressé plus lentement au Canada que dans les autres principaux pays de l'OCDE. Cette situation constitue pour le Canada le plus grand problème de compétitivité et, par conséquent, le plus grand défi. Contrairement au manque de compétitivité au niveau des coûts, qui peut être de courte durée, ce problème en est un de long terme. De plus, à l'inverse de la faiblesse du secteur de haute technologie, plusieurs analystes croient que cette situation pourrait empêcher à l'avenir, le Canada de soutenir la concurrence sur les marchés mondiaux. □

Notes

[1] Les données sont présentées sous forme d'indices et ne permettent donc pas de tirer des conclusions sur le degré absolu de compétitivité. Par convention, les coûts sont établis à 100 pour une année de référence et ceux des autres années sont présentés sous forme de pourcentage de ceux de l'année de référence plus 100. Par exemple, si 1977 est l'année de référence et que les coûts de main-d'oeuvre en 1987 sont plus élevés de 50%, l'indice établi pour 1987 est de 150.

[2] La parité des pouvoirs d'achat (PPA) existe entre deux pays lorsqu'une somme d'argent donnée, en monnaie commune, permet d'acheter la même quantité de biens dans les deux pays. S'il n'y a pas parité, les

Notes – fin

commerçants peuvent acheter des biens dans le pays où les prix sont plus bas et les vendre dans l'autre. Cette activité influence à son tour l'offre et la demande dans les deux pays et le taux de change tend alors vers la parité. Les taux d'inflation relatifs sont le facteur déterminant du taux de change correspondant à la parité des pouvoirs d'achat entre deux pays à mesure que le taux PPA s'ajuste de façon à ce que les niveaux des prix dans les deux pays demeurent constants lorsqu'ils sont exprimés en monnaie commune. Pour que le pouvoir d'achat demeure constant entre deux pays, le pays où le taux d'inflation intérieur est le plus élevé subit une dévalorisation du taux de change nominal. En 1989, l'OCDE estime que la valeur de la parité des pouvoirs d'achat du dollar canadien par rapport au dollar américain est de 80 cents US alors que la valeur réelle est de 84 cents US.

[3] Les ratios d'autosuffisance nous renseignent sur le niveau absolu et les tendances en matière de compétitivité de l'ensemble des secteurs et de chaque branche d'activité. Plus un pays est en mesure d'offrir un produit donné à ses habitants, plus il est concurrentiel. Le ratio est défini comme étant le total des expéditions divisé par les chiffres correspondants pour le marché canadien. Si le ratio est supérieur à 1.0, cela indique que le Canada produit plus qu'il ne consomme et qu'il profite d'un excédent commercial dans ce secteur; si le ratio est inférieur à 1.0, cela signifie que le Canada consomme plus qu'il ne produit et qu'il enregistre un déficit commercial.

[4] Le Canada a un fort excédent commercial dans le cas des produits de l'automobile qui, selon certains analystes, sont des produits de haute technologie, bien qu'ils ne soient pas inclus dans les définitions officielles de haute technologie. Cet excédent reflète l'avantage sur le plan des coûts de production du Canada, par rapport aux États-Unis, qui a permis aux constructeurs d'automobiles d'augmenter la part du Canada dans l'ensemble du marché nord-américain.

[5] On calcule la productivité totale des facteurs en divisant l'indice de la production par l'indice des facteurs de production. Les taux de croissance des facteurs de production, en général le travail et le capital, mais parfois aussi les matières brutes, sont combinés pour donner un taux de croissance total des facteurs par la pondération des facteurs en fonction de leur part du revenu, en supposant que ces parts reflètent la contribution relative de ces facteurs à la production.

Bibliographie

CUOMO COMMISSION ON TRADE AND COMPETITIVENESS. *The Cuomo Commission Report: A New American Formula for a Stronger Economy*, New York, Simon and Schuster, 1988.

DALY, D.J. et D.C. MACCHARLES. «On Real Wage Unemployment», *Focus*, nº 18, Vancouver, 1986.

DURAND, M. et C. GIORMO. «Indicators of International Competitiveness: Conceptual Aspects and Evaluation», *Revue économique de l'OCDE* (nº 9), Paris, automne 1987, pp. 147-183.

HATSOPOULOS, G.N., P.R. KRUGMAN et L.H. SUMMERS. «U.S. Competitiveness: Beyond the Trade Deficit», *Science*, vol. 241, Washington, D.C., 15 juillet 1988, pp. 299-307.

INDUSTRIE, SCIENCE ET TECHNOLOGIE CANADA, et al. *Le commerce et les mesures du secteur manufacturier, 1981-87: tableaux des mesures portant sur le commerce, la production, le marché canadien, la demande totale et autres activités reliées aux secteurs de l'industrie manufacturière*, Ottawa, 1988.

KLEIN, L.R. «Components of Competitiveness», *Science*, vol. 241, Washington, D.C., 15 juillet 1988, pp. 308-313.

LAFRANCE, R. «Note technique: Les mesures de la compétitivité du Canada sur le plan international», *Revue de la Banque du Canada*, Ottawa, septembre 1988, pp. 17-32.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives économiques de l'OCDE*, nº 44, Paris, décembre 1988.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *OCDE en chiffres*, supplément à l'Observateur de l'OCDE, nº 152, Paris, juin/juillet 1988.

PREMIER'S COUNCIL OF ONTARIO. *Competing in the New Global Economy*, vol. 1, Toronto, 1988.

RUGMAN, A.M. «A Canadian Strategy for International Competitiveness», *Business Quarterly*, vol. 50, nº 3, London (Ont.), 1985, pp. 18-21.

STATISTIQUE CANADA. *Indicateurs de l'activité scientifique et technologique, 1988*, cat. 88-201, Ottawa, mars 1989.

YOUNG, J.A. «Technology and Competitiveness: A Key to the Economic Future of the United States», *Science*, vol. 241, Washington, D.C., 15 juillet 1988, pp. 313-316.

L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université

Ted Wannell

L'écart des gains entre les hommes et les femmes n'est pas nouveau. Autrefois, la répartition des rôles au sein des familles suivait un modèle traditionnel: pour la plupart des femmes, le mariage ou la naissance d'un premier enfant signifiait la fin d'une carrière rémunérée. Par conséquent, les femmes ne pouvaient accumuler les compétences et l'expérience permettant de gravir l'échelle salariale. En outre, les femmes gagnaient des salaires moins élevés vu leur niveau inférieur de scolarité postsecondaire, particulièrement dans les domaines conduisant à des professions les mieux rémunérées. Pour toutes ces raisons et pour d'autres encore, dont la possibilité de discrimination, un fossé profond séparait les salaires des travailleurs et ceux des travailleuses.

Mais les dernières décennies ont été témoin de changements drastiques dans le rôle des femmes sur le marché canadien du travail. De plus en plus de jeunes femmes sont entrées sur le marché du travail et y sont demeurées à temps plein. Le résultat fut une augmentation du pourcentage des femmes au sein de la main-d'oeuvre travaillant à temps plein: de 27% en 1967 il est passé à près de 39% en 1988.

Ted Wannell travaille au sein de la Division des études sociales et économiques. On peut le rejoindre au (613) 951-3758.

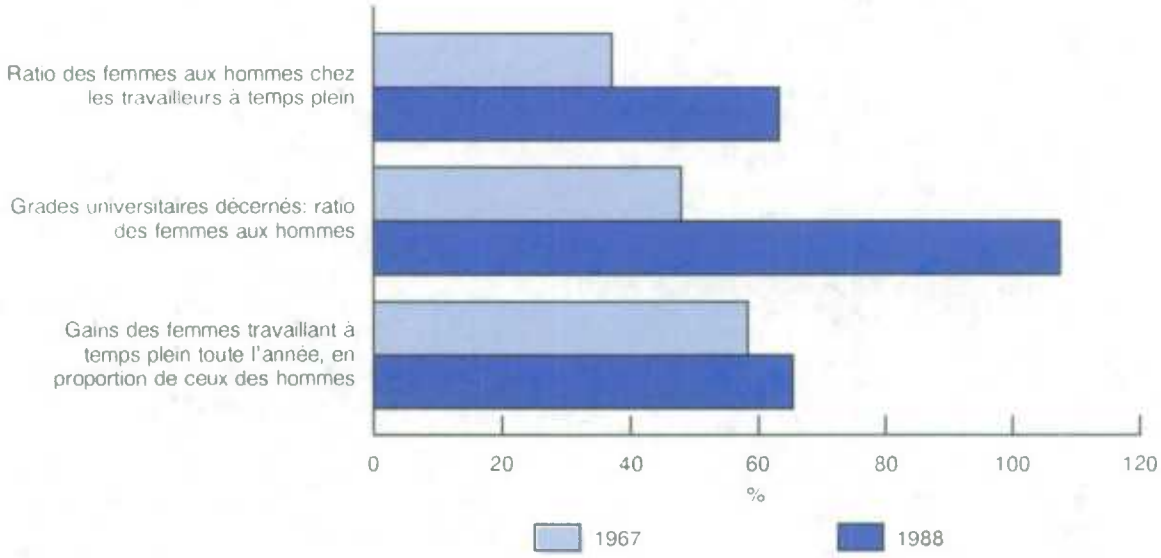
L'élévation du niveau de scolarité chez les femmes a été tout aussi exceptionnelle. Alors qu'au début des années 1960 seul le quart des diplômes de premier cycle étaient attribués à des femmes, plus de la moitié leur étaient décernés à la fin des années 1980. Les femmes ont encore un certain retard sur le plan des études de deuxième et troisième cycles mais l'écart se rétrécit rapidement. Le pourcentage de détentrices d'une maîtrise est passé de 19% à 45% entre 1961 et 1989. En 1961, les femmes possédaient moins du dixième des doctorats acquis alors qu'en 1989 elles en détenaient le tiers.

Malgré l'augmentation de la représentation féminine parmi les diplômés universitaires et les travailleurs à temps plein, les revenus d'emploi des femmes sont encore bien inférieurs à ceux des hommes. L'écart s'est rétréci ces dernières années, mais il demeure substantiel. En 1987, les femmes ayant occupé un emploi à temps plein pendant toute une année gagnaient en moyenne 33% de moins que leurs homologues masculins.

Cet écart encore considérable, s'explique en partie par certaines différences entre la main-d'oeuvre masculine et féminine. Chez les travailleurs plus âgés, les hommes ont généralement l'avantage de l'expérience et de la scolarité. Pour ce qui est de la main-d'oeuvre moins instruite, les cols bleus, en majorité des hommes, reçoivent des salaires plus élevés que les «cols roses»,

Femmes sur le marché du travail

Malgré la présence grandissante des femmes parmi les travailleurs à temps plein et les nouveaux diplômés d'université, leurs gains sont toujours inférieurs à ceux des hommes.



Sources: Enquête sur la population active, Système d'information statistique sur la clientèle universitaire et Enquête sur les finances des consommateurs

recrutés surtout chez les femmes. La situation est à ce point complexe qu'il est très difficile de comparer les revenus des hommes et des femmes sur un pied d'égalité.

Qu'y aurait-il à apprendre d'une étude d'une seule cohorte de nouveaux venus sur le marché du travail dont on connaît les principales caractéristiques du revenu d'emploi? Une telle étude révélerait-elle que les hommes et les femmes possédant les mêmes compétences obtiennent des revenus similaires? L'Enquête nationale auprès des diplômés de 1984 (END) et l'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982 (ESAD), réalisée en 1987, dévoilent une perspective unique sur l'état récent de l'écart des gains entre les hommes et les femmes. La population visée par ces enquêtes comprend les diplômés de 1982 de toutes les universités au Canada[1]. L'étude de la situation de ce groupe d'hommes et de femmes, tente de répondre à deux questions:

- Étant donné l'augmentation récente de la population active féminine et du niveau de scolarité des femmes, y a-t-il encore un écart des gains entre les hommes et les femmes d'égale compétence? Et si oui, pourquoi?

- De quelle manière le rapport des gains évolue-t-il, au cours d'une période donnée, chez une cohorte de diplômés particulière?

L'écart des gains est d'abord examiné selon le domaine d'études et celui du niveau de scolarité. Ces variables peuvent nous

Quelques remarques sur les données

L'Enquête nationale auprès des diplômés (END) en 1984 et l'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982 (ESAD), ont permis de recueillir un grand nombre de renseignements sur les caractéristiques démographiques, le niveau d'instruction et le marché du travail, des diplômés de 1982 des universités et des collèges communautaires ainsi que ceux des programmes de formation professionnelle et de formation aux métiers. Dans chaque enquête, on demandait au répondant d'évaluer sa rémunération annuelle (ou gains, au millier de dollars près) tiré de l'emploi détenu au moment de l'entrevue.

L'analyse contenue dans ce rapport se limite aux diplômés d'université travaillant à temps plein. Cette restriction nous permet de comparer des sommes de travail plus ou moins équivalentes. De plus, le montant des gains déclarés se rapproche des gains pour du travail à temps plein pour toute une année (puisque les gains annuels déclarés correspondent à l'emploi à temps plein du moment). Les comparaisons descriptives des revenus de 1984 concernent tous les diplômés qui travaillaient à temps plein en juin 1984 et la même sélection s'applique aux gains de 1987. Voici les tailles maximales des échantillons:

	1984	1987
Hommes	5,141	4,986
Femmes	4,032	3,689
Total	9,173	8,675

Puisque les valeurs manquantes de la série de données n'ont pas été imputées, la taille exacte de l'échantillon pour chaque comparaison est un peu moins élevée.

Une définition beaucoup plus restrictive est utilisée dans les analyses à plusieurs variables. Ces analyses incluent uniquement les personnes employées à temps plein, à chacune des cinq périodes données. La taille maximale de l'échantillon est alors de 5,971 individus (3,582 hommes et 2,389 femmes). Les échantillons utilisés sont sensiblement plus petits à cause des valeurs manquantes parmi les nombreuses variables incluses dans l'analyse.

On peut obtenir des renseignements plus détaillés sur ces enquêtes auprès du Groupe des enquêtes spéciales de Statistique Canada, au (613) 951-4577. Un résumé des résultats de l'enquête de 1984 est disponible dans Clark, Laing and Rechnitzer, 1986.

donner un aperçu de la question, mais d'autres facteurs pourraient influer sur la différence des gains étudiée. On offre donc un modèle à plusieurs variables tenant compte simultanément d'un certain nombre de facteurs pouvant agir sur les revenus individuels. On utilise ensuite une technique de décomposition pour dissocier les deux composantes de l'écart des gains:

- la composante expliquée, c'est-à-dire la part de l'écart attribuable aux différentes caractéristiques des hommes et des femmes sur le marché du travail; et
- la composante résiduelle, c'est-à-dire la proportion de l'écart résultant de la façon différente dont les hommes et les femmes sont rétribués pour ces caractéristiques.

Les femmes diplômées d'université ont un revenu inférieur

Parmi les diplômés universitaires de 1982, les femmes employées à temps plein en 1984 gagnaient en moyenne $24,000, c'est-à-dire 88% de la moyenne salariale des hommes ($27,000). Trois ans plus tard, ce rapport était tombé à 82%, alors que les gains moyens des femmes étaient de $31,000 et $38,000 pour les hommes[2].

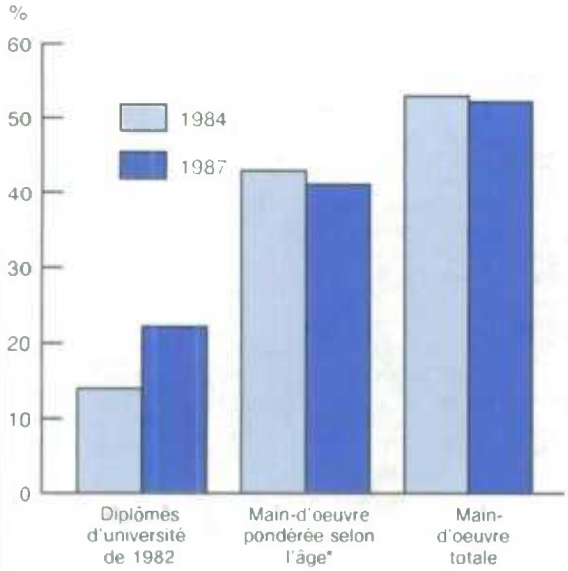
L'écart des gains était plus faible pour les diplômés d'université que pour leurs pairs dans la population active en général. Chez les travailleurs à temps plein pendant une année entière et du même groupe d'âge que les diplômés, les gains des femmes en 1984 étaient en moyenne de $18,000 et ceux des hommes de $25,000, soit un rapport de 70%[3]. La proportion correspondante en 1987 était de 71%. Ainsi donc, la formation universitaire a contribué à diminuer la différence des gains sans pourtant l'éliminer pour cette cohorte de diplômés.

L'écart des gains diminue légèrement à l'intérieur d'un même domaine d'études

Quelle serait donc la cause de cette persistance dans l'écart des gains? Hommes et femmes poursuivent des carrières dans des domaines divergents. Cette observation peut assurément servir de point de départ (tableau 1). Puisque certains domaines

Écart des gains entre les hommes et les femmes, travailleurs à temps plein toute l'année

L'écart des gains est moins important chez les diplômés d'université de 1982 que chez leurs pairs sur le marché du travail.



Sources: Enquête nationale auprès des diplômés, Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982 et Enquête sur les finances des consommateurs
** Comparable aux diplômés d'université de 1982 (voir note 3).*

d'études sont souvent à dominance masculine ou féminine, le fait que les hommes aient tendance à se retrouver dans des domaines très rémunérateurs pourrait être une première explication. Pour évaluer ce phénomène, on compare simplement le rapport des gains (femmes/hommes) à l'intérieur de chaque domaine d'études à celui de l'ensemble (tous les domaines réunis) (tableau 2). La divergence des domaines d'études semblait relativement peu influante en 1984; le rapport des gains par domaine était en moyenne de 89%, seulement un point de plus que celui de l'ensemble. Toutefois, la différence atteignait trois points en 1987, alors que les rapports par domaine étaient en moyenne de 85%, comparativement à un rapport de l'ensemble de 82%.

Tableau 1
Répartition selon le domaine d'études des diplômés universitaires de 1982 employés à temps plein*, 1987

Domaine d'études	Hommes	Femmes
	%	
Total	**100.0**	**100.0**
Éducation	15.7	27.7
Beaux-arts	1.5	2.3
Métiers d'art	--	1.4
Journalisme	--	--
Autres humanités	7.8	13.7
Sociologie, anthropologie et démographie	1.7	4.1
Criminologie	--	--
Droit	3.4	2.6
Économie	5.3	1.7
Géographie et environnement	4.1	2.2
Science politique	2.3	1.9
Psychologie	2.3	6.4
Sciences sociales (autres)	22.0	14.9
Agriculture	1.5	--
Biochimie, biologie and zoologie	2.4	2.1
Arts ménagers	--	1.3
Médecine vétérinaire	--	--
Architecture	0.9	--
Génie	14.1	1.4
Génie forestier	0.9	--
Architecture paysagiste	--	--
Art dentaire	0.9	--
Médecine	2.7	1.8
Sciences infirmières	--	4.8
Optométrie	--	--
Pharmacie	--	1.2
Hygiène publique	--	--
Informatique	3.4	1.2
Mathématiques	2.3	1.3
Chimie, géologie et métallurgie	1.8	3.2
Météorologie	--	--
Physique	--	--

Source: L'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982
* *L'échantillon comprend les diplômés employés à temps plein au moment de l'entrevue.*

Même si l'écart des gains est généralement plus faible à l'intérieur de chaque domaine d'études, il demeure que les diplômées de tous les programmes gagnent moins que les hommes. De fait, un seul domaine faisait exception, celui des sciences politiques, où les femmes diplômées gagnaient au moins autant que les hommes en 1984. Mais dès 1987, la situation avait changé de nouveau à l'avantage des hommes.

Le ratio des gains varie selon le niveau du diplôme

Le ratio des gains (femmes/hommes) ne suivait pas un schéma identique selon le niveau du diplôme. L'écart le plus important se retrouvait parmi les diplômés du niveau maîtrise, avec des ratios de 85% en 1984 et de 81% en 1987 alors qu'existaient des ratios de 90% et de 83% chez les diplômés de premier cycle[4]. L'écart disparaît au niveau du doctorat: les femmes détenant un Ph.D. gagnaient 1% de plus que les hommes en 1984 et 1% de moins en 1987.

Il est évident que le niveau du diplôme influe sur les gains – les degrés au-delà du baccalauréat commandent généralement des salaires élevés. Les diplômés universitaires possédant un doctorat et travaillant à temps plein en 1984 gagnaient 45% de plus que les diplômés de premier cycle (36% de plus en 1987). Les détenteurs de maîtrises se situaient entre les deux. Comme les hommes étaient plus nombreux à détenir des diplômes au-delà du baccalauréat, on peut s'attendre à ce que leurs gains soient légèrement supérieurs.

L'influence combinée du domaine d'études et du niveau du diplôme devrait donc faire rétrécir l'écart des gains. Et c'est de fait le cas. Selon une moyenne simple incluant dix domaines d'études importants et trois niveaux de diplômes, les femmes diplômées d'université gagnaient 94% des gains de leurs homologues masculins en 1984 et 92% en 1987 (tableau 3). Bien entendu, cette moyenne, qui donne un poids égal aux rapports des gains pour chaque niveau de diplôme, est faussée par

Tableau 2
Ratios femmes/hommes des gains, pour les diplômés universitaires de 1982, selon le domaine d'études*

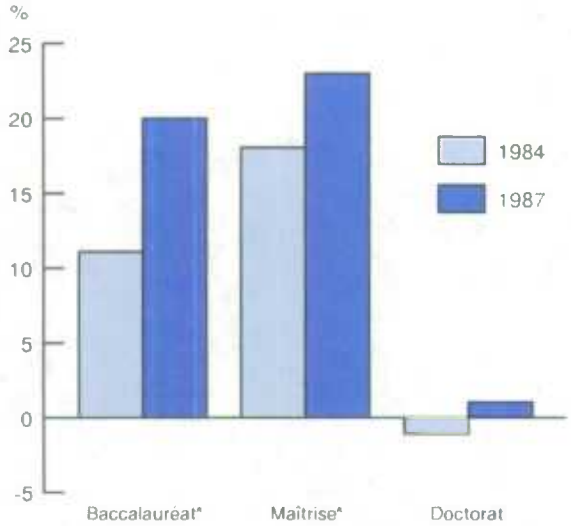
Domaine d'études	Ratio femmes/hommes des gains	
	1984	1987
	%	
Tous les domaines	**88**	**82**
Éducation	87	86
Beaux-arts	96	89
Métiers d'arts	--	--
Journalisme	--	--
Autres humanités	98	94
Sociologie, anthropologie et démographie	99	97
Criminologie	--	--
Droit	88	95
Économie	88	75
Géographie et environnement	83	82
Science politique	104	86
Psychologie	83	82
Autres sciences sociales	90	86
Agriculture	--	--
Biochimie, biologie et zoologie	90	95
Arts ménagers	--	--
Médecine vétérinaire	--	--
Architecture	--	--
Génie	89	89
Génie forestier	--	--
Architecture paysagiste	--	--
Art dentaire	--	--
Médecine	81	87
Sciences infirmières	--	--
Optométrie	--	--
Pharmacie	--	--
Hygiène publique	--	--
Informatique	95	91
Mathématiques	97	93
Chimie, géologie et métallurgie	90	84
Météorologie	--	--
Physique	--	--
Moyenne non pondérée des ratios de domaines d'études	89	85

Sources: Enquête nationale auprès des diplômés et Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982

* *L'échantillon, pour chaque année, comprend les diplômés employés à temps plein au moment de l'entrevue.*

Écart des gains entre les hommes et les femmes, diplômés d'université de 1982

Les hommes et les femmes ont des gains semblables seulement au niveau du doctorat.



Sources: Enquête nationale auprès des diplômés et Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982
** Voir note 4.*

l'inclusion des détenteurs de Ph.D. qui ne constituent qu'une faible proportion (1%) de la population des diplômés. De plus, les comparaisons par domaine d'études comportent d'autres difficultés. Par exemple, dans la catégorie «médecine et professions de la santé», on compare une population masculine composée presque exclusivement de médecins à une population surtout féminine, diplômée en sciences infirmières.

Quoique d'autres classifications ou recoupements plus spécifiques permettraient l'étude de groupes comparables, la taille limitée des échantillons restreint de beaucoup l'étendue de telles analyses. Pour tenir compte simultanément des nombreuses caractéristiques des revenus individuels, il faut utiliser un modèle à plusieurs variables.

L'écart des gains: un modèle à multiples variables

Dans la section précédente, l'écart des gains entre diplômés masculins et féminins était classé uniquement selon une ou deux variables à la fois. Le modèle à multiples variables permet d'étudier simultanément l'influence d'un certain nombre d'entre elles. Dans la présente section, on utilise une technique dite de décomposition pour analyser la différence des gains selon le sexe.

La technique de la décomposition est basée sur un modèle de gains lié à la théorie du capital humain. Cette théorie présume que les gains de chaque individu sont directement liés aux caractéristiques personnelles commandant ce niveau de gains (comme la scolarité, la compétence, l'expérience et le milieu familial) et que le rendement de chacune de ces caractéristiques, est déterminée par le marché du travail. Le niveau moyen de chaque caractéristique des hommes et des femmes est facile à déterminer en se servant de la banque de données de l'END et de l'ESAD. Les rendements de ces caractéristiques sont évalués à l'aide d'équations de régression linéaire pour chaque sous-population d'hommes et de femmes. La technique de décomposition est ensuite utilisée pour connaître la part de la différence de pourcentage entre les gains moyens attribués aux différentes caractéristiques des hommes et des femmes (composante expliquée) et la portion de cette différence liée à une rémunération inégale de ces caractéristiques (composante résiduelle). (Pour plus de détails sur cette technique, voir l'encadré intitulé *La méthodologie de la décomposition*.)

Les caractéristiques individuelles incluses dans le modèle sont: l'âge, la langue, la province, la mobilité interprovinciale, l'éducation postsecondaire des parents, l'état matrimonial, la présence

Tableau 3
Ratios femmes/hommes des gains, pour les diplômés universitaires de 1982 selon le domaine d'études et le niveau du diplôme*

Domaine d'études	Niveau du diplôme	Ratio femmes/hommes des gains	
		1984	1987
		%	%
Tous les domaines	**Tous les niveaux**	**88**	**82**
	1er cycle	90	83
	Maîtrise	85	81
	Doctorat	101	99
Éducation	1er cycle	92	89
	Maîtrise	83	86
	Doctorat	91	88
Beaux-arts et humanités	1er cycle	99	91
	Maîtrise	95	95
	Doctorat	102	94
Commerce et économie	1er cycle	87	87
	Maîtrise	87	89
	Doctorat	--	--
Autres sciences sociales	1er cycle	94	90
	Maîtrise	89	84
	Doctorat	93	91
Agriculture et sciences biologiques	1er cycle	91	80
	Maîtrise	89	84
	Doctorat	87	89
Génie	1er cycle	91	89
	Maîtrise	80	--
	Doctorat	--	--
Médecine et professions de la santé	1er cycle	65	54
	Maîtrise	77	50
	Doctorat	158	118
Mathématiques et sciences physiques	1er cycle	95	93
	Maîtrise	83	89
	Doctorat	94	94
Moyenne non pondérée des ratios domaine d'études/niveau de diplôme		94	92

Sources: Enquête nationale auprès des diplômés et Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982
* *L'échantillon, pour chaque année, comprend les diplômés employés à temps plein au moment de l'entrevue.*

d'enfants, l'expérience de travail antérieure aux études, une description détaillée du domaine d'études, le niveau du diplôme et l'emploi dans le secteur public. (Pour obtenir une liste des catégories par caractéristique, consulter le rapport Wannell, 1989.)

On remarquera que l'industrie ou la profession ne sont pas incluses dans le modèle. Ces caractéristiques sont reliées aux gains, mais les différences observées chez les hommes et les femmes peuvent être en partie attribuables à une discrimination

provenant du côté de la demande du marché du travail. (Voir l'encadré intitulé *La discrimination: une explication parmi d'autres.*) Par exemple, il est possible qu'il existe des obstacles à l'embauche des femmes dans certaines industries ou dans certaines professions très rémunératrices. Si ces variables faisaient partie du modèle, la composante de l'écart des gains expliquée par les différentes caractéristiques masculines et féminines au niveau de l'offre, pourrait être gonflée anormalement par l'influence potentielle de la discrimination. Cependant, le secteur de l'emploi (public ou privé) est inclus dans le modèle puisque la mise en vigueur des programmes d'équité en matière d'emploi et d'initiatives du même genre peuvent empêcher la création de barrières importantes dans le secteur public. En d'autres mots, il est possible de trouver des règlements quelque peu différents sur le marché du travail selon qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé.

Les équations ont été estimées pour les gains de 1984 et de 1987. La population étudiée se limitait aux diplômés ayant des renseignements valables sur leurs gains en 1984 et en 1987 et qui travaillaient à temps plein à chacune des cinq périodes spécifiées dans l'enquête[5]. C'est ainsi que les sous-populations de femmes et d'hommes ainsi choisies ont toutes deux connu une participation de longue durée et généralement égale au monde du travail.

Potentiel de revenu légèrement supérieur pour les diplômés masculins

La différence des caractéristiques reliées aux gains des hommes et des femmes explique très peu l'écart des gains en 1984 et en 1987. La composante expliquée représentait seulement un tiers de la différence de pourcentage entre les gains pour chaque année étudiée (tableau 4). Alors que les diplômés masculins gagnaient 15% de plus que les diplômées féminines en 1984 et 22% de plus en 1987, le modèle indique que si les hommes et les femmes recevaient des rendements annuels égaux pour leurs caractéristiques, l'écart des gains aurait été seulement de 5% et de 7% respectivement. Par conséquent, les diplômés masculins avaient en moyenne un «léger avantage» sur leurs homologues féminins pour ce qui était des caractéristiques reliées aux gains. Quelles étaient donc, au juste, les caractéristiques importantes?

Tableau 4
Décomposition du ratio hommes/femmes des gains parmi les diplômés universitaires de 1982*

	1984	1987
Composante expliquée (caractéristiques différentes)	1.05	1.07
Composante résiduelle (rémunération différente pour chaque caractéristique)		
Prime pour les hommes	1.04	1.07
Pénalité pour les femmes	1.05	1.06
Ratio hommes/femmes des gains† (produit de trois composantes)	1.15	1.22
(Ratio femmes/hommes des gains†)	0.87	0.82

Sources: Enquête nationale des diplômés et Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982

* *L'échantillon, pour les deux années, comprend les diplômés employés à temps plein à chacune des cinq périodes données: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987.*

† *Ratio des moyennes géométriques des revenus.*

Le domaine et le niveau d'études ont du poids

La composante expliquée de l'écart des gains du modèle était répartie en six catégories principales de variables explicatives (tableau 5). Les divers domaines d'études qu'avaient choisis les hommes et les femmes représentaient la catégorie la plus importante avec 133% de la différence nette en 1984 et 84% en 1987[6]. Le fait qu'un plus grand pourcentage d'hommes détenaient des diplômes de maîtrise était aussi un facteur

Tableau 5
La composante «expliquée» de l'écart des gains entre les hommes et les femmes diplômés d'université en 1982*

	Composition de la composante expliquée de l'écart des gains	
	1984	1987
	%	
Total†	**100**	**100**
Démographie/famille	-11	3
Domaine du diplôme	133	84
Niveau du diplôme	26	9
Expérience antérieure du travail	-9	-6
Région	1	–
Emploi dans le secteur public	-40	10

* *L'échantillon, pour les deux années, comprend les diplômés universitaires de 1982 employés à temps plein à chacune des cinq périodes données: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987.*

† *Le total représente la composante expliquée de la différence entre la moyenne du logarithme des gains estimés entre les hommes et les femmes.*

important en 1984, mais il l'était moins en 1987.

Certains facteurs favorisaient les femmes

Certains facteurs jouaient dans le sens contraire, c'est-à-dire qu'ils diminuaient la composante expliquée. Dans la population étudiée, les femmes étaient en moyenne un peu plus âgées que les hommes et possédaient antérieurement plus d'expérience de travail à temps plein. Ce niveau supérieur d'expérience antérieure chez les femmes avait pour conséquence de diminuer la composante expliquée de 9% en 1984 et de 6% en 1987. De même, et pour les deux années mentionnées, un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes travaillaient dans le secteur public. Toutefois, si l'emploi dans le secteur public constituait un important facteur d'égalisation en 1984, il contribuait au contraire au gonflement de la composante expliquée en 1987. En fait, le niveau plus élevé des gains à l'entrée dans le secteur public (favorisant les femmes) ne tardait pas à être relégué au second plan par la croissance plus rapide des gains dans le secteur privé (favorisant les hommes).

La différence résiduelle des gains demeure une énigme

Le modèle nous offre un aperçu intéressant de la composante expliquée de l'écart des gains, mais il fournit très peu d'explications concernant la composante résiduelle pourtant plus considérable (tableau 4). La taille de la composante résiduelle est surtout attribuable au niveau des coefficients âge-sexe qui sont beaucoup plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Pourtant, il n'y a pas de raison évidente pour laquelle les hommes devraient recevoir un rendement supérieur dû à leur âge (particulièrement lorsque l'expérience de travail est incluse comme mesure de contrôle) ou simplement par le fait même qu'ils sont des hommes. La nature non spécifique de ces variables permet d'attribuer à la différence résiduelle entre les gains, les interprétations les plus diverses (plusieurs d'entre elles sont discutées dans l'encadré intitulé *La discrimination: une explication parmi d'autres*).

Résumé

Cette étude s'est penchée sur les différences de gains entre les hommes et les femmes d'un groupe choisi: les diplômés universitaires de 1982 qui travaillaient à temps plein. Ils ont des niveaux d'instruction identiques, font partie du même groupe d'âge et ils possèdent une expérience équivalente du marché du travail: donc, la différence de gains entre ces deux groupes devrait être minime ou inexistante.

Toutefois, les statistiques révèlent un écart substantiel des gains entre les diplômés universitaires récents et leurs homologues féminins et que cet écart s'élargit avec le temps. Les gains des femmes représentaient en moyenne 88% des gains des hommes en 1984 puis seulement 82% en 1987.

Même si l'écart des gains dans cette cohorte jeune et instruite est plus faible que celui observé dans la population active en général, il n'en demeure pas moins que les femmes diplômées gagnent moins que les hommes diplômés dans la plupart des domaines et des niveaux d'études. Les détenteurs d'un doctorat sont l'exception qui confirme la règle – les gains moyens des hommes et des femmes ayant un doctorat sont équivalents, quoique le rapport des gains (femmes/hommes) varie considérablement selon le domaine d'études.

Le modèle de décomposition estime que les différences entre les caractéristiques personnelles des diplômés universitaires de 1982 ne justifient qu'environ un tiers de l'écart entre les gains des hommes et des femmes. Autrement dit, le modèle supposait que si les hommes et les femmes étaient rémunérés également selon leur niveau de scolarité et selon d'autres caractéristiques personnelles, les hommes auraient gagné 5% de plus que les femmes en 1984 et 7% de plus en 1987. Mais en réalité, les hommes diplômés gagnaient 15% de plus en 1984 et 22% de plus en 1987.

Les résultats de cette étude soulèvent autant de questions qu'ils en règlent. Si les variables contenues dans ce modèle n'expliquent pas de façon satisfaisante les deux derniers tiers de l'écart des gains, alors qu'est-ce qui peut les justifier? Comment peut-on expliquer l'accroissement de l'écart des gains pour cette cohorte? L'écart diminuerait-il pour de plus récents groupes de diplômés? Pourquoi l'écart des gains est-il tellement plus grand dans les segments moins instruits de la population? Même si les réponses à ces questions demeurent vagues, il reste qu'étant donné le rôle de plus en plus important des femmes dans la population active, les recherches méritent d'être poursuivies. □

La méthodologie de la décomposition

La technique «non discriminatoire» de décomposition est une variante d'une méthodologie qui remonte aux années 1950 et est discutée dans diverses publications sur l'économie, la sociologie et la démographie (Cotton, 1988 et Gunderson, 1989).

Considérons l'équation de gains suivante:

$$ln\ G = X\,b + u,$$

où $ln\ G$ est le vecteur du logarithme naturel des gains annuels pour k individus; X est une matrice (k,j) ayant k valeurs observées pour les j caractéristiques; b est un vecteur ayant j coefficients mesurant le rendement des variables explicatives et u est le terme d'erreur. (Le logarithme naturel des gains est utilisé de telle sorte que les coefficients estimés se rapprochent de l'effet proportionnel sur les gains causé par les changements dans les variables explicatives.) Au moyen de la méthode des moindres carrés (MC), l'équation des gains est estimée séparément pour les hommes et les femmes. Les indices h et f représentent les fonctions de régression estimées pour les hommes et les femmes:

$$ln\,\hat{G}^f = \hat{X}^f b^f$$

$$ln\,\hat{G}^h = \hat{X}^h b^h.$$

L'une des propriétés des estimateurs MC est que le produit des coefficients et des moyennes de l'échantillon des caractéristiques associées, s'additionne à la moyenne de la variable dépendante, de telle sorte que

$$\overline{ln\ G^f} = \overline{X^f} b^f$$

$$\overline{ln\ G^h} = \overline{X^h} b^h$$

La technique de décomposition repose sur la prémisse suivante, à savoir que la différence dans les gains moyens entre les femmes et les hommes est une simple fonction des différences dans les moyennes des variables explicatives observées et dans l'estimation du rendement de ces caractéristiques. Par conséquent, si les hommes et les femmes devaient recevoir le même rendement de ces caractéristiques, la différence des gains ne serait attribuable qu'aux différentes caractéristiques.

Cotton est d'avis que, en l'absence de rétribution différentielle, le rendement des attributs se situerait quelque part entre le rendement respectif des hommes et des femmes. Il suggère d'estimer les coefficients «non discriminatoires» comme la moyenne pondérée des coefficients hommes-femmes. On obtient donc

$$b^* = p^h b^h + p^f b^f,$$

où b^* est le vecteur des coefficients non discriminatoires et p^h et p^f sont les proportions d'hommes et de femmes par rapport au total de la population.

À partir des fonctions de régression estimées, la différence entre la moyenne du logarithme des gains estimés des hommes et celle des femmes est décomposée en trois termes:

$$\overline{ln\ G^h} - \overline{ln\ G^f} = (\overline{X^h} - \overline{X^f})\,b^*$$
$$+\ \overline{X^h}\,(b^h - b^*)$$
$$+\ \overline{X^f}\,(b^* - b^f).$$

Le premier terme représente la composante expliquée de l'écart des gains attribuable aux différentes caractéristiques. La composante résiduelle, qui est la proportion de l'écart causée par le rendement différent accordé aux différentes caractéristiques, consiste en une prime pour le groupe mieux rémunéré (le deuxième terme) et une pénalité pour le groupe moins rémunéré (le troisième terme).

Sous forme logarithmique, les composantes sont additives – elles s'additionnent à la différence dans la moyenne du logarithme des gains estimés – et symétriques (c'est-à-dire que si la moyenne pour les hommes est soustraite de la moyenne pour les femmes, les proportions demeurent les mêmes et seul le signe est inversé).

La différence entre les logarithmes peut aussi être transformée en rapports de gains (tableau 4), de telle sorte que:

$$exp(\overline{lnG^h})/exp(\overline{lnG^f}) = Z_1 Z_2 Z_3,$$

où $exp(\overline{lnG^h})$ et $exp(\overline{lnG^f})$ sont les moyennes géométriques des gains des hommes et des femmes, et

$$Z_1 = exp\,[(\overline{X^h} - \overline{X^f})\hat{b}^*]$$

$$Z_2 = exp\,[\overline{X^h}\,(b^h - b^*)]$$

$$Z_3 = exp\,[\overline{X^f}\,(b^* - b^f)].$$

À remarquer que, sous cette forme, les composantes sont multiplicatives: le rapport de la moyenne masculine à la moyenne féminine est le produit de la transformation exponentielle des composantes.

Il est important de se rappeler que les résultats de la décomposition sont des estimations exposées à la fois à une erreur de spécification et à une erreur de mesure. Les résultats peuvent être influencés par des caractéristiques en capital humain non mesurables ou par des décisions relatives aux attitudes prises sur le marché du travail qui n'ont aucun rapport avec le revenu (tel le fait que certaines personnes préfèrent travailler à un endroit particulier ou avec certaines gens). C'est pourquoi la décomposition ne peut apporter la preuve directe d'une discrimination salariale. Par ailleurs, elle peut suggérer les caractéristiques pouvant faire l'objet d'une rémunération différentielle.

La discrimination: une explication parmi d'autres

Comment peut-on expliquer les différences résiduelles dans les gains des diplômés masculins et féminins? Ces différences sont-elles une preuve de discrimination, ou y a-t-il d'autres facteurs? Nous nous pencherons ici sur trois classes générales d'explications de la différence résiduelle: mesure incomplète de la variable dépendante (les gains plutôt que le revenu total), omission de variables explicatives et discrimination par l'employeur.

Mesure incomplète du revenu

Les gains, tels que mesurés par l'END et l'ESAD, ne constituent qu'une seule composante du revenu total provenant d'un emploi. Le revenu total au sens le plus large, inclut des avantages monétaires aussi bien que non monétaires. Les avantages monétaires comprennent par exemple la contribution des entreprises aux régimes de retraite, les régimes de soins dentaires et les régimes complémentaires d'assurance-maladie. Les avantages non monétaires se définissent ou se mesurent plus difficilement: satisfaction tirée de l'emploi, préférences géographiques, présence d'un défi et possibilités de promotions sont autant d'exemples.

Malheureusement, l'END et l'ESAD ne contiennent aucun renseignement sur les avantages monétaires reçus par les répondants. Il est peu probable que la répartition de tels avantages profite à ce point aux femmes que l'écart des gains s'en trouve sensiblement réduit, mais les différents types d'emplois détenus par les hommes et les femmes pourraient rendre compte d'une partie de cette disproportion. Si, par exemple, ces avantages étaient plus importants dans le secteur public que dans le secteur privé, l'écart, tel que mesuré par les gains seulement, pourrait être légèrement surestimé.

Par ailleurs, ce genre d'avantages est généralement relié aux gains – les travailleurs ayant des gains plus élevés reçoivent habituellement des avantages supérieurs. Puisque les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes, il se peut qu'ils reçoivent aussi plus d'avantages. Évidemment, tant qu'on ne dispose pas d'estimations spécifiques sur ces avantages reliés à l'emploi, il est impossible de déterminer quels facteurs sont les plus importants dans cette population.

La question des avantages non monétaires est étroitement liée à l'idée des préférences individuelles. L'écart du revenu, vu sous cet angle, est peut-être plus mince si les femmes retirent plus de compensations non monétaires de leur emploi, comme une certaine satisfaction. L'END et l'ESAD offrent peu de preuves concluantes dans ce domaine. Dans les deux cas, on demandait aux répondants d'évaluer leur satisfaction face à leur emploi en général et à leur salaire en particulier. Hommes et femmes étaient également satisfaits de leur travail, ce qui indique probablement que les femmes ne retirent pas plus d'avantages non monétaires que les hommes. La question de satisfaction relative au salaire a cependant montré qu'un nombre légèrement plus élevé de femmes étaient insatisfaites de leur salaire (22% de femmes et 19% d'hommes).

Omission de variables explicatives

Les modèles de régression utilisés pour les calculs de décomposition ont expliqué de 29% à 43% de la variation totale des gains des diplômés. Même si de telles mesures se comparent avantageusement à celles de la plupart des modèles de gains utilisant des données recueillies par enquête, on aurait pu améliorer la force explicative du modèle en incluant d'autres variables reliées aux gains. Mais, pour que la part expliquée de l'écart des gains s'en trouve améliorée, il faudrait que l'un des deux sexes possède un surcroît appréciable de cette caractéristique non observée par l'enquête. Cette exigence semble éliminer plusieurs possibilités.

On cite souvent, par exemple, une aptitude personnelle particulière comme une source possible de variance non expliquée dans les modèles de gains. Même sans tenir compte des problèmes de définition ou de mesure du concept, il ne semble pas très raisonnable de suggérer qu'une telle caractéristique serait répartie inégalement entre les hommes et les femmes. Cela est particulièrement vrai si des contrôles du niveau d'instruction spécifiques font déjà partie du modèle.

En revanche, la profession est l'une des caractéristiques reliées aux gains qui soit vraiment différente d'un sexe à l'autre. Les hommes diplômés ont tendance à occuper des professions beaucoup mieux rémunérées que les femmes diplômées, même à l'intérieur d'un domaine d'études donné (Wannell, 1989). On aurait pu inclure la profession (ou l'industrie) parmi les variables de contrôle. En fait, lorsque les calculs de décomposition de 1987 ont été répétés pour un modèle contenant des variables accessoires (15 professions et 12 secteurs industriels), la composante expliquée de l'écart des gains est passée de 35% à 47%. Il est clair que des hommes et des femmes possédant des compétences semblables occupent des différents types d'emplois. Toutefois, comme on l'a fait remarquer plus haut, l'appariement des diplômés masculins et féminins à leurs premiers emplois pourrait passer par des procédés discriminatoires autant que par des préférences individuelles. Le repérage et l'isolation de ces facteurs liés au marché de l'offre et de la demande sont discutés plus bas.

La discrimination liée à la demande

La discrimination selon le sexe exercée par l'employeur peut être classée en deux catégories principales: la sélection à l'embauche et lors de promotions, basée sur le sexe; et un salaire différent pour une même tâche. Chaque forme de discrimination présente ses propres difficultés pour les chercheurs. L'existence d'une sélection à l'embauche et lors de promotions repose sur un fondement théorique plus solide et semble corroborer les données de l'END et de l'ESAD. Toutefois, la

sélection de l'employeur est tellement semblable, en pratique et en théorie, à la libre sélection (préférences individuelles) qu'il est pratiquement impossible de les distinguer l'une de l'autre. Par contre, la notion de salaire inégal pour une même tâche n'a pas de support théorique solide; c'est une situation facile à identifier par une simple étude de cas, mais difficile à isoler des effets de la sélection.

Au risque de trop simplifier, disons que la plupart des discussions théoriques sur la sélection à l'embauche et lors de promotions se résument à de la «discrimination statistique». (Pour une analyse plus longue et plus générale de la discrimination statistique, voir Thurow, 1975.) Résumons l'argument en question: les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'interrompre une carrière rémunérée lorsqu'elles se marient ou ont des enfants. Les employeurs préfèrent les personnes «de carrière», qui ne s'absentent pas souvent et ne prennent pas de retraite précoce. Selon cette hypothèse, puisque les employeurs ne peuvent pas aisément savoir, au moment de l'embauche, quelles seront les femmes qui auront une carrière brève ou maintes fois interrompue, ils choisissent, à compétence égale, de promouvoir la carrière des hommes, car c'est une option plus sûre – particulièrement dans les emplois qui nécessitent un investissement important en formation sur place et en développement de carrière. On donne traditionnellement pour exemple de ce type de discrimination, le «ghetto des cols roses» où sont reléguées, entre autres, les femmes exécutant le travail de secrétariat. Cependant, la situation est loin d'être aussi simple. Il existe une marge de manoeuvre suffisante, dans la plupart des emplois hautement spécialisés, pour permettre une certaine stratification selon le sexe. Mais à ce niveau, il est assez difficile de distinguer la discrimination de la libre sélection.

La théorie du capital humain propose que les femmes qui projettent une carrière brève ou souvent interrompue auraient tendance à préférer des emplois qui nécessitent moins de formation sur place et qui ne les pénalisent guère si elles décident de s'absenter. La plupart des professions peuvent donner lieu à certains échanges, ce qui permettrait d'en sortir ou d'y entrer de nouveau assez facilement, moyennant certaines pénalités touchant le salaire ou les avantages sociaux. L'auto-sélection qui existe dans certains types de professions renforce l'écart des gains mais on ne la considère généralement pas comme de la discrimination.

Évidemment, la distinction entre la discrimination et l'auto-sélection est masquée par d'autres facteurs, telles la présentation des rôles masculin et féminin durant l'enfance et la perspective de discrimination dans certaines professions. Il est bien difficile, dans ces conditions, de reconnaître avec assurance la discrimination sur les plans de l'embauche et des promotions.

La question des différences de gains par rapport à des tâches essentiellement pareilles est encore plus difficile à évaluer. Outre les problèmes suscités par l'argumentation théorique, il faut admettre que ce phénomène ne peut tout simplement pas être mesuré à l'aide des microdonnées d'une enquête, et cela pour deux raisons principales. La première concerne les fractions d'échantillonnage. La plupart des enquêtes ne sondent qu'une petite portion de la population, ce qui rend presque inexistante la probabilité de trouver des hommes et des femmes ayant des compétences semblables et des emplois semblables dans une même entreprise. Même si l'END et l'ESAD présentent plusieurs éléments de contrôle, à la fois pour la compétence et l'expérience, et portent sur une faible fraction d'échantillonnage, les emplois exercés par les diplômés ne représentent qu'une infime fraction de tous les emplois qu'offre le marché du travail. Même si on trouvait quelques paires bien assorties (dont on ne pourrait tirer aucune conclusion statistique), on se heurterait à un second problème, celui de la codification des professions.

Les sources de microdonnées canadiennes – y compris celles de l'END et de l'ESAD – contiennent tout au plus des renseignements sur les professions portant des codes à quatre chiffres de la *Classification type des professions 1980*, Statistique Canada, nº 12-565F). Cela signifie que toute la gamme des emplois existant au Canada se résume à moins de 500 catégories. Il est évident que les emplois compris dans ces catégories ne peuvent pas être très homogènes à cet égard. Si l'homogénéité des emplois ne peut pas être reconnue, alors l'inégalité des gains pour le même genre d'emploi ne peut pas être mesurée.

En outre, les titres d'emplois peuvent être une source de discrimination. Il est possible que des tâches essentiellement semblables ne portent pas le même titre et la même description pour les hommes et les femmes (Bielby et Baron, 1986). Des études de cas particuliers pourraient nous éclairer mais aussi créer des problèmes de nature différente.

Notes

[1] Les diplômés des collèges communautaires, des programmes de formation professionnelle et de formation aux métiers ont également fait l'objet de l'enquête, mais ils ne sont pas inclus dans ce rapport pour deux raisons. En premier lieu, les critères d'admissibilité varient énormément, de sorte que ces diplômés constituent un groupe beaucoup moins homogène en ce qui a trait à l'âge, aux années de scolarité et aux compétences académiques. En second lieu, les programmes de formation aux métiers et de formation professionnelle (et, à un moindre degré, des collèges communautaires) sont tellement stratifiés

Notes – fin

selon le sexe que toute comparaison entre les hommes et les femmes peut comporter une grande variance due à l'échantillonnage (ce qui est attribuable au petit nombre d'unités dans le groupe minoritaire). Une version plus détaillée de cette étude comprend une analyse de l'écart des gains entre les diplômés des collèges communautaires; elle est disponible, sur demande, auprès de l'auteur.

[2] On se serait attendu à une baisse dans la proportion des gains des femmes par rapport aux hommes de 1984 à 1987 si les femmes travaillaient moins que les hommes – par exemple, à la suite de l'augmentation du niveau d'emplois à temps partiel et des périodes de congé de maternité. Toutefois, les proportions correspondantes, pour l'échantillon composé de personnes employées à temps plein à chacune des cinq périodes données, étaient de 86% en 1984 et de 81% en 1987. Il est donc peu probable que l'accroissement de l'écart des gains entre les hommes et les femmes découle du manque d'expérience de la main-d'oeuvre féminine en 1987.

[3] Le rapport des gains pour des travailleurs d'un même groupe d'âge que les diplômés de 1982 et qui avaient travaillé à temps plein pendant l'année entière est basée sur une main-d'oeuvre hypothétique ayant la même répartition par âge que les diplômés de 1982. Les gains moyens pondérés par âge sont calculés en multipliant les gains moyens d'un groupe d'âge particulier (extrait de: *Gains des hommes et des femmes*, Statistique Canada, nº 13-217) par la proportion de diplômés dans chaque groupe d'âge et en effectuant un cumul pour tous les groupes d'âge. La pondération selon l'âge de la main-d'oeuvre engagée à temps plein, l'année entière fait plutôt rétrécir l'écart des gains parce que les salaires des hommes et ceux des femmes diffèrent moins dans le groupe des jeunes travailleurs, qui contient la majorité des diplômés.

[4] Les premiers diplômes professionnels sont inclus dans la catégorie des diplômes de premier cycle. Le niveau de la maîtrise comprend les certificats et diplômes de deuxième cycle.

[5] Il s'agit des périodes suivantes: janvier 1983, octobre 1983, juin 1984, janvier 1986 et mars 1987. Cette restriction peut donner lieu à un biais d'échantillonnage. Par exemple, ceux qui possèdent des caractéristiques correspondant à une rémunération inférieure à la moyenne ou ceux qui reçoivent un rendement inférieur à ce qu'ils devraient recevoir, compte tenu de leurs caractéristiques, auront moins de chances de se trouver du travail à temps plein. Si cela influence les femmes plus que les hommes, il en résulte un biais à la hausse des gains observés chez les femmes et, par conséquent, un biais à la baisse de l'écart des gains.

[6] Puisque certaines variables peuvent produire un effet contraire à la tendance d'ensemble (c'est-à-dire qu'elles favorisent les femmes), la somme absolue des différences peut facilement dépasser la somme nette des différences. Le sous-total secondaire de 133% pour les domaines d'études en 1984 indique, abstraction faite du domaine d'études, que les femmes avaient de «meilleures» caractéristiques reliées aux gains que les hommes (par exemple, une moyenne d'âge supérieure et un niveau d'emploi supérieur dans le secteur public).

Bibliographie

BELMAN, D. et J.S. HEYWOOD. «Government Wage Differentials: A Sample Selection Approach», *Applied Economics*, vol. 21, nº 4, Londres, 1989, pp. 427-438.

BIELBY, W.T. et J.N. BARON. «Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination», *American Journal of Sociology*, vol. 91, nº 4, Chicago, janvier 1986, pp. 759-799.

CLARK, W., M. LAING et E. RECHNITZER. *La promotion de 1982*, Ottawa, Secrétariat d'État du Canada et Statistique Canada, 1986.

COTTON, J. «On the Decomposition of Wage Differentials», *Review of Economics and Statistics*, vol. LXX, nº 2, Amsterdam, 1988, pp. 236-243.

ENGLAND, P. «The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation», *Journal of Human Resources*, vol. XVII, nº 3, Wisconsin, 1982, pp. 358-370.

FINNEY, R. *The Gender Wage Gap and Job Experience in a Simultaneous Equations Framework: A Look at Younger Workers*, présenté au 23ième congrès annuel de l'Association des économistes, Québec, juin 1989, mimeo.

FISHBACK, P.V. et J.V. TERZA. «Are Estimates of Sex Discrimination by Employers Robust? The Use of Never-Marrieds», *Economic Inquiry*, vol. XXVII, nº 2, Chicago, 1989, pp. 271-285.

GLASS, J., M. TIENDA et S.A. SMITH. «The Impact of Changing Employment Opportunity on Gender and Ethnic Earnings Inequality», *Social Science Research*, vol. 17, nº 3, San Diego, 1988, pp. 252-276.

GUNDERSON, M. «Male-Female Wage Differentials and Policy Responses», *Journal of Economic Literature*, vol. XXVII, nº 1, Nashville, mars 1989, pp. 46-72.

Bibliographie – fin

HECKMAN, J.J. «The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models», *Annals of Economic and Social Measurement*, vol. 5, nº 4, New York, 1976, pp. 475-492.

JACKSON, J.D. et J.T. LINDLEY. «Measuring the Extent of Wage Discrimination: A Statistical Test and a Caveat», *Applied Economics*, vol. 31, nº 4, Londres, avril 1989, pp. 515-540.

JONES, F.L. «On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method», *Journal of Human Resources*, vol. XVIII, nº 1, Wisconsin, 1983, pp. 126-130.

MINCER, J. et S. POLACHEK. «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women», *Journal of Political Economy*, vol. 82, Chicago, 1974, pp. S76-S108.

MINCER, J. et S. POLACHEK. «Women's Earnings Reexamined», *Journal of Human Resources*, vol. XIII, nº 1, Wisconsin, 1978, pp. 118-134.

REIMERS, C.W. «Labour Market Discrimination Against Hispanic and Black Men», *Review of Economic and Statistics*, vol. LXV, nº 4, Amsterdam, 1983, pp. 570-579.

ROBB, R.E. «Earnings Differentials Between Males and Females in Ontario, 1971», *Revue canadienne d'Économique*, vol. 11, Toronto, 1978, pp. 350-359.

STATISTIQUE CANADA. *L'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1982: Rapport sur les méthodes d'enquête et guide de l'utilisateur*, cat. 12-001, Ottawa, mars 1989.

STATISTIQUE CANADA. «La promotion de 1982: second regard», *Bulletin des statistiques de l'éducation*, cat. 81-002, vol. 11, nº 1, Ottawa, février 1989.

THUROW, L.C. *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the United States Economy*, New York, Basic Books, 1975.

WANNELL, T. «L'écart persistant: Étude de la différence dans les gains des hommes et des femmes qui ont récemment reçu un diplôme d'études postsecondaires», *Documents de recherche*, nº 26, Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, 1989.

Travail et pauvreté relative

John M. Evans et Raj K. Chawla

De nombreuses familles ne gagnent qu'un faible revenu même si leurs membres travaillent un grand nombre d'heures. Au Canada par exemple, environ 117,000 familles époux-épouse avec enfants ont un faible revenu bien que leurs membres accumulent collectivement un nombre d'heures de travail équivalant à une année de travail à temps plein. Ces familles, que les médias qualifient souvent de «familles de travailleurs en situation de pauvreté», ne sont évidemment pas les seules à gagner un revenu inadéquat sur le marché du travail. Certaines ne réussissent tout simplement pas à trouver du travail (Chawla, 1984). Quoi qu'il en soit, les «familles de travailleurs en situation de pauvreté» forment un groupe qu'il est important d'étudier, pour au moins deux raisons.

Tout d'abord, au Canada comme dans bien d'autres pays, la stratégie de développement de la main-d'oeuvre tend à délaisser les mesures passives de sécurité du revenu pour favoriser le développement de l'emploi (OCDE, 1988; EIC, 1989). En d'autres mots, on cherche de plus en plus à donner aux familles, la possibilité de tirer un revenu d'emploi adéquat au lieu de compter sur les paiements de transfert gouvernementaux. On tente également de concevoir des mesures permettant d'intégrer taxation et transfert qui stimulent l'effort de travail[1].

Ensuite, de nombreux emplois nouvellement créés dans le secteur des services, en particulier ceux occupés par les jeunes, semblent ne pouvoir assurer un revenu suffisant aux besoins d'une famille (Myles et al, 1988). Ces emplois sont généralement peu rémunérés et souvent de courte durée, deux éléments qui caractérisent les revenus annuels faibles.

Statistique Canada n'a pas de définition du «travailleur en situation de pauvreté». Cependant, les études traitant du sujet en proposent un bon nombre, ce qui prouve que la signification des mots «travailleur» et «pauvreté» peut varier selon les personnes. La première partie de cet article traite des concepts de base et établit une comparaison entre certaines définitions, qui apparaissent être très différentes. Plutôt que de proposer une autre définition, la deuxième partie de l'article pose une question de base: «Quelles sont les caractéristiques du travail des familles à faible revenu?»

Qu'entend-on par «travailleur en situation de pauvreté»?

Statistique Canada n'a pas de définition du «travailleur en situation de pauvreté», mais plusieurs études récentes ont conclu qu'ils

John M. Evans et Raj K. Chawla sont tous les deux au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. M. Evans peut être rejoint au (613) 951-4722 et M. Chawla au (613) 951-6901.

Les seuils de faible revenu de Statistique Canada

Les seuils de faible revenu (SFR) sont les niveaux de revenu permettant d'identifier la population «à faible revenu». Les familles et les personnes seules dont le revenu est inférieur à ces seuils sont considérées comme étant à faible revenu. Les SFR sont déterminés par les niveaux auxquels les familles dépensent en moyenne, pour les biens essentiels, une part plus importante de leur revenu que les familles canadiennes en général. Ces seuils sont définis pour les familles, et non les personnes, parce qu'on fait l'hypothèse que le revenu est partagé entre tous les membres de la famille. À moins qu'une personne ne vive seule, son niveau de vie dépend du nombre de personnes qui vivent dans la famille et de l'ensemble de leurs revenus combinés.

Les seuils de faible revenu ne sont guère que des indicateurs grossiers de «pauvreté», concept imprécis autant que complexe. Les familles dont le revenu est inférieur aux SFR n'ont pas toutes de la difficulté à joindre les deux bouts. Réciproquement, certaines familles dont le revenu est supérieur aux seuils de faible revenu rencontrent des difficultés financières.

Trente-cinq niveaux distincts de revenu, qui correspondent à autant de types de familles, constituent les SFR actuels. On calcule des seuils distincts selon le nombre de personnes dans la famille (une personne seule jusqu'à sept personnes ou plus) et selon le type de milieux (urbain ou rural). L'année 1978 sert de base des SFR utilisés dans cet article. Ces seuils ont depuis été ajustés régulièrement en fonction du taux d'inflation calculé selon l'indice des prix à la consommation.

Voici les principales étapes du calcul, pour l'année 1978, des SFR:

(1) Estimer, à partir des données de l'Enquête sur les dépenses des familles, la part de revenu dépensée en moyenne par toutes les familles et personnes seules pour la nourriture, le logement et les vêtements. (En 1978, ce pourcentage était de 38.5%.)

(2) Ajouter arbitrairement 20 points de pourcentage à cette estimation (le pourcentage mentionné en (1) passe à 58.5%).

(3) À partir des données sur le revenu, également tirées de l'Enquête sur les dépenses des familles, estimer les niveaux de revenu moyen des familles qui dépensent 58.5% de leur revenu pour la nourriture, le logement et les vêtements. Ces estimations sont produites selon le nombre de personnes par famille et la nature du milieu (urbain ou rural) où elles vivent. Les SFR pour l'année 1978 sont les résultats de ces calculs.

(4) Multiplier ces SFR de 1978 par la variation de l'indice des prix à la consommation pour obtenir les SFR des années subséquentes.

Plus les membres de la famille sont nombreux, plus les SFR sont élevés. Toute chose égale par ailleurs, les familles plus nombreuses ont besoin d'un revenu plus élevé pour jouir du même niveau de vie. Les SFR aussi sont plus élevés dans les régions plus densément peuplées. Les familles vivant dans les grandes villes dépensent une plus grande part de leur revenu pour la nourriture, le logement et les vêtements.

La méthode des SFR est actuellement en révision. Des éléments pourraient éventuellement y être ajoutés, ou la méthode pourrait être remplacée. Une étude intitulée *Adoption de l'année 1978 comme nouvelle année de base pour les seuils de faible revenu* (Statistique Canada, 1983), donne tous les détails de la structure actuelle des SFR. On peut l'obtenir en s'adressant à Roger Love, de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, de Statistique Canada au (613) 951-6898.

Seuils de faible revenu pour 1981 et 1988 (selon l'année de base 1978)*

	Nombre de personnes par famille						
	Une	Deux	Trois	Quatre	Cinq	Six	Sept et plus
				$			
Année							
1981	7,200	9,400	12,600	14,500	16,800	18,400	20,300
1988	10,300	13,500	18,100	20,900	24,200	26,400	29,200

Source: Enquête sur les finances des consommateurs

* *Pour les familles vivant dans un milieu urbain dont la population varie entre 30,000 et 99,999. Les chiffres sont arrondis à $100 près.*

sont nombreux. Leur nombre dépend d'ailleurs de la définition choisie. Par exemple, un rapport pour le compte du ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario (1988) souligne que la majorité des familles à faible revenu tirent la plus grande part de leur revenu de leurs gains de travail, plutôt que des avantages sociaux ou d'autres sources. Par ailleurs, Ross et Shillington (1989, tableau 6.1) estiment que les familles de travailleurs en situation de pauvreté représentent 30% des familles «pauvres».

Pour formuler une définition pratique, il faut résoudre trois questions essentielles qui tournent toutes autour des concepts de «pauvreté» et de «travailleur». La première concerne la définition de population «pauvre». Toutes les études dont il est question ici se réfèrent aux SFR de Statistique Canada (voir l'encadré intitulé, *Les seuils de faible revenu de Statistique Canada*), même si ces seuils ont été établis comme indicateurs de faible revenu, et non de «pauvreté». Les seuils de faible revenu sont définis en fonction des unités familiales et, sauf dans le cas des personnes seules, une personne a un «faible revenu» que si elle fait partie d'une famille à faible revenu.

La deuxième question concerne la définition de «travailleur». Notre société moderne considère habituellement que les individus «travaillent», et non les familles, ce qui peut causer un problème d'incompatibilité avec la notion de faible revenu. Toutes les définitions statistiques courantes de «travailleur», dont celles utilisées pour l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, sont conçues en fonction de l'individu. On peut cependant penser en termes de «famille de travailleurs», c'est-à-dire de familles dont les membres accumulent collectivement plus qu'un nombre minimum d'heures de travail. Nombre de définitions adoptent cette approche. Certaines études mesurent le travail en fonction du nombre d'heures consacrées au travail au cours d'une année, d'autres en fonction de l'importance des gains découlant du travail.

La troisième question porte sur la façon dont ces deux concepts sont associés. Toutes les études canadiennes, sauf une, résolvent cette question en définissant les «familles de travailleurs en situation de pauvreté» comme étant celles dont le total des revenus est inférieur au SFR approprié et dont la somme combinée de travail ou de gains de travail des membres en un an, dépasse un minimum donné. Le principe de base étant que les décisions relatives au temps accordé au travail et au partage des revenus sont prises collectivement par les membres de la famille.

Mais pour diverses raisons, nous avons besoin de données sur les personnes plutôt que sur les familles. Entre autres, ces données servent à évaluer les programmes de formation conçus pour accroître le revenu des familles en augmentant les revenus du travail de ses membres. C'est dans cette optique que l'étude canadienne de Gunderson (et al)[2] et l'étude américaine de Klein et Rones[3] définissent le «travailleur en situation de pauvreté» en tant que personne. Dans ces études, les «travailleurs en situation de pauvreté» sont les personnes travaillant plus qu'un nombre minimal d'heures, mais vivant dans des familles à faible revenu.

Toutefois, même dans le cadre de cette approche fondée sur la personne, l'interprétation des données demeure influencée par le contexte familial. Les personnes identifiées comme «travailleurs en situation de pauvreté» doivent leur statut à trois critères: leurs gains personnels, la composition et la taille de la famille, et le revenu de la famille provenant de toutes les autres sources. En conséquence, il peut arriver qu'une personne identifiée comme «travailleur en situation de pauvreté» travaille davantage et gagne plus qu'une autre personne qui, elle, n'est pas classifiée

Quelques définitions de «travailleurs en situation de pauvreté»

Bien que Statistique Canada n'ait pas de définition du «travailleur en situation de pauvreté», les écrits à ce sujet en proposent plusieurs. Tous associent deux critères: l'un définissant la population «pauvre», et l'autre la population de «travailleurs». Les «travailleurs en situation de pauvreté» appartiennent à la fois aux deux catégories. Ils travaillent, et sont en situation de pauvreté. Il peut s'agir de familles ou de personnes.

Au Canada:
Dans les quatre définitions canadiennes de «travailleurs en situation de pauvreté» citées ci-après, les seuils de faible revenu de Statistique Canada sont utilisés pour définir les familles «pauvres» ou, plus exactement, les familles «à faible revenu». Cependant, les définitions de «travailleur» varient sensiblement:

- *familles* à faible revenu dont le chef faisait partie de la population active (occupé ou en chômage) au moment de l'enquête (Ross, 1981)[4];
- *familles* à faible revenu dont les membres adultes travaillent pendant au moins 49 semaines (à temps plein ou à temps partiel) pendant une année (Ross et Shillington, 1989);
- *familles* à faible revenu dont au moins la moitié du revenu total provient du travail (Conseil national du bien-être, 1981; ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, 1988);
- *personnes* vivant dans une famille à faible revenu et qui ont travaillé pendant l'année (Gunderson et al, 1990).

Aux États-Unis:
Aux États-Unis, les définitions de «pauvre» réfèrent généralement aux seuils officiels de pauvreté américains, qui ne peuvent être comparés aux SFR canadiens. Cependant, les définitions de «travailleur» et de «pauvre» varient aussi dans les études suivantes:

- *ménages* dont les chefs gagnent moins de $204 par semaine (en dollars américains de 1984) – à l'exclusion des personnes de 65 ans et plus, des handicapés, des étudiants et des femmes ayant au moins un enfant de moins de six ans (Danziger et Gottschalk, 1986);
- *personnes* appartenant à des familles dont le revenu est inférieur au seuil américain de pauvreté et qui font partie de la population active pendant au moins la moitié de l'année (Klein et Rones, 1989);
- *personnes* gagnant moins de $4,500 par année (en dollars américains de 1967), qui travaillent au moins trente heures par semaine et au moins 40 semaines par année (Bluestone et al, 1973).

comme «travailleur en situation de pauvreté». Par ailleurs, les personnes dont l'époux(se) a un revenu élevé ne peuvent être considérées comme «travailleur en situation de pauvreté»[5].

Même lorsque les concepts essentiels sont établis, le nombre estimé de «travailleurs en situation de pauvreté» demeure fonction du nombre minimal d'heures de travail ou du minimum de gains sur lesquels est basé le critère «travail». C'est ce qui ressort clairement de l'analyse des caractéristiques du travail des familles à faible revenu contenue dans la deuxième partie de cet article. De plus, la composition de la population des «travailleurs en situation de pauvreté» varie aussi. Lorsque le nombre repère d'heures de travail passe de 1,000 à 1,900 par année, la proportion des couples mariés dans la composition de la population de «travailleurs en situation de pauvreté» augmente (de 41% à 53% en 1988), et celle des personnes vivant seules et des familles monoparentales diminue (de 44% à 34% et de 12% à 10% respectivement)[6].

Caractéristiques du travail des familles à faible revenu

Afin de pouvoir étudier la question des «travailleurs en situation de pauvreté», il est important de connaître les caractéristiques du travail de la population à faible revenu. La présente section est consacrée aux familles de travailleurs dont le revenu est inférieur aux SFR de Statistique Canada[7].

Comme dans la plupart des études relatives aux «travailleurs en situation de pauvreté», les personnes âgées de 65 ans et plus et les familles dont le chef est âgé de 65 ans et plus sont ici exclues. On présume que ces personnes âgées ne travaillent plus pour gagner leur vie. (De toute façon, peu de personnes âgées de 65 ans et plus consacrent une grande partie de leur temps à un travail

ERRATUM

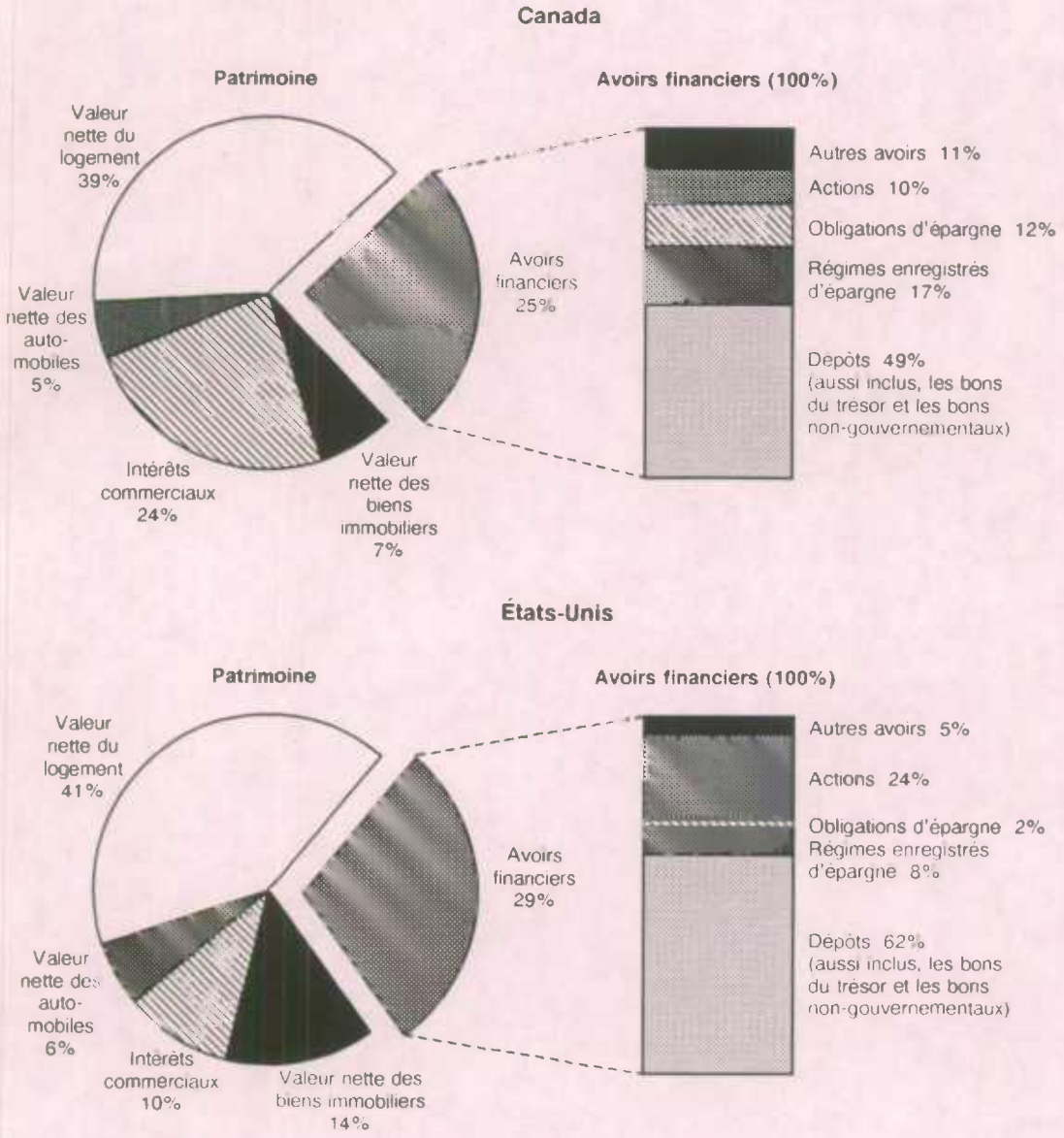
N° 75-001F
Printemps 1990

L'emploi et le revenu en perspective

Le graphique de la page 39 contenait quelques erreurs de nomenclature. Le graphique ci-dessous a été corrigé en conséquence.

Composition du patrimoine des ménages, 1984

Les actions constituent près du quart des actifs financiers des Américains mais seulement le dixième de ceux des Canadiens.

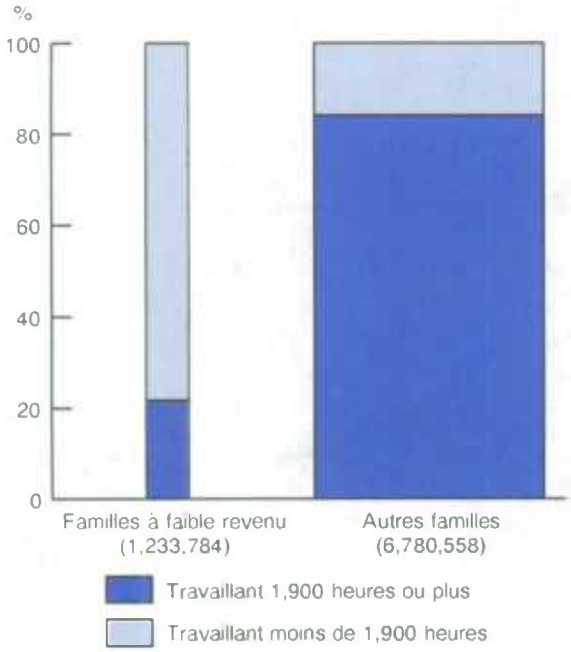


Source: Canada: Enquête sur les finances des consommateurs
É.-U.: Enquête sur le revenu et la participation du programme

rémunéré.) On a aussi exclus, pour la même raison, les familles dont le chef se déclare incapable d'occuper un emploi. Par contre, on a inclus les personnes seules et les chefs de famille malades ou handicapés aptes à occuper quand même certains types d'emploi, même si le volume de travail de ces personnes est limité[8].

Lien entre l'emploi et le faible revenu

Environ une famille à faible revenu sur cinq travaille un nombre d'heures équivalent à un emploi à temps plein toute l'année.



Source: Enquête sur les finances des consommateurs

La grande majorité des familles à faible revenu dont les membres ont moins de 65 ans, y compris les personne seules, déclarent qu'un de leurs membres ou plus a occupé un emploi à un moment donné en 1988[9]. Certaines de ces familles ont travaillé un très petit nombre d'heures, mais presque deux tiers des familles à faible revenu ont déclaré un total d'au moins 40 heures de travail pendant l'année, soit l'équivalent d'une semaine de travail à temps plein. Un peu plus du tiers ont travaillé pendant au moins 1,000 heures. Un cinquième ont travaillé pendant 1,900 heures ou plus, soit l'équivalent d'environ une année de travail à temps plein (tableau 1)[10]. (Ces chiffres sont évidemment inférieurs à ceux qui s'appliquent aux familles et aux personnes seules dont le revenu est supérieur aux SFR. Par exemple, 83% de ces dernières ont accumulé au moins 1,900 heures de travail en 1988.)

Pour ce qui est des revenus d'emploi, 29% seulement des familles (ainsi que des personnes seules) à faible revenu ont déclaré des gains équivalant au moins à la moitié du SFR correspondant à leur cas. Une famille sur neuf avait des gains d'une valeur égale à 75% du SFR (tableau 2).

Les familles où se trouvent plus d'adultes en âge de travailler et moins de dépendants sont généralement en meilleure position pour trouver de l'emploi. Il n'est donc pas étonnant que les familles époux-épouse à faible revenu déclarent plus d'heures de travail et des gains plus élevés que les personnes seules et les familles monoparentales.

De plus, les familles monoparentales à faible revenu déclarent moins de temps d'emploi que les personnes seules. Et les familles ayant deux enfants ou plus âgés de moins de 18 ans ont moins d'heures de travail et gagnent moins que les familles où il n'y a qu'un enfant, ce qui est concevable puisque le parent unique a souvent le double fardeau du soin des enfants et de l'exercice d'un emploi rémunéré. Plus ils ont d'enfants, plus les parents de familles monoparentales ont de la difficulté à occuper un emploi rémunéré.

Par contre, les familles époux-épouse à faible revenu ayant des enfants de moins de 18 ans déclarent plus d'heures de travail que les familles du même type n'ayant pas d'enfant. Plus ces familles ont d'enfants,

Tableau 1
Nombre d'heures de travail des familles à faible revenu, 1988

	Pourcentage des familles à faible revenu			
	travaillant au moins:			dont le chef travaille à temps plein, toute l'année*
	40 heures	1,000 heures	1,900 heures	
	%			
Total des familles à faible revenu	**66**	**38**	**22**	**20**
Familles époux-épouse	78	59	44	35
Sans enfant de moins de 18 ans	61	43	26	19
Avec un enfant de moins de 18 ans	88	61	46	32
Avec deux enfants de moins de 18 ans	83	70	53	47
Avec trois enfants ou plus de moins de 18 ans	89	68	56	48
Familles monoparentales	52	23	11	12
Avec un enfant de moins de 18 ans	51	24	10	11
Avec deux enfants ou plus de moins de 18 ans	50	19	8	11
Personnes seules	65	32	14	17

Source: Enquête sur les finances des consommateurs
** Équivaut à un emploi de 1,900 heures par année.*

Tableau 2
Gains des familles à faible revenu, 1988

	Pourcentage des familles à faible revenu			
	gagnant au moins:			dont les gains combinés s'élèvent à au moins 50% du revenu
	25% du SFR	50% du SFR	75% du SFR	
	%			
Total des familles à faible revenu	**48**	**29**	**11**	**47**
Familles époux-épouse	60	40	16	56
Sans enfant de moins de 18 ans	47	32	14	47
Avec un enfant de moins de 18 ans	65	39	18	58
Avec deux enfants de moins de 18 ans	66	50	25	63
Avec trois enfants ou plus de moins de 18 ans	66	41	8	61
Familles monoparentales	27	13	5	24
Avec un enfant de moins de 18 ans	28	13	5	25
Avec deux enfants ou plus de moins de 18 ans	24	10	4	21
Personnes seules	50	29	11	52

Source: Enquête sur les finances des consommateurs

plus elles sont susceptibles de déclarer au moins 1,900 heures de travail. Ce phénomène s'explique en partie du fait que la composition des familles change au cours du cycle de vie. Les couples mariés sans enfant sont souvent des jeunes qui commencent leur vie commune, ou des parents dont les enfants ont quitté la maison. Dans les deux cas, le revenu d'emploi est généralement peu élevé. Mais quand il y a des enfants, chaque enfant accroît le besoin de revenu de la famille. Le niveau d'emploi plus élevé, déclaré par les familles plus nombreuses, en témoigne. Il est cependant fréquent que le revenu tiré de ce travail additionnel ne suffise pas à satisfaire ce besoin. En général, le revenu des familles plus nombreuses a tendance à être peu élevé (tableau 3).

Malgré la récession de 1981-1982 et la reprise qui a suivi, la situation générale en 1988 est très similaire à celle de 1981, à l'exception d'une légère diminution du pourcentage de familles à faible revenu ayant travaillé au moins 1,000 heures et 1,900 heures ou plus (tableau 4).

Plus le volume de travail déclaré est élevé, plus la probabilité de faible revenu diminue

Même si certaines familles travaillant un grand nombre d'heures ont peu de revenu, on observe en général que la probabilité de faible revenu diminue à mesure que le nombre d'heures consacrées au travail augmente. De fait, la proportion des familles à faible revenu diminue au fur et à mesure que le nombre d'heures travaillées durant l'année augmente. Pour l'ensemble des familles et des personnes seules, la probabilité de faible revenu passe rapidement de deux tiers pour celles travaillant moins de 500 heures, à un tiers pour celles effectuant entre 1,000 et 1,499 heures de travail. Cette probabilité chute à un huitième, pour celles ayant travaillé entre 1,500 et 1,999 heures. C'est dire à quel point la notion de «travailleur en situation de pauvreté» peut varier selon les critères utilisés pour définir le concept «travailleur». Une légère hausse du nombre minimal d'heures de travail requis pour être considéré comme «travailleur» résulte en

Tableau 3
Composition des familles à faible revenu, 1988*

	Nombre de familles	Nombre de personnes	Incidence de faible revenu
	'000	'000	%
Total des familles à faible revenu†	**1,234**	**2,578**	15
Familles époux-épouse	324	1,185	6
Sans enfant de moins de 18 ans	100	227	5
Avec un enfant de moins de 18 ans	68	217	6
Avec deux enfants de moins de 18 ans	88	359	7
Avec trois enfants ou plus de moins de 18 ans	69	382	13
Familles monoparentales††	243	672	40
Avec un enfant de moins de 18 ans	102	213	42
Avec deux enfants ou plus de moins de 18 ans	114	401	58
Personnes seules	634	634	29

Source: Enquête sur les finances des consommateurs

* *Fondée sur les SFR de 1978; à l'exclusion des familles dont le chef est âgé de plus de 65 ans et (ou) est invalide de façon permanente.*

† *Comprend des types de familles qui ne sont pas mentionnés ici (frères et soeurs vivant ensemble, par exemple).*

†† *Comprend les familles monoparentales ayant des enfants de 18 ans et plus.*

Tableau 4
Variations dans le temps du pourcentage de familles à faible revenu, 1981 et 1988*

	1981	1988
	%	
Pourcentage de familles à faible revenu par rapport à l'ensemble des familles	**15**	**15**
Familles époux-épouse	**7**	**6**
Familles monoparentales	**39**	**40**
Personnes seules	**28**	**29**
Pourcentage de familles à faible revenu ayant 1,000 heures de travail ou plus	43	38
Familles époux-épouse	68	59
Familles monoparentales	24	23
Personnes seules	33	32
Pourcentage de familles à faible revenu ayant 1,900 heures de travail ou plus	26	22
Familles époux-épouse	50	44
Familles monoparentales	11	11
Personnes seules	15	14

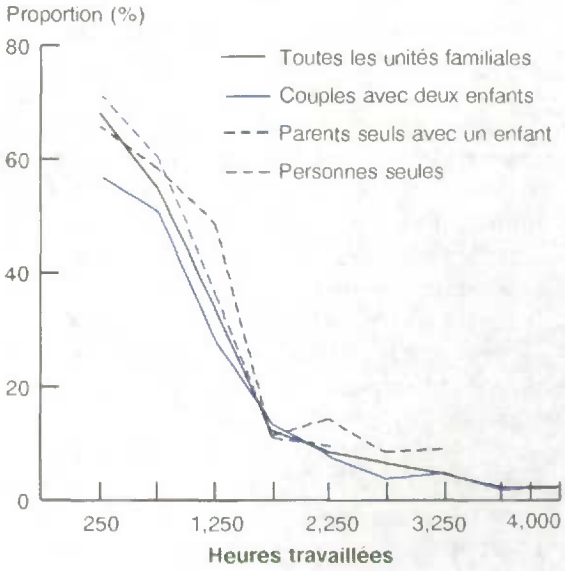
Source: Enquête sur les finances des consommateurs
* *Fondées sur les SFR de 1978; à l'exclusion des familles dont le chef est âgé de 65 ans et plus et (ou) est invalide de façon permanente.*

une baisse notable de la proportion de faible revenu, et donc du nombre de «travailleurs en situation de pauvreté».

La proportion de faible revenu est minime dans le cas des familles ayant un grand nombre d'heures de travail, ce qui n'est possible que si deux ou plus de leurs membres travaillent. Un pour cent seulement des familles époux-épouse ayant deux enfants de moins de 18 ans ont travaillé pendant 4,000 heures environ en 1988 (soit au moins deux emplois à temps plein, pendant toute une année) et ont déclaré des revenus d'emploi inférieurs aux SFR. Pour comprendre comment cela peut se produire, prenons l'exemple d'un couple marié dont les deux membres travaillent à

Répartition des faibles revenus selon les heures travaillées, 1988

Plus une famille travaille, moins il est probable que son revenu soit faible.



Source: Enquête sur les finances des consommateurs

temps plein, pendant toute l'année, au salaire de $4.50 l'heure chacun. Ils ont deux enfants. Leur revenu annuel brut de $18,000 est bien inférieur au SFR pour une famille de quatre personnes ($20,900)[11].

Conclusion

La plupart des familles et des personnes seules à faible revenu ont un emploi à un moment quelconque de l'année. Certaines travaillent pendant un grand nombre d'heures mais demeurent dans la zone déterminée de faible revenu. Certaines familles se retrouvent dans cette zone pour de nombreuses raisons, notamment les bas salaires et la difficulté de trouver un emploi convenable (à cause du manque de travail permanent dans des emplois saisonniers ou

de l'absence de service de garde pour les enfants, par exemple). L'étape dans le cycle de vie, la composition et la taille de la famille, de même que les revenus des autres membres, sont autant de facteurs qui contribuent à cette situation.

Le fait qu'il n'existe pas de définition acceptable de «travailleur en situation de pauvreté» témoigne du nombre et de la complexité des questions relatives à ce concept. L'éventail des définitions proposées par les écrits sur la question est vaste. Il s'ensuit que la population de «travailleurs en situation de pauvreté» décrite dans une étude peut être très différente de celle spécifiée dans une autre étude. Néanmoins, une bonne connaissance des caractéristiques du travail de la population dont le revenu est à la limite ou sous le seuil de bas revenu peut servir d'appui à la sélection d'options politiques. □

Notes

[1] Le programme québécois «apport», fournit aux familles de travailleurs un soutien financier basé sur le niveau d'assistance sociale auquel elles ont droit, est un exemple de ces mesures.

[2] Gunderson, Muszynski et Keck utilisent des données relatives aux personnes parce qu'ils mettent l'accent sur les «travailleuses en situation de pauvreté».

[3] Klein et Rones incluent les travailleurs et les chômeurs.

[4] Essentiellement, Ross (1981) fait une distinction entre «travailleur en situation de pauvreté» et «salarié en situation de pauvreté» pour souligner que le «travail» n'est pas toujours rémunéré. Il fournit des données statistiques relatives aux «salariés en situation de pauvreté», qu'il définit comme des familles pauvres dont le chef était un travailleur actif lorsque les données ont été recueillies.

[5] Par exemple, imaginons deux familles vivant dans une ville de 50,000 habitants. La première est une famille époux-épouse sans enfant, et la seconde une famille époux-épouse ayant trois enfants à charge. Supposons que dans les deux cas, la totalité du revenu familial provienne des gains de travail du mari. Ce revenu est de $15,000 pour le couple sans enfant, et de $20,000 pour le couple ayant trois enfants. Seule la famille de cinq personnes sera considérée comme «à faible revenu», car le SFR est de $13,500 pour les familles de deux personnes, et de $24,200 pour les familles de 5 personnes. Ainsi, seul l'époux dans la famille plus nombreuse peut être considéré comme «travailleur en situation de pauvreté», même si ses gains sont plus élevés.

Si les deux épouses décident plus tard de travailler, seulement l'épouse dans la deuxième famille pourra être considérée comme «travailleuse en situation de pauvreté» si le nombre d'heures de travail qu'elle effectue est suffisamment bas pour que la famille demeure dans la catégorie «à faible revenu».

Bluestone (et al) contournent le problème de la définition des «travailleurs en situation de pauvreté» en les définissant tout simplement comme des personnes à petit salaire. L'étude récente de Akyeampong (1989) contient un exposé sur les travailleurs à faible revenu.

[6] On peut concevoir qu'il serait préférable d'employer des critères différents pour chaque type de familles. Si par exemple on utilise un seuil de 1,900 heures pour les familles époux-épouse, ce qui représente une année de travail à temps plein, on pourrait utiliser un seuil plus bas pour les familles monoparentales et pour les personnes seules.

[7] Le mot «famille» définit un groupe de deux ou plusieurs personnes qui occupent un logement commun et qui sont liées par le sang, le mariage ou l'adoption. On identifie normalement une famille constituée d'un seul individu par le terme «personne seule».

[8] En 1986, l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités a révélé que sur 15 millions de Canadiens âgés de 15 à 64 ans vivant dans des ménages privés, 1.3 millions considéraient leur capacité de travail limitée par un handicap physique. Les données citées dans cet article proviennent généralement de l'Enquête sur les finances des consommateurs, qui ne comporte pas de questions précises au sujet des handicaps.

[9] Les données relatives au revenu et à l'emploi sont tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) et de l'Enquête sur la population active (EPA). La première permet de recueillir des renseignements généraux sur les caractéristiques du travail et sur les revenus de l'année précédente, alors que la seconde

Notes – fin

fournit des renseignements détaillés sur l'emploi durant la semaine précédente. Aucune de ces enquêtes ne comporte de questions relatives au total des heures de travail accumulées pendant l'année. L'information citée ici a été obtenue en multipliant le nombre de semaines de travail durant l'année précédente, par le nombre d'heures de travail normalement requis par semaine pour l'emploi déclaré.

[10] On a choisi le chiffre 1,900 pour représenter le nombre d'heures équivalant à environ une année de travail à temps plein (y compris les vacances et les autres congés payés). Il correspond à peu près à 47 semaines de travail de 40 heures, ou encore à 52 semaines de travail de 37.5 heures. (Il est raisonnable de présumer que certaines personnes travaillent moins de 40 heures par semaine dans un emploi à temps plein, et (ou) moins de 52 semaines par année dans un emploi permanent.)

[11] Le revenu total combiné serait supérieur à $18,000, en raison des transferts sociaux tels que les allocations familiales.

Bibliographie

AKYEAMPONG, E.B. «Le travail au salaire minimum», *L'emploi et le revenu en perspective*, cat. 75-001F, Ottawa, hiver 1989, pp. 8-22.

BLUESTONE, B., W.M. MURPHY et M. STEVENSON. *Low Wages and the Working Poor.* Ann Arbor (Michigan), The Institute of Labor and Industrial Relations, juillet 1973.

CHAWLA, R.K. «Lien entre la privation économique et les problèmes relatifs au marché du travail au Canada», *La population active*, cat. 71-001, Ottawa, février 1984, pp. 91-120.

COHEN, G.L. *L'incapacité et le marché du travail: une analyse des personnes inactives ayant une incapacité*, Ottawa, Statistique Canada, mai 1989.

COHEN, G.L. «L'incapacité et l'emploi», *L'emploi et le revenu en perspective*, cat. 75-001F, Ottawa, hiver 1989, pp. 34-42.

DANZIGER, S. et P. GOTTSCHALK. «Work, Poverty and the Working Poor: A Multifaceted Problem», *Monthly Labor Review*, Washington, D.C., septembre 1986.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. *Le nouveau mode d'emploi: Profil de croissance du marché du travail*, Ottawa, avril 1989, p. 9.

GUNDERSON, M., L. MUSZYNSKI et J. KECK. *Vivre ou survivre? Les femmes, le travail et la pauvreté*, Ottawa, Conseil consultatif sur la situation de la femme, 1990.

KLEIN, B.W et P.L. RONES. «A Profile of the Working Poor», *Monthly Labor Review*, Washington, D.C., octobre 1989.

MYLES, J., G. PICOT et T. WANNELL. «La répartition salariale des emplois: variations de 1981-1986», *La population active*, cat. 71-001, Ottawa, octobre 1988, pp. 83-138.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Les petits salariés: comment répondre à leurs besoins: profil statistique*, Ottawa, mars 1981.

COMITÉ D'EXAMEN DE L'AIDE SOCIALE DE L'ONTARIO. «Rapport du comité d'examen de l'aide sociale», *Transitions*, Toronto, 1988.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *OCDE Perspectives de l'emploi*, Paris, septembre 1988, pp. 7-13.

ROSS, D.P. *The Working Poor: Wage Earners and the Failure of Income Security Policies*, Toronto, Institut canadien de politique économique, 1981.

ROSS, D.P. et E.R. SHILLINGTON. *Données de base sur la pauvreté au Canada, 1989*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1989.

STATISTIQUE CANADA. *Adoption de l'année 1978 comme nouvelle année de base pour les seuils de faible revenu*, Document de référence technique, Ottawa, septembre 1983.

Donner son temps

Henry Pold

Le bénévolat est une richesse pour la société, où qu'il s'exerce: collectes de sang, pentes de ski, centres hospitaliers, gymnases d'école, refuges pour personnes en détresse ou postes de pompiers ruraux.

En 1987, le Canada bénéficiait des efforts de plus de cinq millions de travailleurs non rémunérés se livrant à plus de neuf millions d'«emplois bénévoles». Leur «travail» représentait plus d'un milliard d'heures (une moyenne de deux heures par semaine par emploi) entre novembre 1986 et octobre 1987, ou encore plus de 500,000 emplois à temps plein pendant un an[1]. Si ces emplois étaient rémunérés ne serait-ce qu'au taux de salaire minimum, la feuille de paie se chiffrerait à plus de $75 millions par semaine.

Les bénévoles se retrouvent dans divers domaines: services sociaux et santé, arts et culture, sports et loisirs, protection de l'environnement, relations internationales et amélioration des conditions de vie, action communautaire, politique, et même en droit et justice. Le présent article examine les genres d'organismes comptant sur le bénévolat et trace le profil des personnes qui consacrent temps et énergie à des tâches non rémunérées.

Henry Pold est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut le contacter au (613) 951-4608.

Les organismes bénévoles

Quels genres d'organismes dépendent du bénévolat? Les trois en tête de liste se rattachent aux oeuvres religieuses; aux sports et loisirs; et à l'éducation et développement de la jeunesse. Ensemble, ils comptaient pour près de la moitié de tous les emplois bénévoles recensés en 1987.

Près du quart des hommes bénévoles s'occupent de loisirs, et un autre quart, d'oeuvres religieuses et d'éducation. Les femmes sont plus susceptibles d'exercer leur bénévolat auprès d'organismes religieux, occupant un cinquième des emplois détenus par des femmes. Suivent les organismes d'éducation et les organismes de santé, qui représentent près du tiers des emplois bénévoles occupés par des femmes.

Activités bénévoles

Les emplois bénévoles recoupent un éventail d'activités[2], dont certaines se rattachent plus à un organisme qu'à d'autres. Par exemple, l'aide à la tenue d'une célébration religieuse est le plus souvent associée aux organismes religieux, tandis que l'activité d'entraîneur, d'arbitre ou de juge est étroitement reliée aux organismes de sports et de loisirs. Dans l'ensemble, cependant, la majorité du bénévolat a pour objet de recueillir des fonds (38%), à fournir des renseignements (36%) et à organiser, superviser ou coordonner des activités (35%).

Enquête sur le bénévolat

Malgré leur influence considérable, on connaît peu de choses des bénévoles. Pour en savoir plus, le Secrétariat d'État a parrainé l'Enquête sur le bénévolat, supplément à l'Enquête sur la population active menée chaque mois par Statistique Canada. Réalisée en octobre 1987, l'Enquête sur le bénévolat a permis d'identifier les bénévoles au service d'un organisme entre novembre 1986 et octobre 1987 inclusivement. On leur demandait ensuite de remplir un questionnaire subséquent concernant chaque organisme, jusqu'à concurrence de trois.

Pour les besoins de l'analyse, chacun des organismes mentionnés par un bénévole correspond à un emploi bénévole, quelle qu'en soit la fréquence ou la durée. Ainsi on considère qu'il y avait autant d'emplois bénévoles que d'organismes au sein desquels ils étaient exécutés. En tout, 5.3 millions de bénévoles ont déclaré 9.2 millions d'emplois bénévoles (tableau 1).

Le lecteur trouvera ci-dessous un aperçu des résultats de la seconde étape de l'enquête, achevée en janvier 1988. Les emplois bénévoles étudiés sont liés aux caractéristiques des personnes qui les occupent (par exemple, la proportion d'emplois occupés par des femmes mariées). Mais par commodité, le terme «bénévoles» est souvent substitué aux «emplois occupés par des bénévoles». Si l'on dit, par exemple, que 6% des hommes bénévoles sont au service d'organismes de santé, il faut comprendre que 6% des emplois bénévoles occupés par des hommes se retrouvent dans des organismes de santé. Autrement dit, les bénévoles sont comptés autant de fois qu'ils occupent un emploi bénévole, jusqu'à un maximum de trois.

Tableau 1
Bénévoles et emplois bénévoles

	Bénévoles	Emplois bénévoles
	'000	
Nombre d'organismes servis:		
Ensemble des bénévoles	5,337	9,179
Un organisme	2,655	2,655
Deux organismes	1,523	3,046
Trois organismes	797	2,390
Quatre organismes ou plus	363	1,088*

Source: Enquête sur le bénévolat
* *Les renseignements ont été recueillis pour trois organismes seulement.*

Bien que la plupart des activités se partagent également entre les hommes et les femmes, certains écarts liés aux stéréotypes apparaissent. Plus du quart des femmes préparent ou servent des repas alors qu'environ un dixième des hommes le font. Ainsi 17% des hommes construisent, réparent ou entretiennent des installations, comparativement à seulement 4% des femmes. Celles-ci sont plus susceptibles de fabriquer des articles (18% par rapport à 5%), alors que les hommes seront davantage entraîneurs, arbitres ou juges (20% par rapport à 7%). Une autre différence à remarquer, le tiers des hommes font partie des conseils d'administration contrairement à seulement environ un cinquième des femmes.

Répartition des bénévoles

Selon le sexe

Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois bénévoles. L'ensemble est partagé entre 57% de femmes et 43% d'hommes. Mais certains genres d'organismes attirent des proportions passablement différentes d'hommes et de femmes, ce qui correspond à certains modèles traditionnels. Les femmes se trouvent en bien plus grande proportion dans les organismes associés à la santé, à la religion et à l'action internationale. Elles occupent, par exemple, trois quarts des emplois bénévoles dans les organismes de santé et deux tiers de ces emplois dans les organismes religieux. Par contre, dans les organismes de sports et de loisirs et dans les organismes à caractère économique, plus de 60% des bénévoles sont des hommes.

Selon l'âge

Contrairement à l'opinion populaire, les bénévoles ne sont pas surtout des personnes d'âge mûr ou à la retraite. Près de la moitié ont de 25 à 44 ans, un peu plus du quart, de 45 à 64 ans, et les autres sont répartis entre les 15 à 24 ans et les plus de 64 ans. Les 25 à 44 ans occupent près des deux tiers des emplois en éducation et développement de la jeunesse, et les trois cinquièmes dans les

Tableau 2
Profil des bénévoles

	'000	%
Nombre total des emplois bénévoles	**9,179**	**100**
Selon le sexe		
Hommes	3,934	43
Femmes	5,245	57
Selon l'âge		
15-24	1,080	12
25-44	4,492	49
45-64	2,577	28
65 et plus	1,029	11
Selon l'état matrimonial		
Mariés	6,734	73
Célibataires (jamais mariés)	1,558	17
Autres	887	10
Selon le niveau d'instruction		
Aucune étude secondaire	716	8
Études secondaires inachevées ou menées à terme	4,029	44
Études postsecondaires partielles	893	10
Cert./dipl. d'études postsecondaires	1,580	17
Grade universitaire	1,960	21
Selon le revenu du ménage		
Moins de $10,000	430	5
$10,000 - $19,999	1,181	13
$20,000 - $29,999	1,223	13
$30,000 - $39,999	1,839	20
$40,000 - $59,999	1,948	21
$60,000 ou plus	1,293	14
Non déclaré	1,266	14
Selon la situation sur le marché du travail		
Personnes avec emploi rémunéré	5,848	64
Chômeurs	396	4
Inactifs	2,934	32
Selon les activités*		
Solliciter des fonds	3,521	38
Recruter des bénévoles	2,192	24
Enseigner, instruire	2,023	22
Agir à titre d'entraîneur	1,140	12
Donner des renseignements	3,338	36
Répandre des idées	1,983	22
Donner des soins	1,499	16
Préparer ou servir des repas	1,871	20
Fabriquer des articles	1,180	13
Vendre des articles	1,516	17
Organiser des activités	3,179	35
Membre, conseil d'administration	2,378	26

Source: Enquête sur le bénévolat
* *La plupart des bénévoles ont déclaré exercer plusieurs activités.*

sports et loisirs. Les 65 ans et plus occupent près du cinquième des emplois dans les services sociaux (soins et soutien).

Selon l'état matrimonial

La plupart des bénévoles sont mariés. En 1987, près des trois quarts étaient mariés, alors que seulement 17% étaient célibataires (jamais mariés). Un bénévole sur dix est veuf, séparé ou divorcé. On retrouve ces derniers en plus grande proportion (17%) dans les organismes de services sociaux. Ils comptent aussi pour une part importante des emplois bénévoles dans les organismes de santé. Les célibataires représentent un pourcentage relativement élevé des bénévoles au service des arts et de la culture (26% de l'ensemble) et de l'action internationale (30%) – domaines où il est peu probable de retrouver de jeunes enfants et, du coup, leurs parents.

Influence des enfants

Dans l'ensemble, un peu plus de la moitié des bénévoles sont des chefs de famille[3] vivant avec leurs enfants, tandis que seulement 38% sont des chefs de famille sans enfant à la maison. La présence d'enfants dans la famille a une grande influence sur le genre d'organisme au sein duquel une personne est susceptible de donner son temps. Par exemple, les deux tiers des bénévoles en éducation et développement de la jeunesse sont des chefs de famille vivant avec leurs enfants. Parmi les femmes bénévoles au service de ces organismes, 71% ont des enfants à la maison.

Dans les sports et loisirs, 57% des bénévoles sont des chefs de famille avec enfants à la maison, tandis que seulement 30% sont des chefs de famille sans enfant (les autres étant des célibataires ou des enfants). Environ 70% des femmes bénévoles en droit et justice ont des enfants à la maison – ce qui n'est pas étonnant, puisqu'un tiers de tous les bénévoles de ce

Tableau 3
Profil des organismes bénévoles

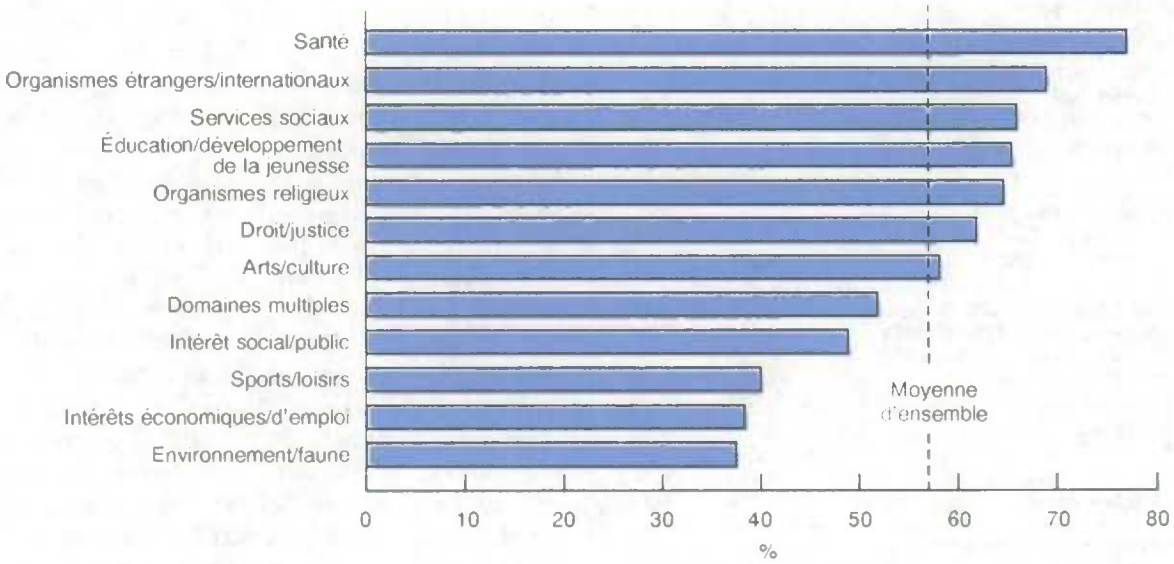
Proportion des emplois bénévoles occupés par:

	des femmes	des personnes de 25 à 44 ans	des chefs de famille avec enfants	des diplômés d'université	des gestionnaires ou des professionnels	des personnes actives pendant seulement un mois	des personnes dont le revenu du ménage est supérieur à $40,000	des personnes qui occupent un emploi rémunéré
					%			
Tous les organismes	57	49	51	21	34	16	35	64
Santé	77	41	42	17	29	35	36	52
Éducation et développement de la jeunesse	65	64	66	24	36	10	40	65
Services sociaux	66	40	42	22	32	18	29	53
Sports et loisirs	40	60	57	18	32	12	38	75
Droit et justice	62	59	64	23	36	10	34	64
Intérêts économiques et d'emploi	38	59	51	34	50	9	43	83
Organismes religieux	65	39	49	19	30	8	30	57
Arts et culture	58	41	37	35	43	8	34	61
Intérêt social et public	49	53	56	22	34	24	38	75
Environnement et la faune	38	40	37	24	31	19	35	64
Organismes étrangers et internationaux	69	38	28	40	49	23	42	54
Domaines multiples	52	40	48	16	30	19	32	61

Source: Enquête sur le bénévolat

Proportion de femmes dans les organismes bénévoles, 1987

Les femmes dominent la plupart des emplois dans le domaine de la santé alors que les hommes comblent la plupart des emplois dans le domaine de l'environnement ou de la faune.



Source: Enquête sur le bénévolat

domaine participent au programme Parents-secours. Seuls les organismes étrangers et internationaux comptent sensiblement plus de bénévoles, chefs de famille sans enfant à la maison (58%).

Autres caractéristiques des bénévoles

Niveau d'instruction

Plus de la moitié de l'ensemble des bénévoles ont au plus un certificat d'études secondaires. De façon globale, un peu plus du cinquième des emplois bénévoles sont occupés par des diplômés d'université. Ces derniers constituent une proportion élevée des bénévoles dans les organismes internationaux (40%), en arts et culture (35%) et dans les organismes à caractère économique (34%).

Revenu du ménage

La majorité des bénévoles proviennent de ménages à revenu moyen. En effet, plus de 40% de tous les bénévoles appartiennent à des ménages dont le revenu varie de $30,000 à $59,999; 14%, à des ménages dont le revenu est de $60,000 ou plus; et seulement 5%, à des ménages dont le revenu est inférieur à $10,000. Les bénévoles dont le revenu du ménage dépasse $60,000 se trouvent en plus grande proportion dans les organismes aux intérêts économiques et internationaux (19% et 21% respectivement). Ceux dont le revenu du ménage ne dépasse pas $20,000 se trouvent le plus souvent dans les services sociaux représentant près du quart des bénévoles. Ceci tend à refléter la proportion élevée de personnes âgées dans ce domaine – pas moins de 19% des bénévoles dans les services sociaux ont 65 ans ou plus.

Activité professionnelle

Quoique les bénévoles viennent de tous les domaines professionnels, la catégorie la plus représentée est celle de la gestion ou des professions libérales. Dans l'ensemble, environ un tiers des bénévoles occupent, ou ont occupé des postes de cette catégorie[4]. La proportion s'établit à 40% chez les hommes et à 29% chez les femmes. En droit et justice et en arts et culture, plus de la moitié des hommes bénévoles appartiennent à cette catégorie.

Près du quart des femmes bénévoles n'avaient pas occupé d'emploi rémunéré durant les cinq années précédant l'enquête. Cette proportion est encore plus élevée parmi les femmes bénévoles au service d'organismes religieux (28%) et d'organismes de santé (27%).

Travail et bénévolat

L'adage veut que lorsqu'une chose doit être faite rapidement, on s'adresse à la personne la plus occupée. Cela vaut-il pour les bénévoles? Eh bien oui! Près des deux tiers ont un emploi rémunéré (comparativement à 60% de toutes les personnes de 15 ans ou plus). Parmi les hommes bénévoles, plus des trois quarts ont un emploi, et cette proportion s'établit à 53% chez les femmes. Près de neuf hommes bénévoles sur dix au service d'organismes communautaires ont un emploi, tandis qu'en arts et culture, cette proportion atteint plus de deux sur trois.

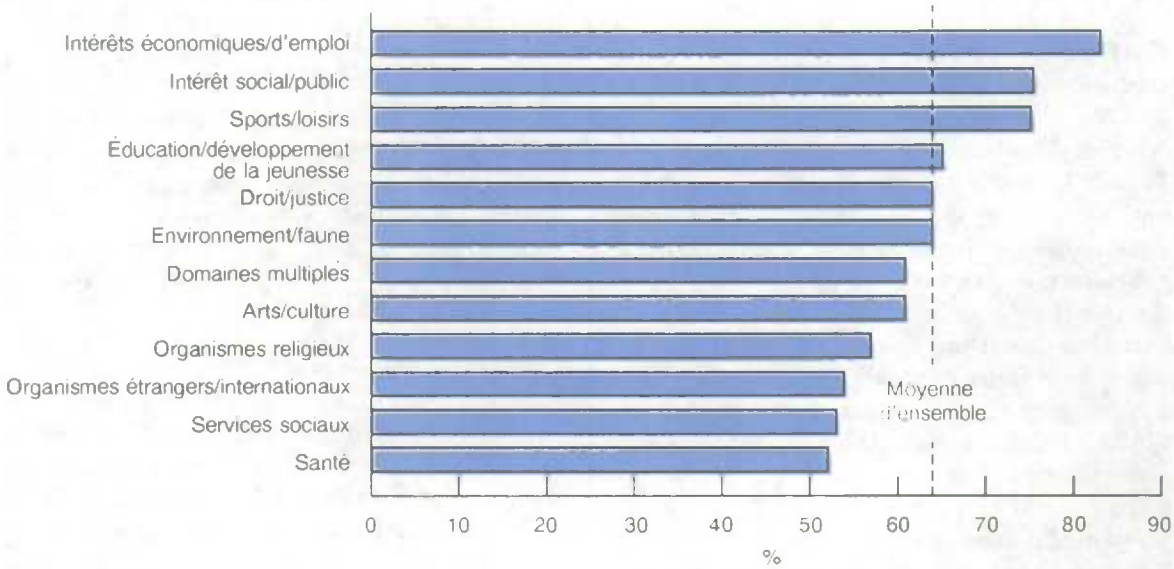
Environ la moitié des femmes bénévoles ont un emploi rémunéré, quel que soit le genre d'organisme où s'exerce leur bénévolat – la proportion étant la plus élevée pour les organismes à caractère économique (78%) et la plus faible pour les organismes internationaux (46%). (La proportion élevée de bénévoles qui occupent un emploi peut également s'expliquer par les possibilités d'appartenir à un «réseau» que procure le bénévolat.)

Temps consacré au bénévolat

Combien de temps les bénévoles consacrent-ils à leur activité bénévole? La question est abordée sous divers angles: le nombre d'heures par semaine, le nombre de mois par

Proportion de bénévoles ayant un emploi rémunéré, 1987

Plus de la moitié des bénévoles ont un emploi rémunéré.



Source: Enquête sur le bénévolat

année, ou le nombre d'années au service d'un organisme.

Nombre d'heures par semaine

Au cours de la période de référence de 12 mois, le bénévolat occupe en moyenne deux heures par semaine. Ce n'est qu'en droit et justice que la moyenne est assez différente, s'établissant à près de sept heures par semaine. Deux des principaux organismes de ce groupe, soit Parents-secours et Surveillance du quartier, permettent aux gens d'exercer leur bénévolat chez eux, tout en faisant d'autres activités.

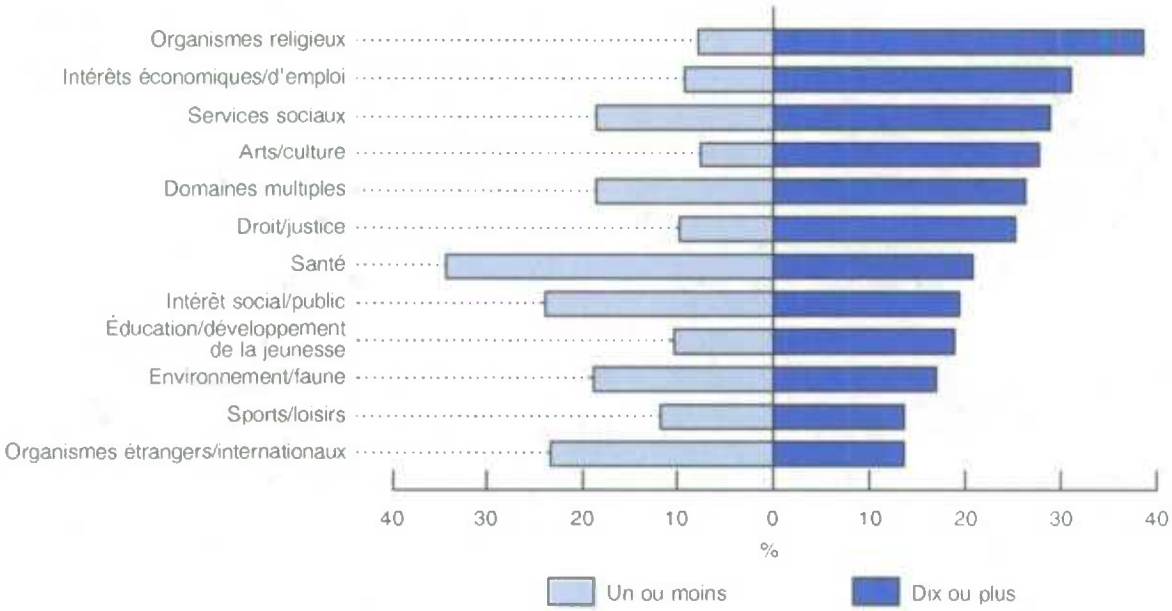
Le nombre moyen d'heures est quelque peu trompeur, en raison de la répartition des heures consacrées au bénévolat. Plus de 90% des emplois bénévoles, même s'ils demandent une moyenne de cinq heures ou moins par semaine, représentent à peine 50% du nombre total d'heures de bénévolat. Autrement dit, une forte proportion du temps de bénévolat est assurée par une très faible proportion de bénévoles. Par exemple, en droit et justice, seulement 5% des bénévoles accomplissent les trois quarts environ des heures de bénévolat.

Nombre de mois par année

La personne qui, une fois l'an, sollicite de porte en porte des dons destinés à combattre une maladie, est l'un des stéréotypes connus du bénévole. Les emplois bénévoles dans les organismes de santé renforcent cette image. Environ un tiers de ces emplois s'étalent sur un mois ou moins, contre seulement 16% de tous les emplois bénévoles. Le bénévolat auprès d'organismes religieux, par ailleurs, est plus susceptible de comporter un engagement à longueur d'année – près de 40% de celui-ci s'échelonne sur dix mois ou plus, comparativement à moins du quart de l'ensemble des emplois bénévoles.

Mois de bénévolat pour un organisme, 1987

Les emplois dans les organismes de santé sont souvent de courte durée alors que ceux dans les organismes religieux ont tendance à être de longue durée.



Source: Enquête sur le bénévolat

Durée des emplois bénévoles

La plupart des emplois bénévoles ne comportaient qu'un engagement limité: 42% de tous les emplois étaient occupés depuis au plus deux ans au moment de l'enquête. Toutefois, 30% des emplois l'étaient depuis plus de cinq ans. C'est en droit et justice que l'on retrouvait la plus forte proportion d'emplois bénévoles occupés depuis peu (59%), tandis que les organismes religieux affichaient la plus grande part de bénévolat de longue durée (46%).

Moment de la journée

Le bénévolat s'exerce surtout à quel moment de la journée? Comme on peut s'y attendre, c'est principalement en soirée – plus de la moitié des hommes et du tiers des femmes déclarent s'adonner au bénévolat en soirée. Seuls les organismes religieux demandent aux bénévoles d'accomplir une part importante de leurs tâches le matin (23%). Les organismes voués à l'environnement et à la faune comptent le plus d'emplois susceptibles de s'étaler sur des journées entières (31%), suivis de loin par les organismes communautaires (23%).

Jour de la semaine

Comme il est à prévoir, la plupart des emplois bénévoles (75%) s'exercent du lundi au vendredi. Cette proportion est légèrement inférieure (67%) dans les organismes religieux et les organismes de protection de l'environnement. Dans l'ensemble, seulement 13% des tâches bénévoles sont accomplies le samedi – cette proportion s'élevant à 17% chez les hommes. Dans les domaines des sports et de l'environnement, environ un cinquième des tâches sont

exécutées le samedi. Le dimanche est le jour le plus calme pour le bénévolat, ne recueillant que 7% de l'ensemble des tâches. Font exception les organismes religieux, où 15% des bénévoles sont actifs le dimanche.

Conclusion

Que réserve l'avenir aux organismes bénévoles? La demande croissante de services sociaux, en cette époque de restrictions budgétaires, suppose que de plus en plus d'activités devront être prises en charge par des bénévoles. En outre, le vieillissement de la population canadienne aura des répercussions sur le type et la quantité de services requis.

Quant aux organismes bénévoles, leur défi consistera non seulement à attirer de nouveaux membres et à les garder, mais aussi à s'adapter à l'évolution de la demande de services. Par exemple, les organismes de services sociaux (soins et soutien) vont sans doute connaître un accroissement de la demande. Mais en même temps, ils trouveront probablement plus facile de recruter de nouveaux bénévoles parmi le groupe croissant des plus de 65 ans. □

Notes

[1] On a estimé 40 heures par semaine et 50 semaines par année.

[2] La plupart des bénévoles disent exercer plusieurs activités pour un organisme donné, par exemple, recueillir des fonds, faire partie d'un conseil d'administration, recruter de nouveaux membres et fournir des renseignements. Ainsi, un même bénévole est susceptible d'être compté non seulement dans plusieurs catégories d'activités, mais également deux ou trois fois dans la même catégorie (par exemple, recueillir des fonds), s'il exerce cette activité pour deux ou trois organismes.

[3] Dans la présente étude, les chefs de famille désignent les conjoints, dans le cas des familles époux-épouse, ou le parent unique, dans le cas des familles monoparentales.

[4] Pour les bénévoles qui occupent un emploi rémunéré, l'«activité professionnelle» désigne cet emploi; pour tous les autres, l'activité professionnelle mentionnée correspond au dernier emploi rémunéré occupé au cours des cinq années antérieures.

Bibliographie

DUCHESNE, D. *Donner sans compter: les bénévoles au Canada*, Rapport analytique sur le travail nº 4, cat. 71-535, Ottawa, août 1989.

Organismes bénévoles

Aux fins de l'analyse, les organismes bénévoles se répartissent en quatorze groupes, qui sont énumérés ci-dessous.

Santé
Hôpitaux et auxiliaires hospitaliers
Autres établissements de soins de santé (ex., maisons de santé)
Maladies spécifiques (ex., Société canadienne du cancer)
Dépendance (ex., Alcooliques anonymes)
Habitudes alimentaires (ex., Outremangeurs anonymes)
Planification des naissances, soins prénataux et pédiatriques
Premiers soins

Éducation et développement de la jeunesse
Développement de la jeunesse (ex., Scouts, Grandes soeurs)
Éducation préscolaire
Écoles (à l'exclusion des sports et des programmes artistiques)
Groupes parents-enseignants
Commissions scolaires
Enseignement postsecondaire
Écoles des beaux-arts
Programmes artistiques scolaires (ex., chorales, théâtre)
Sports scolaires
Enseignement des langues officielles
Programmes d'alphabétisation
Enseignement spécial
Éducation publique et aux adultes (ex., Toastmasters)
Organismes étudiants

Services sociaux (soins et soutien)
Aide économique (ex., banques d'aliments, soupes populaires)
Foyers et centres d'accueil
Soins et assistance (ex., parrainage civique, soins à la maison)
Soins aux enfants
Soutien dans des situations de difficultés émotives ou sociales
Services à fins multiples (ex., Société d'aide à l'enfance)

Sports et loisirs
Installations récréatives et sportives
Organismes de loisirs
Événements et activités récréatifs
Groupements et associations de loisirs
Clubs et événements sociaux
Colonies de vacances
Activité et conditionnement physique

Loi et justice
Aide juridique et éducation
Prévention du crime (ex., Parent-secours, Surveillance de quartier)
Contrevenants et ex-détenus (ex., John Howard Society)

Intérêts économiques et d'emploi
Perspectives d'emploi (ex., counselling en matière d'emploi, ateliers protégés)
Intérêts commerciaux (ex., Junior Achievement, Chambre de commerce)
Protection du consommateur
Finances (ex., Caisse populaire, conseils fiscaux)
Intérêts concernant le logement
Syndicats
Associations professionnelles, perfectionnement professionnel
Santé et sécurité au travail

Organismes religieux
Organismes offrant des services religieux
Chorales et ensembles musicaux d'églises et à caractère religieux
Enseignement religieux officiel
Groupes à affiliation religieuse
Camps de vacances d'organismes religieux
Groupes religieux dispensant des services séculiers

Arts et culture
Préservation historique
Musées et galeries
Bibliothèques
Théâtre
Chorales et ensembles musicaux
Danse
Autres disciplines artistiques
Communication (ex., radio, télévision, journaux)

Intérêt social et public
Société agricole
Pro-vie/Right-to-life
Jeunesse associée
Fonctionnement de la communauté (ex., conseils de ville)
Installations communautaires et intégration (ex., service d'accueil)
Bénévolat
Groupes au service de la communauté
Partis et associations politiques
Questions relatives au Canada et à la citoyenneté
Droits de la personne et justice sociale (ex., avortement, droits des femmes)
Lutte contre les incendies
Recherche et sauvetage, urgence et sécurité générale
Entretien de cimetières

Environnement et faune
Pollution
Conservation des ressources
Protection de la grande nature et de la faune
Soins et protection des animaux

Organismes étrangers et internationaux
Organismes s'intéressant aux conditions de vie (ex., Oxfam)
Culture, idéologie, paix et droits de la personne (ex., Amnistie internationale)

Domaines multiples
Clubs philanthropiques, fraternités, loges maçonniques
Organismes à vocations multiples pour les autochtones, la condition féminine et le multiculturalisme
Autres (ex., la Croix-Rouge, Armée du Salut, YM/YWCA)

Autres
Organismes non classés ailleurs

Non identifié ou non déclaré

Rapports de dépendance: une comparaison entre divers pays

Raj K. Chawla

La population du Canada vieillit. De 1966 à 1987, la proportion de la population âgée de 65 ans et plus est passée de 7.6% à 10.9%. Deux facteurs ont contribué à cette situation: la baisse de l'indice de fécondité (de plus de deux enfants par femme, dans les années 60, à environ 1.6 dans les années 80) et la hausse de l'espérance de vie des personnes de 65 ans et plus.

En raison de la baisse de l'indice de fécondité au cours des vingt dernières années, le Canada pourrait ne pas être en mesure de maintenir un équilibre entre la proportion de la population se retirant du marché du travail et la proportion l'intégrant (à moins de laisser entrer au pays plus d'immigrants en âge de travailler). Par conséquent, le nombre de travailleurs durant les prochaines décennies, en mesure de payer la majeure partie de l'impôt direct et les autres contributions nécessaires au financement de la plupart des futures prestations de retraite des personnes actuellement sur le marché du travail, pourrait être insuffisant.

En vertu du régime de retraite financé par répartition, en vigueur au Canada et dans les autres principaux pays industrialisés, on assiste à un transfert de fonds entre les générations. Autrement dit, les travailleurs d'aujourd'hui paient le coût des prestations de retraite des personnes âgées; et le coût de leurs prestations de retraite sera assumé par les travailleurs de demain. C'est ce concept du transfert de fonds entre les générations qui inquiète au sujet du vieillissement de la population. La société réalise de plus en plus l'importance d'un équilibre nécessaire entre le nombre de travailleurs, qui fournissent habituellement la plus grande partie de l'aide financière, et le nombre de personnes dépendantes sur le plan économique, comme les retraités, les personnes en état d'incapacité ou les sans-emploi, pour ne nommer que ceux-ci.

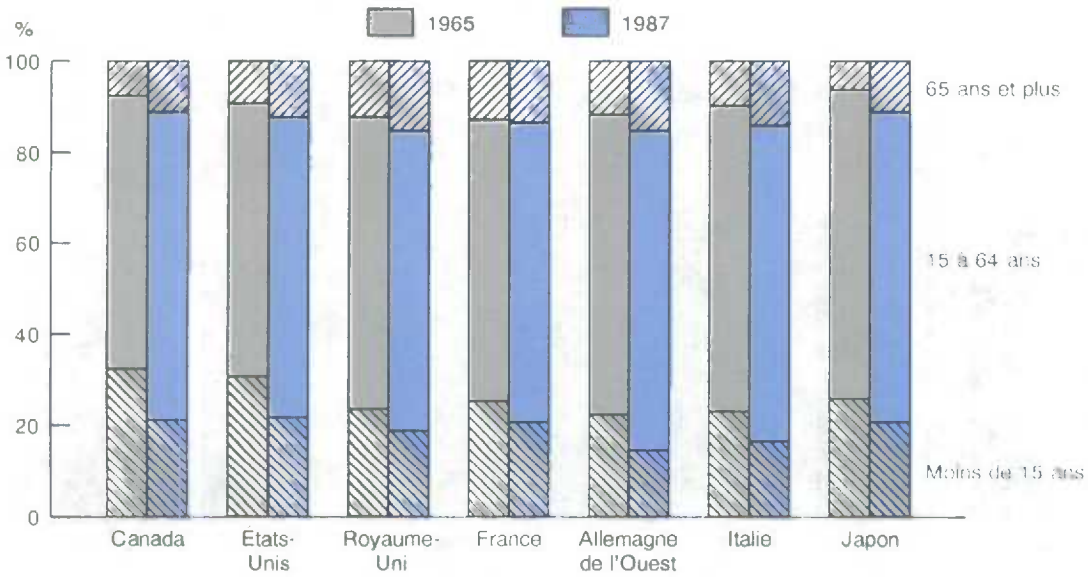
Le Canada est-il le seul pays industrialisé à faire face au problème du vieillissement de sa population? Comment le rapport entre les personnes n'ayant pas d'emploi et les personnes occupées au Canada a-t-il varié au cours des vingt dernières années? Comment la hausse du nombre de femmes occupant un emploi a-t-elle influé sur ce rapport? Quelle sera la situation en l'an 2030?

Le présent article tente de répondre à ces questions, en utilisant des statistiques publiées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Il sera question essentiellement de la situation au Canada, durant les deux dernières décennies, et de la comparaison avec les États-Unis, le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne de l'Ouest, l'Italie et le

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

Répartition en pourcentage de la population dans sept importants pays de l'OCDE

Dans chaque pays, la proportion des personnes âgées augmente au cours de la période de 1965 à 1987.



Source: Statistiques de la population active, OCDE, Paris

Japon – les sept grandes forces économiques du monde occidental, communément appelées le Groupe des Sept.

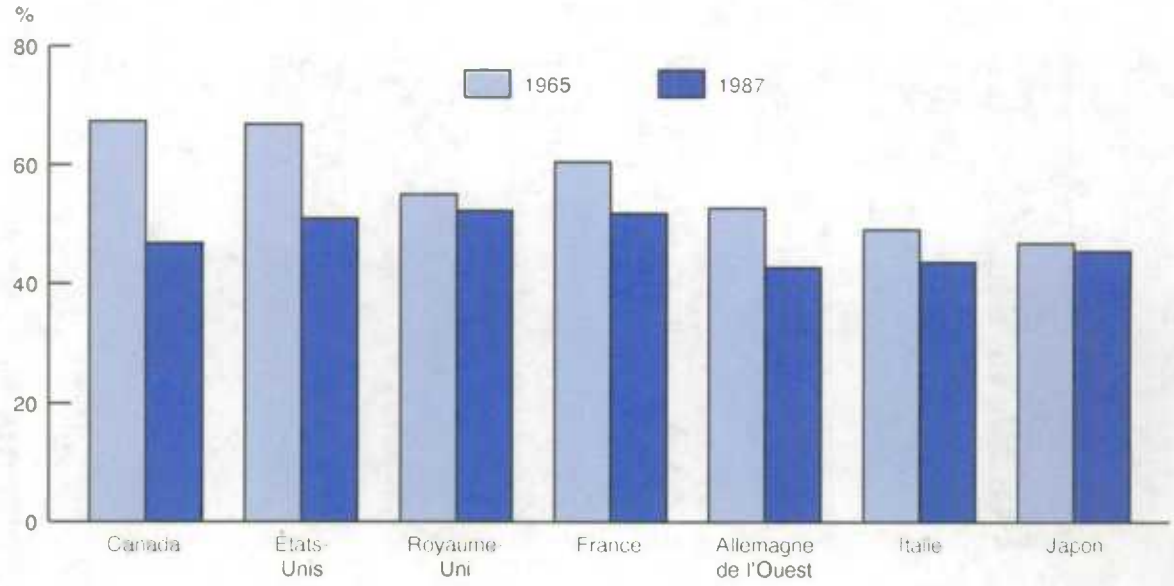
Définitions des rapports de dépendance

On peut compiler une multitude de rapports de dépendance, selon le choix du numérateur (identifiant les personnes dépendantes) et du dénominateur (identifiant les personnes indépendantes). La présente étude ne traitera que de deux rapports: le premier, le plus souvent employé, est le rapport selon l'âge et le second est le rapport adapté aux personnes ayant un emploi ou occupées.

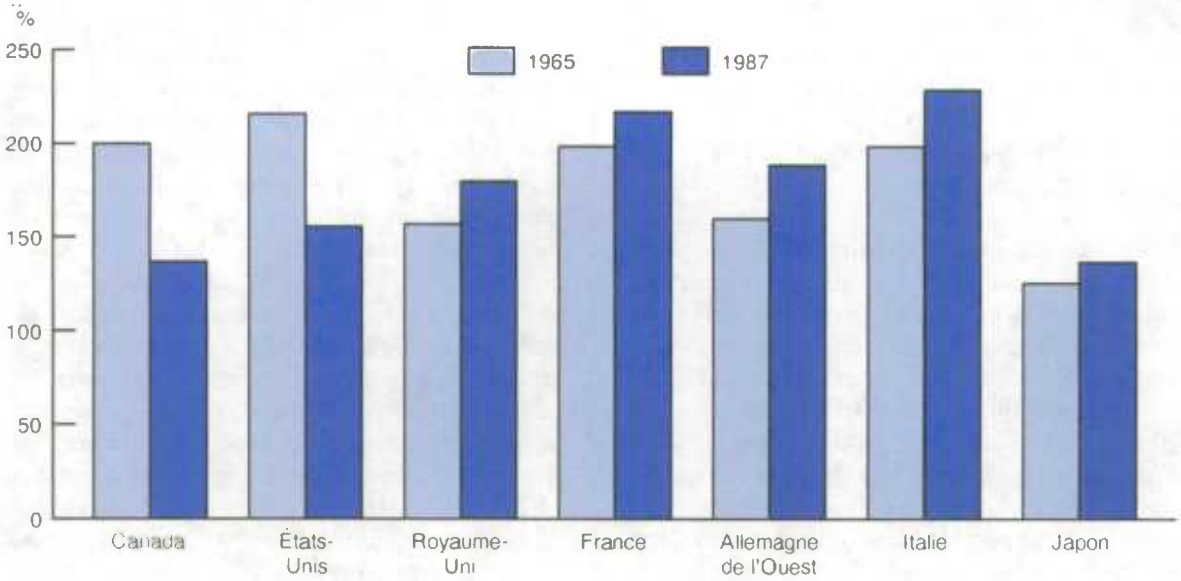
Le rapport de dépendance selon l'âge (R1) est utilisé pour étudier le changement de structure d'une population, survenu au fil des ans ou en comparaison à celui enregistré dans d'autres pays. Ce rapport indique le nombre de personnes présumées dépendantes (de moins de 15 ans et de plus de 64 ans) par groupe de 100 personnes âgées de 15 à 64 ans (soit le groupe de la population considéré actif sur le plan économique et indépendant)[1]. Cependant une portion des personnes âgées de 15 à 64 ans ne travaillent pas parce qu'elles sont encore aux études, qu'elles l'ont décidé ainsi, qu'elles en sont physiquement incapables ou qu'elles sont en chômage. Ainsi une mesure plus adéquate peut être un rapport considérant comme dépendantes les personnes âgées de 15 à 64 ans n'ayant pas d'emploi. Ce rapport adapté aux personnes occupées (R2) est plus réaliste parce qu'il représente le nombre de personnes n'ayant pas d'emploi, par groupe de 100 personnes ayant un emploi. Par définition, le R2 doit donc être plus grand que le R1[2].

Rapports de dépendance pour sept importants pays de l'OCDE

Pour chacun des pays, le rapport de dépendance selon l'âge diminue au cours de la période 1965 à 1987...



...mais le rapport de dépendance adapté en fonction du marché du travail augmente au cours de la même période sauf au Canada et aux États-Unis.



Source: Statistiques de la population active, OCDE, Paris

Rapport de dépendance selon l'âge

Entre 1965 et 1987, tous les pays du Groupe des Sept ont connu un changement semblable dans la structure par âge de leur population: la proportion de personnes âgées de moins de 15 ans a diminué (reflétant la baisse des indices de fécondité), tandis que celle des personnes de plus de 65 ans a augmenté (reflétant le vieillissement des populations). C'est au Canada que le pourcentage de la population âgée de moins de 15 ans a accusé la plus forte baisse (12 points) et la moins importante fut enregistrée en France et au Royaume-Uni (quatre points chacun), alors qu'aux États-Unis, le pourcentage a été réduit de neuf points. Le Japon, quant à lui, a connu la plus forte augmentation de la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus, soit cinq points par rapport à trois seulement pour le Canada et les États-Unis.

En bref, bien que la proportion de jeunes au Canada ait été relativement plus importante au milieu des années 60, la structure par âge de sa population ressemblait davantage à celle des États-Unis et du Japon vers le milieu des années 80. Le déclin des indices de fécondité et de mortalité, ainsi que la structure par âge des nouveaux immigrants ont visiblement contribué à un changement important dans la pyramide des âges de la population canadienne.

Le rapport de dépendance selon l'âge R1 (tableau 2) révèle qu'il y avait au Canada 67 personnes dépendantes (55 de moins de 15 ans et 12 de plus de 65 ans) par groupe de 100 personnes potentiellement actives au milieu des années 60. À la fin des années 80, ce rapport était de 47 personnes dépendantes (31 de moins de 15 ans et 16 de plus de 65 ans), soit la plus forte baisse parmi les sept pays industrialisés. Au Japon, par contre, le rapport de dépendance global baissa légèrement, de 47 à 46, malgré un changement notable par groupe d'âge. Par exemple, le rapport entre les Japonais âgés de moins de 15 ans et ceux de 65 ans et plus était de 38 contre 9 en 1965, comparativement à 30 contre 16 en 1987. Le rapport de dépendance aux États-Unis et au Canada était semblable (soit 51 contre 16 en 1965, comparativement à 32 contre 18 en 1987).

Au milieu des années 60, une plus grande partie des personnes dépendantes dans chaque pays du Groupe des Sept avaient moins de 15 ans. Vingt ans plus tard, cependant, la composition du rapport de dépendance n'était plus la même en raison du nombre croissant de personnes âgées. Le maintien de cette tendance peut nécessiter des variations, non seulement dans la répartition des dépenses publiques au titre des prestations de retraite, des soins de santé et de l'éducation, mais aussi sur le plan des marchés financier, institutionnel et de la consommation. Par exemple, avec une augmentation soutenue du nombre de personnes âgées, nous pourrions devoir dépenser plus pour les prestations de retraite et les soins de santé (les hôpitaux et les foyers de soins infirmiers) que pour l'éducation et les services connexes.

Rapports de dépendance adaptés aux personnes occupées[3]

Les rapports de dépendance R2 (tableau 2) démontrent qu'au milieu des années 60, pour chaque groupe de 100 Canadiens occupés âgés de 15 à 64 ans, 199 personnes étaient sans emploi. En comparaison, selon la même mesure, ce nombre était de 215 aux États-Unis, de 158 au Royaume-Uni, de 160 en Allemagne de l'Ouest, de 199 en France, de 198 en Italie et de 126 au Japon. Donc, les États-Unis affichaient le rapport de dépendance le plus élevé, et le Japon, le plus bas. Vers la fin des années 80, cependant, le Canada rejoignait le Japon au rang du plus faible rapport de dépendance (138), suivi de près des États-Unis.

Tableau 1
Répartition de la population en pourcentage et par groupes d'âge pour sept principaux pays de l'OCDE, 1965 et 1987

Pays	Répartition de la population en pourcentage				Proportion des femmes au sein de la population				Population totale
	Moins de 15 ans	15-64 ans	65 ans et plus	Total	Moins de 15 ans	15-64 ans	65 ans et plus	Total	
	%								'000
1965									
Canada*	32.6	59.8	7.6	100.0	49.1	49.5	53.3	49.7	20,470
États-Unis	30.5	60.0	9.5	100.0	49.1	50.7	56.6	50.8	194,303
Royaume-Uni	23.4	64.5	12.2	100.0	49.7	50.5	62.0	51.5	54,350
France†	25.0	62.3	12.8	100.0	49.0	49.9	62.7	51.2	50,318
Allemagne de l'Ouest	22.6	65.4	12.0	100.0	48.7	52.4	61.1	52.6	58,619
Italie	23.1	67.1	9.8	100.0	49.1	51.4	56.2	51.4	50,840
Japon	25.7	68.0	6.3	100.0	48.9	51.2	56.2	50.9	97,950
1987									
Canada*	21.0	68.1	10.9	100.0	48.7	50.1	58.1	50.7	26,115
États-Unis	21.5	66.3	12.2	100.0	48.8	50.5	59.4	51.2	243,915
Royaume-Uni	18.9	65.6	15.5	100.0	48.7	49.9	60.4	51.3	56,930
France†	20.6	65.9	13.5	100.0	48.7	50.0	61.2	51.3	55,630
Allemagne de l'Ouest	14.6	70.1	15.4	100.0	48.9	49.7	66.1	52.1	61,199
Italie	16.3	69.5	14.1	100.0	48.6	50.7	57.7	51.3	56,664
Japon	20.4	68.7	10.8	100.0	48.8	50.1	59.6	50.8	122,090

Source: Statistique de la population active, publié par l'OCDE, Paris (édition de 1989); pour le Canada, cependant, les données sont de Statistique Canada.
* *Pour le Canada, les chiffres correspondent aux années 1966 et 1987.*
† *Pour la France, les chiffres correspondent aux années 1969 et 1987.*

Entre le milieu des années 60 et la fin des années 80, le rapport R2 a chuté de façon significative au Canada et aux États-Unis, mais il a augmenté dans les quatre pays européens. (L'Italie a enregistré la plus forte poussée.)

Des mouvements aussi différents entre les pays de l'Amérique du Nord et ceux de l'Europe peuvent révéler des changements dans leur marché du travail respectif. Ces derniers peuvent être liés aux différences dans les taux de croissance économique, dans la création d'emploi et d'autres variations structurelles. Des changements démographiques, tels que le vieillissement et la migration des populations, peuvent aussi contribuer à ces changements.

L'un des événements les plus importants survenus dans chaque pays du Groupe des Sept fut l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail au cours de la période étudiée. Au milieu des années 60, les femmes formaient 30.4% de la population active occupée au Canada, 34.8% aux États-Unis, 34.6% au Royaume-Uni, 37.1% en Allemagne de l'Ouest et 28.8% en Italie. Vers la fin des années 80, ces pourcentages avaient augmenté et représentaient respectivement 43.2%, 44.8%, 43.1%, 39.5% et 34.3%[4]. Il est à noter qu'en termes de changement dans la représentation des femmes au sein de la population active occupée, le Canada devance le reste des grands pays industrialisés.

Tableau 2
Rapports de dépendance* choisis pour sept principaux pays de l'OCDE, 1965 et 1987

Pays	R1		R2		
	1965	1987	1965	1987	
				Excluant l'augmentation du nombre de femmes occupant un emploi entre 1965 et 1987	Incluant l'augmentation du nombre de femmes occupant un emploi entre 1965 et 1987
			%		
Canada†	67.3	46.9	199.4	211.3	137.7
États-Unis	66.6	50.9	215.1	225.4	155.8
Royaume-Uni	55.1	52.3	157.5	200.2	179.6
France††	60.6	51.7	198.6	243.3	216.5
Allemagne de l'Ouest	52.9	42.7	160.1	184.4	188.1
Italie	49.0	43.8	198.2	247.0	228.5
Japon	47.0	45.5	125.8	151.5	137.8

Source: Les rapports ont été compilés par l'auteur d'après les Statistiques de la population active, publiées par l'OCDE, Paris (édition de 1989). Pour le Canada, cependant, les données sont de Statistique Canada.

* *Les rapports de dépendance sont calculés comme suit:*
R1 = [{(personnes <15) + (personnes 65 +)} / (personnes 15-64)] x 100
R2 = [{(personnes <15) + (personnes 65 +) + (sans emploi 15-64)} / (occupés 15-64)] x 100

† *Pour le Canada, les rapports correspondent aux années 1966 et 1987.*

†† *Pour la France, les rapports correspondent aux années 1969 et 1987.*

Les rapports de dépendance auraient augmenté au fil des ans dans tous les pays si la croissance remarquable du nombre de femmes en emploi avait été exclue (tableau 2). Cependant, l'ampleur de cette croissance aurait varié d'un pays à l'autre. Par exemple, le rapport aurait affiché une augmentation de 10 à 20 points aux États-Unis et au Canada, comparativement à une hausse entre 24 et 49 points dans les pays d'Europe. La croissance du nombre de femmes détenant un emploi dans chaque pays du Groupe des Sept peut être attribuée en grande partie à l'expansion du secteur des services dans chacun de ces pays.

Le rapport de dépendance (R2) aurait indiqué des augmentations relativement prodigieuses pour les pays d'Europe s'il avait été basé uniquement sur la hausse du nombre d'hommes ayant un emploi. De deux choses l'une, ou bien les possibilités d'emploi ne se présentaient pas au même rythme pour les hommes que pour les femmes, ou bien les hommes n'ayant pu obtenir d'emploi, en raison d'une incapacité ou de changements structurels du marché du travail, avaient opté pour une retraite anticipée. Comme l'indique la plus récente étude du Bureau international du travail sur l'état de la sécurité sociale en Europe, la tendance la plus importante au cours des dix dernières années fut en fait une plus grande flexibilité accordée à l'âge de la retraite, en adoptant une série de nouveaux critères d'admissibilité permettant aux gens de prendre leur retraite avant l'âge prescrit (avec ou sans réduction des avantages). On ne sait pas exactement, selon l'étude, si cette plus grande flexibilité a été motivée principalement ou exclusivement par le marché du travail ou par des considérations sociales, ou si l'aspect démographique a été un facteur déterminant[5].

Un coup d'oeil aux rapports de dépendance futurs[6]

Le problème du vieillissement de la population n'est pas unique au Canada. D'autres pays industrialisés sont confrontés au même problème. Selon un rapport récent de l'OCDE, *Le vieillissement démographique* (1988), la proportion de la population canadienne âgée de 65 ans et plus passera de 9.5% en 1980, à 22.4% en l'an 2030. Au cours de cette période de 50 ans, la proportion des personnes âgées passera de 11.3% à 19.5% aux États-Unis, de 14% à 21.8% en France, de 15.5% à 25.8% en Allemagne de l'Ouest, et de 14.9% à 19.2% au Royaume-Uni[7].

Par conséquent et comme l'indique l'étude de l'OCDE, le rapport de dépendance R1 augmentera lui aussi pendant les prochaines décennies et ce, dans les sept pays industrialisés. Par exemple, pour chaque groupe de 100 personnes âgées de 15 à 64 ans, le Canada comptera 66 personnes dépendantes en l'an 2030, comparativement à 62 aux États-Unis, 69 en Allemagne de l'Ouest, 64 en France et 60 au Japon. En 1980, les rapports de dépendance étaient les suivants: 48 au Canada, 51 aux États-Unis, 51 en Allemagne de l'Ouest, 57 en France et 48 au Japon[8]. En d'autres termes, au cours de cette période de cinquante ans, le rapport de dépendance selon l'âge (R1) augmentera le plus rapidement au Canada, soit 38%, comparativement à 22% aux États-Unis, 35% en Allemagne de l'Ouest et seulement 12% en France.

Pour chacun de ces pays, le rapport de dépendance selon l'âge suivrait une évolution en U entre le milieu des années 60 et l'an 2030. Le rapport de dépendance, qui diminue depuis le milieu des années 60, atteindra le creux de la vague en l'an 2010 en ce qui concerne le Canada, la France et les États-Unis, puis commencera à augmenter par la suite. Le point tournant pour tous les autres pays, cependant, se produira après 1990. De plus, la composition du rapport de dépendance aura changé durant cette période: la proportion des personnes âgées, qui représentait entre 19% et 35% de la population dite dépendante dans le milieu des années 60, devrait en former entre 50% et 63% d'ici l'an 2030 (voir le rapport de l'OCDE, 1988).

Les variations relatives des rapports de dépendance au fil des ans, basés uniquement sur l'âge, ne reflètent aucunement l'ampleur des changements liés au fardeau financier que connaîtra chacun de ces pays. Les rapports de dépendance selon l'âge ne tiennent pas compte des taux d'activité, des taux de chômage, de la formation et de la dissolution des familles, des régimes de sécurité sociale et d'autres aspects liés à la situation économique des différents pays. Ainsi, on devrait toujours comparer ces rapports avec une certaine prudence. □

Notes

[1] On aurait pu aussi considérer le groupe des 25 à 60 ans comme la population active potentielle puisque la plupart des personnes âgées de 15 à 24 ans sont des étudiants à temps plein et que plus de travailleurs prennent leur retraite avant l'âge de 65 ans.

[2] Les rapports de dépendance R1 et R2 peuvent être liés par formulation algébrique pour calculer le rapport emploi/population pour les personnes de 15 à 64 ans:

Rapport emploi/population = (R1 + 1)/(R2 + 1)

Le rapport R2 qui par définition est plus grand que R1, a également été calculé en supposant que les personnes de plus de 65 ans n'avaient pas d'emploi.

[3] On peut attribuer quelques-unes des variations entre les rapports de dépendance, basés sur le nombre de personnes ayant un emploi, aux différences dans les sources et les méthodes de collecte de données, à la compilation de celles-ci, aux cadres de références utilisés pour définir les personnes avec ou sans emploi et à des erreurs attribuables ou non à l'échantillonnage.

Notes – fin

Pour en savoir plus sur les difficultés qu'implique la comparaison de statistiques sur la population active de divers pays, voir Sorrentino (1981, 1983), Moy (1988), McMahon (1986) et l'OCDE (1988).

[4] Les changements dans le taux d'activité des hommes et des femmes au cours de la même période pour ces pays industrialisés feront l'objet d'un document devant paraître dans un prochain numéro de *L'emploi et le revenu en perspective*.

[5] Voir p. 83, BIT (1989).

[6] Cette section est basée sur les données liées aux rapports R1 prévus dans le rapport de l'OCDE (1988); on ne tente pas ici de fournir une perspective future des rapports R2, lesquels nécessiteraient les valeurs présumées des rapports entre l'emploi et la population, qui, en retour, dépendraient de la conjoncture économique de chaque pays et de divers autres facteurs.

[7] Voir le tableau 6, p. 22, rapport de l'OCDE (1988).

[8] Voir le tableau 13, p. 31, rapport de l'OCDE (1988).

Bibliographie

DENTON, F.T., C.H. FEAVER et B.G. SPENCER. «Prospective Ageing of the Population and Its Implications for the Labour Force and Government Expenditures», *La Revue canadienne du vieillissement*, vol. 5, nº 2, Toronto, 1986, pp. 75-98.

FALKINGHAM, J. *Britain's Ageing Population: The Engine Behind Increased Dependency?*, Discussion Paper, nº 17, Londres, London School of Economics and Political Sciences, Welfare State Programme, 1987.

FELLEGI, I.P. «Pouvons-nous assumer le vieillissement de la société?» *Observateur économique canadien*, cat. 11-010, Ottawa, octobre 1988, pp. 4.1-4.34.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA. *Esquisse du Canada de demain: rapport de l'Étude démographique*, Ottawa, 1989.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *From Pyramid to Pillar: Population Change and Social Security in Europe*, Genève, 1989.

McMAHON, P.J. «An International Comparison of Labor Force Participation, 1977-84», *Monthly Labor Review*, Washington, D.C., mai 1986, pp. 3-12.

MOY, J. «An Analysis of Unemployment and Other Labor Market Indicators in 10 Countries», *Monthly Labor Review*, Washington, D.C., avril 1988, pp. 39-50.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *OCDE Perspectives de l'Emploi*, chapitre 5, Paris, 1988.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Le vieillissement démographique: conséquences pour la politique sociale*, Paris, 1988.

SORRENTINO, C. «Youth Unemployment: An International Perspective», *Monthly Labor Review*, Washington, D.C., juillet 1981, pp. 3-15.

SORRENTINO, C. «International Comparisons of Labor Force Participation, 1960-81», *Monthly Labor Review*, Washington, D.C., février 1983, pp. 23-36.

Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986

Karen D. Hughes

Depuis la montée du mouvement féministe au cours des années 60, l'activité économique traditionnelle des hommes et des femmes s'est modifiée de façon substantielle. Les Canadiennes participent maintenant au marché du travail en plus grand nombre, pendant plus longtemps, avec une meilleure instruction, et dans un éventail plus étendu d'emplois que jamais auparavant. De façon moins spectaculaire, l'activité économique des hommes a également été touchée par cette vague de changement social.

Pour les observateurs qu'intéresse l'égalité économique entre les sexes, l'entrée des femmes et des hommes dans des professions «non traditionnelles» constitue une tendance particulièrement intéressante. Ces échanges sont importants parce qu'ils semblent présager l'érosion des schèmes traditionnels d'emploi selon lesquels les hommes dominaient les emplois bien rémunérés tandis que les femmes étaient regroupées dans les emplois à petit salaire. C'est ce type de «ségrégation professionnelle par sexe» qui explique une bonne partie du désavantage économique que subissent les femmes au chapitre de la rémunération, des perspectives de promotion et de la sécurité d'emploi (Krahn et Lowe, 1987; Boulet et Lavallée, 1984).

La question de savoir exactement comment la composition selon le sexe des professions traditionnelles a été remodelée fait couler beaucoup d'encre[1]. La présente étude traite de l'ampleur de ces migrations inter-professionnelles entre 1971 et 1986 et de leur influence sur les disparités économiques entre les sexes. Nous retraçons à l'aide des résultats des recensements de population de 1971 et 1986[2], l'évolution du travail des femmes et des hommes, en nous arrêtant aux professions non traditionnelles ayant connu la plus forte augmentation de la représentation de la minorité sexuelle, qu'il s'agisse de l'entrée des femmes dans les domaines jusqu'alors réservés aux hommes ou vice versa. En particulier, nous traitons des questions suivantes:

- Quelle a été l'évolution de la représentation des femmes et des hommes dans les professions non traditionnelles? L'évolution s'est-elle effectuée de façon différente pour les hommes et pour les femmes?

- Quelles professions non traditionnelles ont connu le plus grand afflux du sexe minoritaire?

Karen D. Hughes est une étudiante au niveau doctorat à la Faculty of Social and Political Sciences, University of Cambridge, Angleterre. Elle a écrit cet article durant un séjour à Statistique Canada. Pour plus d'information, prière de contacter Pat Grainger au (613) 951-6890.

- Quelles sont les caractéristiques (âge, niveau d'instruction, état matrimonial) des travailleurs des professions non traditionnelles en comparaison de la travailleuse ou du travailleur moyen?

- Comment les modalités de travail et le revenu du sexe minoritaire se comparent-ils à ceux du sexe dominant dans les professions non traditionnelles?

Définition des professions non traditionnelles

Pour répondre à ces questions, il faut d'abord définir les professions non traditionnelles. Jusqu'ici, la recherche a adopté deux démarches différentes (Boulet et Lavallée, 1984). La première définit une profession comme «non traditionnelle» lorsque l'un des deux sexes constitue moins de 50% des travailleurs d'une même profession. Ce seuil est indépendant de la répartition des sexes au sein de l'ensemble de la population active.

Nous utilisons ici une seconde méthode, qui étudie la répartition des sexes dans chaque profession par rapport à leur représentation dans l'ensemble de la population active. Selon cette définition, une profession est non traditionnelle pour le sexe dont la représentation dans cette profession est inférieure à sa représentation dans l'ensemble de la population active. Ainsi, par exemple, si 30% des travailleurs de l'ensemble des professions sont des femmes, une profession qui compte 10% de femmes serait codée non traditionnelle, tandis qu'une autre qui en compterait 40% serait codée traditionnelle. Cette définition permet l'utilisation d'un «coefficient de représentation»[3]: un coefficient inférieur à 1.00 indique que le sexe en cause est sous-représenté et que la profession n'est pas traditionnelle pour lui; un coefficient supérieur à 1.00 indique le contraire. Dans l'exemple donné ci-dessus, la profession qui compte 40% de femmes aurait un coefficient de 1.33 ce qui révèle son statut traditionnel, tandis que la profession comptant 10.0% de femmes aurait un coefficient de 0.33 et serait codée non traditionnelle pour les femmes mais traditionnelle pour les hommes.

Pourquoi utiliser cette mesure?

Aux fins de la présente étude, la méthode du coefficient est plus intéressante pour deux raisons. Tout d'abord, nous devons déterminer quelles professions étaient non traditionnelles en 1971, année où les femmes ne constituaient que 34.3% de la population active expérimentée[4]. Compte tenu de ce niveau de représentation, il est impossible que les femmes soient représentées également (c'est-à-dire à 50%) dans toutes les professions et un seuil de 34.3%, plutôt que 50%, reflète la situation d'une façon plus exacte. Deuxièmement, ce qui est plus important, nous nous intéressons à suivre la croissance des professions non traditionnelles durant une période où la proportion des femmes au sein de la population active expérimentée est passée de 34.3% à 42.8%. Étant donné cette dynamique, la simple comparaison de l'évolution de la composition de chaque profession selon le sexe confond deux processus distincts: (1) les transformations liées à l'évolution du taux de participation de chaque sexe à la population active expérimentée et (2) les changements liés au simple déplacement de la répartition de chaque sexe au sein d'une même profession. Une comparaison des coefficients isole le déplacement du sexe sous-représenté dans les professions non traditionnelles tout en maintenant constante l'évolution de la composition selon le sexe de la population active expérimentée (Noyelle, 1987).

Malgré l'utilité de ce coefficient, il faut signaler qu'il offre une gamme étendue de niveaux pour les professions non traditionnelles soit de 0.00 à 0.99. Ceci implique que plus le coefficient se rapproche de 0.99, plus la répartition selon le sexe des professions ainsi codées reflète étroitement la structure professionnelle globale et ainsi ne sont pas non traditionnelles au sens habituel du terme. Puisque nous nous intéressons à des professions qui n'étaient pas des choix fréquents de carrière pour les femmes ou les hommes en 1971, nous nous arrêtons expressément aux professions dont le coefficient est inférieur à 0.50. Une profession se définit donc comme non traditionnelle pour le sexe dont la représentation est inférieure à la moitié de sa représentation totale dans la population active expérimentée.

Le changement dans la composition sexuelle des professions non traditionnelles entre 1971 et 1986 s'exprime par la différence entre les coefficients calculés pour les deux années (c'est-à-dire 1986 moins 1971). L'utilisation de la différence entre les deux coefficients constitue une mesure simple de l'évolution vers une plus forte ou plus faible représentation du sexe minoritaire dans les professions non traditionnelles[5].

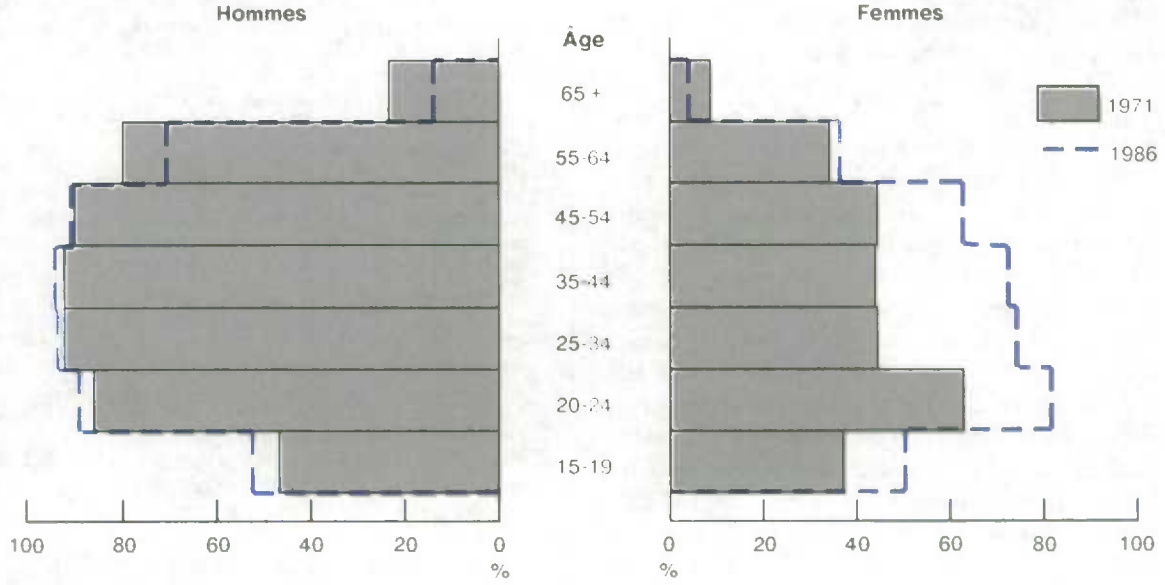
Tendances du marché du travail, 1971-1986

Avant d'étudier l'entrée des hommes et des femmes dans les emplois non traditionnels, il est utile d'étudier l'évolution du marché du travail canadien entre 1971 et 1986. Dans l'ensemble, on a assisté à des changements importants tant du niveau global de l'emploi que des caractéristiques de la population active. La population active expérimentée a connu une croissance de 48.2%, passant de 8.6 millions en 1971 à 12.8 millions en 1986. Le gros de cette expansion a eu lieu au cours des 10 premières années, la croissance s'étant considérablement ralentie entre 1981 et 1986.

L'augmentation marquée de l'activité des femmes a contribué dans une large mesure au taux de croissance de la population active entre 1971 et 1986. Les taux d'activité des femmes sont passés de 39.9% en 1971 à 55.4% en 1986, tandis que les taux des hommes demeuraient constants (76.4% et 77.0% respectivement). La hausse de l'activité des femmes est particulièrement notable pour certains groupes d'âges; en particulier, le taux d'activité des femmes de 25 à 44 ans, a augmenté d'environ deux tiers. Les taux pour les hommes sont par ailleurs demeurés presque statiques, à l'exception d'une hausse de 12% chez les jeunes de 15 à 19 ans et d'une chute importante chez les travailleurs de 55 ans et plus.

Taux d'activité, 1971 et 1986

Le taux d'activité pour l'ensemble des femmes passe de 40% à 55% alors que celui des hommes demeure presque stable.

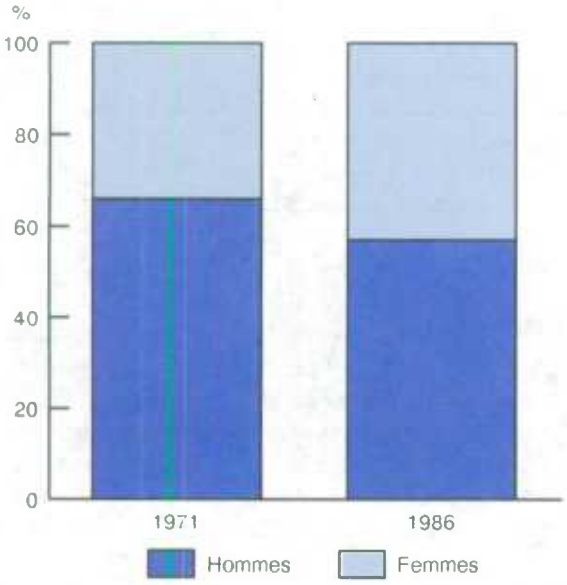


Sources: Recensements du Canada, 1971 et 1986

Ces deux tendances conjuguées, soit la croissance du niveau global de l'emploi et celle de l'activité des femmes, ont transformé la population active expérimentée de façon marquante. Le nombre de travailleurs a augmenté de 29.1% tandis que celui des travailleuses augmentait de 84.6%. Parallèlement, la proportion des femmes dans la population active expérimentée passait de 34.3% à 42.8%.

Proportion d'hommes et de femmes dans la population active expérimentée

La population active expérimentée passe de 8.6 à 12.8 millions, le nombre de femmes augmentant de 85%.



Sources: Recensements du Canada, 1971 et 1986

Tendances du niveau d'instruction, 1971-1986

Au cours de la période, les choix éducatifs traditionnels se transformaient également. Les hommes et les femmes atteignaient dans l'ensemble un plus haut niveau d'instruction, mais le progrès a été particulièrement remarquable pour les femmes. Entre 1970-1971 et 1984-1985, le nombre de diplômes décernés à des femmes a grimpé de 80% en comparaison d'une modeste augmentation de 6% pour les hommes (Guppy et autres, 1987). L'effet s'est évidemment fait ressentir au niveau du marché du travail où 11.7% des femmes avaient fait des études universitaires en 1986, soit plus de deux fois plus qu'en 1971.

Tableau 1
Niveau d'instruction de la population active expérimentée, 1971 et 1986

	Femmes		Hommes	
Niveau d'instruction	1971	1986	1971	1986
Moins que la 9e année	20.1	7.7	29.6	12.2
9e à 13e années	49.9	41.5	43.4	39.8
Études postsecondaires	25.0	39.1	19.2	34.5
Études universitaires	4.9	11.7	7.9	13.4

Sources: Recensements du Canada, 1971 et 1986

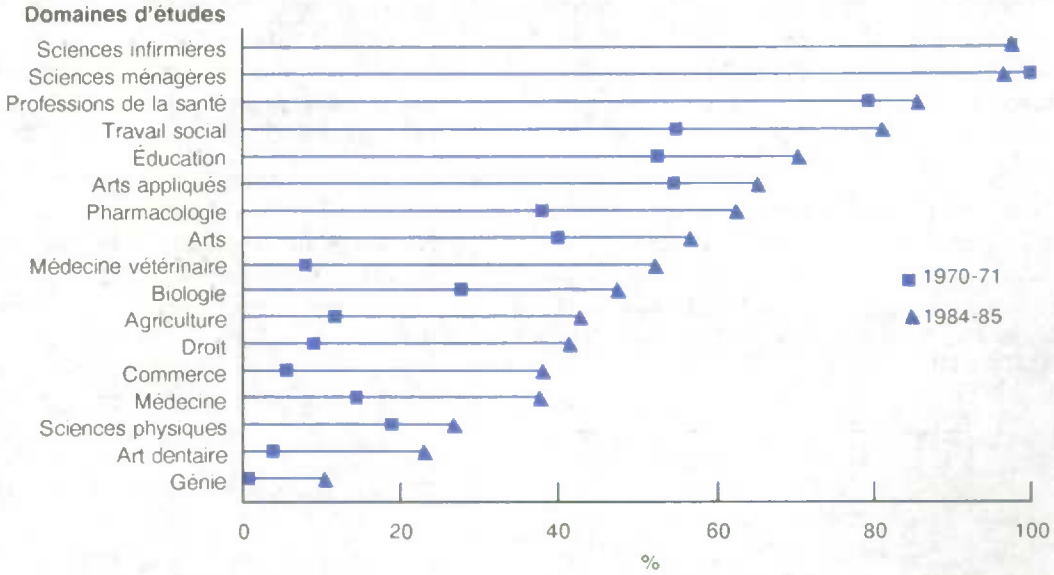
Non seulement les femmes ont-elles atteint un niveau d'instruction plus élevé entre 1971 et 1986 (tableau 1), mais elles ont également élargi leurs horizons quant aux matières étudiées. Le nombre de diplômes décernés à des femmes entre les années académiques 1970-71 et 1984-85, a augmenté de façon importante dans des domaines non traditionnels tels le génie, la médecine vétérinaire, le commerce, l'art dentaire, le droit et l'agriculture.

Changements professionnels, 1971-1986

Compte tenu des changements importants observés tant dans le marché du travail canadien que dans les maisons d'enseignement entre 1971 et 1986, quelles en ont été les conséquences sur la répartition selon le sexe de la structure professionnelle? En classant chacune des 484 professions[6]

Baccalauréats et premiers grades professionnels décernés à des femmes en proportion du total

Dans presque toutes les disciplines, le pourcentage de femmes ayant obtenu un grade augmente nettement, par exemple en pharmacologie où il passe de 38% à 62%.



Source: Women and Education: A Canadian Perspective

énumérées dans le recensement de 1971 en traditionnelles et non traditionnelles, selon les coefficients de représentation, on obtient une esquisse grossière des changements survenus au cours de cette période. En 1971, 85.7% des femmes étaient représentées dans 131 des 484 professions; en d'autres termes, quatre femmes sur cinq travaillaient dans un quart des types d'emplois offerts aux travailleurs canadiens. De plus, deux tiers de ces 131 professions traditionelles appartenaient à cinq catégories majeures d'emplois (soit les emplois de bureau, de l'usinage, des services, de la transformation et de la santé). Les 353 professions dominées par les hommes étaient beaucoup plus diversifiées, couvraient toute la gamme de la structure professionnelle et regroupaient 80.1% de la main-d'oeuvre masculine.

Malgré les transformations du niveau d'instruction et de l'expérience de travail des femmes, les données de 1971 et de 1986 indiquent une stabilité remarquable du nombre de professions traditionnelles et non traditionnelles pour les femmes et les hommes. Les changements se sont surtout produits dans les professions non traditionnelles pour les femmes. Le nombre de professions qui comptaient une très faible proportion de femmes en 1971 (coefficients de 0.00 à 0.24) a chuté de 224 à 162, la représentation des femmes augmentant suffisamment pour pousser ces 62 professions dans les trois autres catégories de professions ayant un coefficient inférieur à 1.00.

À la différence des femmes, les hommes n'ont guère enregistré d'avancement dans les professions au sein desquelles

Tableau 2
Nombre de professions* et pourcentage de la population active expérimentée selon le sexe et le coefficient de représentation, 1971 et 1986

	Coefficient de représentation				
	Non-traditionnelles		Intermédiaires		Traditionnelles
	.0-.24	.25-.49	.50-.74	.75-.99	1.00 +
1971					
Femmes:					
Nombre de professions	224	68	31	30	131
% de la population active féminine	2.8	5.6	2.0	3.9	85.7
Hommes:					
Nombre de professions	16	35	25	55	353
% de la population active masculine	0.9	4.0	6.0	8.9	80.1
1986					
Femmes:					
Nombre de professions	162	88	49	53	132
% de la population active féminine	2.4	4.7	4.6	9.7	78.7
Hommes:					
Nombre de professions	16	34	41	41	352
% de la population active masculine	1.2	4.8	3.1	12.5	78.4

Sources: Recensements du Canada, 1971 et 1986
* *Le groupe de professions «Intermédiaires» est inclus dans ce tableau afin d'indiquer les changements survenus durant la période.*

ils étaient le plus sous-représentés. En fait, là où il y a eu augmentation, celle-ci a été compensée par une représentation plus faible dans d'autres professions; en 1986, 16 professions additionnelles avaient un coefficient situé entre 0.50 et 0.74, mais le nombre de celles dont le coefficient se situe entre 0.75 et 0.99 avait chuté de 14. Dans l'ensemble, ces conclusions concordent avec les observations faites ailleurs, soit que la diminution de la ségrégation professionnelle selon le sexe découle principalement de l'entrée des femmes, et non des hommes, dans les professions non traditionnelles (Fox et Fox, 1987).

Entrée dans les professions non traditionnelles

Après avoir retracé les tendances globales de la structure professionnelle, il est intéressant d'explorer les échanges qui se sont produits et d'en étudier les répercussions sur les perspectives économiques des hommes et des femmes. Pour ce faire, l'étude examine maintenant les professions non traditionnelles pour les hommes et les femmes qui ont connu le plus fort déplacement de la représentation du sexe minoritaire entre 1971 et 1986. Ce genre d'analyse permet de préciser les professions ayant connu une croissance notable et d'établir un profil du type de travailleurs qui entrent dans les professions non traditionnelles.

Les professions non traditionnelles sont classées selon la différence entre le coefficient de représentation de 1971 et celui de 1986. Cette différence permet de mesurer pour chaque profession, le changement dans la répartition selon le sexe durant cette

période. Plus la différence est grande, plus grand est le changement. Ce classement révèle 21 professions non traditionnelles pour les femmes et dix pour les hommes pour lesquelles le changement a été important.

On constate que sur les 21 professions pour les femmes, six appartiennent à la catégorie de gestion et cinq à celle des ventes et services (tableau 3). Les autres sont dispersées parmi les 484 catégories depuis les professions libérales (avocat, vétérinaire, optométriste et opticien d'ordonnance, etc.) jusqu'aux emplois techniques et spécialisés (compositeur et typographe, télégraphiste et chauffeur d'autobus, etc.). Dans l'ensemble, les changements observés pour ces 21 professions furent importants puisqu'aucune d'entre elles ne se qualifiait plus non traditionnelle en 1986, leur coefficient de représentation étant supérieur à 0.50. D'ailleurs les professions de barmen et d'opticiens d'ordonnance sont devenues traditionnelles durant la période, ayant chacune un coefficient dépassant 1.00.

Pour les hommes, on note une augmentation de la représentation des hommes dans plusieurs des professions les plus stéréotypées comme professions féminines: travail de bureau, enseignement et certains types de fabrication. Seulement six des dix professions retenues ont cessé d'être classées non traditionnelles (tableau 4).

Caractéristiques des travailleurs occupant les professions non traditionnelles choisies

Quelles sont les caractéristiques des femmes et des hommes de ces professions non traditionnelles choisies? La comparaison entre les travailleurs de ces professions non traditionnelles et le travailleur moyen de la population active expérimentée fait ressortir les caractéristiques des travailleurs non traditionnels. Toutefois, comme ces derniers appartiennent à une gamme restreinte de professions non traditionnelles et peuvent ne pas être vraiment représentatifs de l'ensemble des travailleurs non traditionnels, nous les comparerons donc à ce dernier groupe aussi.

En premier lieu, nous constatons qu'un plus grand pourcentage des femmes des 21 professions non traditionnelles appartiennent au groupe d'âge 25 à 34 ans comparativement à la population active expérimentée totale (tableau 5). Elles ont également plus de chances de posséder un grade universitaire que la travailleuse moyenne. Il n'y a que de légères différences quant à l'état matrimonial des femmes exerçant des professions traditionnelles et non traditionnelles. Dans l'ensemble, les différences entre les femmes parmi les 21 professions non traditionnelles choisies et les autres professions non traditionnelles ne sont pas énormes quoique les femmes du premier groupe semblent être légèrement plus jeunes et posséder un niveau d'instruction plus élevé.

Les hommes des dix professions non traditionnelles choisies ont tendance à être plus âgés que le travailleur moyen; la moitié d'entre eux ont de 35 à 54 ans. Ces hommes ont également trois fois plus de chances d'avoir obtenu un grade universitaire, en grande partie dû au fait que la moitié d'entre eux sont enseignants et que 88% sont des diplômés universitaires.

Modalités de travail et revenu des travailleurs occupant des professions non traditionnelles

On a depuis longtemps émis l'hypothèse que la ségrégation professionnelle selon le sexe explique en bonne partie la disparité économique entre les sexes. Il est donc raisonnable de se demander quels ont été les avantages économiques pour les femmes et les hommes récemment entrés dans les professions non traditionnelles. Certaines caractéristiques telles les modalités de travail et le revenu[7] permettent d'examiner cette situation, mais il faut cependant noter

Tableau 3
Les professions non traditionnelles présentant la plus forte évolution de la représentation des femmes, entre 1971 et 1986 selon les modalités de travail et le revenu d'emploi médian de 1985

Profession	Population active expérimentée		Coefficients de représentation			Modalités de travail		Revenu d'emploi* médian	
	1971	1986	1971 CoF (1)	1986 CoF (2)	Différence 1971-1986 (2)-(1)	% femmes, temps plein, toute l'année	% hommes, temps plein, toute l'année	Revenu des femmes ($)	% revenu des femmes/ revenu des hommes
Toutes professions	2,961,210	5,466,515				41.8	58.3	18,845	66.8
Total non traditionnelles	221,630	374,165				53.6	61.2	21,146	71.2
Barmaids	1,900	24,050	.42	1.33	.90	29.3	37.5	9,856	70.1
Vétérinaires	75	1,435	.13	.81	.68	49.4	78.2	25,333	66.4
Maîtres opticiens	230	1,935	.48	1.12	.63	50.0	75.3	17,823	73.4
Agents de publicité	565	4,325	.37	.99	.62	56.1	67.1	22,500	75.0
Optométristes	90	810	.18	.76	.57	54.7	60.6	33,250	61.2
Typographes et compositeurs	1,625	6,170	.37	.93	.56	51.5	75.4	18,293	70.4
Télégraphistes	185	455	.33	.87	.55	65.0	74.9	23,285	80.0
Directeurs des relations avec le personnel et des relations industrielles	445	11,190	.32	.84	.52	73.3	84.0	28,047	69.2
Directeurs des finances	630	19,285	.24	.75	.51	79.8	90.8	26,188	64.2
Vendeurs et agents d'assurances	4,155	21,610	.36	.86	.50	71.5	74.1	19,539	64.7
Agents de services commerciaux	275	1,830	.33	.81	.48	63.7	75.2	24,615	80.5
Comptables, vérificateurs et autres agents financiers	15,655	74,595	.44	.92	.47	67.6	81.3	24,304	68.7
Acheteurs et agents d'approvisionnement, sauf le commerce de gros et de détail	1,010	5,255	.25	.70	.45	75.0	81.7	22,250	71.2
Surveillants: vendeurs, de services	2,005	8,370	.24	.69	.45	72.6	81.2	22,901	65.3
Commis de production	2,145	5,780	.49	.94	.45	62.0	73.0	20,183	73.8
Directeurs des ventes et de la publicité	465	21,185	.11	.54	.44	68.5	86.4	21,627	55.9
Peseurs	660	1,695	.47	.88	.41	17.3	41.3	17,500	67.5
Conducteurs d'autobus	3,045	16,125	.28	.69	.41	13.2	53.9	14,750	50.3
Courtiers en valeurs	665	3,440	.25	.63	.38	66.7	72.6	20,677	50.7
Avocats et notaires	785	9,135	.14	.51	.37	64.8	82.0	30,822	62.6
Directeurs des services	185	4,025	.27	.64	.37	62.1	78.5	22,595	69.6

Sources: Recensements du Canada, 1971 et 1986
** Emploi à temps plein, toute l'année seulement (49-52 semaines travaillées).*

que ces deux variables ne peuvent à elles seules, tout expliquer puisque d'autres facteurs essentiels à la détermination du revenu (par exemple l'âge, le niveau d'instruction, l'expérience de travail) ne sont pas pris en compte ici.

Les femmes occupant des professions non traditionnelles ont beaucoup plus de chances que la travailleuse moyenne de travailler à temps plein, toute l'année; sauf les barmaids, les peseurs et les chauffeurs d'autobus. Toutefois, les femmes ont toujours moins de chances de travailler à temps plein que leurs homologues masculins, quelle que soit la profession. La différence est particulièrement notable dans le cas des chauffeurs d'autobus, où seulement 13% des femmes travaillent à temps plein, toute l'année en comparaison de plus de la moitié des hommes.

Tableau 4
Les professions non traditionnelles présentant la plus forte évolution de la représentation des hommes, entre 1971 et 1986 selon les modalités de travail et le revenu d'emploi médian de 1985

Profession	Population active expérimentée		Coefficients de représentation			Modalités de travail		Revenu d'emploi* médian	
	1971	1986	1971 CoF (1)	1986 CoF (2)	Différence 1971-1986 (2)-(1)	% hommes, temps plein, toute l'année	% femmes, temps plein, toute l'année	Revenu des hommes ($)	% revenu des femmes/ revenu des hommes
Toutes professions	5,665,720	7,316,990				58.3	41.8	28,209	66.8
Total non traditionnelles	259,995	423,190				53.3	42.0	24,093	77.0
Bobineurs et renvideurs de textiles	660	860	.41	.71	.30	55.1	48.0	20,388	75.3
Opérateurs sur machines de bureau	4,350	3,320	.32	.55	.24	64.7	51.3	20,558	85.3
Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de matériel électronique	2,485	5,740	.42	.66	.23	60.9	59.5	22,187	79.7
Surveillant: travailleurs spécialisés dans les services de logement et les secteurs connexes	4,785	13,635	.45	.64	.20	61.7	45.7	19,090	76.7
Relieurs et travailleurs assimilés	2,165	3,195	.48	.61	.13	54.9	42.7	24,694	64.2
Danseurs et chorégraphes	70	340	.29	.40	.11	28.2	16.1	..	..
Femmes de chambre et valets	595	2,560	.07	.15	.09	39.9	22.9	13,999	85.1
Professeurs au niveau primaire et de préscolaire	25,900	36,830	.27	.34	.07	81.7	58.0	37,713	80.7
Techniciens de bibliothèque, de musée et d'archives	450	965	.48	.54	.06	62.4	50.8	23,250	97.4
Téléphonistes	1,305	2,120	.06	.12	.06	49.3	44.9	25,151	76.6

Sources: Recensements du Canada, 1971 et 1986
** Emploi à temps plein, toute l'année seulement (49-52 semaines travaillées).*

Bon nombre de ces professions non traditionnelles offrent aux femmes un revenu d'emploi médian beaucoup plus élevé que les $18,845 enregistrés pour la travailleuse moyenne (tableau 3). Ici encore, il y a des exceptions. Il est à remarquer cependant que dans toutes les professions non traditionnelles, les femmes gagnent moins que les hommes. Pour bon nombre d'entre elles, comme les optométristes, les vendeurs et les courtiers en valeurs mobilières et les avocats, les différences sont substantielles.

La proportion des hommes travaillant à temps plein, toute l'année dans toutes les professions non traditionnelles est plus faible que celle déterminant le statut du travailleur moyen. Toutefois, on ne peut dégager aucune tendance nette quant aux modalités de travail pour les hommes dans les dix professions non traditionnelles choisies (tableau 4). Il demeure tout de même que leur revenu d'emploi médian est inférieur à celui du travailleur moyen soit $28,209, avec une seule exception, les professions de l'enseignement de niveau primaire et de la

Tableau 5
Niveau d'instruction et caractéristiques démographiques des travailleurs non traditionnels et de la population active expérimentée, 1986

	Femmes			Hommes		
	21 professions non traditionnelles choisies	Toutes les professions non traditionnelles	Population active expérimentée	10 professions non traditionnelles	Toutes les professions non traditionnelles	Population active expérimentée
			%			
Âge						
15 - 24	11.9	17.5	23.6	11.3	28.6	19.8
25 - 34	42.3	36.1	29.9	26.6	28.4	28.5
35 - 54	39.6	38.3	37.6	51.4	33.2	38.9
55 +	6.1	8.1	9.0	10.7	9.7	12.8
Niveau d'instruction						
0 à 8 années	2.6	7.3	7.6	5.8	6.1	11.6
9 à 13 années	17.7	22.2	22.9	12.6	17.6	23.8
Études secondaires	17.2	15.2	16.3	6.9	12.4	12.2
Certificat de métier	2.8	2.3	2.5	2.1	2.3	4.4
Quelques années d'université/ collège communautaire	40.8	36.1	39.1	22.7	40.5	34.5
Grade universitaire	18.8	16.8	11.7	49.8	21.1	13.4
État matrimonial						
Marié(e)	64.1	63.1	61.4	70.6	53.3	66.1
Célibataire	22.8	25.1	27.7	23.2	41.5	28.1
Séparé(e), divorcé(e), veuf/ veuve	13.1	11.7	10.9	6.2	5.2	5.8

Source: Recensement du Canada, 1986

maternelle ($37,713). Mais en dépit du fait que ces professions aient été traditionnellement féminines, les revenus d'emploi médians des hommes demeurent plus élevés dans les professions pour lesquelles le revenu d'emploi médian du travail à temps plein, toute l'année a été calculé.

Conclusion

Entre 1971 et 1986, les échanges professionnels s'expliquent surtout par le fait que les femmes sont entrées dans des professions non traditionnelles. Quant aux hommes, ils sont entrés plus lentement dans les professions non traditionnelles. Tant les femmes que les hommes exerçant des professions non traditionnelles étaient légèrement plus vieux et mieux instruits que la travailleuse ou le travailleur moyen. Il n'existait aucune différence marquée au niveau de l'état matrimonial.

Au sein des professions non traditionnelles où l'afflux du sexe minoritaire a été le plus fort, les femmes sont entrées dans les professions de gestion, les professions libérales, les ventes et les services. Ceci est en gros conforme à l'évolution des tendances du niveau d'instruction entre 1971 et 1986. Les hommes se sont dirigés davantage vers l'enseignement, les services, le travail de bureau et la fabrication.

En comparant les modalités de travail et le revenu d'emploi des travailleurs dans les professions non traditionnelles, il est évident que les femmes gagnent un meilleur

revenu que la travailleuse moyenne mais inférieur à celui des hommes de la même profession. Réciproquement, les hommes gagnent en général plus que les femmes dans le même domaine, mais moins que le travailleur moyen. Ce facteur, plus que tout autre, peut expliquer la lenteur avec laquelle les hommes se dirigent vers les emplois non traditionnels. □

Notes

[1] On trouvera dans Siltanen (1990) des critiques récentes de la recherche sur la ségrégation.

[2] Les données utilisées dans cette étude ont comme base la classification des professions de 1971 ainsi que la définition de la population active de la même année.

[3] Le coefficient de représentation est le pourcentage des femmes (ou des hommes) dans la profession i divisé par le pourcentage des femmes (ou des hommes) dans l'ensemble des professions (ex. pfi/PF ou phi/PH).

[4] La population active expérimentée comprend les personnes qui avaient un emploi au moment du recensement et les personnes qui n'en avaient pas, mais qui avaient travaillées au cours de l'année du recensement ou l'année précédente, et étaient temporairement mis à pied ou cherchaient du travail.

[5] Malgré ses avantages par rapport à d'autres mesures statistiques, la méthode de la différence ne traduit pas parfaitement le changement s'étant produit durant des situations aussi dynamiques que celles-ci. Voir Blackburn et Marsh (à paraître).

[6] La classification du recensement de 1971 comptait 486 professions. Dans la présente étude, quatre professions ont été regroupées en deux, ce qui donne un total de 484.

[7] Tous les chiffres de revenu et des modalités de travail portent sur les personnes qui travaillent à temps plein pendant toute l'année (de 49 à 52 semaines).

Bibliographie

BLACKBURN, R.M. et C. MARSH. «Education and Social Class: Revisiting the 1944 Education Act with Fixed Marginals», *British Journal of Sociology*, Londres. À venir.

BOULET, J.-A. et L. LAVALLÉE. *L'évolution de la situation économique des femmes*, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1984.

FOX, B.J. et J. FOX. «Occupational Gender Segregation of the Canadian Labour Force, 1931-1981», *Revue canadienne de Sociologie et d'Anthropologie*, vol. 24, nº 3, Toronto, 1987, pp. 374-397.

GUPPY, N., D. BALSON et S. VELLUTINI. «Women and Higher Education in Canadian Society», *Women and Education: A Canadian Perspective*, Calgary, 1987, pp. 171-192.

KRAHN, H.J. et G.S. LOWE. *Work, Industry and Canadian Society*, Edmonton, University of Alberta, 1987, pp. 129-130.

NOYELLE, T.J. «The New Technology and the New Economy: Some Implications for Equal Employment Opportunity», *Computer Chips and Paper Clips*, vol. 2, Washington, D.C., National Academy Press, 1987, pp. 373-394.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *L'intégration des femmes dans l'économie*, Paris, 1985.

SILTANEN, J.L. «Social Change and the Measurement of Occupational Segregation by Sex: An Assessment of the Sex Ratio Index», *Work, Employment and Society*, vol. 4, nº 1, Londres, mars 1990.

STATISTIQUE CANADA. *L'éducation au Canada: Revue statistique pour 1987-88*, cat. 81-229, Ottawa, 1989.

STATISTIQUE CANADA. *Activité*, cat. 93-111, Ottawa, 1986.

STATISTIQUE CANADA. *Tendances au niveau de la profession, 1961-1986*, cat. 93-151, Ottawa, novembre 1988.

TRAVAIL CANADA. *Les femmes dans la population active, 1986-87*, Ottawa, 1987.

Sources

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

Les organisations nationales volontaires publient une analyse de l'Enquête sur le bénévolat

L'Enquête sur le bénévolat au Canada a été menée en octobre 1987, sous l'égide du Secrétariat d'État. Elle constituait un supplément à l'Enquête mensuelle sur la population active, rejoignant ainsi 56,000 ménages. L'objectif était de déterminer combien de Canadiens font du bénévolat, le genre de travail qu'ils accomplissent bénévolement et le temps qu'ils consacrent à des activités bénévoles. Des rapports faisant état des principales conclusions de l'enquête sont maintenant disponibles.

On trouve notamment dans le numéro d'hiver 1989 (vol. 1, nº 3) de *L'emploi et le revenu en perspective* un commentaire sur le document de Statistique Canada, intitulé *Donner sans compter*. Pour avoir une idée du genre de renseignements contenus dans ce rapport, on peut lire, dans le présent numéro, l'article sur le bénévolat, «Donner son temps». Pour obtenir un exemplaire du rapport, *Donner sans compter*, s'adresser à la Section des ventes de publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. (Mentionner le numéro 71-602. Prix: $28.)

Les organisations nationales volontaires, qui regroupent la plupart des organismes de charité et des groupes bénévoles du Canada, ont publié récemment *Le profil du volontaire canadien*. Ce rapport saura intéresser le large auditoire que constitue le milieu des bénévoles. On peut l'obtenir auprès de Les organisations nationales volontaires, au coût de $6 ($3 pour des commandes de 50 ou plus). S'adresser à Rose Potvin, au (613) 230-3080.

Les origines de l'Enquête sur le bénévolat remontent en réalité à une autre Enquête sur les travailleurs bénévoles réalisée en février 1980. Cette dernière, menée elle aussi en supplément de l'Enquête sur la population active, était la première enquête à grande échelle jamais réalisée auprès des bénévoles canadiens. L'expérience ainsi acquise a servi à améliorer la méthodologie qui a présidé à l'enquête de 1987. Mais, en raison des écarts méthodologiques, les résultats des deux enquêtes ne sont pas comparables.

L'élaboration du plan de l'enquête de 1987 a été précédée d'une longue période de consultation avec un large éventail d'utilisateurs potentiels des résultats. Plusieurs groupes ont profité de ces discussions pour manifester leur intérêt à l'égard de l'ampleur de l'aide reçue des employeurs dans le milieu du travail: le secteur privé appuie-t-il le bénévolat? a-t-il des lignes de conduite claires concernant les employés qui font du bénévolat?

C'est le Conference Board du Canada qui, avec l'aide du Secrétariat d'État, a mené cette enquête auprès des employeurs en février 1986. Parmi les résultats de cette enquête, notons ce qui suit:

- 72% des répondants ont déclaré que leurs employés exercent une activité bénévole au sein de la collectivité (par exemple, pour Centraide, la Croix-Rouge) et que plusieurs de ces activités sont pratiquées durant les heures de travail;

- 69% des employeurs encouragent et appuient le travail bénévole de leurs employés, particulièrement lorsqu'ils travaillent pour des organismes de charité, des associations professionnelles et d'affaires, et des chambres de commerce;

- 47% des employeurs qui appuient le travail bénévole font des dons ou acceptent de subventionner les organismes bénévoles dont leurs employés font partie;

- seulement un cinquième des employeurs tiennent compte des activités bénévoles d'un employé au moment de l'évaluation en vue d'une promotion, mais la moitié en tiennent compte au moment de l'embauche.

Pour obtenir un exemplaire du document *Le bénévolat des employés: Pratiques et politiques des employeurs*, rapport 14-86F, coût: $10, s'adresser au Conference Board du Canada, au (613) 526-3280, poste 241. □

Les résultats préliminaires de l'Enquête nationale sur les capacités de lecture et d'écriture disponibles sous peu

Les résultats préliminaires de l'Enquête nationale sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement seront publiés sous peu. L'enquête, parrainée par le Secrétariat d'État, visait à évaluer la capacité des Canadiens à s'acquitter de certaines tâches exigeant différents niveaux d'aptitudes en lecture et en écriture.

Dans l'enquête, l'expression capacités de lecture et d'écriture désigne «... les aptitudes à traiter l'information dont on a besoin pour utiliser les documents courants, au travail, au foyer et dans la communauté». L'enquête mesurait donc la capacité fonctionnelle, c'est-à-dire celle de se débrouiller dans des tâches faisant appel à la lecture, à l'écriture et au calcul, dans la vie de tous les jours. L'évaluation de ce que l'on pourrait appeler capacité «spécialisée ou technique» était explicitement exclue du cadre de l'enquête.

L'évaluation de ces capacités a été faite selon trois composantes – la lecture, l'écriture et le calcul. Les répondants étaient confrontés à une série de tâches reliées à la vie de tous les jours, qui allaient mesurer leurs capacités dans chaque domaine. On leur demandait, par exemple, de lire une réclame d'épicerie et une posologie d'un médicament, de remplir un bordereau de dépôt bancaire, de lire et de résumer un article de journal, de rédiger une lettre de plainte et de remplir un bon de commande postale. En plus des tâches assignées, les enquêtés avaient à répondre à un ensemble de questions, notamment sur leur niveau d'instruction, leur situation sur le marché du travail, leur langue, les exigences de leur travail en ce qui a trait à la lecture et à l'écriture, leurs besoins en matière de formation et le genre de formation requis.

Les tâches de la vie quotidienne utilisées pour l'enquête étaient conçues conformément à une typologie prédéfinie de la capacité de lecture, d'écriture et de calcul. Une fois réalisée, l'enquête ne donne pas une mesure directe du niveau de capacité de lecture et d'écriture des répondants. Il faut plutôt recourir à une technique statistique (la théorie des réponses d'item) pour évaluer les réponses en fonction d'une échelle décrivant le rendement global du répondant – ce dont il est capable et ce dont il n'est vraisemblablement pas capable.

Ainsi, l'échelle des capacités de lecture comportait quatre niveaux, du:

niveau 1 – capacité de saisir ou de reconnaître des mots clés ou de courtes phrases (lire un panneau de signalisation routière indiquant un danger) au

niveau 4 – capacité de faire des déductions et de tirer des conclusions à partir d'un texte (résumer le thème et les principaux arguments d'un article de journal).

L'échelle des capacités d'écriture comportait trois niveaux, du:

niveau 1 – capacité d'écrire des mots clés ou de courtes phrases (rédiger une série de consignes simples) au

niveau 3 – capacité d'organiser un texte comprenant un ou plusieurs thèmes (rédiger une lettre de plainte).

L'échelle des capacités de calcul se composait de quatre niveaux, du:

niveau 1 – capacité de repérer ou de reconnaître des nombres pris isolément ou insérés dans un court texte (trouver un numéro de téléphone dans les pages jaunes) au

niveau 4 – capacité d'effectuer une série d'opérations arithmétiques pour résoudre un problème, sans que les opérations ne soient précisées de façon explicite (remplir un bon de commande postale pour diverses quantités d'articles, calculer la taxe de vente et faire la somme).

Le recours à la mesure des niveaux de lecture, d'écriture et de calcul jette un éclairage significatif sur les capacités des Canadiens en ces domaines, et permet d'identifier les différentes clientèles et les programmes d'alphabétisation appropriés.

L'échantillon comportait près de 14,000 personnes. Les entrevues ont été menées au domicile des répondants, durant le mois d'octobre 1989, et le taux de réponse global s'est élevé à environ 70%. Ces répondants avaient récemment participé à l'EPA; il sera donc possible de compléter les données de l'Enquête nationale sur les capacités de lecture et d'écriture par des renseignements sur la situation du répondant sur le marché du travail au cours de l'année écoulée, sa profession actuelle ou sa dernière profession, son secteur d'activité, de même que la durée de sa période d'emploi ou de chômage.

Les données sont disponibles sous deux formes: des fichiers de microdonnées pour des études et analyses très détaillées; et une analyse des principaux résultats selon certaines variables de base, comme la province, la langue de l'entrevue et les caractéristiques démographiques. Un deuxième rapport analytique, dont le titre reste à préciser, doit paraître à la fin de l'été, pour marquer la Journée internationale de l'alphabétisation (8 septembre).

Pour de plus amples renseignements concernant l'Enquête nationale sur les capacités de lecture et d'écriture, s'adresser à Gilles Montigny, de Statistique Canada, au (613) 951-9731, ou à Tom Brecher, du Secrétariat d'État, au (819) 953-5283. □

L'enquête sur la formation dans le secteur privé est terminée

Il est maintenant possible de se procurer un rapport analytique tiré de l'Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines (EFDRH), laquelle a porté sur la formation des employés dans le secteur privé. Ces résultats préliminaires permettront à Emploi et Immigration Canada, qui a parrainé l'enquête, d'évaluer la formation dispensée dans l'industrie privée et d'orienter ses futures politiques.

L'EFDRH a recueilli auprès des employeurs des données sur des sujets comme la profession des employés-stagiaires, les raisons pour lesquelles les employeurs décident d'offrir de la formation à leurs employés, et le genre de formation donné. Elle avait également comme objectif de départager les entreprises qui dispensent de la formation et celles qui n'en dispensent pas, en fonction du secteur d'activité, de la province et de la taille des effectifs. L'échantillon de l'enquête excluait les ministères des gouvernements fédéral et provinciaux de même que les entreprises para-gouvernementales, soit les sociétés et les institutions responsables de l'enseignement, des soins de santé, des services sociaux, etc.

Les données ont été recueillies sur une période de sept mois, entre février et août 1988. On demandait aux répondants de décrire les activités de formation offertes par leur entreprise de novembre 1986 à octobre 1987. Les questionnaires ont été envoyés à plus de 14,500 répondants potentiels, l'échantillon se partageant presque également entre des petites entreprises (de moins de 50 employés) et des grandes entreprises (de plus de 50 employés). Les taux de réponse ont été de 47% en moyenne pour les petites entreprises et de 66% pour les grandes.

Les résultats montrent ce qui suit:

- le secteur privé a consacré près de $1.4 milliard à la formation de ses employés; près de 45% de ces dépenses sont encourues par près de 500 entreprises qui emploient plus de 1,000 personnes, tandis que 39% le sont par plus de 223,000 entreprises dont l'effectif comprend moins de 100 employés;
- les grandes entreprises sont trois fois plus susceptibles que les petites d'offrir des cours à leurs employés – 75% des entreprises de plus de 100 employés, comparativement à 27% des entreprises de moins de 10 employés; 92% des entreprises d'au moins 1,000 employés offrent de la formation à leurs employés;
- près de 40% des employeurs qui avaient dispensé de la formation à leurs employés se trouvaient dans le secteur des services et 25% dans le commerce de détail;
- malgré les sommes importantes investies dans la formation par les grandes entreprises, celles-ci sont probablement plus enclines à déclarer que leurs besoins de formation ne sont pas comblés; cette tendance se confirme à mesure que s'accroit la taille de l'entreprise – 51% des employeurs ayant plus de 1,000 personnes à leur service comparativement à 25% des employeurs dont l'effectif se limite à moins de 100 employés;
- parmi les entreprises qui avaient dispensé de la formation à leurs employés, 44% des grandes (plus de 1,000 employés) et 23% des petites (moins de 100 employés) ont invoqué la mise en place de nouvelles technologies comme motif de cette formation.

Pour plus de renseignements concernant l'Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines, s'adresser à Doug Higgins, au (613) 951-5870. □

Publication de documents de recherche sur l'emploi dans le secteur manufacturier au Canada

La Direction des études analytiques de Statistique Canada a publié récemment trois documents de recherche sur l'évolution de l'emploi dans le secteur manufacturier au Canada durant les 15 dernières années. Les trois documents sont tirés d'une étude pluriannuelle menée sur les processus de changement et d'adaptation structurels, notamment dans le secteur manufacturier au Canada. Les deux auteurs ont été «prêtés» à Statistique Canada par leurs institutions respectives – Dr. John R. Baldwin, de l'Université Queen's et Dr. Paul K. Gorecki, du Conseil économique du Canada.

Rapport de recherche nº 22, 1989
Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier au Canada

Le document porte sur le flux et le reflux intrasectoriels et intersectoriels des emplois. L'étude couvre la période des années 70 jusqu'au début des années 80 et pose deux questions: quelle est l'ampleur des mutations de l'emploi assimilées par l'économie dans le passé? et peut-on dégager un modèle du processus d'adaptation?

Contrairement à la démarche adoptée d'ordinaire pour ce genre d'études, qui n'examine une situation qu'en deux moments précis séparés par une période de cinq ou dix ans, cette étude examine aussi les changements survenus d'une année à l'autre. Elle démontre ainsi que les analyses étalées sur une longue période laissent souvent dans l'ombre d'importants bouleversements de court terme, et tendent à atténuer les changements cycliques inhérents à une économie de marché. Voici quelques-uns des points saillants de l'étude:

- chaque année entre 1970 et 1981, 5.4% des entreprises manufacturières ont quitté le secteur par suite d'une fermeture, tandis que 4.1% y sont entrées;
- le taux annuel de renouvellement des emplois (montant brut d'emplois perdus plus montant brut d'emplois créés) montre que 17.7% des travailleurs, soit près d'un sur cinq, ont été touchés par la croissance ou le déclin des activités de leur employeur;
- d'après les données établies pour chaque année, les entreprises qui sont demeurées en activité pendant toute la décennie ont eu une plus grande influence sur le niveau d'emploi que celles qui se sont constituées ou dissoutes au cours de cette période: la fermeture d'usines a causé la perte de 1.9% des emplois du secteur manufacturier, comparativement à 6.5% d'emplois éliminés en raison d'un simple ralentissement des activités; de façon similaire, 1.6% des emplois ont été créés par l'ouverture de nouvelles usines, tandis que l'accroissement du personnel dans les usines existantes a engendré la création de 7.6% des emplois.

Rapport de recherche nº 23, 1989
Entrée et sortie d'entreprises dans le secteur manufacturier au Canada

Le document examine les conséquences de l'entrée et de la sortie d'entreprises sur la structure du secteur manufacturier, le niveau d'emploi dans ce secteur et le comportement des entreprises. À l'aide d'une base de données spécialement constituée à cette fin à partir des données du recensement des manufactures, on tente de répondre à quelques questions: quel est le taux de survie des nouvelles entreprises? quelle en est leur taille? combien d'emplois créent-elles? etc. Voici quelques conclusions de cette étude:

- chaque année, 2% des emplois ont été touchés par des nouvelles entreprises – 0.9% par la création de nouvelles usines et 1.1% par des acquisitions; 3.4% des emplois ont été touchés par la sortie d'entreprises – 1.2% par des fermetures et 2.2% par des ventes;

- les nouvelles entreprises entrées dans le secteur manufacturier avaient en moyenne 20 employés, comparativement à 223 dans le cas des entreprises s'étant jointes au secteur par le biais d'une acquisition; de même, le nombre d'employés touchés par des fermetures d'usines s'élevait à 26 en moyenne, comparativement à 168 lorsque l'entreprise sortait du secteur parce qu'elle était vendue.

Rapport de recherche nº 25, 1989
Aspects de l'évolution du marché du travail au Canada

L'étude examine, sous trois angles différents, les changements survenus dans le marché du travail: les mutations intersectorielles de la main-d'oeuvre; les mutations intrasectorielles de la main-d'oeuvre au sein du même secteur; les motifs qui poussent les travailleurs à quitter une entreprise. Les résultats montrent que les taux de pertes d'emploi varient selon le point de vue adopté. Par exemple, dans les années 70, le taux s'établissait à 2% chaque année dans les industries en déclin au sein du secteur manufacturier, mais il atteignait 9% au niveau des établissements faisant partie de ces industries en déclin, tandis que le taux de départ des travailleurs s'élevait à près de 50%. Parmi les points saillants de l'étude, on note ce qui suit:

- de 1970 à 1981, le nombre d'emplois dans toutes les industries en déclin du secteur manufacturier diminuait en moyenne de 2.1% par année;

- le taux net de croissance du niveau de l'emploi dans les établissements qui ont fonctionné sans interruption entre 1970 et 1981 a été de 1.1% par année en moyenne;

- le taux brut de création d'emplois était de 9.2% par année en moyenne pendant toute la décennie, surpassant le taux de perte d'emplois qui était de 8.4%;

- le taux global des cessations d'emploi (le rapport du nombre de départs de travailleurs au nombre d'emplois) était en moyenne de 46% par année, et un quart de celles-ci étaient permanentes, c'est-à-dire que deux ans après son départ, le travailleur n'était toujours pas retourné travailler chez le même employeur.

Pour des exemplaires gratuits de ces rapports de recherche, ou pour de plus amples renseignements concernant le programme de recherche, s'adresser à Marie-Claire Couture, au (613) 951-3778. □

La taille de l'échantillon de l'EPA augmente d'un tiers

Statistique Canada a ajouté 16,650 ménages à l'échantillon de son Enquête sur la population active (EPA). En faisant passer de 48,000 à 64,650 la taille de l'échantillon, on augmente de 34% le nombre de ménages participant à cette enquête mensuelle.

L'échantillon de l'EPA a été agrandi par suite de modifications aux règlements de l'assurance-chômage, qui ont amené un remaniement des régions économiques du Canada et la création de 14 nouvelles régions. L'exercice a porté à 62 le nombre de régions pour lesquelles Statistique Canada doit produire, à l'intention d'Emploi et Immigration Canada (EIC), des estimations

fiables des taux de chômage. EIC se fonde sur ces estimations pour établir le nombre de semaines donnant droit aux prestations ainsi que la durée de la période de prestations. Compte tenu de la fonction déterminante de ces données, EIC a demandé à Statistique Canada de s'assurer que les estimations des taux de chômage pour les 62 régions satisfassent une norme minimale de fiabilité statistique (dans le cas présent, que l'écart entre l'estimation du taux de chômage et le taux de chômage réel soit d'au plus 15% et ceci, 68 fois sur 100). C'est pour répondre à cette exigence que la taille de l'EPA a été élargie dans toutes les provinces, sauf dans l'Île-du-Prince-Édouard. C'est au Québec et en Ontario que se retrouvent plus des trois quarts des ménages supplémentaires.

Les nouvelles régions comprennent maintenant 26 régions métropolitaines de recensement (Ottawa et Hull constituent désormais des régions distinctes) et 36 autres régions composées de petits centres urbains et de zones rurales. En séparant les grands centres urbains de leurs zones environnantes, on a voulu éliminer le biais dont pourraient être affligées les estimations des taux de chômage dans les zones rurales. Ceci en raison de l'influence écrasante des villes adjacentes, où les taux de chômage sont généralement plus faibles. De cette façon, les nouvelles frontières délimitent des régions plus homogènes sur le plan de la situation économique et des caractéristiques du marché du travail.

L'ajout des nouveaux ménages s'est fait par étapes, de manière à faciliter l'intégration de ceux-ci au cycle normal de l'EPA. Tous les 16,650 nouveaux ménages avaient été ajoutés à temps pour l'EPA du mois d'avril.

Malgré l'augmentation de la taille de l'échantillon et tous les problèmes reliés à la collecte et à la vérification des données, les estimations relatives à la population active n'ont subi aucun retard. Les résultats préliminaires continuent d'être publiés 13 jours après la fin des entrevues.

Pour plus de détails concernant l'EPA, s'adresser à Ken Bennett, au (613) 951-4720. □

Un nouvel institut tente de trouver un équilibre entre les objectifs environnementaux et économiques

Tout le monde convient que la protection de l'environnement constituera un enjeu de première importance au cours de la prochaine décennie. Mais il est difficile de s'entendre sur ce que cela implique – et sur la manière dont nous pouvons préserver ou rétablir la qualité de l'environnement, sans pour autant renoncer à la croissance de l'économie et à notre niveau de vie.

Le nouvel Institut de recherche en environnement et en économie (IREE) souhaite dénouer l'impasse en mettant au point des théories et des mesures statistiques pour quantifier les répercussions sur la qualité de la vie des agressions faites à l'environnement. L'Institut s'est fixé comme objectif d'élaborer des «indicateurs environnementaux» – les équivalents écologiques des indicateurs économiques bien connus, comme le taux de chômage et le produit national brut. Les fondateurs de l'Institut souhaitent, en produisant des données précises sur l'interaction entre l'environnement et l'économie, «communiquer l'information nécessaire à l'élaboration de politiques appuyant des objectifs de développement durable». En d'autres mots, ils souhaitent communiquer aux décideurs tant du secteur public que du secteur privé, les données nécessaires pour la préparation et la mise en oeuvre de politiques efficaces pour sauvegarder l'environnement.

Pour les premières années de son mandat, l'Institut articulera ses activités autour de quatre grands axes: (1) les indicateurs écologiques et l'intégrité de la structure des écosystèmes; (2) les comptes de ressources environnementales et naturelles; (3) éducation, communication et politiques environnementales; (4) liens entre l'environnement et l'économie.

L'Institut est bien placé pour effectuer ces travaux. Situé à l'Université d'Ottawa, l'IREE est au coeur d'un réseau complet de ministères et d'organismes dont le mandat lie intimement le progrès économique à la qualité de la vie. Mentionnons, par exemple, Agriculture Canada, Énergie, Mines et Ressources Canada, Pêches et Océans Canada, Transports Canada, et une foule d'autres. De plus, la plupart de ces ministères ont des rapports scientifiques étroits avec l'Université.

Environnement Canada, Statistique Canada et l'Université d'Ottawa ont financé le démarrage de l'IREE. D'ici les prochaines années, l'Institut deviendra autosuffisant, grâce à la réalisation de projets qui généreront des revenus, notamment dans le tiers monde. En effet, il est particulièrement important de diffuser une information précise concernant les répercussions du développement économique sur l'environnement dans les pays non encore industrialisés. Le fait de disposer de nouveaux systèmes statistiques comme les Comptes de ressources naturelles pour faire contrepoids au Système des comptes nationaux devrait aider les décideurs à élaborer des stratégies de développement qui soient compatibles avec la protection de l'environnement.

Entre-temps, les membres de l'IREE prévoient tenir une série d'ateliers pour stimuler de nouvelles idées concernant les problèmes environnementaux et économiques, et formuler des recommandations au gouvernement sur la manière de les résoudre. L'IREE invite toutes les personnes intéressées à ces questions, que ce soit du milieu des affaires, du monde scientifique ou de la communauté universitaire, à joindre ses rangs.

Pour de plus amples renseignements sur l'Institut et ses travaux, s'adresser à Anthony Friend ou Philippe Crabbe, au (613) 564-7644. □

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

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

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

Sources des données

Les indicateurs sont tirés des sources suivantes:

1-11 & 15 **La population active**
Tirage: Mensuel
Personne contact: Hélène Lavoie
(613) 951-2301

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

54-55 **Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales**
Tirage: Semi-annuelle
Personne contact: Michael Issa
(613) 951-9422

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

Données complémentaires

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

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

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

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

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Nº		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Autres indicateurs du marché du travail							
12	Hommes âgés de 16 à 69 ans, occupés à un moment donné au cours de l'année	'000	1986	7,560	151	36	235	191
	– en pourcentage de la population d'hommes âgés de 16 à 69 ans	%		87.4	80.7	87.8	82.7	82.0
	Femmes âgées de 16 à 69 ans, occupées à un moment donné au cours de l'année	'000	1986	5,987	109	29	187	149
	– en pourcentage de la population de femmes âgées de 16 à 69 ans	%		67.4	58.0	69.0	62.1	61.8
13	Hommes âgés de 16 à 69 ans, en chômage à un moment donné au cours de l'année	'000	1986	1,601	63	11	63	56
	– en pourcentage de la population d'hommes âgés de 16 à 69 ans	%		18.5	33.7	26.8	22.2	24.0
	Femmes âgées de 16 à 69 ans, en chômage à un moment donné au cours de l'année	'000	1986	1,441	45	9	58	46
	– en pourcentage de la population de femmes âgées de 16 à 69 ans	%		16.2	23.9	21.4	19.3	19.1
14	Travailleurs rémunérés à temps plein pendant toute l'année	'000	1986	4,039	53	14	117	90
	Travailleuses rémunérées à temps plein pendant toute l'année	'000	1986	2,468	35	10	71	53
15	Jours perdus pour cause de maladie ou pour motifs personnels, par travailleur à temps plein et par année	jours	1988 1989	9.2 9.4	9.1 9.6	6.7 8.1	8.6 8.6	8.7 9.6
16	Pourcentage de travailleurs rémunérés absents pendant deux semaines consécutives ou plus, pour cause de maladie ou d'accident	%	1987 1988	6.3 6.4	4.4 5.1	5.1 5.7	6.1 4.7	6.4 6.0
17	Travailleurs touchant des indemnités d'accidents du travail pour des blessures entrainant du temps perdu	'000	1987 1988	603 618	9 10	2 2	12 11	11 12
	Variation	%		*2.6*	*11.3*	*17.7*	*-4.4*	*11.0*
18	Indice de l'offre d'emploi (1981 = 100)		1987 1988	135 149		156 180		
	Assurance-chômage							
19	Nombre de bénéficiaires	'000	1987 1988	1,033 1,015	68 71	13 13	51 50	57 57
	Variation	%		*-1.8*	*5.2*	*0.7*	*-2.0*	*0.9*
20	Pourcentage de bénéficiaires par rapport au nombre de cotisants	%	1987 1988	8.2 7.9	28.4 28.7	22.0 21.2	13.0 12.4	17.9 17.6
21	Bénéficiaires ordinaires sans gains déclarés	'000	1987 1988	800 780	55 58	10 10	40 38	46 47
	Variation	%		*-2.5*	*5.2*	*0.1*	*-2.8*	*1.6*

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	N°
1,928	2,850	306	289	733	843	..	..	1986	'000	12
84.5	90.0	89.0	90.0	90.4	85.6	..	..		%	
1,434	2,331	256	229	601	661	..	..	1986	'000	
60.6	71.4	72.1	71.6	74.9	65.8	..	..		%	
459	457	58	50	167	217	..	..	1986	'000	13
20.1	14.4	13.8	13.7	17.3	19.1	..	..		%	
377	482	49	44	139	192	..	..	1986	'000	
15.9	14.8	13.8	13.7	17.3	19.1	..	..		%	
1,013	1,682	154	130	370	416	..	..	1986	'000	14
632	998	109	80	237	242	..	..	1986	'000	
9.5	9.7	9.7	7.5	8.3	7.7	..	..	1988	jours	15
10.2	9.6	8.8	8.6	8.2	8.4	..	..	1989		
7.4	6.1	6.0	4.0	5.9	6.2	..	..	1987	%	16
8.1	6.2	6.2	5.2	5.5	5.5	..	..	1988		
217	205	23	16	41	66	..	1	1987	'000	17
218	208	23	15	43	73	..	1	1988		
0.6	*1.6*	*0.5*	*-5.3*	*5.1*	*10.9*	..	*19.0*		%	
155	167		69		79	..	..	1987		18
172	180		82		96	..	..	1988		
316	231	33	29	90	142	2	2	1987	'000	19
323	216	35	29	78	139	2	2	1988		
2.2	*-6.4*	*3.7*	*0.2*	*-12.9*	*-2.3*	*-2.9*	*-10.8*		%	
10.2	4.6	6.8	7.8	7.7	10.6	10.5	5.4	1987	%	20
10.2	4.2	7.1	7.5	6.5	9.9	9.8	4.9	1988		
252	166	25	22	70	111	1	1	1987	'000	21
259	151	26	22	60	106	1	1	1988		
2.5	*-9.0*	*3.2*	*-1.1*	*-14.1*	*-3.9*	*-3.8*	*-13.6*		%	

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Nº		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Rémunération (y compris le surtemps) et heures de travail							
*22	Rémunération hebdomadaire moyenne en dollars courants	$	1988	463.80	443.99	379.26	417.92	421.15
			1989	486.90	466.05	401.00	432.79	442.78
	Variation	%		*5.0*	*5.0*	*5.7*	*3.6*	*5.1*
*23	Rémunération hebdomadaire moyenne en dollars de 1981	$	1988	322.53	320.57	278.05	298.09	298.26
			1989	322.45	325.00	283.19	295.42	299.58
	Variation	%		--	*1.4*	*1.8*	*-0.9*	*0.4*
*24	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés salariés en dollars courants	$	1988	568.10	524.26	493.20	516.66	523.26
			1989	598.96	560.22	523.22	537.12	552.16
	Variation	%		*5.4*	*6.9*	*6.1*	*4.0*	*5.5*
*25	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés salariés en dollars de 1981	$	1988	395.06	378.53	361.58	368.52	370.58
			1989	396.66	390.67	369.51	366.63	373.59
	Variation	%		*0.4*	*3.2*	*2.2*	*-0.5*	*0.8*
*26	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés rémunérés à l'heure en dollars courants	$	1988	370.45	353.66	256.22	330.64	342.13
			1989	388.20	363.30	264.65	341.66	362.56
	Variation	%		*4.8*	*2.7*	*3.3*	*3.3*	*6.0*
*27	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés rémunérés à l'heure en dollars de 1981	$	1988	257.61	255.35	187.84	235.83	242.30
			1989	257.09	253.35	186.90	233.22	245.30
	Variation	%		*-0.2*	*-0.8*	*-0.5*	*-1.1*	*1.2*
*28	Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des employés rémunérés à l'heure	hres	1988	32.1	35.5	32.6	33.0	34.0
			1989	31.8	34.7	31.5	32.6	34.1
*29	Nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires des employés rémunérés à l'heure	hres	1988	1.1	1.7	0.5	0.7	0.9
			1989	1.2	1.6	0.4	0.8	1.0
	Grands règlements salariaux							
30	Nombre de conventions		1988	542	8	2	9	12
31	Nombre d'employés	'000	1988	1,192	22	5	7	14
32	Augmentation effective des taux de salaire de base	%	1988	4.3	4.1	4.8	4.9	4.1
	Revenu du travail							
33	Revenu du travail en dollars courants	$ million	1987	296.0	3.9	0.9	7.3	5.7
			1988	322.7	4.2	0.9	7.9	6.1
	Variation	%		*9.0*	*8.0*	*8.4*	*7.6*	*7.7*
34	Revenu du travail par employé en dollars courants	$	1987	28,500	24,700	20,200	23,800	23,600
			1988	30,100	24,800	21,200	24,500	24,600
	Variation	%		*5.5*	*0.6*	*4.9*	*2.9*	*4.1*
35	Revenu du travail par employé en dollars de 1981	$	1987	20,600	18,300	15,400	17,600	17,300
			1988	20,900	17,900	15,600	17,500	17,400
	Variation	%		*1.4*	*-1.8*	*1.1*	*-0.7*	*0.5*
36	Pourcentage du revenu net provenant d'un travail autonome par rapport au revenu monétaire total	%	1986	6.0	5.7	8.6	6.2	5.4
			1987	6.7	4.9	12.4	6.6	4.3

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	N°
454.01	482.68	422.05	411.30	462.76	466.52	556.24	621.17	1988	$	22
472.72	509.12	445.15	426.19	484.47	491.93	587.09	664.27	1989		
4.1	*5.5*	*5.5*	*3.6*	*4.7*	*5.4*	*5.5*	*6.9*		%	
313.11	327.46	297.01	291.91	338.27	339.78	..	..	1988	$	23
312.65	326.36	299.16	289.73	339.98	342.81	..	..	1989		
-0.1	*0.3*	*0.7*	*-0.7*	*0.5*	*0.9*	..	..		%	
540.82	595.71	536.17	527.58	585.04	564.90	666.78	695.96	1988	$	24
564.62	631.18	562.88	558.93	617.91	594.76	715.65	729.53	1989		
4.4	*6.0*	*5.0*	*5.9*	*5.6*	*5.3*	*7.3*	*4.8*		%	
372.98	404.15	377.32	374.44	427.66	411.43	..	..	1988	$	25
373.43	404.60	378.28	379.97	433.62	414.47	..	..	1989		
0.1	*0.1*	*0.3*	*1.5*	*1.4*	*0.7*	..	..		%	
372.12	384.77	321.24	301.31	340.60	390.19	437.86	521.54	1988	$	26
387.79	403.33	345.74	309.79	355.87	412.73	439.56	568.73	1989		
4.2	*4.8*	*7.6*	*2.8*	*4.5*	*5.8*	*0.4*	*9.0*		%	
256.63	261.04	226.07	213.85	248.98	284.19	..	..	1988	$	27
256.47	258.54	232.35	210.60	249.73	287.62	..	..	1989		
-0.1	*-1.0*	*2.8*	*-1.5*	*0.3*	*1.2*	..	..		%	
32.8	32.5	30.7	28.7	30.8	30.2	32.9	33.3	1988	hres	28
32.6	32.0	31.2	28.8	30.5	30.4	32.0	33.8	1989		
1.0	1.3	0.8	0.8	1.4	0.9	2.8	4.9	1988	hres	29
1.0	1.3	0.9	0.8	1.5	1.1	1.9	3.4	1989		
70	187	38	16	60	66	..	..	1988		30
204	323	66	62	132	144	..	..	1988	'000	31
4.3	5.3	3.7	2.8	3.1	5.2	..	..	1988	%	32
72.9	126.4	10.8	8.2	27.0	31.8	1.1		1987	$ million	33
79.5	139.0	11.5	8.6	29.3	34.5	1.2		1988		
9.2	*10.0*	*6.5*	*4.5*	*8.2*	*8.4*	*9.1*			%	
28,300	30,200	26,100	24,200	27,300	28,100	..	..	1987	$	34
29,900	32,100	27,500	24,800	28,900	29,100	..	..	1988		
5.8	*6.3*	*5.5*	*5.8*	*5.8*	*3.6*	..	..		%	
20,200	21,500	19,100	17,900	20,500	21,200	..	..	1987	$	35
20,600	21,800	19,400	17,600	21,100	21,200	..	..	1988		
2.0	*1.5*	*1.3*	*-1.6*	*3.0*	*--*	..	..		%	
5.2	5.7	6.9	12.3	5.7	6.6	..	..	1986	%	36
5.8	6.2	7.6	13.4	7.9	7.3	..	..	1987		

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Nº		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Rémunération des personnes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année							
*37	Rémunération moyenne des hommes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année	$	1987	31,900	27,700	25,200	30,300	27,600
			1988	33,600	27,200	23,600	30,500	29,100
	Variation	%		*5.3*	*9.0*	*-6.3*	*0.5*	*5.3*
*38	Rémunération moyenne des femmes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année	$	1987	21,000	17,900	17,900	18,500	18,100
			1988	21,900	20,400	16,900	19,600	20,200
	Variation	%		*4.3*	*14.3*	*-5.5*	*6.1*	*11.6*
*39	Pourcentage de la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes	%	1987	65.9	64.5	71.1	61.0	65.6
			1988	65.3	75.1	71.7	64.4	69.5
	Revenu de la famille							
*40	Revenu moyen de la famille	$	1987	43,600	33,700	34,800	38,100	35,200
			1988	46,200	36,100	34,500	39,700	37,300
*41	Revenu médian de la famille	$	1987	38,900	29,800	30,900	34,300	31,800
			1988	41,200	32,900	30,700	36,400	33,300
*42	Revenu moyen des personnes seules	$	1987	18,700	14,600	13,800	15,900	13,700
			1988	19,600	17,000	14,400	16,000	16,100
*43	Revenu médian des personnes seules	$	1987	14,400	10,000	10,600	11,600	10,500
			1988	15,000	12,900	12,000	11,300	12,100
*44	Pourcentage dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu (base 1978):							
	– familles	%	1987	11.3	18.9	10.0	11.7	14.4
			1988	10.5	15.5	10.0	10.8	12.6
	– personnes seules	%	1987	33.5	45.3	32.9	37.7	45.6
			1988	33.1	35.5	33.2	39.4	35.7
	– personnes (population)	%	1987	14.1	20.8	12.9	14.7	16.9
			1988	13.1	16.7	12.3	13.4	14.5
	– enfants (moins de 16 ans)	%	1987	16.9	25.9	16.1	16.8	20.5
			1988	15.4	20.7	12.6	15.2	18.3
	– personnes âgées (65 ans et plus)	%	1987	17.3	20.4	12.3	15.8	18.2
			1988	17.2	19.2	17.5	16.9	15.0
45	Montant moyen des impôts sur le revenu versés par les familles	$	1986	7,200	4,300	4,400	5,700	4,800
			1987	8,100	5,100	5,000	6,600	5,500
46	Revenu moyen de la famille après impôt sur le revenu	$	1986	34,000	26,100	27,600	29,700	28,500
			1987	35,500	28,600	29,800	31,600	29,700

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	Nº
30,700	33,600	27,900	27,000	32,000	32,900	..	..	1987	$	37
31,700	35,900	29,700	28,400	33,800	34,500	..	..	1988		
3.4	*6.8*	*6.5*	*5.2*	*5.6*	*4.8*	..	..		%	
20,500	22,000	19,200	17,900	20,800	21,900	..	..	1987	$	38
20,900	23,300	20,200	19,200	22,100	21,300	..	..	1988		
2.1	*5.8*	*5.4*	*7.1*	*6.0*	*-2.8*	..	..		%	
66.8	65.4	68.6	66.3	65.1	66.7	..	..	1987	%	39
65.9	64.8	67.9	67.5	65.3	61.8	..	..	1988		
40,100	49,000	39,700	39,100	44,400	42,600	..	..	1987	$	40
41,300	52,800	43,100	40,400	46,300	45,300	..	..	1988		
35,500	43,800	35,800	35,100	40,000	38,000	..	..	1987	$	41
36,900	47,300	37,400	35,400	41,700	42,000	..	..	1988		
17,100	20,700	16,900	16,600	19,200	18,900	..	..	1987	$	42
17,400	21,700	17,100	17,100	20,500	21,000	..	..	1988		
12,600	16,200	12,500	12,900	15,000	15,900	..	..	1987	$	43
12,100	17,400	13,800	13,200	15,700	17,300	..	..	1988		
										44
13.9	7.8	11.9	12.4	12.7	13.0	..	..	1987	%	
13.5	7.5	11.1	13.6	10.7	10.1	..	..	1988		
40.7	28.5	35.9	33.4	31.5	31.2	..	..	1987	%	
42.7	26.9	33.5	29.3	30.8	30.6	..	..	1988		
16.8	10.3	15.9	15.9	15.6	15.7	..	..	1987	%	
16.8	9.5	14.8	16.8	13.8	13.2	..	..	1988		
19.0	12.3	21.9	18.9	19.9	18.6	..	..	1987	%	
17.2	11.9	19.7	22.6	16.9	15.2	..	..	1988		
25.2	12.7	15.4	13.9	13.8	19.9	..	..	1987	%	
25.2	12.6	16.0	13.4	15.6	18.4	..	..	1988		
6,800	8,400	5,900	6,000	7,300	6,800	..	..	1986	$	45
7,700	9,300	6,700	6,500	8,400	7,800	..	..	1987		
31,300	37,400	31,900	31,000	36,500	33,800	..	..	1986	$	46
32,400	39,700	34,500	33,000	32,600	36,000	..	..	1987		

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Ménages et logements							
*47	Revenu moyen du ménage	$	1987	38,500	31,700	31,300	34,100	31,900
			1988	40,700	34,200	31,100	35,400	34,300
48	Pourcentage de ménages équipés des articles suivants:							
	– magnétoscope	%	1988	52.0	50.0	43.2	51.8	51.3
			1989	58.8	59.9	50.0	62.1	57.0
	– four micro-onde	%	1988	53.8	34.3	45.5	48.5	48.3
			1989	63.4	52.1	47.7	62.5	59.9
	– deux voitures ou plus	%	1988	25.1	14.5	22.7	18.4	20.6
			1989	25.0	12.6	22.7	21.0	18.6
	– fourgonnette ou camionnette	%	1988	24.3	31.3	31.8	25.6	34.9
			1989	25.5	32.3	31.8	28.2	34.3
	– climatiseur	%	1988	20.8	...	--	3.6	4.6
			1989	24.6	...	...	2.6	5.8
49	Pourcentage de logements occupés par le propriétaire	%	1988	62.5	77.1	75.0	70.9	76.5
			1989	63.3	79.6	75.0	71.5	75.2
50	Pourcentage de logements occupés par le propriétaire non grevés d'une hypothèque	%	1988	50.0	72.7	54.5	56.2	56.0
			1989	50.6	69.9	54.5	56.6	59.3
51	Nombre de logements occupés nécessitant des réparations	'000	1988	2,469	56	14	110	75
			1989	2,369	52	14	94	79
52	Pourcentage de logements occupés nécessitant des réparations par rapport au nombre total de logements occupés	%	1988	26.7	33.7	31.8	35.6	31.5
			1989	25.0	31.1	31.8	30.4	32.6
53	Loyer médian en pourcentage du revenu	%	1987	20	18	24	22	20
			1988	21	18	22	23	22
	Nombre de salariés et rémunération selon la taille de l'entreprise (Moyennes de janvier à juin)							
54	Nombre total de salariés – Toutes les entreprises	'000	1988	9,988.0	140.0	34.8	274.9	210.5
			1989	10,271.9	143.2	35.9	291.6	218.8
	– Moins de 20	'000	1988	2,141.1	25.7	8.9	58.1	49.8
			1989	2,292.2	26.8	8.2	60.8	48.8
	– 20-49	'000	1988	984.2	9.8	3.6	23.0	18.7
			1989	1,058.2	11.0	3.5	28.2	19.9
	– 50-99	'000	1988	745.4	8.1	3.2	16.7	14.1
			1989	760.8	8.7	3.6	18.1	13.0

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	N°
35,600	43,400	34,300	33,800	38,900	37,000	..	..	1987	$	47
36,000	46,900	37,000	35,100	41,200	39,100	..	..	1988		
										48
49.0	54.2	49.7	47.2	58.0	50.7	..	..	1988	%	
54.4	62.1	56.7	53.4	64.0	57.3	..	..	1989		
49.0	54.6	55.3	64.0	64.9	55.0	..	..	1988	%	
59.6	64.5	65.8	71.2	71.8	62.2	..	..	1989		
21.7	28.3	22.6	24.3	30.1	24.7	..	..	1988	%	
19.9	29.3	21.9	24.6	29.4	25.7	..	..	1989		
14.6	20.1	31.1	45.3	40.4	32.4	..	..	1988	%	
15.6	21.7	32.1	44.1	41.6	34.0	..	..	1989		
13.1	35.6	39.5	27.7	7.8	6.9	..	..	1988	%	
14.7	43.8	43.9	31.0	8.6	7.4	..	..	1989		
55.3	63.2	66.1	70.9	63.9	63.0	..	..	1988	%	49
54.8	64.6	67.4	71.8	64.6	65.2	..	..	1989		
44.1	50.4	55.8	57.5	47.2	49.7	..	..	1988	%	50
46.9	49.4	55.4	61.1	48.3	50.2	..	..	1989		
565	930	122	100	218	279	..	..	1988	'000	51
572	817	113	101	238	287	..	..	1989		
23.4	27.8	32.1	27.9	25.7	24.4	..	..	1988	%	52
22.8	24.0	29.5	28.2	27.5	24.1	..	..	1989		
19	21	22	24	20	23	..	..	1987	%	53
20	20	23	23	22	23	..	..	1988		
										54
2,490.9	4,144.4	384.6	298.2	916.9	1,063.7	9.9	19.2	1988	'000	
2,538.4	4,255.6	388.2	299.6	956.6	1,113.6	10.6	19.9	1989		
554.8	785.8	71.5	77.9	211.6	290.1	2.4	4.3	1988	'000	
620.7	846.7	74.0	76.0	231.0	292.3	2.7	4.3	1989		
270.9	391.8	35.5	31.6	85.2	110.9	1.3	1.9	1988	'000	
307.7	403.9	35.3	34.2	86.4	125.2	1.4	1.6	1989		
210.1	313.4	25.5	18.0	54.1	80.8	0.6	0.8	1988	'000	
201.3	329.6	26.5	21.8	58.9	77.7	0.8	0.9	1989		

Voir les notes à la fin du tableau.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
55	Total de la rémunération hebdomadaire brute							
	– Toutes les entreprises	$'000	1988	4,591,158.5	61,544.6	13,088.3	113,788.4	87,850.4
			1989	4,929,740.1	66,336.7	14,008.4	124,713.9	95,432.1
	– Moins de 20	$'000	1988	731,539.6	8,278.8	2,636.6	17,746.1	14,521.2
			1989	805,177.7	8,786.4	2,476.2	19,437.0	14,932.8
	– 20-49	$'000	1988	372,967.3	3,547.6	1,143.5	7,999.0	6,068.6
			1989	430,123.4	4,222.7	1,164.1	9,706.0	6,845.6
	– 50-99	$'000	1988	307,775.0	3,118.1	983.6	5,756.2	4,924.6
			1989	336,389.1	3,525.8	1,146.1	6,463.2	4,929.1

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Année	Unité	N°
										55
1,123,515.4	1,978,985.2	159,376.5	122,446.7	421,394.1	492,166.8	5,469.7	11,532.5	1988	$'000	
1,186,802.8	2,131,645.2	170,571.9	126,142.9	455,593.6	539,519.0	6,017.1	12,956.4	1989		
184,834.1	284,548.1	20,637.0	23,510.2	73,053.5	99,074.2	899.5	1,800.4	1988	$'000	
205,484.6	316,391.7	22,489.6	22,869.3	83,986.7	105,195.2	1,099.7	2,028.3	1989		
100,940.9	155,800.0	11,101.2	10,528.4	33,199.9	41,204.6	639.0	794.6	1988	$'000	
117,266.5	179,387.3	12,363.8	11,564.0	34,843.7	51,289.3	642.4	828.1	1989		
84,658.0	135,418.6	9,045.5	6,744.7	23,872.1	32,551.4	279.5	422.8	1988	$'000	
85,916.1	155,392.9	9,893.0	7,739.4	25,318.9	35,215.3	395.1	454.2	1989		

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

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

Été 1989 — Jeunes travailleurs en quête d'emploi • Mosaïque du chômage au Canada • Le congé de maternité • Évolution de la main-d'oeuvre temporaire • Le bilinguisme et le revenu du travail

Automne 1989 — L'industrie automobile • Le marché du travail: bilan de la mi-année • La syndicalisation et les femmes • En vacances • L'indice de l'offre d'emploi • Travailleurs découragés

Hiver 1989 — Travail au salaire minimum • Cumul d'emplois • L'incapacité et l'emploi • Les immigrants fabricateurs de produits • Les chômeurs et l'assurance-chômage

Printemps 1990 — La décennie en revue • La haute technologie dans le domaine du travail • La répartition de la richesse au Canada et aux États-Unis • Le rendement des caisses de retraite en fiducie • Les diplômés de 1982: que font-ils? • Les femmes comme principal soutien de famille • Le temps perdu: une autre perspective sur le chômage

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

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Notes et définitions

N°

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

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

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

7 Chômeurs en pourcentage de la population active.

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

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

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

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

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

N°

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

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

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

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

54-55 Les statistiques proviennent de la combinaison des données de l'enquête mensuelle sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) et du formulaire PD7, qui est joint à la remise versée à Revenu Canada au titre des acomptes provisionnels des employés et des contributions des employeurs et des salariés au titre de l'assurance-chômage et du RRC/RRQ.

À venir

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

- **Revenu d'emploi**

  Est-ce que les gains des travailleurs canadiens ont suivi l'inflation depuis les années 70? L'article analyse les tendances des revenus d'emploi entre 1978 et 1988.

- **Revenu des familles et paiements de transfert gouvernementaux**

  Huit familles sur dix reçoivent des paiements de transfert gouvernementaux. Quel est l'apport du système canadien de sécurité sociale au bien-être des Canadiens dans leur ensemble et à celui des familles à bas revenu en particulier?

- **Bilan de mi-année**

  Une image complète du marché du travail au cours des six premiers mois de l'année.

- **La profession d'infirmière au Canada**

  Les infirmières constituent aujourd'hui le corps professionnel dont l'effectif est le plus élevé au Canada. Cette étude examine les caractéristiques des membres de cette profession du point de vue de l'activité et offre quelques explications au fait que la demande à leur égard dépasse l'offre.

- **La structure des dépenses: comparaison entre le Canada et les États-Unis**

  Les familles canadiennes dépensent-elles leur argent différemment des familles américaines? Examen des différences selon les critères suivants: taille de la famille, genre de famille, niveau de revenu et propriété du logement.

- **Le travail et l'abus de substances psychotropes**

  Les employeurs s'inquiètent de plus en plus de l'effet que les problèmes liés à la consommation d'alcool et de drogues ont sur le rendement au travail. L'abus de substances psychotropes est-il plus courant dans certaines professions? Examen de l'étendue de la situation dans la main-d'oeuvre canadienne.

- **Les villes monoindustrielles**

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

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Publication trimestrielle sur le marché du travail

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

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

Bon de commande

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

(Lettres moulées s.v.p.)

Compagnie _____

Service _____

a/s de _____

Fonction _____

Adresse _____

Ville _____

Province/Pays _____

Code postal _____ Tél. _____

Numéro de référence _____

MODE DE PAIEMENT

Numéro de la commande [ ]

Paiement inclus _____

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

Nº de compte [ ]

Date d'expiration [ ]

( ) Facturez-moi plus tard

Signature _____

PF 03503

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

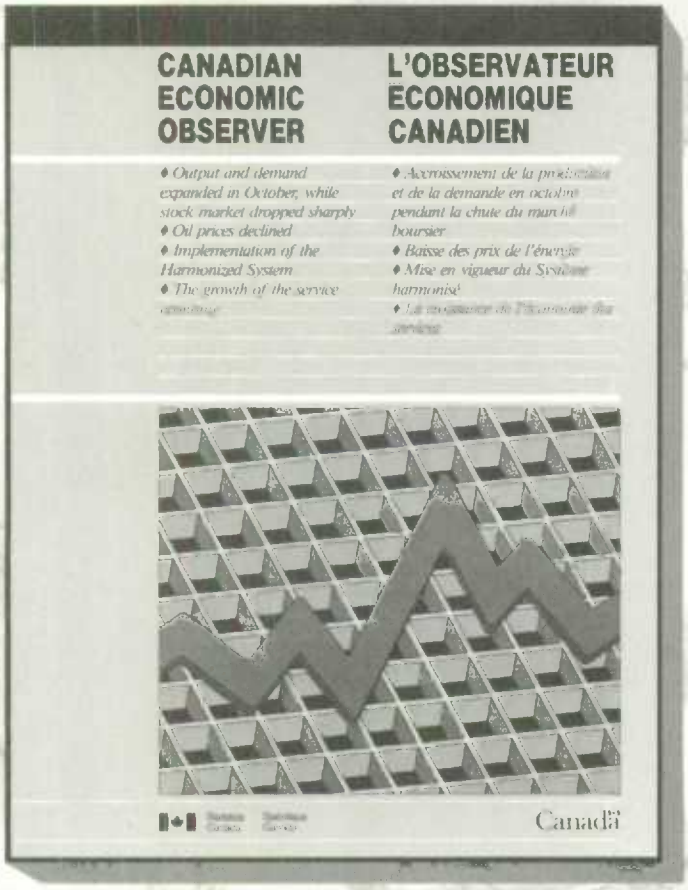
Pour un service plus rapide, **1-800-267-6677** **Comptes MasterCard et Visa**

TOUT POUR VOUS!

LES DONNÉES ÉCONOMIQUES ET L'ANALYSE QUE VOUS RECHERCHEZ

L'Observateur économique canadien:
Le nouveau bulletin économique mensuel de Statistique Canada

Aucune autre publication ne vous procure autant de renseignements relatifs à l'économie canadienne



Les données du mois

Des données de dernière heure comprenant toutes les séries de statistiques les plus importantes qui ont été diffusées deux semaines avant la date de publication du bulletin.

La situation économique actuelle

Le rendement de l'économie au cours du mois, présenté en bref, comportant une analyse des tendances de l'emploi, de la production, de la demande et des principaux indicateurs avancés.

Des notes techniques et statistiques

Des notes portant sur les nouveaux programmes statistiques ou les programmes révisés et sur les progrès en matière de méthodologie propres à Statistique Canada.

Les principaux événements économiques

Des événements internationaux et nationaux influencant l'économie canadienne, présentés en ordre chronologique.

Des études spéciales

Une recherche approfondie des affaires et des questions d'actualité liées à l'économie.

Un aperçu statistique

Des tableaux, des graphiques et des diagrammes englobant les statistiques des comptes nationaux, de la production, de la demande, du commerce, de l'emploi, des marchés financiers, etc.

ET PLUS ENCORE...

Une analyse régionale

Des ventilations par province d'indicateurs économiques stratégiques.

Un survol de l'économie internationale

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

Abonnez-vous dès maintenant et économisez!

Économisez **40 $** sur le prix à l'unité de **L'Observateur économique canadien**.

N° 11-010 au catalogue
Abonnement annuel (12 numéros): 210 $ au Canada; 252 $ à l'étranger.

Prix au numéro: 21 $ au Canada; 25,20 $ à l'étranger.

(Ces prix incluent les frais de port et de manutention.)

Pour un service plus rapide, composez le numéro sans frais 1-800-267-6677 et portez votre commande à votre compte Visa ou MasterCard.

Vous pouvez commander en remplissant le bon de commande ci-joint ou en écrivant à Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0T6. Veuillez faire votre chèque ou mandat-poste à l'ordre du Receveur général du Canada - Publications.

Pour obtenir plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec le centre de consultation de Statistique Canada le plus près de chez vous.

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530203

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Vous devez vous tenir au courant . . .

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

. . . alors, il vous faut

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

la nouvelle revue de Statistique Canada.

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

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