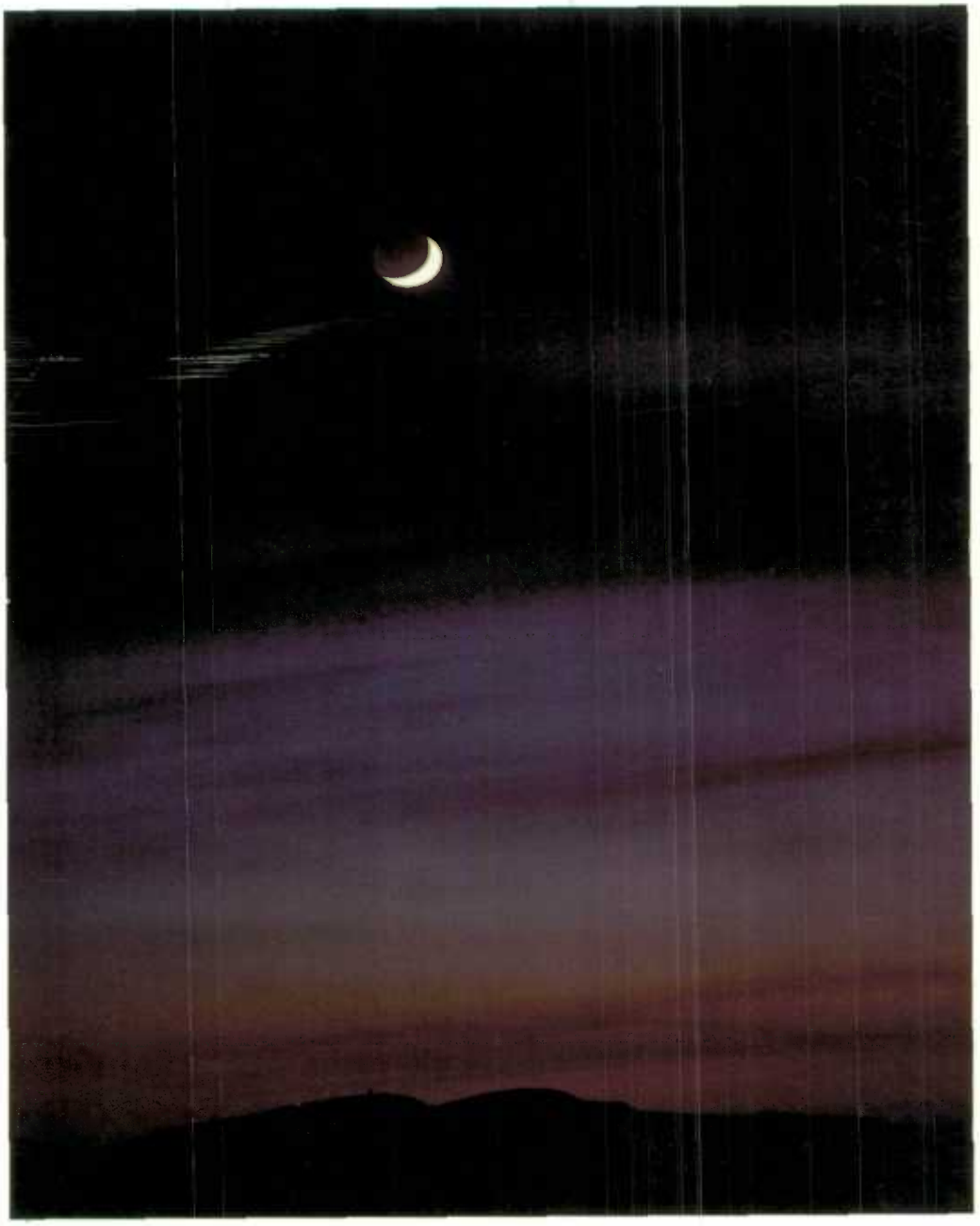
Catalogue 75-001F Trimestriel

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

ÉTÉ 1995

- FAMILLES ET CUMUL D'EMPLOIS
- HEURES DE TRAVAIL DES COUPLES
- TRAVAIL ET FAIBLE REVENU
- EXPÉRIENCE DE TRAVAIL
- ÉVENTAIL DE RÉGIMES DE RETRAITE
- TRAVAILLEURS FATIGUÉS
- PROBLÈMES D'EMBAUCHE



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

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

Halifax	(902) 426-5331
Montréal	(514) 283-5725
Ottawa	(613) 951-8116
Toronto	(416) 973-6586
Winnipeg	(204) 983-4020
Regina	(306) 780-5405
Edmonton	(403) 495-3027
Calgary	(403) 292-6717
Vancouver	(604) 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 Division du marketing, Vente et Service, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6.

1 (613) 951-7277

Numéro du télécopieur 1 (613) 951-1584

Numéro sans frais pour commander seulement (Canada et États-Unis) 1 800 267-6677

Toronto
(carte de crédit seulement) 1 (416) 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, Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1 800 565-7192
Québec	1 800 361-2831
Ontario	1 800 263-1136
Saskatchewan	1 800 667-7164
Manitoba	1 800 661-7828
Sud de l'Alberta	1 800 882-5616
Alberta et Territoires du Nord-Ouest	1 800 563-7828
Colombie-Britannique et Yukon	1 800 663-1551
Appareils de télécommunications pour les malentendants	**1 800 363-7629**

Été 1995 Vol. 7, nº 2

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Rubriques

3 Forum

5 Faits saillants

40 Quoi de neuf ?

47 Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

59 À venir

Articles

8 **Famille et cumul d'emplois**
Henry Pold

Au cours des 10 dernières années, le cumul d'emplois a augmenté de façon considérable. Un regard sur la fréquence du cumul d'emplois chez les familles époux-épouse.

10 **Les heures de travail des couples**
Dan Charrette

Combien d'heures les maris et les femmes dans les couples comptant deux soutiens travaillent-ils en moyenne chaque semaine? Une analyse des différentes répercussions de la présence et de l'âge des enfants sur le nombre d'heures travaillées et coup d'oeil sur quelques caractéristiques des conjoints.

14 **Travail et faible revenu**
Susan Crompton

Un compte rendu du volume de travail rémunéré effectué en 1992 par les familles à faible revenu dont le chef est âgé de moins de 65 ans. On compare le nombre de semaines travaillées par ces familles avec celui des autres familles.

18 **L'expérience de travail**
Heather Lathe et Philip Giles

Fondé sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, cet article trace un premier portrait national de l'expérience des personnes de différents groupes d'âge, domaines et niveaux d'instruction.

BIBLIOTHÈQUE
DÉV. DES RESSOURCES HUMAINES
CANADA
JUIL 17 1995
LIBRARY
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
CANADA

L'emploi et le revenu en perspective

(nº 75-001F au répertoire, also available in English, catalogue 75-001E) est publié quatre fois par an par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'industrie, des Sciences et de la Technologie, 1995. ISSN: 0843-4565 TARIF D'ABONNEMENT: 56$ par an au Canada, 68$ US aux États-Unis, 80$ US à l'étranger. Prix du numéro, 14$ au Canada, 17$ US aux États-Unis, 20$ US à l'étranger.

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

L'EMPLOI ET LE REVENU EN
PERSPECTIVE

Directeur
Ian Macredie
(613) 951-9456

Rédactrice en chef
Cécile Dumas
(613) 951- 6894

Assistant de la rédactrice en chef
Henry Pold
(613) 951-4608

Rédacteurs
Susan Crompton
Mary Sue Devereaux
Henry Pold

Données et graphiques
Pino Battisti
Mary McAuley
Lucie Parisien
Jeannine Usalcas

Production
Andrée Hébert
Heather Berrea
Diane Joanisse
Annamma John
Lucie Parisien
Marc Saint-Laurent

Mise en marché
Suzanne David

Conception et composition
Division de la diffusion

23 Éventail de régimes de retraite
Hubert Frenken

Une attention particulière est accordée non pas aux régimes de retraite, mais aux personnes qui les détiennent : les bénéfices accumulés sont-ils différents selon les divers régimes, combien de personnes profitent de généreux bénéfices et combien en ont beaucoup moins?

32 Les travailleurs fatigués
Susan Crompton

Le manque de sommeil n'est pas la seule cause de somnolence durant le jour. De nombreux facteurs peuvent en être responsables, par exemple des locaux surchauffés, l'ennui ou l'exécution d'une tâche exigeante mais inintéressante. La mesure de la fatigue retenue dans cet article est basée sur l'évaluation faite par les répondants eux-mêmes de leur état durant les heures de travail.

37 Difficultés d'embauche dans le secteur manufacturier
Claude Robillard

Au début de l'année, les fabricants canadiens ont déclaré avoir des problèmes d'embauche. Un regard sur le genre de pénuries de main-d'oeuvre auxquelles font face les petites et les grandes entreprises.

Signes conventionnels

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

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

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

Forum

Message du directeur

■ Il y a 20 ou 30 ans, lorsque la semaine de travail de 35 à 40 heures était la norme au Canada, un lien étroit existait entre le volume de travail rémunéré dans l'économie et le nombre de travailleurs. À l'époque, une modification du nombre de personnes qui occupaient un emploi donnait aux économistes une idée assez juste de la variation du volume de travail. Toutefois, le lien entre les estimations de l'emploi et le volume de travail s'estompe depuis quelques années, de sorte qu'il n'est plus aussi simple de calculer ces changements. Une modification de la taille de la main-d'oeuvre peut être assortie d'une augmentation ou d'une diminution du volume de travail, voire d'une stagnation: tout est fonction du type d'emploi touché et du sens du changement. Les niveaux de l'emploi à eux seuls ne suffisent plus à donner ne serait-ce qu'une vague approximation du volume de travail dans l'économie puisque la dispersion des heures travaillées dans une semaine type est désormais nettement plus significative sur le plan statistique. Les raisons de cette dispersion sont, entre autres, l'augmentation de l'emploi à temps partiel et la bipolarisation croissante des heures de travail à temps plein, de nombreux travailleurs à temps plein n'effectuant que le minimum d'heures les classant dans cette catégorie (soit 30 heures ou légèrement plus) alors que d'autres travaillent plus de 50 heures par semaine.

Tandis que s'accentue l'écart entre le nombre d'heures travaillées, les régimes de travail semblent pour leur part de moins en moins prévisibles. Par exemple, les travailleurs «sur demande» ont des heures variables qui leur sont dictées en grande partie par leurs employeurs; par contre, les travailleurs autonomes font le nombre d'heures qu'ils veulent bien ou que leur chiffre d'affaires exige. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail avait laissé entrevoir le phénomène en 1991, ce que semble avoir d'ailleurs confirmé récemment les travaux de remaniement des questions de l'Enquête sur la population active (dont la mise en oeuvre est prévue pour 1997). L'essai des questions sur les heures de travail pour la nouvelle Enquête sur la population active a révélé les problèmes de collecte que posent les régimes de travail variables : les répondants ont actuellement de plus en plus de mal à répondre à la question «Combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement à votre (vos) emploi(s)?»

L'écart croissant entre l'emploi et le volume de travail porte à conséquence, et pas seulement pour les économistes, qui aiment bien estimer la capacité de l'économie à créer du travail, ou pour les individus, qui voudraient croire que plus on travaille, plus on est payé. L'effet interactif de cette différence est ce qui importe vraiment : les personnes qui travaillent le plus grand nombre d'heures semblent avoir souvent une rémunération horaire plus élevée que celles qui en travaillent moins.

En outre, d'autres régimes de travail émergent de plus en plus où certains effectuent un petit nombre d'heures pendant quelques semaines, alors que d'autres font beaucoup d'heures chaque semaine de l'année. Par exemple, la proportion de femmes travaillant à temps plein toute l'année, qui était de 45 % en 1980, a augmenté pour s'établir à 51 % en 1992. À l'opposé, la proportion correspondante chez les hommes est passée de 68 % à 64 % durant la même période. Un calme apparent masque toutefois un tel bouleversement des tendances de l'emploi : les chiffres agrégés pour les deux sexes indiquent que le pourcentage de personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année en 1992 (58 %) est demeuré pratiquement inchangé par rapport à 1980 (59 %).

Un certain nombre de dirigeants syndicaux et d'observateurs du marché du travail ont préconisé une redistribution des heures de travail. Les employeurs devraient selon eux réduire la charge de travail de ceux qui en font trop et confier le surcroît aux personnes sous-employées ou sans emploi. Cette proposition s'appuie sur la conviction qu'une durée du travail relativement uniforme est préférable à la situation actuelle, qui est l'aboutissement des tendances observées ces dernières années.

Dans ce numéro, trois articles traitent du volume de travail. Henry Pold trace le profil des familles où les conjoints cumulent trois ou quatre emplois dans «Famille et cumul d'emplois». Dan Charrette se penche pour sa part sur «Les heures de travail des couples» et compare les heures de travail hebdomadaires des couples avec et sans enfants. Dans «Travail et faible revenu», Susan Crompton explique pourquoi certaines familles ont du mal à joindre les deux bouts.

Le volume et la répartition du travail dans l'économie apportent simplement une preuve supplémentaire que le marché du travail est de plus en plus complexe à bien des égards. Cela complique la collecte de données par les statisticiens d'enquête et remet en cause des hypothèses sur lesquelles s'appuyaient depuis longtemps les utilisateurs des données.

Ian Macredie
Directeur □

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

Statistique Canada se réserve le droit de sélectionner et de réviser les informations reçues avant de les publier. Toute correspondance, dans l'une ou l'autre langue officielle, doit être adressée à Susan Crompton, rédactrice de «Forum» et «Quoi de neuf?», *L'emploi et le revenu en perspective*, Immeuble Jean-Talon, 5e étage, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. On peut aussi communiquer avec elle par téléphone au (613) 951-0178 ou par télécopieur au (613) 951-4179.

Faits saillants

Famille et cumul d'emplois

- Au cours des 10 dernières années, le nombre de familles comptant au moins un conjoint qui cumulait des emplois a grimpé de plus de 50 % pour atteindre 362 000 en 1994. Les familles les plus susceptibles d'être dans cette situation étaient jeunes et sans enfants à la maison.

Les heures de travail des couples

- La tendance amorcée il y plus de 10 ans se poursuit. En 1994, les familles dans lesquelles les deux conjoints avaient un emploi à l'extérieur du foyer étaient plus nombreuses que les familles dans lesquelles un seul conjoint avait un emploi : 3,3 millions et 1,9 million respectivement.

- La vaste majorité des couples où les deux conjoints travaillaient avaient un nombre cumulatif d'heures de travail de 60 ou plus, alors que seulement 12 % de ces couples à deux soutiens avaient un nombre cumulatif d'heures de travail moins élevé par semaine.

- Dans les 20 % de couples travaillant habituellement de nombreuses heures (90 ou plus par semaine), on comptait une proportion relativement élevée de femmes instruites. En 1994, 24 % des femmes dans ces couples à deux soutiens avaient un diplôme universitaire, comparativement à 17 % des femmes dans les couples comptant un moins grand nombre cumulatif d'heures hebdomadaires de travail.

- Le nombre cumulatif moyen d'heures hebdomadaires de travail chez les couples à deux soutiens ne variait que très peu selon la présence et l'âge des enfants : 76,5 heures pour les couples ayant des enfants d'âge préscolaire et 79,2 heures pour les couples sans enfants de moins de 16 ans.

- La proportion de femmes qui travaillaient 50 heures ou plus par semaine était relativement faible, sauf quand le mari travaillait pendant un nombre semblable d'heures.

Travail et faible revenu

- Près d'un million (14 %) de familles canadiennes – dont le chef a moins de 65 ans – ont touché un revenu inférieur aux seuils de faible revenu (SFR) en 1992. Dans 66 % des familles à faible revenu et dans 98 % des autres familles, au moins un adulte a travaillé pendant un certain temps au cours de l'année.

- Cette étude est basée sur une nouvelle mesure du volume total de travail rémunéré effectué par la famille. Selon cette mesure, toutes les semaines travaillées par tous les membres de la famille ont été additionnées et le nombre de semaines de travail à temps partiel a été converti en semaines en équivalent à temps plein.

- Comme on pouvait s'y attendre, cette mesure du volume de travail démontre que les familles à faible revenu avaient eu moins d'emplois rémunérés que les autres familles. Le travail à temps plein ne correspondait qu'à 45 % des semaines-personnes de travail accumulées par les familles à faible revenu. Dans les autres familles, les emplois à temps plein représentaient 71 % du travail effectué.

- Au moins un adulte détenait un emploi dans 86 % des familles formées de deux parents qui gagnaient un revenu inférieur au SFR. Cependant, ces familles n'avaient effectué qu'environ la moitié du volume de travail déclaré par les autres familles formées de deux parents.

- Seulement 48 % des familles monoparentales sous le seuil de faible revenu et dont le chef était une femme avaient un membre actif sur le marché du travail en 1992, tandis que 97 % des familles similaires ayant un revenu plus élevé comptaient au moins un adulte titulaire d'un emploi.

L'expérience de travail

- L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) recueille des données uniques sur l'expérience de travail d'une personne, en commençant avec le premier emploi à temps plein rémunéré.

- En 1993, l'expérience de travail rémunéré des hommes et des femmes approchant l'âge de la retraite (60 à 64 ans) était en moyenne de 27 années, ce qui équivaut à près de 60 % de leur vie adulte. Dans l'ensemble, la population âgée de 15 à 69 ans comptait en moyenne 14 années d'expérience.

- Avant l'âge de 30 ans, les hommes et les femmes avaient approximativement le même nombre d'années d'expérience de travail. Par contre, entre 55 et 69 ans, l'expérience de travail des hommes était au moins le double de celle des femmes.

- Les femmes de 45 ans et plus qui avaient mis au monde et/ou élevé des enfants avaient une expérience de 15 années sur le marché du travail, comparativement à 27 années pour les femmes du même groupe d'âge qui n'avaient pas eu ou pas élevé d'enfants.

Éventail de régimes de retraite

- Près de la moitié des travailleurs canadiens participent à un régime enregistré de pension (REP) offert par l'employeur. Toutefois, les prestations auxquelles ces régimes ouvrent droit sont loin d'être homogènes. Il existe toutes sortes de REP et les niveaux des prestations auxquels ils donnent droit à la retraite varient énormément.

- Les pensions les plus généreuses sont celles qui sont calculées sur les gains au moment du départ à la retraite ou dans les années la précédant immédiatement. Par contre, les personnes qui participent à un régime à cotisations déterminées (semblable à tout régime d'épargne) ou à un régime à prestations forfaitaires dans le cadre duquel les prestations représentent un montant fixe pour chaque année de service ont par contre des pensions moins élevées.

- La taille de l'entreprise et le secteur d'activité jouent un rôle dans le genre de régime de pension dont bénéficient les travailleurs.

- Parmi l'ensemble des travailleurs participant à un REP, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir un régime de pension généreux. Toutefois, ces pensions dépendent essentiellement des gains et des années de service, deux facteurs pouvant réduire les droits à pension que les femmes peuvent accumuler.

Les travailleurs fatigués

- Environ 4 % des travailleurs canadiens souffraient de fatigue chronique en 1991 et affirmaient avoir du mal à rester éveillés «la plupart du temps». La somnolence ne semble pas plus fréquente dans certaines professions ou dans certains secteurs d'activité que d'autres.

- Une proportion importante de travailleurs fatigués ont déclaré avoir des soucis au travail. Les hommes fatigués étaient plus susceptibles que les autres de se faire du souci : 60 % et 40 % respectivement. La cause du souci de loin la plus fréquente, déclarée par 67 % des travailleurs fatigués, était la trop grande quantité d'exigences professionnelles et le nombre trop élevé d'heures de travail. Les problèmes interpersonnels suivaient, mais loin derrière. Venaient ensuite, dans l'ordre, la crainte d'être mis à pied ou de perdre son emploi, le harcèlement ou la discrimination, et le risque d'accident ou de blessure.

- Environ les deux tiers des travailleurs fatigués et des autres travailleurs ont indiqué être exposés à des poussières et des fibres dans l'air, des émanations et des produits chimiques dangereux, une mauvaise qualité de l'air, du bruit ou des terminaux d'ordinateurs. Toutefois, parmi l'ensemble des travailleurs qui se retrouvent dans un tel environnement, ceux qui se sont dits fatigués étaient relativement plus nombreux que les autres à penser que leur santé s'en ressentait.

- Les travailleurs fatigués étaient proportionnellement plus nombreux que les autres à avoir des problèmes de santé : 71 % contre 60 %. Ils étaient deux fois plus susceptibles que les autres d'avoir reçu un diagnostic d'asthme.

Difficultés d'embauche dans le secteur manufacturier

- La proportion d'entreprises qui déclarent des pénuries de travailleurs comme un des obstacles à la production fluctue parallèlement au cycle économique. Selon l'Enquête sur les perspectives du monde des affaires menée chaque trimestre, environ 14 % des petites entreprises comparativement à seulement 3 % des grandes ont déclaré des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée au début de 1995.

Quoi de neuf ?

- *La dynamique du travail et du revenu : rapport de 1994* présente cinq études fondées sur les données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu menée en janvier 1993. Certaines de ces études offrent des données recueillies pour la première fois.

- Les estimations de l'Enquête sur la population active ont récemment fait l'objet d'une révision en fonction des chiffres du Recensement de la population de 1991. Plusieurs nouveaux produits ont été élaborés, y compris un disque optique compact (CD-ROM). Le CD-ROM renferme les estimations mensuelles et annuelles moyennes révisées pour la période de 1976 à 1994, dans le cas des données nationales et provinciales.

- La *Base de données bibliographiques sur l'équité en matière d'emploi* est un nouveau document de référence qui facilitera le repérage des données statistiques sur l'équité en matière d'emploi. Sont répertoriés uniquement les ouvrages publiés au Canada après 1981 et fournissant des données statistiques ou une analyse de telles données.

- La Direction des études analytiques examine les sources de la croissance de l'emploi dans deux documents de recherche. *Les créations d'emploi par les petits producteurs du secteur manufacturier canadien* utilise les données pour déterminer dans quelle mesure la création d'emplois, les disparitions d'emplois et la variation nette de l'emploi diffèrent entre les petits et les grands établissements du secteur manufacturier. *La part des nouveaux emplois créés au Canada par les entreprises est-elle disproportionnée? Réévaluation des faits* aborde diverses questions soulevées dans ces études relativement aux méthodes de mesure utilisées et, à l'aide d'un ensemble unique de données longitudinales, réévalue la répartition des emplois créés selon la taille de l'entreprise.

- En mai 1995, l'Enquête de suivi auprès des diplômés de 1990 a permis d'interviewer de nouveau les répondants de l'enquête de 1990 (réalisée en 1992) afin de recueillir des renseignements récents sur leur expérience du marché du travail.

- Développement des ressources humaines Canada a récemment effectué une évaluation en profondeur du Régime d'assurance-chômage afin de déterminer dans quelle mesure il permet d'atteindre les objectifs visés, s'il est efficient et s'il convient à la situation actuelle. Plus de 25 études portant sur les effets de l'assurance-chômage sur le comportement des travailleurs et des employeurs ont été commandées.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

- Les indicateurs du «Marché du travail» publiés sous cette rubrique (page 47) ont été mis à jour pour tenir compte des révisions apportées récemment aux estimations de l'Enquête sur la population active. Les indicateurs relatifs aux «Mesures alternatives du chômage» comprennent les plus récents chiffres pour 1994 mais n'ont toutefois pas été révisés.

- Les données concernant les «Grands règlements salariaux» ont été mises à jour conformément aux chiffres de 1994. Les indicateurs de la «Rémunération des personnes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année» et ceux du «Revenu de la famille» tirés de l'Enquête sur les finances des consommateurs pour 1993 sont maintenant disponibles. □

Perspective sur Internet

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

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

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

Famille et cumul d'emplois

Henry Pold

Du temps... on n'en a jamais assez. De nos jours, puisqu'on compte une majorité de familles où les deux conjoints travaillent (Chawla, 1992; Charrette, 1995), le temps consacré à la vie familiale se raréfie. En plus de manquer de temps, on note qu'un petit nombre sans cesse croissant de familles doivent cumuler les emplois (graphique).

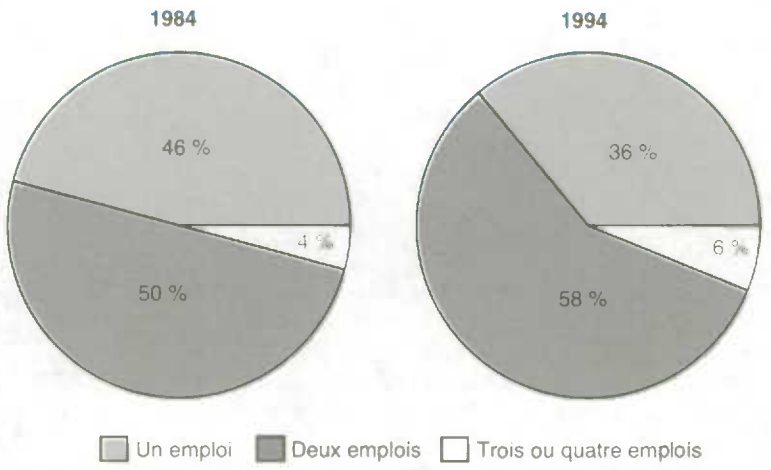
En 1994, un peu moins de 5 % des personnes qui détenaient un emploi en occupaient un deuxième. Toutefois, parmi les familles où au moins un des conjoints travaille, la fréquence du cumul d'emplois[1] (c.-à-d. lorsqu'un conjoint ou même les deux occupent deux emplois) était plus élevée. En 1994, elle atteignait près de 7 %, alors qu'en 1984, elle se situait à 5 % (tableau 1). Les conjoints de ces familles doivent donc organiser les activités domestiques en fonction non seulement des heures de travail additionnelles, mais également du temps nécessaire pour se rendre au lieu de travail du deuxième emploi et en revenir.

Qui sont ces familles qui mènent cette course folle contre la montre? Fondée sur les estimations de l'Enquête sur la population active sur une base familiale, la présente analyse offre un partage des familles en trois groupes d'âge d'après l'âge de la personne de référence[2] : 20 à 34 ans, 35 à 49 ans et 50 ans et plus. Les familles sont également classées selon la présence d'enfants à la maison.

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

Graphique

En 1994, près des deux tiers des familles époux-épouse* avaient deux emplois ou plus.



Source : Enquête sur la population active

** Dont au moins un conjoint avait un emploi, sans tenir compte des autres membres de la famille qui avaient aussi un emploi*

Impact des enfants et de l'âge

Dans l'ensemble, en 1994, le cumul d'emplois dans les familles était légèrement supérieur lorsqu'il y avait des enfants – 7,0 % contre 6,6 % –, mais les pourcentages différaient considérablement selon l'âge de la personne de référence. Dans les familles où cette dernière était âgée de 20 à 34 ans, celles sans enfants avaient un taux de cumul d'emplois supérieur (9,1 %) à celles avec enfants (6,6 %). Par contre, le taux de cumul d'emplois dans les familles dirigées par une personne de référence plus âgée (35 à 49 ans et 50 ans et plus) était plus élevé dans les familles avec enfants que dans celles sans enfants. Dans les familles avec enfants, le taux le plus élevé (7,5 %) a été enregistré dans le groupe d'âge moyen.

Au cours des 10 années, les jeunes familles ont connu l'augmentation la plus forte du taux de cumul d'emplois. Bien que les taux aient aussi augmenté dans les deux autres groupes d'âge, les hausses ont été moins prononcées, ce qui témoigne de la tendance vers un déclin du cumul d'emplois avec l'âge dans les familles sans enfants.

Le cumul d'emplois est habituellement le fait d'un seul des conjoints. Pourtant, parmi les 362 000 familles concernées en 1994, on en comptait 34 000 où les deux conjoints détenaient deux emplois, soit une hausse de plus de 80 % par rapport à 1984, année où la relation était de 19 000 pour 241 000 familles. Environ les deux tiers de ces familles avaient des enfants à la maison.

Tableau 1
Fréquence des familles cumulant des emplois

	Total		Avec enfants		Sans enfants	
	1984	1994	1984	1994	1984	1994
	%					
Âge de la personne de référence						
Tous les âges *	**5,0**	**6,9**	**5,3**	**7,0**	**4,4**	**6,6**
20 à 34 ans	5,2	7,6	5,1	6,6	5,2	9,1
35 à 49 ans	5,8	7,3	5,9	7,5	5,5	6,8
50 ans et plus	3,7	5,3	4,1	6,1	3,3	4,8

Source : Enquête sur la population active
* *Comprend les personnes de 15 à 19 ans*

Tableau 2
Nombre de familles cumulant des emplois

	Familles biparentales		Avec enfants		Sans enfants	
	1984	1994	1984	1994	1984	1994
	en milliers					
Régime de travail des conjoints						
Total	**241**	**362**	**173**	**237**	**67**	**125**
Un des conjoints travaille	60	60	44	40	15	20
Les deux conjoints travaillent	181	302	129	197	52	105
Tous deux à temps plein dans leur emploi principal	95	166	64	102	31	64
Un seul conjoint à temps plein dans un emploi principal	78	125	61	89	17	36
Tous deux à temps partiel dans leur emploi principal	8	11	4	6	4	5

Source : Enquête sur la population active

Travail, encore travail et toujours travail

En 1994, 302 000 familles à deux soutiens comptaient au moins un conjoint qui détenait plus d'un emploi. Qui plus est, dans presque toutes ces familles, au moins un conjoint travaillait à temps plein, et dans plus de la moitié d'entre elles, les deux conjoints travaillaient à temps plein (tableau 2).

La combinaison du cumul d'emplois et de l'emploi à temps plein chez les deux conjoints était plus fréquente dans les jeunes familles qu'elle ne l'était dans les familles où la personne de référence avait 50 ans et plus. Au cours des 10 dernières années, la fréquence de ce phénomène a néanmoins augmenté dans les familles des trois groupes d'âge.

Conclusion

Au cours des 10 dernières années, le nombre de familles où les conjoints cumulent des emplois a grimpé de plus de 50 % pour atteindre 362 000 en 1994. Les familles les plus susceptibles d'être dans cette situation sont jeunes et sans enfants à la maison. Toutefois, peu importe l'âge des parents ou la présence d'enfants, la fréquence du cumul d'emplois dans les familles a augmenté durant la période étudiée. □

Notes

1 La fréquence du cumul d'emplois sera toujours plus élevée à l'échelle de la famille puisque le même nombre de personnes qui cumulent des emplois est divisé par un plus petit nombre (on compte un moins grand nombre de familles que de personnes).

2 Dans un ménage type, un membre est désigné comme personne de référence, les autres membres étant codés en fonction de cette personne. Dans une famille époux-épouse, l'un ou l'autre des conjoints peut être choisi comme personne de référence.

Documents consultés

CHARRETTE, D. «Les heures de travail des couples» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 7, n° 2, Statistique Canada, Été 1995, p. 10-13.

CHAWLA, R.K. «L'évolution des familles comptant deux soutiens» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 4, n° 2, Statistique Canada, Été 1992, p. 24-33.

COHEN, G.L. «Le cumul d'emplois à la hausse» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 6, n° 3, Statistique Canada, Automne 1994, p. 38-46.

WEBBER, M. «Le cumul d'emplois» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 1, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1989, p. 23-33.

Les heures de travail des couples

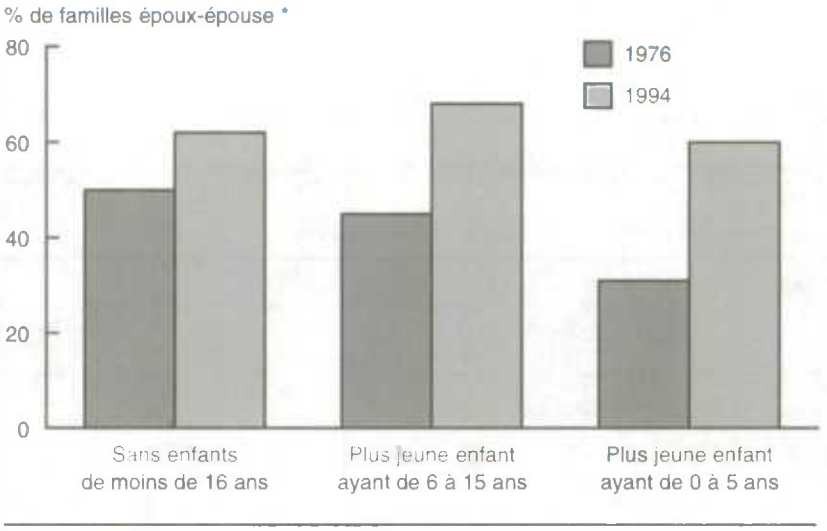
Dan Charrette

Parmi les tendances couramment admises concernant le marché du travail canadien figurent la progression du taux d'activité des femmes (les couples à deux soutiens constituant désormais la majorité des familles époux-épouse), la hausse du pourcentage de femmes qui travaillent à temps plein et l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail pour plus de travailleurs. Chacune de ces tendances influe sur le nombre d'heures que les membres de la famille allouent au travail, mais, prises individuellement, ces tendances laissent à peine entrevoir leur effet sur la proportion du budget-temps des familles consacrée au travail.

Le présent article permet d'examiner l'effet d'ensemble de ces tendances en utilisant une mesure directe du nombre **cumulatif** d'heures habituellement travaillées des couples comptant deux soutiens, et cela selon qu'ils aient ou non des enfants à la maison (voir *Source des données et définitions*). Les caractéristiques des couples qui font de nombreuses heures de travail sont-elles différentes de celles des autres couples à deux soutiens? Combien d'heures les maris et les femmes dans les couples comptant deux soutiens travaillent-ils en moyenne chaque semaine? Comment ce nombre varie-t-il selon l'âge des enfants?

Graphique A

Malgré la présence ou l'âge des enfants, les proportions de familles à deux soutiens ont nettement augmenté.



Source : Enquête sur la population active
** Avec au moins un soutien*

La plupart des couples comptent deux soutiens

En 1994, les familles dans lesquelles les deux conjoints avaient un emploi à l'extérieur du foyer étaient plus nombreuses que les familles dans lesquelles un seul conjoint avait un emploi : 3,3 millions et 1,9 million respectivement. Il y a moins de 20 ans, la majorité des familles époux-épouse n'avaient qu'un soutien, particulièrement celles qui comptaient des enfants d'âge préscolaire (de 5 ans ou moins). De fait, parmi les familles ayant au moins un enfant d'âge préscolaire en 1976, les familles à un soutien étaient plus de deux fois plus nombreuses que les familles à deux soutiens (graphique A).

En 1994, pour la majorité des couples où les deux conjoints travaillaient (plus des deux tiers), le nombre cumulatif d'heures de travail se situait entre 60 et 89 par semaine. Douze pour cent des couples enregistraient un total de moins de 60 heures de travail par semaine et une proportion légèrement plus importante (20 %), 90 heures ou plus (graphique B).

Quels couples travaillent autant d'heures?

Les 665 000 couples qui comptaient de nombreuses heures de travail (90 heures ou plus par semaine) avaient des caractéristiques assez distinctes des autres couples à deux soutiens (tableau 1). La présence d'une épouse instruite était plus fréquente chez les couples effectuant de nombreuses heures de travail[1]. En 1994, 24 % des femmes dans les couples à deux soutiens qui travaillaient 90 heures ou plus par semaine avaient un diplôme universitaire. La proportion correspondante chez les femmes des couples comptant un plus petit

Dan Charrette était au service de la Division des enquêtes-ménages. On peut maintenant communiquer avec lui à notre bureau de Vancouver, C.-B. au (604) 666-7072.

Source des données et définitions

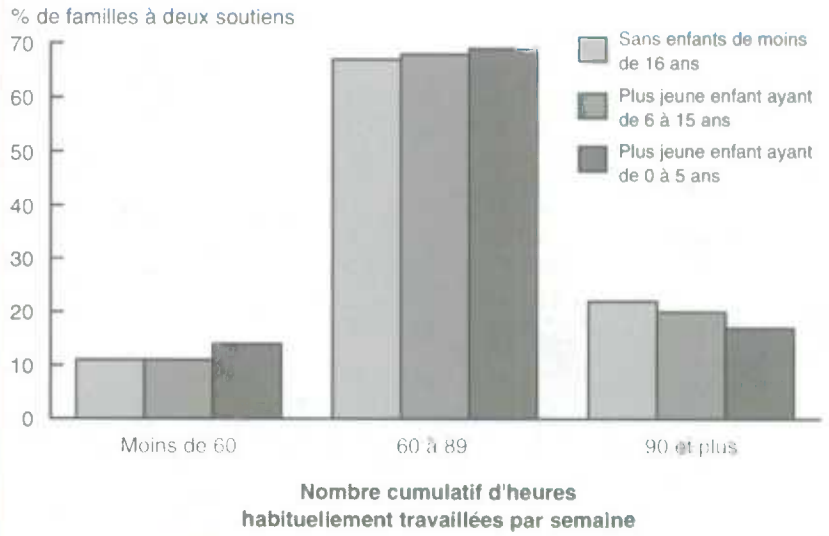
Les chiffres du présent article sont des moyennes annuelles tirées de l'Enquête sur la population active (EPA), une enquête-échantillon menée chaque mois par Statistique Canada auprès de quelque 59 000 ménages. Les données de 1994 sont comparées à celles de 1976, soit la première année pour laquelle on dispose de données comparables.

L'EPA comporte des questions sur les heures hebdomadaires de travail (rémunérées ou non) que les gens font habituellement dans leur emploi principal et dans tout autre emploi. Dans cet article, les heures «habituelles» de travail – rémunérées ou non rémunérées – correspondent à l'ensemble des heures travaillées dans tous les emplois occupés par les travailleurs salariés, les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés. Ainsi, pour un répondant cumulant des emplois qui aurait travaillé 40 heures par semaine dans son emploi principal et 15 heures dans un autre emploi, les heures habituelles de travail seraient de 55 par semaine.

Les familles époux-épouse comprennent les unions de fait.

Graphique B

En 1994, environ 20 % des couples à deux soutiens travaillaient au moins 90 heures par semaine.



Source : Enquête sur la population active

Tableau 1

Nombre cumulatif d'heures habituellement travaillées par semaine des couples à deux soutiens, 1994

	Nombre cumulatif d'heures habituellement travaillées par semaine			
	Total	Moins de 60	60 à 89	90 et plus
Ensemble des couples à deux soutiens (en milliers)	**3 299**	**395**	**2 239**	**665**
Femmes ayant un diplôme universitaire (%)	**19**	**16**	**17**	**24**
Sans enfants de moins de 16 ans (en milliers)	1 643	183	1 107	354
Femmes ayant un diplôme universitaire (%)	18	13	17	24
Plus jeune enfant ayant entre 6 et 15 ans (en milliers)	883	101	603	179
Femmes ayant un diplôme universitaire (%)	17	16	16	23
Plus jeune enfant ayant entre 0 et 5 ans (en milliers)	773	111	529	132
Femmes ayant un diplôme universitaire (%)	22	22	20	26

Source : Enquête sur la population active

nombre cumulatif d'heures hebdomadaires de travail était moins élevée (environ 17 %).

Qu'elles aient ou non des enfants à la maison, un pourcentage relativement élevé de femmes étaient titulaires d'un diplôme universitaire parmi les couples qui effectuaient de nombreuses heures de travail. En effet, chez ces couples, la proportion de femmes qui détenaient un diplôme était de 24 % dans les familles sans enfants, de 23 % dans celles où le plus jeune enfant avait entre 6 et 15 ans et de 26 % dans celles où il y avait au moins un enfant d'âge préscolaire. Le plus grand nombre d'heures de travail peut témoigner d'un pourcentage plus élevé de diplômés universitaires parmi les professionnels[2] et les cadres. Les travailleurs qui ont des responsabilités de gestion ou des fonctions techniques spécialisées sont souvent encouragés, voire obligés, à travailler de nombreuses heures (Sunter et Morissette, 1994).

Moyenne d'heures de travail par semaine

En 1994, le nombre cumulatif moyen d'heures hebdomadaires de travail chez les couples à deux

soutiens ne variait que très peu selon la présence et l'âge des enfants : 76,5 heures pour les couples ayant des enfants d'âge préscolaire, 78,5 heures pour les couples dont l'enfant le plus jeune était âgé de 6 à 15 ans et 79,2 heures pour les couples sans enfants de moins de 16 ans.

Ces écarts relativement faibles entre les heures hebdomadaires de travail des couples à deux soutiens sont entièrement attribuables aux heures de travail des femmes. Comme on peut s'y attendre, les femmes ayant des enfants faisaient moins d'heures de travail à l'extérieur chaque semaine que n'en faisaient les femmes sans enfants. Ces dernières effectuaient en moyenne 35,6 heures de travail par semaine. Parmi les mères dont le plus jeune enfant était âgé de 6 à 15 ans, le nombre moyen d'heures hebdomadaires de travail était de 33,6, tandis qu'il était de 32 chez celles qui avaient des enfants d'âge préscolaire. Ainsi, bien qu'ils n'aient guère plus d'influence sur le fait qu'une famille compte un ou deux soutiens, les enfants jouent toutefois un rôle dans la détermination du nombre d'heures de travail des femmes. Par opposition, la présence d'enfants et l'âge de ces derniers n'avaient pratiquement pas d'effet sur la durée moyenne de la semaine de travail des maris dans les familles comptant deux soutiens : elle se situait dans tous les cas entre 44 et 45 heures.

Étendue des heures travaillées

La différence qu'entraîne la présence d'enfants sur le régime de travail des conjoints dans les couples comptant deux soutiens est encore plus évidente lorsque l'on examine la répartition des maris et des femmes selon le nombre habituel d'heures de travail. En 1994, environ le quart des maris dans les couples à deux soutiens travaillaient habituellement 50 heures ou plus par semaine, qu'ils aient ou non des enfants à la maison. Très peu de maris dans les couples comptant deux soutiens travaillaient à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) : 5 % des maris sans enfants et 3 % des maris avec enfants.

En revanche, chez les femmes, le travail à temps partiel semblait lié à la présence d'enfants (Marshall, 1994). Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel dans les couples comptant deux soutiens était de 21 % pour celles sans enfants à la maison, contre 30 % pour celles qui en avaient.

La présence d'enfants n'avait pas autant d'effet sur les heures travaillées par les femmes ayant les horaires les plus longs : 9 % des femmes sans enfants travaillaient 50 heures ou plus par semaine, comparativement à 6 % de celles qui avaient des enfants.

Dans une certaine mesure, la semaine de travail d'une femme s'apparente toutefois à celle de son mari, et plus particulièrement si ce dernier fait de nombreuses heures. En 1994, on comptait 406 000 couples à deux soutiens sans enfants où le mari travaillait habituellement 50 heures ou plus par semaine (tableau 2). Dans 23 % de ces couples, les femmes avaient également une semaine de travail de 50 heures ou plus. Il en était de même pour les femmes des couples à deux soutiens qui avaient des enfants, bien que la proportion ait toutefois été moins élevée. Parmi les 430 000 familles à deux soutiens où il y avait des enfants et où le mari travaillait 50 heures ou plus par semaine, 15 % des femmes de ces couples en faisaient autant.

Résumé

Les 20 dernières années ont été marquées par un net recul du nom-

Tableau 2
Heures habituelles hebdomadaires de travail des conjoints des couples à deux soutiens, 1994

	Heures habituelles hebdomadaires de travail du mari					
	Total	1 à 29	30 à 39	40	41 à 49	50 et plus
Couples sans enfants de moins de 16 ans (en milliers)	**1 643**	**87**	**274**	**711**	**165**	**406**
				%		
Heures habituelles hebdomadaires de travail de la femme	100	100	100	100	100	100
1 à 29	21	37	19	20	22	21
30 à 39	35	31	55	34	36	25
40	29	22	18	38	23	24
41 à 49	6	--	4	3	13	8
50 et plus	9	5	4	4	7	23
Couples dont le plus jeune enfant a moins de 16 ans (en milliers)	**1 656**	**45**	**259**	**744**	**179**	**430**
				%		
Heures habituelles hebdomadaires de travail de la femme	100	100	100	100	100	100
1 à 29	30	36	28	29	30	33
30 à 39	35	35	51	34	34	26
40	25	20	15	31	22	20
41 à 49	4	--	2	3	9	6
50 et plus	6	--	3	3	5	15

Source : Enquête sur la population active

bre de familles dans lesquelles un seul conjoint occupe un emploi à l'extérieur du foyer (traditionnellement le mari) et où la femme reste à la maison pour s'occuper des enfants et tenir maison. En 1994, les familles comptant deux soutiens étaient beaucoup plus nombreuses que les familles n'ayant qu'un soutien. L'effet de la présence et de l'âge des enfants sur le nombre de soutiens dans la famille a diminué, quoique ces deux facteurs continuent d'influer sur la durée de la semaine de travail des femmes dans les couples comptant deux soutiens. Ces femmes ont habituellement un régime de travail (le plus souvent à temps partiel) qui leur permet de concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Quoi qu'il en soit, les deux conjoints d'un nombre non négligeable de familles avec ou sans enfants travaillent de nombreuses heures, et ce plus particulièrement s'ils ont un niveau d'instruction élevé. □

Notes

1 Le taux d'activité des femmes sur le marché du travail augmente avec le niveau d'instruction. Par exemple, en 1994, on observait un taux d'activité de 34 % chez les femmes n'ayant pas terminé leurs études secondaires. Celles qui détenaient un diplôme d'études secondaires avaient un taux d'activité de 63 %, tandis que les détentrices d'un diplôme universitaire avaient un taux de 81 %.

2 La catégorie des professionnels comprend les postes en sciences naturelles, génie et mathématiques, sciences sociales, religion, enseignement, médecine et soins de santé ainsi que les postes des domaines artistique, littéraire et récréatif.

Documents consultés

BASSET, P. «Baisse récente des taux d'activité des femmes» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 6 nº 2, Statistique Canada, Ottawa, Été 1994, p. 39-42.

COHEN, G.L. «Le cumul d'emplois à la hausse» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 6, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1994, p. 38-46.

---. «Le temps supplémentaire rémunéré» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 5, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1993, p. 12-18.

---. «Les "bourreaux" de travail» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 4, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1992, p. 8-15.

MARSHALL, K. «Concilier le travail et la famille» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 6, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1994, p. 31-36.

POLD, H. «Famille et cumul d'emplois» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 7, nº 2, Statistique Canada, Ottawa, Été 1995, p. 8-9.

SUNTER, D. et MORISSETTE, R. «Les heures consacrées au travail» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 6, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1994, p. 10-16.

WEBBER, M. «Le cumul d'emplois» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 1, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1989, p. 23-33.

Travail et faible revenu

Susan Crompton

Depuis quelques années, le sort réservé aux familles à faible revenu est une source de préoccupation à cause de la sévérité de la dernière récession, du nombre croissant d'enfants au sein de ces familles et du débat public entourant l'efficacité des programmes sociaux actuels.

Plusieurs affirment que l'emploi est l'antidote contre le faible revenu. Pourtant, la majorité des familles à faible revenu comptent au moins une personne ayant un emploi. En 1992, les deux tiers des familles à faible revenu dont les membres adultes étaient en âge de travailler ont déclaré en moyenne 52 semaines-personnes de travail; malheureusement, ces gens ont consacré bien au-delà de la moitié de ces semaines à des emplois à temps partiel. Par comparaison, les membres de presque toutes les autres familles qui étaient également en âge de travailler occupaient un emploi et ont déclaré 93 semaines-personnes de travail, dans la plupart des cas du travail à temps plein. Le faible revenu semblerait donc associé non seulement au genre de travail et aux salaires et traitements, mais également aux heures de travail effectuées, c'est-à-dire au volume de travail.

Le présent article rend compte du volume de travail rémunéré effectué en 1992 par les familles à faible revenu dont le chef est âgé de moins de 65 ans[1]. Il n'offre par conséquent qu'une analyse partielle d'un problème complexe comportant de multiples facettes. Toutefois, comme le volume de travail est un des aspects du faible revenu peu souvent étudié, la présente analyse devrait contribuer à éclaircir les difficultés auxquelles sont confrontées les familles à faible revenu.

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

Source des données et définitions

Les données de la présente étude sont tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) de 1993. L'EFC est menée chaque année au mois d'avril ou de mai en tant que supplément à l'Enquête sur la population active effectuée chaque mois. Elle recueille des renseignements sur les sources de revenu et la valeur du revenu touché au cours de l'année civile précédente, sur les semaines-personnes de travail et sur le régime de travail (temps plein ou temps partiel).

La définition de la famille utilisée dans cette étude est celle de la famille économique, c'est-à-dire deux personnes ou plus qui partagent le même logement et qui sont apparentées par le sang, par alliance (y compris les unions de fait) ou par adoption. Trois catégories de familles sont analysées : époux-épouse vivant avec des enfants, famille monoparentale dirigée par une femme avec des enfants et couple marié seulement. Bien que les genres de familles soient généralement subdivisés selon le nombre d'enfants (par exemple, époux-épouse avec deux enfants), la présente étude subdivise les familles selon le nombre de travailleurs potentiels (personnes de 15 ans et plus). Évidemment, les études, les soins aux enfants et d'autres responsabilités peuvent empêcher une personne d'occuper un emploi; cependant, il peut être plus intéressant de comparer les ressources «potentielles» plutôt que les ressources «réelles», puisque toutes les familles n'ont pas le même potentiel de semaines de travail.

Volume de travail : le nombre total de semaines durant lesquelles les membres de la famille occupaient un emploi, rémunéré ou autonome. Le volume correspond au nombre total de semaines-personnes de travail accumulées par tous les membres de la famille, peu importe leur nombre.

Équivalent à temps plein (ETP) : le volume total de travail rémunéré effectué par la famille, à temps plein ou à temps partiel, converti en semaines-personnes de travail à temps plein (voir *Calcul du volume total de travail*)

Adulte susceptible de gagner un revenu : tout membre de la famille âgé de 15 ans et plus

Seuils de faible revenu (SFR) : la mesure de faible revenu utilisée par Statistique Canada qui établit les seuils de faible revenu. Les familles dont le revenu est inférieur à ces seuils consacrent généralement au moins 54,7 % de leur revenu au chapitre de l'alimentation, du logement et de l'habillement. Le montant réel des SFR varie en fonction de la taille de la famille et de la taille de la région de résidence. (Pour plus de renseignements, consulter *Répartition du revenu au Canada selon la taille*, 13-207 au catalogue).

Travail à temps plein, à temps partiel : emploi rémunéré auquel la personne a consacré surtout 30 heures ou plus par semaine (temps plein) ou surtout moins de 30 heures (temps partiel)

Moitié moins de travail pour les familles à faible revenu

En 1992, 14 % des familles canadiennes dont le chef a moins de 65 ans (892 000) ont touché un revenu inférieur aux seuils de faible revenu (SFR). Dans 66 % de ces familles et dans 98 % des autres familles, au moins un adulte a travaillé pendant un certain temps au cours de l'année. Les familles à faible revenu avaient moins de chances de compter des personnes

susceptibles de gagner un revenu autres que le ou les parents. C'était le cas dans seulement 27 % des familles à faible revenu, contrairement à 36 % dans les autres familles, et il s'agissait en général d'enfants plus âgés. Le petit nombre de personnes susceptibles de contribuer au revenu de travail de la famille a pu accroître les difficultés qu'éprouvent les familles à faible revenu à trouver de l'emploi (voir *Source des données et définitions*).

Les membres des familles à faible revenu qui travaillaient occupaient moins d'emplois à temps plein que les membres des autres familles. Le travail à temps plein ne correspondait qu'à 45 % des semaines-personnes de travail accumulées par les familles à faible revenu. Autrement dit, les familles à faible revenu travaillaient environ 0,8 semaine de travail à temps plein pour 1 semaine à temps partiel. Dans les autres familles, les emplois à temps plein représentaient 71 % du travail effectué, ce qui donne un rapport d'environ 2,5 semaines de travail à temps plein pour 1 semaine de travail à temps partiel.

Lorsque tout le travail effectué par ces familles est converti en semaines-personnes en équivalent à temps plein (ETP), l'effet cumulatif d'un trop petit nombre de semaines de travail et d'un trop grand nombre d'emplois à temps partiel ressort clairement (voir *Calcul du volume total de travail*). En 1992, les familles à faible revenu ont effectué environ la moitié moins de travail rémunéré que les autres familles - 35 semaines-personnes en ETP comparativement à 77 (tableau).

Rapport de 2 à 1 du volume de travail

Au moins un adulte détenait un emploi dans 86 % des familles à faible revenu formées de deux parents, tandis que c'était le cas dans presque toutes les autres familles.

Calcul du volume total de travail

Le volume de travail effectué par chacune des catégories de familles est exprimé en semaines-personnes en équivalent à temps plein (ETP), c'est-à-dire que l'unité de mesure type équivaut à une semaine au cours de laquelle les heures de travail régulières ont été surtout consacrées à un emploi à temps plein (30 heures ou plus par semaine).

L'ETP n'est pas un indicateur précis. Il permet néanmoins de comparer le volume de travail effectué par les diverses catégories de familles. Le volume de travail en ETP est calculé selon la méthode suivante :

1. Pour chaque catégorie de familles (par exemple, les familles monoparentales dont le chef est une femme), le nombre total de semaines-personnes de travail déclaré en 1992 par **tous** les membres de la famille âgés de 15 ans et plus est divisé en semaines de travail surtout consacrées à un emploi à temps plein et en semaines de travail surtout passées à un emploi à temps partiel.

2. Le nombre de semaines de travail à temps partiel est ensuite converti en semaines en équivalent à temps plein. Étant donné que le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires effectuées en 1992 par les travailleurs à temps partiel (15,7) représentait 37 % (arrondi à 40 %) du nombre moyen d'heures des travailleurs à temps plein (42,1), on calcule l'équivalent à temps plein en multipliant le nombre de semaines de travail à temps partiel par 0,4. Par conséquent, 20 semaines de travail surtout consacrées à un emploi à temps partiel sont équivalentes à 8 semaines de travail à temps plein.

3. Le nombre de semaines où les personnes ont réellement travaillé à temps plein est par la suite additionné au nombre de semaines de travail à temps partiel converti, ce qui donne le nombre total de semaines-personnes en équivalent à temps plein (ETP).

4. La **moyenne** de semaines-personnes en ETP par famille est ensuite calculée pour chaque catégorie de familles.

Tableau
Travail en équivalent à temps plein (ETP) * des familles ayant au moins un adulte détenant un emploi, 1992

	Nombre de familles ayant un emploi			Nombre moyen de semaines en ETP par famille		
	Total	Familles sous le SFR	Autres familles	Total	Familles sous le SFR	Autres familles
	en milliers					
Ensemble des familles ayant un emploi	**5 891**	**586**	**5 305**	**73**	**35**	**77**
Couples mariés seulement	1 425	81	1 344	70	33	73
Familles époux-épouse avec enfants	3 647	306	3 341	79	43	82
Deux adultes	1 924	196	1 728	68	39	71
Trois adultes	976	53	922	82	46	84
Quatre adultes ou plus	748	57	691	103	57	107
Familles monoparentales dirigées par une femme	476	157	319	42	22	53
Un adulte	216	88	128	34	21	42
Deux adultes ou plus	260	69	191	50	22	60
Toutes les autres familles **	343	42	301	61	28	65

Source : Enquête sur les finances des consommateurs

* *Total du volume de travail rémunéré fait par la famille, à temps plein ou à temps partiel, converti en semaines-personnes de travail à temps plein*

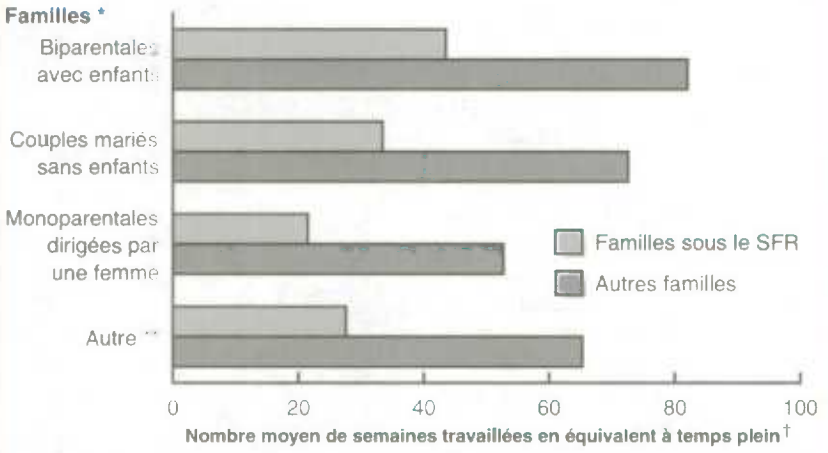
** *Comprend les familles monoparentales dirigées par un homme, les couples mariés vivant avec d'autres personnes apparentées et les autres catégories de familles économiques*

Les membres des familles à faible revenu qui travaillaient occupaient autant d'emplois à temps plein que d'emplois à temps partiel, effectuant environ 1 semaine-personne de travail à temps plein pour 1 semaine de travail à temps partiel. Cependant, ils n'avaient effectué qu'environ la moitié du volume de travail déclaré par les autres familles : 43 semaines-personnes en ETP comparativement à 82 semaines pour les familles à revenu plus élevé (graphique).

Près de la moitié des familles monoparentales dont le chef est une femme ont touché un revenu inférieur aux SFR en 1992. Seulement 48 % d'entre elles avaient un membre détenant un emploi, tandis que 97 % des familles similaires ayant un revenu plus élevé en comptaient au moins un. De plus, ces familles à faible revenu qui avaient travaillé ont déclaré moins de 0,5 semaine-personne de travail à temps plein pour 1 semaine de travail à temps partiel. Par conséquent, les familles à faible revenu ont effectué moins que la moitié du volume de travail accompli par les familles similaires à revenu plus élevé, soit 22 semaines en ETP comparativement à 53 semaines en ETP pour les autres familles monoparentales dont le chef est une femme.

Moins d'un couple marié sur dix a touché un revenu inférieur aux SFR en 1992. Dans seulement 61 % de ces couples à faible revenu et dans 94 % des couples à revenu plus élevé, au moins un adulte a travaillé en 1992. À l'instar des autres catégories de familles à faible revenu qui détenaient un emploi, les couples mariés ont travaillé moins souvent à temps plein qu'à temps partiel, enregistrant moins de 0,8 semaine-personne de travail à temps plein pour 1 semaine-personne de travail à temps partiel. D'ailleurs, les couples à faible revenu ont déclaré moins que la moitié du nombre de semaines en équivalent à temps plein que les couples à revenu plus élevé – 33 semaines-personnes en ETP comparativement à 73 semaines.

Graphique
Quel que soit leur genre, les familles à faible revenu (SFR) ont travaillé moins en 1992.



Source : Enquête sur les finances des consommateurs
* *Comptant au moins un adulte ayant un emploi*
** *Familles monoparentales dirigées par un homme, couples mariés vivant avec d'autres personnes apparentées et autres genres de familles économiques*
† *Voir* Source des données et définitions

Une hausse de travailleurs potentiels importe peu

Un peu moins de la moitié (47 %) des familles avec enfants – époux-épouse ou famille monoparentale dirigée par une femme – avaient une ou deux personnes susceptibles de gagner un revenu en plus du ou des parents. Dans la grande majorité des cas, il s'agissait d'enfants âgés de 15 ans et plus.

Dans les familles à faible revenu, la possibilité qu'au moins un membre de la famille occupe un emploi au cours de l'année s'accroissait en fonction du nombre d'adultes au sein de la famille. Toutefois, le nombre accru de travailleurs potentiels avait moins de répercussions sur le volume de travail dans les familles à faible revenu que dans les autres familles. D'ailleurs, dans les familles monoparentales dont le chef est une femme, les répercussions sont minimes, car on n'observe qu'une augmentation d'une semaine-personne en ETP, comparativement à une hausse de 18 semaines-personnes en ETP dans les familles similaires qui touchaient un revenu plus élevé (tableau).

Résumé

Seulement les deux tiers des familles à faible revenu ont déclaré avoir travaillé à un moment donné en 1992, comparativement à presque toutes les autres familles dont le revenu était plus élevé. Dans la plupart des familles à faible revenu qui avaient travaillé, les membres n'ont pas accumulé l'équivalent d'une année complète de travail à temps plein (49-52 semaines de travail à temps plein). Ce sont les familles à faible revenu comptant deux parents qui sont venues le

plus près d'y arriver, puisqu'elles ont accumulé l'équivalent de 43 semaines-personnes de travail à temps plein. Par opposition, presque toutes les familles à revenu plus élevé ont déclaré plus d'une année complète de travail et plus de deux fois le volume de travail effectué par les familles à faible revenu. Dans les familles à faible revenu, même la présence de membres susceptibles de gagner un revenu (c'est-à-dire de membres en âge de travailler autres qu'un parent) n'a pu contribuer à faire augmenter le volume total de travail de la famille autant que cela aurait pu être le cas dans les familles non défavorisées économiquement.

Mise à jour

Les données pour 1993 parues juste avant d'aller sous presse confirment l'analyse faite d'après les données de 1992. Près des deux tiers (65 %) des familles à revenu inférieur aux SFR comptaient au moins un membre détenant un emploi à un moment de l'année; cependant, plus de la moitié (53 %) des emplois étaient à temps partiel. Par conséquent, les familles à faible revenu avaient moins que la moitié du volume de travail des familles à revenu plus élevé, c'est-à-dire qu'elles comptaient respectivement seulement 34 semaines-personnes en équivalent à temps plein (ETP) comparativement à 77 semaines. Le nombre moyen de semaines-personnes travaillées en ETP par les trois types de familles en 1993 était sensiblement le même que celui de l'année précédente.

□

Note

1 Étant donné le taux d'activité sur le marché du travail extrêmement faible dans les familles composées de personnes âgées, le revenu d'emploi n'est généralement pas considéré comme un facteur déterminant du revenu.

L'expérience de travail

*Heather Lathe et Philip Giles**

L'expérience et l'instruction sont le passeport qui permet d'obtenir et de garder un emploi. Toutes deux ont un impact non seulement sur l'aptitude au travail et la rémunération d'une personne, mais aussi, et de façon plus globale, sur la productivité de la population active. Bien que l'on dispose depuis longtemps de renseignements détaillés sur le niveau d'instruction, les données sur l'expérience de travail sont pour leur part demeurées tout au plus sommaires. L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) (voir *Source des données*) vient combler cette lacune en comparant l'expérience de travail des Canadiens âgés de 15 à 69 ans. En quoi l'expérience des hommes et des femmes diffère-t-elle et comment se compare l'expérience de personnes de différents groupes d'âge, domaines de travail et niveaux d'instruction?

Source des données

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une nouvelle enquête longitudinale qui vise à mesurer l'expérience de travail des personnes, tout comme le faisait précédemment l'Enquête sur l'activité. Cependant, afin de donner une image plus complète du bien-être économique des gens, l'enquête doit recueillir des données sur le revenu en se basant sur les catégories qu'utilise l'Enquête sur les finances des consommateurs. L'EDTR offre également des renseignements rétrospectifs uniques. Parmi ces derniers figure le temps qu'une personne a travaillé, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

Depuis l'interview préliminaire menée en janvier 1993, l'EDTR a complété des cycles annuels d'interviews sur le travail et le revenu auprès de quelque 31 000 personnes partout au pays. Au total, des données sur le travail et le revenu couvrant une période de six années seront recueillies pour chaque panel de l'enquête. Un nouveau panel de répondants sera introduit en janvier 1996, chevauchant ainsi le premier jusqu'au retrait de ce nouveau panel en 1999, au moment même où un troisième sera introduit. Le cycle de chevauchement des panels se poursuivra indéfiniment.

Âge

Dans l'ensemble, la population qui était âgée de 15 à 69 ans en 1993 comptait en moyenne 13,6 années d'expérience en équivalent d'années complètes de travail à temps plein (EACTP). Comme on pouvait cependant s'y attendre, l'expérience de travail augmente considérablement avec l'âge (voir *Expérience et instruction*). En 1993, les personnes de 20 à 24 ans comptaient en moyenne 1,8 année d'expérience en EACTP. Les personnes de 60 à 64 ans en comptaient 27,0, soit l'équivalent de près de 60 % de leur vie adulte. L'expérience moyenne de l'ensemble de la population peut augmenter au fil des ans avec son vieillissement, lequel accroît lentement l'âge moyen des personnes encore en âge de travailler.

Parmi les personnes de 15 à 69 ans, 26 % avaient travaillé l'équivalent de plus de 20 ans (tableau 1). Près de 40 % avaient entre 6 et 20 années d'expérience, tandis que 16 % avaient travaillé 5 années ou moins en EACTP.

Tableau 1
Expérience de travail des 15 à 69 ans, 1993

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
		%	
Total	**100**	**100**	**100**
Jamais travaillé à temps plein	19	15	23
Avec au moins une certaine expérience de travail à temps plein	81	85	77
Seulement expérience à temps plein toute l'année	58	69	46
Certaine expérience à temps partiel ou une partie de l'année *	23	16	31
Années d'expérience **			
5 ou moins	16	12	20
6 à 10	15	12	18
11 à 15	13	12	13
16 à 20	12	13	11
21 à 25	8	9	6
26 à 30	6	7	4
plus de 30	12	20	5

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
* *Inclut les années pendant lesquelles la personne a travaillé à temps plein et à temps partiel*
** *Équivalent d'années complètes de travail à temps plein; voir* Expérience et instruction

* Adaptation d'un article paru dans *La dynamique du travail et du revenu : rapport de 1994*, 75-201F au catalogue. *Heather Lathe est au service de la Division des enquêtes-ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4353. Philip Giles, aussi de la Division des enquêtes-ménages, peut être rejoint au (613) 951-2891.*

Expérience et instruction

L'expérience de travail débute avec le premier emploi à temps plein rémunéré du répondant. On ne recueille pas de données sur les emplois précédents comme ceux à temps partiel ou d'été, parce que les répondants pourraient éprouver de la difficulté à se remémorer correctement ces renseignements. Cela pourrait aussi poser un problème dans le cas des personnes qui répondent pour d'autres membres du ménage. Par conséquent, l'EDTR ne mesure pas l'expérience de travail à temps partiel pour les 15 % d'hommes et les 23 % de femmes qui n'ont jamais travaillé à temps plein. L'effet de cette exclusion n'est pas aussi grand qu'il le serait si les emplois à temps partiel avaient toujours représenté la même part de l'emploi qu'aujourd'hui[1].

Les répondants doivent déclarer le nombre d'années pendant lesquelles ils ont travaillé au moins six mois dans l'année (ce que l'on considère comme toute l'année) ou pendant lesquelles ils n'ont pas travaillé du tout. Les années qui restent sont enregistrées comme des années pendant lesquelles les répondants ont travaillé une partie de l'année. Pour les années pendant lesquelles ils ont travaillé six mois ou plus, les répondants doivent préciser s'ils ont travaillé à temps plein, à temps partiel ou les deux à différents moments de l'année. Par «temps plein», on entend 30 heures ou plus par semaine.

Pour produire des équivalents d'années complètes de travail à temps plein (EACTP), chaque catégorie d'expérience de travail est établie de la façon suivante :

	EACTP
Toute l'année, temps plein (6 mois ou plus, 30 h/sem. ou plus)	1
Toute l'année, temps partiel (6 mois ou plus, moins de 30 h/sem.)	0,5
Toute l'année partagée entre temps plein et temps partiel	0,5
Une partie de l'année (moins de 6 mois), soit à temps plein ou à temps partiel	0,25

Par exemple, une personne qui a travaillé 6 années à temps plein, au moins 6 mois chaque année, puis 5 années à temps plein, mais moins de 6 mois chaque année, et 4 années à temps partiel pendant au moins 6 mois chaque année compterait donc 9,25 années d'expérience (6x1) + (5x0,25) + (4x0,5).

Il existe 15 catégories pour la variable du niveau d'instruction de l'EDTR, variant de «jamais fréquenté l'école» à «doctorat». La variable du nombre d'années d'études est obtenue à partir des réponses aux questions sur le nombre d'années d'études effectuées dans des établissements d'enseignement réparties en trois catégories : école primaire et secondaire; collège communautaire ou CÉGEP, institut technique, école de métiers ou professionnelle (c'est-à-dire des études postsecondaires non universitaires); université[2].

Environ un adulte sur cinq en âge de travailler n'avait jamais travaillé à temps plein (exception faite des emplois d'été pour étudiants).

Écart entre l'expérience des hommes et celle des femmes

En 1993, le nombre moyen d'années d'expérience était de 17,1 pour les hommes, tandis qu'il était de 10,1 pour les femmes (graphique). Les femmes jeunes ont autant d'expérience que leurs homologues masculins, mais pour chaque groupe d'âge subséquent, l'écart s'élargit. À partir de 55-59 ans, l'expérience de travail moyenne des hommes était au moins le double de celle des femmes. Par exemple, les hommes de 60 à 64 ans comptaient en moyenne 22 années d'expérience de plus que les femmes.

L'éducation des enfants cause souvent une interruption de l'activité des femmes sur le marché du travail. Les femmes de 45 ans et plus qui avaient mis au monde et/ou élevé des enfants avaient une expérience de travail rémunéré de 15,4 années, comparativement à 26,5 années pour les femmes du même groupe d'âge qui n'avaient pas eu ou pas élevé d'enfants (tableau 2).

Les comportements d'activité sur le marché du travail[3] ont beaucoup changé au cours des quelques dernières décennies. En 1993, le taux d'activité des femmes s'établissait à 57,5 %, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 23,4 % observé en 1953. Pendant la même période, le taux d'activité des hommes a chuté, passant de 82,9 % à 73,3 %. Les femmes plus âgées sont plus présentes qu'avant dans la population active, mais ce sont les femmes de 25 à 54 ans qui ont le plus contribué à la hausse (Basset, 1994).

Tôt ou tard, l'expérience moyenne des femmes rejoindra celle des hommes, puisque les comportements d'activité des membres

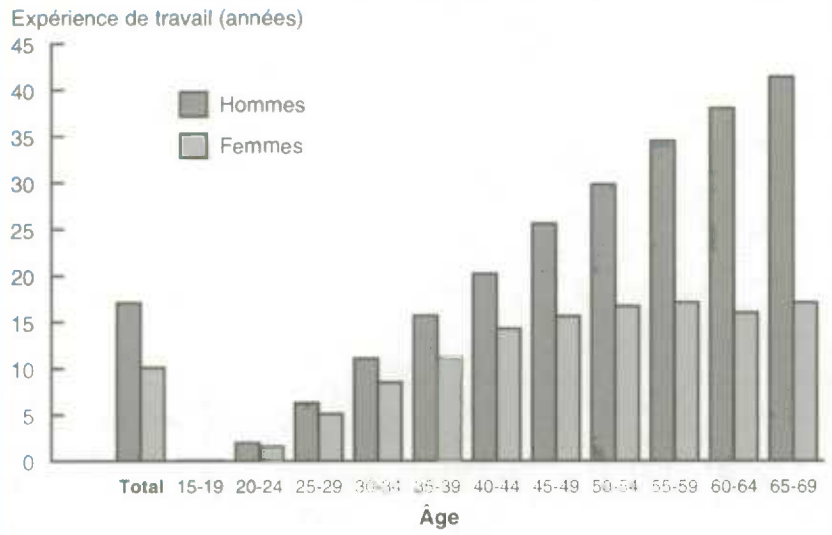
Tableau 2
Années d'expérience de travail, 1993

	Moyenne	
	Années d'expérience *	Âge
Les deux sexes de 15 à 69 ans	**13,6**	**38,3**
Hommes	17,1	38,2
Femmes	10,1	38,5
Moins de 45 ans		
Hommes	9,6	29,9
Femmes	6,9	29,7
45 ans et plus		
Hommes	32,7	55,4
Femmes	16,5	56,2
ayant eu et/ou élevé des enfants	15,4	56,1
n'ayant ni eu ni élevé d'enfants	26,5	56,9

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

* *Équivalent d'années complètes de travail à temps plein; voir* Expérience et instruction

Graphique
Après 55 ans, les hommes comptent au moins le double de l'expérience de travail rémunéré des femmes.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993

des générations plus jeunes remplacent ceux des générations précédentes, mais cette évolution sera longue. Les nouveaux comportements d'activité pourraient aussi contribuer à réduire l'écart, par exemple si les hommes prennent leur retraite à un plus jeune âge et s'ils quittent la population active pour s'occuper de leurs enfants[4].

Travail à temps plein et travail à temps partiel

Huit adultes âgés de 15 à 69 ans sur dix avaient une certaine expérience de travail à temps plein, donc de l'expérience de travail telle qu'elle est définie pour les fins de l'enquête. Ils avaient travaillé en moyenne pendant 18 années au moins une partie de l'année (tableau 3). De ce nombre d'années, seulement deux ont été travaillées soit à temps partiel, soit pendant moins de six mois. Seulement chez les adultes qui, en plus d'une expérience de travail à temps plein, ont une certaine expérience de travail à temps partiel (29 % des adultes ayant une certaine expérience de travail à temps plein), le travail à temps plein représentait néanmoins un plus grand nombre d'années que tout autre régime de travail. Ces personnes avaient travaillé en moyenne pendant 17 années, dont près de 10 à temps plein toute l'année.

Secteurs d'activité et professions

L'expérience de travail des personnes actuellement dans des secteurs précis d'activité ou qui exercent certaines professions peut refléter l'ensemble des compétences requises pour exercer ces professions ou travailler dans ces secteurs d'activité, et ce même si ces personnes ont acquis leur expérience ailleurs. Par exemple, les professions liées à la gestion et à l'administration sont des professions à «fort» niveau d'expérience, tandis que celles qui se rapportent au travail de bureau, à la vente et aux services sont des professions à «faible» niveau d'expérience (tableau 4). L'expérience de travail des salariés des trois secteurs des services est également faible. Un plus faible niveau d'expérience peut cependant mettre en évidence des domaines qui se sont développés davantage au cours des récentes décennies – par exemple, le secteur des services comparativement au secteur de la production de biens. Dans certains secteurs traditionnels, comme l'agriculture, les autres industries primaires et,

Tableau 3
Expérience de travail à temps plein et à temps partiel, 1993

	Total	Toute l'année, à temps plein	Une partie de l'année ou à temps partiel *	EACTP **
	Moyenne d'années de travail			
Population totale (15-69 ans)	**14,5**	**12,9**	**1,7**	**13,6**
Ayant au moins une certaine expérience à temps plein	17,9	15,9	2,1	16,8
Seulement expérience à temps plein toute l'année	18,4	18,4	...	18,4
Certaine expérience à temps partiel ou une partie de l'année*	16,7	9,5	7,2	12,9

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
** Inclut les années où la personne a travaillé à temps plein et à temps partiel*
*** Équivalent d'années complètes de travail à temps plein; voir* Expérience et instruction

Tableau 4
Expérience de travail, selon la profession et le secteur d'activité, 1993

	Nombre moyen d'années *
Profession	
Membres du clergé	24,6
Mineurs	20,6
Personnel d'exploitation des transports	18,5
Directeurs, gérants, administrateurs	17,9
Usineurs	17,1
Travailleurs du bâtiment	16,9
Agriculteurs	16,6
Travailleurs spécialisés dans la fabrication	16,4
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	16,2
Travailleurs forestiers	15,9
Travailleurs des industries de transformation	15,8
Pêcheurs	14,5
Enseignants	14,0
Travailleurs des sciences naturelles, du génie et des mathématiques	13,0
Médecine et santé	12,5
Travailleurs spécialisés dans la vente	12,0
Employés de bureau	11,7
Travailleurs spécialisés des sciences sociales	11,6
Manutentionnaires	11,1
Travailleurs spécialisés dans les services	9,9
Professionnels des domaines artistique et littéraire	9,2
Secteur d'activité	
Transport et entreposage	18,7
Agriculture	17,9
Autres branches primaires **	16,9
Autres services publics	16,8
Industries manufacturières	16,5
Services gouvernementaux	16,1
Construction	15,7
Finances, assurances et affaires immobilières	15,2
Communications	14,6
Services communautaires ***	12,9
Commerce	11,7
Services divers †	11,6
Services aux entreprises et services personnels ††	9,9

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

* *Équivalent d'années complètes de travail à temps plein; voir* Expérience et instruction

** *Comprend la pêche, les services forestiers et les mines*

*** *Comprend les services d'enseignement, les services de soins de santé et les services sociaux, les organisations religieuses et les services de divertissements et loisirs*

† *Comprend les associations à l'exception des organisations religieuses et autres services*

†† *Comprend les services aux entreprises et les services personnels et domestiques et l'hébergement et la restauration*

Mesure de Mincer

À défaut de données d'enquête, on se sert parfois d'estimations de substitution fondées sur l'âge et le niveau d'instruction. Jacob Mincer (1974) a proposé une telle mesure : l'expérience «potentielle» correspond à l'âge moins le nombre d'années d'études moins une constante qui équivaut aux années préscolaires (cinq). Un résultat négatif est obtenu si la personne a commencé à travailler à temps plein, puis a repris ou poursuivi ses études tout en occupant un emploi. L'écart entre l'expérience de travail potentielle et réelle est moins prononcé pour une proportion nettement plus grande d'hommes que de femmes. Par exemple, en 1993, l'écart était de une à deux années pour 33 % des hommes, tandis qu'on a observé un tel écart pour 21 % des femmes. Par ailleurs, 22 % des femmes avaient un écart d'au moins 20 années, comparativement à seulement 4 % des hommes.

Il semble que partir de l'expérience potentielle pour déterminer approximativement le nombre d'années d'expérience donne d'assez bons résultats pour les hommes. Chez les femmes cependant, la répartition relativement régulière – qui dénote simplement la diversité de l'expérience des femmes même à l'intérieur des groupes d'âge – montre qu'aucune mesure simple fondée sur l'âge et le nombre d'années d'études ne convient probablement pour déterminer approximativement leur expérience réelle[5].

Écart entre l'expérience potentielle et l'expérience réelle des personnes de 15 à 69 ans, 1993

	Hommes	Femmes
	%	
Écart (en années)	**100**	**100**
40 et plus	1	7
20 à 39	3	15
10 à 19	7	17
5 à 9	13	15
3 à 4	16	10
1 à 2	33	21
0	14	10
-1 à -2	10	5
-3 et moins	4	2

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Nota : En raison de l'arrondissement, la somme des éléments peut ne pas correspondre aux totaux indiqués

dans une moindre mesure, les industries manufacturières, le niveau d'expérience des travailleurs est plus élevé que la moyenne.

Niveau d'instruction

Les personnes qui ont un niveau d'instruction élevé ont plus d'expérience si l'on considère leur expérience «potentielle» que n'en ont celles qui ont un niveau d'instruction plus faible. On estime le nombre d'années pendant lesquelles une personne *n'a pas* fréquenté un établissement d'enseignement (l'expérience potentielle) de la façon suivante : âge moins nombre d'années d'études moins 5 années (voir *Mesure de Mincer*). Cette mesure tient compte du temps supplémentaire nécessaire pour acquérir plus d'instruction.

La différence moyenne entre l'expérience de travail potentielle et l'expérience de travail réelle était de 2 à 3 années pour les répondants ayant fait des études universitaires et variait de 5 à 8 années pour ceux qui avaient fait des études postsecondaires non universitaires ou obtenu un diplôme d'études secondaires. Le faible écart entre l'expérience potentielle et réelle observé chez les détenteurs d'une maîtrise ou d'un titre supérieur – moins de 2 années – peut dénoter non seulement le fait que ces personnes ont débuté dans des carrières passablement stables dès la fin de leurs études, mais aussi le fait qu'elles ont été plus nombreuses à occuper un emploi à temps plein avant d'obtenir leur diplôme.

Par comparaison, l'écart entre l'expérience potentielle et réelle était prononcé chez les personnes ayant fait moins de 9 années d'études – il était en moyenne de 19 années ou plus dans chaque catégorie inférieure de niveaux d'instruction. Cette différence peut dénoter, outre de plus faibles taux d'activité, des taux de chômage plus élevés, quoiqu'elle soit en partie attribuable à la surestimation de l'expérience potentielle des personnes qui ont abandonné très jeunes leurs études. De plus, les personnes dans chacune de ces catégories de niveaux d'instruction étaient plus âgées d'environ 10 ans que les personnes plus instruites. Quoi qu'il en soit, quand on considère tous les niveaux d'instruction, les personnes plus instruites ont davantage «réalisé» leur expérience de travail potentielle, telle que nous l'avons définie, que les personnes ayant moins d'instruction.

Résumé

En 1993, l'expérience moyenne des adultes de 15 à 69 ans était de 13,6 années, quand on l'exprime en équivalents d'années complètes de travail à temps plein. Pour les actifs sur le marché du travail, elle s'élevait à 14,5 années. Ces chiffres vont augmenter avec le temps en raison du vieillissement de la population active.

Comme on pouvait s'y attendre, l'expérience de travail tend à augmenter avec l'âge. D'importantes différences caractérisent l'expérience de travail des hommes et des femmes, ce qui témoigne sans contredit de l'impact qu'a eu dans le passé la maternité sur la présence des femmes sur le marché du travail. L'expérience de travail varie en outre selon le secteur d'activité et la profession. Et quoique les personnes qui ont un niveau d'instruction élevé commencent généralement leur carrière plus tard, l'écart entre l'expérience de travail potentielle et réelle est moindre qu'il ne l'est parmi les personnes qui ont un niveau d'instruction moins élevé. □

Notes

1 Seules les observations basées sur des réponses valides obtenues pour l'ensemble des variables relatives à l'expérience de travail ont été utilisées pour faire l'analyse. La proportion d'observations restantes – celles comportant des réponses inconnues ou non valides à l'égard de la variable composite de l'expérience de travail – était relativement élevée (13,7 %). Il est possible que, en remplissant le questionnaire imprimé, des intervieweurs aient laissé en blanc la réponse à la première question sur l'expérience de travail si le répondant a déclaré n'avoir jamais travaillé à temps plein, plutôt que de cocher la case qui correspondait à cette réponse. En raison de cette méprise, on aurait attribué un code «zéro» à toutes les autres questions sur l'expérience de travail. Un examen des caractéristiques des répondants omis a permis de dégager une tendance qui confirme cette explication; par exemple, ce groupe compte des proportions un peu plus fortes de femmes, de personnes âgées et d'inactifs. Cependant, il est peu probable que ces erreurs aient eu un effet important sur l'ensemble des résultats. Du reste, la méthode de l'interview assistée par ordinateur qu'on a commencé à utiliser en janvier 1994 devrait éliminer ce problème.

2 Pour certains répondants, les valeurs obtenues relativement au nombre d'années d'études et d'expérience étaient très élevées, ce qui donne lieu à un chevauchement apparent de l'emploi et des études pendant au moins 10 années. Bien que ces cas soient plausibles, ils risquent de fausser les résultats pour l'ensemble de la population. Il y avait 32 répondants pour lesquels les études et le travail se chevauchaient pendant au moins 10 années et qui ne détenaient pas de doctorat; ces cas ont été supprimés de toutes les analyses présentées dans cette étude.

3 Avant 1966, les données de l'Enquête sur la population active comprennent la population de 14 ans et plus. Après cette période, les personnes de 15 ans et plus font partie de la population adulte.

4 L'expérience de travail moyenne des actifs de 15 à 69 ans (c'est-à-dire les personnes détenant un emploi ou celles qui en cherchent un) était de 14,5 années, comparativement à 11,6 années pour les inactifs (qui étaient en moyenne de 4, 6 ans plus âgés). Chez les femmes – mais chez les femmes seulement –, le fait d'exclure les inactifs a un impact important : celles qui sont dans la trentaine gagnent environ une année d'expérience, celles de 60 à 64 ans en obtiennent six de plus.

5 Alors que les substitutions de Mincer sont encore utilisées, d'autres mesures indirectes ont été mises au point afin de mieux refléter l'activité des femmes sur le marché du travail (voir Kidd et Shannon, 1994).

Documents consultés

BASSET, P. «Baisse récente des taux d'activité des femmes» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 6, nº 2, Été 1994, p. 39-42.

KIDD, M.P. ET M. SHANNON. «An update and extension of the Canadian evidence on gender wage differentials» dans *Canadian Journal of Economics*, vol. 27, nº 4, novembre 1994, p. 918-938.

MINCER, J. *Schooling, Experience, and Earnings*, New York, National Bureau of Economic Research, 1974.

STATISTIQUE CANADA. *Classification type des professions 1980*, nº 12-565F au catalogue, Ottawa, 1981.

---. *Classification type des industries 1980*, nº 12-501F au catalogue, Ottawa, 1980.

Éventail de régimes de retraite

Hubert Frenken

Près de la moitié des travailleurs canadiens participent à un régime enregistré de pension (REP) offert par l'employeur. Toutefois, les prestations auxquelles ces régimes ouvrent droit sont loin d'être homogènes. Il existe toutes sortes de REP et les niveaux des prestations auxquels ils donnent droit à la retraite varient énormément.

Le présent article donne un aperçu de la diversité des régimes offerts et indique le nombre de travailleurs participant à chacun[1]. Contrairement au Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ), dont les prestations sont établies en se fondant uniquement sur la période de cotisation du travailleur et sur ses gains durant cette période, le montant des prestations des REP peut varier suivant l'un ou l'autre des facteurs que voici : cotisations, période de participation au régime, salaires et, plus particulièrement, formule de calcul de la prestation. Certains travailleurs qui participent à un REP accumulent des droits à pension qui représentent des milliers de dollars chaque année, alors que d'autres en accumulent très peu.

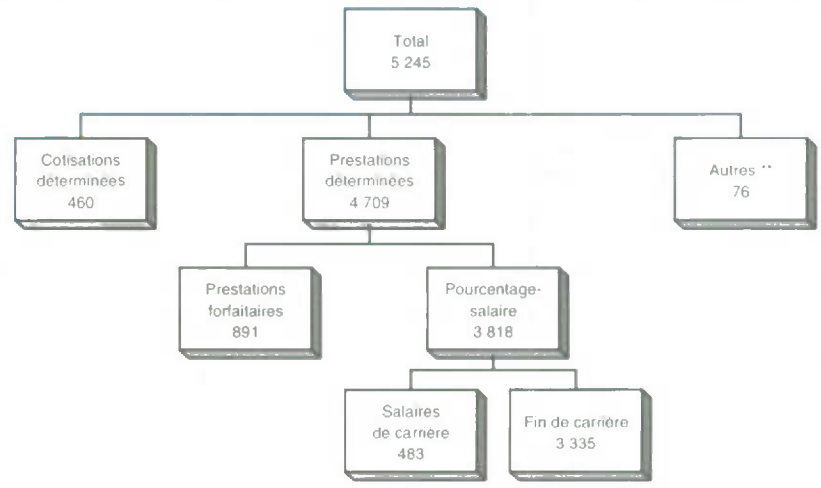
La présente étude montre comment le niveau des prestations peut varier en comparant des travailleurs fictifs qui auraient les mêmes gains annuels (40 000 $ au moment de la retraite), qui prendraient leur retraite au même âge (60 ans) et qui compteraient le même nombre d'années de service (20 années), mais qui participeraient à des REP dans lesquels une méthode différente de calcul de la prestation serait utilisée. L'étude permet également d'examiner le coût de régimes assortis de différentes formules de calcul de la prestation, d'indiquer les catégories de régimes dans lesquels il est le plus probable que les travailleurs soient appelés à verser des cotisations et de décrire certaines des caractéristiques des travailleurs qui ont le plus de chances de jouir d'une pension élevée.

Les calculs ont été simplifiés au maximum et seul l'exemple le plus courant a été retenu pour chaque formule. Nul compte n'a été tenu des droits à pension ayant pu être accumulés auprès d'autres employeurs. De même, l'éventail d'avantages accessoires offerts dans de nombreux régimes (allocation de conjoint, disposition de retraite anticipée, indexation des prestations, droit à pension pour services passés et paiements spéciaux dans l'éventualité d'un départ à la retraite avant 65 ans) n'a pas été considéré.

Deux principales formules de calcul

Il y a deux principales catégories de REP : les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées (figure 1). Les régimes à cotisations déterminées, semblables aux régimes d'épargne, sont appelés ainsi parce qu'ils déterminent le taux de cotisation d'un employeur sans préciser de formule de calcul de la prestation. Les cotisations de l'employeur et celles de tout travailleur s'accumulent, créent des revenus de placement et déterminent le montant de la rente mensuelle à verser au

Figure 1
Nombre de cotisants* à un régime de pension de l'employeur, 1993



* *En milliers*
** *Combinaison de cotisations déterminées et de prestations déterminées, ou une formule autre pour différentes catégories de participants*

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

moment de la retraite. Une contribution type pourrait être la suivante : l'employeur et le travailleur s'engagent chacun à verser des cotisations représentant 5 % des gains du travailleur. Les régimes à cotisations déterminées constituent 55 % des REP, mais une part relativement petite des travailleurs y participent. Parmi les 5,2 millions de travailleurs qui participaient à un REP en 1993, 9 % seulement avaient un régime à cotisations déterminées (tableau 1)[2].

Par opposition, dans les régimes à prestations déterminées, on ne précise généralement pas le montant de la cotisation de l'employeur, mais on indique toujours le montant des prestations devant être versées aux participants au moment de la retraite. La cotisation de l'employeur est déterminée de manière à ce que des fonds s'accumulent pour financer les prestations promises (pour maintenir l'équilibre actuariel du régime)[3]. Les régimes à prestations déterminées présentent un avantage par rapport aux régimes à cotisations déterminées : la formule de calcul permet de déterminer avec plus de précision les prestations qui seront versées aux participants.

Différents régimes à prestations déterminées

Les régimes à prestations déterminées sont de deux types : à prestations forfaitaires ou pourcentage-salaire. Les régimes à prestations forfaitaires prévoient des prestations mensuelles d'un montant fixe basé sur la période de service accomplie (par exemple, 20 $ par mois pour chaque année de service). Les prestations forfaitaires sont établies en tenant compte uniquement de la période de participation au régime, et ce sans égard au salaire. En 1993, sur l'ensemble des participants à un régime à prestations déterminées, 19 % avaient un régime à prestations forfaitaires.

Par conséquent, la majorité (81 %) possédaient un régime pourcentage-salaire, lequel donne des «unités» de retraite correspondant à un pourcentage fixe du salaire pour chaque année de participation au régime. La base salariale employée pour le calcul des prestations varie considérablement. Certains régimes se fondent sur le revenu de carrière, c'est-à-dire les salaires touchés pendant toutes les années de participation au REP, et d'autres, sur les salaires de fin de carrière, c'est-à-dire uniquement les salaires touchés avant la retraite.

Dans le présent article, les régimes salaire moyen de fin de carrière et les régimes salaire maximal moyen ont été combinés. Les régimes salaire moyen de fin de carrière sont ceux dont les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen d'une période déterminée immédiatement avant la retraite, tandis que les régimes salaire maximal moyen sont ceux dont les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen de la période au cours de laquelle les gains du participant ont été les plus élevés. Pour la plupart des travailleurs, cette période correspond aux années précédant immédiatement la retraite.

Montant de la pension

Pour les personnes qui participent à un régime à cotisations déterminées, soit un régime dans lequel les cotisations accumulées et le revenu de placement sont utilisés pour acheter une rente d'une institution financière, le montant de la pension ne peut être calculé qu'approximativement. En effet, le montant des prestations dépend des cotisations accumulées, de l'âge du participant au moment de la retraite, du genre de rente achetée et du taux d'intérêt au moment du départ pour la retraite.

Tableau 1
Participation aux régimes de pension de l'employeur, 1993

	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Ensemble des régimes	**5 245**	**100**	**3 025**	**100**	**2 220**	**100**
Cotisations déterminées	460	9	284	9	176	8
Prestations déterminées	4 709	90	2 691	89	2 018	91
Prestations forfaitaires	891	17	737	24	155	7
Régimes salaires de carrière *	483	9	295	10	188	8
Régimes fin de carrière **	3 335	64	1 660	55	1 675	75
3 années	343	7	211	7	132	6
4 années	12	-	7	-	5	-
5 années	2 505	48	1 136	38	1 369	62
6 années ou plus	476	9	306	10	170	8
Autres †	76	1	50	2	26	1

Source : Base de données sur les régimes de pensions au Canada

* *La période de gains peut être modifiée périodiquement pour ne porter que sur un nombre déterminé d'années avant la retraite, plutôt que sur l'ensemble des années de participation au régime*

** *Régimes salaire moyen de fin de carrière et régimes salaire maximal moyen*

† *Régimes mixtes, c'est-à-dire régimes à cotisations déterminées et à prestations déterminées ou régimes comportant des formules de calcul variant selon la catégorie de participants*

Certaines pensions relativement modestes ...

De façon générale, les pensions versées dans le cadre d'un régime à cotisations déterminées sont modestes. Les cotisations représentent habituellement un pourcentage du salaire, de sorte que seuls les travailleurs ayant un revenu et des cotisations patronales-salariales élevés accumulent des droits à pension importants[4]. Un nombre important de personnes qui auront participé à ce genre de régime pendant de nombreuses années auront vraisemblablement versé des cotisations peu élevées en début de carrière, et donc accumulé des droits à pension peu importants durant ces années.

Selon les hypothèses d'augmentation des salaires et de progression des taux d'intérêt durant les années de participation au régime et d'après la table de mortalité classique et les taux de rente en cours, il est possible de calculer le montant de la pension qui serait versée à un travailleur fictif dans le cadre d'un régime à cotisations déterminées (voir *À propos des données*). Le montant de la pension non indexée que toucherait ce travailleur fictif âgé de 60 ans, prenant sa retraite en 1995, ayant touché un dernier salaire de 40 000 $ et ayant accumulé pendant 20 années des cotisations patronales-salariales représentant, ensemble, 10 % de ses gains pourrait s'élever à environ 10 500 $ par année (875 $ par mois) s'il s'agissait d'un homme et à 9 600 $ par année (800 $ par mois) s'il s'agissait d'une femme[5]. Dans le cas d'un régime indexé (rajusté annuellement en fonction des variations de l'Indice des prix à la consommation), la pension commencerait à environ 7 200 $ par année (600 $ par mois) pour un homme et à environ 6 100 $ par année (510 $ par mois) pour une femme.

Les pensions versées dans le cadre d'un régime à prestations forfaitaires sont aussi relativement faibles. Les taux des prestations les plus fréquents sont de 20 $ et de 30 $ par mois pour chaque année de service, bien qu'ils peuvent varier entre moins de 5 $ et un maximum de 75 $ par mois (tableau 2). Un travailleur comptant 20 années de service recevrait, quel que soit son salaire, une pension annuelle de seulement 4 800 $ suivant un taux de 20 $ et 7 200 $ suivant un taux de 30 $ (ou 400 $ et 600 $ par mois respectivement).

... d'autres plus généreuses

En général, les droits à pension accumulés dans le cadre d'un régime pourcentage-salaire sont plus élevés que dans un régime à cotisations déterminées ou un régime à prestations forfaitaires. Toutefois, même dans les régimes pourcentage-salaire, les droits à pension accumulés varient considérablement. Par exemple dans les régimes salaires de carrière, des gains relativement faibles en début de carrière font baisser le salaire moyen à partir duquel la pension est calculée. C'est pour cette raison que beaucoup d'employeurs révisent périodiquement la base salariale en se basant uniquement sur les gains les plus récents (par exemple, le

À propos des données

Source

Les données du présent article sont tirées de la Base de données sur les régimes de pensions au Canada, dont la mise à jour est assurée par la Division du travail de Statistique Canada. La base de données est mise à jour chaque année à l'aide de renseignements que fournissent à Statistique Canada les organismes fédéraux et provinciaux chargés de la surveillance et de l'application des règlements concernant les régimes enregistrés de pension (REP) offerts par l'employeur. Les données annuelles portent sur le nombre de régimes actifs et sur leurs caractéristiques au premier janvier. Les données présentées dans cet article portent sur l'année 1993.

Les données que contiennent les enregistrements relatifs à chaque catégorie de REP permettent d'établir un classement détaillé des formules de calcul des cotisations et des prestations et nous renseignent sur l'existence et la nature de toute mesure d'intégration avec les cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ). Pour plus de renseignements, voir les numéros biennaux et les suppléments de la publication intitulée *Régimes de pension au Canada*, 74-401 au catalogue, ou communiquer avec la Section des pensions à la Division du travail de Statistique Canada en composant le (613) 951-4034.

Méthodologie

Pour calculer les prestations qui seraient versées selon différents régimes, on a retenu l'hypothèse suivante : le calcul vise des travailleurs de 60 ans qui prendraient leur retraite en 1995, compteraient 20 années de service et auraient touché un dernier salaire de 40 000 $. On a supposé que les gains représentaient une proportion constante du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) en vertu du RPC/RRQ. Par exemple, le salaire moyen des dernières cinq années dans un régime fin de carrière représentait 115 % de la moyenne du MGAP pour la période 1991-1995 (le rapport du dernier salaire de 40 000 $ au MGAP pour 1995).

Pour un régime à cotisations déterminées, les intérêts accumulés durant la période de participation ont été estimés à 7,5 % par année en moyenne. Le calcul de la rente tenait compte d'intérêts nets de 9,5 % pour les 15 premières années et de 6 % pour les années suivantes dans le cas d'une rente non indexée, et d'intérêts de 4,5 % pour les 15 premières années et de 3 % pour les années suivantes dans le cas d'une rente indexée (voir *Remerciements*).

Tableau 2
Participation aux régimes à prestations forfaitaires et aux régimes pourcentage-salaire, selon le taux des prestations, 1993

	Participants	
	en milliers	%
Régimes à prestations forfaitaires, taux mensuel des prestations pour chaque année de service		
Total	**891**	**100**
Moins de 10 $	48	5
10,00 $ à 19,99 $	92	10
20,00 $ à 29,99 $	200	22
30,00 $ à 39,99 $	209	23
40,00 $ et plus	35	4
Autre *	308	35
Régimes pourcentage-salaire, taux des prestations en pourcentage du salaire **		
Total	**3 818**	**100**
Moins de 1,5 %	205	5
1,5 % à 1,9 %	506	13
2,0 %	2 911	76
Plus de 2,0 %	113	3
Autre †	82	2

Source : Base de données sur les régimes de pensions au Canada

* *Régimes dans lesquels le taux des prestations varie selon la catégorie de participants ou régimes prévoyant le paiement de prestations forfaitaires après un nombre minimal d'années de service*

** *Sans tenir compte de la réduction des prestations en cas d'intégration du régime au RPC/RRQ (voir* Intégration au RPC/RRQ*)*

† *Régimes dans lesquels le taux varie selon la catégorie de participants*

salaire touché à partir du début janvier 1988). On ne sait pas combien de participants bénéficient de ce genre de révision.

La pension calculée en fonction des salaires durant la période précédant immédiatement la retraite est habituellement supérieure à la pension calculée en fonction des salaires antérieurs, particulièrement si le salaire de base est établi sur une courte période. Pour la majorité (66 %) des participants à un régime pourcentage-salaire, la période sur laquelle le salaire moyen est le plus souvent calculé correspond aux cinq années précédant la retraite. En comparaison, 13 % ont un régime salaire moyen de carrière, et 9 % ont une pension basée sur les trois années précédant la retraite (ce qui est la période la plus courte admise).

Comme c'est le cas pour les régimes à prestations forfaitaires, le taux des prestations varie aussi dans les régimes pourcentage-salaire. Certains participants ont droit à moins de 1 % des gains pour chaque année de service, alors que d'autres ont droit à plus de 2 % (tableau 2). La plupart des participants (76 % de l'ensemble des participants aux régimes pourcentage-salaire) ont droit à un taux de 2 %. Il va sans dire que les participants dont le taux des prestations est de 2 % ou plus des salaires de fin de carrière bénéficient des pensions les plus élevées (à la condition bien entendu d'avoir plusieurs années de service). Le travailleur qui prendrait sa retraite en 1995, qui compterait 20 années de service et qui aurait touché un dernier salaire de 40 000 $ recevrait une pension annuelle d'environ 10 250 $ (850 $ par mois) en supposant un taux d'acquisition des prestations de 2 % dans le cas d'un régime salaire moyen de carrière non ajusté. En supposant un taux de 2 % dans le cas d'un régime fin de carrière basé sur les cinq années précédant la retraite, le même travailleur recevrait environ 15 250 $ (1 270 $ par mois).

Plusieurs régimes fin de carrière avec un taux d'acquisition de 2 % sont intégrés au RPC/RRQ, ce qui donne aux participants à de tels régimes une pension moins élevée à l'âge de 65 ans. L'intégration peut prendre différentes formes et comprend habituellement l'intégration des cotisations (voir *Intégration au RPC/RRQ*).

Quoi qu'il en soit, les régimes fin de carrière sont ceux qui offrent les pensions les plus élevées et ils sont suivis, dans l'ordre, par les régimes salaires de carrière, les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations forfaitaires (figure 2).

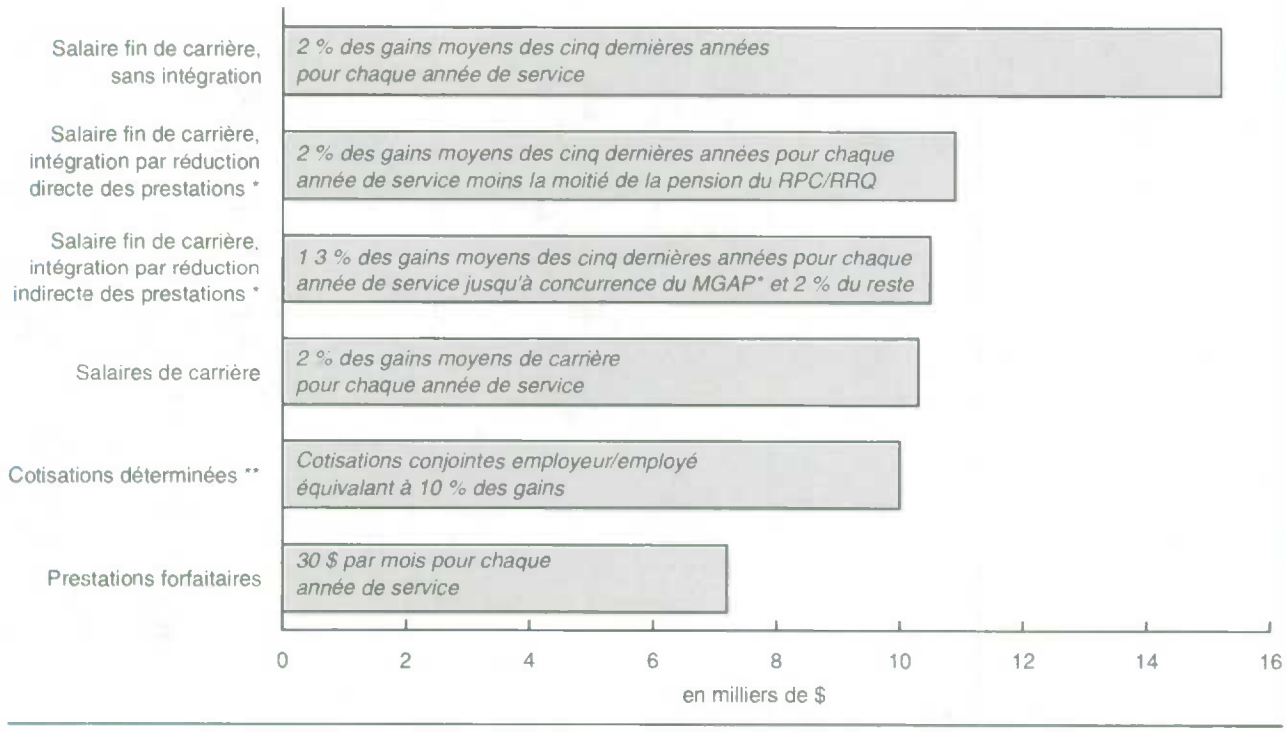
Écarts entre les cotisations

Plus les pensions sont élevées, plus les cotisations nécessaires le sont également. Malgré l'influence de nombreux autres facteurs, les écarts entre les montants des pensions versées en vertu des différentes formules reflètent l'étendue des cotisations moyennes par participant à chaque genre de régime[6]. En 1992, les cotisations patronales-salariales déposées dans des REP s'élevaient à près de 20 milliards de dollars, ce qui représente 3 750 $ pour chacun des 5,2 millions de participants à ces régimes. La cotisation par travailleur s'échelonnait de 4 700 $ dans le cas des régimes fin de carrière, à 2 600 $ dans le cas des régimes salaires de carrière, à 2 160 $ dans le cas des régimes à cotisations déterminées et à 1 760 $ dans le cas des régimes à prestations forfaitaires (graphique A).

Qui doit cotiser?

Les régimes de pension relativement généreux sont coûteux. Les participants qui bénéficient de tels régimes sont plus susceptibles que les autres d'assumer une partie du coût des droits à pension. Par exemple, 38 % des cotisations totales aux régimes fin de carrière provenaient des participants, alors que la part correspondante pour les régimes à prestations forfaitaires était de 10 % seulement.

Figure 2
Rente annuelle obtenue selon différentes formules de prestations



* *Voir* Intégration au RPC/RRQ *pour les définitions*
** *Pension médiane non indexée pour les hommes et les femmes*

En 1993, les trois quarts des participants à un REP y ont cotisé, quoique selon des taux qui variaient considérablement. Pour certains, le taux de cotisation correspondait à quelques cents pour chaque heure de travail et pour d'autres, à une somme annuelle fixe. Pour la majorité des cotisants (92 %) cependant, la cotisation consistait en un pourcentage fixe du salaire allant de moins de 5 % à plus de 8 %. Le taux de cotisation le plus fréquent se situait entre 7 % et 7,9 % (graphique B).

Près de 90 % des participants à un régime fin de carrière ont dû y cotiser en 1993 et, pour près des deux tiers, la cotisation représentait au moins 7 % du salaire. À l'autre extrémité, 18 % des participants à des régimes à prestations forfaitaires ont dû y cotiser, mais aucun à un taux aussi élevé qu'aux régimes fin de carrière. Pour ce qui est des régimes à cotisations déterminées et des régimes salaires de carrière, le pourcentage des participants qui devaient cotiser était près de 78 % et de 71 % respectivement. Dans ces régimes, la cotisation représentait le plus souvent 5 % du salaire et rarement plus de 7 %.

En général, les participants à un REP qui accumulent des droits à pension élevés assument une part importante des coûts, alors que ceux qui accumulent des droits peu élevés versent des cotisations minimes ou ne cotisent pas du tout.

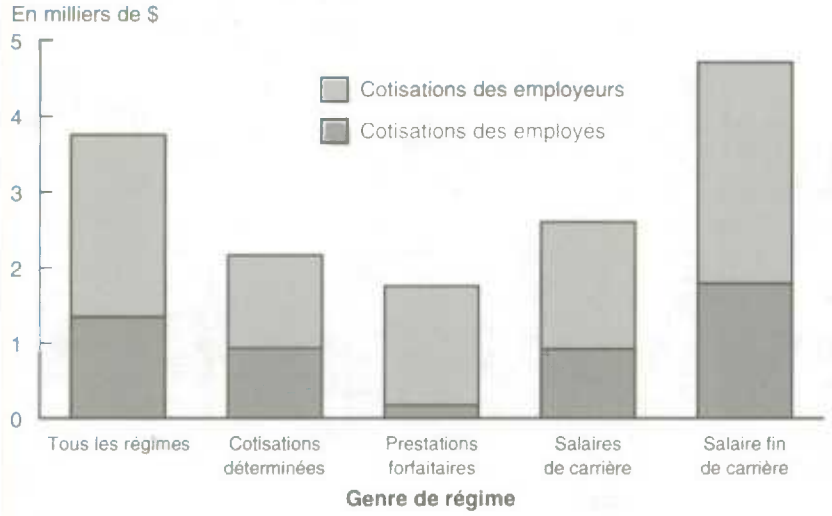
Qui a une pension généreuse?

Différences selon la taille de l'entreprise

Les entreprises de petite taille ou de taille moyenne sont beaucoup moins susceptibles que les grandes d'offrir un régime de pension à leurs travailleurs (Morissette, 1991, et Frenken et Maser, 1992). Et, lorsqu'elles le font, elles choisissent plus souvent un régime à cotisations déterminées. En 1993, les deux tiers des participants à un régime de pension comptant moins de 50 participants avaient un régime à cotisations déterminées[7]. En revanche, plus des trois quarts des participants à des régimes

Graphique A

En 1992, les cotisations par habitant étaient plus élevées dans le cas des régimes salaire fin de carrière.



Source : Base de données sur les régimes de pensions au Canada

Graphique B

Les trois quarts des cotisants à un régime de pension ont dû contribuer en 1993.

Source : Base de données sur les régimes de pensions au Canada

* *Contributions d'un nombre déterminé de cents par heure travaillée, un montant annuel fixe en dollars, ou un taux de cotisation variable pour différentes catégories de cotisants*

** *Ne tient pas compte de toute diminution des cotisations en raison de l'intégration au RPC/RRQ*

comptant au moins 5 000 participants bénéficiaient d'un régime fin de carrière[8].

Variations selon le secteur d'activité

Certains genres de REP sont plus fréquents dans certains secteurs d'activité que dans d'autres. Si, en 1993, 9 % seulement de l'ensemble des participants à un REP avaient un régime à cotisations déterminées, cette proportion était de 20 % dans le secteur primaire et le commerce (tableau 3).

Les régimes à prestations forfaitaires sont le plus fréquent dans la construction. En 1993, près de 90 % des travailleurs de la construction bénéficiant d'un REP participaient à ce genre de régime. Les régimes à prestations forfaitaires étaient également assez répandus dans certaines industries manufacturières, notamment dans la fabrication des vêtements, des produits du bois et du matériel de transport : 70 % des travailleurs bénéficiant d'un REP participaient à un régime à prestations forfaitaires. Dans ces secteurs d'activité, les REP sont habituellement négociés par un syndicat et ne sont offerts qu'aux travailleurs appartenant au syndicat en question[9].

Par contre, parmi les travailleurs participant à un REP, la quasi-totalité de ceux des services gouvernementaux et de la défense et la plupart de ceux des secteurs des intermédiaires financiers, des assurances et des services immobiliers; des transports, des communications et des autres services publics; de même que des services socioculturels, des services aux entreprises et des services personnels accumulaient des droits à pension selon la formule fin de carrière. Les secteurs des transports, des communications et des autres services publics comprennent de nombreuses sociétés d'État qui offrent des régimes de retraite comparables à ceux que l'on trouve dans le secteur public. Par ailleurs, la

Intégration au RPC/RRQ

La méthode de calcul de la prestation d'un grand nombre de REP est intégrée ou coordonnée au régime de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ) (particulièrement les régimes pourcentage-salaire, dans lesquels les droits à pension sont calculés en fonction des salaires de carrière et des salaires fin de carrière). Il y a deux méthodes d'intégration : la réduction directe des prestations et la réduction indirecte des prestations.

L'intégration selon la méthode de réduction directe des prestations consiste à réduire le montant de la pension d'une partie ou de la totalité de la prestation du RPC/RRQ. Reprenons l'exemple du travailleur qui compterait 20 années de service, qui aurait touché un dernier salaire de 40 000 $ et qui partirait à la retraite en 1995. En supposant un régime fin de carrière à prestations déterminées à 2 %, ce travailleur toucherait, après application d'une réduction représentant la moitié des prestations servies dans le cadre du RPC/RRQ, une pension annuelle de 10 950 $ environ (15 250 $ moins la réduction de 4 300 $ environ) ou des prestations mensuelles de 910 $.

Participants à un REP avec intégration au RPC/RRQ des prestations calculées en proportion des salaires, 1993

	Participants	
	en milliers	%
Total	**3 735**	**100**
Réduction directe	791	21
Réduction indirecte	2 510	67
Sans intégration	434	12

Source : Base de données sur les régimes de pensions au Canada

La réduction indirecte est plus fréquente. Cette méthode se base sur deux taux : un taux de prestation moins élevé pour la partie des gains inférieurs ou égaux au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) en vertu du RPC/RRQ pour l'année considérée (34 900 $ en 1995) et un taux plus élevé pour la partie des gains dépassant ce seuil. Le participant à un régime fin de carrière comptant 20 années de service, ayant touché un dernier salaire de 40 000 $ et prenant sa retraite en 1995 recevrait une pension annuelle d'environ 10 550 $ (880 $ par mois) en supposant des taux de 1,3 % et de 2 %.

Un grand nombre de participants à un REP intégré peuvent prendre leur retraite à 60 ans, ou plus tôt, en touchant les prestations qu'ils auront accumulées. En outre, ces participants ont souvent droit à une prestation supplémentaire payable à partir de leur départ à la retraite jusqu'à l'âge de 65 ans. Ce supplément (également appelé prestation de raccordement) peut consister en une pleine pension sur laquelle aucune réduction d'intégration n'aura été appliquée. Par exemple, un travailleur participant à un régime à prestations déterminées à 2 % pour chaque année de service et dont le régime serait intégré selon la méthode de la réduction directe des prestations ne verrait la réduction appliquée qu'à l'âge de 65 ans. Et le travailleur dont le REP serait intégré selon la méthode de réduction indirecte des prestations suivant un taux de 1,3 % pour chaque année de service jusqu'au MGAP et de 2 % pour la partie des gains restant recevrait des prestations représentant 2 % de ses gains totaux jusqu'à l'âge de 65 ans. Le taux de 1,3 % ne serait appliqué que lorsque le participant atteindrait l'âge de 65 ans[10].

La plupart des régimes intégrés au niveau des prestations le sont également au niveau des cotisations. Sur les quelque 3,8 millions de participants ayant cotisé à un REP en 1993, 78 % avaient un régime intégré au RPC/RRQ au niveau des cotisations. Parmi ces derniers, plus des trois quarts avaient un régime intégré selon la méthode de réduction indirecte des cotisations (par exemple, 4,5 % des gains jusqu'au MGAP et 7 % des gains dépassant ce seuil). Le quart restant des participants avaient un régime intégré selon la formule de la réduction directe des cotisations (par exemple, 7 % des gains moins les cotisations exigées en vertu du RPC/RRQ). Pour plus de précisions sur l'intégration au niveau des cotisations et pour un analyse des changements apportés ces dernières années aux formules d'intégration, voir Frenken, 1993.

proportion relativement importante de participants à un REP ayant un régime fin de carrière dans les services socioculturels, les services aux entreprises et les services personnels est attribuable aux enseignants et aux travailleurs de la santé, qui bénéficient de régimes fin de carrière provinciaux.

Différences selon le sexe

Parmi l'ensemble des travailleurs participant à un REP, les femmes ont plus souvent que les hommes un régime de pension généreux. Parce que les femmes sont plus présentes que les hommes dans certains secteurs où la majorité des travailleurs ont un régime fin de carrière, les femmes sont plus nombreuses à bénéficier de ce genre de régime et moins nombreuses à participer à un régime à prestations forfaitaires (tableau 1). En 1993, les femmes représentaient 69 % de tous les participants à un REP dans le secteur des intermédiaires financiers, des assurances et de l'immobilier; 59 % dans les services socioculturels, les services aux entreprises et les services personnels; et 51 % dans les services gouvernementaux et la défense. Par contre, les femmes sont relativement peu nombreuses dans les secteurs où les régimes à prestations forfaitaires constituent le genre de régime le plus fréquent. En 1993, les femmes représentaient 2 % seulement de l'ensemble des participants à un REP dans la construction, 8 % dans la fabrication de produits du bois et 15 % dans la fabrication de matériel de transport.

Résumé

Les REP offerts par l'employeur se distinguent tant par leur objet que par leur conception. Les prestations de retraite dépendent de facteurs tels que le nombre d'années de participation au régime et, plus souvent, les gains des travailleurs. Toutefois, le facteur le plus important est la formule de calcul de la

Tableau 3
Participation à un régime de pension de l'employeur, selon le secteur d'activité, 1993

		Genre de régime				
	Ensemble des régimes		Cotisations déterminées	Prestations forfaitaires	Salaires de carrière	Fin de carrière
	en milliers			%		
Ensemble des secteurs	**5 245**	**100**	**9**	**17**	**9**	**64**
Secteur primaire*	103	100	20	34	7	34
Industries manufacturières	941	100	10	38	19	29
Construction	290	100	11	87	1	1
Transports, communications et autres services publics	427	100	7	7	8	76
Commerce	443	100	20	37	24	16
Intermédiaires financiers, assurances et services immobiliers	353	100	8	--	7	84
Services socio-culturels, services personnels et services aux entreprises **	950	100	12	5	12	69
Services gouvernementaux et défense	1 737	100	3	-	1	96

Source : Base de données sur les régimes de pensions au Canada
Nota : Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 % en raison de l'exclusion de la catégorie «Autre», définie au tableau 1
* *Agriculture, exploitation forestière, pêche, piégeage et exploitation minière*
** *Dans toutes les provinces, sauf au Québec, les travailleurs dans les secteurs de l'enseignement et de la santé ont été inclus dans le secteur des services socio-culturels. Au Québec, ces travailleurs ont été inclus dans les services gouvernementaux, parce que le Québec a un régime provincial couvrant la quasi-totalité des travailleurs du secteur public.*

prestation. Les pensions les plus généreuses sont celles qui sont calculées sur les gains au moment du départ à la retraite ou dans les années la précédant immédiatement. Les personnes qui participent à un régime à cotisations déterminées ou à un régime à prestations forfaitaires dans le cadre duquel les prestations représentent un montant fixe pour chaque année de service ont des pensions moins élevées.

Les entreprises de petite taille et de taille moyenne sont moins susceptibles que les grandes d'offrir un régime de retraite à leurs travailleurs et, lorsqu'elles le font, elles choisissent le plus souvent un régime à cotisations déterminées. Dans les secteurs des services gouvernementaux et de la défense, de l'enseignement et des soins de santé ainsi que dans les sociétés d'État, les droits à pension des travailleurs qui participent à un REP sont presque toujours calculés selon un pourcentage du salaire dans la période précédant immédiatement la retraite. Les régimes de retraite négociés par un syndicat sont typiquement des régimes à prestations forfaitaires établies sans égard au salaire. Une proportion considérable de femmes travaillent dans les secteurs qui offrent des régimes de pension généreux. Toutefois, ces pensions dépendent essentiellement des gains et des années de service, deux facteurs pouvant réduire les droits à pension que les femmes peuvent accumuler.

□

Remerciements

L'auteur tient à remercier Michael Cohen, conseiller principal, William M. Mercer Limitée, pour son aide dans le calcul des pensions qui seraient versées dans les exemples de régimes à cotisations déterminées. Il désire également remercier Bruce MacNaughton, directeur, Politiques et recherche, Commission des régimes de retraite de l'Ontario, et Jean-Noël Martineau, directeur, Section chargée de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*, Bureau du surintendant des institutions financières, de leurs commentaires et suggestions utiles lors de la révision de cet article.

Notes

1 Pour une analyse détaillée du taux global de participation aux REP et des catégories d'emplois susceptibles d'offrir de tels régimes, voir Frenken et Maser (1992).

2 Ces dernières années, les régimes enregistrés d'épargne retraite collectifs parrainés par l'employeur sont devenus l'alternative courante aux REP. Ces REER collectifs sont comparables aux REP à cotisations déterminées, mais l'employeur n'y cotise pas spécifiquement. La participation de l'employeur peut se limiter à payer les frais d'administration. Aux fins de l'impôt sur le revenu, les sommes versées par l'employeur, s'il y en a, sont considérées comme un revenu gagné par le participant. À l'heure actuelle, on ne dispose pas de données exactes sur le nombre de REER collectifs ni sur le nombre d'adhérents à ce genre de régime.

3 Certains régimes auxquels participent des travailleurs syndiqués comprennent et des prestations déterminées et des cotisations d'employeur déterminées, dont les formules de calcul sont habituellement définies dans la convention collective. Ces régimes sont considérés comme des régimes à prestations déterminées.

4 Beaucoup de cadres supérieurs et de propriétaires exploitants d'entreprises constituées en société entrent dans cette catégorie. Aux termes des règlements du ministère du Revenu, les «actionnaires principaux» n'ont pas le droit de participer à un régime à prestations déterminées.

5 La pension calculée pour les femmes est inférieure à celle des hommes parce qu'elles ont une espérance de vie plus longue et donc une période de pension projetée également plus longue. La pension agrégée est la même, en supposant que le décès survient à l'âge prévu.

6 Parmi les autres facteurs qui influent sur le taux de cotisation, mentionnons :

a) les avantages accessoires, qui peuvent être très coûteux : par exemple, rente de conjoint survivant, indexation, prestation pour services passés, supplément de retraite anticipée (avant 65 ans) et dispositions de retraite anticipée;
b) les caractéristiques particulières à chacun des régimes : par exemple, différences en ce qui a trait au pourcentage de travailleurs qui se retirent du régime avant l'âge de la retraite et âge moyen des participants;
c) certains employeurs doivent verser des cotisations élevées pour liquider un passif non capitalisé, alors que d'autres peuvent ne pas cotiser en raison d'un surplus;
d) les revenus de placement s'ajoutent aux cotisations pour ce qui est des régimes à cotisations déterminées, alors qu'ils réduisent les coûts des régimes à prestations déterminées;
e) les cotisations versées aux anciens membres, pour lesquels il y a encore un passif non capitalisé.

7 Cette proportion comprend un nombre important de propriétaires exploitants d'entreprises constituées en société (voir note 4).

8 Le nombre de participants à un régime n'équivaut pas nécessairement à la taille de l'entreprise. Certains employeurs offrent des régimes distincts à différentes catégories de travailleurs (par exemple, les personnes qui travaillent dans différents établissements ou les travailleurs appartenant à différentes catégories professionnelles). De plus, un nombre important des grands REP sont des régimes interentreprises dans un secteur d'activité donné et ils sont financés par des employeurs ayant des entreprises de toutes les tailles. Par exemple, plus de 16 000 employeurs participent au régime de retraite des travailleurs de la construction du Québec. Par conséquent, le fait que 5 % seulement des régimes à prestations forfaitaires aient compté moins de 50 participants en 1993 porte à confusion, car cela laisse croire, à tort, que les employeurs d'envergure favorisent ce genre de régime.

9 Ce genre de régime est défini dans la convention collective. La plupart des travailleurs syndiqués qui participent à un REP bénéficient d'un régime fin de carrière, lequel n'est pas défini dans la convention collective.

10 Lorsque ces dispositions ont été adoptées, l'âge de 65 ans était l'âge minimum auquel des prestations du RPC/RRQ pouvaient être versées. À l'heure actuelle, des prestations, quoique réduites, peuvent être versées dans le cadre du RPC/RRQ à compter de 60 ans. Les prestations de raccordement des REP ont toutefois été conservées.

Documents consultés

FRENKEN, H. «Les coûts du RPC/RRQ et les régimes privés de pensions» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 5, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1993, p. 34-40.

FRENKEN, H. et K. MASER. «Les régimes de pensions d'employeur – qui y participe?» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 4, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1992, p. 30-38.

MORISSETTE, R. «Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 3, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1991, p. 43-55.

STATISTIQUE CANADA. *Régimes de pension au Canada*, 1er janvier 1992, 74-401 au catalogue, Ottawa, 1994.

---. *Régimes de pension au Canada. Aperçu statistique et tableaux-clés*, 1er janvier, 1993, 74-401SF au catalogue, Ottawa, 1994.

Les travailleurs fatigués

Susan Crompton

Beaucoup d'adultes se sentent coincés par le temps parce qu'ils doivent composer avec des obligations personnelles, familiales et professionnelles qui rivalisent d'importance. Près de la moitié des Canadiens de 15 ans et plus estiment souvent ne pas arriver à accomplir ce qu'ils avaient prévu faire dans la journée. Le tiers se sentent constamment tendus parce qu'ils manquent de temps et craignent d'avoir entrepris trop de choses. De plus, le fait qu'environ 44 % des Canadiens d'âge adulte réduisent leurs heures de sommeil pour trouver le temps qui leur manque pour s'acquitter de leurs responsabilités durant le jour illustre bien l'ampleur du problème (Frederick, 1993). En outre, près d'un quart des Canadiens, qu'ils réduisent ou non leurs heures de sommeil, ont du mal à s'endormir lorsqu'ils se mettent au lit (Tait, 1992).

À la lumière de ces données, certains auteurs ont conclu que les travailleurs sont à ce point privés de sommeil qu'ils arrivent à peine à effectuer leurs tâches[1]. Mais, selon l'Enquête sociale générale de 1991, la majorité des travailleurs canadiens (59 %) ont déclaré ne «jamais» avoir du mal à rester éveillés quand ils le veulent et la plupart des autres, n'avoir que «quelquefois» envie de dormir durant le jour. En fait, 4 % seulement des travailleurs canadiens âgés de 15 à 64 ans – 500 000 personnes environ – ont affirmé avoir du mal à rester éveillés «la plupart du temps». Le présent article examine les caractéristiques de ces travailleurs fatigués et se penche brièvement sur quelques-uns des facteurs susceptibles d'être à l'origine de leur somnolence.

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

Le problème

Si les médias d'information font grand cas de la somnolence chez les travailleurs (reportages sur l'épuisement des contrôleurs aériens et sur des camionneurs qui s'endorment au volant), le grand public dispose de bien peu de données qui témoignent de l'ampleur du problème. Cela tient en partie au fait que la majorité des travaux de recherche effectués jusqu'à maintenant traitaient essentiellement des aspects physiologiques ou neurologiques de la fatigue. Et les travaux de recherche quantitative portaient souvent sur les travailleurs de quart. En outre, dans nombre d'études, on émet l'hypothèse implicite qu'une personne qui manque de sommeil souffrira obligatoirement de somnolence et sera moins vigilante. Selon ce critère, près de 20 % des travailleurs souffriraient de fatigue chronique[2]. Mais le manque de sommeil n'est pas la seule cause de somnolence durant le jour. De nombreux autres facteurs peuvent en être responsables, par exemple des locaux surchauffés, l'ennui et l'exécution d'une tâche exigeante mais inintéressante[3]. Par conséquent, la mesure de la fatigue retenue dans cet article est basée sur l'évaluation faite par les répondants eux-mêmes de leur état durant les heures de travail. Cette mesure permet de déterminer la fréquence à laquelle les gens jugent *avoir du mal à rester éveillés quand ils veulent rester éveillés* et donne une estimation beaucoup plus faible du nombre de travailleurs qui pourraient souffrir de somnolence durant les heures de travail (voir *Source des données, définitions et limites des données*).

Un travailleur sur 25 souffre de fatigue chronique

Les 4 % de travailleurs souffrant de fatigue chronique dénombrés en 1991 représentent sans doute une proportion inférieure à ce que beaucoup ne s'imaginaient. Toutefois, la fatigue entraîne une diminution de la vigilance et de la capacité de résoudre des problèmes, ce qui accroît le risque d'erreur et d'accident. On voit donc aisément les dangers que peut représenter la somnolence en milieu de travail, en particulier dans les professions où les conséquences des erreurs peuvent être graves[4].

Cela dit, la somnolence ne semble pas plus fréquente dans certaines professions que dans d'autres : environ 4 % de l'ensemble des travailleurs interrogés, quelle que soit leur profession, souffraient de fatigue chronique. Les faibles écarts observés entre certains grands groupes de professions (par exemple, 6 % pour les services et 3 % pour le travail de bureau et la vente) étaient statistiquement non significatifs. Par ailleurs, les travailleurs fatigués n'étaient surreprésentés dans aucun secteur d'activité. En fait, le seul secteur où le pourcentage de travailleurs souffrant de fatigue chronique s'écartait de façon significative du taux moyen de 4 % était le secteur de la fabrication, avec un taux d'un peu moins de 3 %. Fait intéressant, la fatigue chronique n'était pas plus fréquente chez les personnes qui ne travaillaient pas de «9 à 5» que chez celles ayant un horaire normal de jour. Elle n'était pas plus fréquente non plus chez les travailleurs à temps plein que chez les travailleurs à temps partiel.

Source des données, définitions et limites des données

Cette étude a été effectuée à partir des résultats de l'Enquête sociale générale (ESG) de 1991, qui portait sur diverses questions liées à la santé, par exemple problèmes de santé, incapacités, consultations médicales, séjours à l'hôpital, consommation de médicaments, niveau d'activité physique, consommation de cigarettes et d'alcool, stress, et milieu de travail. L'échantillon de 11 900 ménages a été réparti uniformément sur les 12 mois de l'année 1991, et la collecte des données a été effectuée mensuellement afin de compenser les effets des variations saisonnières (par exemple, le nombre d'activités physiques déclaré par les répondants augmente habituellement en été).

Une des questions sur le sommeil posées aux répondants était la suivante : «Vous arrive-t-il d'éprouver de la difficulté à rester éveillé lorsque vous le désirez?» («La plupart du temps?», «Quelquefois?», «Jamais?») Les travailleurs qui ont répondu «la plupart du temps» sont considérés comme des personnes souffrant de *fatigue chronique*. Parce que toute question sur la somnolence appelle un jugement tout à fait personnel, nous nous sommes uniquement fondés sur les réponses sans personne interposée, c'est-à-dire sur les réponses données par le répondant lui-même, et pas par un autre membre du ménage en son nom. Quatre-vingt-dix-neuf pour cent des répondants échantillonnés ont donné une réponse sans personne interposée; ce pourcentage représente près de 12,4 millions de travailleurs de 15 à 64 ans.

Certaines catégories, qui ne comprenaient pas un nombre suffisant d'unités échantillonnées pour produire des estimations fiables, ont dû être réunies (notamment les catégories quart de nuit et quart rotatif et les secteurs de la construction et des transports). En outre, dans bien des cas, la différence entre deux estimations (par exemple l'écart entre le pourcentage de travailleurs souffrant de fatigue chronique dans différents secteurs d'activité) n'était pas statistiquement significative, car on ne pouvait déterminer si l'écart représentait une différence réelle ou s'il était attribuable à une distorsion due à la taille de l'échantillon.

Travailleurs : Adultes de 15 à 64 ans qui avaient un emploi dans la semaine précédant l'enquête (comprend les travailleurs rémunérés et les travailleurs autonomes)

Travailleurs souffrant de fatigue chronique : Travailleurs ayant déclaré avoir «la plupart du temps» du mal à rester éveillés lorsqu'ils le désiraient. Sont employées comme synonymes les expressions «travailleurs fatigués» et «travailleurs souffrant de somnolence».

Limites des données

Dans la question sur la fréquence de la somnolence, on ne demandait pas explicitement au répondant s'il avait de la difficulté à rester éveillé pendant les heures de travail. Toutefois, un travailleur va vraisemblablement se souvenir de s'être assoupi au travail, où il est important d'être attentif, que de s'être endormi pendant les nouvelles télévisées de fin de soirée. Par ailleurs, il y a de fortes chances que la personne qui affirme avoir la plupart du temps du mal à rester éveillée lorsqu'elle le désire souffre également de somnolence au travail.

Une autre question à laquelle il faut tenter de répondre est la suivante : les travailleurs sont-ils bons juges de leur propre fatigue? Autrement dit, les personnes qui disent avoir sommeil pendant les heures de travail souffrent-elles réellement de somnolence et de ce fait, risquent-elles de compromettre leur sécurité et celle des autres? Une étude effectuée en 1994 (Gillberg, Kecklund et Åkerstedt) a révélé que l'auto-évaluation permettait bien de prédire les baisses de rendement attribuables à la somnolence. En outre, comme l'ont souligné les auteurs, lorsqu'un travailleur doit décider d'arrêter ou non de travailler pour éviter des erreurs ou des accidents, il ne peut se baser que sur sa propre évaluation de son état. Cette observation vaut tout particulièrement dans le cas des travailleurs non supervisés.

Les femmes détenant un emploi n'étaient pas plus nombreuses que leurs homologues masculins à souffrir de fatigue chronique, et ce malgré le fait qu'elles sont plus susceptibles que les hommes d'assumer la majorité des tâches ménagères[5]. Le fait d'avoir des enfants à la maison n'augmentait pas la possibilité de souffrir de fatigue chronique, pas plus que l'âge du répondant. Les travailleurs plus âgés (45-64 ans) et les plus jeunes (15-24 ans) n'étaient pas plus nombreux que les autres à souffrir de somnolence au travail[6].

Pourquoi les travailleurs sont-ils fatigués?

Que la proportion de travailleurs fatigués ne varie pas sensiblement selon les principales caractéristiques démographiques ni selon les caractéristiques d'activité sur le marché du travail donne à penser que la fatigue des travailleurs pourrait ne pas être liée principalement au travail. La question devient alors : la situation personnelle des travailleurs plutôt que leur profession expliquerait-elle mieux leur fatigue chronique? De fait, on obtient des résultats plus intéressants lorsque l'on compare certaines des caractéristiques personnelles des 500 000 travailleurs souffrant de fatigue chronique à celles des 11,1 millions d'autres travailleurs[7].

Bien entendu, de nombreux autres facteurs que ceux indiqués dans la présente étude sont probablement liés à la fatigue de ces travailleurs, par exemple la fréquence des activités physiques, le fait de fumer ou non, les habitudes de consommation d'alcool et la consommation de médicaments. Par ailleurs, les données ne permettent pas de déterminer si la fatigue est la cause ou le résultat du problème. Quoi qu'il en soit, les facteurs qui suivent méritent d'être examinés.

Plus de souci

En 1991, les travailleurs qui souffraient de fatigue chronique

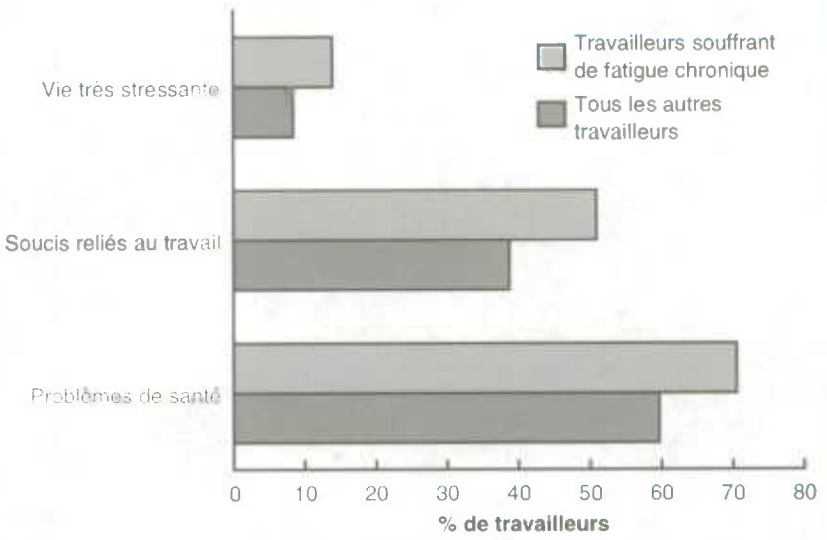
dormaient 7 heures en moyenne par nuit, soit autant que les autres travailleurs. Toutefois, ils avaient plus de mal que les autres à s'endormir ou à rester endormis (30 %, contre 19 %) et ils étaient moins susceptibles de prétendre avoir «la plupart du temps» un sommeil réparateur (57 %, contre 76 %)[8].

La première question qu'il faut se poser est la suivante : le travailleur a-t-il un enfant à la maison qui l'empêche de bien dormir? La moitié seulement des travailleurs fatigués avaient des enfants à la maison et, de ce groupe de parents qui détenaient des emplois, 41 % seulement avaient un enfant de moins de 6 ans. Ces résultats sont presque identiques à ceux obtenus pour les travailleurs non fatigués.

Par contre, les travailleurs souffrant de fatigue chronique étaient plus susceptibles que les autres d'affirmer avoir une vie «très stressante» – 14 %, comparativement à 8 % des autres travailleurs[9]. Une partie de ce stress peut être attribuable au travail, puisqu'une proportion plus importante de travailleurs souffrant de somnolence ont déclaré avoir des soucis à leur travail (51 % pour ces travailleurs et 39 % pour les autres) (graphique). Les hommes fatigués étaient plus nombreux que les autres hommes à avoir des soucis de ce genre : 60 % et 40 % respectivement. Les travailleuses fatiguées n'étaient pas plus nombreuses (42 %) que les autres travailleuses à déclarer avoir de tels soucis.

La cause d'inquiétude de loin la plus fréquente, déclarée par 67 % des travailleurs fatigués, était la trop grande quantité d'exigences au travail et le nombre trop élevé d'heures de travail[10]. Les problèmes interpersonnels suivaient, mais loin derrière. Venaient ensuite, dans l'ordre, la crainte d'être mis à pied ou de perdre son emploi, le harcèlement et/ou la discrimination, et le risque d'accident ou de blessure. Les autres travailleurs ont déclaré ces sources de préoccupation dans presque les mêmes proportions, si l'on fait exception des préoccupations liées aux relations interpersonnelles. Seulement 29 % des autres travailleurs étaient préoccupés par des difficultés interpersonnelles au travail, comparativement à 45 % des travailleurs fatigués.

Graphique
Les travailleurs fatigués ont tendance à éprouver davantage de stress dans leur vie.



Source : Enquête sociale générale, 1991

Problèmes de santé plus fréquents

Les travailleurs fatigués étaient proportionnellement plus nombreux que les autres à avoir déclaré des problèmes de santé : 71 % contre 60 %. Pourtant, en dépit d'un niveau de stress plus élevé, les travailleurs fatigués n'étaient pas proportionnellement plus nombreux que les autres à souffrir de maladies liées au stress (hypertension, migraines récurrentes, ulcères d'estomac et autres troubles digestifs). Ils étaient toutefois deux fois plus susceptibles que les autres d'avoir reçu un diagnostic d'asthme (18 % et 9 % respectivement).

Bien qu'ils soient dans l'ensemble en moins bonne santé que les autres, les travailleurs fatigués n'étaient pas plus nombreux à prendre des congés de maladie. Environ 58 % des travailleurs fatigués et 50 % des autres travailleurs avaient pris des congés de maladie dans les 12 mois ayant précédé l'enquête. Pour la majorité de travailleurs qui ont pris des congés de maladie, qu'ils aient ou non souffert de fatigue chronique, la durée du congé était de cinq jours ou moins.

Milieu de travail parfois jugé plus dangereux

Environ les deux tiers des travailleurs fatigués et des autres travailleurs ont indiqué être exposés à des poussières et des fibres dans l'air, des émanations et des produits chimiques dangereux, une mauvaise qualité de l'air, du bruit

et des terminaux d'ordinateurs. Toutefois, parmi l'ensemble des travailleurs qui se retrouvent dans un tel environnement, ceux qui se sont dits fatigués étaient relativement plus nombreux que les autres (59 % et 47 % respectivement) à penser que leur santé s'en ressentait.

Fait surprenant, les accidents du travail n'étaient pas plus fréquents chez les travailleurs fatigués que chez les autres. Dans les 12 mois ayant précédé l'enquête, environ 13 % des travailleurs fatigués avaient été victimes d'un accident du travail, comparativement à 8 % des autres travailleurs (l'écart entre les premiers et les seconds n'est pas significatif sur le plan statistique)[11].

Résumé

Les travailleurs fatigués représentent une très petite proportion de la main-d'oeuvre : 4 % des travailleurs âgés de 15 à 64 ans en 1991. Dans l'ensemble, les caractéristiques démographiques et les caractéristiques d'activité des travailleurs qui souffrent de fatigue chronique ne sont pas différentes de celles des autres travailleurs. La constatation la plus surprenante que l'on puisse peut-être faire à leur sujet est qu'ils sont uniformément répartis dans la population active. Ils ne sont pas concentrés dans certaines professions ou certains secteurs d'activité, ni même dans certains quarts de travail. Les femmes ne sont pas plus sujettes à la fatigue chronique que les hommes. Et les travailleurs ayant des enfants d'âge préscolaire ne sont pas plus nombreux à souffrir de somnolence que ceux qui n'en ont pas.

Toutefois, les travailleurs fatigués présentent des caractéristiques personnelles qui contrastent nettement avec celles des autres travailleurs. Bien qu'ils comptent le même nombre d'heures de sommeil par nuit que les autres, ils se font relativement plus de souci, sont plus sujets à des problèmes chroniques de santé et sont près de deux fois plus susceptibles de considérer qu'ils mènent une vie très stressante. Tous ces facteurs – et sans doute beaucoup d'autres encore – peuvent ensemble causer ou accroître leur fatigue. □

Notes

1 Par exemple, Marlene Orton, journaliste à la Presse canadienne, dans l'introduction d'un article intitulé «Asleep at the wheel» parle (traduction libre) : «des millions de personnes épuisées [...] qui doivent chaque jour s'arracher du lit. Partout, dans les bureaux, les usines, les foyers, et même sur les autoroutes, il y a une foule de gens exténués qui n'ont tout simplement pas eu une bonne nuit de sommeil.» (*Ottawa Citizen*, le 27 octobre 1994).

2 Dix-neuf pour cent des travailleurs canadiens ont déclaré avoir des problèmes de sommeil.

3 D.F. Dinges cité par Babkoff, Caspy et Mikulincer (1991).

4 Le personnel infirmier qui avait un quart rotatif s'assoupissait deux fois plus souvent pendant les heures de travail que celui ayant un quart de jour/de soir et faisait deux fois plus d'accidents et d'erreurs causés par la fatigue (Gold et al., 1992). Aux États-Unis, le problème de la somnolence est de plus en plus porté devant les tribunaux par des travailleurs blessés dans des accidents causés par la fatigue professionnelle qui poursuivent leur employeur (*Trial*, 1993).

5 Marshall (1993) a montré que, dans les familles où il y avait des enfants et où les deux conjoints travaillaient, la plupart des femmes assumaient la majeure partie des responsabilités du ménage.

6 Matousek (1992) a constaté que les jeunes (les 20-33 ans dans son étude) souffraient de somnolence plus souvent que les personnes d'âge mûr (51-64 ans), constatation qui a été confirmée par auto-évaluation et par les résultats d'électro-encéphalogrammes. L'auteur avance que l'écart peut être attribuable à des différences de mode de vie.

7 Pour des raisons de clarté et de concision, les travailleurs qui ont déclaré avoir «quelquefois» ou n'avoir «jamais» de mal à rester éveillés lorsqu'ils le désiraient ont été réunis en une seule catégorie, leurs caractéristiques étant dans l'ensemble très semblables.

8 Une étude récente a montré que le supplément de sommeil requis pour récupérer après une nuit d'insomnie est nettement supérieur aux 10 % ou 20 % généralement admis comme étant suffisants. Les chercheurs estiment que ce résultat est lourd de conséquences pour les personnes qui manquent systématiquement de sommeil (Rosenthal et al., 1993).

9 Diverses études portant sur les insomniaques ont montré que le stress et l'anxiété affectent systématiquement certaines phases du sommeil et peuvent être en partie responsables de l'insomnie intermittente, laquelle se caractérise par des périodes de veille qui interrompent le sommeil. Dans une étude effectuée en 1993 qui portait sur les effets qu'ont sur le sommeil le stress, les émotions négatives et les stimuli extérieurs durant la nuit, Waters et al. concluaient que les insomniaques sont plus sensibles à ces trois facteurs que les personnes qui dorment normalement.

10 Sunter et Morissette (1994) ont montré que l'apparente stabilité de la semaine normale de travail depuis 10 ans cachait une forte augmentation simultanée de la fréquence de l'horaire court (moins de 30 heures de travail par semaine) et de l'horaire long (plus de 50 heures de travail par semaine).

11 Tant chez les travailleurs fatigués que chez les autres, les hommes étaient plus de deux fois plus nombreux que les femmes à avoir été victimes d'un accident du travail (11 % contre 5 %). Cet état de choses tient aux risques généralement plus élevés dans un nombre important de métiers de cols bleus.

Documents consultés

BABKOFF, H., T. CASPY et M. MIKULINCER. «Subjective sleepiness ratings: the effects of sleep deprivation, circadian rhythmicity and cognitive performance» dans *Sleep*, vol. 14, n° 6, 1991, p. 534-539.

FREDERICK, J. «Tempus fugit...Êtes-vous à court de temps?» dans *Tendances sociales canadiennes*, 11-008F au catalogue, n° 31, Statistique Canada, Hiver 1993, p. 6-9.

GILLBERG, M., G. KECKLUND et T. ÅKERSTEDT. «Relations between performance and subjective ratings of sleepiness during a night awake» dans *Sleep*, vol. 17, n° 3, 1994, p. 236-241.

GOLD, D.R. et al. «Rotating shift work, sleep, and accidents related to sleepiness in hospital nurses» dans *American Journal of Public Health*, vol. 82, nº 7, juillet 1992, p. 1011-1014.

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

MATOUSEK, M. «Alertness pattern in healthy individuals of various ages» dans *International Journal of Psychophysiology*, vol. 13, 1992, p. 263-269.

ROSA, R.R. «Performance, alertness, and sleep after 3.5 years of 12 h shifts: a follow-up study» dans *Work and Stress*, vol. 5, nº 2, 1991, p. 107-116.

ROSENTHAL, L. et al. «Level of sleepiness and total sleep time following various time in bed conditions» dans *Sleep*, vol. 16, nº 3, 1993, p. 226-232.

«Sleepless in Seattle: Injured worker's case shows hazards of fatigue» dans *Trial*, vol. 29, nº 12, décembre 1993, p. 12-14.

SUNTER, D. et R. MORISSETTE. «Les heures consacrées au travail» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 6, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1994, p. 10-16.

TAIT, H. «Les troubles du sommeil : qui en est victime?» dans *Tendances sociales canadiennes*, 11-008F au catalogue, nº 27, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1992, p. 8-10.

WATERS, W.F. et al. «Attention, stress and negative emotion in persistent sleep-onset and sleep-maintenance insomnia» dans *Sleep*, vol. 16, nº 2, 1993, p. 128-136.

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

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

Printemps 1995 Bilan de 1994 · Le secteur automobile · S'absenter du travail · Nouveaux travailleurs · Les REER · Mesure de productivité · Main-d'oeuvre vieillissante

Hiver 1994 Harcèlement sexuel et travail · David Foot discute de carrières · Femmes du baby-boom · Vivre seul · Trois métropoles en transition · Familles à revenu élevé · Index : 1989 à 1994

Automne 1994 La semaine de travail en transition : Heures normales; Emplois à temps partiel; Temps partiel par choix; Temps partiel non choisi; Cumul d'emplois · Le marché du travail à la mi-année

Été 1994 Les dépenses des couples sans enfant · Se rendre au travail · Les mères seules · Qui reçoit de l'assurance-chômage? · Chute de la participation féminine? · Le travail : De «9 à 5»; De fin de semaine

Pour plus d'information, communiquez avec la **Division du marketing, Vente et service, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**, ou composez sans frais le numéro **1 800 267-6677**.

L'emploi et le revenu en perspective

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

Difficultés d'embauche dans le secteur manufacturier

Claude Robillard

La proportion de fabricants qui déclarent un manque de main-d'oeuvre comme un des obstacles à la production fluctue avec les cycles économiques. Selon l'Enquête sur les perspectives du monde des affaires (EPMA), réalisée chaque trimestre par Statistique Canada, il existe des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée même lors de récessions, mais il n'en n'est pas de même pour les travailleurs non spécialisés[1]. Les pénuries sont généralement plus fréquentes dans les petites entreprises que dans les grandes, en particulier en période de croissance économique.

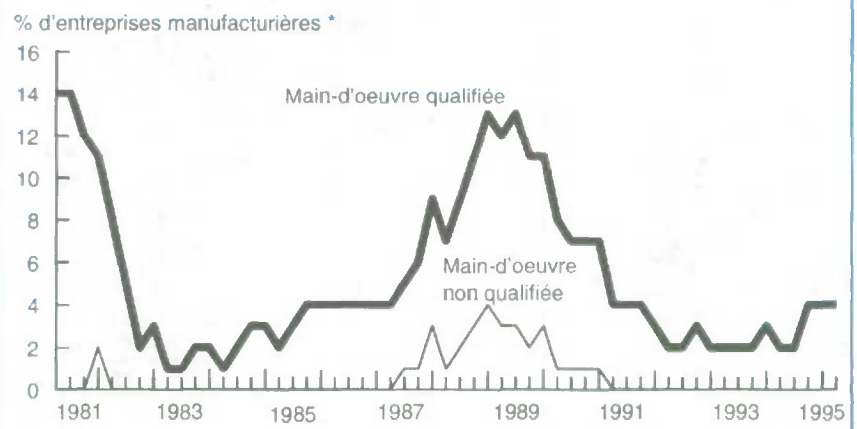
Les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée perdurent

Dans l'EPMA (voir *Source des données*), on demande entre autres aux fabricants canadiens si une pénurie de travailleurs spécialisés ou non spécialisés est un obstacle à leur production. Les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée déclarées demeurent tout au long des récessions. Par exemple, lors de la dernière récession, la proportion d'entreprises manufacturières à court de travailleurs spécialisés n'a jamais été inférieure à 2 % (graphique A). Au troisième trimestre de 1994, cette proportion atteignait 4 %, témoignant ainsi de l'amélioration qu'a connue l'ensemble de l'économie cette année-là, en particulier dans le secteur manufacturier, où l'on a enregistré une croissance de l'emploi au cours des trois derniers trimestres (Akyeampong, 1995).

Par contre, même en période d'expansion, peu de fabricants déclarent des pénuries de travailleurs non spécialisés. À la fin de 1994 et au début de 1995, la proportion d'entreprises ayant déclaré un manque de main-d'oeuvre non qualifiée faisant obstacle à la production était si minime qu'on l'a considérée comme étant nulle.

Graphique A

Quelle que soit la situation économique, le manque de main-d'oeuvre qualifiée fait obstacle à la production de certaines entreprises manufacturières.



Source : Enquête sur les perspectives du monde des affaires
Nota : Cette enquête est menée quatre fois par année
** Ayant déclaré qu'un manque de main-d'oeuvre était un obstacle à la production*

Les pénuries frappent davantage les petites entreprises

Les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée touchent autant les petites entreprises que les grandes. Cependant, les premières sont plus susceptibles que les secondes de déclarer de telles pénuries, surtout en période de croissance économique. Par exemple, au cours de 1988 et de 1989, la proportion de petites entreprises ayant connu des pénuries de travailleurs spécialisés variait entre 16 % et 25 % (graphique B). La proportion correspondante pour les grandes entreprises variait entre 6 % et 12 %.

Les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée des petites entreprises tiennent en partie aux avantages sociaux et aux salaires relativement faibles qu'elles offrent. Les travailleurs des petites entreprises sont moins susceptibles d'être syndiqués et de participer à un régime de retraite et sont plus exposés aux licenciements. En outre, et c'est là un facteur peut-être plus important encore, les grandes entreprises offrent de meilleurs salaires (Morissette, 1991). Les chiffres de 1994 tirés de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail révèlent que les gains horaires moyens des travailleurs s'établissaient à 18,45 $ dans les grandes entreprises manufacturières, comparativement à 12,98 $ dans les petites[2].

Claude Robillard est au service de la Division de l'industrie. On peut communiquer avec lui au (613) 951-3507.

Source des données

La Division de l'industrie de Statistique Canada réalise l'Enquête sur les perspectives du monde des affaires (EPMA) chaque année en janvier, en avril, en juillet et en octobre. L'EPMA est une enquête à participation volontaire qui vise plus de 9 000 établissements et à quelques exceptions près on utilise le même échantillon que celui de l'Enquête sur les industries manufacturières menée chaque mois. Les résultats sont fondés sur les réponses de quelque 5 000 fabricants. Les données ne sont pas corrigées pour tenir compte de la non-réponse.

La taille des entreprises est déterminée en fonction des livraisons de 1992. Les établissements dont la valeur des livraisons manufacturières dépassait 10 millions de dollars sont considérés comme étant de grandes entreprises.

Dans l'EPMA, on demande entre autres aux fabricants si des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée et non qualifiée ont entravé leur production. Les réponses sont pondérées selon la valeur des livraisons de chaque établissement. Les obstacles à la production des grandes entreprises ont un impact plus important sur le pourcentage déclaré que les obstacles auxquels se heurtent les petites entreprises. Par exemple, un établissement dont la valeur annuelle des livraisons manufacturières s'élève à 100 millions de dollars aura un impact deux fois plus grand qu'un établissement dont les livraisons sont évaluées à 50 millions de dollars.

Les résultats de l'enquête paraissent dans le bulletin *Le Quotidien*, de Statistique Canada, la première semaine suivant le mois de référence. Outre des renseignements sur les perspectives d'emploi, l'enquête permet également de produire des données nationales désaisonnalisées sur les perspectives de production, le niveau courant des stocks de produits finis et les commandes nouvelles et en carnet. Des données (non désaisonnalisées) sont aussi produites pour l'ensemble du secteur manufacturier, selon la province et la taille de l'établissement, ainsi que pour l'ensemble des caractéristiques (dont les obstacles à la production) à l'échelle nationale, par grand groupe industriel. Les renseignements sont disponibles dans la base CANSIM (matrices 2843 et 2845).

Pour plus de renseignements, communiquer avec Claude Robillard, Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, Division de l'industrie, au (613) 951-3507, télécopieur : (613) 951-3522.

Un signe précurseur?

En période de récession, la déclaration de pénuries de main-d'oeuvre qualifiée diminue, mais elle reste plus fréquente dans les petites entreprises que dans les grandes. De plus, une fois la reprise économique engagée, les petites entreprises déclarent ces pénuries avant les grandes. Après la récession du début des années 80, le pourcentage de petites entreprises pour lesquelles des pénuries de travailleurs spécialisés faisaient obstacle à la production a commencé à augmenter en 1983, soit deux ans avant que n'augmente le pourcentage de grandes entreprises dans cette situation. De même, après la récente récession, la proportion d'entreprises manquant de main-d'oeuvre a commencé à augmenter en 1992 dans le cas des petites, mais seulement en 1994 dans le cas des grandes.

Les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée semblent donc toucher les grandes entreprises uniquement lorsque la croissance économique est durable. Étant donné le degré de tension élevée du marché du travail, les petites entreprises rivalisent alors avec les grandes pour recruter des travailleurs spécialisés supplémentaires afin de faire face à l'augmentation de la production.

Main-d'oeuvre non qualifiée

Les petites entreprises sont aussi plus susceptibles que les grandes de déclarer des pénuries de travailleurs non spécialisés, notamment en période de croissance économique. À la fin des années 80, la proportion de petites entreprises ayant déclaré une pénurie de main-d'oeuvre non qualifiée variait entre 5 % et 11 % (graphique B). Pendant la même période, la proportion de grandes entreprises manufacturières qui connaissaient une telle pénurie n'a jamais dépassé 3 %.

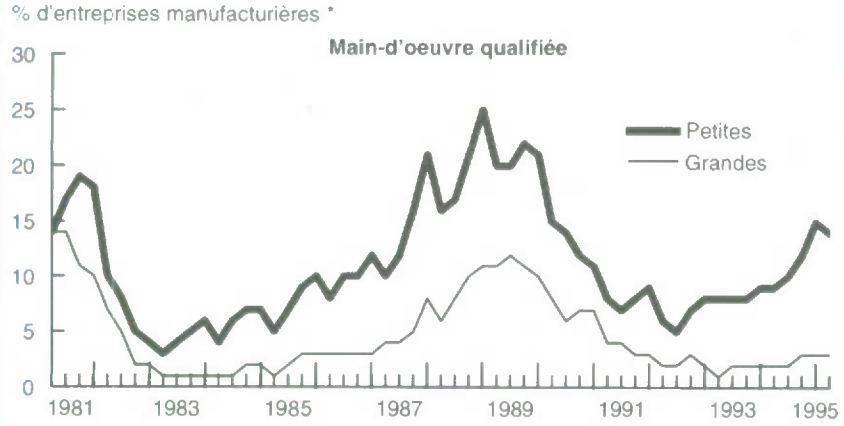
Lors de récessions, les pénuries de travailleurs non spécialisés sont quasi inexistantes dans les grandes entreprises et minimes dans les petites. Ainsi, depuis le début de 1991, presque aucune grande entreprise n'a déclaré une telle pénurie. À deux exceptions près seulement (les quatrièmes trimestres de 1991 et de 1992), pratiquement aucune petite entreprise n'a déclaré de pénurie semblable entre le début de 1991 et le deuxième trimestre de 1994. Depuis, 1 % des petites entreprises ont indiqué que des pénuries de travailleurs non spécialisés faisaient obstacle à leur production.

Résumé

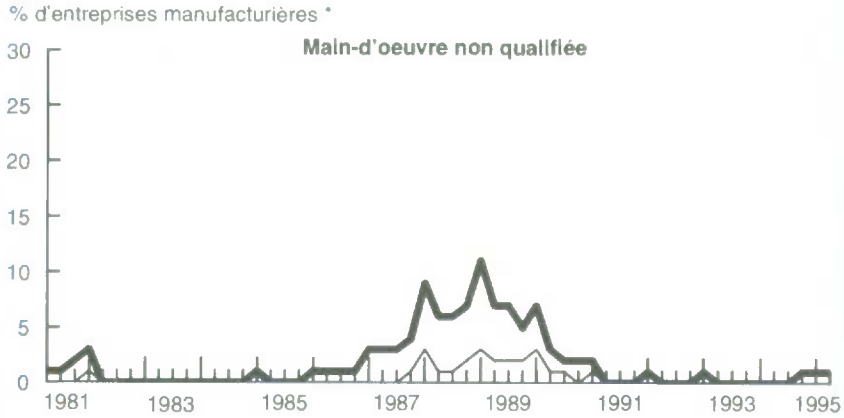
La proportion de fabricants pour qui les pénuries de main-d'oeuvre représentent un obstacle à la production diminue en période de récession et augmente en période de reprise. Toutefois, même lors d'un ralentissement économique, certaines entreprises déclarent des pénuries de travailleurs spécialisés. Et indépendamment de la conjoncture, une plus forte proportion de petites entreprises que de grandes déclarent des pénuries de main-d'oeuvre. En outre, la pénurie de travailleurs spécialisés dans les petites entreprises semblent être un signe avant-coureur d'une situation

Graphique B

Le manque de main-d'oeuvre qualifiée est plus susceptible d'être déclaré par les petites entreprises au cours du cycle économique ...



... tandis que le manque de main-d'oeuvre non qualifiée se manifeste uniquement en période de forte croissance économique.



Source : Enquête sur les perspectives du monde des affaires

Nota : Cette enquête est menée quatre fois par année. La taille de l'entreprise est déterminée d'après la valeur des livraisons manufacturières de 1992 (une valeur de 10 millions de dollars et plus classe l'entreprise parmi les grandes).

** Ayant déclaré qu'un manque de main-d'oeuvre était un obstacle à la production*

semblable dans les grandes entreprises. Si le taux de croissance de l'emploi enregistré dans le secteur manufacturier en 1994 se maintient en 1995, les analystes du marché du travail et les spécialistes des ressources humaines voudront surveiller de près les prochains résultats de l'Enquête sur les perspectives du monde des affaires. □

Mise à jour

Les données du deuxième trimestre de 1995, reçues tout juste avant d'aller sous presse, révèlent que la proportion d'entreprises manufacturières qui ont déclaré une pénurie de main-d'oeuvre tant qualifiée que non qualifiée est demeurée inchangée depuis le trimestre précédent. Un moins grand nombre de petites entreprises (12 % comparativement à 14 %) ont déclaré un manque de main-d'oeuvre qualifiée. Les proportions associées aux grandes entreprises n'ont pas changé, tant au chapitre de la main-d'oeuvre qualifiée que non qualifiée.

Notes

1 Les fabricants interviewés dans le cadre de l'EPMA utilisent leurs propres définitions de «main-d'oeuvre qualifiée» et de «main-d'oeuvre non qualifiée».

2 Il existe une légère différence conceptuelle entre la définition d'une «grande» et d'une «petite» entreprise utilisée dans l'EPMA et dans l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). Pour la question relative aux obstacles à la production, la définition de l'EPMA repose sur la valeur des livraisons manufacturières annuelles, tandis que, dans l'EERH, on considère qu'une entreprise est grande ou petite selon que le nombre de salariés y est supérieur ou inférieur à 300.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «Le marché du travail : bilan de fin d'année» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 7, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1995, supplément.

MORISSETTE, R. «Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 3, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1991, p. 43-55.

Quoi de neuf ?

VIENT DE PARAÎTRE

Après les premiers rapports analytiques sur l'EDTR, à quand le fichier de microdonnées longitudinales complet?

La dynamique du travail et du revenu : rapport de 1994 présente certaines des données repères recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Cette enquête longitudinale recueille des renseignements sur les événements de la vie d'une personne – comme les déménagements ou la formation et la dissolution de la famille – pouvant influer sur le bien-être économique et établit le lien entre ces événements et les changements observés sur le plan de l'activité sur le marché du travail et du revenu. L'EDTR recueillera des données à deux reprises chaque année pendant une période de six ans, auprès d'un échantillon d'environ 40 000 ménages. (Pour plus de renseignements sur la méthodologie de l'EDTR, voir «Quoi de neuf ?», Printemps 1994.)

Le rapport de 1994 se fonde sur les données recueillies à l'occasion de l'interview préliminaire de janvier 1993 pour établir les profils démographique et socio-économique de base des ménages. (Un fichier de microdonnées complet renfermant à la fois les données repères préliminaires et les données recueillies au cours des interviews réalisées la première année sera bientôt disponible.) Les cinq articles figurant dans *La dynamique du travail et du revenu* illustrent le champ de l'enquête et le niveau d'analyse qu'elle permet. On trouve ci-après une brève description des principaux résultats dont il y est fait état.

«L'écart salarial entre les hommes et les femmes : une mise à jour» tire parti du vaste éventail de données recueillies par l'EDTR sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre – comme l'expérience de travail, le nombre d'heures travaillées, la durée d'un emploi, le niveau d'instruction et le domaine d'études – pour déterminer l'origine des disparités entre les salaires des hommes et ceux des femmes. L'étude conclut que :

- Seule une faible part de l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes peut s'expliquer par les différences sur le plan du niveau d'instruction et des caractéristiques démographiques et par l'expérience de travail.

- L'écart a diminué au cours des dernières années en raison de la forte proportion de femmes titulaires de diplômes d'études postsecondaires dans les domaines de l'enseignement et de la santé, secteurs où la rémunération a toujours été élevée.

- L'âge a aussi un impact sur les écarts salariaux. De fait, l'écart entre les hommes de 25 à 34 ans et ceux de 35 à 54 ans est plus prononcé que celui entre les deux groupes de femmes correspondants.

«L'expérience de travail des Canadiens : un premier aperçu» porte sur la continuité et les interruptions d'emploi. Pour plus de renseignements, voir l'adaptation de cet article dans le présent numéro de *Perspective*.

«Évolution intergénérationnelle de la scolarité des Canadiens» compare le niveau d'instruction des adultes à celui de leurs parents. L'étude révèle que :

- Les deux tiers des Canadiens adultes avaient un niveau d'instruction supérieur à celui de leurs parents, tandis que moins d'un dixième avaient un niveau inférieur. De façon générale, l'écart entre le niveau d'instruction des générations ne variait pas en fonction du sexe du répondant ou du parent.

- Tout juste un peu plus de la moitié des adultes avaient fréquenté un établissement d'enseignement postsecondaire, comparativement au dixième de leurs parents.

- Les adultes dont les parents avaient fait des études postsecondaires étaient deux fois plus susceptibles d'avoir fait de telles études que ne l'étaient les adultes dont les parents n'avaient pas terminé leurs études secondaires.

«Données de l'EDTR concernant l'équité en matière d'emploi» indique comment l'EDTR identifie les membres des minorités visibles et les Autochtones. De plus, l'article présente certains chiffres de base, fait état de certaines caractéristiques des membres de ces deux groupes et compare les résultats de l'EDTR aux données du Recensement de 1991.

«Suivre les événements démographiques» présente un sommaire des données démographiques et des données sur les familles recueillies à l'occasion de l'interview préliminaire. Ces données seront mises à jour chaque année pour suivre l'évolution de la composition des familles. Selon les données de 1993 :

- Soixante-dix pour cent des femmes de 18 ans ou plus ont donné naissance à au moins un enfant, et environ 5 % ont élevé ou adopté un enfant né d'une autre mère.

- Neuf pour cent des femmes avaient eu leur premier enfant avant 19 ans, tandis que 9 % l'avaient eu alors qu'elles étaient âgées de 30 ans ou plus.

- Environ 9 % des adultes qui se sont mariés l'ont été plus d'une fois; l'âge moyen au premier mariage en 1990 était de 26 ans dans le cas des femmes et de 28 ans dans celui des hommes.

- Six pour cent des adultes vivent en union libre.

Le rapport se termine par un aperçu général du contenu de l'EDTR ainsi que des utilisations et des avantages des données recueillies.

On peut se procurer *La dynamique du travail et du revenu : rapport de 1994* (75-201F au catalogue) auprès des centres de consultation de Statistique Canada au prix de 37 $. On peut aussi passer sa commande par écrit à la Division du marketing, Vente et service, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6, ou par télécopieur au numéro (613) 951-1584 ou encore par téléphone au numéro sans frais 1 800 267-6677. □

■ *Le remaniement de l'EPA donne lieu à de nouveaux produits de données*

Les estimations de l'Enquête sur la population active (EPA) ont récemment fait l'objet d'une révision en profondeur; cette révision n'a toutefois eu qu'un impact limité sur les séries de données de l'EPA. Bien qu'en chiffres absolus les estimations de l'emploi, du chômage et de la population ne faisant pas partie de la population active aient augmenté, les rapports emploi-population, les taux de chômage et les taux d'activité sont restés virtuellement inchangés. (Pour une brève description de ces modifications, voir «Quoi de neuf ?», Printemps 1995.)

Plusieurs nouveaux produits faisant état des séries révisées ont été élaborés. Ainsi, *Moyennes annuelles de la population active* (71-529 au catalogue) présente les données révisées pour la période de 1989 à 1994 et remplace la publication 71-220 au catalogue pour cette année. *Statistiques chronologiques sur la population active* (71-201 au catalogue) présente les séries chronologiques complètes révisées des estimations provinciales et nationales pour la période de 1976 à 1994 ainsi que les données infraprovinciales pour la période de 1987 à 1994. Les utilisateurs peuvent se procurer les données révisées sur un disque optique compact (CD-ROM). Le progiciel Ivision Browser intégré permet aux utilisateurs de manipuler les données, de créer des graphiques et des cartes, d'imprimer les résultats obtenus et d'exporter des données dans d'autres progiciels.

L'article de fond de *Moyennes annuelles de la population active* (n° 71-529 au catalogue) profite du remaniement pour examiner les tendances qui se dégagent pour la période de 1976 à nos jours. L'économie a non seulement traversé deux cycles complets au cours de cette période, mais aussi connu des mouvements non cycliques. L'article aborde entre autres les questions suivantes :

- De 1976 à 1994, l'emploi a connu une progression de 55 % dans le secteur des services, mais de seulement 2 % dans le secteur des biens. Par conséquent, la part du secteur des services dans l'emploi total est passée de 64 % à 73 % au cours de cette période.

- En 1994, près de 17 % de l'emploi total était à temps partiel, comparativement à près de 11 % en 1976. Les trois-quarts de cette progression du travail à temps partiel sont attribuables au secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels.

- Les deux récessions ne semblent avoir eu qu'un impact relativement minime sur le travail autonome. Ayant progressé de 92 %, le nombre de travailleurs autonomes a presque doublé au cours de la période pour atteindre plus de deux millions, et la part de l'emploi total représentée par le travail autonome est passée de 11 % à 16 %.

- La durée d'emploi moyenne s'est accrue entre 1976 et 1994. Cet accroissement est surtout attribuable aux femmes adultes dont la durée d'emploi a augmenté de 18 mois. Au cours de la même période, la durée d'emploi moyenne des hommes de 25 à 44 ans s'est accrue, tandis que celle des jeunes et des hommes de plus de 45 ans est demeurée inchangée.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet du CD-ROM, communiquez avec Vincent Ferrao au numéro (613) 951-4750. *Moyennes annuelles de la population active* (71-529 au catalogue) et *Statistiques chronologiques sur la population active* (71-201 au catalogue) sont offertes dans les centres de consultation de Statistique Canada, aux prix respectifs de 120 $

et de 74 $. On peut aussi passer une commande par écrit à la Division du marketing, Vente et service, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6, par télécopieur au numéro (613) 951-1584 ou par téléphone au numéro sans frais 1 800 267-6677. □

■ *Les chercheurs disposent maintenant d'un répertoire bibliographique sur l'équité en matière d'emploi*

La *Base de données bibliographiques sur l'équité en matière d'emploi* est un nouveau document de référence qui facilitera le repérage des données statistiques sur l'équité en matière d'emploi. C'est une bibliographie analytique répertoriant les travaux de recherche portant sur les quatre groupes désignés concernant l'équité en matière d'emploi (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes handicapées). Sont répertoriés uniquement les ouvrages publiés au Canada après 1981 et fournissant des données statistiques ou une analyse de telles données.

La base de données comporte un chapitre distinct sur chacun des quatre groupes désignés ainsi que des chapitres ayant trait aux ouvrages de référence relatifs aux groupes désignés multiples (par exemple, les femmes membres des minorités visibles), à l'immigration et aux comparaisons à l'échelle internationale. Chaque entrée indique le champ de l'étude, l'auteur, la source des données, les sujets étudiés, les termes répertoriés en index et les langues dans lesquelles on peut se procurer le document. Afin de permettre un accès plus rapide, la consultation de l'index des sujets s'effectue par mots clés.

La *Base de données bibliographiques sur l'équité en matière d'emploi* (89F0029XPE au catalogue) est offerte dans les centres de consultation de Statistique Canada au prix de 30 $. On peut aussi passer une commande par écrit à la Division du marketing, Vente et service, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6, par télécopieur au numéro (613) 951-1584 ou par téléphone au numéro sans frais 1 800 267-6677. □

■ *La Direction des études analytiques examine les sources de la croissance de l'emploi*

Les créations d'emplois par les petits producteurs du secteur manufacturier canadien
J. Baldwin et G. Picot
Document de recherche nº 70

Les auteurs utilisent les données sur le renouvellement de l'emploi pour déterminer dans quelle mesure la création d'emplois, les disparitions d'emplois et la variation nette de l'emploi diffèrent entre les petits et les grands établissements du secteur manufacturier. Ils ont recours à plusieurs techniques pour corriger le problème du retour à la moyenne qui pouvait amener à conclure, de façon peut-être erronée, que les petits établissements créaient un nombre disproportionné de nouveaux emplois. Or, une fois ces corrections apportées, les auteurs confirment que la création nette de nouveaux emplois est plus élevée dans le cas des petits établissements que dans celui des grands. L'étude compare aussi l'importance des petits établissements au Canada et aux États-Unis et montre qu'ils représentent une plus forte proportion de l'emploi du secteur manufacturier au Canada et que leur importance relative augmente plus rapidement au Canada qu'aux États-Unis.

La part des nouveaux emplois créés au Canada par les petites entreprises est-elle disproportionnée? Réévaluation des faits
G. Picot, J. Baldwin et R. Dupuy
Document de recherche nº 71

L'observation selon laquelle les petites entreprises ont créé la majorité des nouveaux emplois au cours des années 80 a eu un impact énorme sur la politique. Toutefois, selon des études récemment menées aux États-Unis, la création nette d'emplois dans le secteur des petites entreprises a peut-être été surestimée. Le document aborde diverses questions soulevées dans ces études relativement aux méthodes de mesure utilisées et, à l'aide d'un ensemble unique de données longitudinales canadiennes, réévalue la répartition des emplois créés selon la taille de l'entreprise. Les auteurs concluent qu'au cours de la période de 1978 à 1992, quelle que soit la méthode utilisée pour déterminer la taille des entreprises, les petites entreprises ont représenté une part disproportionnée des gains et des pertes d'emplois et, dans l'ensemble, une proportion démesurée de la croissance générale de l'emploi. Les auteurs présentent aussi les résultats obtenus pour divers secteurs d'activité et se demandent si les résultats enregistrés pour l'ensemble de l'économie sont attribuables à la croissance plus rapide dans les secteurs comprenant une forte proportion de petites entreprises. Enfin, ils examinent la croissance de l'emploi dans les petites et grandes entreprises existantes.

Pour passer une commande ou pour obtenir plus de renseignements sur la Série des documents de recherche et sur les autres publications produites par la Direction des études analytiques, communiquez avec Valerie Thibault au numéro (613) 951-1804. □

ENQUÊTE RÉCENTE

Mai 1995 : Suivi auprès des diplômés de 1990

Le Suivi auprès des diplômés de 1990 fait partie d'une série permanente d'enquêtes longitudinales parrainées par Développement des ressources humaines Canada dont le but est de recueillir des données sur l'expérience du marché du travail des diplômés récents. L'Enquête auprès des diplômés de 1990 a été réalisée en mai 1992, deux ans après que les répondants aient obtenu un diplôme d'une université, d'un collège communautaire ou d'une école de métiers ou un diplôme de formation professionnelle. L'enquête de suivi de mai 1995 a permis d'interviewer ces répondants de nouveau. Outre les données de base sur l'activité sur le marché du travail – entrée sur le marché du travail et sortie, périodes de chômage, profession, revenu et correspondance entre l'emploi et le domaine d'études – l'enquête a permis de recueillir des renseignements sur les liens entre les études, l'expérience du marché du travail et l'inscription à d'autres programmes d'études ou de formation.

Comme les données tant de l'enquête initiale que de l'enquête de suivi sont comparables avec les données recueillies dans le cadre des enquêtes antérieures de la série (diplômés de 1982 et de 1986), elles permettent aux analystes de réaliser des analyses des données longitudinales et des données chronologiques portant sur la période de cinq ans suivant l'obtention du diplôme.

Pour obtenir plus de renseignements, communiquez avec Bill Magnus, Division des enquêtes spéciales, au numéro (613) 951-4577. □

COMPTE RENDU DE CONFÉRENCE

Dévoilement des résultats d'une importante évaluation du Régime d'assurance-chômage à l'occasion de la conférence du FCRSE

Le Régime d'assurance-chômage est un puissant programme social offrant aux Canadiens une protection temporaire du revenu, atténuant les fluctuations de la consommation et assurant une stabilisation de l'économie. Le régime est administré par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), qui en a récemment effectué une évaluation en profondeur afin de déterminer dans quelle mesure il permet d'atteindre les objectifs visés, s'il est efficient et s'il convient à la situation actuelle. Pour ce faire, le ministère a commandé à des universitaires, à d'autres chercheurs et à des agents d'évaluation plus de 25 études portant sur les effets de l'assurance-chômage sur le comportement des travailleurs et des employeurs. En mettant l'accent sur l'impact que, selon les observations, l'assurance-chômage a réellement sur le marché du travail, ce programme d'évaluation permet de mieux comprendre le régime que jamais auparavant.

En octobre 1994, certains résultats préliminaires de l'évaluation ont été présentés à l'occasion de la conférence annuelle du Forum canadien de recherche sur la situation de l'emploi (FCRSE) à Ottawa. Ces études, de même que d'autres documents de recherche non examinés lors de la conférence, ont été diffusés sous divers formats conçus pour répondre aux besoins des différents lecteurs. Outre les actes de la conférence, une série de rapports techniques a été préparée pour fin de diffusion. Les lecteurs s'intéressant surtout aux résultats de l'évaluation pourront consulter les résumés de quatre pages des divers documents de recherche publiés dans la série «Résumé d'évaluation - DRHC». On trouve ci-après une brève description de certains «Résumés» présentant un intérêt pour les lecteurs de *Perspective*. Bien que conçus indépendamment, ces documents d'information s'inscrivent dans le programme général d'évaluation et seront suivis d'un rapport final, dans lequel on établira le bilan des avantages et des coûts du régime. (Pour obtenir un résumé des mémoires présentés lors de la conférence de 1993 du FCRSE sur une comparaison des marchés du travail durant les deux dernières récessions, voir «Quoi de neuf ?», Automne 1993.)

La norme d'admissibilité à l'assurance-chômage (Résumé d'évaluation nº 1)

En 1990, la période d'emploi nécessaire pour être admissible au Régime d'assurance-chômage a temporairement été portée à un nombre fixe de 14 semaines. Les auteurs ont constaté que cette mesure a eu pour effet d'accroître le nombre de semaines travaillées, pour le porter près du seuil où la norme d'admissibilité est satisfaite : le taux de cessation d'emploi atteignant son sommet après 14 semaines en 1990, alors qu'il l'avait atteint après 10 semaines en 1989. La variation la plus marquée du nombre de semaines travaillées a été enregistrée chez les travailleurs saisonniers à faible revenu. Par ailleurs, on a observé une variation beaucoup plus marquée de la durée d'emploi pour les travailleurs mis à pied que pour ceux qui quittent leur emploi, ce qui laisse supposer que les normes

d'admissibilité au Régime d'assurance-chômage influent à la fois sur le comportement des entreprises et sur celui des travailleurs. Dans les régions où la norme d'admissibilité est la plus élevée, les travailleurs ont travaillé 1,5 semaine de plus, entraînant ainsi une baisse moyenne de 0,4 point de pourcentage du taux de chômage.

■ *L'assurance-chômage et la redistribution du revenu (Résumé d'évaluation nº 2)*

Les auteurs ont conçu un modèle de microsimulation des comportements associés à l'assurance-chômage pour évaluer deux choses. Dans un premier temps, ils ont procédé à une analyse comparative des conséquences, au chapitre de la répartition du revenu pour le cycle économique de 1981-1989, des régimes d'assurance-chômage qui existaient en 1971, en 1990 et en 1994, par rapport au régime en place en 1986. Dans un deuxième temps, ils ont examiné les conséquences qu'auraient diverses modifications possibles de paramètres comme l'augmentation du nombre minimal de semaines nécessaire pour être admissible, la réduction du montant des prestations et le raccourcissement de la période maximale de prestations. Ils concluent que la mise en place d'un régime «plus restrictif» aurait pour effet d'accroître les inégalités en matière de revenu, peut-être inutilement, puisque les modifications simulées n'ont pas semblé influer de façon sensible sur le nombre moyen de semaines de chômage.

■ *L'assurance-chômage et la productivité de la recherche d'emploi (Résumé d'évaluation nº 3)*

À l'aide de données longitudinales, les auteurs examinent les liens qui existent entre le Régime d'assurance-chômage et l'intensité de la recherche d'emploi, la probabilité de travailler de nouveau et le salaire obtenu dans un nouvel emploi. Ils concluent que la durée du chômage joue un rôle plus important que les prestations d'assurance-chômage en ce qui concerne l'intensité de la recherche d'emploi. Les chercheurs d'emploi en chômage, qu'ils soient admissibles ou non aux prestations d'assurance-chômage, fournissent un effort de recherche relativement constant pendant les neuf premiers mois suivant la perte d'un emploi. Par la suite, l'intensité de la recherche diminue de façon constante jusqu'à ce que la personne interrompe pratiquement sa recherche après 18 mois environ. En outre, la probabilité de travailler de nouveau est d'autant plus faible que le salaire touché avant d'être en chômage est élevé.

■ *L'effet d'apprentissage et l'assurance-chômage (Résumé d'évaluation nº 4)*

Les personnes qui recourent fréquemment à l'assurance-chômage ont représenté une proportion de plus en plus élevée des bénéficiaires au fil des deux dernières décennies. Pour la période de 1972 à 1992, les données longitudinales sur les travailleurs de sexe masculin indiquent que, chez ceux qui n'y recourent pas souvent, le Régime d'assurance-chômage demeure un régime d'assurance sociale qui protège les travailleurs contre les risques inhérents au marché du travail; par contre, chez ceux qui y recourent souvent, le régime ressemble de plus en plus à un programme permanent de soutien du revenu n'ayant pas grand chose à voir avec les risques inhérents au marché du travail. Les données révèlent aussi qu'une première exposition à l'assurance-chômage fait augmenter de façon permanente les probabilités que la personne touche des prestations ultérieurement. Selon les auteurs, il est possible que la connaissance qu'un bénéficiaire acquiert du régime lorsqu'il y recoure pour la première fois explique en partie la dynamique de la dépendance à l'égard du régime et l'effet d'hystérésis connexe.

■ *Les mouvements dans l'emploi et l'assurance-chômage (Résumé d'évaluation nº 7)*

Les auteurs examinent les répercussions de la norme d'admissibilité du Régime d'assurance-chômage (nombre de semaines de travail nécessaire pour avoir droit aux prestations) sur la durée d'emploi à l'aide de données longitudinales relatives à la période de 1986 à 1990. Les résultats semblent révéler qu'autant les employeurs que les employés prennent des mesures menant à la fin de l'emploi une fois que la norme est satisfaite, les chances de fin d'emploi s'accroissant de plus de 50 % à ce moment.

■ *L'assurance-chômage, les mises à pied temporaires et les attentes quant au rappel au travail (Résumé d'évaluation nº 8)*

Entre 1986 et 1988, près de 60 % des travailleurs mis à pied ont été rappelés par leurs employeurs, ce qui indique que les mises à pied temporaires constituent une dimension importante du mode de fonctionnement du marché du travail. En outre, plus de 40 % des personnes ayant présenté au moins cinq demandes de prestations d'assurance-chômage pendant les 12 années précédentes (1978 à 1989) avaient travaillé pour pas plus de trois employeurs. Les travailleurs mis à pied qui sont rappelés et ceux qui ne s'attendent pas à être

rappelés touchent des prestations pendant moins de semaines que les travailleurs qui s'attendent à être rappelés mais ne le sont pas.

■ *Cessation d'emploi et passage à l'assurance-chômage et à l'aide sociale (Résumé d'évaluation nº 9)*

Le document se fonde sur les données recueillies par DRHC auprès d'un échantillon de 10 % des personnes ayant quitté leur emploi dans la première moitié de 1993 pour étudier l'utilisation qui est faite des régimes d'assurance-chômage et d'aide sociale ainsi que les interactions entre les deux régimes. Les résultats préliminaires ont montré que près des deux tiers (63 %) des personnes ayant quitté leur emploi avaient trouvé un nouvel emploi moins de cinq mois plus tard. Parmi ceux qui n'avaient pas retrouvé d'emploi, seulement 6 % ont reçu des prestations d'aide sociale en plus de présenter une demande de prestations d'assurance-chômage. De cette petite minorité, plus de la moitié attendaient de toucher leurs premières prestations de chômage, tandis qu'un dixième avaient déjà épuisé leurs prestations.

■ *Revenu et niveau de vie en période de chômage (Résumé d'évaluation nº 14)*

Les prestations d'assurance-chômage représentent la majeure partie du revenu des bénéficiaires et l'auteur estime que si l'on faisait passer le taux des prestations de 60 % à 50 % des gains assurables, cela entraînerait une diminution de la consommation des ménages de l'ordre de 3 % à 6 %. Les ménages comportant des bénéficiaires réitérants (ayant présenté au moins trois demandes de prestations sur une période de cinq années) seraient les plus durement touchés.

■ *Emplois exclus du Régime d'assurance-chômage au Canada : une enquête empirique (Résumé d'évaluation nº 15)*

Les emplois à temps partiel (15 heures ou moins de travail rémunéré par semaine) et le travail autonome n'ont jamais été couverts par le Régime d'assurance-chômage. Or, de 1986 à 1990, le nombre de ces emplois s'est accru de 16 %, tandis que celui des emplois couverts par le régime augmentait de 2,4 %. En 1990, 3,2 millions d'emplois – soit un million d'emplois à temps partiel et 2,2 millions d'emplois autonomes – étaient ainsi exclus du régime. Les travailleurs occupant des emplois exclus du Régime d'assurance-chômage étaient plus susceptibles d'avoir fait des études postsecondaires, de travailler dans le secteur des services sans contribuer à un régime de retraite lié à l'emploi et de toucher un salaire relativement peu élevé.

■ *Entreprises, industries et interfinancement : Modes de distribution des prestations d'assurance-chômage et de l'impôt (Résumé d'évaluation nº 16)*

Depuis de nombreuses années, certaines provinces et secteurs d'activité sont constamment des cotisants nets au Régime d'assurance-chômage, tandis que d'autres en sont des bénéficiaires nets. L'Ontario fait partie du premier groupe, tandis que les provinces situées à l'est de l'Ontario font partie du second. De façon similaire, parmi les secteurs d'activité, les services socioculturels, commerciaux et personnels et les transports ont constamment été des cotisants nets au régime, tandis que les secteurs de la construction, de la foresterie et de l'agriculture en étaient des bénéficiaires nets. Par ailleurs, les entreprises qui sont constamment des bénéficiaires nets ne procurent qu'une faible proportion de tous les emplois (14 %), mais reçoivent une part importante de toutes les prestations versées (38 %). Les auteurs soulignent toutefois qu'une bonne part de la redistribution des fonds s'effectue à l'intérieur même des secteurs d'activité. Un secteur d'activité qui compte une forte proportion d'entreprises qui sont des bénéficiaires nets peut aussi comporter de nombreuses entreprises qui sont des cotisants nets : ainsi, dans le secteur de la construction, 26 % des entreprises sont «toujours subventionnées», mais une partie de ces fonds proviennent des 23 % des entreprises du secteur qui n'ont «jamais été subventionnées» par l'assurance-chômage.

■ *Les effets de l'inadmissibilité découlant des dispositions du projet de loi C-113 sur les taux de participation à l'assurance-chômage et à l'aide sociale (Résumé d'évaluation nº 17)*

Le projet de loi C-113 a eu pour effet de rendre inadmissibles aux prestations d'assurance-chômage les personnes quittant leur emploi volontairement et de faire passer le taux des prestations de 60 % à 57 % des gains assurables. Après l'entrée en vigueur de la loi, le taux de départs volontaires a diminué par rapport aux années précédentes, cette baisse n'a toutefois pas été importante et 19 % des personnes ayant quitté volontairement leur emploi ont quand même présenté une demande de prestations. Les auteurs n'ont rien trouvé qui leur permette de croire que le fait de réduire les

prestations ait eu un impact positif sur le taux de réembauche des personnes quittant volontairement leur emploi. Ils concluent que la loi a eu pour principal effet de dissuader ces personnes de présenter une demande de prestations. Par ailleurs, on a enregistré une hausse du taux de participation à l'aide sociale chez les travailleurs déclarés inadmissibles aux prestations d'assurance-chômage, ce qui a eu pour effet de transférer de l'État fédéral aux provinces le fardeau de la protection sociale.

■ *Répercussions de la réduction du taux des prestations et des changements apportés aux conditions d'admissibilité (loi C-113) sur le chômage, la recherche d'emploi et la qualité du nouvel emploi (Résumé d'évaluation nº 20)*

Les personnes en chômage avant l'entrée en vigueur de la loi C-113 (cohorte 1) ont déclaré avoir eu plus de succès à se retrouver un emploi que celles ayant perdu leur emploi après cette date (cohorte 2). Ainsi, la proportion de personnes s'étant trouvé un nouvel emploi cinq à sept mois après leur cessation d'emploi était plus élevée dans la cohorte 1 (31 %) que dans la cohorte 2 (21 %), bien qu'on n'ait observé aucune différence significative sur le plan de l'intensité de la recherche d'emploi. Par ailleurs, les membres de la cohorte 2 étaient en général moins satisfaits de l'emploi qu'ils avaient trouvé après leur période de chômage, ce qui laisse supposer qu'ils avaient accepté les emplois qu'ils avaient pu trouver.

■ *L'assurance-chômage et la transition vers le marché du travail (Résumé d'évaluation nº 22)*

L'assurance-chômage peut avoir un effet marqué sur le comportement des travailleurs. D'une part, l'assurance-chômage peut mener à un meilleur appariement entre le travailleur et l'emploi et favoriser ainsi une productivité plus élevée; selon ce scénario, elle peut aussi avoir pour effet de prolonger la période de chômage en permettant au travailleur de rejeter les offres d'emploi qui ne satisfont pas à ses attentes. D'autre part, l'assurance-chômage peut encourager l'alternance des périodes d'emploi et de chômage, qui se traduit par un recours répété aux prestations. L'auteur constate que les probabilités de transition d'une période sans emploi à une période d'emploi sont meilleures pour les hommes et pour les personnes ayant un niveau d'instruction élevé. Toutefois, comme le fait de toucher des prestations d'assurance-chômage n'a pas d'incidence marquée sur la probabilité de se trouver un emploi ou de quitter la population active, il n'a pas pour effet d'allonger la période de chômage.

Pour obtenir plus de renseignements sur le Projet d'évaluation du Régime d'assurance-chômage, communiquez avec Ging Wong, Direction générale de l'évaluation des programmes, Développement des ressources humaines Canada, par téléphone au numéro (613) 954-7709 ou par télécopieur au numéro (613) 954-0134. On peut obtenir des exemplaires des sommaires d'évaluation de DRHC et des rapports techniques en s'adressant par écrit au Centre des services à la clientèle, 140, Promenade du Portage, phase IV, niveau 0, Hull (Québec) K1A 0J9, ou par télécopieur au numéro (819) 953-7260. □

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Les indicateurs suivants de l'emploi et du revenu proviennent de 11 sources différentes qui incluent des données annuelles publiées et non publiées. Ces indicateurs paraissent régulièrement dans chaque numéro.

Lorsqu'elles sont disponibles et aussitôt que cela est possible, nous y ajoutons les données annuelles les plus récentes. Ainsi, les indicateurs sont mis à jour et les nouvelles données sont incorporées dans chaque numéro. Un indicateur mis à jour ou révisé depuis le dernier numéro est identifié par un astérisque.

Sources des données

Les indicateurs sont tirés des sources suivantes :

1-14 & 16 **Enquête sur la population active**
Tirage : Mensuel
Personne-ressource : Jean-Marc Lévesque
(613) 951-2301

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

17 **Enquête sur l'absence du travail**
Tirage : Annuel
Personne-ressource : Michael Sivyer
(613) 951-4598

18 **Programme national de statistiques sur les accidents du travail**
Tirage : Annuel
Personne-ressource : Joanne Proulx
(613) 951-4040

19 **Indice de l'offre d'emploi**
Tirage : Mensuel
Personne-ressource : Adib Farhat
(613) 951-4045

20-21 **Programme de statistiques sur l'assurance-chômage**
Tirage : Mensuel
Personne-ressource : Adib Farhat
(613) 951-4045

22-29 **Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail**
Tirage : Mensuel
Personne-ressource : Cindy Ingalls
(613) 951-4090

30-32 **Grands règlements salariaux, Bureau de renseignements sur le travail (Développement des Ressources Humaines Canada)**
Tirage : Trimestriel
Information : (819) 997-3117

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-ressource : Ed Bunko (613) 951-4048

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

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

54-59 **Données régionales et administratives**
Tirage : Annuel
Information : (613) 951-9720

Les notes et définitions de 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 imprimé ou disquette au coût de 50 $. Une explication plus détaillée des indicateurs est également disponible. Cet ensemble de données couvrant 10 années est mis à jour trimestriellement. Pour plus de détails, communiquez avec Jeannine Usalcas au (613) 951-6889 ou par télécopieur au (613) 951-4179.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Marché du travail							
1*	Population de 15 ans et plus	en milliers	1993	22 371	454	102	719	589
			1994	22 717	456	103	725	594
	Variation	%		*1,5*	*0,4*	*1,5*	*0,9*	*0,9*
2*	Population active	en milliers	1993	14 663	242	66	431	349
			1994	14 832	244	68	438	351
	Variation	%		*1,2*	*1,1*	*1,8*	*1,5*	*0,5*
3*	Taux d'activité	%	1993	65,5	53,2	65,3	60,0	59,3
			1994	65,3	53,6	65,5	60,4	59,1
4*	Emploi	en milliers	1993	13 015	193	54	368	305
			1994	13 292	195	56	380	307
	Variation	%		*2,1*	*0,7*	*3,1*	*3,1*	*0,7*
5*	Pourcentage de personnes occupées travaillant à temps partiel	%	1993	17,2	14,2	17,3	17,8	15,9
			1994	17,0	13,5	16,3	18,6	15,6
6*	Pourcentage de personnes travaillant à temps partiel mais souhaitant travailler à temps plein	%	1993	35,7	63,7	--	47,9	50,5
			1994	35,2	59,6	--	46,0	48,5
7*	Chômage	en milliers	1993	1 649	49	12	63	44
			1994	1 541	50	12	58	44
	Variation	%		*-6,6*	*2,5*	*-4,1*	*-7,8*	*-0,4*
8*	Taux de chômage officiel	%	1993	11,2	20,1	18,1	14,7	12,6
			1994	10,4	20,4	17,1	13,3	12,4
	Mesures alternatives du chômage							
9*	En chômage pendant 14 semaines ou plus, en pourcentage de la population active	%	1993	5,6	10,7	7,8	7,0	5,4
			1994	5,1	11,5	7,0	6,0	5,1
10*	Taux de chômage :							
	- des personnes responsables ou à la tête d'une famille avec des enfants de moins de 16 ans	%	1993	9,5	19,1	17,9	12,5	11,4
			1994	9,0	19,4	16,1	12,0	11,3
	- à l'exception des étudiants à temps plein	%	1993	10,9	20,0	18,0	14,3	12,3
			1994	10,1	20,5	17,5	13,1	12,3
	- y compris les membres à temps plein des Forces armées canadiennes	%	1993	11,1	20,1	17,7	14,2	12,4
			1994	10,3	20,5	17,0	12,9	12,3
	- de la population active à temps plein	%	1993	13,9	24,0	21,6	18,3	16,1
			1994	13,0	24,0	20,7	17,1	15,9
	- de la population active à temps partiel	%	1993	14,4	21,5	13,0	18,0	15,7
			1994	13,3	20,1	11,7	16,4	14,4
	- y compris les travailleurs découragés et autres en marge de la population active	%	1993	12,0	24,4	18,9	15,6	14,2
			1994	11,0	24,5	17,7	14,5	13,9
11*	Taux de sous-utilisation basé sur les heures perdues en raison de chômage ou de sous-emploi	%	1993	14,6	24,8	22,3	19,1	17,3
			1994	13,7	24,6	21,5	18,0	17,1
12*	Pourcentage de personnes en chômage depuis six mois ou plus	%	1993	30,8	33,3	--	26,9	23,6
			1994	30,2	36,1	--	25,6	24,2

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T. N.-O.	Année	Unité	N°
5 692	8 447	840	740	2 007	2 782	..	..	1993	en	1
5 753	8 588	845	745	2 039	2 869	..	..	1994	milliers	
1,1	*1,7*	*0,6*	*0,7*	*1,6*	*3,1*	..	..		*%*	
3 546	5 692	561	494	1 436	1 845	..	..	1993	en	2
3 595	5 707	563	491	1 463	1 913	..	..	1994	milliers	
1,4	*0,3*	*0,4*	*-0,6*	*1,9*	*3,7*	..	..		*%*	
62,3	67,4	66,8	66,8	71,5	66,3	..	..	1993	%	3
62,5	66,5	66,6	65,9	71,8	66,7	..	..	1994		
3 080	5 089	509	455	1 296	1 666	..	..	1993	en	4
3 156	5 160	511	457	1 337	1 733	..	..	1994	milliers	
2,5	*1,4*	*0,5*	*0,5*	*3,1*	*4,0*	..	..		*%*	
15,7	17,9	19,3	18,3	16,9	17,6	..	..	1993	%	5
15,0	17,4	18,5	17,7	16,9	18,9	..	..	1994		
42,4	31,9	34,5	37,4	32,2	30,4	..	..	1993	%	6
41,0	32,7	34,3	36,6	31,6	29,7	..	..	1994		
467	604	52	40	139	179	..	..	1993	en	7
438	547	52	34	126	180	..	..	1994	milliers	
-6,0	*-9,4*	*-0,6*	*-13,1*	*-9,9*	*0,4*	..	..		*%*	
13,2	10,6	9,3	8,0	9,7	9,7	..	..	1993	%	8
12,2	9,6	9,2	7,0	8,6	9,4	..	..	1994		
7,2	5,5	4,3	3,4	4,1	4,3	..	..	1993	%	9
6,4	5,0	4,1	3,0	3,3	3,9	..	..	1994		
										10
10,3	8,9	7,6	7,0	9,0	8,0	..	..	1993	%	
10,1	8,4	6,8	6,7	7,2	8,4	..	..	1994		
12,8	10,2	8,8	7,8	9,2	9,5	..	..	1993	%	
12,0	9,2	8,6	6,8	8,2	9,1	..	..	1994		
13,0	10,6	9,2	8,0	9,5	9,6	..	..	1993	%	
12,0	9,5	9,0	7,0	8,4	9,3	..	..	1994		
15,8	13,1	12,2	11,3	11,7	12,0	..	..	1993	%	
14,8	12,0	11,7	10,1	10,6	12,0	..	..	1994		
16,8	14,0	12,3	10,9	14,5	12,5	..	..	1993	%	
14,7	13,5	13,4	9,1	12,5	11,3	..	..	1994		
14,6	11,0	9,9	8,5	9,9	10,1	..	..	1993	%	
13,2	10,0	9,5	7,5	8,7	9,6	..	..	1994		
16,4	13,9	13,0	12,2	12,6	12,7	..	..	1993	%	11
15,3	12,8	12,5	10,9	11,5	12,5	..	..	1994		
34,2	33,4	26,8	23,1	24,5	23,9	..	..	1993	%	12
34,2	32,4	26,3	22,5	22,0	23,8	..	..	1994		

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
	Autres indicateurs du marché du travail							
13*	Rapport emploi-population pour personnes âgées de :							
	- 15 à 24 ans	%	1993	52,3	31,3	51,3	46,9	47,0
			1994	52,5	32,4	53,3	48,4	46,0
	- 25 à 64 ans	%	1993	70,4	53,7	65,6	63,5	64,0
			1994	70,9	53,3	66,5	64,6	64,1
	- 65 ans et plus	%	1993	6,1	--	--	--	--
			1994	6,4	--	--	4,4	--
14*	Emploi par principale catégorie de travailleurs :							
	- employés	en	1993	10 958	165	44	315	267
		milliers	1994	11 180	164	46	325	267
	- travailleurs autonomes	en	1993	1 984	28	10	52	37
		milliers	1994	2 055	30	10	54	40
15*	Hommes travaillant à temps plein	en	1992	5 091	65	19	132	118
	pendant toute l'année	milliers	1993	5 100	69	19	138	113
	Femmes travaillant à temps	en	1992	3 423	48	13	96	82
	plein pendant toute l'année	milliers	1993	3 456	49	14	97	75
16*	Jours perdus par année pour cause de maladie ou	jours	1993	9,2	9.5	--	9,7	8,4
	pour motifs personnels, par travailleur à temps plein		1994	9,1	9.2	--	9,4	8,6
17	Pourcentage de travailleurs rémunérés absents	%	1992	5,6	4,1	4,0	5,4	6,0
	pendant deux semaines consécutives ou plus,		1993	5,8	4,8	4,6	6,1	5,5
	pour cause de maladie ou d'accident							
18*	Travailleurs touchant des indemnités d'accidents du	en	1992	456	8	2	12	10
	travail pour des blessures entraînant une perte de temps	milliers	1993	423	6	2	13	6
	Variation	%		*-7,1*	*-21,5*	*-4,7*	*9,4*	*-43,6*
19*	Indice de l'offre d'emploi		1993	87	82	117	88	89
	(1991 = 100)		1994	97	90	113	95	99
	Assurance-chômage							
20	Nombre de bénéficiaires	en	1992	1 388	81	16	65	67
		milliers	1993	1 292	71	16	63	65
	Variation	%		*-6,9*	*-13,1*	*0,8*	*-2,4*	*-2,1*
21	Bénéficiaires ordinaires sans gains déclarés	en	1992	1 006	63	11	46	51
		milliers	1993	931	56	11	44	49
	Variation	%		*-7,4*	*-12,2*	*-0,3*	*-3,4*	*-4,4*
	Rémunération (y compris le surtemps) et heures de travail							
22	Rémunération hebdomadaire	$	1992	549,80	510,65	444,70	491,10	494,39
	moyenne en dollars courants		1993	559,24	526,86	453,74	495,80	503,30
	Variation	%		*1,7*	*3,2*	*2,0*	*1,0*	*1,8*
23	Rémunération hebdomadaire	$	1992	429,20	418,22	350,43	391,31	395,51
	moyenne en dollars de 1986		1993	428,87	424,54	350,92	390,39	397,55
	Variation	%		*-0,1*	*1,5*	*0,1*	*-0,2*	*0,5*
24	Rémunération hebdomadaire moyenne des	$	1992	691,04	621,71	599,84	621,34	624,15
	employés salariés en dollars courants		1993	705,03	641,80	608,24	620,64	637,67
	Variation	%		*2,0*	*3,2*	*1,4*	*-0,1*	*2,2*
25	Rémunération hebdomadaire moyenne des	$	1992	539,45	509,18	472,69	495,09	499,32
	employés salariés en dollars de 1986		1993	540,67	517,16	470,41	488,69	503,69
	Variation	%		*0,2*	*1,6*	*-0,5*	*-1,3*	*0,9*

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T. N.-O.	Année	Unité	N°
										13
47,0	53,9	58,5	55,6	58,4	57,8	..	..	1993	%	
48,4	52,9	59,1	55,6	59,7	57,7	..	..	1994		
65,4	72,9	74,7	76,8	75,3	72,6	..	..	1993	%	
66,4	72,9	74,5	76,9	76,7	73,0	..	..	1994		
4,1	6,9	7,8	13,1	9,1	5,1	..	..	1993	%	
4,0	7,3	7,6	12,3	8,5	6,5	..	..	1994		
										14
2 638	4 353	420	340	1 050	1 365	..	..	1993	en	
2 711	4 397	425	343	1 079	1 424	..	..	1994	milliers	
427	711	84	106	234	295	..	..	1993	en	
433	747	82	106	250	304	..	..	1994	milliers	
1 237	1 999	199	187	510	624	..	..	1992	en	15
1 226	1 973	214	185	524	641	..	..	1993	milliers	
825	1 393	133	108	325	401	..	..	1992	en	
835	1 363	130	108	331	453	..	..	1993	milliers	
10,2	8,9	9,6	8,5	8,0	9,2	..	..	1993	jours	16
9,9	8,7	8,5	8,1	7,4	10,5	..	..	1994		
5,9	5,2	7,8	3,8	5,9	5,8	..	..	1992	%	17
6,3	5,5	5,5	4,3	4,5	7,1	..	..	1993		
146	137	17	12	32	78	--	1	1992	en	18
135	125	15	12	30	77	--	1	1993	milliers	
-7,5	*-8,6*	*-7,3*	*2,4*	*-7,8*	*-1,8*	--	*9,5*		%	
92	86	91	83	80	84	..	..	1993		19
100	101	103	99	89	86	..	..	1994		
433	400	40	31	97	154	2	2	1992	en	20
404	365	37	29	90	146	2	2	1993	milliers	
-6,5	*-8,8*	*-6,7*	*-4,8*	*-6,8*	*-5,2*	*33,7*	*-5,6*		%	
322	284	26	21	69	108	1	2	1992	en	21
302	257	24	20	63	101	2	2	1993	milliers	
-6,2	*-9,5*	*-7,9*	*-7,6*	*-8,4*	*-6,6*	*35,9*	*-8,7*		%	
537,13	578,30	488,56	472,35	546,59	549,09	677,86	714,13	1992	$	22
543,14	591,13	492,60	473,95	554,15	561,23	678,78	705,38	1993		
1,1	*2,2*	*0,8*	*0,3*	*1,4*	*2,2*	*0,1*	*-1,2*		%	
417,35	448,29	385,30	371,93	432,43	431,67	..	..	1992	$	23
416,20	450,56	378,34	362,35	433,27	426,47	..	..	1993		
-0,3	*0,5*	*-1,8*	*-2,6*	*0,2*	*-1,2*	..	..		%	
654,66	733,38	632,38	618,11	703,25	682,99	835,62	813,88	1992	$	24
662,07	752,50	641,92	623,42	717,06	703,37	845,26	822,55	1993		
1,1	*2,6*	*1,5*	*0,9*	*2,0*	*3,0*	*1,2*	*1,1*		%	
508,67	568,51	498,72	486,70	556,37	536,94	..	..	1992	$	25
507,33	573,55	493,03	476,62	560,64	534,48	..	..	1993		
-0,3	*0,9*	*-1,1*	*-2,1*	*0,8*	*-0,5*	..	..		%	

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
26	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés rémunérés à l'heure en dollars courants	$	1992	421,51	381,63	285,01	375,98	393,56
			1993	428,70	406,10	297,56	382,35	402,62
	Variation	%		*1,7*	*6,4*	*4,4*	*1,7*	*2,3*
27	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés rémunérés à l'heure en dollars de 1986	$	1992	329,05	312,56	224,59	299,59	314,85
			1993	328,76	327,24	230,13	301,06	318,03
	Variation	%		*-0,1*	*4,7*	*2,5*	*0,5*	*1,0*
28	Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des employés rémunérés à l'heure	hrs	1992	30,5	33,5	30,4	31,7	33,1
			1993	30,6	33,9	30,7	31,7	33,4
29	Nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires des employés rémunérés à l'heure	hrs	1992	0,8	0,9	0,3	0,6	0,7
			1993	0,9	1,0	0,4	0,6	0,7
	Grands règlements salariaux							
30*	Nombre de conventions		1993	512	15	3	11	3
			1994	407	9	6	14	16
31*	Nombre d'employés	en milliers	1993	1418	37	6	19	3
			1994	906	28	8	25	28
32*	Augmentation effective des taux de salaire de base	%	1993	0,6	0,1	-	5,1	2,8
			1994	0,3	-	-4,1	-0,5	1,0
	Revenu du travail							
33	Revenu du travail en dollars courants	en M $	1992	386,4	5,1	1,2	9,6	7,7
			1993	396,3	5,2	1,3	9,8	7,9
	Variation	%		*2,6*	*0,9*	*2,8*	*1,5*	*2,7*
34	Revenu du travail par employé en dollars courants	$	1992	36 300	31 200	27 700	30 400	29 900
			1993	37 000	32 000	28 000	31 900	30 600
	Variation	%		*1,9*	*2,6*	*1,3*	*4,9*	*2,6*
35	Revenu du travail par employé en dollars de 1986	$	1992	28 400	25 600	21 800	24 300	23 900
			1993	28 400	25 800	21 700	25 100	24 200
	Variation	%		*0,1*	*1,0*	*-0,6*	*3,7*	*1,3*
36*	Pourcentage du revenu net provenant d'un travail autonome par rapport au revenu monétaire total	%	1992	5,1	3,4	6,4	3,6	4,2
			1993	5,2	4,4	7,5	4,4	4,0
	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	$	1992	39 500	36 200	32 600	37 600	35 200
			1993	39 400	34 700	31 300	38 600	36 800
	Variation	%		*-0,1*	*-4,2*	*-3,9*	*2,5*	*4,6*
38*	Rémunération moyenne des femmes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année	$	1992	28 400	25 200	26 100	24 900	24 700
			1993	28 400	24 200	26 100	24 800	22 700
	Variation	%		*0,1*	*-3,9*	*0,2*	-	*-8,0*
39*	Pourcentage de la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes	%	1992	71,8	69,7	80,1	66,0	70,2
			1993	72,0	69,9	83,5	64,4	61,7
	Revenu de la famille							
40*	Revenu moyen de la famille	$	1992	53 700	42 100	44 400	46 900	46 500
			1993	53 500	43 000	43 800	46 900	46 900
41*	Revenu médian de la famille	$	1992	47 700	36 800	39 400	40 500	41 700
			1993	47 100	37 700	38 100	41 200	42 200
42*	Revenu moyen des personnes seules	$	1992	23 200	19 600	18 800	18 800	19 000
			1993	23 300	17 100	18 200	20 800	19 300
43*	Revenu médian des personnes seules	$	1992	17 600	13 900	14 400	13 100	14 300
			1993	17 400	12 400	13 800	16 200	14 200

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T. N.-O.	Année	Unité	N°
429,49	436,08	365,83	336,67	387,98	441,91	494,62	576,41	1992	$	26
435,35	444,36	369,75	336,15	398,57	446,85	472,39	556,94	1993		
1,4	*1,9*	*1,1*	*-0,2*	*2,7*	*1,1*	*-4,5*	*-3,4*		%	
333,71	338,05	288,51	265,09	306,95	347,41	..	..	1992	$	27
333,60	338,69	283,99	257,00	311,63	339,55	..	..	1993		
-	*0,2*	*-1,6*	*-3,1*	*1,5*	*-2,3*	..	..		%	
31,5	30,6	30,0	28,3	29,3	29,2	31,0	33,1	1992	hrs	28
31,6	30,7	29,7	27,9	29,7	29,1	30,6	32,1	1993		
0,7	0,9	0,7	0,7	1,1	0,8	2,2	2,6	1992	hrs	29
0,8	1,0	0,7	0,7	1,3	0,8	1,7	2,7	1993		
119	153	18	14	56	48	..	..	1993		30
32	138	11	11	60	42	..	..	1994		
542	246	41	41	102	103	..	..	1993	en	31
65	238	11	20	108	96	..	..	1994	milliers	
0,1	1,3	0,9	1,1	0,3	2,3	..	..	1993	%	32
1,4	0,3	1,7	1,0	-1,6	1,6	..	..	1994		
90,0	162,6	12,8	9,9	37,0	48,3	0,6	1,2	1992	en M $	33
91,9	165,6	13,0	10,0	38,0	51,4	0,6	1,2	1993		
2,1	*1,8*	*1,8*	*1,3*	*2,7*	*6,5*	*0,8*	*3,1*		%	
34 600	39 100	31 600	29 600	35 000	37 000	..	..	1992	$	34
35 200	39 500	31 900	30 100	35 800	38 600	..	..	1993		
1,8	*1,0*	*0,8*	*1,7*	*2,3*	*4,4*	..	..		%	
26 900	30 300	25 000	23 300	27 700	29 100	..	..	1992	$	35
27 000	30 100	24 500	23 000	28 000	29 300	..	..	1993		
0,4	*-0,7*	*-1,8*	*-1,3*	*1,1*	*0,9*	..	..		%	
4,2	5,2	6,6	8,7	4,3	6,3	..	..	1992	%	36
3,8	5,2	6,8	9,3	6,8	5,6	..	..	1993		
37 300	42 200	34 900	32 700	38 700	40 900	..	..	1992	$	37
36 100	42 200	33 800	32 100	39 600	42 500	..	..	1993		
-3,3	*0,1*	*-3,0*	*-2,0*	*2,3*	*4,0*	..	..		%	
27 600	30 400	24 500	23 100	27 200	28 600	..	..	1992	$	38
26 600	31 100	25 400	24 400	27 300	28 500	..	..	1993		
-3,5	*2,3*	*3,8*	*5,6*	*0,3*	*-0,5*	..	..		%	
73,9	71,9	70,2	70,6	70,3	70,0	..	..	1992	%	39
73,8	73,5	75,1	76,1	69,0	67,0	..	..	1993		
48 600	58 800	50 300	48 200	54 700	56 400	..	..	1992	$	40
47 600	58 500	50 200	47 700	56 500	55 800	..	..	1993		
43 800	52 800	43 700	41 300	47 700	50 300	..	..	1992	$	41
42 600	52 000	44 800	42 300	49 300	49 100	..	..	1993		
21 100	26 300	18 900	20 300	22 900	23 400	..	..	1992	$	42
20 700	25 700	20 600	21 000	22 600	25 500	..	..	1993		
15 000	20 300	14 600	14 600	17 700	20 600	..	..	1992	$	43
15 200	20 200	17 200	15 600	17 400	19 100	..	..	1993		

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
44	Montant moyen des impôts sur le revenu versés par les familles	$	1991	10 500	6 700	7 000	8 100	7 600
			1992	10 300	6 700	7 100	8 500	7 900
45	Revenu moyen de la famille après impôt sur le revenu	$	1991	42 600	35 000	35 800	37 000	36 700
			1992	43 400	35 500	37 200	38 400	38 600
46	Pourcentage dont le revenu est inférieur aux seuils de faible revenu (base de 1992) :							
	- familles	%	1992	13,3	18,4	7,2	13,8	11,5
			1993	14,5	15,8	7,6	14,4	11,5
	- personnes seules	%	1992	39,7	44,5	38,1	48,5	40,3
			1993	40,8	47,9	40,0	36,2	46,3
	- personnes (population)	%	1992	16,8	20,7	11,4	17,8	14,0
			1993	17,9	17,9	11,6	17,2	14,8
	- enfants (moins de 18 ans)	%	1992	18,9	26,4	12,3	20,5	15,6
			1993	21,3	21,3	11,3	23,0	17,7
	- personnes âgées (65 ans et plus)	%	1992	20,6	21,7	14,5	20,0	13,8
			1993	22,3	17,8	13,3	17,0	18,1
	Ménages et logements							
47	Nombre estimatif de logements et ménages	en milliers	1993	10 247	182	47	336	256
			1994	10 387	183	48	332	255
48	Revenu moyen du ménage	$	1992	46 800	39 500	39 400	40 600	41 500
			1993	46 600	40 200	38 900	41 700	41 900
49	Pourcentage de ménages équipés des articles suivants :							
	- magnétoscope	%	1993	77,3	76,9	74,5	77,7	78,9
			1994	79,2	78,1	77,1	81,6	79,6
	- four à mico-ondes	%	1993	79,1	72,0	76,6	79,5	82,0
			1994	81,5	76,5	79,2	83,4	84,3
	- deux voitures ou plus	%	1993	23,8	14,8	25,6	19,4	21,5
			1994	22,0	10,9	22,9	20,2	20,0
	- fourgonnette ou camionnette	%	1993	28,4	33,5	34,0	27,7	36,7
			1994	29,9	37,2	37,5	30,4	37,6
	- climatiseur	%	1993	25,7	--	--	3,9	10,2
			1994	26,8	--	--	4,5	8,2
50	Pourcentage de logements occupés par le propriétaire	%	1993	64,1	78,6	74,5	72,3	76,2
			1994	64,4	79,8	72,9	71,4	78,0
51	Pourcentage de logements occupés par le propriétaire non grevés d'une hypothèque	%	1993	48,3	70,6	54,3	53,1	52,8
			1994	50,3	69,2	51,4	54,0	57,8
52	Pourcentage de logements occupés nécessitant des réparations par rapport au nombre total de logements occupés	%	1993	22,0	31,3	25,6	27,1	26,1
			1994	26,3	32,2	31,3	33,5	30,6
53*	Loyer médian en pourcentage du revenu	%	1993	22	16	20	24	19
			1994	24	15	22	23	21
	Profil de revenu de la population active							
54	Revenu :							
	- nombre	en milliers	1992	19 649	394	91	642	525
	- montant	en M $	1992	486 751	7 442	1 832	13 881	10 715
	- médiane	$	1992	18 600	13 800	15 900	16 200	15 200
	- indice canadien (revenu médian)	%	1992	100,0	74,2	85,5	87,1	81,7

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T. N.-O.	Année	Unité	N°
10 100	11 800	8 300	8 600	11 000	10 600	..	..	1991	$	44
9 400	11 700	9 100	8 200	10 200	10 900	..	..	1992		
38 500	46 900	38 300	37 400	44 500	44 300	..	..	1991	$	45
39 200	47 100	41 200	40 000	44 500	45 500	..	..	1992		
										46
14,8	11,1	14,2	13,8	16,2	13,5	..	..	1992	%	
16,8	13,2	14,3	13,5	15,1	13,9	..	..	1993		
48,9	33,6	48,3	38,3	39,8	34,1	..	..	1992	%	
48,7	36,2	42,0	35,0	42,0	37,3	..	..	1993		
18,7	14,0	19,9	18,1	20,2	17,1	..	..	1992	%	
20,8	16,0	19,1	17,4	18,3	18,1	..	..	1993		
18,3	16,2	23,3	22,8	24,2	19,8	..	..	1992	%	
21,0	21,3	25,2	23,1	20,1	21,8	..	..	1993		
28,9	15,9	23,6	12,1	24,0	20,8	..	..	1992	%	
30,0	20,0	23,0	14,5	21,3	20,5	..	..	1993		
2 688	3 765	387	361	923	1 302	..	..	1993	en	47
2 720	3 820	397	361	928	1 344	..	..	1994	milliers	
41 900	51 800	42 500	41 200	48 000	48 000	..	..	1992	$	48
40 500	51 500	42 800	40,900	49 600	48 500	..	..	1993		
										49
72,6	79,7	75,5	71,7	82,3	78,6	..	..	1993	%	
74,0	82,1	75,1	75,6	83,0	80,6	..	..	1994		
75,9	80,0	79,8	84,8	84,8	78,0	..	..	1993	%	
79,1	81,5	81,4	85,3	86,7	81,1	..	..	1994		
22,7	25,6	22,5	21,3	26,5	22,6	..	..	1993	%	
20,2	24,2	22,1	20,3	23,7	21,3	..	..	1994		
17,3	25,6	35,7	44,3	44,7	39,2	..	..	1993	%	
19,1	26,8	34,0	46,8	48,4	39,5	..	..	1994		
15,3	44,7	45,7	33,8	8,9	9,1	..	..	1993	%	
15,2	48,1	48,1	31,6	8,2	8,6	..	..	1994		
56,4	64,4	69,5	71,7	67,8	66,1	..	..	1993	%	50
57,0	65,1	70,3	72,3	66,4	65,6	..	..	1994		
46,3	46,6	53,9	60,6	45,7	47,1	..	..	1993	%	51
46,5	49,5	54,5	60,9	49,2	49,8	..	..	1994		
20,7	20,9	26,6	23,8	25,7	20,4	..	..	1993	%	52
24,4	26,1	35,0	28,2	28,2	21,9	..	..	1994		
21	23	22	20	23	25	..	..	1993	%	53
23	25	22	20	21	27	..	..	1994		
										54
4 972	7 332	788	669	1 765	2 418	19	33	1992	en milliers	
112 382	198 714	17 183	14 283	45 555	62 748	558	1 018	1992	en M $	
17 000	20 700	16 400	15 800	19 300	19 500	24 300	22 000	1992	$	
91,4	111,3	88,2	84,9	103,8	104,8	130,6	119,4	1992	%	

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

N°		Unité	Année	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
55	Revenu de la population active :							
	- nombre	en milliers	1992	14 281	289	69	451	373
	- montant	en M $	1992	367 898	5 806	1 375	10 280	8 075
56	Revenu d'emploi :							
	- nombre	en milliers	1992	13 928	273	68	438	361
	- montant	en M $	1992	350 358	4 779	1 175	9 500	7 241
	- médiane	$	1992	19 900	10 200	12 000	16 800	14 700
	- indice canadien (revenu d'emploi médian)	%	1992	100,0	51,3	60,3	84,4	73,9
57	Revenu d'emploi autonome :							
	- nombre	en milliers	1992	1 993	32	11	53	36
	- montant	en M $	1992	21 415	255	106	684	343
58	Prestations d'assurance-chômage :							
	- nombre	en milliers	1992	3 446	150	31	147	143
	- montant	en M $	1992	17 541	1 027	200	780	834
	Profil de rapport de dépendance économique							
59	Paiements de transferts :							
	- montant	en M $	1992	90 397	2 223	513	3 266	2 693
	- rapport de dépendance économique (RDE)		1992	25,80	46,52	43,63	34,38	37,20
	- indice canadien (RDE)	%	1992	100,0	180,3	169,1	133,3	144,2
	Prestations d'assurance-chômage :							
	- montant	en M $	1992	17 541	1 027	200	780	834
	- contribution au RDE	%	1992	5,01	21,50	17,05	8,21	11,52
	Allocations familiales :							
	- montant	en M $	1992	2 831	64	15	92	77
	- contribution au RDE	%	1992	0,81	1,34	1,24	0,97	1,06
	Crédit pour taxe fédérale sur les ventes :							
	- montant	en M $	1992	2 740	68	15	98	84
	- contribution au RDE	%	1992	0,78	1,43	1,24	1,03	1,16
	Crédit d'impôt pour enfants :							
	- montant	en M $	1992	2 419	65	14	85	74
	- contribution au RDE	%	1992	0,69	1,37	1,22	0,90	1,02
	Sécurité de la vieillesse :							
	- montant	en M $	1992	11 807	199	59	402	318
	- contribution au RDE	%	1992	3,37	4,16	5,02	4,23	4,39
	Pensions de RPC/RRQ :							
	- montant	en M $	1992	15 116	229	63	551	385
	- contribution au RDE	%	1992	4,31	4,78	5,37	5,80	5,31
	Autres pensions :							
	- montant	en M $	1992	20 154	257	78	753	483
	- contribution au RDE	%	1992	5,75	5,37	6,62	7,93	6,66
	Revenu non imposable/crédits d'impôt provincial :							
	- montant	en M $	1992	17 790	314	69	504	439
	- contribution au RDE	%	1992	5,08	6,57	5,86	5,30	6,07

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T. N.-O.	Année	Unité	N°
										55
3 500	5 353	553	486	1 384	1 778	17	29	1992	en milliers	
85 877	149 875	12 471	10 075	35 582	47 071	494	915	1992	en M $	
										56
3 392	5 232	541	478	1 359	1 740	16	28	1992	en milliers	
80 457	144 653	11 999	9 689	34 376	45 143	468	879	1992	en M $	
19 200	22 300	17 600	15 100	19 800	20 500	23 900	23 900	1992	$	
96,5	112,1	88,4	75,9	99,5	103,0	120,1	120,1	1992	%	
										57
358	722	104	139	254	278	3	2	1992	en milliers	
4 413	8 807	855	972	1 799	3 144	20	18	1992	en M $	
										58
1 037	1 054	114	91	261	407	5	6	1992	en milliers	
5 419	5 223	472	386	1 207	1 929	27	36	1992	en M $	
										59
22 406	35 166	3 502	2 899	6 609	10 957	61	102	1992	en M $	
27,85	24,31	29,19	29,92	19,23	24,27	12,98	11,58	1992		
107,9	94,2	113,1	116,0	74,5	94,1	50,3	44,9	1992	%	
5 419	5 223	472	386	1 207	1 929	27	36	1992	en M $	
6,74	3,61	3,93	3,98	3,51	4,27	5,70	4,10	1992	%	
693	1 015	119	116	295	334	3	9	1992	en M $	
0,86	0,70	0,99	1,20	0,86	0,74	0,71	1,03	1992	%	
760	925	121	105	240	318	2	4	1992	en M $	
0,94	0,64	1,01	1,09	0,70	0,70	0,48	0,51	1992	%	
616	784	119	121	255	274	3	9	1992	en M $	
0,77	0,54	0,99	1,25	0,74	0,61	0,54	0,97	1992	%	
2 868	4 472	569	517	857	1 538	4	5	1992	en M $	
3,56	3,09	4,74	5,34	2,49	3,41	0,78	0,58	1992	%	
3 499	6 146	637	561	1 092	1 942	6	5	1992	en M $	
4,35	4,25	5,31	5,79	3,18	4,30	1,26	0,60	1992	%	
4 182	8 594	774	640	1 493	2 886	8	7	1992	en M $	
5,20	5,94	6,45	6,60	4,34	6,39	1,69	0,82	1992	%	
4 370	8 007	692	452	1 171	1 737	8	26	1992	en M $	
5,43	5,54	5,77	4,67	3,41	3,85	1,81	2,96	1992	%	

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

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Notes et définitions

N°

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

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

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

8 Chômeurs en pourcentage de la population active.

9 Ce taux et ceux des indicateurs 10 et 11 sont expliqués dans *L'emploi et le revenu en perspective* (Statistique Canada, catalogue 75-001F) vol. 4, n° 4 (Hiver 1992), p. 35-43.

10 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.

Les travailleurs découragés et autres en marge de la population active : personnes qui ont déclaré avoir cherché du travail au cours des six derniers mois mais non durant la semaine de référence de l'enquête 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.

11 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 (horaires de travail de courte durée et travail à temps partiel involontaire) en pourcentage du nombre d'heures travaillées plus le nombre d'heures perdues.

13 Personnes occupées selon le groupe d'âge exprimé en pourcentage de la population dans ce même groupe d'âge.

14 Les employés travaillent pour un employeur afin de recevoir une rémunération qui, habituellement, est payable sous forme de salaires et traitements.

Les travailleurs autonomes sont des propriétaires actifs d'entreprises constituées en société ou d'entreprises non constituées avec ou sans aide rémunérée.

30 Les renseignements sont extraits des conventions collectives visant 500 travailleurs ou plus. Le total inclut les conventions fédérales et provinciales.

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 pendant la semaine de référence.

46 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*, (Statistique Canada, 13-207 au catalogue).

53 Le loyer médian en pourcentage du revenu réfère au loyer de l'année de référence divisé par le revenu de l'année précédente.

54-59 Les données sont tirées des déclarations de revenus des particuliers remplies au printemps de l'année suivant l'année de référence. Les adresses postales inscrites sur les déclarations servent à identifier la province d'origine.

Rapport de dépendance économique :

$$\text{RDE} = \frac{\text{Paiements de transferts totaux}}{\text{Revenu d'emploi total}} \times 100$$

(Exemple : Un RDE de 25,80 signifie que pour chaque 100 $ de revenu d'emploi gagné par les Canadiens en 1992, une somme additionnelle de 25,80 $ provenait de paiements de transferts.)

À venir

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

Le marché du travail : bilan de la mi-année

Un regard sur le marché du travail et les autres indicateurs économiques au cours des six premiers mois de 1995.

Les diplômés des programmes d'enseignement coopératif

Face aux difficultés du marché du travail, plusieurs étudiants universitaires se tournent vers les programmes d'enseignement coopératif. Est-ce que cette alternative les aide lors de l'obtention de leur diplôme? L'Enquête auprès des diplômés de 1990, menée en 1992, offre quelques réponses.

Perspectives du marché du travail pour les diplômés du secondaire, 1979 à 1993

Un regard sur le «succès» qu'obtiennent sur le marché du travail les jeunes adultes de 25 à 29 ans qui possèdent un diplôme d'études secondaires, entre 1979 et 1993.

Les femmes et les professions non traditionnelles, 1986 à 1991

Les femmes ont continué d'augmenter leur présence dans des emplois non traditionnels à la fin des années 80 et au début des années 90, bien que l'évolution du changement ait été beaucoup plus lente que durant les 15 années précédentes. Cet article explore l'étendue de ce phénomène.

Le travail à temps plein

Des taux du travail à temps plein et du travail à temps plein pendant toute l'année sont comparés selon la province pour la période de 1983 à 1993.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Publication trimestrielle sur le marché du travail et le revenu

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

❑ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (75-001F) au coût de 56 $ par année** *(68 $ US aux États-Unis, 80 $ US à l'étranger).*

Bon de commande

Postez à :
Division du marketing, Vente et service
Statistique Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0T6

(Lettres moulées s.v.p.)

Compagnie _____

Service _____

a/s de _____

Fonction _____

Adresse _____

Ville _____

Province/Pays _____

Code postal _____ Tél. _____

Téléc. _____

MODE DE PAIEMENT

Numéro de la commande ☐

Paiement inclus _____

Portez à mon compte:
☐ MasterCard ☐ VISA ☐ Statistique Canada

N° de compte : ☐

Date d'expiration : ☐

Signature _____

PF 093055
TPS N° R121491807

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

Composez sans frais **1-800-267-6677** **MasterCard ou VISA**

3 0101 00094965 1

✓ Dégagez les nouvelles tendances

✓ Définissez les nouveaux marchés

✓ Déterminez les possibilités de profit

Pour maintenir votre place sur le marché de demain, vous devez être en mesure de prévoir les tendances aujourd'hui. Pour ce faire, vous devrez comprendre les habitudes d'achat sur le marché canadien.

Renfermant un profil complet des consommateurs canadiens ainsi qu'une analyse approfondie des industries canadiennes, le ***Recueil statistique des études de marché*** brosse un tableau exhaustif des habitudes d'achat. Ce précieux best-seller peut vous faire découvrir de nouveaux marchés en vous fournissant les détails suivants :

- les revenus des Canadiens et leurs dépenses pour la voiture, le loyer, les appareils de divertissement et les appareils ménagers;
- le niveau des ventes dans les magasins de détail à succursales et les grands magasins;
- les biens échangés entre le Canada, les É.-U. et d'autres pays;
- les données du recensement telles que l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, les ménages, le chômage, la migration interprovinciale et internationale

...et bien plus encore!

Le ***Recueil***, contenant plus de 600 pages et au delà de 200 tableaux statistiques, vous permettra d'accéder instantanément aux données provinciales et nationales sur le marché. Il traite d'indicateurs économiques importants tels que le **produit intérieur brut**, la **productivité de la population active**, les **investissements privés et publics** et l'**Indice des prix à la consommation**.

Procurez-vous votre exemplaire du ***Recueil statistique des études de marché*** (nº 63-2240XPB au catalogue) dès aujourd'hui pour seulement 110 $ au Canada plus 7,70 $ de TPS, 132 $ US aux États-Unis et 154 $ US dans les autres pays. Commandez votre exemplaire **PAR TÉLÉPHONE EN COMPOSANT SANS FRAIS** le 1-800-267-6677 **OU PAR TÉLÉCOPIEUR** au (613) 951-1584 et utilisez votre carte VISA ou MasterCard, **OU PAR LA POSTE** à l'adresse suivante : Statistique Canada, Division du marketing, Vente et service, 120, av. Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6, ou communiquez avec le bureau régional de Statistique Canada le plus près dont la liste figure dans la présente publication.

729MISC94252

LIBRARY
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
CANADA

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530190

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Vous devez être au courant ...

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

... alors, il vous faut

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (75-001F) de Statistique Canada.

Un abonnement annuel à **L'emploi et le revenu en perspective** (quatre numéros) ne coûte que 56 $.

Pour commander votre abonnement, veuillez communiquer avec la Division du marketing, Vente et service, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6 **(télécopieur : 1-613-951-1584)**. Ou encore, composez sans frais **1 800 267-6677** et portez la commande à votre compte VISA ou MasterCard.