N° 75-001-XPF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

HIVER 1996

- TAUX D'EMPLOI
- REER
  - RETRAITS
  - TRANSFERTS
- GESTIONNAIRES
- STABILITÉ DE L'EMPLOI
- INDEX : 1989 À 1996

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Des données sous plusieurs formes

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

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

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

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

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

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

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 centres de consultation régionaux de Statistique Canada, ou en écrivant à :

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

Téléphone : 1 (613) 951-7277
Télécopieur : 1 (613) 951-1584
Toronto (carte de crédit seulement) : 1 (416) 973-8018
Internet : **order@statcan.ca**

Normes de service au public

Afin de maintenir la qualité du service au public, Statistique Canada observe des normes établies en matière de produits et de services statistiques, de diffusion d'information statistique, de services à recouvrement des coûts et de services aux répondants. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

Hiver 1996 Vol. 8, nº 4

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Rubriques

3 Forum

5 Faits saillants

40 Index 1989-1996

45 Quoi de neuf ?

51 Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

57 À venir

58 Sondage auprès des lecteurs

L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001-XPF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE) est publié quatre fois par année par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 1996. TARIF D'ABONNEMENT : 56 $ par année au Canada, 68 $ US aux États-Unis, 80 $ US dans les autres pays. Prix du numéro, 17 $ au Canada, 21 $ US aux États-Unis, 24 $ US dans les autres pays. ISSN : 0843-4565.

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

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

Articles

9 Une autre mesure de l'emploi

Ernest B. Akyeampong

Le rapport emploi-population est un bon baromètre de la conjoncture économique et un indicateur important, mais peu utilisé, du marché du travail. Cet article examine les points forts et les lacunes de cet indicateur, ainsi que ses mouvements depuis 1946, et présente des comparaisons entre provinces et avec d'autres pays.

16 Le point sur les retraits d'un REER

Hubert Frenken

Malgré la récente amélioration de la conjoncture économique, les Canadiens continuent de retirer de l'argent de leur REER. Cet article se penche sur l'ampleur des retraits d'un REER au cours des années 90, y compris ceux effectués en vertu du Régime d'accession à la propriété. Qui effectue ces retraits et pour quels motifs ? Quelle sera l'incidence des retraits sur la charge fiscale immédiate des participants et sur leur épargne-retraite à venir ?

21 Les transferts dans un REER

Hubert Frenken

De 1990 à 1994, les transferts d'allocations de retraite et de prestations de pension ont représenté environ 20 % des cotisations aux REER. Cet article jauge l'importance de ces transferts et traite des personnes qui en ont profité le plus et de celles qui seront les plus touchées par les récentes modifications apportées à la loi.

1996

L'EMPLOI ET LE REVENU EN
PERSPECTIVE

Directeur
Ian Macredie
(613) 951-9456

Rédacteur en chef
Jeffrey Smith
(613) 951-6894

Mise en marché
Jeannine Usalcas
(613) 951-4628

Coordonnatrice, Quoi de neuf ?
Heather Berrea
(613) 951-8613

Rédacteurs
Ralph MacDonald
Marc Saint-Laurent

Données
Pino Battisti
Pierre Bérard
Joanne Bourdeau

Production et composition
Cynthia Fortura
Diane Joanisse
Annamma John
Lucie Parisien

Impression
Division de la diffusion

26 Les gestionnaires : pas tous pareils!
Katherine Marshall

Les gestionnaires touchent-ils tous de gros salaires en contrepartie de nombreuses heures de travail ? Cet article se penche sur les caractéristiques des professions de gestion. Il utilise pour ce faire la *Classification type des professions* de Statistique Canada, tant dans ses versions de 1980 que de 1991. L'étude révèle des écarts importants à l'intérieur de ce qui est souvent considéré comme un groupe homogène.

34 Évolution de la durée des emplois
Andrew Heisz

Bien que la durée des emplois ait peu changé depuis 1981, on observe dans l'économie une tendance plus marquée à la polarisation entre les emplois de courte et de longue durée. L'article présente ici des estimations de la durée moyenne des emplois créés entre 1981 et 1994 et considère la probabilité que de nouveaux emplois qui durent depuis un temps donné se poursuivent. L'analyse utilise les variables que sont le sexe, l'âge, la région, le niveau de scolarité et l'industrie. (Adaptation d'un article paru dans le numéro de janvier 1996 de *L'observateur économique canadien.*)

Précision :

L'article «Un job ou la vie ?», paru dans le numéro de l'été 1996, visait les accidents de travail mortels «déclarés» et non les cas faisant l'objet d'une indemnisation, comme le mentionnait l'article. À l'échelle nationale, les commissions des accidents du travail acceptent de verser une indemnité dans plus de 90 % des cas déclarés. Les autres cas sont refusés pour diverses raisons : l'emploi n'est pas couvert par la loi, la maladie n'est pas couverte ou n'est pas directement reliée au travail, etc.

L'article «Paiements de transfert aux familles avec enfants», paru dans le numéro de l'automne 1996, comportait une note erronée en fin d'article. La note n° 4 devrait se lire comme suit : «Parmi les familles dont la personne de référence était âgée de moins de 25 ans – un groupe d'âge au sein duquel le taux de chômage est particulièrement élevé –, la fréquence du faible revenu est passée de 20 % en 1980 à 44 % en 1994.»

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

■ Comme je l'ai déjà écrit dans cette rubrique, *Perspective* est une sorte de compromis hybride entre le journal savant et le magazine de vulgarisation, dans lequel on trouve en outre certains aspects propres aux produits analytiques d'un organisme statistique. Il s'agit non seulement d'un véhicule servant à diffuser les données sur le travail et le revenu analysées par Statistique Canada, mais aussi d'un produit distinctif destiné à répondre aux besoins d'un marché. Chaque projet d'article est évalué en fonction de sa pertinence pour le lectorat de *Perspective*. À maintes reprises, nous avons envisagé et rejeté des projets qui avaient beaucoup de mérite intrinsèque et auraient intéressé bon nombre de personnes, mais ils ne répondaient pas aux besoins de nos lecteurs. Pour chaque article proposé, nous nous posons trois questions : quels lecteurs de *Perspective* seraient intéressés ? Pourquoi le seraient-ils ? Quel usage feraient-ils de l'information fournie ?

Il n'est pas toujours possible d'obtenir des réponses claires et précises à ces trois questions, mais le fait de les poser et de tenter d'y répondre permet habituellement de publier des articles bien ciblés.

Nous avons constaté que nos articles les plus percutants étaient les articles très ciblés, ceux dont les auteurs se sont donné une tâche précise et l'ont accomplie avec détermination. (Lorsqu'on analyse des données, il est difficile de s'en tenir à un ensemble limité d'objectifs. On découvre invariablement toute l'ampleur de certains phénomènes ainsi que des liens insoupçonnés pour lesquels une étude approfondie s'impose, même s'ils ne servent pas les objectifs visés. On doit pourtant les mettre de côté, quitte à y revenir dans un prochain article.)

L'une de nos tactiques visant à cibler un projet d'article consiste à lui attribuer, à partir d'une liste que nous avons dressée au fil des ans et qui évolue constamment, un objectif générique. Ce choix d'objectif permet à l'auteur de prendre les innombrables décisions quant aux aspects à retenir ou à rejeter dans le cadre de son analyse. Il aide aussi le réviseur d'un projet d'article à limiter ses observations à celles qui concernent l'objectif de l'auteur.

Plusieurs articles du présent numéro témoignent de l'utilisation d'objectifs génériques. Par exemple, l'article «Les gestionnaires : pas tous pareils!» constitue ce que nous appelons une «démythification». L'objectif générique consiste à «démythifier» la conception très répandue, mais erronée, selon laquelle tous ceux qui entrent dans cette catégorie touchent un gros salaire, sont très instruits et travaillent de nombreuses heures. L'article atteint ce but en présentant des données sur la composition réelle, et très différente, de cette catégorie. Entre autres articles de «démythification», on peut également citer «Secteur des services : faible salaire ?» (Printemps 1996) et «Régimes de retraite : le vrai et le faux» (Été 1996).

«Évolution de la durée des emplois», dont l'objectif générique est de «présenter des statistiques déduites d'observations», se base sur les données déjà existantes tirées de l'Enquête sur la population active concernant le nombre de mois qu'une personne a travaillé pour son employeur actuel afin d'obtenir de nouveaux renseignements sur l'estimation de la durée complète des nouveaux emplois. Cet article permet de rendre compte des changements dans la durée moyenne des emplois créés entre 1981 et 1994 dans plusieurs groupes. Étant donné son objectif, il ne cherche pas à fournir une explication comportementale des changements. L'objectif consiste simplement à calculer et à présenter ces nouvelles estimations. Bon nombre de nos articles sur les REER et sur d'autres aspects des revenus de retraite constituent d'autres exemples de «présentation de statistiques déduites d'observations».

L'article «Une autre mesure de l'emploi» constitue un «rappel statistique», puisqu'il vise à informer les lecteurs de *Perspective* d'une évolution à long terme. La statistique en question, le rapport emploi-population (aussi appelé «taux d'emploi»), est rarement citée. Notre attention étant centrée sur une évolution à court terme, souvent le dernier mois ou la dernière année, nous avons tendance à perdre de vue le mouvement (ou, dans le cas du rapport emploi-population, l'immobilité) de telles statistiques, par exemple au cours du dernier demi-siècle. Comme ce genre de longues séries chronologiques n'est pas très répandu, l'article sert à consolider une grande quantité de données.

Il existe beaucoup d'autres objectifs génériques, qui ne sont pas tous représentés dans un numéro donné de *Perspective*. Mentionnons, par exemple, les «comparaisons internationales» établies simplement pour présenter des données de l'extérieur du Canada

en regard des nôtres. Il ne s'agit pas d'«expliquer» les écarts entre la réalité canadienne et celle d'autres pays, mais plutôt de mettre à la disposition du lecteur une information qui, habituellement, ne serait pas accessible. Dans bien des cas, il faut rajuster les données internationales pour les rendre comparables à celles du Canada; lorsque ce n'est pas possible, ce genre d'article présente aux lecteurs une information qualitative qui leur permet d'«affiner» leur interprétation des écarts entre le Canada et d'autres pays. On peut citer comme exemples «L'activité : comparaison internationale» (Hiver 1990) et «Tendances internationales de l'emploi par secteur – une note» (Été 1993).

Perspective publie également des articles que nous qualifions de «pédagogiques». Ces derniers visent à expliquer aux lecteurs, qui sont aussi des utilisateurs des données étudiées, comment on calcule les données et comment la méthode utilisée influe sur leur interprétation. «Une autre mesure de la productivité» (Printemps 1995) et «Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi» (Hiver 1993) en sont des exemples.

Notre but étant de rendre les articles de *Perspective* pertinents, mieux nous connaîtrons l'opinion de nos lecteurs, mieux nous y arriverons. Aussi, veuillez prendre le temps de répondre au sondage que vous trouverez dans le présent numéro (page 58). Soyez assurés que nous tiendrons compte de vos observations.

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, pour être publiées, ces communications doivent être factuelles et analytiques. Nous invitons également les lecteurs à nous faire part de leurs travaux de recherche en cours et à nous signaler les nouvelles publications, les sources de données et les événements à venir qui concernent la main-d'oeuvre et le revenu.

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

Faits saillants

Une autre mesure de l'emploi ... p. 9

- Le rapport emploi-population, ou taux d'emploi, mesure la proportion de la population d'âge actif qui est occupée. Une hausse ou une baisse de ce rapport indique que la croissance de l'emploi est plus rapide ou plus lente que celle de la population d'âge actif.

- Le «baby-boom» qui a suivi la Seconde Guerre mondiale, la vague d'immigration et le vieillissement de la population auraient pu abaisser le rapport emploi-population. Néanmoins, ce dernier a enregistré une tendance à la hausse pendant les années 60, 70 et 80, ce qui permet de déduire que l'économie a pu créer suffisamment d'emplois pour compenser amplement les grands phénomènes démographiques.

- Au cours des 50 années étudiées ici, le rapport emploi-population a moins varié que beaucoup d'autres indicateurs importants du marché du travail. De 1946 à 1995, il est passé de 53,1 % à 58,6 %, tandis que le taux de chômage passait de 3,4 % à 9,5 %. Cette relative stabilité est due au fait que certaines tendances démographiques s'annulent entre elles.

- Au cours de la période d'observation, le rapport emploi-population des hommes adultes a diminué régulièrement, tandis que celui des femmes adultes augmentait. En 1946, environ 87 % des hommes adultes étaient occupés; en 1995, la proportion était tombée à 68,1 %. Au cours de la même période, le taux d'emploi des femmes a presque triplé, passant de 17,9 % à 52,1 %.

- Parti de 54,5 % en 1946, le taux d'emploi des jeunes a diminué au point de s'établir à seulement 44 % au début des années 60. Depuis, le rapport s'est avéré très sensible aux cycles économiques. Il a culminé à 62,7 % en 1989, puis il a ensuite reculé pour n'atteindre que 52,3 % en 1993.

- Le rapport emploi-population varie considérablement selon les provinces et les pays. Depuis trois décennies, l'Alberta enregistre le rapport le plus élevé, et Terre-Neuve, le plus bas. Parmi les neuf pays dont on a comparé les données, les États-Unis enregistrent le rapport global le plus élevé, et l'Italie, le plus faible. Le Canada se classe quatrième.

Le point sur les retraits d'un REER ... p. 16

- Pour chaque tranche de 5 $ qu'ils versent dans un REER, les Canadiens de moins de 65 ans retirent environ 1 $. En 1991, le nombre de personnes et les sommes retirées ont fait un bond prodigieux, qu'on a attribué à la récession et aux pertes d'emploi qui en ont résulté. Depuis, les retraits d'un REER continuent d'augmenter, malgré l'amélioration de la conjoncture économique.

- En 1994, 700 000 déclarants de moins de 65 ans ont retiré 3,9 milliards de dollars. Plus du quart de ces personnes avaient entre 55 et 64 ans; elles étaient associées à plus du tiers du total des retraits. Bon nombre d'entre elles avaient pris leur retraite, mais n'étaient pas encore admissibles à d'autres prestations de pension. Cependant, 52 % de ces personnes avaient moins de 45 ans et ont effectué 37 % des retraits. Un certain nombre d'entre elles ont peut-être été contraintes de prélever sur leur REER parce qu'elles avaient un faible revenu.

- Les femmes ayant toujours été moins nombreuses que les hommes à cotiser à un REER, et leur cotisation moyenne s'étant avérée plus modeste, moins de femmes retirent de l'argent de leur REER. En 1994, les femmes représentaient 45 % des personnes qui avaient retiré de l'argent, et la part des retraits qui leur était associée s'élevait à 41 %.

- Les personnes qui prélèvent sur leur REER ne font pas que réduire leur revenu futur : elles renoncent aussi, immédiatement, à une partie de leur épargne à cause des retenues fiscales. Il est possible, à certaines conditions, d'effectuer des retraits en franchise d'impôt grâce au Régime d'accession à la propriété. Entre février 1992 et octobre 1996, 466 000 personnes ont retiré 4,4 milliards de dollars en vertu de ce régime.

Les transferts dans un REER ... p. 21

- En 1994, les Canadiens ont cotisé pour près de 21 milliards de dollars à des REER; de cette somme, 3,8 milliards de dollars représentaient des transferts d'allocations de retraite, ou d'indemnités de cessation d'emploi, déposées dans le REER du déclarant, et des prestations de pension transférées dans un REER au profit du conjoint.

- Plus des trois quarts des 16,5 milliards de dollars transférés de 1990 à 1994 provenaient d'allocations de retraite. En moyenne, les transferts d'allocations de retraite étaient beaucoup plus élevés que les transferts de revenu de pension (25 450 $ contre 5 170 $ en 1994). Les allocations de retraite forfaitaires peuvent être substantielles, en particulier dans le cas des employés âgés ayant de longs états de service.

- En 1994, 56 % des personnes ayant effectué un transfert d'allocation de retraite avaient entre 50 et 64 ans; elles ont transféré plus de 64 % du total des allocations. Si 26 % de ces personnes avaient moins de 45 ans, leur part du total des sommes déposées n'atteignait cependant que 16 %.

- De 1990 à 1994, les allocations de retraite déposées dans un REER ont augmenté de 56 %. Si les transferts ont augmenté tout au long de la période, la hausse annuelle la plus forte est survenue en 1991, sans doute à cause des mises à pied massives et au versement, cette année-là, d'indemnités substantielles de cessation d'emploi à une foule de travailleurs. À l'avenir, ces transferts devraient diminuer en raison du plafond imposé récemment sur les montants admissibles.

- Les transferts de pension dans un REER au profit du conjoint, qui ne sont plus autorisés depuis 1995, ont profité surtout aux retraités disposant d'un revenu élevé. Sur cinq personnes s'étant prévalues de cette possibilité de différer leur impôt en 1994, quatre avaient un revenu total de 30 000 $ ou plus. Ces personnes – presque toutes des hommes – pouvaient déposer ce revenu dans un REER au profit du conjoint et diminuer ainsi leur fardeau fiscal, tout en assurant à leur conjointe une épargne-retraite.

Les gestionnaires : pas tous pareils! ... p. 26

- Selon la perception générale, tous les directeurs sont des hommes de race blanche, très instruits, qui touchent de gros salaires en contrepartie de nombreuses heures de travail. Cet article établit un parallèle entre ce stéréotype et la réalité que dépeint le groupe professionnel «Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé», défini par Statistique Canada.

- Le Recensement de 1991 a révélé que 13 % des travailleurs (1,7 million de personnes) détenaient un emploi dans le groupe professionnel «Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé», selon la *Classification type des professions* de 1980 (CTP) de Statistique Canada. Vingt-six professions composent ce grand groupe.

- Les données du recensement renforcent quelque peu le stéréotype du directeur : par comparaison aux autres travailleurs, les directeurs sont le plus souvent des hommes (63 % contre 54 %) et des diplômés universitaires (28 % contre 13 %); ils cumulent de plus nombreuses heures de travail (15 % contre 9 %) et touchent des salaires médians de plus de 40 000 $ (42 % contre 12 %).

- Il existe cependant une grande diversité entre les 26 professions de gestion et d'administration. Parmi les directeurs en sciences naturelles et en génie, par exemple, 86 % des personnes occupées sont des hommes, 63 % sont titulaires d'un diplôme universitaire, 11 % consacrent plus de 50 heures par semaine à leur travail et 18 % gagnent 80 000 $ et plus. Par contre, seulement 36 % des chefs de bureau de poste sont des hommes, 5 % détiennent un diplôme universitaire, 7 % travaillent de nombreuses heures et seulement 2 % gagnent 80 000 $ et plus.

- La CTP de 1991 aura pour effet de réduire la disparité en faisant passer le nombre de groupes de base de 26 à 43 et en définissant les professions de façon plus concise.

Évolution de la durée des emplois

... p. 34

- Pour le travailleur canadien, un nouvel emploi durait en moyenne 3,8 années entre 1981 et 1985, 3,4 années entre 1986 et 1990, et 3,8 années entre 1991 et 1994.

- Cette stabilité générale dissimule des changements assez importants dans la répartition des emplois selon leur durée. On assiste de plus en plus à une polarisation des nouveaux emplois entre les emplois de courte et de longue durée. Cela a pour conséquence que les travailleurs ayant plus d'un an d'expérience bénéficient d'une sécurité croissante, mais il est de plus en plus difficile de joindre leurs rangs.

- Comme cette polarisation croissante se retrouve dans tous les groupes démographiques, il s'agirait d'une tendance tentaculaire touchant l'ensemble de l'économie. Les travailleurs de 45 ans et plus et ceux du Canada atlantique ont connu de fortes baisses de la proportion d'emplois qui durent plus d'un an.

- Les déclins du nombre d'emplois d'une durée de plus de 10 ans ont été observés pour la plupart chez les travailleurs plus âgés ayant de nombreuses années d'expérience de même que chez les travailleurs des domaines de la fabrication et du commerce. On relevait des hausses assez marquées dans la stabilité des emplois de longue durée dans les services communautaires, les services aux entreprises et les services personnels.

Quoi de neuf ?

... p. 45

- *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1995* présente les plus récentes estimations du revenu des familles et des particuliers selon la province, le sexe, le genre de famille et d'autres caractéristiques.

- Mise à jour et disponible sur support électronique, la publication *Statistiques sur l'assurance-chômage, supplément annuel* contient des articles comparant le nouveau Régime d'assurance-emploi à l'ancien Régime d'assurance-chômage. Elle présente un aperçu historique de l'ensemble du régime ainsi que des tableaux détaillés de données chronologiques mensuelles ou annuelles.

- *Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada : Résultats de l'Enquête sociale générale.* Cette publication se penche sur l'âge de la retraite et sur les principaux facteurs pouvant en expliquer la diversité. Elle étudie aussi la question du retour au travail après le départ à la retraite et la perception qu'ont les retraités de leur situation financière.

- Le Système de comptes du travail total présente des données qui intègrent l'information sur le temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré revêtant une valeur économique. Il est fondé sur les renseignements sur l'emploi du temps recueillis dans le cadre de l'Enquête sociale générale.

- *Profils de l'industrie* est une nouvelle série de publications sur les secteurs clés de l'économie canadienne. Chaque profil présente les caractéristiques et le rendement d'exploitation d'un secteur donné en fonction de la production, du commerce extérieur, de l'information sur le marché du travail, des investissements, de la productivité, etc. Voici les titres publiés récemment : *L'industrie canadienne de la transformation des aliments*, *Le secteur de la technologie de l'information au Canada* et *L'industrie canadienne de la machinerie.*

- Développement des ressources humaines Canada a fait paraître quatre nouvelles études sur le marché du travail. La première vise à établir si les suppléments de revenu versés aux prestataires de l'assurance-chômage permettent à ces derniers de réintégrer rapidement le marché du travail. La deuxième se penche sur la croissance de l'emploi et du PIB pendant la reprise de 1991-1993. La troisième utilise le Système de projections des professions au Canada pour prévoir les déséquilibres futurs entre l'offre et la demande dans les professions. Enfin, la quatrième se penche sur les pertes d'emploi et les difficultés d'adaptation de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

- Développement des ressources humaines Canada a publié six rapports sur l'incidence de l'ancien Régime d'assurance-chômage sur le comportement des travailleurs et sur l'économie. L'un de ces rapports analyse les répercussions qu'a eues sur les régions à chômage élevé la hausse de la norme minimale d'admissibilité à l'assurance-chômage, qui est passée de 10 à 14 semaines en 1990. Un autre rapport aborde la question du lien entre le chômage et les emplois saisonniers et non saisonniers. Deux autres rapports examinent respectivement les

mouvements dans l'emploi associés à l'assurance-chômage ainsi que la dépendance à l'égard de l'État et l'assurance-chômage. Les deux derniers documents énoncent comment le Régime d'assurance-chômage a généralement eu un effet stabilisateur sur l'économie.

- Menée entre septembre et décembre 1995, l'Enquête de suivi auprès des sortants envisageait les changements de situation non comme un passage unilatéral de l'école au travail, mais comme des mouvements très divers pouvant survenir entre les études, la formation et le marché du travail. Un rapport complet paraîtra en 1997.

- L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, menée en novembre 1995, faisait état de la riche diversité des régimes de travail existants. Elle portait sur le travail par postes, les horaires flexibles, le travail à domicile, les emplois temporaires, les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées, l'adhésion syndicale, la taille de l'entreprise, les avantages salariaux et non salariaux et le cumul d'emplois. Le fichier de microdonnées est maintenant disponible.

- *Lire l'avenir : un portrait de l'alphabétisme au Canada* approfondit l'analyse des données canadiennes de 1994 présentées dans le rapport *Littératie, Économie et Société : Résultats de la première Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*. Elle présente aussi de nouvelles données sur la répartition de l'alphabétisme au Canada selon la région, la langue, et selon certaines sous-populations.

- Coparrainé par Statistique Canada et par Développement des ressources humaines Canada, un colloque sur l'équité intergénérationnelle au Canada aura lieu à Ottawa les 20 et 21 février 1997. □

Une autre mesure de l'emploi

Ernest B. Akyeampong

Parmi les principaux indicateurs du marché du travail publiés chaque mois par Statistique Canada, le rapport emploi-population (rapport E-P) est l'un des moins connus. Cet indicateur, appelé aussi taux d'emploi, mesure la proportion de la population d'âge actif appartenant à un groupe démographique (déterminé par l'âge, le sexe, le secteur géographique, etc.) qui est occupée. Comme les variations de ce rapport ont parfois une incidence sur d'importants programmes socioéconomiques tels que l'aide sociale, l'assurance-chômage (maintenant appelée assurance-emploi) et le revenu de retraite (les pensions), il est étonnant qu'on en fasse si peu de cas dans les débats publics.

Le présent article examine les points forts et les lacunes de cet indicateur, évoque ses mouvements au cours des 50 dernières années et compare les rapports provinciaux à ceux du Canada et de plusieurs autres pays industrialisés. Il tente également d'expliquer la faible notoriété du rapport E-P et mentionne certains aspects qui pourraient faire l'objet d'une analyse plus poussée.

Un rapport plutôt sensible à la baisse

Le rapport emploi-population montre quel pourcentage de la population d'âge actif est occupé[1]. Une hausse (ou une baisse) du rapport indique généralement que la croissance de l'emploi pendant la période d'observation est plus rapide (ou plus lente) que celle de la population d'âge actif. Ainsi, entre 1993 et 1994, la croissance annuelle de l'emploi (2,1 %) ayant dépassé celle de la population d'âge actif (1,5 %), le rapport emploi-population a augmenté (passant de 58,2 % à 58,5 %). En 1995, l'écart entre les deux taux de croissance était plus ténu, et le rapport s'est hissé à seulement 58,6 % (tableau).

Le rapport emploi-population ne suit pas la même évolution que d'autres indicateurs importants du marché du travail. De 1976 à 1995, par exemple, ses fluctuations étaient supérieures à celles qu'enregistrait le taux d'activité, mais inférieures à celles du taux de chômage (graphique A).

Le rapport E-P est très sensible à la baisse, mais il l'est moins à la hausse. Cela tient généralement au fait que le dénominateur (la population d'âge actif) augmente avec le temps, tandis que le numérateur (l'emploi) fluctue dans les deux sens, selon la santé de l'économie (tableau). Ainsi, la pression à la hausse que la croissance de l'emploi exerce sur le rapport est compensée par l'augmentation de la population d'âge actif, alors qu'un recul de l'emploi semble amplifier le rapport. Un autre indicateur important du marché du travail enregistre des mouvements semblables : le taux d'activité, qui utilise aussi la population d'âge actif comme dénominateur, et le total de l'emploi et du chômage comme numérateur.

Un portrait fidèle de l'économie

Le rapport emploi-population semble aller de pair avec l'économie canadienne, puisque l'emploi augmente habituellement lorsque l'économie est prospère et diminue en période de récession. Après une progression soutenue pendant les années 70, généralement prospères, le rapport E-P a reculé au moment de la récession de 1981-1982. Il s'est remis à monter pendant la reprise et les années d'expansion de 1983 à 1989, puis a subi un nouveau recul pendant la récession de 1990-1992. Depuis, sa faible augmentation témoigne du ralentissement de la croissance de l'emploi pendant la reprise économique.

À titre de baromètre de l'économie, le rapport emploi-population se compare favorablement au taux de chômage. Toutefois, les mouvements du rapport sont à l'inverse de ceux du taux de chômage, et les pentes et les amplitudes de ce dernier sont plus importantes. Comparé au taux d'activité, le rapport emploi-population est plus sensible aux variations de l'économie et du marché du travail. En effet, la population active se compose à la fois de personnes occupées et de chômeurs, ce qui atténue la mesure dans laquelle le taux d'activité augmente et diminue.

Le reflet de la maturité économique

Il semble exister une corrélation entre le développement économique d'un pays (mesuré en fonction du produit national brut [PNB] par habitant) et son rapport emploi-population. En général, les pays très développés enregistrent un rapport emploi-population élevé, et inversement. En 1993, par exemple, la Suisse enregistrait le PNB par habitant le plus élevé (36 410 $) et un rapport emploi-population des plus forts (80,2 %

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4624.

Tableau
Estimations de la population active chez les deux sexes, moyennes annuelles

	Population de15 ans et plus *	Population active			Popu-lation inactive	Taux d'acti-vité	Taux de chô-mage	Rapport E-P
		Total	Emploi	Chô-mage				
	en milliers					%		
1946	8 779	4 829	4 666	163	3 950	55,0	3,4	53,1
1947	9 007	4 942	4 832	110	4 065	54,9	2,2	53,6
1948	9 141	4 988	4 875	114	4 153	54,6	2,3	53,3
1949	9 268	5 055	4 913	141	4 213	54,5	2,8	53,0
1950	9 615	5 163	4 976	186	4 453	53,7	3,6	51,8
1951	9 732	5 223	5 097	126	4 509	53,7	2,4	52,4
1952	9 956	5 324	5 169	155	4 632	53,5	2,9	51,9
1953	10 164	5 397	5 235	162	4 767	53,1	3,0	51,5
1954	10 391	5 493	5 243	250	4 898	52,9	4,6	50,5
1955	10 597	5 610	5 364	245	4 987	52,9	4,4	50,6
1956	10 807	5 782	5 585	197	5 025	53,5	3,4	51,7
1957	11 123	6 008	5 731	278	5 115	54,0	4,6	51,5
1958	11 388	6 137	5 706	432	5 250	53,9	7,0	50,1
1959	11 605	6 242	5 870	372	5 363	53,8	6,0	50,6
1960	11 831	6 411	5 965	446	5 420	54,2	7,0	50,4
1961	12 053	6 521	6 055	466	5 531	54,1	7,1	50,2
1962	12 280	6 615	6 225	390	5 665	53,9	5,9	50,7
1963	12 536	6 748	6 375	374	5 787	53,8	5,5	50,9
1964	12 817	6 933	6 609	324	5 884	54,1	4,7	51,6
1965	13 128	7 141	6 862	280	5 986	54,4	3,9	52,3
1966	13 083	7 493	7 242	251	5 590	57,3	3,4	55,4
1967	13 444	7 747	7 451	296	5 697	57,6	3,8	55,4
1968	13 805	7 951	7 593	358	5 854	57,6	4,5	55,0
1969	14 162	8 194	7 832	362	5 968	57,9	4,4	55,3
1970	14 528	8 395	7 919	476	6 133	57,8	5,7	54,5
1971	14 872	8 639	8 104	535	6 233	58,1	6,2	54,5
1972	15 186	8 897	8 344	553	6 289	58,6	6,2	54,9
1973	15 526	9 276	8 761	515	6 250	59,7	5,5	56,4
1974	15 924	9 639	9 125	514	6 285	60,5	5,3	57,3
1975	16 323	9 974	9 284	690	6 349	61,1	6,9	56,9
1976	17 124	10 530	9 776	754	6 594	61,5	7,2	57,1
1977	17 493	10 860	9 978	882	6 633	62,1	8,1	57,0
1978	17 839	11 265	10 320	945	6 574	63,1	8,4	57,9
1979	18 183	11 630	10 761	870	6 552	64,0	7,5	59,2
1980	18 550	11 983	11 082	900	6 567	64,6	7,5	59,7
1981	18 883	12 332	11 398	934	6 551	65,3	7,6	60,4
1982	19 177	12 398	11 035	1 363	6 779	64,7	11,0	57,5
1983	19 433	12 610	11 106	1 504	6 823	64,9	11,9	57,1
1984	19 681	12 853	11 402	1 450	6 828	65,3	11,3	57,9
1985	19 929	13 123	11 742	1 381	6 807	65,8	10,5	58,9
1986	20 182	13 378	12 095	1 283	6 804	66,3	9,6	59,9
1987	20 432	13 631	12 422	1 208	6 802	66,7	8,9	60,8
1988	20 690	13 900	12 819	1 082	6 789	67,2	7,8	62,0
1989	20 968	14 151	13 086	1 065	6 816	67,5	7,5	62,4
1990	21 277	14 329	13 165	1 164	6 948	67,3	8,1	61,9
1991	21 613	14 408	12 916	1 492	7 205	66,7	10,4	59,8
1992	21 986	14 482	12 842	1 640	7 504	65,9	11,3	58,4
1993	22 371	14 663	13 015	1 649	7 708	65,5	11,2	58,2
1994	22 717	14 832	13 292	1 541	7 884	65,3	10,4	58,5
1995	23 027	14 928	13 506	1 422	8 100	64,8	9,5	58,6

Source : Enquête sur la population active
* *De 1946 à 1965, correspond à la population de 14 ans et plus.*

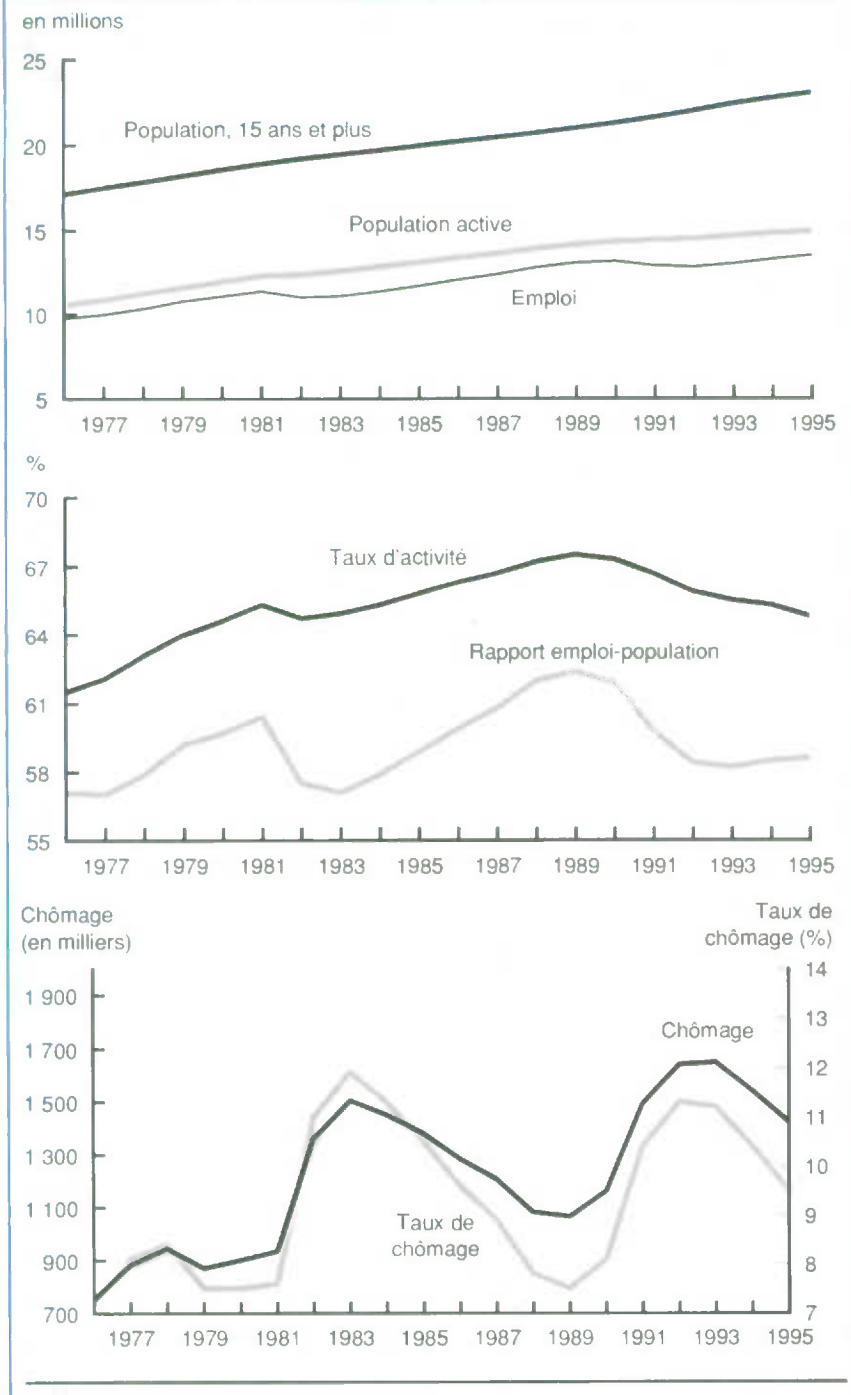
des personnes âgées de 15 à 64 ans) parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); la Turquie déclarait un PNB très faible (2 120 $) et un rapport emploi-population très bas (53,3 %)[2].

Potentiel et limites du rapport E-P

L'utilisation du rapport dans l'analyse des principaux programmes socioéconomiques s'avère intéressante. Toutes autres choses étant égales, un mouvement à la hausse du rapport E-P laisse augurer un allégement de la charge de l'aide sociale et des prestations d'assurance-chômage, ce qui se traduit habituellement par une augmentation des recettes fiscales et du fonds de l'assurance-chômage[3]. De même, une tendance à la hausse laisse présager une participation accrue aux régimes de retraite généraux et complémentaires[4]. Une protection accrue permet de soutenir ces régimes et, par conséquent, d'assurer un revenu de retraite à bon nombre de Canadiens. Toutefois, il reste encore à étudier et à formuler avec soin le lien statistique pouvant exister entre le rapport E-P et les programmes sociaux.

À lui seul, le rapport emploi-population ne permet pas d'évaluer la qualité des emplois (niveaux de rémunération ou distribution salariale, par exemple) ni leur répartition (entre travailleurs à temps plein et à temps partiel ou entre salariés et travailleurs autonomes, par exemple). Mais il en va de même pour beaucoup d'autres indicateurs importants du marché du travail, pris isolément. Et s'il est théoriquement possible de reformuler le rapport E-P afin d'intégrer certains aspects du travail, il reste encore à étudier la valeur ajoutée d'un rapport reformulé.

Graphique A
Comparaison de certains indicateurs du marché du travail.



Source : Enquête sur la population active

La stabilité d'ensemble masque des tendances compensatoires

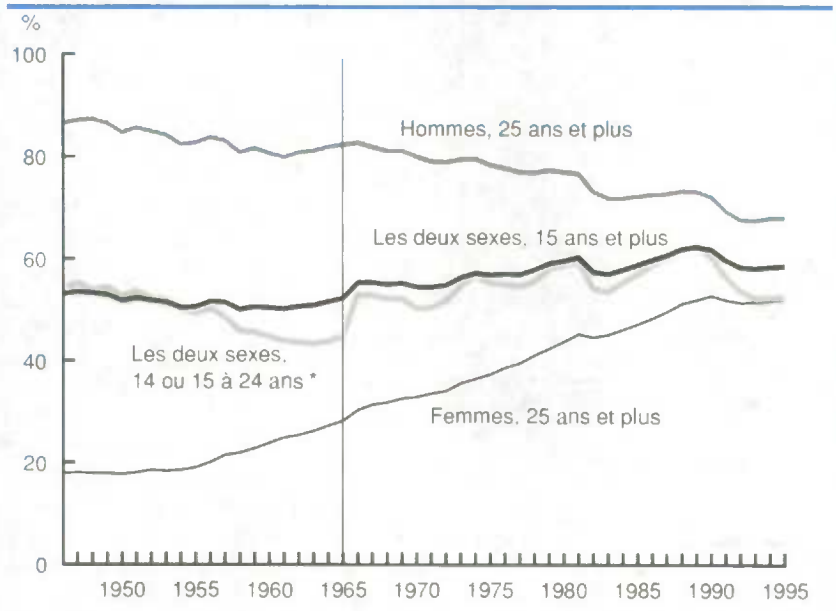
Comme beaucoup d'indicateurs importants du marché du travail, le rapport emploi-population global fluctue en réaction à l'évolution de la conjoncture économique[5]; on discerne trois grandes tendances au cours des 50 dernières années (graphique B).

De 1946 au début des années 60, le rapport global a enregistré une tendance à la baisse, passant de 53,1 % à un peu plus de 50 %. Les mouvements à la hausse du taux d'emploi des femmes adultes n'ont pas compensé la chute du taux d'emploi des jeunes (des deux sexes) et des hommes adultes. Par la suite, le rapport global a commencé à monter (surtout grâce à l'augmentation du taux d'emploi des femmes) pour atteindre 60,4 % au début de la récesssion de 1981-1982. Après un bref recul en 1982 et 1983, le rapport a repris son ascension en 1984, atteignant 62,4 % en 1989, juste avant la dernière récession. Après avoir chuté de nouveau, le rapport E-P est demeuré relativement stable, aux alentours de 58,5 %, au cours des quatre dernières années.

Malgré ces fluctuations, le rapport emploi-population a enregistré une plus grande stabilité que bien d'autres indicateurs importants du marché du travail. De 53,1 % en 1946, il n'avait grimpé qu'à 58,6 % en 1995. À l'opposé, le taux de chômage est passé de 3,4 % à 9,5 % pendant la même période. La stabilité relative du rapport emploi-population global est due au fait que les mouvements de divers groupes démographiques s'annulent entre eux.

Graphique B

Le rapport emploi-population chez les femmes a augmenté de façon considérable depuis le milieu des années 50.



Source : Enquête sur la population active

* *En 1966, les personnes de 14 ans ont été exclues de la population cible de l'EPA. Par conséquent, le rapport emploi-population global et celui associé aux jeunes ont connu un revirement cette année-là.*

Le rapport E-P des hommes diminue, celui des femmes augmente

Au cours des 50 dernières années, les rapports emploi-population des hommes et des femmes adultes (25 ans et plus) ont enregistré des tendances diamétralement opposées. À quelques exceptions près, le taux d'emploi des hommes a diminué régulièrement, alors que celui des femmes augmentait. En 1946, environ 87 % des hommes adultes étaient occupés; en 1976, la proportion était tombée à 77,8 %; en 1995, elle s'établissait à 68,1 %. Ce recul est surtout attribuable au fait que beaucoup d'hommes, notamment parmi les plus âgés et les moins instruits, ont quitté graduellemment, par choix ou autrement, les rangs des personnes occupées[6].

Au cours de cette période, le taux d'emploi des femmes a triplé. La présence croissante des femmes au sein de la population active s'explique en partie par l'évolution de leurs aspirations professionnelles et par l'amélioration de leur niveau d'instruction, ainsi que par le besoin de deux soutiens par famille. En 1946, moins d'une femme adulte sur cinq (17,9 %) travaillait; en 1970, le rapport se chiffrait à près d'une sur trois (32,9 %) et, depuis 1987, il s'établit à une sur deux (52,1 % en 1995).

Le taux d'emploi des jeunes est le plus sensible

Parmi les trois grands groupes d'âge-sexe étudiés dans le présent article, le rapport emploi-population des jeunes (15 à 24 ans, les deux sexes) s'est avéré le plus sensible aux cycles économiques. Parti de 54,5 % en 1946, il a reculé pour s'établir à environ 44 % dans la première moitié des années 60. Il est remonté à 53,0 % en 1966, lorsque l'Enquête sur la population active a exclu de la population active les jeunes de 14 ans[7], puis a continué à reculer jusqu'en 1970 (50,3 %), sans doute parce que beaucoup de jeunes gens poursuivaient leurs études.

Entre 1971 et 1989, le rapport E-P des jeunes a suivi une évolution presque identique à celle des cycles économiques, même si la tendance globale était à la hausse. Toutefois, après avoir culminé à 62,7 % en 1989, il a baissé de plus de 10 points de pourcentage pour se fixer à 52,3 % en 1993, ce qui témoigne de la rareté des perspectives d'emploi pour les jeunes. Le taux d'emploi s'est peu amélioré pendant la reprise actuelle. Devant la rareté des perspectives d'emploi, bon nombre de jeunes Canadiens préfèrent, depuis quelques années, poursuivre leurs études (Sunter, 1994).

L'économie résiste à l'évolution démographique

D'importants phénomènes démographiques peuvent avoir une incidence sur le rapport emploi-population. Dans le contexte canadien, on en relève trois : le «baby-boom» qui a suivi la Seconde Guerre mondiale, la vague d'immigration au cours de l'après-guerre et le vieillissement de la population. Chacun de ces trois phénomènes aurait pu abaisser le rapport E-P.

Les plus âgés des «baby-boomers» ont atteint l'âge actif au début des années 60. Afin d'accueillir ces nouveaux venus au sein de la population d'âge actif, la croissance de l'emploi devait s'accentuer de façon proportionnelle. Aussi une pression à la baisse s'est-elle exercée sur le rapport jusqu'au début des années 80, lorsque les plus jeunes des baby-boomers ont atteint l'âge actif.

La forte immigration de l'après-guerre a également exercé une pression sur le rapport E-P. Si le nombre annuel d'immigrants a fluctué au fil des ans, la moyenne annuelle a plus que triplé, passant d'environ 43 000 pendant les années 40 à 140 000 entre les années 50 et 80. De 1990 à 1995, la moyenne annuelle était même plus élevée (230 000).

Le vieillissement de la population a, lui aussi, eu un effet modérateur sur le rapport E-P. En 1995, les Canadiens âgés de 55 ans et plus représentaient 25,1 % de la population d'âge actif, contre 21,5 % en 1950. Comme leur rapport emploi-population a toujours été faible, et comme ce rapport – particulièrement chez les hommes âgés – enregistre une tendance à la baisse depuis une vingtaine d'années (parallèlement à leur taux d'activité) (Gower, 1995), les Canadiens âgés ont eu une incidence croissante sur le rapport emploi-population global.

Malgré ces pressions à la baisse, le rapport emploi-population global a enregistré une tendance à la hausse pendant la période 1960-1989, ce qui permet de déduire que l'économie a pu créé des emplois à un rythme assez rapide pour compenser amplement les grands phénomènes démographiques mentionnés ci-dessus.

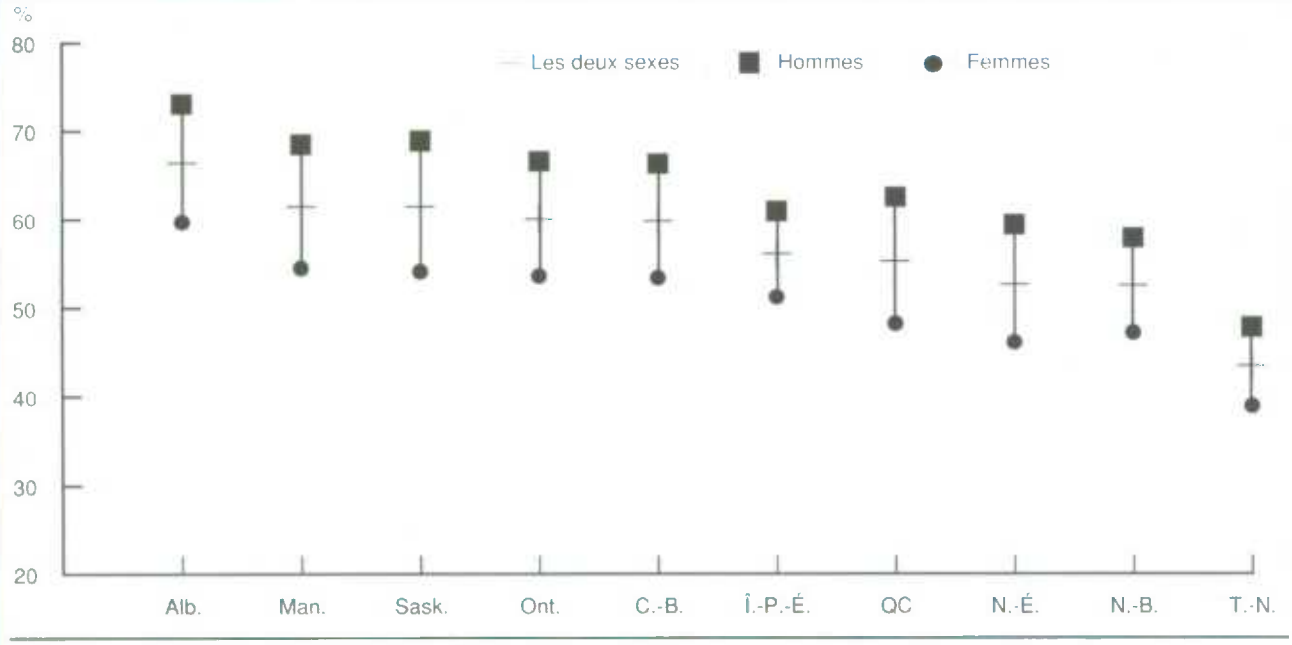
L'Alberta enregistre le taux d'emploi le plus élevé; Terre-Neuve, le plus bas

Le rapport emploi-population varie considérablement selon les provinces (graphique C). Depuis trois décennies, l'Alberta enregistre le rapport le plus élevé et Terre-Neuve, le plus bas. En 1995, l'Alberta déclarait un taux d'emploi de 66,4 % et Terre-Neuve, de 43,4 % seulement. L'Alberta était suivie du Manitoba et de la Saskatchewan (61,4 % chacun), puis de l'Ontario (60,0 %). Le taux d'emploi atteignait 59,8 % en Colombie-Britannique, 56,0 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 55,2 % au Québec. En Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, un peu plus de la moitié de la population d'âge actif était occupée.

À quelques exceptions près, les provinces conservent le même rang lorsqu'on examine séparément les rapports E-P des hommes et des femmes. Les hommes de l'Alberta enregistraient en 1995 le taux d'emploi le plus élevé (73,1 %) et ceux de Terre-Neuve, le plus bas (47,8 %). Parallèlement, la proportion de femmes occupées était la plus forte en Alberta (59,7 %) et la plus faible à Terre-Neuve (38,9 %).

Graphique C

En 1995, l'Alberta a connu le rapport emploi-population global le plus élevé, tant chez les hommes que chez les femmes.



Source : Enquête sur la population active

Les États-Unis enregistrent le taux d'emploi le plus élevé; l'Italie, le plus bas

Parmi les pays industrialisés retenus, les États-Unis enregistraient en 1995 le rapport global le plus élevé (62,9 %), suivis du Japon (60,9 %) et de l'Australie (59,1 %). Le Canada se classait quatrième (58,6 %) (graphique D). L'Allemagne, la France et l'Italie enregistraient des taux d'emploi relativement faibles. De fait, en Italie, seulement 41,8 % de la population d'âge actif était occupée en 1995.

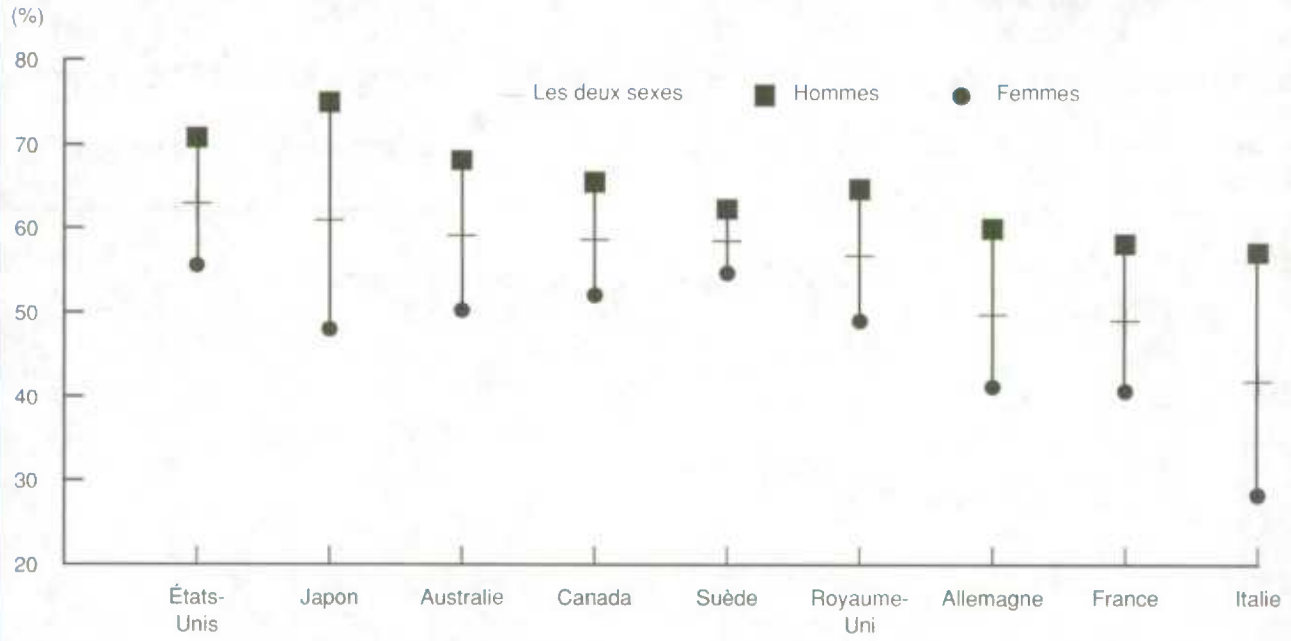
L'examen des taux nationaux selon le sexe révèle des résultats intéressants. Au Japon, trois hommes d'âge actif sur quatre étaient occupés. Les Japonais étaient suivis d'assez loin par les Américains (70,8 %), les Australiens (68,1 %) et les Canadiens (65,5 %). Chez les femmes, les États-Unis occupaient le premier rang avec 55,6 %, suivis de près par la Suède (54,7 %), le Canada (52,1 %) et l'Australie (50,3 %). Les Japonaises se classaient au sixième rang avec un taux d'emploi de 48,0 %. L'Allemagne, la France et l'Italie (en ordre décroissant) enregistraient les taux les plus bas, tant chez les hommes que chez les femmes. En Allemagne (41,2 %) et en France (40,7 %), seulement 4 femmes d'âge actif sur 10 étaient occupées; en Italie, la proportion ne dépassait pas 28,3 %.

Conclusion

Le rapport emploi-population est un bon baromètre de la conjoncture économique. La relative stabilité (et même, la légère augmentation) du rapport au cours des 50 dernières années témoigne du succès avec lequel l'économie a résisté à l'effet ralentisseur possible de certains changements démographiques. De fait, comparé à certains pays industrialisés, le Canada compte une proportion relativement élevée de sa population d'âge actif qui est occupée. (Bien

Graphique D

L'écart entre les rapports emploi-population des hommes et des femmes varie selon le pays.



Sources : Enquête sur la population active; U.S. Bureau of Labor Statistics

Nota : Les données ont trait au nombre total de personnes civiles d'âge actif ne vivant pas dans des institutions. Le Japon et l'Allemagne font toutefois exception, car les personnes en âge de travailler vivant en institutions dans ces pays sont considérées. Toutes les données sont sensiblement conformes aux définitions du marché du travail qu'utilisent les États-Unis afin de rendre significatives toute comparaison. L'année de référence était 1995 pour tous les pays, sauf dans le cas du Royaume-Uni, de l'Allemagne et de l'Italie. Les données d'ensemble pour ces derniers pays concernaient 1995, mais les données à l'égard des hommes et des femmes avaient trait à 1994. Les données relatives à l'Allemagne sont celles de la république fédérale d'Allemagne d'avant l'unification.

qu'intéressant, l'examen des sources des écarts géographiques entre les rapports dépasse le champs du présent article.)

Les applications analytiques potentielles du rapport E-P à l'égard de programmes sociaux ont en outre été ici relevées.

Pourquoi donc cet indicateur est-il si peu utilisé? Tout au plus l'attention a-t-elle été modeste à l'égard du taux d'emploi global. Les variations mensuelles du taux global étant minimes, celles-ci ont peu fait l'objet de commentaires plus poussés. Or, la stabilité du rapport E-P masque des tendances compensatoires dignes d'intérêt. Comme il a été mentionné plus haut, par exemple, si le rapport E-P des hommes adultes accuse une tendance à la baisse, celui des femmes adultes enregistre la tendance opposée et celui des jeunes s'avère le plus sensible aux cycles économiques. Les facteurs qui déterminent ces tendances et leur incidence sur les programmes sociaux, entre autres, méritent de faire l'objet d'une recherche approfondie. Ce genre de recherche permettrait d'accroître la valeur analytique de cet indicateur du marché du travail dont l'importance potentielle est négligée. □

Notes

1 Depuis 1966, la population d'âge actif comprend les personnes de 15 ans et plus. L'emploi est ici défini comme tout travail effectué contre rémunération ou bonification dans le contexte de l'économie du marché dite «formelle». Il peut s'agir de travail rémunéré (situation employeur-employé) ou de travail autonome. Cela comprend en outre le travail familial non rémunéré défini comme étant tout travail non payé qui contribue directement à la bonne marche d'une exploitation agricole ou d'une entreprise propriété d'un membre de la famille.

2 Les données publiées par l'OCDE (1996) et par le Bureau international du travail (BIT, 1995) montrent une corrélation entre le PNB par habitant et le ratio emploi-population pour l'année 1993 : le rapport E-P subit aussi l'influence de la culture, des normes et de la mentalité prédominantes d'une société (BIT, 1995).

Pays	PNB par habitant	Rapport E-P (15 à 64 ans)
	en $ US de 1993	%
Suisse	36 410	80,2
Japon	31 450	74,2
Norvège	26 340	71,9
Suède	24 830	71,2
États-Unis	24 750	71,6
Canada	**20 670**	**66,7**
Espagne	13 650	45,7
Irlande	12 580	52,6
Portugal	7 890	67,2
Grèce	7 390	53,2
Turquie	2 120	53,3

Sources : BIT; OCDE

3 Le régime d'assurance-chômage, devenu le régime d'assurance-emploi, vise à s'autofinancer grâce aux cotisations des employeurs et des employés. En période de difficultés économiques, on puise abondamment dans le fonds, et les prestations versées dépassent souvent les cotisations, ce qui entraîne un déficit. En période de prospérité, c'est l'inverse qui se produit.

4 On entend par régimes de retraite généraux le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ). On entend par régimes de retraite complémentaires les régimes de retraite d'employeur (régimes enregistrés de pension ou REP), les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et les fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR).

5 Deux modifications apportées au plan de l'Enquête sur la population active ont aussi influé sur le taux d'emploi global : l'exclusion, en 1966, des personnes âgées de 14 ans de la population d'âge actif (pour plus de détails, voir la note n° 7), et la décision, en 1975, d'abolir la restriction voulant que les femmes mariées habitant une exploitation agricole ne soient comptées comme personnes occupées que si elles travaillaient régulièrement 20 heures ou plus par semaine. De même, l'entrée de Terre-Neuve (une province ayant un rapport emploi-population peu élevé) dans la Confédération en 1949 a légèrement influé sur le taux.

6 Par exemple, chez les hommes âgés de 55 ans et plus et comptant moins de neuf années de scolarité, le rapport emploi-population est passé de 36,7 % en 1976 à seulement 19,4 % en 1995.

7 En 1966, on a exclu les personnes âgées de 14 ans de la population d'âge actif visée par l'Enquête sur la population active, en partie parce que beaucoup de provinces exigeaient que les personnes de cet âge fréquentent l'école. Comme les travailleurs âgés de 14 ans sont relativement peu nombreux, cette exclusion s'est traduite, cette année-là, par un bond prodigieux de 8,0 points de pourcentage du taux d'emploi des jeunes (qui a grimpé à 53,0 %) et par une augmentation de 3,1 points du taux d'emploi global (qui a atteint 55,4 %).

Documents consultés

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *World Labour Report, 1995*, n° 8, Genève, BIT, 1995.

ÉTATS-UNIS. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Comparative Civilian Labor Force Statistics: Ten Countries, 1959-1995*, Washington, 1996.

GOWER, D. «Le point sur la retraite anticipée chez les hommes» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995, p. 33-38.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE, juillet 1996.

STATISTIQUE CANADA. *Moyennes annuelles de la population active, 1995*, n° 71-220-XPB au catalogue, Ottawa, 1996.

SUNTER, D. «Les jeunes en attente ...» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 6, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1994, p. 37-43.

Le point sur les retraits d'un REER

Hubert Frenken

Depuis des années, pour chaque tranche de 5 $ qu'ils ont versée dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), les Canadiens de moins de 65 ans retirent près de 1 $. De 1990 à 1994, ils ont en effet retiré 16,6 milliards de dollars. Entre février 1992 et octobre 1996, ils ont retiré une somme additionnelle de 4,4 milliards par le biais du Régime d'accession à la propriété.

Dans la presque totalité des régimes enregistrés de pension (REP) d'employeur, les droits constitués sont immobilisés après une période de participation variant entre deux et cinq ans, et l'employé n'y a accès qu'au moment de la retraite (voir *Immobilisation d'un REP*). Dans un REER, par contre, il est possible de retirer les cotisations à tout moment. D'aucuns prétendent que cette caractéristique du REER va à l'encontre du principal objectif du programme, c'est-à-dire encourager les travailleurs (surtout ceux qui ne bénéficient pas d'un REP) à épargner en vue de la retraite (William M. Mercer LTD, 1993 et Cohen, 1993).

Le présent article se penche sur l'ampleur des retraits d'un REER, y compris ceux effectués en vertu du Régime d'accession à la propriété, au cours des dernières années. Il fait ressortir certaines caractéristiques des déclarants qui ont retiré des fonds d'un REER avant d'avoir atteint 65 ans et propose certains motifs qui auraient pu les inciter à le faire. Enfin, l'article aborde l'incidence des retraits sur la charge fiscale immédiate des participants et sur leur épargne-retraite à venir.

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.

Immobilisation d'un REP

Selon les dispositions législatives fédérales et provinciales qui régissent les pensions, le participant à un REP qui quitte le régime après une période donnée (deux ans, dans la plupart des provinces) par suite d'une mise à pied ou d'un départ volontaire n'a accès aux droits constitués qu'au moment de sa retraite. Dans la plupart des cas, l'épargne accumulée est transférée dans un REER immobilisé ou un instrument semblable, puis l'institution financière ayant la gestion de ces fonds s'assure que les prestations sont versées seulement à l'âge de la retraite désigné[1]. Même si elles font partie de l'ensemble des REER confiés à l'administration des institutions financières, les sommes en cause ne sont pas considérées comme des cotisations à un REER, mais plutôt comme des prestations de pension qui restent assujetties à la loi. Pour plus de détails, voir Statistique Canada (1996a).

Des ponctions de plus en plus importantes

Il a toujours été possible de prélever des sommes sur un REER, mais aucune donnée sur l'ampleur de cette pratique n'était disponible avant 1988. Cette année-là, les contribuables ont dû, pour la première fois, déclarer les retraits séparément dans leur déclaration de revenus T1. Dès 1988, 410 000 déclarants de moins de 65 ans ont déclaré des revenus d'un REER totalisant quelque 2 milliards de dollars[2]. Depuis, les retraits n'ont cessé d'augmenter. En 1994, les déclarants de moins de 65 ans ont prélevé 3,9 milliards sur un actif estimatif bien supérieur à 200 milliards.

Le prélèvement sur les REER a fait un bond prodigieux en 1991, qu'on a attribué principalement à la récession et aux pertes d'emploi qui en ont résulté. Près de 20 % de ceux qui ont retiré des fonds ne recevaient aucun revenu d'emploi ni aucune prestation d'assurance-chômage cette année-là; même chez ceux qui bénéficiaient d'un revenu d'emploi, les gains moyens étaient relativement faibles (Frenken et Standish, 1994).

De 1991 à 1994, le nombre de personnes et les sommes retirées ont grimpé respectivement de 16 % et 22 % (tableau 1). Le phénomène est assez curieux, car les personnes qui avaient déjà épuisé leurs réserves au cours des années précédentes ne pouvaient plus effectuer de retraits. En outre, l'amélioration de la situation économique aurait dû

Tableau 1
Retraits * d'un REER, déclarants de moins de 65 ans

	1990	1991	1992	1993	1994
Nombre de déclarants (en milliers)	496	604	635	692	700
Somme (en millions de $)	2 498	3 182	3 403	3 671	3 881
Moyenne ($)	5 040	5 270	5 360	5 310	5 550

Sources : Division des données régionales et administratives et Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER

* *Sont exclus les retraits en vertu du Régime d'accession à la propriété.*

théoriquement réduire la dépendance à l'endroit des sommes retirées d'un REER.

Les grands responsables : les personnes âgées

Les augmentations constatées sont surtout imputables aux déclarants âgés. Le nombre de personnes de moins de 35 ans retirant des fonds d'un REER est resté pratiquement inchangé de 1991 à 1994. Par contre, le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans ayant effectué des retraits a bondi de 18 % et celui des personnes âgées de 45 à 54 ans, de 32 % (tableau 2). Bon nombre de ces personnes auraient pris leur retraite, volontairement ou non, et choisi de prélever sur leur épargne-retraite avant de devenir admissibles à d'autres types de revenu de pension : prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (60 ans), prestations de la sécurité de la vieillesse (65 ans), rentes d'un REP (âge variable selon les modalités du régime).

En effet, plus du quart des personnes retirant des fonds d'un REER en 1994 avaient entre 55 et 64 ans; elles sont en fait associées à plus du tiers du total des retraits. Cependant, la majorité (52 %) de ces personnes avaient moins de 45 ans et ont effectué près de 37 % de tous les retraits. Parmi les membres de ce groupe, pour qui la retraite reste vraisemblablement lointaine, un certain nombre ont peut-être été contraints de prélever sur leur REER pour des motifs économiques[3] : 30 % avaient un revenu global (retrait compris) inférieur à 20 000 $[4].

Malgré ces chiffres, il semble que de nombreuses personnes ayant retiré des fonds de leur REER ont déclaré un revenu élevé en 1994. Alors qu'un seul déclarant sur cinq âgé de moins de 65 ans avait un revenu global supérieur à 40 000 $, près du tiers des personnes comprises dans ce groupe d'âge et ayant procédé à un retrait ont déclaré un revenu de cet ordre.

Tableau 2
Retraits * d'un REER, selon l'âge du déclarant

	1991				1994			
	Nombre		Montant		Nombre		Montant	
	en milliers	%	en millions de $	%	en milliers	%	en millions de $	%
Total	**604**	**100**	**3 182**	**100**	**700**	**100**	**3 881**	**100**
Moins de 35 ans	166	27	508	16	168	24	461	12
35 à 44 ans	168	28	842	26	197	28	956	25
45 à 54 ans	116	19	759	24	153	22	1 092	28
55 à 64 ans	154	26	1 074	34	182	26	1 373	35

Sources : Division des données régionales et administratives et Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER

* *Sont exclus les retraits en vertu du Régime d'accession à la propriété.*

Les femmes ont toujours été moins nombreuses que les hommes à cotiser à un REER, et leur cotisation moyenne s'est avérée plus modeste (Frenken, 1995). En 1994, les femmes représentaient 45 % de tous les déclarants de moins de 65 ans ayant déclaré des revenus d'un REER, contre 44 % en 1991. Parallèlement, la part des retraits associée aux femmes s'est élevée à 41 %, contre 39 % trois ans plus tôt.

Incidence sur l'épargne et la situation fiscale

Les personnes qui prélèvent des sommes sur leur REER non seulement réduisent leur revenu futur, mais renoncent aussi, immédiatement, à une partie de leur épargne. En effet, les fonds retirés d'un REER sont assujettis à une retenue fiscale et à une ponction supplémentaire éventuelle, selon le taux d'imposition marginal du déclarant au moment où la déclaration de revenus annuelle est produite[5]. Une personne à faible revenu peut d'ailleurs être assujettie à une retenue plus importante que l'impôt qu'elle doit effectivement payer; elle reçoit un remboursement après la cotisation des autorités fiscales.

À l'heure actuelle, l'impôt est retenu selon les taux suivants :

Somme retirée	Proportion de la retenue[6]	
	Québec	Autres provinces/ territoires
	%	
Moins de 5 001 $	21	10
5 001 $ à 15 000 $	30	20
Plus de 15 000 $	35	30

Par ailleurs, le déclarant qui retire des fonds de son REER peut considérablement entamer son revenu de retraite futur, parce qu'il perd la totalité du revenu de placement exonéré d'impôt que cette épargne aurait dégagé. Par exemple, en retirant 5 000 $ de son REER à l'âge de 35 ans, un déclarant de 65 ans aura renoncé à plus de 50 000 $ d'épargne dans son REER, en supposant un taux d'intérêt annuel composé de 8 %.

Modalités du Régime d'accession à la propriété

Le Régime d'accession à la propriété, qui devait prendre fin en mars 1993, a d'abord été prolongé jusqu'en mars 1994, puis est devenu permanent. Depuis 1995, seules y sont admissibles les personnes qui n'avaient pas été propriétaires d'un logement au cours des cinq dernières années. Les premiers remboursements devaient se faire en 1995 au titre des sommes retirées en 1992, en 1993 et au cours des deux premiers mois de 1994.

Les fonds retirés en vertu de ce régime continuent, dans une certaine mesure, à faire partie du REER, sauf que le déclarant les a temporairement détournés des placements traditionnels pour détenir un intérêt dans son propre logement. Ils ne sont pas déclarés comme des retraits d'un REER dans la déclaration de revenus; par contre, un remboursement manqué est considéré comme un retrait en espèces et imposé en conséquence. Par exemple, la personne qui a retiré 15 000 $ en 1992 est tenue de remettre 1 000 $ par an dans un REER de 1995 à 2009. Si elle omet une cotisation, des revenus d'un REER de 1 000 $ seront ajoutés à sa déclaration de revenus. Il n'est pas permis de compenser a posteriori une cotisation manquée; autrement dit, une personne ne peut cotiser 2 000 $ au cours de l'année subséquente et considérer le tout comme un remboursement aux fins du Régime d'accession à la propriété.

Régime d'accession à la propriété

Le Régime d'accession à la propriété donne néanmoins à certains déclarants le moyen de mettre à profit l'épargne accumulée dans leur REER sans payer d'impôt. Ce programme, lancé en février 1992, autorise des retraits maximaux de 20 000 $ d'un REER en vue de financer l'achat ou la construction d'un logement. Les sommes ainsi retirées du REER de l'acquéreur doivent toutefois être remboursées dans leur intégralité, en tranches, sur une période de 15 ans (voir *Modalités du Régime d'accession à la propriété*).

De février 1992 à octobre 1996, 466 000 particuliers ont demandé à Revenu Canada de les inscrire au Régime d'accession à la propriété et ont retiré près de 4,4 milliards de dollars (tableau 3). Bien que la première année ait été la plus occupée, la participation au programme est demeurée appréciable.

Il n'existe actuellement aucune donnée sur la répartition des participants selon l'âge, le revenu ou le sexe. On ignore aussi l'incidence que le Régime d'accession à la propriété a eue sur la construction résidentielle. Si le Régime n'avait pas existé, de nombreux participants n'auraient sans doute pas été en mesure d'acquérir un logement. D'autres auraient eu les ressources voulues, mais auraient décidé de profiter du Régime d'accession à la propriété pour majorer leur versement initial et ainsi réduire l'encours de leur emprunt hypothécaire.

Le débat sur les avantages et les inconvénients du programme fait rage (Cohen, 1992 et Kinross, 1996). Pour les critiques du Régime d'accession à la propriété, l'avantage de pouvoir acquérir un logement est neutralisé par l'inconvénient de renoncer aux intérêts composés et exonérés d'impôt gagnés dans le cadre d'un REER, une source de revenu irrécupérable malgré le calendrier de remboursement[7].

Sommaire et conclusion

Les fonds retirés d'un REER par les Canadiens de moins de 65 ans, qui avaient bondi en 1991, ont continué de croître au cours des trois années suivantes, malgré l'amélioration de la conjoncture économique. La plus forte croissance, en ce qui concerne tant le nombre de personnes que les sommes retirées, est attribuable aux personnes âgées de 45 à 54 ans. En 1994, par contre, le quart des personnes prélevant des fonds sur leur REER avant l'âge traditionnel de la retraite (65 ans) avaient entre 55 et 64 ans et étaient associées à 35 % de tous les retraits; il se peut qu'elles aient eu besoin de ces économies pour tenir

Tableau 3
Participation au régime d'accession à la propriété *

	Nombre de participants	Sommes retirées
	en milliers	en millions de $
Ensemble des périodes	**466**	**4 372**
Du 26 février 1992 au 1er mars 1993	158	1 536
Du 2 mars 1993 au 1er mars 1994	102	1 008
Du 2 mars 1994 au 31 décembre 1994	56	453
Du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1995	78	713
Du 1er janvier 1996 au 23 octobre 1996	71	663

Source : Revenu Canada, Direction du traitement des déclarations et des versements des particuliers

* *Le nombre de participants et les sommes retirées ont été comptabilisés le 23 octobre 1996. Certaines demandes additionnelles ont peut-être été approuvées, sans avoir été incorporées dans la base de données.*

jusqu'à ce qu'elles soient admissibles à des prestations de pension. Plus de la moitié des personnes effectuant un prélèvement avaient moins de 45 ans, et elles étaient associées à plus du tiers du total des retraits; dans bien des cas, il s'agissait de personnes à faible revenu.

Bon nombre de déclarants ont affecté une partie, voire la totalité, de leur REER à l'achat d'un logement (ou du moins au versement initial) en vertu du Régime d'accession à la propriété. Le premier remboursement prévu en vertu de ce Régime devait se faire en 1995. Les données fiscales de cette année-là permettront d'analyser en profondeur les caractéristiques des participants au Régime d'accession à la propriété, l'ampleur de leurs remboursements et la mesure dans laquelle ils ont réussi à respecter leur engagement (voir *Sources des données et remerciements*).

Les retraits d'un REER, même dans le cadre du Régime d'accession à la propriété, réduisent l'épargne-retraite. En outre, des retraits périodiques risquent d'être immédiatement assujettis à des charges fiscales onéreuses. Il existe divers motifs à l'origine des prélèvements effectués sur cette épargne, mais la plupart des déclarants le font par nécessité financière. Dans la mesure où aucun changement législatif n'est adopté et à condition que l'incertitude qui prévaut à l'égard du marché du travail se maintienne, cette pratique ira sans doute en s'accroissant (Townson, 1995).

Sources des données et remerciements

La plupart des données utilisées dans le présent article et dans celui intitulé «Les transferts dans un REER» sont tirées du Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER de la Section des pensions, Division du travail. Pour une description de ce fichier, voir Statistique Canada (1996a). Les données concernant 1995, qui comprendront de nouveaux chiffres sur le Régime d'accession à la propriété et sur les cotisations excédentaires, seront disponibles sous peu. Pour obtenir plus de renseignements, communiquez avec la Section des pensions au (613) 951-4033. L'information sur le Régime d'accession à la propriété provient de la Direction du traitement des déclarations et des versements des particuliers de Revenu Canada. L'auteur tient à remercier Carl Sarazin et Karen Dorman, de la Section des pensions, et Daniel Desjardins, de Revenu Canada, de leur précieuse collaboration.

□

Notes

1 En règle générale, seuls les droits constitués après la date précisée dans la loi (le 1er janvier 1987 en Ontario, par exemple) sont immobilisés. Ceux constitués avant cette date peuvent habituellement être versés en espèces ou transférés en franchise d'impôt dans un REER non immobilisé. Avec le temps, la presque totalité des droits constitués en vertu d'un REP seront immobilisés.

2 Les montants déclarés comme revenus d'un REER dans la déclaration de revenus englobent à la fois les rentes et les retraits en espèces. Pour les personnes de moins de 65 ans, cependant, le revenu sous forme de rentes est négligeable. Par exemple, en 1991, 1992 et 1993, moins de 3 % des déclarants de moins de 65 ans ayant des revenus d'un REER ont reçu la totalité ou une partie de ces revenus sous forme de rentes, qui comptent pour seulement 2 % de toutes les sommes versées.

Sont également comprises dans les retraits les cotisations excédentaires faisant l'objet d'une déduction équivalente. Ces cotisations ont été versées au cours d'années précédentes, mais n'ont pas été déduites à l'époque. Elles peuvent désormais être retirées et déclarées au fisc à la fois comme retraits et comme déductions. Dans certaines circonstances, elles auront été assujetties à une pénalité fiscale.

3 L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada a montré que la population active canadienne est en évolution constante, ce qui donne lieu à des périodes fréquentes de chômage pour bien des travailleurs. En 1993, 4,3 millions de personnes ont perdu un emploi, trouvé un emploi ou encore quitté ou rejoint la population active (Statistique Canada, 1996b).

On peut également se servir des économies versées dans un REER pour se soutenir en période d'absence volontaire du travail (pour assurer la garde de jeunes enfants ou pour fréquenter l'école, par exemple), pour payer les études des enfants, pour lancer une entreprise ou pour voyager.

4 Parce que les sommes retirées sont incorporées dans le revenu total, elles risquent de fausser l'analyse. De plus, le revenu total a connu en 1994 un bond vertigineux pour bien des déclarants, dont c'était la dernière occasion de se prévaloir d'une déduction au titre des gains en capital accumulés sur des biens locatifs et autres. S'ils voulaient éviter de payer de l'impôt sur ces gains dans l'avenir, les déclarants devaient en déclarer la tranche imposable dans leur déclaration de revenus pour 1994. Par conséquent, plus de 1,4 million de contribuables ont déclaré des gains en capital déductibles de 32,5 milliards de dollars en 1994.

5 En outre, les institutions financières imposent une lourde pénalité lorsque certains placements sont liquidés avant l'échéance convenue.

6 Le montant retiré serait réduit de ce pourcentage. Par exemple, un résident de l'Ontario retirant 4 000 $ en 1996 ne recevrait que 3 600 $. Les 400 $ restants seraient acheminés par l'administrateur du REER à Revenu Canada. Le taux québécois est différent du fait que, contrairement aux autres provinces dont les impôts sont perçus par Revenu Canada, le Québec perçoit ses propres impôts sur le revenu. Les taux québécois englobent l'impôt fédéral et celui du Québec, selon la répartition suivante : 5 % et 16 %

respectivement lorsque les retraits sont inférieurs à 5 001 $, 10 % et 20 % lorsqu'ils vont de 5 001 $ à 15 000 $, et 15 % et 20 % lorsqu'ils s'élèvent à plus de 15 000 $.

7 Les remboursements ajoutent également aux frais de logement futurs que représentent l'emprunt hypothécaire, les impôts fonciers et les autres frais. Les paiements peuvent en outre empêcher le déclarant de continuer de cotiser à son REER. Enfin, vu la volatilité des prix dans le secteur immobilier, l'achat d'un logement peut ne pas forcément être un aussi bon placement qu'auparavant.

Documents consultés

COHEN, B. «Early withdrawals from RRSP plans sounds alarm bells», dans *The Financial Post*, 29 juin 1993, p.13.

---. «Avoiding home buyer's tax shock: A look at the pros and cons», dans *The Financial Post*, 19 décembre 1992, p. 14.

FRENKEN, H. «Les transferts dans un REER» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1996, p. 21-24.

---. «Les REER – possibilités inexploitées» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995, p. 22-27.

FRENKEN H. et L. STANDISH. «Qui retire son REER?» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 6, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1994, p. 44-47.

KINROSS, L. «Homebuyers'plan can eat away at retirement income» dans *The Financial Post*, 24 janvier 1996, p. 22.

STATISTIQUE CANADA. *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique*, nº 74-507-XPB au catalogue, Ottawa, 1996a.

---. «La population active en transition» dans *La dynamique du travail et du revenu*, vol. 5, nº 2, nº 75-002-XPB au catalogue, Ottawa, juin 1996b, p. 1-6.

TOWNSON, M. *Le vieillissement de la population : Assurer le maintien des revenus de retraite au XXIe siècle*, Ottawa, Centre canadien des politiques alternatives, 1995.

WILLIAM M. MERCER LTD. «Are RRSPs being misused?» dans *The Mercer Bulletin*, vol. 93, nº 6, juin 1993, p. 1-2.

Les transferts dans un REER

Hubert Frenken

En 1994, les Canadiens ont cotisé pour près de 21 milliards de dollars à des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). De cette somme, 17,2 milliards représentaient des cotisations dites «normales» : il s'agissait de montants réclamés par les déclarants, à valoir sur leur plafond de déduction ou leurs droits de cotisation à un REER. Les 3,8 milliards restants représentaient des transferts impliquant certains types de revenu : allocations de retraite, ou indemnités de cessation d'emploi, que les déclarants déposaient dans leur propre REER, et prestations de pension transférées dans un REER au profit du conjoint (pour les définitions, voir *Cotisations supplémentaires*). Comme pour les cotisations normales à un REER, les montants transférés pouvaient être déduits du revenu de l'année courante dans la déclaration de revenus.

Au début des années 90, ces dépôts sont devenus un volet important des économies placées dans les REER, non seulement à cause de leur ampleur, mais aussi en raison des catégories de personnes qui s'en prévalaient. En 1995, toutefois, on n'autorisa plus les transferts de prestations de pension dans un REER au profit du conjoint, et en 1996 un plafond fut imposé sur les transferts d'allocations de retraite. La première mesure a eu un effet immédiat sur l'épargne-retraite; quant à la deuxième, elle prendra de plus en plus d'importance au cours des prochaines années. Le présent article se penche sur l'importance de ces transferts, sur les personnes qui en ont profité et sur celles qui seront les plus touchées par les changements apportés à la loi.

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.

Cotisations supplémentaires

Depuis 1966, les déclarants pouvaient transférer en franchise d'impôt leurs allocations de retraite et divers types de revenus de pension dans leur REER, sous réserve de certaines limites. Ces transferts n'étaient pas assujettis au plafond de déduction normal des déclarants ni à leurs droits de cotisation au REER[1].

Une allocation de retraite est une somme forfaitaire que reçoit l'employé lorsqu'il prend sa retraite ou perd son emploi; il peut s'agir aussi du règlement au titre d'un congé de maladie inutilisé, d'une somme versée en reconnaissance de longs états de service ou d'une indemnité de cessation d'emploi. Le montant maximum admissible du transfert dépend des états de service du déclarant chez l'employeur et du fait que celui-ci adhérait ou pas à un régime enregistré de pension (REP) ou à un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) offert par l'employeur durant cette période. De 1989 à 1995, le plafond était fixé à 2 000 $ par année ou partie d'année de service, à quoi s'ajoutaient 1 500 $ par année ou partie d'année de service antérieure à 1989 pour laquelle aucune prestation n'avait été acquise dans le cadre d'un REP ou d'un RPDB. L'allocation devait être transférée directement par l'employeur dans le REER pour éviter que les impôts ne soient retenus à la source[2].

Sont comprises dans les transferts à intégrer dans la déclaration de revenus, des catégories de prestations provenant de certains régimes de retraite, REER et fonds enregistrés de revenu de retraite (Revenu Canada, 1993). Non identifiables, ces montants représentent toutefois une petite somme et touchent peu de déclarants.

Les pensionnés ont pu transférer dans leur propre REER, jusqu'en 1990, les prestations provenant de leur REP, de leur RPDB, du Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) et de la Sécurité de la vieillesse (SV). En 1990, cette disposition a disparu. Cependant, entre 1989 et 1994, on a donné aux pensionnés la possibilité de transférer chaque année dans un REER au profit du conjoint jusqu'à 6 000 $ de leurs prestations mensuelles issues d'un REP ou d'un RPDB[3]. Cette concession équivalait à une mesure intérimaire jusqu'à ce que les nouvelles dispositions législatives d'aide fiscale entrées en vigueur en 1991 produisent pleinement leur effet. Pour plus de renseignements, voir Frenken (1995b).

Le REER au profit du conjoint existait depuis 1974, année où on a permis aux déclarants de cotiser, sous réserve de leur plafond de déduction normal, à un REER enregistré au nom de leur conjoint et de réclamer les cotisations dans leur propre déclaration de revenus. Les cotisations au profit du conjoint permettaient à la personne ayant le revenu le plus élevé de réclamer les déductions et, à la personne ayant le revenu le moins élevé, de recevoir les prestations à sa retraite, mécanisme qui se traduisait souvent pour cette dernière par d'importantes économies d'impôt.

Économies considérables

De 1990 à 1994, les transferts ont représenté environ 20 % de toutes les sommes déposées dans les REER. Au cours de cette période, plus de 750 000 particuliers ont

Tableau 1
Transferts dans un REER

	1990	1991	1992	1993	1994
Total					
Nombre de cotisants (en milliers)*	226	236	255	274	282
Cotisations (en millions de $)	2 542	3 227	3 333	3 652	3 784
Allocations de retraite					
Nombre de cotisants (en milliers)	79	88	95	107	115
Cotisations (en millions de $)	1 866	2 506	2 552	2 804	2 917
Cotisation moyenne ($)	23 600	28 560	26 920	26 310	25 450
Transferts de prestations de pension					
Nombre de cotisants (en milliers)	147	148	160	167	168
Cotisations (en millions de $)	676	721	781	848	867
Cotisation moyenne ($)	4 610	4 880	4 890	5 080	5 170

Source : Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER

* *Certains cotisants sont comptés deux fois, étant donné que quelques déclarants pourraient avoir transféré dans la même année des allocations de retraite et des prestations de pension.*

réclamé dans leur déclaration de revenus 16,5 milliards de dollars en déductions relatives à des transferts. Les revenus de pension transférés dans les REER au profit du conjoint et le nombre de personnes se prévalant de cette option ne constituent qu'une faible proportion, aussi bien de l'ensemble des prestations découlant d'un REP/RPDB que de leurs bénéficiaires. En 1994, moins de 4 % de ces revenus ont été transférés, et seulement 8 % de tous les déclarants admissibles les ont transférés en tout ou en partie[4]. Comme il n'existe pas de données ni sur le nombre ni sur le montant des allocations de retraite versées chaque année, il n'est pas possible de déterminer quelle proportion a été transférée ni quel pourcentage des déclarants admissibles ont déposé, en tout ou en partie, ces allocations dans un REER.

Si les allocations de retraite déposées dans un REER ont augmenté de 56 % entre 1990 et 1994, les transferts de prestations de pension ont, pour leur part, augmenté de 28 % (tableau 1). Dans le dernier cas, la hausse annuelle la plus forte est survenue en 1991. La hausse était sans doute attribuable aux mises à pied massives et au versement, cette année-là, d'indemnités substantielles de cessation d'emploi à une foule de travailleurs[5]. Le nombre de personnes ayant transféré une allocation de retraite et les montants transférés ont continué d'augmenter en 1993 et en 1994, bien que le transfert moyen eût diminué par rapport au sommet de 1991. Les cessations d'emploi, en particulier chez les travailleurs plus âgés, sont restées élevées durant toutes ces années[6]. Bon nombre de ces travailleurs pourraient bien avoir reçu des indemnités qui les auraient incités à prendre une retraite anticipée, indemnités qu'ils auraient vraisemblablement transférées dans leur REER.

Plus des trois quarts des 16,5 milliards de dollars transférés de 1990 à 1994 provenaient d'allocations de retraite, même si, chaque année, le nombre de particuliers effectuant un transfert de revenu de pension dépassait celui des particuliers déposant dans leur REER une allocation de retraite. De nombreux déclarants effectuant un transfert de pension pourraient l'avoir fait chaque année et seraient donc comptés deux fois, tandis que ceux transférant une allocation de retraite n'auraient vraisemblablement fait qu'un seul transfert.

En moyenne, les transferts d'allocations de retraite étaient beaucoup plus élevés que les transferts de prestations de pension (25 450 $ contre 5 170 $ en 1994). Les allocations de retraite forfaitaires pouvaient être substantielles, en particulier dans le cas des employés plus âgés ayant de longs états de service, et la pension qu'on pouvait transférer était fixée à un maximum de 6 000 $ par année.

Tableau 2
Transferts dans un REER selon le groupe d'âge, 1994

	Allocations de retraite				Transferts de prestations de pension			
Âge	Nombre		Montant		Nombre		Montant	
	en milliers	%	en millions de $	%	en milliers	%	en millions de $	%
Total	**115**	**100**	**2 917**	**100**	**168**	**100**	**867**	**100**
Moins de 45 ans	29	26	469	16	1	--	4	--
45-49 ans	11	9	272	9	3	2	13	1
50-54 ans	15	13	431	15	7	4	40	5
55-59 ans	26	22	755	26	24	14	130	15
60-64 ans	24	21	673	23	46	27	242	28
65-69 ans	9	8	251	9	52	31	264	30
70 ans et plus	2	1	66	2	35	21	176	20

Source : Fichier de données sur les droits de cotisation à un REER

On ne peut garantir que les allocations de retraite transférées ont été économisées jusqu'au moment de la retraite, étant donné que ces sommes, loin d'être immobilisées, sont accessibles en tout temps. Certains participants auraient pu avoir été en chômage pendant quelque temps après la cessation de leur emploi, tandis que d'autres pourraient avoir été forcés de prendre une retraite anticipée. Ils ont peut-être dû recourir à ces économies plus tôt que prévu. Néanmoins, le recours à cette possibilité de différer l'impôt aurait sans doute entraîné une charge fiscale moindre (voir «Le point sur les retraits d'un REER» dans ce numéro).

Les travailleurs plus âgés sont ceux qui en profitent le plus

En 1994, 56 % des personnes ayant effectué un transfert d'allocation de retraite avaient entre 50 et 64 ans; elles ont transféré plus de 64 % du total des allocations (tableau 2). Bien que 26 % des personnes ayant effectué un transfert étaient âgées de moins de 45 ans, leur part du total des sommes déposées n'atteignait que 16 %. Les prestations reçues par ce dernier groupe étaient sans doute beaucoup moins élevées en moyenne que celles des travailleurs plus âgés; d'autre part, même si elles avaient été considérables, le transfert admissible aurait été limité par la durée de leurs états de service. De même, étant donné que les déclarants plus âgés, surtout, bénéficiaient d'un revenu de pension, la plupart de ceux ayant effectué un transfert de pension étaient plus âgés. En 1994, quatre sur cinq avaient 60 ans ou plus, et leurs transferts représentaient 79 % de l'ensemble[7].

Un facteur de poids, le revenu élevé

Les pensionnés jouissant d'un revenu élevé étaient plus enclins à transférer leur revenu de pension. Sur cinq personnes s'étant prévalues de cette possibilité de différer leur impôt en 1994, quatre avaient un revenu total de 30 000 $ ou plus. En fait, approximativement 23 % des personnes de ce groupe avaient un revenu de 80 000 $ et plus. Des hommes pour la plupart, ces personnes pouvaient déposer ce revenu dans un REER au profit du conjoint et diminuer ainsi leur fardeau fiscal, tout en assurant à leur conjointe des économies de retraite. Bon nombre des conjointes étaient à la retraite ou s'en approchaient. Comme les femmes plus âgées ont généralement moins de sources de revenu que leur conjoint, les prestations qui en découleraient donneraient sans doute lieu à de faibles ponctions fiscales.

De même, la possibilité de transférer en franchise d'impôt une allocation de retraite tend à favoriser les déclarants à revenu élevé. Cependant, il est difficile d'établir, à partir des données fiscales annuelles, dans quelle mesure le revenu joue un rôle dans l'exercice de cette option. Le revenu déclaré pourrait être trompeur. Les personnes qui perdent leur emploi au début de l'année pourraient avoir un salaire inférieur à la normale, tandis que les indemnités de cessation d'emploi versées sous forme forfaitaire augmentent le revenu total. Quoi qu'il en soit, même si seulement 4 % de tous les déclarants ont fait état d'un revenu total de 80 000 $ et plus en 1994, ils étaient 37 % à avoir effectué un transfert d'allocation de retraite; leurs dépôts représentaient 60 % de tous les transferts.

Plusieurs des déclarants effectuant un transfert versent également des cotisations normales, autre indication que cette disposition est largement utilisée par les personnes à revenu élevé. Une analyse antérieure des 6,7 millions de particuliers qui ont cotisé au moins une fois à un REER entre 1991 et 1993 indiquait que seulement 3 % d'entre eux n'avaient effectué que des transferts (Frenken, 1995a). Les particuliers à revenu élevé sont plus portés à recevoir ce type de revenu et à cotiser le maximum à leur REER.

Plus d'hommes que de femmes

Les hommes étaient plus enclins que les femmes non seulement à transférer leurs prestations de pension (91 % de tous les participants en 1994 étaient des hommes), mais aussi à déposer leurs allocations de retraite (61 %). Voilà qui n'est pas surprenant, car les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et ont moins de chances de bénéficier d'avantages sociaux, y compris d'indemnités de cessation d'emploi.

Qu'en est-il de l'avenir?

Le budget de février 1995 a supprimé la possibilité de transférer les allocations de retraite pour les états de service postérieurs à 1995. À la longue, cette suppression aura des répercussions sur les travailleurs qui prennent leur retraite ou sont mis à pied. Par exemple, une personne qui a commencé à travailler pour un employeur en 1990 et qui quitte son emploi en 2000, avec en poche une indemnité de cessation de 20 000 $, ne pourra transférer dans son REER que 12 000 $, soit le montant correspondant à ses états de service antérieurs à 1996.

Fait plus important, la possibilité de transférer dans un REER au profit du conjoint ses prestations de pension est disparue en 1994 (voir *Cotisations supplémentaires*). Cette suppression aura non seulement une incidence fiscale sur les hommes à la retraite, mais aussi sur les REER détenus par les femmes. Si la part des femmes dans les REER a beaucoup progressé au cours des 15 dernières années, elle n'en est pas moins inférieure à celle

des hommes, et leur cotisation moyenne reste sensiblement moins élevée[8].

Cependant, les REER détenus par les femmes ont profité des sommes déposées par leur conjoint, aussi bien sous forme de transferts de pension que sous forme de cotisations normales. En 1991, année la plus récente pour laquelle on dispose de données à ce sujet, 310 000 femmes ont reçu 1,5 milliard de dollars en dépôts effectués par leur conjoint. Plus des deux cinquièmes du nombre de transferts et du montant de ceux-ci provenaient des transferts de pension.

Vu les récentes modifications apportées à la loi, les transferts joueront un rôle de moins en moins important dans l'accumulation des économies sous forme de REER. Tôt ou tard, toutes les cotisations seront assujetties au plafond de déduction des déclarants. Les déclarants à revenu élevé (et leur conjoint, dans le cas des pensionnés) seront les plus touchés. □

Notes

1 Chaque année, Revenu Canada calcule, s'il y a lieu, les droits de cotisation des déclarants à un REER en se basant sur le revenu gagné de l'année précédente et sur d'autres facteurs. Pour une explication plus détaillée, voir Frenken (1995b).

2 Jusqu'à 30 % du montant pourrait être retenu à la source par l'employeur au moment où l'allocation est versée. L'employé pourrait être tenu de payer encore de l'impôt au moment de présenter ultérieurement sa déclaration de revenus.

3 Les prestations découlant du RPC/RRQ et de la SV ainsi que les paiements forfaitaires provenant d'un REP et d'un RPDB n'étaient pas admissibles. Les paiements forfaitaires découlant d'un REP/RPDB pourraient toujours être transférés en franchise d'impôt, directement par l'employeur, dans le REER de l'employé. Ces montants sont toujours considérés comme des économies de pension, même s'ils font partie des actifs REER administrés par les institutions financières. Étant donné qu'ils ne figurent pas dans les déclarations de revenus, leur ampleur exacte demeure inconnue. Cependant, ils sont plutôt importants. En 1993 (année la plus récente pour laquelle ces données sont disponibles), 2 milliards de dollars ont été retirés des seuls régimes de retraite en fiducie par suite des cessations d'emploi. Une bonne partie de cette somme aurait été immobilisée, comme l'exigent les lois fédérales et provinciales sur les pensions. La plus grande partie aurait été transférée dans des REER immobilisés ou dans des instruments semblables. Il est à prévoir que ces montants vont augmenter considérablement. Pour plus de renseignements, voir Statistique Canada (1996).

4 D'après le fichier de l'échantillon consacré aux statistiques sur l'impôt de Revenu Canada en 1994, près de 24 milliards de dollars ont été versés à 2 millions de particuliers cette année-là à titre d'«autres pensions et rentes de retraite». Outre les paiements provenant des REP et des RPDB, ce montant comprenait les paiements découlant d'un régime enregistré de retraite.

5 Le nombre total d'emplois en décembre 1991 avait diminué de 123 000 par rapport à l'année précédente. De plus, même si on avait créé certains emplois à temps partiel, les emplois à temps plein avaient diminué de 150 000 (Cross, 1992).

6 La présence des Canadiens âgés de 55 ans et plus au sein de la population active a continué de baisser après 1991 (Akyeampong, 1995).

7 Les rares personnes qui avaient moins de 55 ans recevaient vraisemblablement des prestations d'invalidité.

8 En 1994, seulement 43 % de tous les participants étaient des femmes. Leur cotisation moyenne n'atteignait que 3 200 $, contre 4 470 $ pour les hommes.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «Le marché du travail : bilan de fin d'année» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1995, supplément.

CROSS, P. «Le marché du travail : bilan de fin d'année» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 4, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1992, supplément.

FRENKEN, H. «Le point sur les retraits d'un REER» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1996, p. 16-20.

---. «Les REER – possibilités inexploitées» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995a, p. 22-27.

---. «Régimes de pension et REER : aide fiscale» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995b, p. 9-14.

REVENU CANADA. *Déclaration de montants transférés à un REER pour 19_*, formulaire T2097, Ottawa, 1993.

STATISTIQUE CANADA. *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique*, nº 74-507-XPB au catalogue, Ottawa, 1996.

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 :

Automne 1996 Bilan de mi-année 1996 · Familles et paiements de transfert · Familles avec pensionnés · Travailleurs âgés · «Faites vos jeux!» · Absences du travail et compensation · Taux d'absence – mise à jour

Été 1996 Alphabétisation des adultes : Vue d'ensemble; Résultats internationaux · Travail et mortalité · Pension : Les mythes · Gains d'avant retraite · Avenir de la diffusion des données

Printemps 1996 Bilan de 1995 · Mosaïque du chômage · Femmes entrepreneures · Secteur des services : faible salaire? · Familles et chômage · Travailleurs syndiqués

Hiver 1995 Épargne-retraite : Aide fiscale; Qui épargne?; Profiter des REER · Femmes principal gagne-pain · Retraite anticipée chez les hommes · Régimes de travail atypiques · Index : 1989 à 1995

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

L'emploi et le revenu en perspective

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

Perspective sur Internet

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

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

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

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

Vous déménagez ?

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

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

Les gestionnaires : pas tous pareils!

Katherine Marshall

Qui sont les directeurs et que font-ils? La réponse à cette question n'est pas aussi simple qu'elle le paraît à première vue. Chaque année, *The Financial Post Magazine* établit le profil de 200 présidents-directeurs généraux parmi les plus éminents au Canada, en leur accolant l'étiquette d'«élite du monde des affaires». Une telle couverture médiatique renforce la perception populaire voulant que tous les directeurs touchent de gros salaires en contrepartie de nombreuses heures de travail. On pourrait également en déduire que les postes de direction sont la chasse gardée des hommes, et qui plus est, des hommes blancs et instruits.

Ce stéréotype correspond-t-il toutefois vraiment à la catégorie professionnelle «Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé», définie par Statistique Canada dans la *Classification type des professions* de 1980 (CTP)? Une telle image reflète seulement les traits personnels d'un groupe restreint, mais très en vue, de directeurs, alors que la classification des professions repose sur le genre de travail effectivement exécuté par les directeurs, un concept beaucoup plus vaste. La catégorie professionnelle mentionnée ci-dessus comprend la plupart des directeurs de haut niveau, mais aussi les titulaires d'une multitude d'autres postes reliés à la gestion et à l'administration.

Le Recensement de 1991 a révélé que 1,7 million de travailleurs (13 %) détenaient un emploi dans la catégorie professionnelle «Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé». Après un survol de la classification des professions, le présent article examine dans un premier temps les caractéristiques de ce grand groupe, ainsi que les particularités des 26 groupes de base qui le composent, pour déterminer dans quelle mesure la façon dont sont perçus les directeurs correspond à la description qu'en fait la CTP de 1980[1]. Dans un deuxième temps, l'analyse portera sur l'incidence qu'aura une nouvelle classification (la CTP de 1991) sur la catégorie à l'étude.

Les directeurs forment l'un des 22 grands groupes de professions

Au cours des 25 dernières années, Statistique Canada s'est fondé sur deux systèmes de classification pour coder les données sur les professions : la *Classification des professions* de 1971 (CP) et la *Classification type des professions* de 1980 (CTP). Même si le présent article porte essentiellement sur la CTP de 1980, il y sera question d'une troisième classification, la *Classification type des professions* de 1991, qui doit remplacer la CTP de 1980. Autant la CTP de 1980 (à trois niveaux de classification) que celle de 1991 (à quatre niveaux de classification) sont dotées d'une structure hiérarchique (voir *Définitions*).

Dans la CTP de 1980, un code à quatre chiffres est attribué, d'après le genre de travail exécuté, à près de 25 000 titres d'emplois. Les 514 groupes de base de professions ainsi constitués peuvent être agrégés de façon à former l'un des 80 sous-groupes ou l'un des 22 grands groupes de la CTP. Par conséquent, on peut fusionner les

Tableau 1
Caractéristiques des personnes occupées *, selon la profession (CTP de 1980)

	Ensemble des professions	Autres professions	Professions de gestion
		%	
Hommes	55	54	63
Minorités visibles	9	9	8
Baccalauréat ou diplôme supérieur	15	13	28
Travaillent plus de 50 heures	10	9	15
Salaire médian de plus de 40 000 $	13	12	42
		$	
Salaire médian	23 000	21 100	35 000

Sources : Recensement du Canada de 1991 et Classification type des professions de 1980

* *Désigne les personnes de 15 ans et plus qui ont fait quelque travail durant la semaine de référence du recensement ou qui étaient absentes de leur travail pour des motifs de maladie, parce qu'elles étaient en vacances ou pour d'autres raisons.*

Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-6890.

Définitions

***Classification type des professions* de 1980 :** Système de classification des professions composé de 22 grands groupes subdivisés en 80 sous-groupes, eux-mêmes subdivisés en 514 groupes de base. Dans les groupes de base, les titres des emplois sont classés selon le genre de travail exécuté, qui est déterminé d'après les tâches, les fonctions et les responsabilités associées à l'emploi.

Selon le classement des professions adopté, chaque grand groupe compte un ou plusieurs sous-groupes, qui renferment eux-mêmes un ou plusieurs groupes de base. Un système de codage permet de faire le lien entre eux. Par exemple,

11 Grand groupe – Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé

111 Sous-groupe – Administrateurs et cadres supérieurs propres au gouvernement

1111 Groupe de base – Membres des corps législatifs

1113 Groupe de base – Administrateurs gouvernementaux

Exemples d'emplois compris dans le groupe de base 1113 : secrétaire municipal, sous-ministre, prévôt des incendies, agent des parcs nationaux, commissaire de police, directeur de prison, percepteur de taxes.

Le code du grand groupe est repris à tous les niveaux et celui du sous-groupe est répété dans le code du groupe de base.

Groupe de base de professions (CTP de 1980) : Ensemble d'emplois dont les tâches principales sont suffisamment analogues pour qu'ils soient groupés sous un même titre à des fins de classement. Chaque emploi possède un code à quatre chiffres, qui montre son appartenance à l'un des 514 groupes de base, selon le «genre de travail exécuté». On utilise souvent le terme «professions» pour désigner les groupes de base.

Sous-groupe de professions (CTP de 1980) : Groupes de base de professions qui, par agrégation, forment l'un des 80 sous-groupes auquel on attribue alors un code à trois chiffres. Chaque sous-groupe est composé de professions dont les fonctions sont similaires.

Grand groupe de professions (CTP de 1980) : Groupes de base qui, par agrégation, forment l'un des 22 grands groupes auquel on attribue alors un code à deux chiffres. Les grands groupes renferment des professions qui se ressemblent dans leurs grandes lignes.

***Classification type des professions* de 1991 :** Système de classification des professions fondé sur la *Classification nationale des professions* de 1990 (CNP de 1990). La structure de la CTP de 1991 a 10 grandes catégories professionnelles, 47 grands groupes, 139 sous-groupes et 514 groupes de base. Si l'on excepte le fait qu'elle comprend huit groupes de base de moins que la CNP et qu'elle n'accorde pas le même traitement au personnel militaire, la CTP de 1991 est presque identique à la CNP sur le plan des groupes de base, des sous-groupes et des grandes catégories professionnelles. Les deux classifications se distinguent toutefois par le critère de classement des professions de leurs grands groupes : la CNP se fonde sur le niveau de compétence, tandis que la CTP de 1991 raffine davantage le genre de compétence.

La CTP de 1991 contient les codes des sous-groupes et des groupes de base des professions selon les deux classifications (CTP de 1991 et CNP de 1990). Ces groupes possèdent un numéro en deux parties qui leur permet d'être rattachés à l'une ou l'autre classification. Tout comme dans la CTP de 1980, le système de codage renforce le rapport fonctionnel. Par exemple,

A Grande catégorie professionnelle – Gestion

A0 Grand groupe – Cadres supérieurs

A01.001 Sous-groupe – Membres des corps législatifs et cadres supérieurs

A011.0011 Groupe de base – Membres des corps législatifs

A012.0012 Groupe de base – Hauts fonctionnaires/cadres supérieurs de l'administration publique

Pour les sous-groupes et les groupes de base, les codes de la CNP sont représentés par les trois ou quatre chiffres suivant le point.

Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé (CTP de 1980) : Ce grand groupe renferme des professions où les personnes exécutent des fonctions de direction et d'administration comme planifier, organiser, coordonner, diriger et contrôler les opérations, assurer la dotation en personnel, ainsi que formuler et mettre en oeuvre des politiques à tous les paliers de gouvernement, dans des établissements ou dans des organisations industrielles ou commerciales (Statistique Canada, 1981, p. 47).

Minorités visibles : Désigne les personnes (sauf les Autochtones) qui ne sont pas de race blanche. Comme le questionnaire du Recensement de 1991 ne comportait aucune question quant à la race ou à la couleur du répondant, les données sur les minorités visibles ont été compilées à partir des réponses à la question sur l'origine ethnique et d'autres renseignements ethnoculturels, comme la langue, le lieu de naissance et la religion.

Salaire médian : Dans l'échelle des salaires allant des plus bas salaires aux plus élevés, le salaire médian se situe au milieu, divisant donc l'échelle des salaires en deux parties égales.

26 groupes de base des professions de gestion et d'administration en 3 sous-groupes et en un grand groupe.

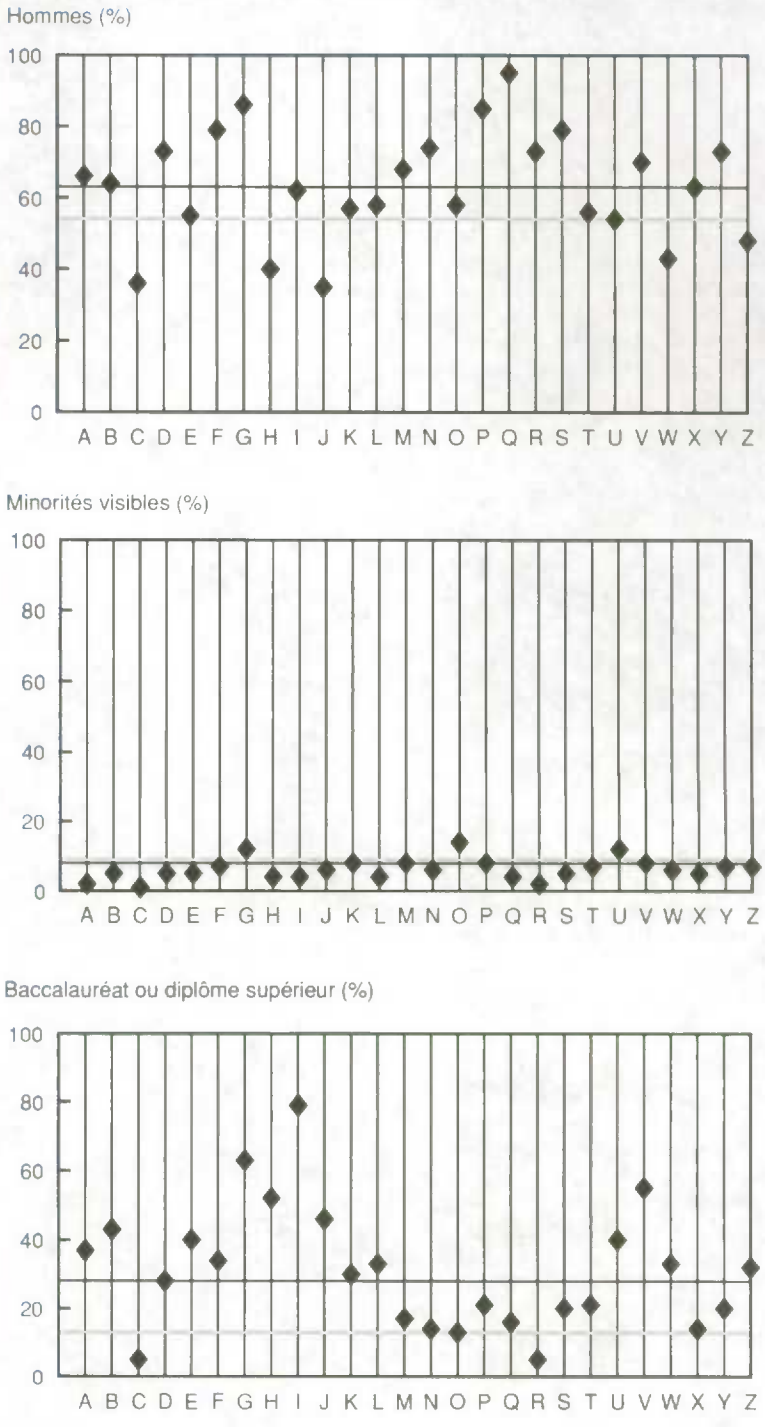
Des hommes blancs et riches... une notion démythifiée

Les 26 groupes de base des professions de gestion et d'administration qui forment le grand groupe 11 de la CTP de 1980 renforcent quelque peu le mythe voulant que, par comparaison aux autres travailleurs, les directeurs sont le plus souvent des hommes (63 % contre 54 %) et des diplômés universitaires (28 % contre 13 %) (tableau 1). Ils sont en outre plus susceptibles d'effectuer de nombreuses heures de travail (15 % contre 9 %) et de gagner plus d'argent que les autres : 42 % des professions de gestion et d'administration commandent des salaires médians de plus de 40 000 $, contre 12 % pour les autres professions. Par ailleurs, le salaire médian global des directeurs s'élève à 35 000 $, comparativement à 21 100 $. Il semble bien que le mythe du monopole des hommes blancs soit illusoire, étant donné que 8 % des directeurs et 9 % des autres travailleurs sont recrutés parmi les minorités visibles.

L'univers disparate des groupes de base de directeurs

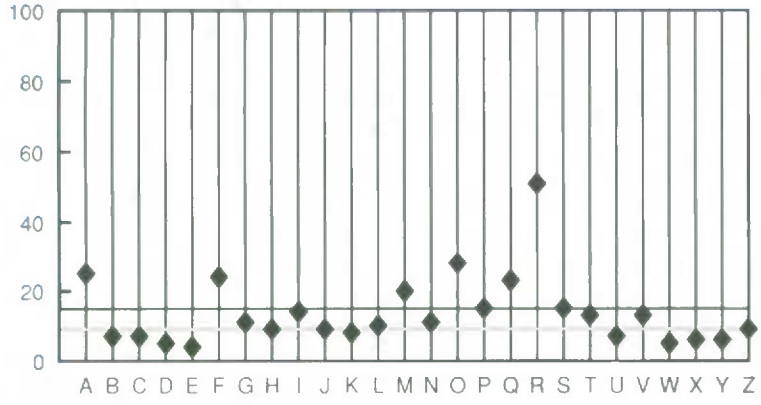
Les chiffres ci-dessus représentent des moyennes pour les 26 groupes de base des professions de gestion et d'administration. Bon nombre des professions classées dans ces groupes confirment effectivement le stéréotype du directeur, en ce qu'elles sont exercées en majorité par des hommes très instruits, qui touchent un salaire élevé en contrepartie de nombreuses heures de travail. Dans le domaine des sciences naturelles et du génie, par exemple, 86 % des personnes occupées sont des hommes, 63 % sont titulaires

Graphique
Les professions de gestion connaissent d'importants écarts ...

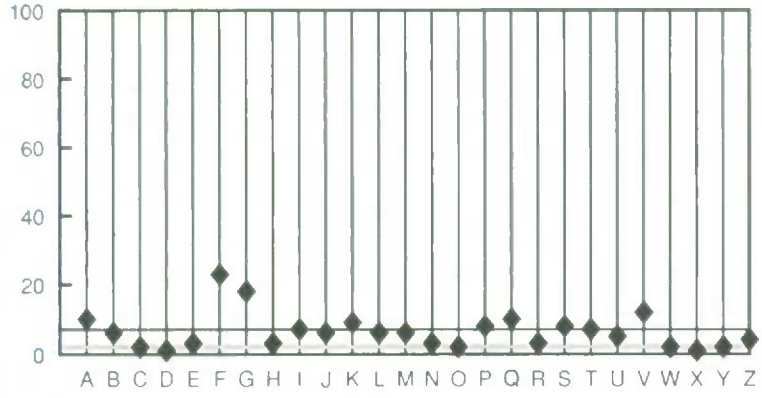


mais elles ne correspondent pas toujours à l'image populaire.

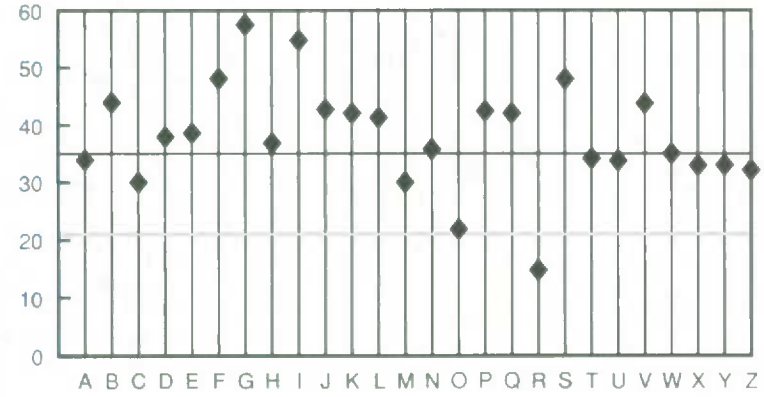
Travaillant plus de 50 heures (%)



Gagnant 80 000 $ ou plus (%)



Salaire médian (en milliers de $)



Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé

A Membres des corps législatifs
B Administrateurs gouvernementaux
C Chefs de bureau de poste
D Inspecteurs du gouvernement et fonctionnaires chargés de l'application des règlements
E Administrateurs et cadres supérieurs propres au gouvernement, n.c.a. *
F Directeurs généraux et autres cadres supérieurs
G Directeurs, sciences naturelles et génie
H Directeurs, sciences sociales et domaines connexes
I Administrateurs, enseignement et domaines connexes
J Administrateurs, médecine et santé
K Directeurs des finances
L Directeurs des relations avec le personnel et des relations industrielles
M Directeurs des ventes et de la publicité
N Directeurs des achats
O Directeurs des services
P Directeurs de production
Q Directeurs de travaux de construction
R Directeurs d'exploitations agricoles
S Directeurs, transports et communications
T Autres directeurs et administrateurs, n.c.a. *
U Comptables, vérificateurs et autres agents financiers
V Analystes de l'organisation et des méthodes
W Agents du personnel et travailleurs assimilés
X Acheteurs et agents d'approvisionnement, sauf commerce de gros et de détail
Y Inspecteurs et agents chargés de l'application des règlements, n.c.a. *
Z Cadres administratifs et travailleurs assimilés, n.c.a. *

Nota : Les lettres alphabétiques ne servent ici qu'à identifier les professions de la CTP de 1980 et ne font nullement partie de cette dernière.

* *Non classé ailleurs.*

Sources : Recensement du Canada de 1991; Classification type des professions *de 1980*

d'un diplôme universitaire, 11 % consacrent plus de 50 heures par semaine à leur travail et 18 % gagnent 80 000 $ et plus. Par contre, de nombreux travailleurs d'autres groupes de base sont bien en deçà des moyennes globales établies pour les directeurs et les autres travailleurs. C'est le cas des chefs de bureau de poste, dont seulement 36 % sont des hommes, 5 % détiennent un diplôme universitaire, 7 % travaillent de nombreuses heures et 2 % gagnent 80 000 $ et plus. Le pourcentage des hommes dans les professions de gestion ou d'administration varie de 35 % dans le domaine de la médecine et de la santé à 95 % dans celui des travaux de construction (graphique et annexe). Le pourcentage de travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire varie de 5 % chez les chefs de bureau de poste et les directeurs d'exploitations agricoles à 79 % chez les administrateurs en enseignement, et l'on constate de grands écarts entre ces deux valeurs extrêmes. De même, on remarque une dispersion considérable dans le salaire médian global, qui passe de 14 800 $ pour les directeurs d'exploitations agricoles à 57 600 $ pour les directeurs en sciences naturelles et génie. La dispersion est moins marquée en ce qui a trait à la moyenne globale (15 %) pour les directeurs qui travaillent plus de 50 heures par semaine, bon nombre de professions de gestion se situant sous la moyenne relevée pour les autres professions, soit 9 %. En raison de sa forte proportion de travailleurs autonomes, le domaine des exploitations agricoles se détache manifestement du peloton, puisque 51 % des directeurs y travaillent plus de 50 heures par semaine.

Des écarts au sein même des groupes de base

Comme on peut s'y attendre, la diversité qui existe entre les 26 groupes de base des professions de gestion et d'administration se retrouve aussi au sein de chaque groupe de base. Les groupes de base, dotés d'un code à quatre chiffres, se définissent comme un ensemble de professions liées les unes aux autres par la ressemblance du travail exécuté. «Cette méthode de groupement assure une certaine homogénéité au sein des groupes et permet d'établir une distinction entre les groupes» (Statistique Canada, 1993, p. iii). Alors que ces groupes devraient témoigner de la plus grande uniformité, on relève néanmoins certains écarts en raison des différences inhérentes entre les particularités des travailleurs et des emplois, différences dont ne tient pas compte la CTP. Par exemple, il se peut que deux personnes accomplissant des fonctions identiques n'aient pas le même âge, le même niveau d'instruction ou le même statut (syndiqué ou non); il s'agit là de facteurs susceptibles d'influer sur des aspects comme le nombre d'heures de travail ou le taux de rémunération. En d'autres termes, la CTP de 1980 code une profession selon la seule nature du travail plutôt que selon les caractéristiques de l'emploi ou du travailleur.

La diversité des caractéristiques des travailleurs et des professions s'explique par la variété et, parfois, par l'imprécision des fonctions, c'est-à-dire planifier, organiser, coordonner, diriger, contrôler les opérations, assurer la dotation en personnel, ainsi que formuler et mettre en oeuvre des politiques[2]. Cependant, le système de classification ne tient pas compte du niveau de responsabilité, de contrôle ou d'influence assorti à la profession, ni de la taille de l'établissement ou de la division dirigé. Par conséquent, dans la CTP de 1980, les groupes de base des professions de gestion et d'administration, comme les administrateurs gouvernementaux, renferment des postes tant de niveau supérieur que de niveau inférieur (par exemple, sous-ministres fédéraux et secrétaires municipaux).

Le nouveau système de classification aura pour effet de réduire la disparité des professions, puisqu'on y rassemblera 43 groupes de base en une grande catégorie appelée «professions de gestion».

LA CNP de 1990

La *Classification nationale des professions* (CNP), élaborée par Développement des ressources humaines Canada, compte 10 grandes catégories professionnelles divisées en 26 grands groupes, eux-mêmes subdivisés en 139 sous-groupes et en 522 groupes de base. Un code numérique est attribué à chaque catégorie ou groupe de professions : code à un chiffre pour la grande catégorie, à deux chiffres pour les grands groupes, à trois chiffres pour les sous-groupes et à quatre chiffres pour les groupes de base. Les grandes catégories professionnelles sont codées selon le genre de compétence. Le deuxième chiffre des grands groupes, des sous-groupes et des groupes de base renvoie au niveau de compétence requis par la profession. Réparti en quatre catégories, le niveau de compétence est une particularité de la CNP de 1990; il englobe le niveau et le domaine de scolarité, de formation et d'expérience requis pour occuper un emploi.

Les professions de direction dérogent toutefois à cette méthode de codage en ce qu'elles n'ont pas de niveau de compétence, vu la diversité des exigences en matière de scolarité et de formation qui leur sont rattachées.

La CTP de 1991, outil de rationalisation des «directeurs»

L'ensemble des données de recensement standard sur les professions diffusées dans l'avenir se fonderont sur la CTP de 1991, à commencer par le Recensement de 1996[3]. L'Enquête sur la population active sera menée pour la première fois en 1997 à l'aide de ce nouveau système de classification fondé sur la *Classification nationale des professions* de 1990 (voir *La CNP de 1990*). La CTP de 1991 présente une structure et un contenu fort différents de ses prédécesseurs, à tel point que très peu de ses groupes de base correspondent individuellement à ceux de la CTP de 1980.

La nouvelle classification modifie la catégorie des «directeurs» à deux égards. Le nombre de groupes de base des professions de gestion et d'administration passe de 26 à 43. Par exemple, le groupe des directeurs en sciences naturelles et en génie de la classification de 1980 a été divisée en deux groupes : les directeurs des services de génie, des sciences et de l'architecture et les directeurs des systèmes et des services informatisés. L'ancien groupe des directeurs des services a donné naissance à cinq groupes de directeurs : les directeurs de la restauration et des services d'alimentation, les directeurs de l'hébergement, les directeurs des autres services aux entreprises, les directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels et les directeurs d'autres services. En outre, la CTP de 1991 exclut de la définition de directeur certains titulaires de postes affectés aux services gouvernementaux, à l'administration et à l'application des règlements, tous les professionnels non gestionnaires des domaines de la finance et des ressources humaines, de même que les directeurs d'exploitations agricoles. Par conséquent, si la CTP de 1991 compte un plus grand nombre

Tableau 2
Nombre de personnes de 15 ans et plus ayant un emploi *, selon la profession (CTP de 1991)

Ensemble des professions non liées à la gestion	11 679 200
Ensemble des professions liées à la gestion	1 326 300
Cadres supérieurs	**135 900**
Membres des corps législatifs	4 700
Cadres supérieurs de l'administration publique	19 700
Cadres supérieurs des secteurs des services financiers, de la transmission des télécommunications et des services aux entreprises	24 200
Cadres supérieurs des secteurs de la santé, de l'enseignement, des services communautaires et sociaux et des associations gérées par leurs membres	8 900
Cadres supérieurs des secteurs du commerce, de la radiotélédiffusion et des autres services n.c.a. **	34 000
Cadres supérieurs des secteurs de la production des biens, des services d'utilité publique, du transport et de la construction	44 300
Directeurs spécialistes	**297 100**
Directeurs financiers	60 900
Directeurs des ressources humaines	27 900
Directeurs des achats	9 500
Directeurs des autres services administratifs	24 200
Directeurs des services de génie, des sciences et de l'architecture	23 500
Directeurs des systèmes et des services informatisés	25 800
Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	91 400
Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	34 000
Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	**449 000**
Directeurs de la vente au détail	329 500
Directeurs de la restauration et des services d'alimentation	95 900
Directeurs de l'hébergement	23 700
**Autres directeurs n.c.a. ** **	**444 400**
Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage	27 900
Directeurs de banque, du crédit et des autres services de placements	51 500
Directeurs des autres services aux entreprises	11 100
Directeurs de la transmission des télécommunications	12 300
Directeurs des services postaux et de messageries	4 200
Directeurs des soins de santé	18 300
Administrateurs de l'enseignement postsecondaire et de la formation professionnelle	7 200
Directeurs d'école et administrateurs de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	28 900
Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels	15 400
Fonctionnaires de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes sociaux et de santé	5 100
Fonctionnaires de l'analyse économique, de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes	4 100
Fonctionnaires de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes d'enseignement	1 700
Autres fonctionnaires	4 500
Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	3 600
Directeurs de l'édition, du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts du spectacle	11 500
Directeurs des programmes et des services de sports et de loisirs	7 800
Officiers de direction des services de police	2 900
Chefs et officiers supérieurs des services d'incendie	1 400
Officiers de direction des Forces armées	18 400
Directeurs d'autres services	34 900
Directeurs de la construction	43 700
Constructeurs et rénovateurs en construction domiciliaire	25 600
Directeurs des transports	19 100
Directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture)	9 800
Directeurs de la fabrication	64 100
Directeurs des services d'utilité publique	9 600

Sources : Recensement du Canada de 1991 et Classification type des professions de 1991

* *Désigne les personnes de 15 ans et plus qui ont fait quelque travail durant la semaine de référence du recensement ou qui étaient absentes de leur travail pour des motifs de maladie, parce qu'elles étaient en vacances ou pour d'autres raisons.*

** *Non classé ailleurs.*

de groupes de base, elle renferme moins de directeurs en raison de sa définition plus stricte de la profession de directeur. À titre d'exemple, si l'on code les données du Recensement de 1991 en fonction de la CTP de 1991, le nombre de directeurs s'élève à 1,3 million de personnes, ou 10 %, par comparaison à 1,7 million de personnes, ou 13 %, en fonction de la CTP de 1980 (annexe). La plupart des 340 000 travailleurs qui ne sont plus considérés comme des directeurs auraient été classés auparavant dans le sous-groupe «Cadres administratifs et travailleurs assimilés» et relèveraient maintenant de la grande catégorie «Affaires, finance et administration».

Sommaire

Les données sur les professions tirées du recensement offrent de précieux renseignements de référence sur plus de 500 professions. Il importe toutefois de comprendre la méthode de codage afin de les interpréter avec justesse. La catégorie «Directeurs, gérants, administrateurs et travailleurs assimilés» a notamment donné lieu à maintes interprétations erronées.

L'image que l'on se fait généralement des directeurs, c'est-à-dire des hommes instruits et très bien rémunérés, nommés à des postes influents de présidents-directeurs généraux, correspond à seulement quelques professions de la catégorie des professions de gestion dans la CTP de 1980. Ce système de classification répartit dans différentes catégories une foule de professions reliées à la gestion, à l'administration et à l'application des règlements, selon le seul critère des fonctions.

Plus d'un emploi sur 10 est classé dans la catégorie des professions de gestion, ce qui en fait certes un groupe important à tous égards. Toutefois, vu l'hétérogénéité des catégories, la *Classification type des professions* de 1991 considère un nombre plus élevé de professions de gestion tout en restreignant la définition de directeur. Par suite de ces changements, les personnes occupant ces charges devraient présenter un profil plus uniforme. Il reste que les fonctions fondamentales de la gestion couvrent un horizon très vaste et ne tiennent pas compte du niveau de responsabilité. Tout comme la précédente, la CTP de 1991 intègre dans la catégorie des «professions de gestion» autant des directeurs de niveau supérieur que des directeurs de niveau inférieur, aux caractéristiques hétérogènes. □

Notes

1 Bien que de nombreuses enquêtes par sondage en cours à Statistique Canada fassent appel à la CTP de 1980 pour coder les données sur les professions (par exemple, l'Enquête sur la population active, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et l'Enquête sociale générale) et peuvent fournir des données plus récentes sur les directeurs, seul le recensement permet un examen fiable des professions ayant un code à quatre chiffres. Les données du recensement peuvent faciliter l'analyse des données sur les professions émanant de ces autres sources. À titre d'exemple, en raison de la taille de l'échantillon, la plupart des enquêtes classent les données sur les professions selon le sous-groupe (code à trois chiffres) ou le grand groupe (code à deux chiffres) des professions de gestion; il est donc important de comprendre la véritable composition de ces catégories fusionnées.

2 Il est important de se rappeler que ce sont les répondants qui décrivent leurs tâches. Les codeurs ont constaté que les réponses laconiques étaient fréquentes dans la catégorie des professions de gestion. Par exemple, un répondant peut indiquer «directeur» pour décrire ses principales fonctions sans entrer dans le détail, ce qui complique le codage.

3 On a attribué à chaque enregistrement du Recensement de 1991 les codes de la CTP de 1980 et de la CTP de 1991. Cependant, seule la CTP de 1980 a été utilisée dans toutes les publications standard du recensement de 1991 et dans d'autres produits. Il est possible d'obtenir sur demande les données estimées fondées sur la CTP de 1991.

Documents consultés

Statistique Canada. *Professions selon la Classification type des professions* de 1991. Rapports techniques du recensement de 1991, Série des produits de référence, nº 92-344-XPF au catalogue, Ottawa, 1995.

---. *Classification type des professions* de 1991, nº 12-565-XPF au catalogue, Ottawa, 1993.

---. *Dictionnaire du recensement de 1991*, nº 92-301-XPF au catalogue, Ottawa, 1992.

---. *Classification type des professions* de 1980, nº 12-565-XPF au catalogue, Ottawa, 1981.

Approvisionnement et Services Canada. *Classification nationale des professions : Description des professions*, nº MP53-25/1-1993F au catalogue, Ottawa, 1993.

Annexe
Caractéristiques des personnes occupées *, selon la profession de gestion (CTP de 1980)

	Total	Hommes	Minorités visibles	Baccalauréat ou diplôme supérieur	Travaille plus de 50 heures	Gagne 80 000 $ ou plus	Salaire médian
				%			$
Professions non liées à la gestion	11 338 200	54	9	13	9	2	21 100
Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé	1 667 300**	63	8	28	15	7	35 000
Administrateurs et cadres supérieurs propres au gouvernement	**98 900**	**65**	**5**	**34**	**7**	**4**	**39 200**
Membres des corps législatifs	4 400	66	2	37	25	10	33 900
Administrateurs gouvernementaux	37 300	64	5	43	7	6	44 000
Chefs de bureau de poste	4 500	36	1	5	7	2	30 000
Inspecteurs du gouvernement et fonctionnaires chargés de l'application des règlements	34 800	73	5	28	5	1	38 000
Administrateurs et cadres supérieurs propres au gouvernement, n.c.a. †	14 400	55	5	40	4	3	38 700
Autres directeurs et administrateurs	**1 161 500**	**66**	**8**	**25**	**19**	**8**	**35 300**
Directeurs généraux et autres cadres supérieurs	152 400	79	7	34	24	23	48 100
Directeurs, sciences naturelles et génie	15 900	86	12	63	11	18	57 600
Directeurs, sciences sociales et domaines connexes	9 400	40	4	52	9	3	36 900
Administrateurs, enseignement et domaines connexes	42 900	62	4	79	14	7	54 900
Administrateurs, médecine et santé	22 100	35	6	46	9	6	42 800
Directeurs des finances	89 700	57	8	30	8	9	42 200
Directeurs des relations avec le personnel et des relations industrielles	42 400	58	4	33	10	6	41 400
Directeurs des ventes et de la publicité	243 500	68	8	17	20	6	30 100
Directeurs des achats	16 800	74	6	14	11	3	35 800
Directeurs des services	83 200	58	14	13	28	2	21 900
Directeurs de production	65 100	85	8	21	15	8	42 500
Directeurs de travaux de construction	30 100	95	4	16	23	10	42 200
Directeurs d'exploitations agricoles	69 800	73	2	5	51	3	14 800
Directeurs, transports et communications	19 800	79	5	20	15	8	48 100
Autres directeurs et administrateurs, n.c.a. †	224 100	56	7	21	13	7	34 200
Cadres administratifs et travailleurs assimilés	**406 900**	**53**	**10**	**36**	**7**	**5**	**33 800**
Comptables, vérificateurs et autres agents financiers	219 600	54	12	40	7	5	33 800
Analystes de l'organisation et des méthodes	15 900	70	8	55	13	12	43 800
Agents du personnel et travailleurs assimilés	41 700	43	6	33	5	2	35 000
Acheteurs et agents d'approvisionnement, sauf commerce de gros et de détail	15 700	63	5	14	6	1	33 000
Inspecteurs et agents chargés de l'application des règlements, n.c.a. †	10 200	73	7	20	6	2	33 000
Cadres administratifs et travailleurs assimilés, n.c.a. †	90 900	48	7	32	9	4	32 100
Valeurs minimum et maximum de la répartition pour chaque caractéristique	*Minimum*	*35*	*1*	*5*	*4*	*1*	*14 800*
	Maximum	*95*	*14*	*79*	*51*	*23*	*57 600*

Sources : Recensement du Canada de 1991 et Classification type des professions *de 1980*

* *Désigne les personnes de 15 ans et plus qui ont fait quelque travail durant la semaine de référence du recensement ou qui étaient absentes de leurs travail pour des motifs de maladie, parce qu'elles étaient en vacances ou pour d'autres raisons.*

** *Ce total comprend 50 700 enregistrements imputés qui n'apparaissent pas dans les groupes de base des professions, mais qui toutefois sont considérés dans le sous-total des sous-groupes (en caractères gras).*

† *Non classé ailleurs.*

Évolution de la durée des emplois

Andrew Heisz *

On croit généralement que les emplois stables et de longue durée qu'on pouvait trouver dans le passé deviennent de plus en plus rares pour les travailleurs canadiens. Bon nombre d'analystes du marché du travail estiment que les employeurs fixent les périodes d'emploi en fonction des fluctuations dans la demande, ce qui entraîne une diminution des offres d'emploi de longue durée. Selon eux, les entreprises ont de plus en plus recours à un noyau d'employés à temps plein, bien qualifiés, et elles embauchent des travailleurs temporaires lorsque le besoin surgit.

D'autres raisons pourraient porter à croire que l'instabilité de l'emploi semble s'accentuer. On pense notamment à la croissance des régimes de travail non traditionnels tels que le travail à temps partiel, le travail temporaire et à forfait; ou à d'autres phénomènes observés plus récemment comme l'inégalité croissante des salaires. Étant donné que ces changements ont un impact sur la stabilité de l'emploi, on doit en outre s'attendre à des modifications dans la durée des emplois. L'analyse de la durée de l'emploi s'avère donc importante, car les travailleurs qui ont un emploi de longue durée ont plus de chance d'acquérir des compétences, de toucher un bon salaire et d'avoir accès à des possibilités d'avancement. Les travailleurs qui occupent des emplois de courte durée sont davantage susceptibles de connaître des périodes de chômage, ont plus de difficulté à accumuler une pension, et ont davantage besoin de formation au milieu de leur carrière.

Y a-t-il plus d'instabilité dans l'emploi? Les emplois de courte durée deviennent-ils plus courants? Les emplois de longue durée ou les emplois «pour la vie» deviennent-ils moins courants? Dans l'affirmative, pour qui? La présente étude se penche sur ces questions en analysant les estimations de la durée moyenne d'un nouvel emploi ayant commencé au cours de la période allant de 1981 à 1994 (voir *À propos de l'article*). Selon que la durée de l'emploi moyen qui a débuté au cours de cette période augmente ou diminue, on peut déterminer s'il y a plus ou moins de stabilité dans l'emploi. Puisqu'il se peut aussi que les changements des emplois de courte durée et des emplois de longue durée s'annulent, laissant la durée moyenne des emplois stable, on examine également la répartition des emplois, selon leur durée, de 1981 à 1994.

Changements dans la stabilité des emplois

La durée moyenne des emplois qui ont commencé au cours de cette période était de 3,7 ans. Même si cette durée suit une courbe cyclique, variant entre un minimum de 3,0 ans en 1991 et un sommet de 4,9

À propos de l'article

Les renseignements sur la durée des emplois sont tirés de l'Enquête sur la population active (EPA) menée mensuellement, pour la période 1976-1994. Pour les besoins de cette enquête, la durée de l'emploi est le nombre de mois consécutifs pendant lesquels une personne a travaillé pour son employeur actuel[1]. Ces renseignements ne constituent qu'une mesure des emplois d'une durée interrompue, car ils révèlent combien de temps une personne a occupé son emploi actuel jusqu'au moment de l'enquête. Un emploi ainsi évalué pourrait prendre fin le lendemain ou durer encore de nombreuses années.

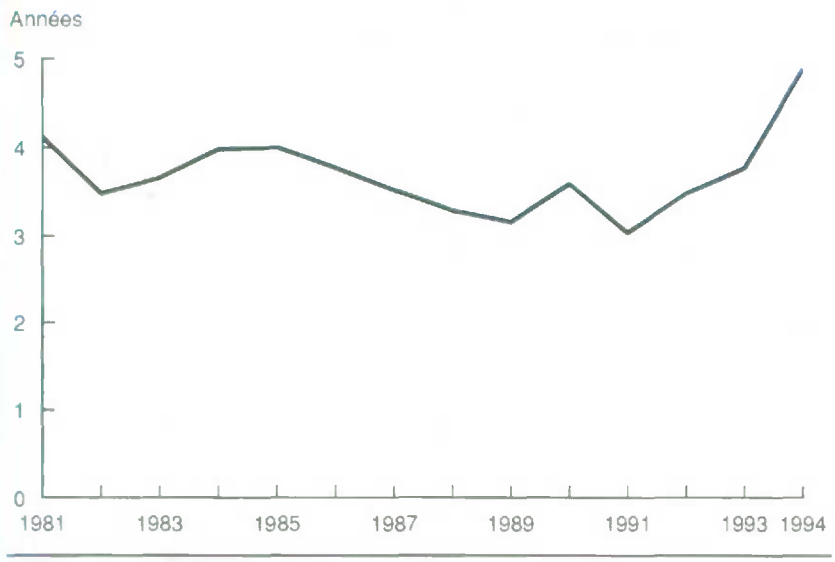
La méthode utilisée dans la présente étude permet de calculer des estimations mensuelles de la durée complète moyenne d'un nouvel emploi, ainsi que la répartition des emplois selon leur durée complète d'après les données sur les emplois interrompus. Il s'agit d'estimations ponctuelles de ce que la cohorte de ceux qui commencent un emploi peut s'attendre à révéler, dans l'hypothèse où la conjoncture économique actuelle se maintienne pendant toute la durée de cet emploi. Elles ne s'appliquent pas aux emplois qui existent déjà au début de chaque mois.

Les estimations de la durée complète des nouveaux emplois dont il est ici question ont pour avantage d'éviter plusieurs biais couramment associés à d'autres mesures de la durée d'emploi. Pour plus de détails au sujet de ces biais ou de la méthode[2], les lecteurs devraient consulter Heisz (1996), un document qui constitue une version plus technique de la présente étude.

L'échantillon pour cette étude comprend tous les travailleurs rémunérés, à temps plein et à temps partiel, à l'exclusion des travailleurs autonomes, des étudiants et des travailleurs familiaux non rémunérés. Il représente environ 85 % de la population active occupée en 1994.

* *Adaptation d'un article paru dans* L'observateur économique canadien *(n° 11-010-XPB au catalogue de Statistique Canada), vol. 9, n° 1, janvier 1996, p. 3.1-3.9. Andrew Heisz est au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut comuniquer avec lui au (613) 951-3748.*

Graphique A
Le nouvel emploi moyen a duré moins de quatre ans.



Source : Enquête sur la population active

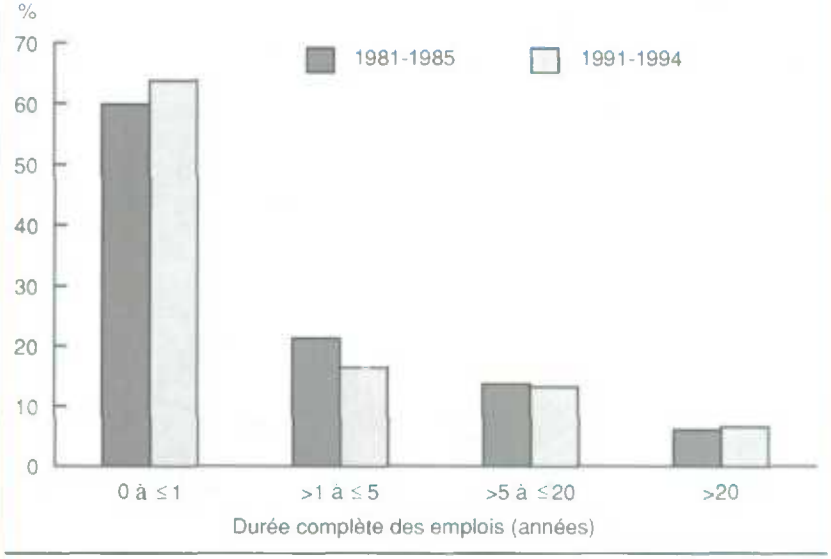
ans en 1994, aucune tendance importante ne s'est manifestée (graphique A). La durée moyenne d'un emploi était de 3,8 ans entre 1981 et 1985, 3,4 ans entre 1986 et 1990, et 3,8 ans entre 1991 et 1994.

La stabilité de la durée moyenne des emplois dissimule d'importants changements dans la répartition des emplois selon leur durée complète au cours de cette période (graphique B). Les emplois de un à cinq ans ont nettement fait place aux emplois d'un an ou moins. Entre les périodes 1981-1985 et 1991-1994, la proportion d'emplois qui duraient entre un et cinq ans a chuté, passant de 21 % à 16 %. Parallèlement, la proportion d'emplois de 12 mois ou moins est passée de 59 % à 64 %. La part des emplois qui duraient entre 5 et 20 ans (14 %) et plus de 20 ans (6 %) est demeurée sensiblement inchangée entre les périodes. Cette augmentation de la proportion des emplois de courte durée, alliée à une proportion inchangée d'emplois de longue durée, reflète la polarisation croissante des emplois.

Comment se fait-il que la proportion d'emplois de longue durée soit demeurée stable alors que la proportion d'emplois de courte durée a augmenté? La réponse est la suivante : une fois qu'un emploi avait franchi le cap des 12 mois, il avait de meilleures chances de devenir un emploi de longue durée à la fin de la période que ce n'était le cas au début de celle-ci (graphique C).

Même si la proportion de nouveaux emplois qui duraient plus d'un an a diminué au cours de la période, la proportion d'emplois ayant duré au moins un an et qui duraient plus de cinq ans est passée d'une moyenne de 48 % entre 1981 et 1985 à une moyenne de 54 % entre 1991 et 1994. Le

Graphique B
Une part grandissante des emplois qui prennent fin sont de courte durée.



Source : Enquête sur la population active

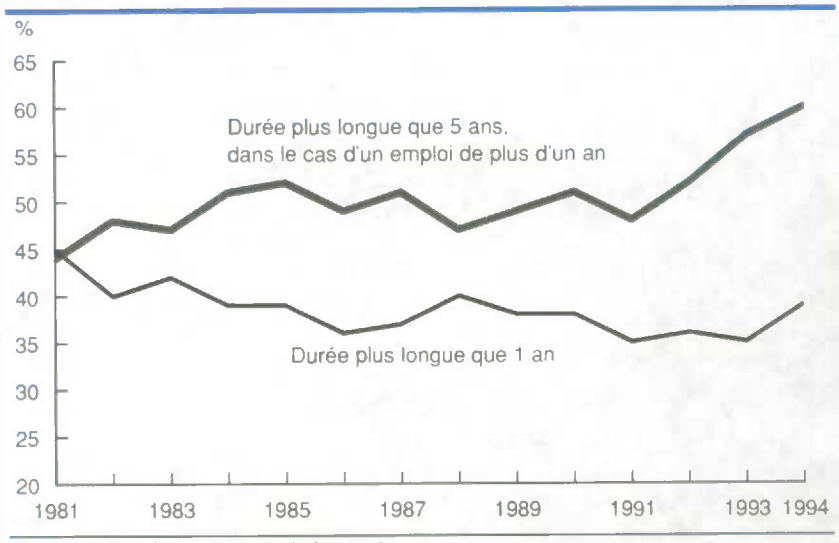
résultat combiné est que les travailleurs qui ont plus d'un an d'ancienneté ont de plus en plus de sécurité, tandis qu'il devient plus difficile pour les autres de joindre leurs rangs.

La polarisation des emplois : un examen plus approfondi

La présente partie examine plus à fond cette question de la polarisation pour voir si la même tendance existe pour différents groupes dans l'économie. Il pourrait y avoir polarisation de la durée des emplois si les emplois devenaient de plus en plus longs pour certains groupes démographiques et non pour d'autres. Par ailleurs, il pourrait se produire une polarisation à l'intérieur de tous les groupes, ce qui indiquerait qu'il s'agit d'un changement affectant l'ensemble de l'économie.

L'analyse révèle une tendance à la polarisation qui se maintenait parmi tous les sous-groupes démographiques étudiés (tableau 1). La proportion de nouveaux emplois qui duraient plus d'un an diminuait pour presque tous les groupes. La plus forte baisse était enregistrée chez les personnes suivantes : les travailleurs de 45 ans et plus au moment où ils accédaient à leur emploi, les travailleurs dans le Canada atlantique et au Québec, et les travailleurs des secteurs des services communautaires et de la fabrication. Parallèlement, la proportion d'emplois d'un an qui duraient plus de cinq ans augmentait pour tous les groupes. Elle augmentait le plus pour les travailleurs les plus âgés et les plus jeunes, les travailleurs au Québec et dans l'Ouest canadien, et les travailleurs dans les secteurs des services communautaires et de la fabrication. Ce genre de changement indique que ce ne sont pas des groupes particuliers qui sont responsables des changements globaux dans la durée des emplois; en fait, les changements se produisent à l'intérieur de chaque groupe.

Graphique C
Les travailleurs qui ont plus d'un an d'ancienneté ont de meilleures chances de maintenir leur emploi pendant plus de cinq ans.



Source : Enquête sur la population active

En dépit de ces changements dans la répartition des emplois selon leur durée, la durée moyenne est demeurée stable pour la plupart des groupes. Il y a, toutefois, des exceptions notables. Premièrement, lorsqu'ils ont accédé à leur emploi, les travailleurs ayant entre 45 et 54 ans et 55 et 64 ans ont enregistré une durée d'emploi sensiblement plus courte à la fin de la période qu'au début de celle-ci. Pour ces deux groupes, la durée moyenne d'emploi a diminué de 0,8 an, ou 9,5 mois, entre 1981 et 1994. Deuxièmement, les travailleurs dans les provinces atlantiques ont enregistré une baisse de 0,5 an dans la durée moyenne d'un emploi. Troisièmement, les travailleurs dans les domaines des affaires et des services personnels gardaient leur emploi plus longtemps à la fin de la période qu'au début de celle-ci (une augmentation de 0,7 an).

La diminution de la durée moyenne de l'emploi chez ceux qui accèdent à un nouvel emploi à un âge plus avancé porte à croire que ces travailleurs ont fait face à des difficultés particulières afin de trouver un emploi stable. Cette situation pourrait être attribuable, entre autres, au fait que les travailleurs déplacés plus âgés se sont retrouvés avec des qualifications non recherchées et avec peu de débouchés d'emploi. Une autre explication est qu'ils se sont retirés plus tôt du marché du travail. La proportion de travailleurs qui trouvent un emploi stable a diminué beaucoup plus rapidement pour les travailleurs plus âgés que ce ne fut le cas pour les travailleurs plus jeunes. Entre 1981 et 1985, 41 % des emplois auxquels ont accédé des travailleurs âgés de 45 à 54 ans, et 37 % des emplois auxquels ont accédé des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, ont duré plus de 12 mois. Ces pourcentages ont diminué de 10 et de 16 points de pourcentage respectivement pour la période 1991-1994. Ce sont ces changements importants dans la proportion de nouveaux emplois qui

Tableau 1
Durée des emplois selon le sexe, l'âge, la région, l'industrie et le niveau de scolarité

	Durée complète de l'emploi		La proportion de nouveaux emplois qui durent plus longtemps que...					
	Moyenne	Changement*	12 mois		5 ans lorsqu'ils ont déjà duré plus d'un an		20 ans lorsqu'ils ont déjà duré plus de 5 ans **	
	1981-1994	1981-1994**	1981-1985	1991-1994	1981-1985	1991-1994	1981-1985	1991-1994
	années		%					
Total	**3,7**	**-**	**41,0**	**36,2**	**48,3**	**54,2**	**30,7**	**32,1**
Hommes	3,6	0,1	38,2	34,2	49,6	54,5	31,1	32,4
Femmes	3,8	-0,1	44,6	38,6	47,2	54,0	28,8	31,1
Âge lorsque l'emploi a commencé :								
15 à 24 ans	3,7	0,4	39,4	37,2	44,1	51,8	41,7	39,1
25 à 34 ans	4,3	-0,2	43,2	38,6	49,4	53,4	39,1	41,2
35 à 44 ans	4,0	-0,3	43,5	38,3	55,4	57,6	25,9	22,3
45 à 54 ans	3,2	-0,8	40,9	31,3	56,6	59,6	4,2	5,1
55 à 64 ans	1,9	-0,8	36,8	21,0	38,5	45,6	1,1	2,1
Canada atlantique	2,6	-0,5	29,8	21,2	49,2	53,3	30,0	32,9
Québec	3,6	-	38,4	31,8	50,4	58,2	29,9	31,7
Ontario	4,5	0,2	46,9	45,0	52,0	54,3	32,4	32,3
Ouest du Canada	3,4	0,2	40,6	36,8	42,8	51,6	28,6	32,7
Fabrication	4,0	0,1	43,8	36,3	48,6	60,1	29,9	24,3
Commerce	3,8	-0,4	49,6	45,7	44,0	47,2	23,8	17,6
Services communautaires	5,4	-0,7	49,7	39,1	57,1	69,7	39,8	47,3
Affaires et services personnels	2,7	0,7	38,7	38,6	35,1	41,4	16,1	24,8
Aucunes études postsecondaires	2,9†	...	35,8	23,3	44,6	45,5	...	...
Certaines études postsecondaires	5,7†	...	52,9	41,3	54,8	56,3	...	...

Source : Enquête sur la population active
Nota : Les estimations pour les provinces et les industries prises individuellement ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon.
* *Changement dérivé des résultats de la régression de 168 valeurs mensuelles de durée moyenne d'emploi sur le taux de chômage, des variables fictives mensuelles et la tendance chronologique.*
** *Un changement apporté aux définitions de l'EPA en 1990 interdit le calcul de ces statistiques selon le niveau de scolarité.*
† *1981-1989 seulement.*

durent plus de 12 mois qui sont à l'origine de la majeure partie de la baisse de la durée moyenne des emplois des travailleurs plus âgés. La baisse correspondante pour les autres groupes d'âge était beaucoup plus modérée, avec pour résultat que la stabilité chez ceux qui accédaient à un emploi diminuait selon que le travailleur était plus âgé lorsqu'il avait accédé à l'emploi.

Des tendances semblables sous-tendent la baisse de la durée des emplois dans le Canada atlantique. Les travailleurs de cette région qui avaient plus d'ancienneté n'étaient pas plus susceptibles de voir leur emploi prendre fin. En fait, la proportion d'emplois de 5 ans qui ont duré plus de 20 ans a augmenté légèrement, passant de 30 % à 33 % au cours de la période. La diminution de la durée moyenne d'un emploi tenait à la forte baisse de la proportion d'emplois qui durent plus d'un an. Cette proportion est passée de 30 % entre 1981 et 1985 à 21 % entre 1991 et 1994.

Les emplois de longue durée

On prétend souvent qu'en raison de changements structuraux dans l'économie, les travailleurs plus âgés et les travailleurs dans les industries en régression sont plus susceptibles de perdre leur emploi. La présente étude jette un peu de lumière sur cette question en

Tableau 2
Proportion d'emplois qui durent 5 autres années, selon certains groupes d'âge et certaines industries

	Durée actuelle de l'emploi			
	10 ans		15 ans	
	1981-1985	1991-1994	1981-1985	1991-1994
	%			
Total	**66,0**	**66,2**	**76,2**	**76,5**
Âge lorsque l'emploi a commencé :				
15 à 24 ans	71,9	70,1	91,1	91,0
25 à 34 ans	72,9	73,0	84,0	82,1
35 à 44 ans	67,4	62,8	61,8	51,4
45 à 54 ans	42,4	42,3	--	--
Fabrication	65,4	61,3	74,3	70,6
Commerce	61,4	51,3	70,2	63,6
Services communautaires	74,8	77,6	75,6	80,5
Affaires et services personnels	47,7	56,8	76,3	78,4

Source : Enquête sur la population active

cherchant à savoir quelle proportion des emplois qui ont duré 10 ou 15 ans devraient durer au moins encore 5 ans (tableau 2). Les changements qui, avec le temps, se sont produits dans ces proportions montrent dans quelle mesure la stabilité des emplois de longue durée a évolué. Ces changements ne sont peut-être pas ressortis jusqu'ici dans l'analyse, car seulement une minorité de nouveaux emplois durent 10 ou 15 ans.

Pour chaque groupe, l'étude révèle que la probabilité qu'un emploi de 10 ans dure encore 5 ans est demeurée relativement stable au cours de la période. Par exemple, pour les deux périodes, soit 1981-1985 et 1991-1994, 73 % des emplois de 10 ans auxquels ont accédé des travailleurs lorsqu'ils avaient entre 25 et 34 ans ont duré 5 autres années. La probabilité qu'un emploi qui avait duré pendant 15 ans se maintiendrait pendant au moins 5 autres années diminuait sensiblement seulement pour les travailleurs qui avaient commencé leur emploi lorsqu'ils avaient entre 35 et 44 ans. La probabilité que les emplois de ces travailleurs durent cinq autres années était de 62 % entre 1981 et 1985, et de 51 % entre 1991 et 1994. Dans le cas de ces travailleurs, les emplois de longue durée sont devenus moins fréquents, mais une partie de ce changement peut s'expliquer par le nombre croissant de travailleurs qui décident de prendre une retraite anticipée.

La diminution de la stabilité des emplois de longue durée occupés par des travailleurs dans certaines industries est toutefois compensée par l'augmentation de la stabilité dans d'autres industries. Par exemple, la probabilité qu'un emploi de 10 ans dans les industries de la fabrication ou du commerce dure 15 ans a diminué de 4 et de 10 points de pourcentage respectivement. Parallèlement, la probabilité qu'un emploi de 10 ans dans les services communautaires ou dans le domaine des affaires et des services personnels dure encore 5 ans a augmenté de 3 et de 9 points de pourcentage respectivement.

Conclusion

Au cours de la période allant de 1981 à 1994, les nouveaux emplois sont devenus davantage polarisés entre les emplois de courte et de longue durée. Même si la durée moyenne des emplois n'a pas connu de tendance particulière au cours de la période, la répartition des emplois selon leur durée s'est déplacée des emplois de durée moyenne aux emplois de courte durée. Cela signifie que les titulaires de nouveaux emplois connaissent plus d'instabilité à la fin de la période qu'au début de celle-ci. Toutefois, une fois passé le cap de 12 mois, les travailleurs ont connu une amélioration de la stabilité de leur emploi, avec pour résultat que la proportion d'emplois de longue durée est demeurée inchangée. Ce résultat s'est manifesté parmi tous les sous-groupes, à l'exception des travailleurs plus âgés et des travailleurs de l'Atlantique, pour lesquels le déplacement vers les emplois de courte durée était suffisamment important pour réduire les durées moyennes d'emploi.

L'ampleur et la persistance de cette polarisation entre les emplois de courte et de longue durée témoignent d'une tendance significative. La présence de cette tendance dans tous les groupes démographiques et groupes d'activité économique semble indiquer que ces changements n'ont pas été provoqués par des changements particuliers à un groupe ou secteur de l'économie. Il faut peut-être chercher une explication qui s'applique à tous les secteurs de l'économie. Apparemment, les entreprises ont de plus en plus recours à un noyau d'employés de longue date, ce qui laisse plus de Canadiens avec des emplois moins stables[3]. □

Notes

1 Un travailleur peut avoir occupé plusieurs emplois différents auprès du même employeur et toujours être considéré comme ayant une durée d'emploi ininterrompue. Si une personne a travaillé pour le même employeur pendant différentes périodes, la durée d'emploi mesure la période la plus récente pendant laquelle l'employé a travaillé sans interruption. Voir Statistique Canada (1992) pour plus de détails.

2 Cette méthode a été élaborée à l'origine pour l'analyse des périodes de chômage (Sider, 1985; Corak 1993; et Corak et Heisz, 1996).

3 Pour un autre point de vue sur la polarisation des emplois, voir *Indicateurs clés de l'emploi et du revenu* dans le présent numéro.

Documents consultés

CORAK, M. «La durée du chômage en période de prospérité et de récession» dans *L'observateur économique canadien*, nº 11-010-XPB au catalogue, vol. 6, nº 9, Statistique Canada, Ottawa, septembre 1993, p. 4.1-4.20.

CORAK, M. et A. HEISZ. *Mesures alternatives de la durée moyenne du chômage*, Document de recherche nº 11F0019MPF au catalogue, nº 83, Statistique Canada, Ottawa, 1995.

HEISZ, A. *Évolution de la durée et de la stabilité de l'emploi au Canada*, nº 11F0019MPF au catalogue, nº 95, Statistique Canada, Ottawa, 1996.

MORISSETTE, R., J. MYLES et G. PICOT. *L'inégalité des gains au Canada : le point sur la situation*, nº 11F0019MPF au catalogue, nº 60, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

OSBERG, L., F. WIEN et J. GRUDE. *Vanishing Jobs: Canada's Changing Workplaces*. James Lorimer & Co., Toronto, 1995.

SIDER, H. «Unemployment duration and incidence: 1968-82» dans *American Economic Review*, vol. 75, nº 3, juin 1985, p. 461-472.

STATISTIQUE CANADA. *Guide d'utilisation des données de l'Enquête sur la population active*, nº 71-528-XPB au catalogue, Ottawa, 1992.

Index : 1989-1996

Cet index donne une liste des articles publiés dans L'emploi et le revenu en perspective (n° 75-001-XPF au catalogue) *depuis son début (Été 1989). Il est mis à jour une fois l'an et publié dans le numéro d'Hiver.*

ABSENTÉISME AU TRAVAIL

Taux d'absence du travail, 1995	Automne 1996
Absence du travail et compensation	Automne 1996
S'absenter du travail	Printemps 1995
L'absentéisme : une mise à jour	Printemps 1992
Prendre congé	Automne 1989
Les congés de maternité	Été 1989

ALPHABÉTISME

Enquête internationale sur l'alphabétisation	Été 1996
Une main-d'oeuvre peu alphabétisée	Été 1996
L'alphabétisation en milieu de travail	Printemps 1992
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines	Printemps 1991
Aperçu sur les capacités de lecture et de calcul des Canadiens	Hiver 1990
Formation de la main-d'oeuvre : un défi pour les années 90	Hiver 1990

CHÔMAGE

Les différents visages du chômage	Printemps 1996
Mosaïque du chômage dans les années 90	Printemps 1996
Qui reçoit de l'assurance-chômage?	Été 1994
Les personnes sans emploi face à la formation	Printemps 1994
Des mesures différentes du chômage	Hiver 1992
Les travailleurs découragés – que sont-ils devenus?	Automne 1992
Une note sur le chômage au Canada depuis 1921	Automne 1992
Chômage – la profession fait une différence	Hiver 1991
D'hier à aujourd'hui : le nouveau visage du chômage	Printemps 1991
Évolution inégale du chômage au Canada depuis les années 60	Automne 1990
Le temps perdu dans l'optique du chômage	Printemps 1990
Les chômeurs et l'assurance-chômage	Hiver 1989
«Travailleurs découragés»	Automne 1989
Mosaïque du chômage au Canada	Été 1989

ANALYSE RÉGIONALE

Un job ou la vie?	Été 1996
Mosaïque du chômage dans les années 90	Printemps 1996
L'emploi à longueur d'année dans les régions	Automne 1995
Les villes mono-industrielles se diversifient-elles? Un regard sur les collectivités vivant de la pêche, des mines et du bois	Printemps 1992
Minorités visibles dans la population active au Canada	Été 1991
Impôts, transferts et disparités régionales	Hiver 1990
Consommation dans les régions urbaines et rurales au Canada	Automne 1990
Évolution inégale du chômage au Canada depuis les années 60	Automne 1990
Le bilinguisme et le revenu du travail	Été 1989
Mosaïque du chômage au Canada	Été 1989

COMPARAISONS INTERNATIONALES

Enquête internationale sur l'alphabétisation	Été 1996
Une main-d'oeuvre peu alphabétisée	Été 1996
Indicateurs internationaux (graphiques)	Été 1994
Tendances internationales de l'emploi par secteur – une note	Été 1993
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines	Printemps 1991
Formation de la main-d'oeuvre : un défi pour les années 90	Hiver 1990
L'activité : comparaison internationale	Hiver 1990
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains	Automne 1990
Le Canada à l'heure de la compétition internationale	Été 1990
Rapports de dépendance : une comparaison entre divers pays	Été 1990
La répartition de la richesse au Canada et aux États-Unis	Printemps 1990

DÉPENSES DES CONSOMMATEURS

Les dépenses des couples sans enfant	Été 1994
Détermination du revenu discrétionnaire	Printemps 1991
Consommation dans les régions urbaines et rurales au Canada	Automne 1990
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains	Automne 1990

ÉDUCATION

Les diplômés des programmes coop	Automne 1995
Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire	Automne 1995
L'expérience de travail	Été 1995
L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession	Printemps 1994
Les jeunes en attente ...	Printemps 1994
Les personnes sans emploi face à la formation	Printemps 1994
Le marché du travail pour les sortants du secondaire	Hiver 1993
École, travail et décrochage	Été 1993
Les femmes professeures – une minorité croissante	Printemps 1993
L'université au féminin	Hiver 1992
Études et travail rémunéré – un équilibre difficile	Printemps 1992
Formation continue : Qui retourne aux études?	Hiver 1991
Aperçu sur les capacités de lecture et de calcul des Canadiens	Hiver 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université	Été 1990
Les diplômés de 1982 : que font-ils?	Printemps 1990

ENCARTS (GRAPHIQUES)

Le vieillissement de la main-d'oeuvre	Hiver 1994
Indicateurs internationaux	Été 1994
Indicateurs sur la famille	Printemps 1994
Indicateurs clés de l'emploi et du revenu	Hiver 1993
Coup d'oeil sur le revenu	Automne 1993
Nouvelles du recensement	Été 1993

ENTREVUES

David Foot traite de cheminement professionnel	Hiver 1994
Une entrevue avec Laurence E. Coward	Hiver 1993
Dian Cohen parle de la nouvelle économie	Été 1993
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines	Printemps 1991

FAMILLES

Paiements de transfert aux familles avec enfants	Automne 1996
Une famille, deux pensions	Automne 1996
Les différents visages du chômage	Printemps 1996
Les femmes comme principal soutien de famille	Hiver 1995
Familles et cumul d'emplois	Été 1995
Les heures de travail des couples	Été 1995
Travail et faible revenu	Été 1995
Les adultes vivant seuls	Hiver 1994
Les familles à revenu élevé	Hiver 1994
Les dépenses des couples sans enfant	Été 1994
Les difficultés des mères seules sur le marché du travail	Été 1994
Concilier le travail et la famille	Printemps 1994
Indicateurs sur la famille (graphiques)	Printemps 1994
Les parents occupés et le partage des travaux domestiques	Automne 1993
Les mères seules et le marché du travail	Printemps 1993
L'évolution des familles comptant deux soutiens	Été 1992
Les pensions alimentaires	Été 1992
Mariage, revenu et retraite	Hiver 1991
Inégalité du revenu des familles dans les années 80	Automne 1991
Qui s'occupe des enfants lorsque la mère travaille à l'extérieur?	Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles	Été 1991
Détermination du revenu discrétionnaire	Printemps 1991
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains	Automne 1990
Paiements de transfert et revenu des familles	Automne 1990
Travail et pauvreté relative	Été 1990
Les femmes comme principal soutien de famille	Printemps 1990

FEMMES

L'entrepreneuriat au féminin	Printemps 1996
Les femmes comme principal soutien de famille	Hiver 1995
Le taux d'activité des femmes adultes stagne	Automne 1995
Les femmes et les professions non traditionnelles	Automne 1995
Le harcèlement sexuel et le travail	Hiver 1994
Les femmes du baby-boom	Hiver 1994
Baisse récente des taux d'activité des femmes	Été 1994
Les difficultés des mères seules sur le marché du travail	Été 1994
Concilier le travail et la famille	Printemps 1994
Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi	Hiver 1993
Les parents occupés et le partage des travaux domestiques	Automne 1993
Les femmes professeures – une minorité croissante	Printemps 1993
Les mères seules et le marché du travail	Printemps 1993
L'université au féminin	Hiver 1992
Les pensions alimentaires	Été 1992
L'absentéisme : une mise à jour	Printemps 1992
Les femmes et les REER	Hiver 1991
Femmes à l'approche de la retraite	Automne 1991
Qui s'occupe des enfants lorsque la mère travaille à l'extérieur?	Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles	Été 1991
Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986	Été 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université	Été 1990

Les femmes comme principal soutien de famille — Printemps 1990
La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services — Automne 1989
Les congés de maternité — Été 1989

FORMATION

Information récente au sujet de la formation — Printemps 1994
L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession — Printemps 1994
Les personnes sans emploi face à la formation — Printemps 1994
La formation offerte par les employeurs — Été 1992
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991
Les apprentis : l'expérience des diplômés et des décrocheurs — Printemps 1991
Formation de la main-d'oeuvre : un défi pour les années 90 — Hiver 1990

HAUTE TECHNOLOGIE

L'avenir de la diffusion des données — Été 1996
L'ordinateur en milieu de travail — Été 1991
Le Canada à l'heure de la compétition internationale — Été 1990
La haute technologie dans le domaine du travail — Printemps 1990

HOMMES

Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? — Été 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Les parents occupés et le partage des travaux domestiques — Automne 1993
Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986 — Été 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université — Été 1990

IMMIGRANTS

Les «nouveaux» travailleurs au Canada — Printemps 1995
Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi — Hiver 1993
Le recensement – cent ans plus tard — Été 1991
Minorités visibles dans la population active au Canada — Été 1991
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991
Les immigrants fabricateurs de produits — Hiver 1989

IMPÔTS

Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Consommation dans les régions urbaines et rurales au Canada — Automne 1990
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains — Automne 1990

INDUSTRIES

Taux d'absence du travail, 1995 — Automne 1996
«Faites vos jeux!» — Automne 1996
Secteur des services : faible salaire? — Printemps 1996
Évolution récente des gains — Automne 1995
Difficultés d'embauche dans le secteur manufacturier — Été 1995
Le secteur automobile — Printemps 1995
S'absenter du travail — Printemps 1995
Le virage industriel de trois métropoles — Hiver 1994
Qui subit les effets de la récession? — Hiver 1993
La renaissance du travail autonome — Été 1993
Les perspectives d'emploi du secteur manufacturier — Été 1993
Tendances internationales de l'empoi par secteur – une note — Été 1993
Les villes mono-industrielles se diversifient-elles? Un regard sur les collectivités vivant de la pêche, des mines et du bois — Printemps 1992
Les immigrants fabricateurs de produits — Hiver 1989
L'industrie automobile canadienne de 1978 à 1986 — Automne 1989

JEUNES

Les diplômés des programmes coop — Automne 1995
Les jeunes en attente ... — Printemps 1994
Le marché du travail pour les sortants du secondaire — Hiver 1993
École, travail et décrochage — Été 1993
L'université au féminin — Hiver 1992
Études et travail rémunéré – un équilibre difficile — Printemps 1992
Les apprentis : l'expérience des diplômés et des décrocheurs — Printemps 1991
Le travail au salaire minimum — Hiver 1989
Jeunes travailleurs en quête d'emploi — Été 1989

LANGUE

Les immigrants fabricateurs de produits — Hiver 1989
Le bilinguisme et le revenu du travail — Été 1989

MARCHÉ DU TRAVAIL

Une autre mesure de l'emploi — Hiver 1996
Le marché du travail : bilan de la mi-année — Tous les automnes
Le marché du travail : bilan de fin d'année — Tous les printemps
Le vieillissement de la main-d'oeuvre — Printemps 1995
Dian Cohen parle de la nouvelle économie — Été 1993
Les offres d'emploi : un indicateur avancé? — Automne 1989

MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

Évolution de la durée des emplois — Hiver 1996
Difficultés d'embauche dans le secteur manufacturier — Été 1995
Fidèles au poste : l'ancienneté des travailleurs — Hiver 1992
La mobilité de la main-d'oeuvre — Hiver 1992
Le roulement de la main-d'oeuvre : les démissions — Automne 1992
Le roulement de la main-d'oeuvre : les mises à pied — Automne 1992
Le roulement de la main-d'oeuvre : les embauches — Été 1992
Le roulement de la main-d'oeuvre : une vue d'ensemble — Été 1992

PAIEMENTS DE TRANSFERT GOUVERNEMENTAUX

Paiements de transfert aux familles avec enfants — Automne 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Qui reçoit de l'assurance-chômage? — Été 1994
Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 — Été 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Paiements de transfert et revenu des familles — Automne 1990

PENSIONS

Le point sur les retraits d'un REER — Hiver 1996
Les transferts dans un REER — Hiver 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Régimes de retraite : le vrai et le faux — Été 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Les REER – possibilités inexploitées — Hiver 1995
Qui épargne pour la retraite? — Hiver 1995
Régimes de pension et REER : aide fiscale — Hiver 1995
Éventail de régimes de retraite — Été 1995
Le point sur les cotisations aux REER — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'oeuvre — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'oeuvre (graphiques) — Hiver 1994
Qui retire son REER? — Printemps 1994
REER – nouvelles règles, nouvelle croissance — Hiver 1993
Une entrevue avec Laurence E. Coward — Hiver 1993
Les coûts du RPC/RRQ et les régimes privés de pensions — Automne 1993
À l'approche de la retraite — Printemps 1993
Note sur les cotisations et sur le revenu tiré des REER — Printemps 1993
Les REER – pas seulement pour la retraite — Hiver 1992
Les régimes de pensions d'employeur – qui y participe? — Hiver 1992
La composante non salariale du revenu de travail — Hiver 1991
Les femmes et les REER — Hiver 1991
Mariage, revenu et retraite — Hiver 1991
Femmes à l'approche de la retraite — Automne 1991
La retraite : attitudes, plans et comportements — Automne 1991
Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? — Automne 1991
Les mesures d'incitation à la retraite anticipée — Automne 1991
Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 — Été 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Les REER : une aide fiscale à l'épargne-retraite — Hiver 1990
Paiements de transfert et revenu des familles — Automne 1990
Le rendement des caisses de retraite en fiducie — Printemps 1990

PRODUCTIVITÉ

Une autre mesure de la productivité — Printemps 1995
À propos de la productivité — Printemps 1993

PROFESSIONS

Les gestionnaires : pas tous pareils! — Hiver 1996
Taux d'absence du travail, 1995 — Automne 1996
Les femmes et les professions non traditionnelles — Automne 1995
L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession — Printemps 1994
Chômage – la profession fait une différence — Hiver 1991
Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986 — Été 1990

RÉGIMES DE TRAVAIL

L'entrepreneuriat au féminin — Printemps 1996
Accroissement des régimes de travail atypiques — Hiver 1995
L'emploi à longueur d'année dans les régions — Automne 1995
Familles et cumul d'emplois — Été 1995
L'expérience de travail — Été 1995
Les heures de travail des couples — Été 1995
Des emplois! Encore des emplois! — Automne 1994
Le cumul d'emplois à la hausse — Automne 1994
Le travail à temps partiel «non choisi» — Automne 1994
Le travail à temps partiel «par choix» — Automne 1994
Les heures consacrées au travail — Automne 1994
Le travail de fin de semaine — Été 1994
Le travail de «9 à 5» — Été 1994
Concilier le travail et la famille — Printemps 1994
L'horaire flexible — Automne 1993
Le temps supplémentaire rémunéré — Automne 1993
Les conditions de travail des Canadiens – un aperçu — Automne 1993

Le travail par postes — Printemps 1993
Les «bourreaux» de travail — Printemps 1992
Les régimes de travail «non standard» — Hiver 1991
Une note sur le Programme de travail partagé — Hiver 1991
Une note sur le travail autonome — Hiver 1991
Le cumul d'emplois — Hiver 1989
Évolution de la main-d'oeuvre temporaire — Été 1989

RÉMUNÉRATION

Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? — Été 1996
Secteur des services : faible salaire? — Printemps 1996
Les femmes comme principal soutien de famille — Hiver 1995
Évolution récente des gains — Automne 1995
Les diplômés des programmes coop — Automne 1995
Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire — Automne 1995
Les adultes vivant seuls — Hiver 1994
Qui subit les effets de la récession? — Hiver 1993
L'évolution salariale des syndiqués – une note — Automne 1993
L'évolution des salaires durant sept décennies — Été 1993
L'évolution des familles comptant deux soutiens — Été 1992
La composante non salariale du revenu du travail — Hiver 1991
Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? — Automne 1991
Minorités visibles dans la population active au Canada — Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Tendances récentes des salaires — Hiver 1990
Le coût de la main-d'oeuvre — Automne 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université — Été 1990
Les diplômés de 1982 : que font-ils? — Printemps 1990
Les femmes comme principal soutien de famille — Printemps 1990
Le travail au salaire minimum — Hiver 1989
La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services — Automne 1989
Le bilinguisme et le revenu du travail — Été 1989

RETRAITE

Les transferts dans un REER — Hiver 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? — Été 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Le vieillissement de la main-d'oeuvre — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'oeuvre (graphiques) — Hiver 1994
Une entrevue avec Laurence E. Coward — Hiver 1993
Une note sur la récession et la retraite anticipée — Hiver 1993
À l'approche de la retraite — Printemps 1993
Mariage, revenu et retraite — Hiver 1991
Femmes à l'approche de la retraite — Automne 1991
La retraite : attitudes, plans et comportements — Automne 1991
Les mesures d'incitation à la retraite anticipée — Automne 1991

REVENU

Paiements de transfert aux familles avec enfants — Automne 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Travail et faible revenu — Été 1995
Les familles à revenu élevé — Hiver 1994
Qui reçoit de l'assurance-chômage? — Été 1994
Coup d'oeil sur le revenu (graphique) — Automne 1993
Les revenus de placements des Canadiens — Été 1993
À l'approche de la retraite — Printemps 1993
Les pensions alimentaires — Été 1992
Les «bourreaux» de travail — Printemps 1992
Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 — Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Travail et pauvreté relative — Été 1990

SANTÉ

Travailleurs âgés et santé — Automne 1996
Un job ou la vie? — Été 1996
Les travailleurs fatigués — Été 1995
Perception des risques pour la santé en milieu de travail — Printemps 1994
Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi — Hiver 1993
Les lésions au dos subies au travail, 1982-1990 — Automne 1992
Sous l'emprise de l'alcool et des drogues — Automne 1990
L'incapacité et l'emploi — Hiver 1989

SYNDICALISATION

Le point sur l'adhésion syndicale — Printemps 1996
L'évolution salariale des syndiqués – une note — Automne 1993
Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? — Automne 1991
Le travail au salaire minimum — Hiver 1989
La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services — Automne 1989

DIVERS

Se rendre au travail — Été 1994
Donner son temps — Été 1990

Quoi de neuf ?

À PARAÎTRE

Enquête sur les finances des consommateurs – plus récente étude traitant du revenu des familles

Vu la lenteur de la reprise économique au pays, le revenu familial tient-il bon? Le faible revenu prend-il des proportions alarmantes ou rassurantes? *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1995* (nº 13-207-XPB au catalogue) cherche notamment à répondre à ces questions. On y présente les plus récentes estimations et les séries chronologiques historiques du revenu des familles et des particuliers ainsi que les taux de faible revenu selon la province, le sexe, le type de famille et d'autres caractéristiques. La publication comprend une analyse des données, des définitions, une appréciation de la qualité des données, les questionnaires de l'enquête et une bibliographie d'ouvrages connexes.

Les données de cette publication sont tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs, supplément annuel à l'Enquête sur la population active. Pour plus de renseignements, communiquez avec Réjean Lasnier au (613) 951-5266; Internet : income@statcan.ca. □

VIENT DE PARAÎTRE

La Division du travail mets à jour les données sur l'assurance-chômage

La publication *Statistiques annuelles sur l'assurance-chômage* est maintenant à jour et disponible sous format électronique. Ce produit a été conçu à l'aide du logiciel Adobe Acrobat, ce qui en facilite l'utilisation. L'usager peut visualiser et imprimer l'information ainsi qu'exporter les données dans un chiffrier électronique de son choix. Cette nouvelle disquette a été produite afin de rendre les données sur l'assurance-chômage plus accessibles et de permettre aux usagers de faire des prévisions et de la planification.

Ce produit comprend des articles concis et bien approfondis qui mettent en relief le nouveau et l'ancien programme, soit l'assurance-emploi et l'assurance-chômage. On y retrouve un aperçu historique du programme ainsi que des données détaillées mensuelles et annuelles sur le nombre de bénéficiaires, de semaines de prestations versées ainsi que sur les montants annuels reçus et les prestations hebdomadaires moyennes pour ne nommer que celles-ci. On y retrouve 21 tableaux à différents niveaux démographiques et géographiques.

Pour plus de renseignements à l'égard de *Statistiques annuelles sur l'assurance-chômage, 1995* (nº 73F0003XDF au catalogue, 75 $) ou pour commander ce nouveau produit électronique, communiquez avec la Section des services aux clients au (613) 951-4090, Division du travail; télécopieur : (613) 951-4087; Internet : labour@statcan.ca. □

L'Enquête sociale générale se penche sur la question de la retraite

La retraite représente plus que jamais la question de l'heure. Dès 2025, une personne sur cinq sera âgée de 65 ans ou plus. Aussi le sujet de la retraite au Canada suscite-t-il bien des enjeux : le moment à choisir, la transition de la vie active à la retraite et le profil financier des retraités. *Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada : Résultats de l'Enquête sociale générale* (nº 89-546-XPF au catalogue) brosse un tableau des expériences et des perceptions des Canadiens retraités.

L'étude s'appuie largement sur les résultats de l'Enquête sociale générale de 1994, laquelle portait plus précisément sur l'éducation, le travail et la retraite. Elle se penche en outre sur l'âge à la retraite et les principaux facteurs susceptibles d'en expliquer la diversité. On y traite également du retour au travail après un premier départ à la retraite et de ce que les retraités pensent de leur situation financière actuelle.

Pour plus de renseignements, communiquez avec Pierre Turcotte au (613) 951-0878; Internet : turcpie@statcan.ca, ou avec Manon Monette : monetman@statcan.ca. □

Données sur le travail tirées de la Division des systèmes de soutien familiaux et sociaux

Plusieurs questions d'intérêt public nécessitent des données qui réunissent l'information au sujet du temps consacré au travail rémunéré ainsi qu'au travail non rémunéré qui a une valeur économique. Ces données sont disponibles dans le Système de comptes du travail

total (SCTT) de Statistique Canada, lequel est basé sur les calendriers de l'emploi du temps rassemblés dans l'Enquête sociale générale.

Le SCTT est un réseau composé d'un fichier de microdonnées, de concepts, de tableaux interreliés et d'indicateurs statistiques qui fournit des renseignements au sujet des principales questions d'intérêt public ou à l'égard des débats entourant des politiques spécifiques. De plus, les fichiers de microdonnées et les tableaux détaillés peuvent servir de base à l'analyse et à la modélisation de l'impact de changements sociaux et économiques importants sur la disponibilité et l'emploi des produits du travail rémunéré ou non rémunéré. À titre d'exemple, on peut penser aux soins offerts aux enfants et aux personnes âgées.

La publication décrivant ce système, intitulée *Le système de comptes du travail total de Statistique Canada* (nº 89-549-XPF au catalogue), est maintenant disponible. Pour plus de renseignements, communiquez avec L.O. Stone au (613) 951-9572; Internet : lstone@freenet.carleton.ca. □

■ Profils de l'industrie... un instantané des secteurs clés de l'économie canadienne

Les *Profils de l'industrie* sont une nouvelle série de publications consacrées aux secteurs clés de l'économie canadienne. Elles constituent un condensé utile d'un large éventail de données de Statistique Canada et un précieux outil de référence. Concises et faciles à consulter, ces publications contiennent des observations d'une grande pertinence et un ensemble de tableaux et graphiques que le lecteur suit aisément. Chaque profil traite du mode de fonctionnement particulier et de la performance d'un secteur d'activité distinct à la lumière d'indicateurs économiques clés tels que la production, la contribution aux échanges internationaux et au marché du travail, l'investissement, la productivité, la recherche-développement et les bénéfices. Les comparaisons internationales qui y sont effectuées reposent sur les données provenant de la base de données industrielles STAN de l'OCDE. Les profils dont la publication était prévue pour l'automne 1996 sont les suivants : *L'industrie canadienne de la transformation des aliments* (nº 15-515-MPF au catalogue), *L'industrie canadienne de la technologie de l'information* (nº 15-516-MPF) et *L'industrie canadienne de la machinerie* (nº 15-517-MPF au catalogue).

Chaque numéro de la nouvelle série des *Profils de l'industrie* est offert au coût de 18 $ dans tous les Centres régionaux de consultation de Statistique Canada. On peut aussi se les procurer en s'adressant à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6; télécopieur : (613) 951-1584. On peut aussi appeler sans frais au 1 800 267-6677. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Fred Wong au (613) 951-2994, Section de l'analyse et de l'intégration, Secteur de la statistique du commerce et des entreprises; Internet : frewong@statcan.ca. □

■ Développement des ressources humaines Canada : le marché du travail selon quatre points de vue

Les suppléments de revenu sont-ils efficaces?

Encourager les prestataires d'assurance-chômage (a.-c.) à reprendre le travail le plus tôt possible, voilà l'objet des suppléments de revenu. Mais ces derniers sont-ils efficaces?

La Direction générale de la recherche appliquée de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) vient de lancer le Projet de supplément de revenu. Ce projet vérifiera l'efficacité des suppléments comme moyen de hâter le retour au travail de travailleurs choisis parmi les clients de neuf centres d'emploi du Canada. Le groupe étudié comprendra des prestataires d'a.-c. qui ont perdu un emploi stable et des réitérants qui bénéficient de l'a.-c. de façon saisonnière.

Les suppléments compensent jusqu'à 75 % de la perte de revenu des travailleurs qui doivent accepter une réduction de salaire pour réintégrer le marché du travail. Pour calculer la perte de revenu, le revenu maximal que le travailleur touchait avant d'avoir recours à l'a.-c. est fixé au niveau du revenu maximal assurable.

Pour pouvoir participer au programme, il faut accepter un emploi à temps plein et reprendre le travail dans un délai donné (12 semaines pour les travailleurs saisonniers et 26 semaines pour les travailleurs déplacés). Les travailleurs peuvent recevoir des suppléments pendant 24 mois. Le recrutement de participants au projet a commencé en mars dernier et se poursuivra jusqu'au milieu de 1996.

La reprise sans emploi : une réalité?

Étant donné la faible croissance de l'emploi après la récession de 1990-1991, plusieurs experts prévoient que la reprise actuelle sera «sans emploi».

La croissance de l'emploi au cours des 11 trimestres de la reprise de 1991-1993 a été beaucoup plus faible que lors des reprises précédentes. De plus, le rapport entre la croissance de l'emploi et la croissance du produit intérieur brut (PIB) a également été beaucoup plus faible qu'au cours des reprises antérieures. Lors des reprises précédentes, une augmentation du PIB de

1 % a été suivie d'une augmentation de l'emploi de 0,5 %, en moyenne, mais au cours de la reprise 1991-1993, l'emploi n'a augmenté, en moyenne, que de 0,2 % pour chaque augmentation du PIB de 1 %.

La prévision des déséquilibres dans le marché du travail : une contribution de SPPC

Les prévisions sur l'avenir du marché du travail sont plus fiables que jamais, grâce au Système de projections des professions au Canada (SPPC).

Ce système, qui sert aux prévisions sur les professions, a été remanié. En 1994, la Direction générale de la recherche appliquée (DRA) a entrepris un important projet (maintenant terminé) de mise à jour des méthodes, modèles et produits utilisés dans le SPPC. L'un des principaux objectifs du projet consistait à élargir le cadre du SPPC, pour ne pas se limiter à l'évaluation des besoins en matière de main-d'oeuvre (la demande), mais plutôt obtenir un portrait complet de l'offre et de la demande. Il est maintenant possible de prévoir l'état du marché du travail, en particulier les déséquilibres entre l'offre et la demande, ce qui facilitera la planification de carrières.

Le travailleur âgé et la perte d'emploi

Certains travailleurs âgés qui perdent leur emploi s'adaptent bien, tandis que d'autres vivent de graves difficultés. Plusieurs travailleurs se trouvent un nouvel emploi sans interruption réelle de leur routine de travail. D'autres se retrouvent à l'écart pour des périodes prolongées, dont certains qui restent sans emploi pendant deux ans ou plus et ont besoin de beaucoup d'aide pour décrocher un nouvel emploi.

Ces tendances sont parmi les principales conclusions d'une étude récente sur l'adaptation à la perte d'emploi chez les travailleurs de 45 ans et plus. L'étude a comparé trois groupes de travailleurs sans emploi : ceux qui avaient perdu leur emploi à cause de la fermeture ou du déménagement d'une entreprise, ceux qui avaient subi une mise à pied saisonnière ou un licenciement et ceux qui avaient démissionné. L'étude a confirmé que les travailleurs âgés, en général, sont beaucoup moins susceptibles de perdre leur emploi que ceux qui sont plus jeunes. Par contre, lorsqu'ils perdent leur emploi, ils ont tendance à rester plus longtemps au chômage.

Pour plus de renseignements au sujet de ces études, communiquer avec le coordonnateur des publications de DRHC au (819) 994-3304; télécopieur (819) 953-8584. □

■ *Une série d'études révèlent les incidences de l'assurance-chômage sur le comportement des travailleurs et l'économie*

Développement des ressources humaines Canada a rendu publics six rapports sur ce qui était jusqu'à tout récemment convenu d'appeler le Régime d'assurance-chômage et ses incidences sur le comportement des travailleurs et l'économie. Ces rapports font partie d'une série de 30 études sur le Régime d'assurance-chômage parmi lesquelles quatre études révèlent que les travailleurs ont modifié leur comportement en fonction des règlements régissant le Régime d'assurance-chômage.

L'admissibilité à l'assurance-chômage : analyse empirique au Canada jette un regard sur les répercussions qu'a eues sur les régions à chômage élevé la hausse de la norme minimale d'admissibilité à l'assurance-chômage qui est passée de 10 à 14 semaines en 1990. La majorité (72 %) des travailleurs qui avaient accumulé 10 semaines d'emploi en 1989 ont été en mesure d'obtenir les semaines de travail additionnelles (entre 10 et 20 semaines) dont ils avaient besoin pour toucher des prestations l'année suivante.

La durée de l'emploi et l'assurance-chômage : emplois saisonniers et non saisonniers a révélé qu'au cours d'une période de 52 semaines un emploi saisonnier sur 20 prend fin exactement au moment où le travailleur devient admissible à des prestations maximales d'assurance-chômage.

Les mouvements dans l'emploi et l'assurance-chômage révèle que les travailleurs sont de 50 % à 60 % plus susceptibles de quitter leur emploi une fois qu'ils ont travaillé suffisamment longtemps pour avoir droit à l'assurance-chômage. Cependant, pour les travailleurs qui laissent leur emploi à ce moment-là, les mises à pied sont plus fréquentes que les départs volontaires.

La dépendance à l'égard de l'État et l'assurance-chômage soutient que 7 % des prestataires sont responsables de 22 % des demandes d'assurance-chômage et que cette forte fréquence d'utilisation est en hausse. Alors que chez les personnes qui ne recourent pas souvent à l'assurance-chômage la probabilité de toucher des prestations est fonction du cycle économique, c'est-à-dire qu'elle s'accroît pendant les récessions et diminue au cours des périodes d'expansion, il en va tout autrement pour les utilisateurs fréquents. En effet, l'assurance-chômage ressemble

pour eux à un programme permanent de soutien du revenu qui n'a pas grand-chose à voir avec les risques du marché du travail.

En outre, deux études réalisées aux fins d'évaluation montrent que le Régime d'assurance-chômage a eu un effet stabilisateur sur l'économie, réduisant les pressions inflationnistes pendant la phase expansionniste du cycle des affaires en drainant les revenus de l'économie, et soutenant le produit intérieur brut (PIB) lors des périodes de récession en injectant de l'argent dans l'économie. Toutefois, cette recherche a permis de constater qu'une hausse des cotisations en période de récession réduit considérablement l'effet stabilisateur de l'assurance-chômage.

Le rôle de stabilisateur économique du régime canadien d'assurance-chômage a révélé qu'au cours de la récession de 1990-1993, le Régime d'assurance-chômage a réduit l'écart entre le plein emploi et le niveau d'emploi réel, évitant ainsi la perte de quelques milliers d'emplois.

Le Régime d'assurance-chômage en tant que stabilisateur automatique au Canada prétend que les prestations d'assurance-chômage auraient, au cours des 15 dernières années, empêché l'activité économique de chuter davantage pendant les récessions. D'ailleurs, l'assurance-chômage aurait permis, au cours des deux dernières récessions, d'injecter suffisamment de revenu de remplacement dans l'économie pour éviter ou pour réduire de 10 % à 12 % tout risque de recul du PIB et pour diminuer de 11 % à 14 % les pertes d'emploi éventuelles.

Pour plus de renseignements, communiquez avec Ging Wong, Direction générale de l'évaluation au (819) 954-8940. Ces rapports sont disponibles en format électronique sur Internet : http://www.hrdc-drhc.gc.ca. Vous pouvez obtenir des copies papier des rapports en vous adressant à Développement des ressources humaines Canada, Centre de renseignements, Hull (Québec), K1A 0J9; télécopieur : (819) 953-7260. □

■ *L'enquête de suivi auprès des sortants, 1995*

Statistique Canada, pour le compte de Développement des ressources humaines Canada, a procédé à l'Enquête de suivi auprès des sortants entre septembre et décembre 1995. Cette enquête vise à fournir des renseignements de base sur l'éducation, la formation et l'expérience du marché du travail des jeunes au cours des premières années qui suivent leur départ de l'école secondaire. Un rapport complet suivra en 1997.

L'enquête initiale de 1991 auprès des sortants avait permis d'interroger près de 10 000 personnes âgées de 18 à 20 ans. Quatre années plus tard, l'Enquête de suivi auprès des sortants a permis d'interroger de nouveau environ les deux tiers des mêmes répondants, alors âgés entre 22 et 24 ans, pour se pencher sur les transitions école-travail des jeunes qui quittent l'école secondaire. L'étude visait à étudier ces transitions, non seulement comme un mouvement à sens unique de l'école vers le marché du travail, mais comme divers mouvements qui peuvent se produire entre les études, la formation et le marché du travail. Cette enquête a révélé les résultats provisoires suivants :

- En 1991, 63 % des jeunes âgés de 18 à 20 ans étaient diplômés du secondaire, 16 % étaient des sortants, et 21 % étaient des persévérants. En 1995, ces jeunes étaient âgés de 22 à 24 ans : 85 % avaient obtenu leurs diplôme, 14 % avaient abandonné l'école et seulement 1 % des jeunes poursuivaient encore leurs études secondaires.
- Parmi les femmes âgées de 22 à 24 ans en 1995, 89 % avaient obtenu leur diplôme d'études secondaires, alors que 10 % étaient encore classées comme «sortants». Par comparaison, 81 % des jeunes hommes avaient terminé leurs études secondaires et 18 % les avaient abandonnées.
- En 1995, 80 % des personnes qui détenaient un diplôme d'études secondaires avaient poursuivi leur éducation ou leur formation, alors que c'était le cas pour seulement 24 % des sortants.

Pour plus de renseignements sur cette étude, communiquez avec Jeffrey Frank, Division de l'éducation, de la culture et du tourisme au (613) 951-1504; Internet : franjef@statcan.ca. □

■ *Enquête sur les horaires et les conditions de travail*

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail a été parrainée par Développement des ressources humaines Canada et réalisée par Statistique Canada en novembre 1995. Elle avait pour but de dresser un portrait de la grande diversité des horaires et des conditions de travail de la population active. Une enquête semblable avait été menée en 1991.

L'enquête portait notamment sur le travail par postes, les horaires flexibles, le travail à domicile, le travail temporaire, le travail supplémentaire rémunéré et non rémunéré, l'adhésion syndicale, la taille de l'entreprise, les avantages salariaux et non salariaux et le cumul d'emplois.

Pour commander le fichier de microdonnées des résultats de l'enquête (nº 71M0013GPF au catalogue, 1 500 $), communiquez avec Mike Sivyer, Division des enquêtes spéciales, au (613) 951-4598; télécopieur : (613) 951-0562; Internet : sivyer@statcan.ca.

Pour plus de renseignements au sujet de cette enquête, communiquez avec Ernest B. Akyeampong au (613) 951-4624, Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. □

Alphabétisme chez les adultes : résultats canadiens

Lire l'avenir : Un portrait de l'alphabétisme au Canada (nº 89-551-XPF au catalogue) révèle que la problématique de l'alphabétisme au Canada demeurait, en 1994, la même que cinq ans auparavant : chez un nombre significatif d'adultes, les capacités de lecture étaient faibles au point d'entraver leur participation à la vie économique et sociale.

Globalement, les profils d'alphabétisme au Canada n'ont guère subi de changement depuis 1989, ce qui vient démentir les prévisions d'une détérioration constante des capacités de lecture au Canada. Par ailleurs, on aurait pu s'attendre à une certaine amélioration avec l'arrivée, durant cette période, d'un nouveau groupe de diplômés réputés pour leurs capacités de lecture élevées.

Ces diplômés récents étaient effectivement plus scolarisés et plus alphabètes que leurs aînés. Le fait que l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de 1994 n'ait discerné dans l'ensemble aucune amélioration notable suggère toutefois que d'autres facteurs minent actuellement les capacités de lecture chez la population active.

Le rapport de l'EIAA tirait plusieurs autres grandes conclusions :

- L'alphabétisme est fortement attribuable aux chances et aux occasions qui s'offrent dans la vie. Les capacités de lecture sont liées notamment à la stabilité de l'emploi, au chômage et au revenu.
- L'alphabétisme est étroitement lié au niveau de scolarité. Comme celui-ci diffère sensiblement d'une région à l'autre, le niveau d'alphabétisme varie également d'une région à l'autre.
- La scolarisation n'assure pas la «permanence» de l'alphabétisme tout au long de la vie. Les capacités de lecture sont fonction de ce que les personnes décident de faire après leurs études.
- Enfin, un nombre significatif de personnes du troisième âge présentent de faibles capacités de lecture. En 1994, plus de 1,6 million de personnes de 65 ans et plus – près de la moitié de l'ensemble des personnes du troisième âge – se classaient au niveau de rendement le plus bas. Cela signifie qu'une grande partie de la population voit ses activités restreintes et doit souvent dépendre de l'aide d'autrui pour accomplir les tâches de lecture qui émaillent la vie de tous les jours.

Ce nouveau document poursuit, tout en l'élargissant, l'analyse des données canadiennes présentées dans le rapport intitulé *Littératie, Économie et Société : Résultats de la première Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes* (nº 89-545-XPF au catalogue) publié en décembre 1995. Ce document fait état de nouvelles données sur la répartition de l'alphabétisme au Canada selon la région et la langue, ainsi que selon plusieurs sous-populations d'intérêt particulier. On y trouve aussi la mise en parallèle des résultats de l'EIAA avec ceux de l'Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement menée en 1989.

Pour plus de renseignements, communiquez avec Jean Pignal au (613) 951-3317; Internet : pignjea@statcan.ca, ou Division des enquêtes spéciales : special@statcan.ca. □

CONFÉRENCE À VENIR

L'équité entre les générations au Canada
20 et 21 février 1997, Ottawa

Quels défis posent la réduction de la taille du secteur public, la polarisation croissante du marché du travail et le changement des structures familiales pour le maintien du contrat social entre les générations? Quel rôle l'État et la famille ont-ils joué dans ce contrat? En particulier, quel est l'effet des décisions gouvernementales en matière de dépenses et de fiscalité sur les différentes générations et quelle est la capacité des ménages de maintenir leur niveau de vie face à la diminution des transferts gouvernementaux? Toutes ces questions se rattachent au thème de «l'équité entre les générations» et seront abordées lors d'une conférence organisée conjointement par Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada.

Des chercheurs de différentes disciplines, notamment des économistes du secteur public, des économistes du travail, des démographes et des sociologues, présenteront les résultats de leurs recherches portant sur trois thèmes connexes : 1) la signification et la mesure de l'équité dans un contexte intergénérationnel et l'apport de la comptabilité intergénérationnelle en tant qu'outil pour la conduite de la politique fiscale; 2) la structure des marchés du travail et des programmes sociaux et ses conséquences pour le revenu des ménages et la mobilité du revenu entre générations; 3) les répercussions à plus long terme de la pauvreté des enfants, les conséquences d'une génération à l'autre des programmes d'éducation, de santé et de retraite et le rôle du soutien familial pour déterminer le degré d'équité entre les générations.

Pour de plus amples renseignements, notamment pour obtenir un programme détaillé de la conférence et une demande d'inscription, on peut consulter le site de Statistique Canada sur Internet à l'adresse : http://www.statcan.ca/Documents/Français/Conferences/Generations/introf.html ou communiquer avec Miles Corak – coramil@statcan.ca, téléphone (613) 951-6325; télécopieur (613) 951-5403. □

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Les données concernant les indicateurs de l'emploi et du revenu sont tirées de plusieurs sources et comprennent des données annuelles publiées et non publiées. Les indicateurs, qui touchent le marché du travail, les gains, le revenu et d'autres questions relatives aux ménages (pour le Canada, les provinces et les territoires), sont conservés dans une base de données mise à jour trimestriellement. Cette base permet de maintenir une série chronologique remontant à au moins 10 ans.

On peut obtenir cette série d'indicateurs, sur papier ou sur disquette, au coût de 50 $. Un document expliquant les différents indicateurs est également offert. De plus, des travaux sont en cours afin d'intégrer prochainement ces données sur Internet. Pour plus de renseignements, communiquez avec Joanne Bourdeau par téléphone au (613) 951-4722 ou par télécopieur au (613) 951-4179.

Sources

Les indicateurs sont tirés des sources suivantes :

Enquête sur la population active
Tirage : mensuel
Personne-ressource : Jean-Marc Lévesque
(613) 951-2301

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

Enquête sur l'absence du travail
Tirage : annuel
Personne-ressource : Gabrielle Zboril
(613) 951-0477

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

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

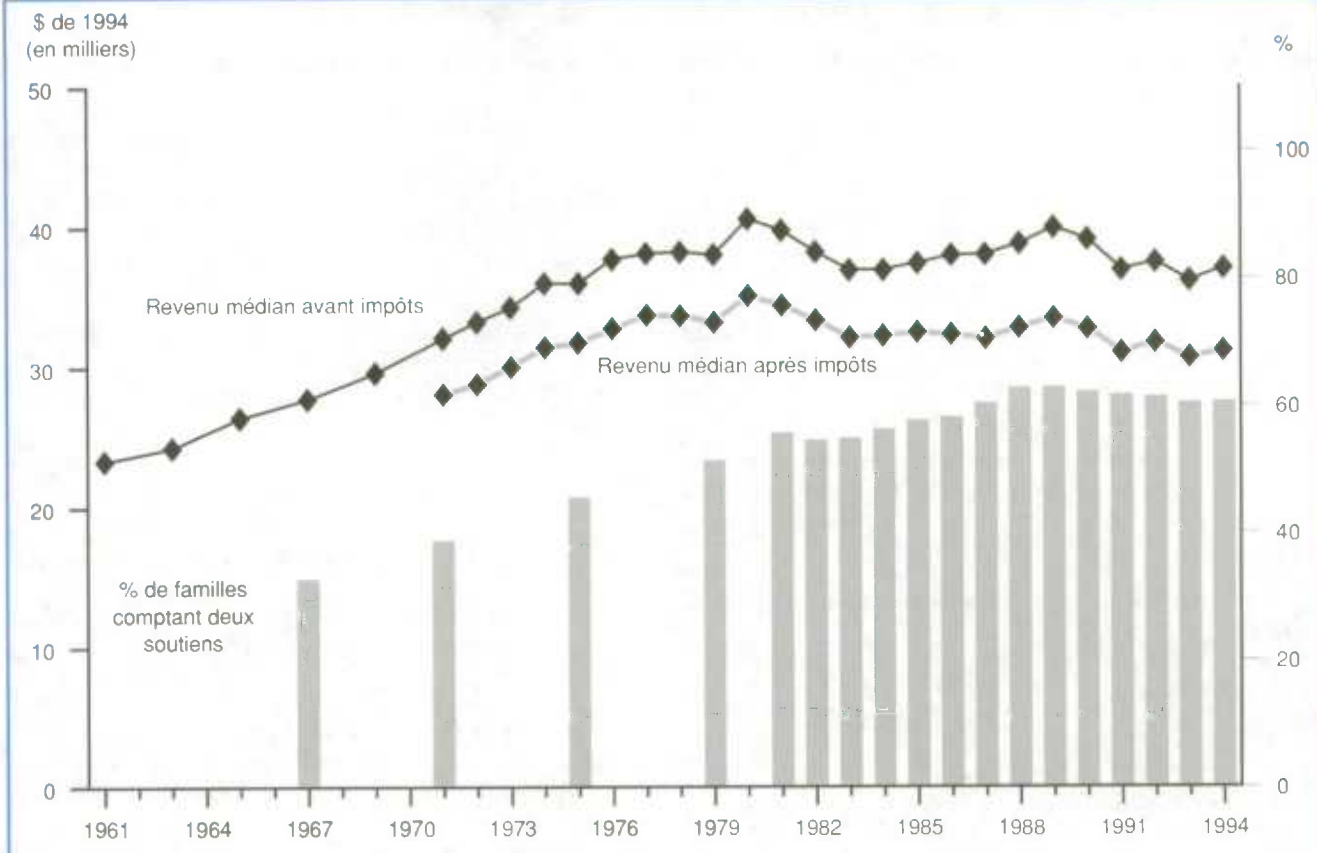
Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
Tirage : mensuel
Personne-ressource : Sylvie Picard
(613) 951-4090

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

Le revenu du travail
Tirage : trimestriel
Personne-ressource : Ed Bunko
(613) 951-4048

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

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



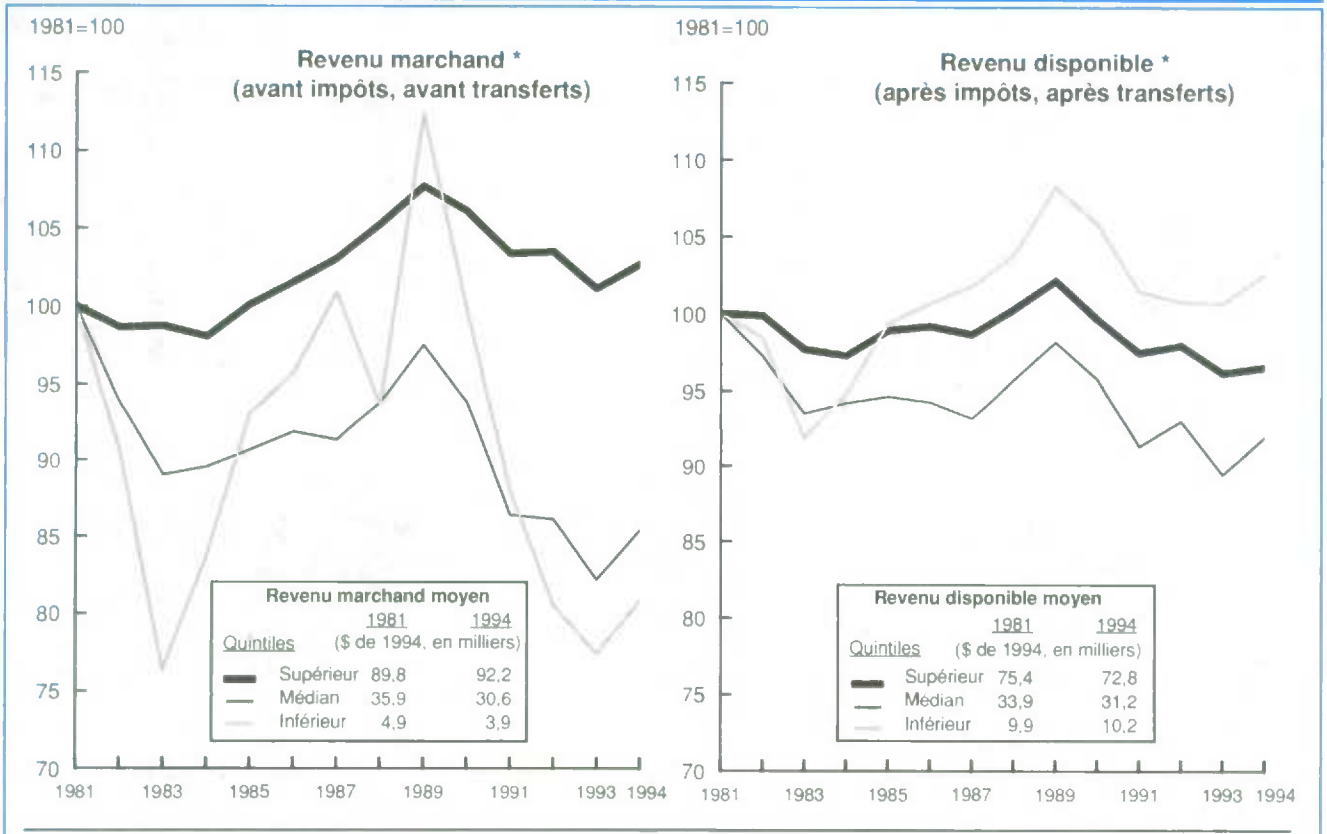
Source : Enquête sur les finances des consommateurs
Nota : Seules les données des années indiquées sont disponibles.

Le revenu des familles et des personnes seules est demeuré stationnaire depuis 1980

- Après avoir progressé rapidement pendant les années 60 et 70, le revenu médian des familles et des personnes seules a atteint un sommet en 1980. Depuis, il fluctue au rythme du cycle économique, mais n'augmente pas, dans l'ensemble.

- L'accroissement du pourcentage de familles à deux soutiens n'a pas tiré le revenu des familles de sa stagnation depuis le début des années 80.

- Le fossé s'est élargi entre les revenus médians avant impôt et après impôt. La part du revenu familial *moyen* total consacrée à l'impôt sur le revenu des particuliers est passée de 16 % en 1984 à 20 % en 1994 (données non illustrées). En d'autres termes, la ponction fiscale moyenne pour les familles, qui dépassait légèrement 8 000 $ en 1984, a grimpé à près de 11 000 $ en 1994 (en dollars de 1994).



Source : Enquête sur les finances des consommateurs

* *Basé sur le revenu moyen des familles et des personnes seules. Le revenu marchand comprend les gains, les revenus de placements, les pensions de retraite, les rentes et d'autres revenus monétaires.*

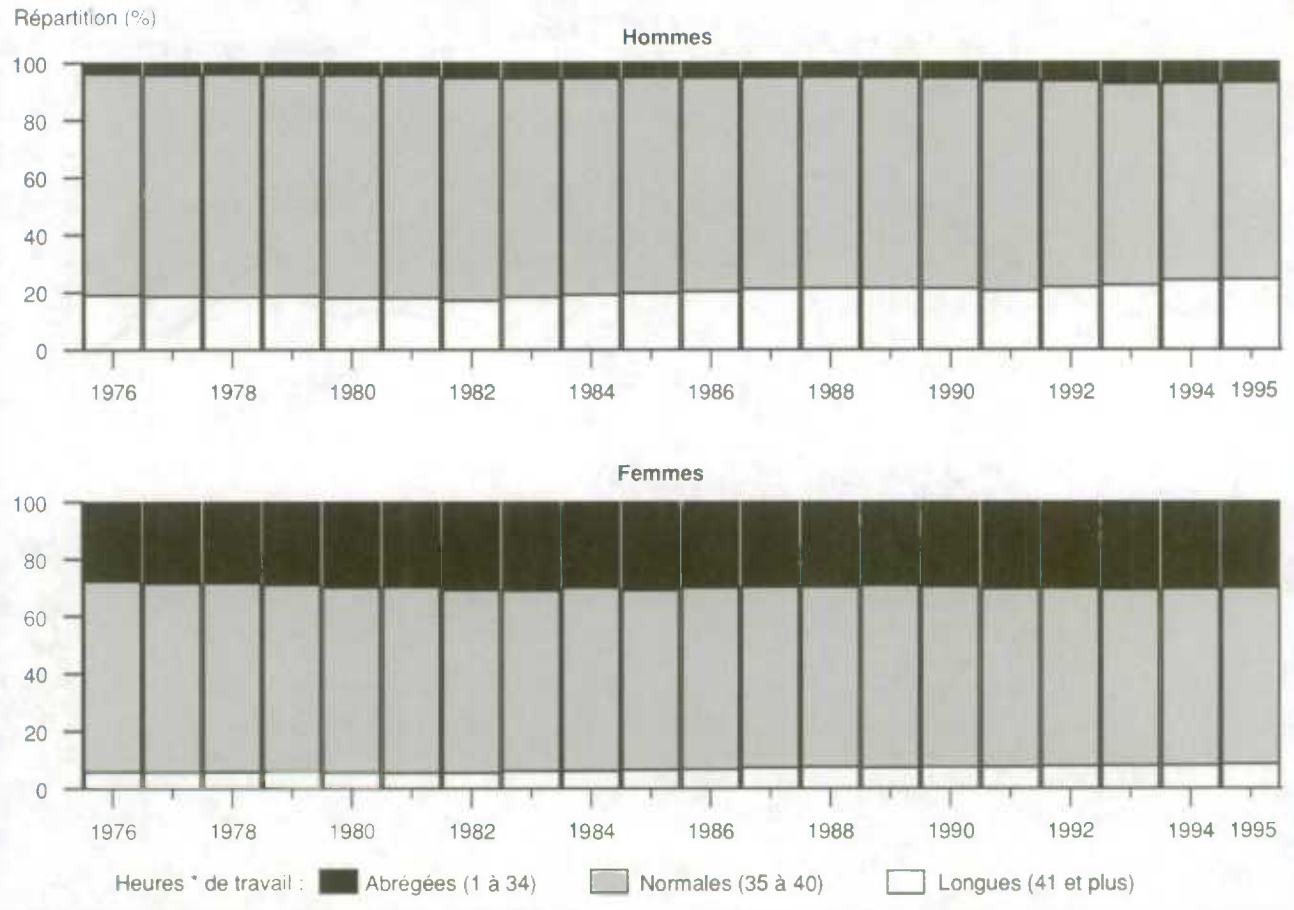
Le revenu disponible a peu fluctué malgré l'inégalité croissante du revenu marchand

- Si l'on exclut les impôts et les paiements de transfert du revenu des familles et des personnes seules et que l'on considère uniquement le revenu marchand, on constate une progression de l'inégalité des revenus de 1981 à 1994. Le revenu marchand a diminué chez les familles et les personnes seules des quintiles inférieur et médian, mais il a augmenté faiblement chez les personnes dans la tranche supérieure de revenu.

- Le mécanisme des paiements de transfert et, dans une moindre mesure, la fiscalité ont fait contrepoids à l'inégalité grandissante des revenus marchands. Par conséquent, le revenu disponible a baissé pour les familles et les personnes seules des quintiles médian et supérieur, mais monté pour celles du quintile inférieur. À titre de comparaison, l'inégalité des revenus aux États-Unis s'est considérablement accentuée depuis la fin des années 70.

- Les familles et les personnes seules à faible revenu comptent beaucoup sur les paiements de transfert. Cette dépendance devient encore plus marquée avec la baisse des revenus marchands. Les paiements de transfert de l'État représentaient 67 % du revenu du cinquième le plus pauvre des familles et des personnes seules en 1994, contre à peu près 58 % au début des années 80.

- La plus grande disparité des revenus marchands s'explique principalement par l'inégalité croissante des salaires individuels, surtout chez les hommes, attribuable dans une large mesure à la polarisation des heures habituelles de travail. Autrement dit, le nombre de Canadiens qui font une semaine normale de travail de 35 à 40 heures est à la baisse, et la proportion de Canadiens travaillant de longues semaines ou un nombre réduit d'heures par semaine est à la hausse. Les écarts enregistrés dans les taux de rémunération ont aussi contribué à aggraver l'inégalité des revenus : les personnes qui travaillent de longues heures reçoivent généralement une rémunération élevée, à l'inverse des personnes dont la semaine de travail est écourtée.



Source : Enquête sur la population active

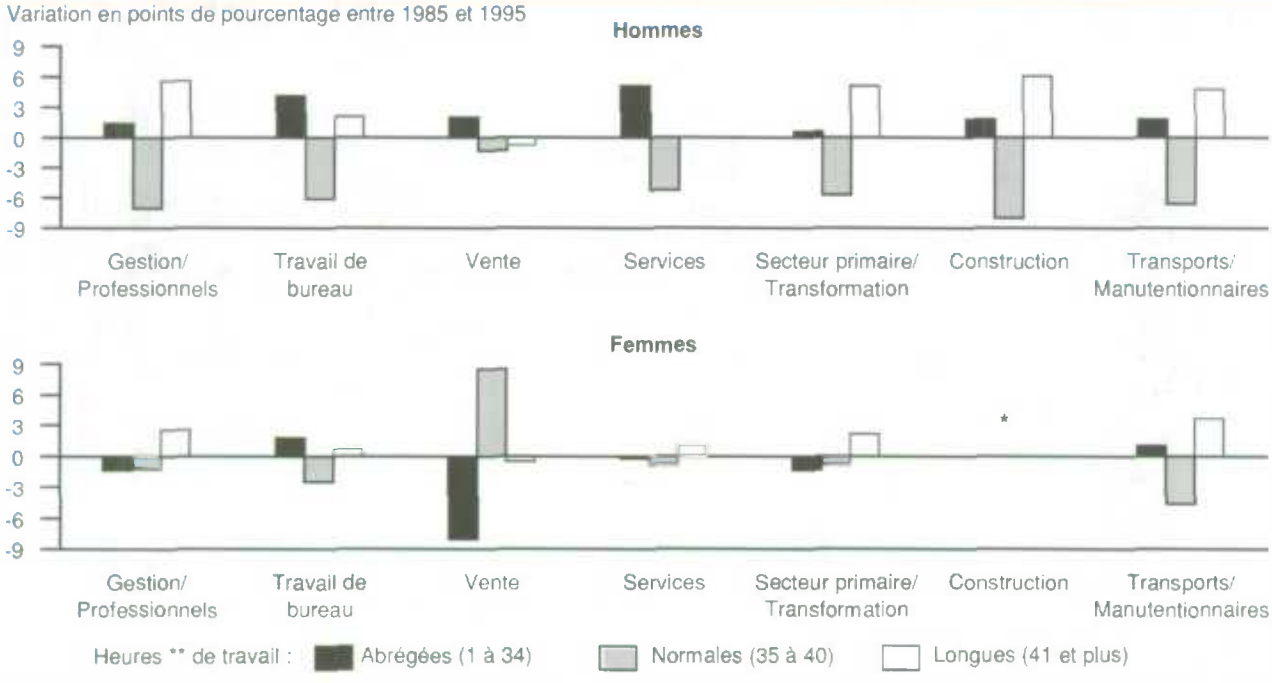
* *Nombre d'heures de travail hebdomadaires habituelles consacrées à l'emploi principal pour les employés âgés d'au moins 25 ans.*

Les heures normales de travail ont diminué tant chez les hommes que chez les femmes

- Les hommes et les femmes présentent des différences marquées quant à l'horaire de travail et à la répartition des heures de travail hebdomadaires. Alors que la proportion des employés adultes ayant effectué en 1995 des heures normales de travail a été à peu près semblable chez les hommes et chez les femmes (68,6 % et 61,3 % respectivement), les femmes avaient quatre fois plus de chances que les hommes d'effectuer une semaine de travail écourtée (30,1 % contre 7,1 %). Quant aux hommes, ils étaient trois fois plus nombreux que les femmes, toute proportion gardée, à effectuer une semaine de travail allongée (24,3 % contre 8,6 %). Malgré des différences dans la répartition globale des heures de travail entre les hommes et les femmes, on constate chez les deux groupes un recul de la semaine normale de travail au profit de la semaine de travail écourtée ou allongée.

- Il semble que, pour le groupe des employés adultes, la polarisation des heures de travail ait été un peu plus marquée chez les hommes. La part des hommes ayant une semaine normale de travail a diminué de 8,5 points de pourcentage entre 1976 et 1995 (comparativement à 5,1 points chez les femmes); en contrepartie, la part de la semaine allongée et celle de la semaine écourtée se sont accrues de 5,3 points et de 3,2 points respectivement. Chez les hommes, le déplacement s'est accentué depuis 1989.

- Chez les femmes, la proportion des semaines de travail allongées et celle des semaines écourtées ont augmenté au même rythme (2,7 points et 2,4 points respectivement). Ce déplacement s'est réalisé progressivement et régulièrement depuis le début des années 80.



Source : Enquête sur la population active

Nota : Gestion/Professionnels comprend directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé; autres professionnels. Secteur primaire/Transformation comprend les travailleurs du secteur primaire et transformation, usinage et fabrication. Transports/ Manutentionnaires comprend le personnel d'exploitation des transports et les manutentionnaires et travailleurs assimilés.

* *Nombres trop infimes pour être représentés.*

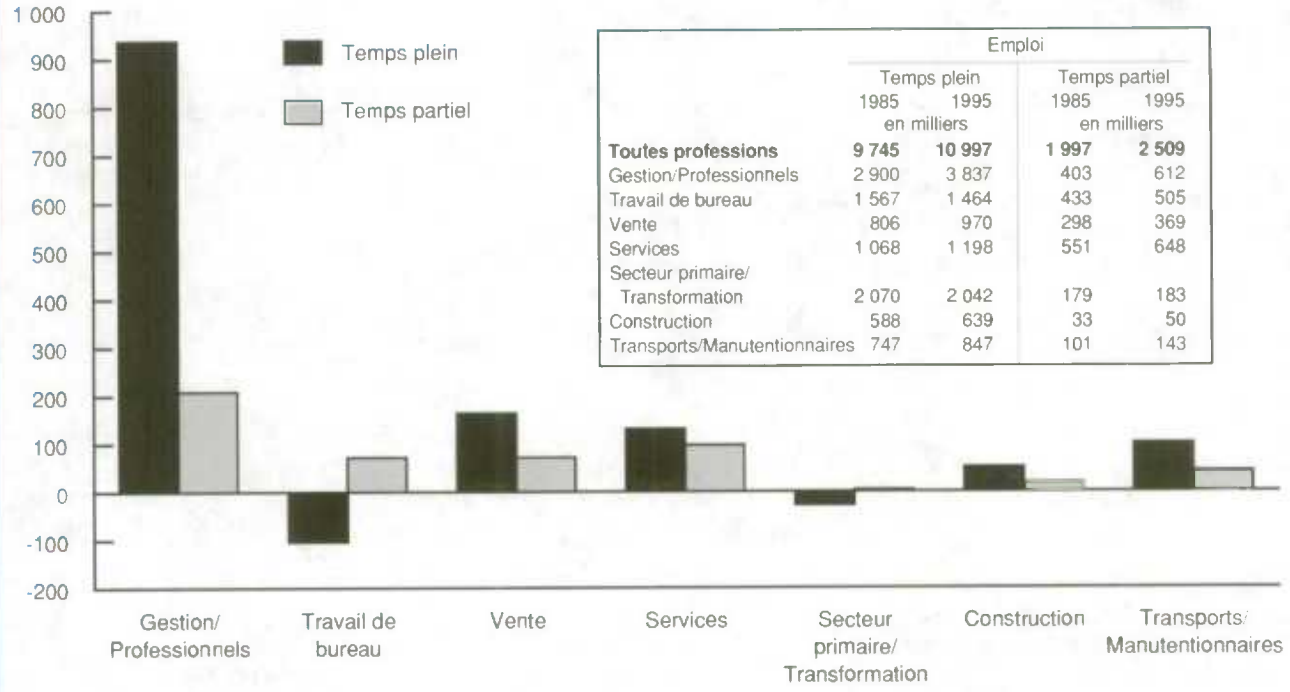
** *Nombre d'heures de travail hebdomadaires habituelles consacrées à l'emploi principal pour les employés âgés d'au moins 25 ans.*

Seules les femmes travaillant dans le domaine de la vente ont vu s'accroître leurs heures normales de travail

- Chez les hommes, la proportion d'employés adultes ayant une semaine normale de travail diminue dans les sept groupes professionnels illustrés. On ne semble toutefois pas assister à une polarisation générale, mais plutôt à une inégalité dans les heures de travail, puisque la semaine normale de travail se transforme au profit d'une semaine de travail écourtée ou allongée. Les professions de col blanc (gestion/professionnels) et de col bleu (secteur primaire/transformation, construction, transports/ manutentionnaires) ont enregistré une croissance principalement dans la proportion de travailleurs ayant une semaine de travail allongée. Par contre, dans les domaines du travail de bureau, de la vente et des services, on observe une augmentation de la proportion de travailleurs ayant une semaine de travail écourtée.
- Les professions où les hommes effectuent de longues semaines de travail sont assorties d'un niveau de responsabilité élevé (cols blancs) ou de la possibilité de faire régulièrement des heures supplémentaires rémunérées (cols bleus). Dans les emplois de col bleu, il est sans doute plus rentable pour les employeurs de rémunérer les heures supplémentaires que d'embaucher et de former de nouveaux employés. La semaine de travail du col blanc, et particulièrement du gestionnaire, s'allonge vraisemblablement en raison de la restructuration de l'entreprise ou de la volonté de conserver son emploi dans un marché du travail hautement concurrentiel. Les professions où les semaines de travail écourtées sont de plus en plus courantes (travail de bureau, vente et services) sont souvent caractérisées par une faible rémunération et la présence accrue du travail à temps partiel.
- Pour les femmes, on constate, dans cinq groupes professionnels sur six, un déplacement de l'horaire normal de travail dans une seule direction. Les mouvements sont généralement moins marqués que chez les hommes. Comme c'est le cas chez les hommes, l'augmentation se manifeste surtout du côté des semaines de travail allongées, tant chez les cols blancs que chez les cols bleus, même si les employés de bureau masculins et féminins effectuent dans l'ensemble des semaines de travail écourtées. Dans le domaine de la vente, la tendance chez les femmes à effectuer une semaine de travail écourtée s'amenuise au profit de la semaine normale de travail.

Variation de l'emploi
entre 1985 et 1995

en milliers



	Emploi			
	Temps plein		Temps partiel	
	1985	1995	1985	1995
	en milliers		en milliers	
Toutes professions	**9 745**	**10 997**	**1 997**	**2 509**
Gestion/Professionnels	2 900	3 837	403	612
Travail de bureau	1 567	1 464	433	505
Vente	806	970	298	369
Services	1 068	1 198	551	648
Secteur primaire/ Transformation	2 070	2 042	179	183
Construction	588	639	33	50
Transports/Manutentionnaires	747	847	101	143

Source : Enquête sur la population active

Nota : Gestion/Professionnels comprend directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé; autres professionnels. Secteur primaire/Transformation comprend les travailleurs du secteur primaire et transformation, usinage et fabrication. Transports/Manutentionnaires comprend le personnel d'exploitation des transports et les manutentionnaires et travailleurs assimilés.

Variation dans les emplois à temps plein et à temps partiel, selon la profession, entre 1985 et 1995

- Entre 1985 et 1995, le nombre d'emplois à temps plein a considérablement augmenté (de plus de 930 000) dans les professions de gestion et de services professionnels, mais diminué dans les professions reliées au travail de bureau, au secteur primaire et à la transformation. Pour leur part, les emplois à temps partiel ont fait des gains surtout dans les professions de gestion et de services professionnels (210 000) et dans le secteur des services (près de 100 000).

- Les changements technologiques ont vraisemblablement eu pour effet de réduire le nombre d'emplois de bureau et d'emplois dans le secteur manufacturier. Ce dernier secteur a été durement touché par la récession et n'a pas encore tout à fait remonté la pente. En règle générale, les emplois exigeant un niveau de scolarité élevé sont de plus en plus nombreux.

À venir

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

Le marché du travail : bilan de fin d'année

Revue et analyse des changements et tendances qui ont marqué le marché du travail en 1996.

Marché du travail et développement industriel au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest

Cet article fait le point sur l'économie et le marché du travail dans le Nord canadien. De plus, les tendances de la croissance de l'emploi dans cette région sont comparées à celles du reste du Canada. La répartition de l'emploi selon certaines caractéristiques démographiques (âge, sexe, origine autochtone, mobilité) est également analysée.

Profil des gains et des revenus au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest

Un regard sur le profil des gains au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Les écarts entre le Nord et le reste du pays sur le plan des gains sont étudiés selon la profession, l'âge et le sexe. La répartition des gains selon l'origine autochtone et la durée de la résidence est également analysée. L'article présente certains renseignements sur le revenu selon la source de ce dernier.

Les jeunes travailleurs et les cotisations à un REER

Ce dossier analyse les habitudes de cotisation des jeunes travailleurs canadiens de 1983 à 1992. L'étude porte sur deux cohortes de jeunes déclarants : les personnes âgées de 25 à 29 ans en 1983 et celles âgées de 25 à 29 ans en 1988. Chaque groupe a été suivi pendant cinq ans afin de préciser la fréquence des cotisations et les tendances en ce qui concerne le nombre de cotisants, en se basant sur le revenu et le sexe. L'article examine les montants des cotisations et des retraits, puis identifie les caractéristiques susceptibles d'accroître la probabilité qu'un jeune verse des cotisations à son REER.

Les personnes à faible revenu qui cotisent à un REER

Cette analyse porte un regard sur le nombre grandissant de contribuables à faible revenu qui cotisent à un REER et elle se penche sur les explications possibles de cette situation. Il y sera notamment question des taux de participation selon le sexe, en considérant tant le revenu personnel que familial.

L'emploi dans l'industrie de l'habillement

Cet article se penche sur les tendances de l'emploi depuis 1981 et les facteurs à l'origine de la régression continue de l'emploi dans cette industrie depuis la fin des années 80. En plus d'une analyse nationale et provinciale, on présente certaines données internationales. La discussion porte en outre sur certains des facteurs qui auront vraisemblablement une incidence sur les besoins futurs en matière d'emploi dans cette industrie.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Publication trimestrielle sur le marché du travail et le revenu

Sondage auprès des lecteurs

Le contenu de *Perspective* tient compte des intérêts des lecteurs. Il est donc important de connaître vos besoins. Auriez-vous l'amabilité de répondre à ce questionnaire et nous le retourner. Merci.

Dans le présent numéro de *Perspective*

☐ le vôtre ☐ exemplaire de diffusion ☐ exemplaire d'une bibliothèque ☐ autre _____

Sur une échelle de 1 (pas utile) à 5 (très utile), veuillez évaluer les rubriques et les articles suivants :

Forum	1	2	3	4	5	*Quoi de neuf ?*	1	2	3	4	5
Faits saillants	1	2	3	4	5	*Indicateurs clés de l'emploi et du revenu*	1	2	3	4	5

Une autre mesure de l'emploi	1	2	3	4	5
Le point sur les retraits d'un REER	1	2	3	4	5
Les transferts dans un REER	1	2	3	4	5
Les gestionnaires : pas tous pareils!	1	2	3	4	5
Évolution de la durée des emplois	1	2	3	4	5
Index : 1989-1996	1	2	3	4	5

En général, trouvez-vous que les sujets sont :

Utiles ?	☐ Toujours	☐ Souvent	☐ Rarement	☐ Jamais
Actuels ?	☐ Toujours	☐ Souvent	☐ Rarement	☐ Jamais
Intéressants ?	☐ Toujours	☐ Souvent	☐ Rarement	☐ Jamais

De quels sujets aimeriez-vous que l'on traite dans les prochains numéros ?

_____

_____

Comment trouvez-vous les aspects suivants de *Perspective* :

Fréquence (4 numéros par année)	☐ Satisfaisante	☐ Trop élevée	☐ Insuffisante
Prix (56 $ par année)	☐ Satisfaisant	☐ Surestimé	☐ Sous-estimé
Style rédactionnel	☐ Satisfaisant	☐ Difficile à lire	☐ Trop simplifié
Longueur des articles	☐ Satisfaisants	☐ Trop longs	☐ Trop courts
Nombre d'articles	☐ Satisfaisant	☐ Trop élevé	☐ Insuffisant
Niveau de détail	☐ Satisfaisant	☐ Trop détaillé	☐ Pas assez détaillé
Connaissances acquises	☐ Beaucoup	☐ Certaines	☐ Aucunes
Graphiques	☐ Satisfaisants	☐ Difficiles à interpréter	☐ Trop simplifiés
Tableaux	☐ Satisfaisants	☐ Difficiles à interpréter	☐ Trop simplifiés

Nom	Titre
Nom de l'organisme	N° de téléphone
Adresse	

Veuillez retourner à : Jeffrey Smith, rédacteur en chef, *L'emploi et le revenu en perspective*
Statistique Canada, immeuble Jean-Talon, 5e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
Télécopieur : (613) 951-4179

8-5500-1.2: 1996-04-10

Un portrait du Canada

Un voyage mémorable à travers le Canada

Un portrait du Canada captivera tout le monde. C'est un recueil irrésistible, en mots et en images, de tout ce qui fait le dynamisme et la diversité du Canada d'aujourd'hui. Cette nouvelle édition de l'indiscutable best-seller de Statistique Canada offre, sur la jaquette, un magnifique paysage impressionniste, intitulé *Sweetgrass*, de l'artiste canadien Frank Mayrs. Dès la première page, vous serez fasciné par la beauté des images et du texte et vous laisserez vagabonder votre imagination. Chaque page regorge de faits vivants et intrigants donnant vie au caractère et au magnétisme du Canada dans une langue claire, simple et prenante.

De l'important au fantaisiste . . .

Un portrait du Canada vous permet de visiter le pays durant vos moments libres simplement en tournant les pages. Du mont Logan (Yukon) à la rivière Saint-Jean (Nouveau-Brunswick), tâtez le pouls des différentes régions du Canada. Fouillez au coeur même de la société canadienne : Qui sommes-nous? Où vivons-nous? Quelles sont nos croyances? Voyez comment l'économie évolue et pourquoi elle tourne. Découvrez les activités préférées des Canadiens d'aujourd'hui : de l'opéra au hockey jusqu'à l'ordinateur familial. ***Un portrait du Canada*** offre un examen complet de ce pays unique reflétant des perspectives intéressantes.

Le territoire, La population, La société, Les arts et les loisirs, L'économie et Le Canada dans le monde

Un tour guidé du paysage physique et humain du Canada vous est offert en six chapitres, chacun est parsemé d'oeuvres pleines d'imagination et est enrichi d'un message personnel sur le fait «d'être Canadien». Ces messages sont partagés par d'éminents Canadiens tels que Myriam Bédard, Gerhard Herzberg et Joe Schlesinger.

Partagez cette expérience avec votre famille, vos amis et vos collègues

Son format attrayant, son design riche, son contenu intrigant et son prix alléchant font d'***Un portrait du Canada*** un cadeau idéal à donner ou à recevoir.

Un portrait du Canada est en vente à seulement 39,95 $ au Canada (TPS, TVQ et frais de port et de manutention applicables en sus), 51,95 $ US aux États-Unis et 59,95 $ US dans les autres pays.

Pour commander, écrivez à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Direction de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou communiquez avec le Centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près (la liste figure dans la présente publication).

Ou encore, téléphonez sans frais au **1-800-700-1033** et portez les frais à votre compte VISA ou MasterCard ou télécopiez votre commande au **(613) 951-1584**.

56729007185

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

. . . . . .

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

Bon de commande

Postez à :
Statistique Canada
Division des opérations et de l'intégration
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
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 00159934 9

LES CHIFFRES FONT LA FORCE !

Découvrez comment tirer parti de la multitude de données offertes par le chef de file canadien en matière de statistiques.

Statistique Canada est *la* source directe des données sur le Canada, son économie, ses institutions et sa population. Nous compilons et tenons à jour des centaines de bases de données fiables, à partir des habitudes de dépense des familles aux statistiques sur le commerce international et des détails relatifs à la santé et aux niveaux d'instruction des Canadiens aux tendances de l'emploi et de la main-d'œuvre. Nous sommes en mesure de préparer des portraits descriptifs de la société et l'économie canadiennes à l'aide de données provenant de plus de 400 enquêtes.

L'équipe d'experts-conseils de nos **services consultatifs** est là pour vous aider à mieux connaître Statistique Canada. Nous travaillerons avec vous à définir vos besoins, à passer en revue nos vastes ressources et à rassembler des documents pouvant répondre à ces besoins.

Notre personnel hautement qualifié :

- peut analyser et interpréter vos ensembles de données personnalisés
- vous offre un appui constant grâce à notre service de renseignements téléphonique
- organise des ateliers et des conférences sur une large gamme de sujets

Nous pouvons même mener des enquêtes spécifiquement conçues pour répondre à des besoins particuliers.

Dans un contexte social et économique de plus en plus complexe, des renseignements exacts et à jour sont un outil essentiel pour mener à bien des tâches aussi précises que la recherche, la planification, l'enseignement ou l'analyse. Fiez-vous à l'expertise de **Statistique Canada** pour obtenir les renseignements et les services dont vous avez besoin de manière rapide, professionnelle et rentable.

Téléphonez-nous dès aujourd'hui et découvrez comment vous pouvez **profiter de nos chiffres!**

Service national de RENSEIGNEMENTS: 1-800-263-1136
Service national de COMMANDES: 1-800-267-6677
Service national ATS: 1-800-363-7629

Région de l'Atlantique
pour Terre-Neuve, l'Î.-P.-É., la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick
Appel local: (902) 426-5331 • Télécopieur: (902) 426-9538

Région du Québec
Appel local: (514) 283-5725 • Télécopieur: (514) 283-9350

Région de la capitale nationale
Appel local: (613) 951-8116 • Télécopieur: (613) 951-0581

Région de l'Ontario
Appel local: (416) 973-6586 • Télécopieur: (416) 973-7475

Région du Pacifique
Pour la Colombie-Britannique et le Yukon
Appel local: (604) 666-3691 • Télécopieur: (604) 666-4863

Prairies et T.N.-O.
Manitoba
Appel local: (204) 983-4020 • Télécopieur: (204) 983-7543
Saskatchewan
Appel local: (306) 780-5405 • Télécopieur: (306) 780-5403
Sud de l'Alberta
Appel local: (403) 292-6717 • Télécopieur: (403) 292-4958
Nord de l'Alberta et T.N.-O.
Appel local: (403) 495-3027 • Télécopieur: (403) 495-5318

729MISC96099

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530198

N° 75-001-XPF au catalogue HIVER 1996 Vol. 8, n° 4

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Pour connaître ...

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

... il vous faut

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

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

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