C.3

Catalogue 75-201F Annue

La Dynamique

DU TRAVAIL ET DU REVENU

STATISTICS CANADA STATISTIQUE CANADA
LIBRARY BIBLIOTHÈQUE

RAPPORT DE 1994

Premiers résultats de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

~

Mesurer l'expérience de travail

~

Écart salarial selon le sexe : mise à jour

~

Suivre les événements démographiques

~

Scolarité et mobilité sociale

~

Équité en matière d'emploi

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

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

Halifax	426-5331
Montréal	283-5725
Ottawa	951-8116
Toronto	973-6586
Winnipeg	983-4020
Regina	780-5405
Edmonton	495-3027
Calgary	292-6717
Vancouver	666-3691

Comment commander les publications

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des bureaux locaux de Statistique Canada, ou en écrivant à la Division du marketing, Vente et service, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6.

1 (613) 951-7277

Numéro du télécopieur 1 (613) 951-1584

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

Toronto
(carte de crédit seulement) 973-8018

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

Terre-Neuve, Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1 800 565-7192
Québec	1 800 361-2831
Ontario	1 800 263-1136
Saskatchewan	1 800 667-7164
Manitoba, Alberta et Territoires du Nord-Ouest	1 800 563-7828
Colombie-Britannique et Yukon	1 800 663-1551

Appareils de télécommunications pour les malentendants 1 800 363-7629

La Dynamique

DU TRAVAIL ET DU REVENU

RAPPORT DE 1994

3 **Avant-propos**

5 **Faits saillants**

8 **Aperçu de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu**

Maryanne Webber

Description des objectifs, du potentiel analytique et des principales caractéristiques du plan de l'enquête. Aperçu des produits auxquels on peut s'attendre lorsque les prochaines données de l'EDTR sortiront en 1995.

16 **L'expérience de travail des Canadiens : un premier aperçu**

Heather Lathe et Philip Giles

Dans quelle mesure la main-d'oeuvre est-elle expérimentée? Chez la femme, quelles répercussions ont les années consacrées à élever les enfants sur le nombre total d'années d'expérience de travail? L'étude comprend également un profil du niveau d'expérience de la main-d'oeuvre dans différents secteurs d'activité et professions.

23 **Suivre les événements démographiques**

Ruth Dibbs

Faits saillants sur certaines caractéristiques démographiques qui établissent les paramètres pour les futurs résultats sur la dynamique familiale. L'article aborde les antécédents maritaux, l'âge de la mère à la naissance du premier enfant et le nombre d'enfants portés et élevés. On y trouve également des résultats sur la durée des mariages et des unions de fait toujours existants au moment de l'enquête.

29 **Évolution intergénérationnelle de la scolarité des Canadiens**

Élaine Fournier, George Butlin et Philip Giles

Correction faite de l'augmentation générale du niveau de scolarité, comment les enfants réussissent-ils par rapport à leurs parents? Quelles sont les caractéristiques des Canadiens qui ont «perdu du terrain», c'est-à-dire qui sont moins scolarisés que leurs parents? En quoi ces personnes diffèrent-elles de celles qui ont «gagné du terrain»?

37 Données de l'EDTR concernant l'équité en matière d'emploi

Ruth Dibbs

L'enquête a déterminé, dans les 10 provinces, les personnes appartenant aux minorités visibles et les Autochtones vivant en dehors des réserves. L'article traite de la façon dont les données de l'enquête se comparent aux résultats du recensement et présente certaines idées sur l'inégalité au travail que suggèrent les résultats d'une enquête par panel telle que l'EDTR.

42 L'écart salarial entre les hommes et les femmes : une mise à jour

David Coish et Alison Hale

Écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes dans des emplois occupés au début de 1993, compte tenu de la scolarité et des années d'expérience.

50 Annexe : *Documents de recherche de l'EDTR*

La dynamique du travail et du revenu : rapport de 1994 (nº 75-201F au répertoire, also available in English, catalogue 75-201E) est publié par le ministre responsable de Statistique Canada © Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, 1995. ISSN : 1201-5733. Prix : Canada : 37 $; États-Unis : 45 $US ; Autres pays : 52 $US. 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.

Données de catalogue avant publication (Canada)

Vedette principale au titre:

La dynamique du travail et du revenu

Annuel.
Publié aussi en anglais sous le titre: Dynamics of labour and income.
ISSN 1201-5733
CS75-201F

1. Travail, Marché du – Canada – Statistiques – Périodiques. 2. Revenu – Canada – Statistisques – Périodiques. 3. Ménages (Statistique) – Enquêtes – Canada – Périodiques. 4. Enquêtes sociales – Canada – Périodiques. I. Statistique Canada.

HD5727 D9614 331.1'0971'021
C95-988007-0

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises et les administrations canadiennes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Avant-propos

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une nouvelle enquête longitudinale de Statistique Canada. Les enquêtes longitudinales, qui accompagnent la même population dans le temps, offrent de grandes possibilités d'analyses. Les articles du présent rapport donneront un aperçu de la portée de l'enquête. Ils sont destinés à toutes les personnes intéressées par le marché du travail et les changements sociaux.

Le but de l'EDTR est d'arriver à combler les lacunes du programme des statistiques sociales, plus particulièrement en ce qui concerne le marché du travail et les mouvements du revenu. Qu'arrive-t-il aux travailleurs lorsqu'ils perdent leur emploi? Comment s'adaptent-ils et quelles sont les répercussions sur leur famille? Les familles connaissent-elles souvent des changements brusques de revenu? La situation des familles à faible revenu est-elle généralement sans issue? Ou nombre de familles parviennent-elles à améliorer leur situation? De quelle façon y arrivent-elles? Depuis quelques années, on s'interroge davantage sur ces questions, qui portent toutes sur les changements au bien-être économique de la population.

Les enquêtes-ménages antérieures ont permis de faire ressortir l'importance de la dynamique du marché du travail. Aussi loin qu'en 1979, Statistique Canada menait des enquêtes pour cerner les mouvements du marché du travail et pour mieux en comprendre la dynamique. Les résultats de la première Enquête sur l'activité annuelle étaient étonnants : 22 % des personnes qui ont travaillé pendant une période quelconque en 1978 ont connu une période sans emploi. Pourtant, le taux de chômage moyen pour cette année n'était que de 8 %.

Ces résultats, entre autres, ont révélé que le marché du travail était loin d'être stagnant et ont alimenté les recherches sur la dynamique du marché du travail. L'expertise quant à la mesure des mouvements du marché du travail s'est accrue au cours des années 80. Emploi et Immigration Canada a parrainé l'Enquête sur l'activité (EA) qui visait à examiner la dynamique de l'emploi et du chômage pour la période allant de 1986 à 1990. L'EA a servi de modèle à l'EDTR. La plus importante lacune de l'EA était l'absence de données sur le revenu des familles. Cette lacune n'existe plus, car l'EDTR comporte des données sur le revenu qui sont semblables à celles de l'Enquête annuelle sur les finances des consommateurs de Statistique Canada.

Un aspect important de l'EDTR est l'interview de base (appelée «interview préliminaire»), que l'on mène lorsque le panel est sélectionné pour la première fois. Un an plus tard débute un cycle annuel des interviews sur le travail et le revenu. En tout, des données sur ces variables sont recueillies pour chaque panel pendant six années.

L'interview préliminaire auprès des répondants du premier panel de l'EDTR a eu lieu en janvier 1993. Les renseignements recueillis portaient notamment sur les caractéristiques démographiques et

culturelles, les antécédents familiaux, le niveau de scolarité, le travail et les antécédents de travail. Le premier cycle de collecte annuel des données sur le travail et le revenu, qui sont au centre de l'enquête, a été effectué en 1994. Au moment d'imprimer la présente publication, on procédait au traitement des données. Ainsi, bien que les résultats du premier cycle ne soient pas encore disponibles, nous pouvons vous faire part de certains renseignements obtenus à l'interview préliminaire.

Cette série de courts articles offre aux lecteurs l'occasion de se familiariser avec le contenu et la conception de l'enquête avant que les premières données ne soient diffusées au printemps de 1995. Les articles présentent également certaines variables qu'on ne retrouve pas souvent dans les enquêtes-ménages de grande envergure.

Les auteurs des articles s'affairent actuellement à développer, à recueillir et à (bientôt) diffuser les données de l'EDTR. Nous tenons à remercier tous les membres de l'équipe de l'EDTR, y compris le personnel des opérations d'enquête, les intervieweurs, le groupe des systèmes, le groupe des méthodes et les répondants à l'enquête pour leur participation à la collecte et à la préparation des données. Nous sommes également très reconnaissants à l'équipe de la publication *L'emploi et le revenu en perspective*, qui nous a fourni ses conseils et son aide lors de la production de ce rapport. □

Faits saillants

Le premier contact avec les répondants à l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) a eu lieu en janvier 1993, mois qui a marqué le point de départ d'une série d'événements et de changements que l'enquête suivra au cours des prochaines années. Cinq études présentent, à la suite d'une description de l'enquête, les résultats obtenus grâce aux premières interviews.

L'expérience de travail des Canadiens : un premier aperçu

L'expérience professionnelle acquise au cours d'une vie, à partir du premier emploi à temps plein, peut être mesurée en équivalent d'années complètes de travail à temps plein. Avec cette unité de mesure, on observe que :

- L'expérience professionnelle des hommes et des femmes qui approchent l'âge de la retraite (60 à 64 ans) s'établit en moyenne à 27 ans, ce qui correspond à environ 57 % de leur vie adulte. L'expérience moyenne de l'ensemble des personnes âgées de 15 à 69 ans est de 14 ans.

- Avant l'âge de 30 ans, les hommes et les femmes avaient approximativement le même nombre d'années d'expérience de travail. Par contre, l'expérience moyenne des femmes âgées de 55 à 69 ans équivalait à moins de la moitié de celle des hommes.

- L'expérience de travail rémunéré des femmes âgées de 45 ans et plus ayant élevé des enfants s'établissait à 15 ans, contre 27 ans pour celles n'en ayant pas élevé.

- Chez deux personnes du même âge, celle qui a un niveau de scolarité plus élevé a moins d'expérience de travail «potentielle», tout simplement parce qu'il ou elle a passé plus d'années sur les bancs d'école. Correction faite de cette différence, l'expérience de travail augmente effectivement avec le niveau de scolarité.

Suivre les événements démographiques

L'EDTR suivra les événements démographiques sur une période de six ans. Le point de départ sera l'interview préliminaire ayant permis de recueillir des renseignements sur les antécédents maritaux et familiaux. Une sélection de résultats démographiques illustre les variables les plus exceptionnelles :

- Chez les 25-34 ans, 55 % étaient mariés et 12 % vivaient en union libre en janvier 1993. Environ la moitié des mariages avaient été contractés il y a six ans ou plus. Chez ceux vivant en union libre, seulement le quart des couples avaient duré aussi longtemps.

- Un indicateur de la mobilité interprovinciale à long terme peut être obtenu en combinant la province de résidence et la province d'études. En 1993, plus de 50 % des résidents de la Colombie-Britannique âgés de 25 ans et plus avaient déménagé dans

cette province quelque temps après avoir terminé leur éducation de base. À Terre-Neuve, ce pourcentage n'était que de 3 %.

■ Le niveau de scolarité des femmes âgées de 25 à 49 ans sans enfant est assez semblable à celui des femmes d'«âge mûr» (30 ans et plus) à la naissance de leur premier enfant. Ces deux groupes diffèrent considérablement des femmes «jeunes» (moins de 22 ans) lorsque leur premier enfant est né : 37 % des «jeunes» mères n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 8 % chez les mères d'«âge mûr» et à 11 % chez les femmes sans enfant.

■ Environ 5 % des femmes de 18 ans et plus ont adopté ou élevé un enfant qu'elles n'avaient pas porté.

Évolution intergénérationnelle de la scolarité des Canadiens

Dans un contexte d'une hausse générale du niveau de scolarité, certaines personnes dépassent le niveau de scolarité atteint par leurs parents alors que d'autres ne l'atteignent pas. L'ampleur de ces mouvements est un indicateur possible de la mobilité sociale :

■ Deux personnes sur trois ont dépassé le niveau atteint par leurs parents, alors que 10 % ont perdu du terrain.

■ Le niveau de scolarité d'une personne semble être tout aussi dépendant de la scolarité de la mère que de celle du père.

■ Environ 14 % des personnes de moins de 40 ans avaient un niveau de scolarité moindre que celui de leurs parents, comparativement à seulement 9 % des personnes de 40 à 64 ans.

Données de l'EDTR concernant l'équité en matière d'emploi

Malgré des nombres restreints, les estimations relatives à deux groupes désignés, à savoir les minorités visibles et les Autochtones, sont semblables à celles du recensement :

■ Dans la population visée par l'enquête, celle des 10 provinces à l'exception des personnes vivant dans une réserve ou un établissement, on estime que 8 % des personnes âgées de 15 ans et plus appartenaient à une minorité visible. Ce pourcentage se rapproche de celui du Recensement de 1991 (9 %).

■ Les estimations de l'enquête établissent le nombre d'Autochtones âgés de 15 ans et plus vivant en dehors d'une réserve dans les 10 provinces à 539 000, comparativement à 509 000 selon les résultats du recensement.

■ La répartition selon l'âge de ces deux groupes désignés est assez comparable à celle obtenue grâce aux chiffres du recensement.

■ Chez les minorités visibles, le taux d'activité sur le marché du travail, fixé à 70 %, est pratiquement le même que le pourcentage moyen pour l'ensemble de la population. Le taux observé pour les Autochtones hors réserve est légèrement inférieur, soit 65 %.

■ Par contre, les deux groupes désignés avaient un taux de chômage supérieur à la moyenne en janvier 1994 : 16 % pour les minorités visibles et 18 % pour les Autochtones, par rapport à 11 % dans l'ensemble de la population.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes : une mise à jour

Des études récentes montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'amenuise. Chez les jeunes diplômés universitaires, l'écart a été complètement éliminé. L'écart demeure toutefois grand pour l'ensemble de la main-d'oeuvre. Même si on tient compte de facteurs tels que le niveau de scolarité, le domaine de spécialisation, le nombre d'années d'expérience de travail et le nombre d'heures travaillées, on constate que :

- Le rapport de la rémunération des femmes à celle des hommes, en salaire horaire moyen, s'établissait à 0,78. Seulement 12 % de cet écart s'explique par une différence entre les sexes dans la scolarité, l'expérience de travail et les caractéristiques démographiques.

- Les femmes ayant un grade en éducation et celles avec un grade ou un diplôme en santé contribuent à réduire l'écart, ces domaines étant ceux où la rémunération et où la concentration féminine sont les plus élevées.

Aperçu de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Maryanne Webber

Comme son nom l'indique, cette enquête a pour objet de mesurer le changement, c'est-à-dire de faire ressortir les comportements en matière d'activité sur le marché du travail ainsi que les changements dans le revenu et d'enregistrer les événements qui déclenchent ces changements. Pour ce faire, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) suivra les répondants pendant six ans. L'EDTR sera la première enquête-ménage à fournir des données nationales sur la stabilité du revenu des familles. Ces données serviront en outre à la recherche sur la nature et l'ampleur de la pauvreté au Canada. Contrairement à certaines enquêtes par panel, l'EDTR recueillera des données sur tous les membres des ménages afin de bien cerner les événements familiaux importants qui surviennent au cours des six ans.

Caractéristiques de l'enquête

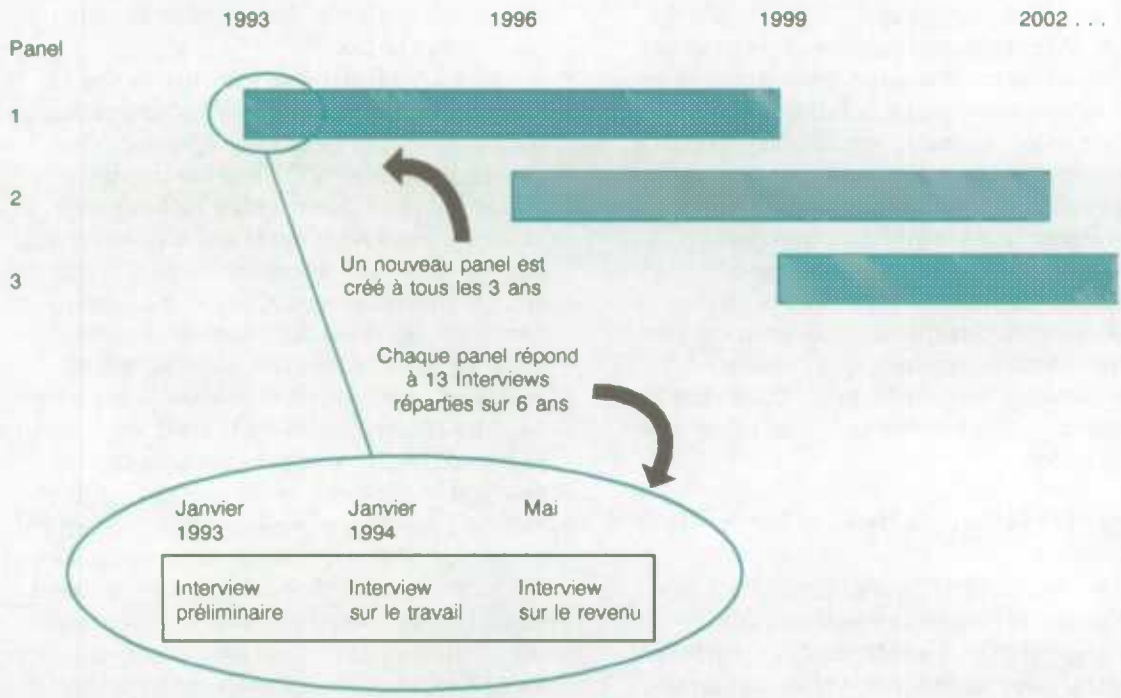
L'EDTR est une enquête-ménage. L'échantillon de répondants du premier panel a été tiré à même l'échantillon aréolaire de l'Enquête sur la population active (EPA). L'EPA vise la population des 10 provinces, à l'exception des résidents des réserves indiennes, des membres des Forces armées et des pensionnaires d'établissements institutionnels. La population visée par l'échantillon initial de l'EDTR est la même, à une exception près : elle comprend les membres des Forces armées qui vivent à l'extérieur des casernements.

Une fois que les répondants à un panel sont choisis, ceux-ci participent à l'enquête pendant six ans. Au cours de cette période, ils seront interviewés 13 fois : il y aura d'abord une interview préliminaire, au moment de la constitution du panel, pour recueillir des renseignements de base, puis six interviews sur le travail et six interviews sur le revenu (respectivement en janvier et en mai de chaque année). La période de référence visée par ces interviews est l'année civile précédente.

L'EDTR est une enquête permanente pour laquelle on utilisera des panels qui se chevaucheront et qui seront renouvelés périodiquement pour «rafraîchir» l'échantillon. Le premier panel a été sélectionné en janvier 1993, mois où l'on a réalisé l'interview préliminaire. (La première vague d'interviews sur le travail et le revenu pour ce panel a été achevée en 1994.) Le deuxième panel sera introduit en 1996. En 1999, on introduira le troisième panel dans l'échantillon et l'on en retirera le premier (figure).

Maryanne Webber est au service de la Division des enquêtes-ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-2899.

Figure
Plan d'enquête



La taille du premier panel est de 15 000 ménages. Ce nombre représente environ 31 000 personnes âgées de 16 ans et plus qui ont à répondre à des questions sur leur travail et leur revenu de l'année précédente. La taille du deuxième panel sera probablement similaire au premier.

Règles de suivi

Dans une enquête par panel, des règles de suivi déterminent les personnes qui seront suivies et interviewées. Dans l'EDTR, tous les membres des ménages vivant dans les logements choisis initialement pour participer à l'enquête seront suivis pendant six ans, même s'ils déménagent et forment ainsi deux ou plusieurs autres ménages. Les personnes choisies pour faire partie de l'échantillon initial sont des *répondants longitudinaux*. En outre, les personnes qui se joignent au ménage d'un répondant longitudinal au cours des six ans (les *cohabitants*) seront interviewées tant qu'elles habiteront avec un répondant longitudinal. Les répondants sont suivis indépendamment de leur âge.

Les questions sur le travail et celles sur le revenu sont posées aux répondants longitudinaux et aux cohabitants, pourvu qu'ils soient âgés de 16 ans ou plus le 1er janvier de l'année d'enquête. Les répondants qui atteignent l'âge de 16 ans après la constitution du panel deviennent admissibles aux questions sur le travail et le revenu. En effet, lorsqu'ils atteignent l'âge de 15 ans, ils répondent à une interview préliminaire en prévision des interviews sur le travail et le revenu de l'année suivante.

L'interview menée en mai ne constitue pas une vague distincte, mais elle devient en quelque sorte une «suite» de celle de janvier. Elle est reportée au mois de mai parce que les données sur le revenu sont de meilleure qualité si les répondants peuvent consulter leurs dossiers fiscaux pour les fournir. D'un point de vue conceptuel, le fait que les interviews de janvier et de mai fassent partie de la même vague a des répercussions sur les règles de suivi. Par exemple, les cohabitants qui quittent le ménage d'un répondant longitudinal entre janvier et mai sont néanmoins dépistés et interviewés en mai pour que l'on puisse obtenir des données sur le revenu (qui se rapportent à l'année précédente). Ce n'est qu'après l'interview sur le revenu que les cohabitants sont retirés de l'échantillon.

Caractéristiques opérationnelles

Les données de l'EDTR sont recueillies selon la méthode de l'interview assistée par ordinateur (IAO). La collecte des données est décentralisée : les intervieweurs travaillent généralement à leur domicile, mènent les interviews par téléphone et transmettent les données par modem au bureau régional de Statistique Canada le plus proche. (Par mesure de sécurité, les résultats de l'enquête sont codés lors de la transmission.) La déclaration par personne interposée est acceptée dans la mesure où le répondant substitut connaît suffisamment l'enquêté pour répondre aux questions. Autrement, l'intervieweur prend des dispositions pour rappeler l'enquêté.

L'EDTR a été conçue en fonction de la méthode de l'IAO et exploite les possibilités de celle-ci pour améliorer la qualité des données. Par exemple, il faut obtenir de nombreuses dates dans le cadre de l'interview sur le travail – les dates des périodes d'emploi, les dates des périodes sans emploi, les dates des interruptions de travail, etc. L'IAO nous permet de vérifier la cohérence des renseignements relatifs à ces dates au moment où ils sont fournis et de demander des précisions dans les cas où il semble y avoir des lacunes ou des incohérences. Cette vérification interactive des dates se traduit par des données de bien meilleure qualité.

L'IAO facilite de plus le recours à l'interview avec rétro-information, technique qui consiste à rappeler au répondant des renseignements qu'il a fournis lors de l'interview précédente pour l'aider à se souvenir des événements qui sont survenus depuis. Une enquête comme l'EDTR peut donner lieu à des «problèmes de lisière», parce que les répondants ont parfois de la difficulté à se souvenir des dates de leur entrée en fonction, de leur cessation d'emploi, de leurs interruptions de travail, etc. sur une période d'un an. Ces erreurs de mémoire peuvent entraîner une proportion exagérément élevée de périodes commençant ou se terminant à la «lisière» de deux périodes de référence consécutives. Le fait de rappeler au répondant certains renseignements recueillis lors de l'interview précédente peut aider à atténuer ces problèmes de lisière. Cette technique est beaucoup plus facile à utiliser dans un environnement IAO. L'IAO permet en outre de déceler les erreurs de cohérence logique entre les renseignements recueillis dans l'interview sur le travail et, quelques mois plus tard, ceux recueillis dans l'interview sur le revenu. L'intervieweur demande alors des précisions.

Enfin, la méthode de l'IAO permet de tenir une liste des personnes avec lesquelles le répondant a vécu depuis le début du panel. Si, quelques années après le début du panel, le répondant emménage avec un soi-disant nouveau cohabitant, l'intervieweur vérifie la liste de tous les anciens membres du ménage pour voir si ce cohabitant ne serait pas en fait un membre du ménage de retour après une absence. (Distinguer un membre de retour d'un vrai nouveau membre du ménage peut parfois être étonnamment complexe bien que cela ne semble être qu'une simple formalité.) On utilise à peu près la même approche dans

l'interview sur le travail, afin de distinguer les véritables nouveaux employeurs des employeurs pour lesquels le répondant retourne travailler après ce qui semblait une cessation d'emploi permanente.

Grands thèmes de recherche

Cette enquête permettra d'appuyer la recherche sur les politiques sociales et les politiques visant le marché du travail. Voici quelques grands thèmes de recherche déterminés d'après les discussions que nous avons eues avec des utilisateurs éventuels des données et d'après les résultats d'autres enquêtes par panel dont le contenu est semblable à celui de l'EDTR.

Dynamique de l'emploi et du chômage : Ce thème concerne les mouvements observés sur le marché du travail et enregistrés au niveau de la personne. Il comprend les études ayant pour objet les flux bruts et le roulement de la main-d'oeuvre. L'EDTR servira également à la réalisation d'études sur la concentration du chômage – dans quelle mesure les mêmes personnes connaissent-elles des périodes de chômage répétées? Quelles sont les principales causes du retrait hors du marché du travail? Qu'est-ce qui fait qu'une personne décide de devenir travailleur autonome?

Transitions liées au cycle de vie observées sur le marché du travail : Ce sont les transitions importantes observées sur le marché du travail et qui sont directement liées à des étapes particulières du cycle de vie, notamment la transition des études au marché du travail, la transition du marché du travail à la retraite et les interruptions de travail pour la naissance ou l'éducation d'un enfant.

Qualité des emplois ou qualité de la vie active : L'EDTR permettra d'aider la recherche sur des sujets comme les écarts salariaux selon le sexe, le sous-emploi, la mobilité professionnelle, l'augmentation des gains et la bipolarisation des salaires et des heures de travail.

Mobilité économique de la famille : Le revenu des familles est-il stable? Quelle est la proportion des familles dont le revenu s'améliore ou diminue au cours d'une période donnée? Quelles sont les causes principales des changements dans le revenu des familles? Dans quelle mesure les changements dans le bien-être économique découlent-ils d'un changement dans la composition de la famille (divorce, remariage)?

Dynamique du faible revenu : Ce thème de recherche concerne la fréquence et la durée des périodes pendant lesquelles une personne ou un ménage se trouve dans la catégorie des faibles revenus ainsi que les déterminants des mouvements d'entrée et de sortie dans cette catégorie. Quel pourcentage de la population à faible revenu est «continuellement pauvre»? Qu'est-ce qui caractérise ce groupe? On s'intéressera aussi aux mouvements d'entrée et de sortie dans la catégorie des faibles revenus, plus particulièrement chez les bénéficiaires de l'assurance-chômage et de l'aide sociale.

Variables

Les *variables fixes*, qui risquent peu de changer avec le temps, sont recueillies une seule fois. Ce sont, entre autres, la date de naissance et l'origine ethnique. Les *variables annuelles* sont propres à une année de référence entière. Il s'agit, par exemple, du revenu annuel provenant d'une source en particulier ou du nombre de semaines dans l'année pendant lesquelles une personne a été occupée. Dans le cas des variables annuelles, les données finales se rapportant à un panel contiendront six observations. Les *variables dynamiques* indiquent un état (p. ex. une période d'activité sur le marché du travail, un état matrimonial, une profession). Les périodes peuvent être très

courtes (p. ex. une période de chômage ou une interruption de travail peut ne durer qu'une semaine) ou se poursuivre pendant toute la durée de la participation du panel à l'enquête. Des dates de début et de fin sont associées aux périodes, de sorte qu'il est possible d'en déterminer facilement la durée. Des périodes peuvent commencer une année et se poursuivre l'année suivante.

On peut répartir les variables en 14 catégories. Voici une liste non exhaustive des variables comprises dans chaque catégorie :

- *Variables démographiques et culturelles* : renseignements démographiques de base, date du premier mariage, nombre d'enfants, origine ethnique, appartenance à un groupe désigné conformément au programme d'équité en matière d'emploi, niveau d'instruction du père et de la mère, langue maternelle.

- *Géographie et mobilité géographique* : région économique ou région métropolitaine de recensement du domicile actuel, taille de la collectivité, a déménagé dans l'année, date du déménagement, motif du déménagement, nature du déménagement (déménagement du ménage complet/fractionnement du ménage).

- *Caractéristiques du ménage* : renseignements sommaires annuels au niveau du ménage (p. ex. taille, genre); caractéristiques principales des autres membres du ménage (p. ex. âge, sexe, lien avec les autres membres, revenu, nombre annuel d'heures travaillées).

- *Caractéristiques et événements relatifs à la famille économique* : taille et genre de la famille, revenu de la famille, événements relatifs à la famille (séparation, décès, naissance).

Liens entre les membres des ménages

Cette enquête pourrait en fait s'appeler l'Enquête sur la dynamique du travail, du revenu *et de la famille*. De nombreux chercheurs s'intéressent au contexte familial des répondants – la situation des particuliers dans le ménage, le revenu de la famille, et ainsi de suite. Une des variables importantes est le lien entre les membres du ménage : quels liens unissent le répondant aux autres personnes qui composent le ménage?

Il s'agit d'une variable fréquemment recueillie dans les enquêtes-ménages. L'approche consiste habituellement à enregistrer les liens qui unissent les membres du ménage à une personne de référence. Cette personne peut être choisie soit selon des règles définies dans le cadre de l'enquête, soit au hasard par le répondant lui-même.

Pour l'EDTR, nous avons adopté une méthode différente. Plutôt que de déterminer les liens de chaque membre du ménage avec une personne de référence, nous demandons clairement les liens qui unissent chacun des membres du ménage les uns aux autres. Nous obtenons de cette façon des renseignements plus complets sur les structures familiales complexes – par exemple dans le cas des familles reconstituées et des familles comptant plusieurs générations – et nous pouvons ainsi mieux comprendre la dynamique de la famille.

- *Niveau d'instruction et activité scolaire* : nombre d'années d'études, grades et diplômes obtenus, principal domaine d'études (variables mises à jour chaque année), inscription à un programme d'études créditées, genre d'établissement d'enseignement, fréquentation à temps plein ou à temps partiel, mois au cours desquels la personne a fréquenté un établissement d'enseignement.

- *Antécédents professionnels* : nombre d'années de travail à temps plein et nombre d'années de travail à temps partiel (variables mises à jour chaque année).

- *Nature et structure de l'activité sur le marché du travail* : périodes d'emploi et périodes de chômage (dates de début et de fin, durée), situation annuelle vis-à-vis de l'activité, périodes d'emploi (nombre d'employeurs dans l'année et dates d'entrée en fonction et de cessation d'emploi chez chacun), nombre total de semaines pendant lesquelles la personne a été occupée, en chômage et inactive pendant l'année, périodes de cumul d'emplois, congés.

- *Caractéristiques des emplois* : salaire, horaires de travail, avantages sociaux, affiliation syndicale, secteur d'activité, profession, tâches de surveillance/gestion, catégorie de travailleurs, durée d'emploi, taille de l'entreprise, façon dont la personne a obtenu l'emploi, raison pour laquelle la personne a perdu son emploi – les renseignements sont recueillis pour six employeurs au plus par année et mis à jour chaque année; les dates des changements sont enregistrées.

- *Caractéristiques des congés d'une semaine ou plus* : dates, motif, congé rémunéré ou non rémunéré, etc. – des renseignements détaillés sont recueillis au sujet du premier et du dernier congé chaque année, pour chaque employeur.

- *Caractéristiques des périodes sans travail* : recherche d'emploi pendant la période, date des périodes de recherche d'emploi, désir de travailler.

- *Compensation financière* : prestations d'assurance-chômage pendant l'année (si oui, mois au cours desquels la personne a touché ces prestations), mêmes renseignements pour l'aide sociale et les indemnités d'accidents du travail.

- *Limitations d'activité* : renseignements annuels sur les limitations d'activité et leurs répercussions sur le travail, satisfaction à l'égard de l'emploi.

- *Revenu* : renseignements annuels concernant environ 25 sources de revenu, revenu total, impôt payé, seuil de faible revenu pertinent.

- *Avoir et dettes* : renseignements concernant environ 20 catégories d'avoir et de dettes, pouvant être recueillis une ou deux fois pendant la durée du panel.

Unités d'analyse

Les études n'exigent pas toutes la même unité d'analyse. Dans certaines études, on peut se servir, en plus de la personne, de périodes (p. ex. des périodes de chômage) et d'«emplois-personnes» comme unité d'analyse. Pour une personne donnée, il peut y avoir plusieurs périodes. On peut rattacher les caractéristiques de la personne à la période (p. ex. les périodes de chômage que connaissent les jeunes femmes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires).

Dans l'EDTR, on recueille des renseignements sur au plus six employeurs par année, parce qu'une personne peut avoir occupé plusieurs emplois ou en avoir cumulé deux ou plus pendant l'année. Chaque période d'emploi chez un employeur est caractérisée par un taux de salaire (et il peut y avoir un changement de salaire au cours de la période), un secteur d'activité, une profession, etc. Pour analyser ces renseignements, il est possible que le chercheur doive utiliser l'«emploi-personne», unité d'analyse qui englobe tous les emplois (et non seulement l'emploi principal). Le chercheur peut pondérer ces emplois-personnes en fonction du nombre d'heures de travail effectuées.

Bon nombre d'études qui découleront de l'EDTR reposeront essentiellement sur les données relatives à la famille et au ménage. Cependant, la nature dynamique des familles et des ménages permet difficilement d'utiliser ces variables comme unité d'analyse longitudinale – en effet, comment traiter alors le cas des familles dont la composition change pendant la période observée? Pour résoudre

cette difficulté, mieux vaut considérer la personne comme unité d'analyse et étudier les personnes à la lumière de leurs caractéristiques familiales. Ainsi, plutôt que d'analyser les *familles reconstituées*, le chercheur analyserait *les personnes appartenant à des familles reconstituées*.

Traitement et pondération des données

Pour que les données soient plus utiles aux analystes, elles doivent faire l'objet d'un certain traitement : vérification de la cohérence logique des données; mesures à prendre à l'égard des données manquantes; pondération pour rendre l'échantillon représentatif de la population.

Il est possible de neutraliser l'effet des données manquantes en augmentant la valeur des poids attribués aux autres répondants, en imputant des données provenant de diverses sources ou en attribuant la valeur «Ne sait pas» à une variable. On se servira d'une combinaison de ces méthodes dans l'EDTR.

Si l'on considère les six années d'enquête dans leur ensemble, on peut prévoir un certain schéma de non-réponse. Par exemple, une personne peut :

- ne pas participer du tout à l'enquête
- répondre à toutes les interviews sur le travail, mais ne fournir aucun renseignement sur le revenu
- répondre à toutes les interviews sur le revenu, mais jamais à l'interview sur le travail (p. ex. les personnes âgées qui passent l'hiver en Floride)
- manquer une vague complète d'interviews (travail et revenu) parce qu'elle est absente ou qu'elle a déménagé, mais participer à une vague subséquente.

Nous sommes actuellement à examiner des moyens de traiter la non-réponse et nous n'avons pas encore décidé de notre approche définitive.

Les répondants se verront attribuer deux types de poids. Le premier, le poids longitudinal, traduit la probabilité initiale qu'une personne soit choisie pour faire partie du panel. Ainsi, le panel est représentatif de la population en janvier 1993. Seuls les répondants longitudinaux reçoivent un poids longitudinal. Celui-ci est rajusté chaque année pour compenser la non-réponse dans l'échantillon initial. Les poids correspondront toujours à la population totale en janvier 1993.

Le second poids est un poids transversal. On l'attribue à la fois aux répondants longitudinaux et aux cohabitants et il correspond à la population totale en janvier de l'année d'enquête. Il y aura un poids transversal pour chaque année et on pourra se servir de ces poids pour l'analyse de séries chronologiques ou la réalisation d'études portant sur une année en particulier.

Mesure de la qualité des données

En raison de leur complexité, les enquêtes par panel posent certaines difficultés intéressantes pour la mesure de la qualité des données. Les normes et les paramètres établis en matière d'évaluation de la qualité visent en général des enquêtes transversales et doivent faire l'objet d'une adaptation. Un important programme de mesure de la qualité des données est actuellement en cours d'élaboration pour l'EDTR.

Les études sur la qualité des données seront élaborées de façon à évaluer la réponse et les erreurs de réponse ainsi que les répercussions de l'interview assistée par ordinateur et de l'interview avec rétro-information. Ces études permettront de comparer les résultats avec des données de référence tirées de dossiers fiscaux, de l'Enquête sur la population active et d'autres sources.

Accès aux données de l'EDTR

Les premières microdonnées seront prêtes en 1995. Ce fichier contiendra les données de l'interview préliminaire, réalisée en janvier 1993, et les renseignements recueillis lors de la première vague d'interviews sur le travail et le revenu en janvier et en mai 1994. Au moment de la diffusion du fichier de microdonnées, on mettra à la disposition des utilisateurs un document d'accompagnement afin de les aider à commencer à utiliser les données.

Chaque année, on diffusera un nouveau fichier de microdonnées, qui contiendra toutes les données recueillies à ce jour et remplacera le fichier de l'année précédente.

Pour plus de renseignements

Les travaux d'élaboration de l'enquête ont fait l'objet de nombreuses publications. On peut se procurer gratuitement sur demande le bulletin trimestriel *La Dynamique*. Il existe également une série complète de documents de recherche qui décrivent diverses caractéristiques, certains aspects et les décisions qui ont été prises relativement à l'EDTR depuis 1992. Les titres des documents de cette série sont présentés en annexe. Pour obtenir plus de renseignements, on peut communiquer avec Anne Palmer, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada, Immeuble Jean-Talon, 11e étage D8, Ottawa, K1A 0T6; téléphone : (613) 951-2903, télécopieur : (613) 951-3253. Les abonnés du réseau Internet peuvent communiquer avec Philip Giles : giles@statcan.ca. □

L'expérience de travail des Canadiens : un premier aperçu

Heather Lathe et Philip Giles

L'expérience de travail est un élément important du capital humain; jusqu'à maintenant pourtant, nous ne possédions pas de données sur ce sujet à l'échelle nationale pour tous les adultes en âge de travailler. À partir du premier emploi à temps plein d'un individu, l'EDTR détermine le temps que cette personne a travaillé, soit à temps plein ou à temps partiel (voir *Expérience et instruction*).

Quelles différences y a-t-il entre les personnes d'âge différent, entre les hommes et les femmes et entre les personnes de domaines de travail et de niveaux d'instruction différents? Ces questions trouvent maintenant des réponses pour l'ensemble de la population d'âge actif, définie ici comme étant les personnes de 15 à 69 ans.

Premiers chiffres relatifs à la population

Comme prévu, l'expérience de travail augmente considérablement avec l'âge. En 1993, les personnes âgées de 20 à 24 ans comptaient en moyenne 1,8 année d'expérience en équivalents d'années de travail à temps plein, tandis que celles qui étaient presque à l'âge de la retraite (60 à 64 ans) en avaient 27,0, c'est-à-dire environ 57 % de leur vie adulte. Même de petites différences d'âge peuvent avoir des répercussions importantes sur les résultats lorsque l'on compare des sous-groupes de population.

Heather Lathe est au service de la Division des enquêtes-ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4353. Philip Giles, aussi à la Division des enquêtes-ménages, peut être rejoint au (613) 951-2891.

Tableau 1
Population de 15 à 69 ans, selon le sexe, le nombre d'années d'expérience à temps plein et à temps partiel, 1993

	Total	Hommes	Femmes
		%	
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Jamais travaillé à temps plein	19,0	14,7	23,4
Expérience de travail à temps plein	81,0	85,3	76,6
Nombre d'années d'expérience(équivalent en années complètes de travail à temps plein) :			
5 ans ou moins	15,9	12,3	19,6
6-10 ans	14,8	12,0	17,7
11-15 ans	12,9	12,4	13,4
16-20 ans	11,5	12,5	10,5
21-25 ans	7,7	9,0	6,4
26-30 ans	5,6	7,5	3,7
plus de 30 ans	12,5	19,5	5,2
Avec/sans expérience de travail à temps partiel :			
Expérience à temps partiel* ou une partie de l'année	23,3	16,2	30,6
Expérience à temps plein toute l'année	57,7	69,1	46,0

* *Inclut les années pendant lesquelles la personne a travaillé à temps plein et à temps partiel.*

Expérience et instruction

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

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

Pour produire des équivalents d'années complètes de travail à temps plein, on calcule une année de la façon expliquée ici pour chaque catégorie d'expérience de travail. Les utilisateurs du fichier de microdonnées de l'EDTR pourront calculer le travail à temps partiel et le travail pour une partie de l'année d'une façon différente s'ils le veulent.

	Équivalent d'années complètes de travail à temps plein
Toute l'année, temps plein (6 mois ou plus, 30 h/sem. ou plus)	1
Toute l'année, temps partiel (6 mois ou plus, moins de 30 h/sem.)	0,5
Toute l'année, temps plein et temps partiel	0,5
Une partie de l'année (moins de 6 mois), soit à temps plein ou à temps partiel	0,25

Par exemple, si une personne a commencé à travailler à temps plein il y a 15 ans et que, depuis, elle a travaillé 6 ans à temps plein, au moins 6 mois chaque année, puis 5 ans à temps plein, mais moins de 6 mois chaque année, et 4 ans à temps partiel pendant au moins 6 mois chaque année, cette personne compterait donc 9,25 années d'expérience (6x1 + 5x0,25 + 4x0,5).

Il existe 15 catégories pour la variable du niveau d'instruction de l'EDTR, variant de «jamais fréquenté l'école» à «doctorat».

La variable du nombre d'années d'études est obtenue à partir des réponses aux questions sur le nombre d'années d'études effectuées dans des établissements d'enseignement répartis en trois catégories : école primaire et secondaire; collège communautaire, institut technique, école de métiers ou professionnelle, ou CEGEP (c'est-à-dire des études postsecondaires non universitaires); université.

La proportion de réponses valides obtenues pour l'ensemble des variables relatives à l'expérience de travail a été de 86,3 %[1]; seules ces réponses ont été utilisées dans l'analyse[2].

Si l'on fait abstraction des répartitions par âge, parmi les adultes âgés de 15 à 69 ans, 26 % avaient travaillé plus de 20 ans en équivalent d'années complètes de travail à temps plein (tableau 1). Près de 40 % avaient entre 6 et 20 ans d'expérience, tandis que 16 % avaient travaillé cinq ans ou moins depuis leur premier emploi à temps plein. Environ un adulte d'âge actif sur cinq n'avait jamais travaillé à temps plein (exception faite des emplois d'été pour étudiants).

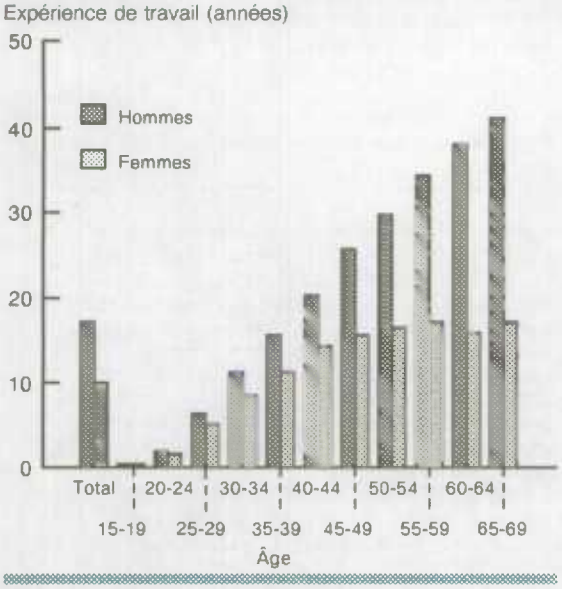
Dans l'ensemble, la population âgée de 15 à 69 ans en janvier 1993 avait travaillé en moyenne 13,6 années en équivalent d'années complètes de travail à temps plein. L'expérience moyenne peut augmenter au fil des ans avec le vieillissement de la population, qui fait accroître lentement l'âge moyen des personnes encore en âge d'activité.

Écart entre l'expérience des hommes et celle des femmes

En 1993, le nombre moyen d'années d'expérience était de 17,1 pour les hommes, tandis qu'il était de 10,1 pour les femmes (graphique). On observe que les femmes des cohortes les plus jeunes ont autant

Graphique

Après 55 ans, les hommes comptent au moins le double de l'expérience des femmes du même âge.



d'expérience que leurs homologues masculins, mais que, pour chaque cohorte plus âgée, l'écart s'élargit. Par exemple, chez les 60-64 ans, les hommes comptaient en moyenne 22 années d'expérience de plus que les femmes; dans chaque cohorte à partir de celle des 55-59 ans, l'expérience moyenne des hommes était au moins le double de celle des femmes.

Situation vis-à-vis de l'activité

Les actifs sont les personnes qui occupent déjà un emploi ou qui en cherchent un. L'expérience moyenne des actifs âgés de 15 à 69 ans en 1993 était de 14,5 ans, comparativement à 11,6 ans pour les inactifs (de plus, les actifs sont en moyenne plus jeunes de 4,6 ans que les inactifs). Chez les femmes – mais chez les femmes seulement –, le fait d'exclure les inactifs a une incidence importante : celles qui sont dans la trentaine gagnent environ une année d'expérience, celles de 60 à 64 ans en obtiennent six de plus.

Les comportements d'activité ont passablement changé au cours des quelques décennies passées et les résultats de l'EDTR en témoignent. Le taux d'activité des femmes s'établissait à peine à 23,4 % en 1953; il a progressé depuis pour atteindre 44,4 % en 1975, puis 57,5 % en 1993[3]. Pendant la même période, le taux d'activité des hommes a chuté, passant de 82,9 % en 1953 à 73,3 % en 1993. Les femmes plus âgées sont plus présentes qu'avant dans la population active, mais ce sont les femmes de 25 à 54 ans qui ont le plus contribué à la hausse (Basset, 1994).

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

Tableau 2

Nombre moyen d'années d'expérience de travail, selon l'âge, 1993

	Moyenne	
	Années d'expérience (équivalent en années complètes de travail à temps plein)	Âge
Population totale (15-69 ans)	13,6	38,3
Hommes	17,1	38,2
Femmes	10,1	38,5
Moins de 45 ans		
Hommes	9,6	29,9
Femmes	6,9	29,7
45 ans et plus		
Hommes	32,7	55,4
Femmes	16,5	56,2
ayant eu et/ou élevé des enfants	15,4	56,1
n'ayant ni eu ni élevé d'enfants	26,5	56,9

Tôt ou tard, l'expérience moyenne des femmes s'approchera de celle des hommes, puisque les comportements d'activité des membres des générations plus jeunes remplacent ceux des générations précédentes, mais cette évolution sera longue. Les nouveaux comportements d'activité des hommes pourraient aussi contribuer à réduire l'écart, par exemple le fait de prendre leur retraite à un plus jeune âge et de quitter la population active pour s'occuper de leurs enfants.

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

Secteurs d'activité et professions
Contrairement à la durée de l'emploi, l'expérience de travail de personnes actuellement dans des secteurs précis d'activité ou qui exercent des professions en particulier tient compte de l'expérience globale de travail, indépendamment du nombre de changements d'employeurs ou de domaines de travail.

Une telle expérience peut refléter l'ensemble des compétences requises pour exercer certaines professions ou travailler dans certains secteurs d'activité. Par exemple, les professions liées à la gestion et à l'administration sont des professions à «fort» niveau d'expérience, tandis que celles qui se rapportent au travail de bureau, à la vente et aux services sont des professions à «faible» niveau d'expérience (tableau 4). Le niveau d'expérience de travail des salariés des trois branches des services est également faible. En outre, un plus faible niveau d'expérience peut mettre en évidence des

Tableau 3
Nombre moyen d'années d'expérience de travail à temps plein et à temps partiel, 1993

	Moyenne d'années de travail			
	Total *	Toute l'année, à temps plein	Une partie de l'année ou à temps partiel**	Équivalent en années complètes de travail à temps plein
Population totale (15-69 ans)	14,5	12,9	1,7	13,6
Ayant de l'expérience à temps plein	17,9	15,9	2,1	16,8
Aussi avec expérience à temps partiel ou une partie de l'année**	18,4	18,4	...	18,4
Sans expérience à temps partiel ou une partie de l'année**	16,7	9,5	7,2	12,9

* *En raison de l'arrondissement, la somme des éléments peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.*
** *Inclut les années où la personne a travaillé à temps plein et à temps partiel.*

Tableau 4
Nombre moyen d'années d'expérience, en équivalent d'années complètes de travail à temps plein, selon la profession et le secteur d'activité, 1993

	Nombre moyen d'années
Profession	
Membres du clergé	25
Mineurs	21
Personnel d'exploitation des transports	19
Directeurs, gérants, administrateurs	18
Usineurs	17
Travailleurs du bâtiment	17
Agriculteurs	17
Travailleurs spécialisés dans la fabrication	16
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	16
Travailleurs forestiers	16
Travailleurs des industries de la transformation	16
Pêcheurs	15
Enseignants	14
Travailleurs des sciences naturelles, du génie et des mathématiques	13
Médecine et santé	12
Travailleurs spécialisés dans la vente	12
Employés de bureau	12
Travailleurs spécialisés des sciences sociales	12
Manutentionnaires	11
Travailleurs spécialisés dans les services	10
Arts, lettres et loisirs	9
Secteur d'activité	
Transports	19
Agriculture	18
Autres branches primaires	17
Services publics	17
Administration publique	16
Fabrication	16
Bâtiment	16
Finance	15
Communications	15
Services sociaux	13
Commerce	12
Services divers	12
Services aux entreprises et services personnels	10

domaines qui se sont développés davantage au cours des récentes décennies – par exemple, le secteur des services comparativement au secteur de la production de biens. Dans certaines branches traditionnelles, comme l'agriculture, les autres industries primaires et dans une moindre mesure, les industries manufacturières, le niveau d'expérience des travailleurs est plus élevé que la moyenne. Une étude plus poussée de l'expérience des travailleurs dans divers domaines compléterait la recherche déjà entreprise sur les types d'emplois occupés au Canada.

Niveau d'instruction

Sans égard aux nombres d'années passées à l'école, il n'y a pas de différences marquées en terme d'expérience de travail entre les personnes qui ont un niveau d'instruction élevé et celles qui ont peu d'instruction. Ainsi, autant les personnes qui possèdent une maîtrise que celles qui ont fait de une à quatre années d'études seulement comptent en moyenne 15 années d'expérience. Toutefois, les personnes qui ont fait de plus longues études ont plus d'expérience si l'on considère leur expérience «potentielle», laquelle tient compte du temps supplémentaire qu'il leur a fallu pour acquérir plus d'instruction.

Pour arriver à cette conclusion, nous avons estimé le nombre d'années pendant lesquelles une personne *n'a pas* fréquenté un établissement d'enseignement (l'expérience potentielle) de la façon suivante : l'âge moins le nombre d'années d'études moins cinq ans (voir *Mesure de Mincer*). La différence moyenne entre l'expérience de travail potentielle et l'expérience de travail réelle était de deux à trois ans pour les répondants ayant fait des études universitaires et variait de cinq à huit ans pour ceux qui avaient fait des études postsecondaires non universitaires ou obtenu un diplôme d'études secondaires. Le faible écart observé chez les détenteurs d'une maîtrise ou d'un titre supérieur – moins de deux ans – peut dénoter non seulement le fait que ces personnes ont débuté dans des carrières passablement stables dès la fin de leurs études, mais aussi le fait qu'elles ont été plus nombreuses à occuper un emploi à temps plein avant d'obtenir leur diplôme.

Mesure de Mincer

Dans les études nécessitant des renseignements sur l'expérience de travail, on se sert parfois d'estimations de substitution fondées sur l'âge et le niveau d'instruction quand on ne dispose pas de données d'enquête. Mincer (1974) a proposé une mesure de l'expérience «potentielle» correspondant à l'âge moins le nombre d'années d'études moins une constante qui équivaut aux années préscolaires. Le tableau montre la répartition des hommes et des femmes selon l'écart entre leur expérience réelle (zéro ou plus) et leur expérience potentielle, utilisant une constante de 5. On obtient un résultat négatif si la personne a commencé à travailler à temps plein, puis a repris ou poursuivi ses études tout en occupant un emploi.

Il semble que partir de l'expérience potentielle pour déterminer approximativement le nombre d'années d'expérience donne d'assez bons résultats pour les hommes (une augmentation de la constante d'environ deux ans aurait pour effet de rapprocher davantage de zéro l'ensemble de la répartition). Chez les femmes cependant, la répartition relativement uniforme – qui dénote simplement la diversité de l'expérience des femmes même à l'intérieur des groupes d'âge – montre qu'aucune mesure simple fondée sur l'âge et le nombre d'années d'études ne convient probablement pour déterminer approximativement leur expérience réelle[4].

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

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

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

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

Résumé

L'expérience acquise par une personne sur le marché du travail tout au long de sa vie active influe sur son accès à des emplois et sur sa rémunération de même que, de façon globale, sur la productivité de la population active. L'expérience moyenne des adultes âgés de 15 à 69 ans en 1993 était de 13,6 ans, quand on l'exprime en équivalent d'années complètes de travail à temps plein. Pour les actifs, elle s'élevait à 14,5 ans. Ces chiffres vont augmenter avec le temps en raison du vieillissement de la population active. Quant à savoir si la productivité, les salaires et l'emploi seront liés à l'expérience de manière exactement semblable, nous n'en sommes toutefois pas aussi certains.

Comme c'est la première fois que nous disposons de données sur le sujet à l'échelle nationale pour tous les Canadiens en âge de travailler, cette étude présente un aperçu du lien entre l'expérience de travail et certaines caractéristiques importantes, notamment l'âge, le sexe, le secteur d'activités, la profession et le niveau d'instruction. D'autres sujets pourraient aussi faire l'objet d'une étude, par exemple la province de résidence, la langue maternelle, la situation vis-à-vis de l'immigration, l'état matrimonial, l'âge au premier mariage et l'âge des mères à la naissance de leur premier enfant.

À plus long terme, les données de l'EDTR sur l'expérience de travail serviront à la réalisation d'études sur les périodes d'emploi et de chômage, par exemple pour expliquer la facilité de changer d'emploi. Avant longtemps, il sera possible de comparer l'expérience des répondants du point de vue de leurs fonctions de surveillance, de la durée d'emploi, de leur revenu de pension probable et du moment de la retraite. Ailleurs dans cette publication, on montre que l'expérience de travail est une variable explicative importante pour l'analyse des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Le contraste frappant entre l'expérience des hommes et celle des femmes sur le marché du travail devrait permettre d'expliquer d'autres questions encore liées au marché du travail. □

Notes

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

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

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

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

Bibliographie

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

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

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

STATISTIQUE CANADA. *Classification type des industries 1980*, 12-501F au catalogue, Ottawa, 1980.

---. *Classification type des professions 1980*, 12-565F au catalogue, Ottawa, 1981.

Suivre les événements démographiques

Ruth Dibbs

Bien que l'EDTR soit essentiellement axée sur le travail et le revenu, elle fournira aussi une quantité de renseignements démographiques et de données sur les antécédents familiaux. Le présent article offre certains résultats tirés de l'interview préliminaire ainsi qu'un échantillon des séries de données. Il décrit en outre les variables qui feront l'objet d'une analyse longitudinale.

Lors de l'interview préliminaire de janvier 1993, nous avons complété les renseignements démographiques de base, soit la date de naissance, le sexe et l'état matrimonial, au moyen de questions sur les antécédents matrimoniaux et les enfants mis au monde et/ou élevés. Le but de ces questions est de nous renseigner sur des événements importants de la vie qui ont une incidence déterminante et continue sur l'activité sur le marché du travail de même que sur le bien-être des personnes et des familles. Les données de l'EDTR mettront en évidence les changements relatifs aux caractéristiques démographiques qui seront survenus au cours des six années d'enquête. Les renseignements de base recueillis en 1993 seront mis à jour chaque année grâce à l'enregistrement des naissances et des décès, des changements d'état matrimonial, des changements dans la composition du ménage et des

Ruth Dibbs est au service de la Division des enquêtes-ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-9732.

Quelques résultats démographiques

- Soixante-dix pour cent des femmes âgées de 18 ans et plus ont donné naissance à au moins un enfant, et environ 5 % de l'ensemble des femmes de ce groupe d'âge ont adopté ou élevé des enfants qu'elles n'ont pas elles-mêmes mis au monde.
- Neuf pour cent des femmes ont eu leur premier enfant à l'âge de 19 ans ou avant. En outre, 9 % des femmes avaient 30 ans ou plus à la naissance de leur premier enfant, se démarquant ainsi de la majorité (82 %) des mères dont l'âge à la première naissance variait entre 20 et 29 ans.
- Environ 9 % des personnes s'étaient mariées plus d'une fois.
- Près de 6 % de la population a déclaré vivre en union libre. Parmi ces personnes, 63 % étaient âgées de moins de 35 ans. Par comparaison, seulement 25 % des personnes mariées avaient moins de 35 ans.
- En 1980, l'âge moyen au premier mariage était de 25 ans pour les hommes et de 24 ans pour les femmes. Dix ans plus tard, il était de 28 ans pour les hommes et de 26 ans pour les femmes.
- Quatre-vingt quatre pour cent des personnes veuves sont des femmes, ce qui témoigne de leur plus longue espérance de vie et du fait que plusieurs d'entre elles sont plus jeunes que leur mari.
- Chez les personnes mariées âgées de 25 à 34 ans, la moitié des unions avaient duré au moins six ans; à titre de comparaison, le quart des unions libres avaient eu la même durée.
- Puisque plusieurs résidents d'autres provinces ou pays sont venus s'installer en Colombie-Britannique, plus de la moitié des résidents de cette province âgés de 25 ans et plus ont fait leurs études primaires et secondaires à l'extérieur de la province.

déménagements de façon à constituer un riche ensemble de données pour l'analyse démographique.

Comme la valeur de nombreuses variables démographiques est liée à la période au cours de laquelle est né le répondant – effet de cohorte –, les résultats sont, au besoin, présentés par groupes d'âge, lesquels ont été constitués en fonction de l'âge qu'avait le répondant le 1er janvier 1993.

Description des variables

Antécédents matrimoniaux

En 1993, nous avons recueilli des renseignements sur l'état matrimonial, y compris la date du début de l'état actuel. (Dans le cas des personnes divorcées, nous avons demandé la date de séparation.) Nous n'avons pas tenté de recueillir de renseignements sur tous les antécédents matrimoniaux des répondants; dans les cas où le mariage actuel ou le plus récent n'était pas le premier, nous demandions aussi la date du premier mariage.

En se basant sur de tels renseignements, on peut déterminer l'âge au premier mariage ainsi que la durée des périodes achevées et non achevées (par exemple, la durée du mariage d'une veuve et la durée de son veuvage). Au fur et à mesure que surviendront des changements dans l'état matrimonial au cours des six années de l'enquête, certaines périodes prendront fin, tandis que d'autres commenceront. Les renseignements sur l'âge au premier mariage et sur la durée de l'état matrimonial intéresseront les sociologues et les démographes qui étudient la stabilité matrimoniale ou la relation entre les événements de la vie et l'expérience de travail et la situation économique des femmes. Cumulés sur les six ans de l'enquête, les renseignements relatifs à la durée, à la formation et à la dissolution des mariages et des unions libres donneront une image de la stabilité matrimoniale.

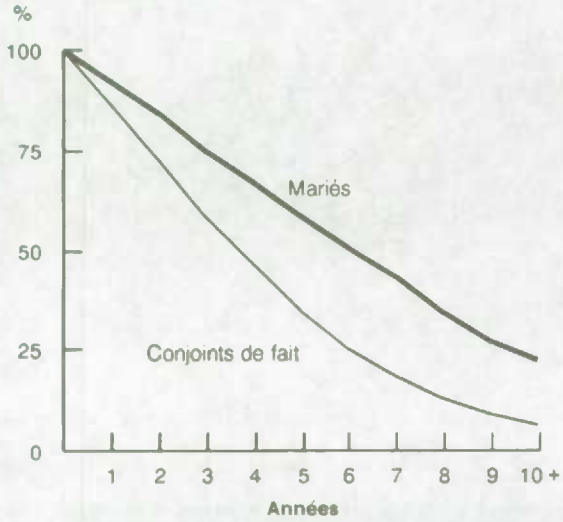
L'interview préliminaire de l'EDTR a permis de recueillir l'état matrimonial de fait plutôt que l'état civil, car on estime que le précédent est plus significatif dans les études sur le marché du travail et le revenu. Les intervieweurs devaient lire la question suivante aux répondants : «Quel est votre état matrimonial? Est-ce...marié(e), vivant en union libre, séparé(e), divorcé(e), veuf(veuve) ou célibataire (jamais marié/e)?» Les répondants pouvaient indiquer la catégorie qui, selon eux, correspondait le mieux à leur situation du moment.

La question et les concepts relatifs à l'état matrimonial utilisés dans l'EDTR ne sont pas les mêmes que ceux dont on se sert dans d'autres enquêtes de Statistique Canada. Dans le cas du recensement par exemple, on demande l'état civil de la personne et si celle-ci demeure actuellement avec un conjoint de fait. Dans l'EDTR, l'état des personnes qui ont répondu «vivant en union libre» pouvait, du point de vue de la loi, être n'importe lequel des autres choix. On ne peut par conséquent comparer de façon exacte les résultats de l'EDTR à ceux d'autres enquêtes. Le pourcentage de personnes vivant en union libre selon l'EDTR (5,9 %) est plus faible que celui du Recensement de 1991 (6,7 %) et que celui de l'Enquête sociale générale (ESG) de 1990 (9 %, personnes de 18 ans et plus). L'ESG comporte une section de questions sur les unions libres et, de ce fait, permet probablement de mieux quantifier ces unions.

Chez les personnes de 25 à 34 ans, les mariages qui avaient cours en 1993 avaient duré plus longtemps que les unions de fait – 50 % des personnes mariées l'avaient été pendant au moins six ans, tandis que 25 % des conjoints de fait avaient connu une relation tout aussi longue (graphique A). Puisque la répartition selon l'âge des personnes vivant en union libre témoigne d'un âge relativement plus jeune que celui des personnes mariées, la durée moyenne des

Graphique A

Pour les personnes âgées de 25 à 34 ans en 1993, les mariages ont duré plus longtemps que les unions de fait.



unions de fait a été pondérée d'après la répartition selon l'âge des personnes mariées. On cherchait ainsi à réduire l'écart de la durée moyenne des unions de ces deux groupes, pour que celle-ci passe de 25,3 à 22,5 mois. En d'autres termes, les répartitions selon l'âge représentent 2,8 mois de la plus faible durée moyenne des unions de fait.

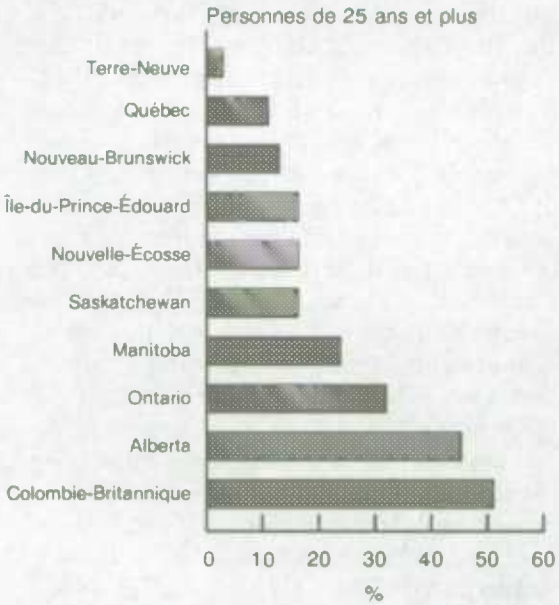
Mobilité géographique : courte durée et longue durée

Lors de chaque interview, le répondant doit confirmer ou mettre à jour son adresse. S'il y a eu un déménagement, nous demandons à chaque membre adulte du ménage la date et le motif. La nouvelle adresse et les motifs des déménagements peuvent nous aider à mieux comprendre les facteurs qui influent sur la mobilité géographique.

On peut estimer la migration interprovinciale de longue durée à partir des données relatives à la province de résidence au moment de l'enquête que l'on a combinées aux réponses à une question sur la province où les répondants ont fait la plus grande partie de leurs études primaires et secondaires[1]. De tels renseignements révèlent par exemple que la Colombie-Britannique avait en 1993 la plus forte proportion (51 %) de résidents de 25 ans et plus qui avaient fait la majeure partie de leurs études primaires et secondaires dans une autre province ou un autre pays (graphique B), suivie de l'Alberta (45 %) et de l'Ontario (32 %); Terre-Neuve avait la plus faible proportion (3 %). On peut peut-être expliquer ces différences par l'effet «d'attirance» qu'ont eu les possibilités d'emploi réelles ou perçues en Alberta et en Ontario. La forte proportion observée en Colombie-Britannique découle du nombre élevé de personnes qui ont choisi de vivre leur retraite dans cette province. En fait,

Graphique B

En 1993, plus de 50 % des résidents de la Colombie-Britannique avaient reçu leur éducation de base à l'extérieur de la province.



66 % des résidents de la Colombie-Britannique âgés de 60 ans et plus ont fait leurs études de base à l'extérieur de la province. Le graphique ne montre toutefois pas la face cachée de la mobilité interprovinciale, comme par exemple l'exode important de résidents de Terre-Neuve.

Enfants mis au monde et élevés

Nous avons demandé à toutes les femmes âgées de 18 ans et plus de déclarer le nombre d'enfants qu'elles avaient mis au monde de même que l'année de naissance de leur premier enfant[2]. Nous leur avons également demandé le nombre d'enfants qu'elles avaient adoptés ou élevés, en plus de leurs propres enfants. Les données seront mises à jour quand des naissances seront déclarées ou quand des enfants adoptés, des enfants d'un conjoint ou des enfants en famille d'accueil viendront se joindre au ménage. Nous aurons en outre chaque année des renseignements relatifs au nombre et à l'âge des enfants qui vivent dans le ménage.

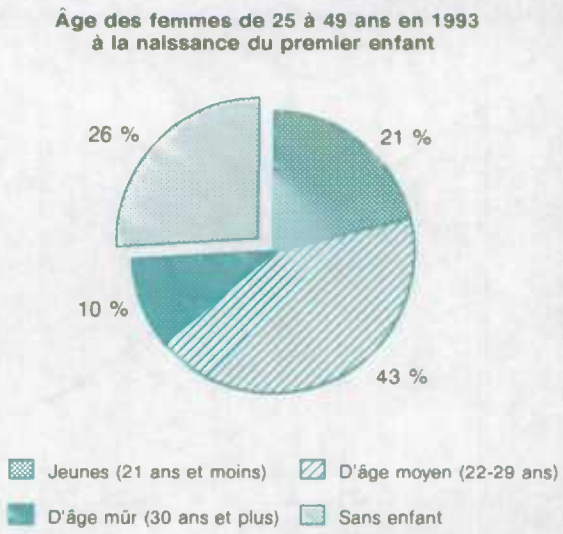
Âge à la naissance du premier enfant – possibilités d'analyse longitudinale

Des chercheurs ont établi un lien étroit entre l'âge à la naissance du premier enfant et la fécondité globale des femmes, leur niveau d'instruction et leur réussite sur le marché du travail. Les femmes qui sont jeunes lors de l'arrivée de leur premier enfant ont en général un niveau d'instruction moins élevé (Grindstaff, Balakrishnan et Dewit, 1991). L'instruction étant un facteur important sur le marché du travail, l'âge à la naissance du premier enfant peut avoir un effet à long terme sur le bien-être socio-économique des femmes.

Les données de l'interview préliminaire concernant la scolarité et l'âge des mères à la naissance de leur premier enfant ont été analysées chez les femmes âgées de 25 à 49 ans en janvier 1993. Ce groupe d'âge a été choisi parce qu'à 25 ans, la plupart des gens ont terminé leurs études. L'effet de cohorte sur le niveau d'instruction et le nombre

Graphique C

Les femmes «primipares» d'âge mûr étaient en minorité en 1993.



d'enfants mis au monde est moins marqué pour ce groupe de femmes que pour celui des 50 ans et plus. En outre, les femmes de 25 à 49 ans sont plus susceptibles d'être actives sur le marché du travail. Pour les besoins de l'analyse, nous avons défini quatre catégories. Les «jeunes primipares» sont les femmes qui ont donné naissance à leur premier enfant à l'âge de 21 ans ou moins; les «primipares d'âge moyen» sont les femmes qui avaient entre 22 et 29 ans quand elles ont eu leur premier enfant et les «primipares d'âge mûr», qui sont en minorité, sont celles qui étaient âgées de 30 ans et plus à la naissance de leur premier enfant (graphique C). (La décision de ces dernières de reporter la naissance d'un premier enfant peut être une tendance intéressante à analyser.) Le reste des femmes de la cohorte n'ont pas eu d'enfants.

La courbe des antécédents scolaires pour les personnes de ces quatre catégories laisse voir d'importantes différences (tableau). Par exemple, les diplômées universitaires sont

Tableau
Plus haut niveau d'instruction atteint, selon l'âge des mères à la naissance du premier enfant, femmes âgées de 25 à 49 ans

	Femmes primipares			
	Jeunes (21 ans et moins)	D'âge moyen (22-29 ans)	D'âge mûr (30 ans et plus)	Sans enfant
Âge moyen en 1993	37,7	36,7	38,8	33,3
			%	
Niveau d'instruction	100	100	100	100
Études primaires et études secondaires partielles	37	15	8	11
Diplôme d'études secondaires	21	21	16	15
Études postsecondaires partielles	15	15	16	20
Certificat non universitaire	25	33	32	27
Certificat ou grade universitaire	3	15	28	28

beaucoup plus fréquentes chez les femmes qui n'ont pas eu d'enfants ou chez celles qui étaient d'âge mûr à la naissance de leur premier enfant. À l'autre extrémité, près de 40 % des femmes qui étaient âgées de 21 ans ou moins à la naissance d'un premier enfant n'avaient pas de diplôme d'études secondaires, ce qui représente une proportion nettement plus élevée que dans les trois autres catégories.

Il serait intéressant de pousser plus loin l'analyse en examinant d'autres caractéristiques comme l'expérience sur le marché du travail, la situation vis-à-vis de l'activité et la profession. De plus, en suivant l'expérience des femmes pendant six ans, il sera possible d'évaluer comment la procréation hâtive, la procréation tardive ou l'infécondité interagissent avec le niveau d'instruction, l'emploi et le revenu.

Liens entre les membres du ménage et de la famille

En 1994, nous avons commencé à recueillir des renseignements sur les liens entre les membres de la famille et du ménage en demandant quel était le lien entre chacun des membres du ménage. Cette méthode permettra d'obtenir plus de renseignements que la méthode traditionnelle, qui consiste à déterminer le lien qui unit chaque personne à une personne de référence. Par exemple, nous aurons des données détaillées sur les liens qui unissent entre eux les membres de familles reconstituées et de familles qui comptent plusieurs générations. Les données longitudinales permettront de suivre l'évolution de la composition et de la stabilité des familles.

Bien que les données de l'EDTR soient recueillies au niveau de l'individu, les variables des ménages et des familles sont importantes pour l'analyse. Les données sur la relation faciliteront la construction de ces variables. L'ensemble de données contiendra un grand nombre d'attributs des familles et des ménages associés à chaque individu (Butlin, 1994). On peut citer comme exemples le type de famille économique, le nombre de générations d'une famille, le revenu de la famille et si la famille a changé (nouveau membre, déménagement).

Résumé

Dans cet article, nous avons présenté brièvement les renseignements démographiques recueillis en janvier 1993. Comme ces renseignements seront mis à jour chaque année, on pourra étudier les événements démographiques et les répercussions de ces événements. On pourra évaluer leur incidence sur les mouvements d'entrée et de sortie par rapport au marché du travail et sur la situation économique des personnes et des familles. Inversement, les renseignements relatifs à l'expérience de travail et au revenu recueillis dans le cadre de l'EDTR pourront aider à expliquer certains événements démographiques, par exemple la mobilité géographique après une longue période de chômage. □

Notes

[1] Certains démographes considèrent la province d'études comme un meilleur indicateur de la migration à rebours que la province de naissance. L'inclusion de cette question dans l'EDTR a aussi été motivée par les différences provinciales importantes sur le plan des résultats scolaires signalées dans l'étude *Les chemins de la compétence*, publiée en 1992 par le Conseil économique du Canada.

[2] En raison de la nature délicate de la question, nous ne l'avons pas posée aux jeunes filles de 15 à 17 ans. Selon les statistiques de l'état civil de 1991, cette année-là seulement 2,1 % des bébés sont nés de mères âgées de moins de 18 ans.

Bibliographie

BUTLIN, G. *Variables de l'EDTR relatives aux ménages et aux familles*, Série de documents de recherche de l'EDTR, nº 94-06, Ottawa, Statistique Canada, 1994.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. *Les chemins de la compétence : Éducation et formation professionnelle au Canada : résumé*, Ottawa, 1992.

GRINDSTAFF, C.F., T.R. BALAKRISHNAN et D.J. DEWIT. «Educational attainment, age at first birth and lifetime fertility: an analysis of Canadian fertility survey data» dans *La revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 28, nº 3, août 1991, p. 324-339.

McDANIEL, S.A. en collaboration avec Carol Strike. *La famille et les amis*, Enquête sociale générale, Série analytique, 11-612F, nº 9 au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, 1994.

STATISTIQUE CANADA. *Âge, sexe, état matrimonial et union libre*, Rapports techniques du recensement de 1991, Série des produits de référence, 92-325F au catalogue, Ottawa, 1993.

---. *Âge, sexe et état matrimonial*, Série – le pays, 93-310 au catalogue, Ottawa, 1992.

Évolution intergénérationnelle de la scolarité des Canadiens

Élaine Fournier, George Butlin et Philip Giles

Comment le statut socio-économique d'une personne se compare-t-il à celui de ses parents? En sociologie, une des méthodes traditionnelles utilisées pour mesurer ce statut consiste à comparer leurs professions. À cette fin, il faut établir un classement de la population et inclure dans l'échelle les personnes ne faisant pas partie du marché du travail «régulier», volontairement ou non. En outre, il faut tenir compte des changements de structure du marché du travail qui ont pu se produire entre deux générations successives. On peut aussi comparer les niveaux de scolarité pour mesurer le statut socio-économique. Cette dernière méthode comporte l'avantage d'être étroitement liée à la classe professionnelle et elle est applicable à la population entière. De plus, la même échelle peut être utilisée pour mesurer le niveau de scolarité de membres de générations différentes.

Dans le présent article, fondé sur les données recueillies en janvier 1993 au moment de l'interview préliminaire de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), nous étudions le rapport entre le niveau de scolarité d'une personne et celui de ses parents en comparant la scolarité et la mobilité de différentes générations.

Le niveau de scolarité est une variable explicative importante de la réussite professionnelle et du niveau de revenu. Par exemple, en 1993, le revenu moyen des personnes qui avaient un diplôme universitaire était de 40 247 $, comparativement à 23 644 $ pour celles qui avaient un diplôme d'études secondaires (Statistique Canada, 1994).

Nature du niveau de scolarité

Certains sociologues affirment que l'échec ou la réussite scolaire dépend avant tout du talent et de la motivation d'une personne et beaucoup moins de facteurs liés à ses caractéristiques sociales (comme la classe sociale de sa famille, son sexe, son origine ethnique, sa religion) (Grabb, 1992). Du point de vue de la mobilité sociale, une des caractéristiques de la société à l'étude pourrait être soit un faible lien entre l'origine sociale (dans le présent article, la scolarité des parents) et la situation personnelle (le niveau de scolarité atteint), ce qui entraînerait des mouvements importants entre les générations, soit un lien étroit entre l'origine sociale et la situation personnelle, ce qui produirait des mouvements moindres.

Élaine Fournier est au service de la Division des enquêtes-ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4352. George Butlin travaille pour sa part à la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut le joindre au (613) 951-4722. Philip Giles est au service de la Division des enquêtes-ménages et peut être joint au (613) 951-2891.

Les analystes doivent tenir compte de la mobilité qui découle de changements touchant la population dans son ensemble, c'est-à-dire la *mobilité structurelle*. À la suite de l'expansion du système d'éducation canadien qui a débuté dans les années 50, on a assisté à une progression globale du niveau de scolarité d'une génération à l'autre. En effet, les personnes nées pendant ou après les années 50 ont une probabilité plus élevée d'avoir étudié plus longtemps que la génération de leurs parents, et en particulier d'avoir fait des études postsecondaires (Pomfret, 1992).

Avec comme toile de fond la mobilité structurelle, nous examinons dans le présent article la *mobilité de circulation* (Creese, Guppy et Meissner, 1991), c'est-à-dire les mouvements attribuables à des facteurs personnels comme le talent et la motivation.

Mesure du niveau de scolarité

Même si nous disposons de renseignements beaucoup plus détaillés sur chaque répondant, nous avons décidé de les regrouper en fonction des données disponibles au sujet des parents (voir *Variables de l'EDTR relatives à la scolarité*). L'analyse repose donc sur les cinq catégories suivantes : diplôme universitaire (baccalauréat, certificat de 2e cycle, maîtrise ou doctorat); études collégiales ou universitaires (toutes études postsecondaires sauf diplôme universitaire); diplôme d'études secondaires; études secondaires; études primaires.

Nous avons exclu de l'analyse les catégories de personnes suivantes : les répondants qui n'avaient pas de diplôme universitaire et qui fréquentaient encore l'école; ceux pour lesquels le niveau de scolarité n'avait pas été déclaré; ceux pour lesquels le niveau de scolarité des parents n'avait pas été déclaré. Les personnes qui étaient encore aux études, mais qui avaient déjà atteint le plus haut niveau de scolarité (diplôme universitaire), sont comprises dans l'analyse. Celles qui étaient aux études, mais qui n'avaient pas encore obtenu de diplôme universitaire, sont exclues à cause de la possibilité qu'elles atteignent plus tard un niveau supérieur. Les répondants dont le niveau de scolarité des parents n'était pas connu avaient une probabilité plus grande d'être plus âgés. Le fait d'avoir exclu ces répondants de l'analyse biaise légèrement à la hausse les mesures de mobilité, étant donné que les répondants plus âgés ont en général une moins grande mobilité ascendante.

Variables de l'EDTR relatives à la scolarité

Les répondants de l'EDTR fournissent des renseignements détaillés sur leurs études. Dans l'interview préliminaire, on leur demandait d'indiquer le nombre d'années d'études suivies et tout certificat ou diplôme obtenu d'un établissement d'enseignement primaire, secondaire, universitaire ou d'autres établissements d'enseignement postsecondaire, comme les cégeps. Les répondants devaient préciser le principal domaine d'études ainsi que l'année d'obtention de tout certificat ou diplôme. Les interviews annuelles suivantes sur le travail couvrent des questions similaires et mettent à jour les données de chaque répondant. De plus, dans l'interview préliminaire, les répondants devaient indiquer le niveau de scolarité atteint par leur mère et par leur père. Sans vouloir nier l'importance des cours de formation suivis hors du système d'enseignement formel, l'EDTR ne recueille actuellement pas de données sur ce sujet.

Le niveau de scolarité des Canadiens a augmenté

De façon générale, les Canadiens ont atteint un niveau de scolarité supérieur à celui de la génération précédente. En effet, alors que 50 % de la population a fréquenté un établissement d'enseignement postsecondaire, un peu plus de 10 % de leurs parents l'ont fait (tableau 1). En outre, 70 % des parents n'avaient pas terminé leurs études secondaires, alors que cette proportion était de seulement 30 % pour leurs enfants.

Le niveau de scolarité atteint varie beaucoup selon l'âge. Deux baby-boomers sur trois (25 à 44 ans) ont fait des études postsecondaires, alors que chez les personnes nées avant le baby-boom (45 ans et plus), cette proportion est de deux sur cinq. Comparativement aux baby-boomers, les jeunes (15 à 24 ans) sont proportionnellement moins nombreux à avoir fait des études postsecondaires (un sur deux), mais comme le quart d'entre eux n'ont pas reçu leur diplôme d'études secondaires, il est possible qu'ils aient arrêté pour une période de temps, le décrochage étant répandu. L'âge a donc un effet significatif sur le niveau de scolarité.

Tableaux de mobilité[1]

L'analyse de la mobilité intergénérationnelle débute par un classement recoupé du niveau de scolarité d'une personne et de celui d'un de ses parents (voir *Mesure de la mobilité*), par exemple le niveau de scolarité d'une fille et celui de sa mère (tableau 2). La diagonale ombragée qui va de la case supérieure de gauche à la case inférieure de droite correspond à une *mobilité nulle*, c'est-à-dire où la mère et la fille ont le même niveau de scolarité. Les cases situées au-dessus de la diagonale décrivent une *mobilité descendante*, par exemple la mère ayant un diplôme universitaire et la fille, un diplôme d'études secondaires. Chaque segment supérieur à cette diagonale centrale représente un échelon de mobilité descendante. De même, les cases situées au-dessous de la diagonale ombragée représentent des cas de *mobilité ascendante* et chaque segment inférieur à cette diagonale représente un échelon de mobilité ascendate. Par exemple, on compte quatre échelons de mobilité ascendante lorsque les mères ont fait des études primaires et que leurs filles ont un diplôme universitaire.

Mesure de la mobilité

La mesure de la mobilité dépend grandement du nombre de catégories utilisées. Ainsi, plus le nombre de catégories est élevé, plus les probabilités d'être immobile sont faibles. (À la limite, s'il n'y avait qu'une seule catégorie, la mobilité serait nulle). En définissant les catégories dans l'EDTR, on a ordonné les niveaux de scolarité selon une échelle, et ce faisant, on a posé un jugement de valeur. Dans le présent article, on suppose que la personne ayant obtenu un diplôme universitaire a atteint un niveau de scolarité plus élevé qu'une personne qui a fait des études collégiales ou universitaires (sans obtenir de diplôme) même si ce n'est pas toujours le cas. Par exemple, une personne peut être certifiée comme électricien après avoir suivi des cours et avoir plusieurs années d'expérience de travail, alors qu'une autre peut obtenir un diplôme universitaire après seulement trois années d'études universitaires. De plus, l'EDTR ne tient pas compte des «équivalences» en éducation. Aujourd'hui, pour enseigner, une personne a besoin d'un diplôme universitaire et d'une année de probation, alors qu'auparavant, ce n'était pas le cas.

Tableau 1
Scolarité des Canadiens et de leurs parents selon le sexe, 1993

Scolarité	Filles *	Fils *	Mères *	Pères *
		%		
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Études primaires	14,3	14,0	49,9	52,1
Études secondaires	15,1	15,9	20,1	18,8
Diplôme d'études secondaires	18,9	15,7	18,3	14,9
Études collégiales ou universitaires	39,4	39,0	8,6	7,0
Diplôme universitaire	12,3	15,4	3,2	7,1

* *Comme les «fils» et les «filles» représentent l'ensemble de la population canadienne, nous aurions pu donner comme titres de colonne «hommes» et «femmes». Par contre, les «mères» et les «pères» représentent les parents des personnes âgées de 15 ans et plus qui font partie de la population canadienne; certains de ces parents faisaient également partie de la population canadienne au moment de l'enquête, d'autres en avaient déjà fait partie, mais étaient décédées ou avaient quitté le pays, et d'autres n'avaient jamais appartenu à la population canadienne.*

Les valeurs des cases d'un tableau de mobilité peuvent être agrégées pour indiquer le degré de mobilité. Les répartitions ainsi obtenues pour les quatre combinaisons possibles parents/enfants sont présentées au tableau 3.

Deux Canadiens sur trois ont surpassé le niveau de scolarité de leurs parents ...

Les personnes ayant surpassé le niveau de scolarité de leurs parents ont très souvent gagné jusqu'à trois échelons. Dans la majorité des cas, le parent a fréquenté l'école primaire, tandis que l'enfant a fait des études collégiales ou universitaires. Parmi ceux ayant progressé de deux échelons, un peu moins de la moitié ont fait des études collégiales ou universitaires, tandis que leurs parents n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Une proportion équivalente a reçu un diplôme d'études secondaires, alors que les parents n'avaient fait que des études primaires.

... tandis que moins de 10 % ont régressé

Seulement 7 % environ des Canadiens ont un niveau de scolarité moins élevé que celui de leurs parents et la majorité d'entre eux n'ont régressé que d'un seul échelon. Les personnes ayant régressé par rapport à leur père

Tableau 2
Scolarité des mères et des filles, 1993

	Scolarité des filles					
Scolarité des mères	Total	Diplôme universitaire	Études collégiales ou universitaires	Diplôme d'études secondaires	Études secondaires	Études primaires
Total	**100,0**	**12,2**	**39,3**	**19,0**	**15,2**	**14,3**
Diplôme universitaire	3,1	1,5	1,1	--	--	--
Études collégiales ou universitaires	8,7	2,4	4,5	1,2	0,5	--
Diplôme d'études secondaires	18,0	3,4	9,1	3,6	1,5	0,3 *
Études secondaires	19,8	2,2	8,8	5,2	3,0	0,6
Études primaires	50,3	2,6	15,9	8,5	10,0	13,2

* *Variance d'échantillonnage élevée (coefficient de variation se situant entre 16,5 % et 25 %); à interpréter avec prudence.*
-- *nombres infimes.*

Tableau 3
Échelons de la mobilité éducationnelle intergénérationnelle, 1993

Mobilité par échelon	Mère/ fille	Mère/ fils	Père/ fille	Père/ fils
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Ascension de 4 échelons	2,6	3,6	2,6	3,8
Ascension de 3 échelons	18,1	20,1	19,3	20,3
Ascension de 2 échelons	20,8	19,6	20,4	18,3
Ascension de 1 échelon	26,7	24,3	23,6	23,5
Aucune mobilité	26,0	25,3	26,6	25,9
Régression de 1 échelon	4,5	5,3	5,7	6,1
Régression de 2 échelons	1,2	1,2	1,3	1,4
Régression de 3 et 4 échelons	0,2 *	0,5	0,5	0,5

* *Variance d'échantillonnage élevée (coefficient de variation de situant entre 16,5 % et 25 %); à interpréter avec prudence.*

ont plus souvent fait des études collégiales ou universitaires, tandis que leur père avait obtenu un diplôme universitaire. Par contre, les gens qui ont régressé par rapport à leur mère ont plus souvent fait des études secondaires, alors que leur mère avait obtenu un diplôme d'études secondaires.

Étant donné que les pères sont un peu plus scolarisés que les mères, la proportion d'enfants ayant régressé par rapport à leur père est un peu plus élevée. Il est logique que les enfants des parents ayant atteint le plus haut niveau de scolarité ne puissent pas avancer, mais doivent se contenter d'atteindre le même niveau ou encore de régresser d'un ou plusieurs échelons.

La mobilité éducationnelle ne dépend pas du sexe de l'enfant ou du parent

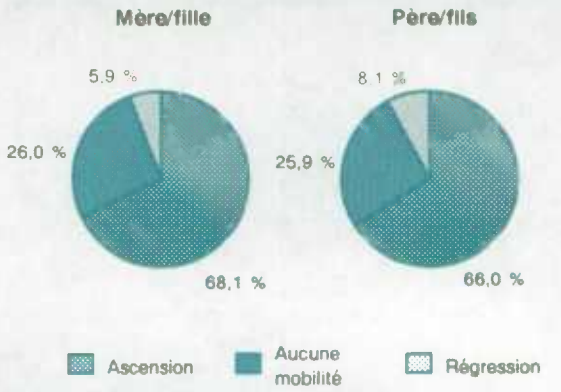
Traditionnellement, la recherche sur la mobilité sociale s'est concentrée sur l'incidence de la profession du père sur la profession du fils. Si la mère n'était pas sur le marché du travail, elle était exclue de l'analyse. Pourtant l'EDTR a démontré que la scolarité de la mère exerce une influence tout aussi importante que celle du père quant au niveau de scolarité atteint par les enfants (graphique A).

Comme le sexe n'est pas une variable significative dans l'analyse de la mobilité éducationnelle, l'EDTR a comparé le niveau de scolarité d'une personne et le plus haut niveau atteint par sa mère ou son père plutôt que d'étudier chaque parent séparément. Cette méthode simplifie l'analyse, car on ne fait qu'une seule comparaison. Elle a cependant pour effet d'amoindrir la progression apparente de chaque personne puisqu'on tient compte uniquement du parent ayant le niveau de scolarité le plus élevé.

La progression globale n'explique pas entièrement la mobilité éducationnelle

Pour les sept Canadiens sur 10 dont la scolarité était différente de celle de leurs

Graphique A
La majorité des Canadiens avaient dépassé le niveau de scolarité de leurs parents en 1993.

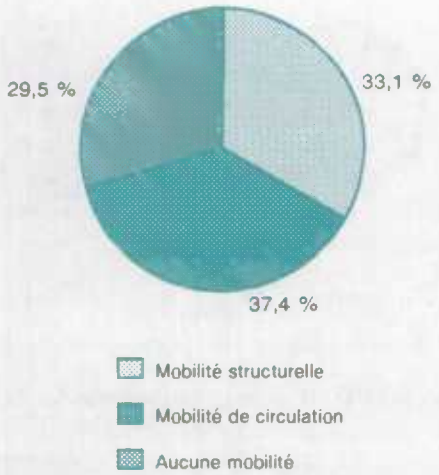


parents, l'EDTR a tenté de déterminer la proportion des changements attribuables à la progression globale du niveau de scolarité (mobilité structurelle) et la proportion attribuable aux aptitudes et au mérite des personnes (mobilité de circulation) (graphique B). Par exemple, dans un environnement où, d'une génération à l'autre, la répartition des niveaux de scolarité était identique, la mobilité de circulation expliquerait la totalité des changements de niveau de scolarité de l'enfant par rapport à celui du parent. Dans cette situation, les cas de progression et de régression de la mobilité se compenseraient.

Les données recueillies lors de l'Enquête sociale générale (ESG) de 1986 ont également permis de mesurer les changements attribuables à la hausse globale du niveau de scolarité et ceux dus aux aptitudes et au mérite des personnes (voir *Mobilité structurelle et mobilité de circulation*). Ainsi, d'après l'EDTR, en comparant le niveau de scolarité d'une personne avec celui du parent ayant atteint le plus haut niveau, la mobilité structurelle est de 33 %, la mobilité de

Graphique B

La mobilité éducationnelle s'explique autant par les efforts individuels que par l'ensemble des changements dans la population.



Mobilité structurelle et mobilité de circulation

La mobilité structurelle correspond aux changements liés à la hausse globale du niveau de scolarité de la population, alors que la mobilité de circulation est fonction des efforts individuels. Pour calculer ces deux types de mobilité, l'EDTR a utilisé les mêmes définitions que l'Enquête sociale générale de 1986. Ainsi, pour mesurer l'effet de la mobilité structurelle, on a calculé un indice de dissimilitude. Cet indice, exprimé en pourcentage, reflète l'écart entre deux distributions, dans l'exemple qui suit, le niveau de scolarité des filles et de leurs mères (tableau 2). La mobilité structurelle correspond à la moitié des écarts en valeurs absolues entre les pourcentages des deux distributions à une variable pour chaque niveau de scolarité (Creese, Guppy et Meissner, 1991). Un indice de 0 % signifierait que les deux distributions à une variable sont identiques. Au contraire, un indice de 100 % signifierait qu'elles sont très différentes. Dans notre exemple, la mobilité structurelle est de 41 %. Si l'on soustrait de 100 % la proportion de personnes immobiles (la somme des cases ombragées dans le tableau, soit 26 %) et la proportion de mobilité structurelle (exprimée par l'indice), on obtient une proportion de 33 % pour la mobilité de circulation. Cette proportion correspond à l'ensemble des autres mouvements à l'intérieur de la table de mobilité.

circulation correspond à 37 % et 30 % de la population a été immobile par rapport à la génération précédente. En excluant les personnes immobiles, les données de l'EDTR indiquent que la mobilité structurelle explique la progression du niveau de scolarité dans un peu moins de la moitié des cas, alors que la mobilité de circulation explique la différence. Ces résultats suggèrent donc que le niveau de scolarité supérieur atteint par les personnes provenant d'un milieu moins favorisé ne doit pas seulement être lié à la hausse générale du niveau de scolarité.

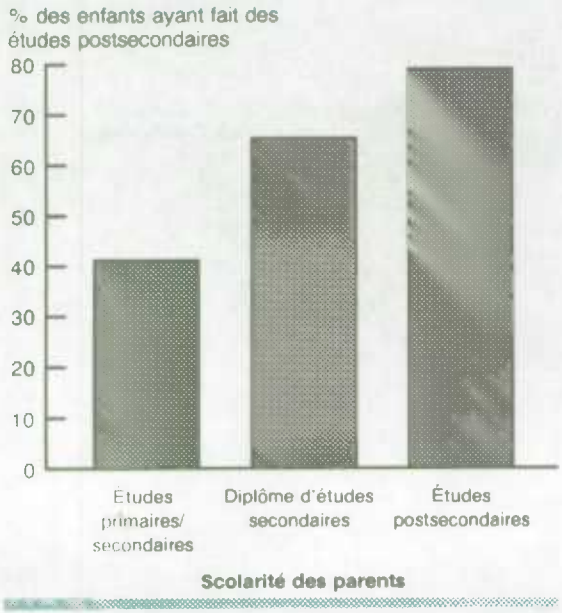
Dans la présente étude, on a calculé la mobilité pour chacune des combinaisons parents/enfants, et les résultats sont comparables à ceux de l'ESG. Toutefois, pour la combinaison mère/fils, les résultats sont différents, la mobilité structurelle étant beaucoup plus importante selon l'EDTR que selon l'ESG. Le calcul de la mobilité avec les données de l'ESG a été réalisé en utilisant six niveaux de scolarité, alors que pour l'EDTR, seulement cinq catégories ont été utilisées. Cela affecte probablement les résultats puisque plus le nombre de catégories est élevé, plus les probabilités de mobilité sont grandes.

Les études postsecondaires des parents font une différence

Effectivement, la proportion de Canadiens poursuivant des études postsecondaires varie de 40 %, pour ceux dont les parents n'ont pas terminé leurs études secondaires, à 65 %, pour ceux dont les parents ont obtenu un diplôme d'études secondaires, et à près de 80 %, pour ceux dont les parents ont fait des études postsecondaires (graphique C).

Graphique C

Les chances de poursuivre des études postsecondaires sont plus élevées si un des parents a fait des études postsecondaires.



Les moins de 40 ans ont régressé plus souvent que les autres Canadiens

Il était relativement facile pour les Canadiens d'atteindre, sinon de dépasser, le niveau de scolarité de leurs parents étant donné que 62 % de l'ensemble des parents n'ont pas terminé leurs études secondaires. Par contre, pour les personnes de moins de 40 ans, il était moins facile de dépasser leurs parents, car le niveau de scolarité atteint par ces derniers est plus élevé que celui des parents des personnes de 65 ans et plus. En fait, la proportion de parents ayant fait des études postsecondaires passe d'environ 11 % pour les parents des personnes âgées de 65 ans et plus à au-dessus de 25 % pour les parents des personnes de moins de 40 ans.

En outre, étant donné que près de 70 % des parents des Canadiens âgés de 65 ans et plus n'ont fait que des études primaires, les enfants pouvaient difficilement régresser par rapport à leurs parents. Ainsi, 44 % des personnes de 65 ans et plus ont atteint le même niveau que celui de leurs parents (le primaire dans 80 % des cas). Tout de même, 46 % d'entre elles ont atteint un niveau supérieur à celui de leurs parents. Une grande proportion de ces personnes se retrouvent dans la catégorie des études secondaires, alors que les parents ont fait des études primaires (mobilité ascendante d'un échelon) et une proportion presque aussi importante se retrouvent dans la catégorie des études collégiales ou universitaires, alors que les parents n'ont fait que des études primaires (mobilité ascendante de trois échelons). Le plus grand nombre de personnes de 40 à 64 ans se retrouvent également dans cette dernière catégorie (tableau 4).

Tableau 4

Niveau de scolarité des Canadiens par rapport à celui de leurs parents, 1993

	Total	Supérieur	Équivalent	Inférieur
15 à 39 ans	100,0	60,1	26,2	13,7
40 à 64 ans	100,0	63,9	27,3	8,8
65 ans et plus	100,0	46,1	44,1	9,8

Résumé

La progression du niveau de scolarité des Canadiens n'est pas seulement fonction des changements structuraux dans le système d'éducation, mais dépend également des aptitudes et du mérite de chacun. Cependant, il existe un lien entre le niveau de scolarité des parents et celui atteint par leurs enfants. Les probabilités que les enfants poursuivent des études postsecondaires sont beaucoup plus élevées si un des parents a lui-même fait des études postsecondaires. Ainsi, contrairement à la croyance que le niveau de scolarité du père a un plus grand effet sur la scolarité des enfants, la présente étude révèle que le niveau de scolarité atteint par la mère est probablement tout aussi important. □

Note

[1] Section fondée sur les méthodes de Creese, Guppy et Meissner, 1991.

Bibliographie

CREESE, G, N. GUPPY et M. MEISSNER. *Mobilité sociale ascendante et descendante au Canada*, Série analytique de l'Enquête sociale générale, 11-612F nº 5 au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, 1991.

GRABB, E. «Social Stratification» dans *Introduction to Sociology: A Canadian Focus*, 4e éd., Scarborough, Prentice-Hall Canada, 1992, p. 195-235.

POMFRET, A. «Education» dans *Introduction to Sociology: A Canadian Focus*, 4e éd., Scarborough, Prentice-Hall Canada, 1992, p. 370-404.

STATISTIQUE CANADA. *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1993*, 13-207 au catalogue, Ottawa, 1994.

Données de l'EDTR concernant l'équité en matière d'emploi

Ruth Dibbs

En 1986, le gouvernement fédéral promulguait la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'assurer l'égalité des chances d'emploi dans les secteurs de compétence fédérale pour quatre groupes : les femmes, les minorités visibles («les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada»), les Autochtones et les personnes souffrant d'une incapacité. Le but de cette loi est de faire en sorte que les chances d'emploi, les avantages liés à l'emploi et l'avancement professionnel soient fondés uniquement sur les critères de compétence et de qualification (Cardillo, 1993).

Afin d'atteindre cet objectif et de surveiller l'application de la Loi, il faut des statistiques fiables sur le dénombrement et la compétence des groupes désignés à l'échelle nationale, provinciale et infraprovinciale. Ces statistiques sur l'équité en matière d'emploi sont recueillies grâce au Recensement de la population et du logement et à l'Enquête postcensitaire sur la santé et les limitations d'activités (ESLA). Bien que le recensement et l'ESLA soient les sources les plus sûres pour repérer les groupes désignés et pour fournir des données repères, l'information qu'ils offrent est essentiellement ponctuelle. Par contre, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) interview les mêmes personnes chaque année pendant six ans. Elle permet donc d'avoir une meilleure compréhension de bien des questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Par exemple, les taux de roulement sont-ils plus élevés chez les membres des groupes désignés? Les périodes de chômage sont-elles plus longues que chez le reste de la population? Les taux de promotion sont-ils plus faibles? Ou la tendance de l'emploi est-elle stable? Les réponses à ces questions et à d'autres peuvent aider à évaluer l'efficacité des politiques visant à améliorer la situation des groupes désignés concernant l'équité en matière d'emploi.

L'interview préliminaire effectuée en janvier 1993 a permis de recueillir des renseignements généraux sur les caractéristiques personnelles qui sont importantes à la compréhension de l'activité sur le marché du travail et du bien-être économique. Elle comportait des questions visant à identifier les minorités visibles et les Autochtones en vue de l'étude des questions relatives à l'équité en matière d'emploi. (Les personnes souffrant d'une incapacité seront identifiées par des questions figurant dans l'interview annuelle de janvier sur le travail.)

Le présent article explique comment l'EDTR a recueilli l'information sur les minorités visibles et les Autochtones et compare les estimations aux résultats obtenus lors du Recensement de 1991. On y présente également certains résultats fondamentaux de l'interview de 1993 tout en indiquant comment les données pourraient être utilisées lors d'analyses futures.

Ruth Dibbs est au service de la Division des enquêtes-ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-9732.

Identification des minorités visibles et des Autochtones

Dans l'EDTR, l'interview préliminaire a été conçue de manière à ce que l'identification des groupes désignés se fasse le plus possible de la même façon que dans le recensement. Les questions ont été élaborées en consultation avec les utilisateurs des données. Comme le Recensement de 1991, l'EDTR comporte des questions sur l'origine ethnique (voir *Question de l'EDTR sur l'origine ethnique*), le pays de naissance et la langue maternelle pour identifier les minorités visibles. Certaines modifications ont été apportées à la question sur l'origine ethnique en fonction de la méthode de collecte par interview de l'EDTR.

De plus, selon le modèle du Recensement de 1991, la question suivante : «... Est-il(elle) un(e) Indien(ne) inscrit(e) aux termes de la *Loi sur les Indiens du Canada*?»

Question de l'EDTR sur l'origine ethnique

L'intervieweur ne lisait que le texte en majuscules (les catégories n'étaient pas lues aux répondants).

LES CANADIENS ONT DE NOMBREUSES ORIGINES ETHNIQUES, CULTURELLES ET RACIALES, PAR EXEMPLE, ANGLAISE, FRANÇAISE, AMÉRINDIENNE, CHINOISE, NOIRE, PHILIPPINE ET LIBANAISE. QUELLE EST L'ORIGINE ETHNIQUE DE... ? (*Si d'origine indienne, préciser s'il s'agit de l'Amérique du Nord ou des Indes.*)

(Cochez tous les cercles qui s'appliquent)

française	hollandaise
anglaise	juive
allemande	polonaise
écossaise	noire
italienne	métisse
irlandaise	inuit/esquimaude
ukrainienne	indienne de l'Amérique du Nord
chinoise	indienne des Indes

canadienne (*Essayez d'obtenir une autre origine*)

autre (Veuillez préciser) (espace pour deux réponses écrites)

Questions relatives à la qualité

Étant donné que les minorités visibles et les Autochtones représentent une proportion relativement faible de la population canadienne, les nombres absolus de l'échantillon de 15 000 ménages de l'EDTR sont petits. Les membres des minorités visibles se chiffrent à 1 106 et les Autochtones, à 859. De plus, l'échantillon de l'Enquête sur la population active, qui constitue la base de l'EDTR, est conçu pour optimiser la population active et non les caractéristiques ethniques. Les analyses qui utilisent des totalisations croisées des caractéristiques devraient généralement être faites seulement à l'échelle du Canada. L'analyse à plusieurs variables est recommandée pour étudier l'effet de l'appartenance aux groupes désignés sur la situation vis-à-vis de l'activité et sur le changement de situation vis-à-vis de l'activité.

Les valeurs pour les groupes désignés comprennent une catégorie inconnue de 2,6 % pour les minorités visibles et de 4 % pour les Autochtones. Ces résultats proviennent surtout des non-réponses à toutes les questions ethnoculturelles, et il n'y a pas eu imputation de ces caractéristiques.

Les cas qui présentent des valeurs inconnues ont été analysés du point de vue du groupe d'âge, du sexe et de la situation vis-à-vis de l'activité. Pour les Autochtones, ces valeurs «inconnues» se trouvaient en excès chez les répondants masculins (58 %). Autrement, les caractéristiques pour les catégories inconnues sont très proches de celles de l'ensemble de la population. Par conséquent, il est raisonnable de supposer que les «inconnues» ont été réparties dans les mêmes proportions que celles de la population totale et que leurs répercussions sur le compte des deux groupes désignés seraient négligeables. Les valeurs inconnues ont été exclues de l'analyse.

visait à identifier les personnes autochtones qui n'auraient pas déclaré leur origine ethnique autochtone, par exemple la personne mariée à un Indien inscrit.

Le groupe des minorités visibles a été défini selon les procédures élaborées par le Groupe de travail interministériel des données sur l'équité en matière d'emploi[1]. La question sur l'origine ethnique a permis d'identifier 91 % des membres des minorités visibles. Un autre 7 % a été identifié par la question sur le pays de naissance, alors que

la question sur la langue maternelle (1 %) et la combinaison de l'origine ethnique et du pays de naissance (1 %) ont permis d'identifier le reste. La plupart des Autochtones ont été identifiés par la question sur l'origine ethnique (94 %) et 6 % seulement par la question sur l'inscription des Indiens. Ces pourcentages étaient très proches de ceux qui ont été obtenus par des questions comparables du recensement (voir *Questions relatives à la qualité*).

Dénombrement et caractéristiques

Selon l'estimation de l'EDTR, 7,7 % de la population de 15 ans et plus dans les 10 provinces, soit 1,7 million de personnes, font partie des minorités visibles; selon le Recensement de 1991, cette proportion était de 8,8 %. Selon l'EDTR, la population autochtone hors réserves âgée de 15 ans et plus dans les 10 provinces était de 539 000 et selon le recensement, elle était de 509 000. On peut s'attendre à certaines différences : le recensement procède par autodénombrement, tandis que les données de l'EDTR proviennent d'un questionnaire administré par l'intervieweur (principalement par interviews téléphoniques). Ces écarts peuvent également être attribuables à la taille de l'échantillon et au plan d'échantillonnage de l'EDTR. Compte tenu de ces facteurs, les différences de dénombrement entre ces deux sources sont faibles.

Les chercheurs qui veulent étudier les questions relatives à l'équité avec les données de l'EDTR auront accès à une vaste gamme de caractéristiques; les renseignements généraux pertinents pour les minorités visibles comprennent le statut d'immigrant, l'année de l'immigration et l'âge au moment de l'arrivée. Pour ces deux groupes désignés, l'information fournie par l'EDTR comprend la scolarité, les principaux domaines d'étude et l'expérience de travail complète. Malgré certaines différences de dénombrement, les résultats de l'EDTR et du recensement sont comparables pour les caractéristiques qui ont été étudiées. Ainsi, selon ces deux sources, la structure d'âge est très semblable chez les groupes désignés (tableau 1)[2]. D'après l'EDTR et le recensement, 49 % des membres des minorités visibles avaient moins de 35 ans. Selon l'EDTR, la proportion d'Autochtones de moins de 35 ans était de 56 %, tandis que selon le recensement, elle était de 59 %. Ces deux groupes désignés concernant l'équité en matière d'emploi ont un profil d'âge beaucoup plus jeune que l'ensemble de la population adulte, ce qui peut avoir des répercussions sur leur activité sur le marché du travail.

Activité sur le marché du travail[3]

Les données sur la population active tirées de l'EDTR et celles du Recensement de 1991 ont

Tableau 1
Structure par âge, EDTR et Recensement de 1991

	Ensemble de la population		Minorités visibles		Autochtones	
	EDTR	Recensement	EDTR	Recensement	EDTR	Recensement
			%			
Ensemble des groupes d'âge						
Total	100	100	100	100	100	100
15 à 24 ans	17	18	23	22	28	29
25 à 34 ans	22	23	26	27	28	30
35 à 44 ans	21	20	23	23	21	21
45 à 54 ans	15	14	13	13	13	10
55 ans et plus	25	26	15	15	10	9

été recueillies à des périodes différentes (janvier 1993 et juin 1991); les variations saisonnières et les changements des conditions économiques entre ces deux périodes font que les résultats provenant de ces deux sources diffèrent légèrement (tableau 2). D'une part, il y a certaines différences en ce qui concerne les taux d'activité de la population totale et de la population autochtone et en ce qui concerne les taux de chômage des minorités visibles. D'autre part, le taux d'activité des minorités visibles est très proche dans ces deux sources; c'est également le cas pour le taux de chômage des Autochtones hors réserves. Les caractéristiques du marché du travail tirées de l'EDTR fournissent un bon point de départ pour mesurer le changement pendant les six prochaines années.

Perspectives d'avenir

Les données de l'EDTR permettront d'analyser les aspects dynamiques de la situation économique des minorités visibles et des peuples autochtones. Par exemple, quelle a été la durée de la période de chômage pour ceux qui étaient sans travail au début de l'enquête? Que se passe-t-il après la perte d'emploi? Quelle est la durée de la période de recherche d'un nouvel emploi? Si celle-ci s'avère infructueuse, ont-ils droit à une formation supplémentaire ou doivent-ils déménager? D'autres membres de leur famille accèdent-ils au marché du travail? Font-ils face à des obstacles au réengagement qui ne sont pas liés à l'instruction et à l'expérience?

Le fait de suivre les mêmes personnes pendant un certain nombre d'années peut faciliter la compréhension du processus social et de celui du marché du travail. La dimension temporelle de l'EDTR permettra d'améliorer l'étude des déterminants des inégalités du marché du travail et les mécanismes qui peuvent modifier la situation des groupes désignés concernant l'équité en matière d'emploi. □

Tableau 2
Taux d'activité et de chômage, EDTR et Recensement de 1991

	Taux d'activité	Taux de chômage *
	%	
Ensemble de la population		
EDTR, janvier 1993	69,9	11,2
Recensement, juin 1991	67,9	10,1
Minorités visibles		
EDTR, janvier 1993	70,3	16,4
Recensement, juin 1991	70,5	13,1
Autochtones hors réserves		
EDTR, janvier 1993	64,6	17,7
Recensement, juin 1991	68,4	17,4

* *non désaisonnalisé*

Notes

[1] L'EDTR a utilisé un algorithme quelque peu simplifié pour distinguer les sous-groupes des minorités visibles, car il n'y avait pas de question sur la religion (comme dans le Recensement de 1991). En raison de la petite taille des échantillons, l'EDTR n'a pas créé de sous-groupe «multiple», par exemple pour les personnes déclarant plus d'une origine (chinoise et coréenne).

[2] Les totalisations spéciales pour les minorités visibles et les peuples autochtones ont été tirées du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi, Division des statistiques sociales, du logement et des familles, Statistique Canada.

[3] **La population active** se compose des personnes employées ou en chômage pendant la semaine de référence avant le recensement ou l'enquête. (EDTR, personnes de 15 à 69 ans; recensement, personnes de 15 ans et plus). **Le taux d'activité** comprend la population active exprimée en proportion de la population de 15 à 69 ans (EDTR) ou de 15 ans et plus (recensement). **Le taux de chômage** se définit comme le nombre de personnes en chômage en proportion de la population active.

Bibliographie

CARDILLO, B. «Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 5, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1993, p. 48-63.

GROUPE DE TRAVAIL INTERMINISTÉRIEL DES DONNÉES SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI. *Les femmes, les membres des minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées : définitions utilisées en 1991 pour les besoins de l'équité en matière d'emploi.* Ottawa, 1993.

STATISTIQUE CANADA. *Âge, sexe, état matrimonial et union libre.* Rapports techniques du Recensement de 1991, série des produits de référence, 92-325F au catalogue, Ottawa, 1993.

---. *Profil de la population autochtone au Canada*, 94-325F au catalogue, Ottawa, publication à venir.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes : une mise à jour

David Coish et Alison Hale

La plupart des études faites sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes montrent de façon constante que l'écart salarial est notable, mais qu'il tend à se rétrécir lentement. De façon générale, cet écart demeure en majeure partie inexpliqué, même lorsqu'on tient compte de l'effet de variables démographiques, du niveau d'instruction et d'autres facteurs.

Pourtant, une publication récente de Statistique Canada (Wannell et Caron, 1994) semble indiquer que, deux années après la fin de leurs études, les femmes ayant obtenu un diplôme universitaire en 1990 gagnaient plus de l'heure que les hommes de la même promotion. L'étude qui a permis d'en arriver à cette conclusion portait sur toutes les personnes gagnant un revenu d'un emploi à temps plein ou partiel, une fois éliminé l'effet du nombre d'heures travaillées, de l'expérience, de l'instruction et de la durée d'emploi.

Les résultats de cette étude peuvent nous porter à croire que la différence de salaire entre les hommes et les femmes est un «faux problème» ou, du moins, un problème qui n'existe plus. Pourtant, cette étude soulève plusieurs autres questions. Par exemple, la condition des femmes diplômées d'université reflète-t-elle pour autant une amélioration de la condition des femmes en général? Et en supposant qu'il existe encore un écart salarial dans l'ensemble de la population active, est-il expliqué par des différences en capital humain (p. ex., nombre d'années d'expérience de travail, nombre d'années d'études, principal domaine d'études) ou par des facteurs démographiques (p. ex., âge, état matrimonial, province de résidence)? À cet égard, les données de l'EDTR sur l'expérience de travail sont précieuses parce qu'on les retrouve très rarement dans d'autres enquêtes.

Dans la présente étude, nous nous intéressons à la différence de salaire horaire entre les hommes et les femmes de 15 à 69 ans qui avaient un emploi en janvier 1993. Nous tentons d'expliquer l'écart salarial par un certain nombre de caractéristiques ayant trait au capital humain et de caractéristiques démographiques et, une fois ces facteurs pris en considération, nous évaluons la portion de l'écart qui demeure inexpliquée.

Autres études

D'autres enquêtes sur les salaires des hommes et des femmes ont servi de toile de fond à cette analyse, mais de profondes différences existent entre elles. Par exemple, certaines s'intéressent aux gains annuels alors que d'autres se penchent sur les taux horaires. Quelques-unes traitent de sous-groupes de la population, comme les diplômés universitaires, et non pas de l'ensemble des

David Coish est au service de la Division des enquêtes-ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-3028. Alison Hale, au service de la même division, peut être rejointe au (613) 951-3257.

travailleurs. Les variables démographiques et celles du marché du travail diffèrent à travers les études, comme les périodes de temps étudiées. Aussi, n'est-il pas surprenant que les résultats varient d'une recherche à l'autre. Afin de mettre en contexte cette présente analyse, voici quelques études récentes sur le sujet.

En 1994, Christofides et Swidinsky se sont servis de données de l'Enquête sur l'activité (EA) de 1989 pour analyser les écarts de salaire entre des personnes occupées (à l'exclusion des étudiants). Ils ont observé que moins de 30 % de l'écart salarial est expliqué par des facteurs de productivité, «tandis que le reste de l'écart, qui est inexpliqué, est imputé à la discrimination sur le marché du travail» (Christofides et Swidinsky, 1994, traduction libre). Les facteurs de productivité comprennent des facteurs démographiques, le capital humain, la profession et la branche d'activité économique.

Dans leur étude de 1994, Wannell et Caron ont analysé les écarts de salaire chez les diplômés de niveau postsecondaire des années 1982, 1986 et 1990 en se servant de données de l'Enquête nationale auprès des diplômés. Ils ont observé un écart salarial entre les hommes et les femmes pour les diplômés qui occupaient un emploi à temps plein au moment de l'enquête. Cet écart était observé tant pour les diplômés des universités que pour ceux des collèges communautaires, à niveau d'instruction, expérience de travail et profil par âge égaux. Cependant, une fois qu'on a éliminé l'effet de la durée de l'emploi occupé au moment de l'enquête et du nombre d'heures de travail, et si on regarde l'ensemble des personnes gagnant un revenu, on constate que les diplômées d'université de 1990 recevaient en 1992 une rémunération horaire supérieure à celle des hommes de la même promotion. En ce qui concerne les diplômés des collèges communautaires, il subsiste un écart de 3,5 % en faveur des hommes. On a décidé de tenir compte de l'effet du nombre d'heures travaillées après qu'on ait découvert que les femmes qui occupaient un emploi à temps plein travaillaient en moyenne trois heures de moins que les hommes s'ils étaient diplômés d'une université et quatre heures de moins s'ils étaient diplômés d'un collège.

Cette étude avait été précédée d'une autre étude de Wannell (1989), dans laquelle l'auteur examinait la situation des diplômés de 1982 deux ans et cinq ans après la fin de leurs études. Il avait observé un écart salarial entre des hommes et des femmes qui

Méthodologie

Une régression par les moindres carrés pondérés a été exécutée pour chaque sexe. La variable dépendante est le logarithme naturel du taux horaire de rémunération. L'utilisation du logarithme a pour conséquence de réduire au maximum l'influence des valeurs extrêmes supérieures. En outre, les personnes qui avaient un taux horaire de rémunération supérieur à 100 $ ont été exclues de l'analyse.

Le champ de l'analyse a été limité aux personnes qui avaient un emploi au moment de l'enquête. L'analyse visait tous les salariés et non seulement ceux qui occupaient un emploi à temps plein, car il était question de rémunération horaire et non de gains annuels. En tout, nous avons utilisé les données relatives à 11 685 personnes.

Les variables indépendantes démographiques et humaines choisies au départ sont l'âge, la province de résidence, l'état matrimonial, la langue maternelle, l'appartenance à une minorité visible, le nombre d'années d'études, le principal domaine d'études (niveau universitaire), le principal domaine d'études (niveau collégial), le niveau d'instruction de la mère, le niveau d'instruction du père et le nombre d'années d'expérience sur le marché du travail. Cette dernière variable n'est pas considérée généralement dans les enquêtes, et elle s'avérera sûrement utile dans l'étude des écarts de salaire entre les hommes et les femmes.

Des tests chi carré ont été effectués pour déterminer si la relation entre chaque variable indépendante et la rémunération était significative à un seuil de 5 %. Les tests ont été positifs pour chaque variable sauf la langue maternelle, qui a donc été exclue de l'analyse. La relation a été reconnue comme significative à un seuil de 1 % pour toutes les autres variables.

Lorsque les effectifs par case étaient trop faibles, nous avons regroupé les classes en combinant celles qui avaient une rémunération moyenne comparable.

avaient le même niveau d'instruction et le même niveau d'expérience de travail, qui avaient étudié dans le même domaine et avaient reçu le même diplôme et ce, tant pour les diplômés du niveau universitaire que pour ceux du niveau collégial. Les variables «nombre d'heures travaillées» et «durée d'emploi» n'ont pas été utilisées dans cette étude. Les différences en capital humain et dans les caractéristiques démographiques expliquaient seulement le tiers de l'écart salarial pour les diplômés d'universités et le cinquième pour les diplômés de collèges communautaires. Les différences de domaine principal d'études entre les hommes et les femmes étaient le facteur qui expliquait le plus l'écart de salaire. Tout comme celui utilisé dans l'étude de 1994, le modèle décrit comprenait un indicateur de l'emploi dans le secteur public qui avait pour but d'évaluer l'effet des programmes concernant les groupes désignés et de l'application du principe du mérite énoncé dans les politiques de recrutement et d'avancement.

Morissette (1991) a observé que les grandes entreprises offraient, en moyenne, des salaires supérieurs; or, les femmes ont moins de chances que les hommes de travailler pour une grande entreprise. Même lorsqu'on tient compte de l'effet des caractéristiques observables des travailleurs et de l'effet de la profession et de la branche d'activité, l'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises dépasse les 20 %. Donc, les barrières structurelles qui empêchent l'entrée des femmes dans les grandes entreprises peuvent expliquer en partie l'écart salarial.

Les résultats de ces études (sauf ceux de l'étude de Wannell et Caron) tendent à appuyer la conclusion selon laquelle les femmes sont désavantagées sur le marché du travail. Qu'en est-il maintenant des résultats de l'EDTR – montrent-ils que les femmes au travail étaient moins bien rémunérées que les hommes en 1993?

En moyenne, les hommes gagnent 3,64 $ de plus de l'heure que les femmes

La rémunération horaire moyenne des personnes qui avaient un emploi à temps plein ou partiel en janvier 1993 était de 13,23 $ pour les femmes et de 16,87 $ pour les hommes, soit un ratio femmes/hommes de 0,78 (Christofides et Swidinsky avaient calculé un ratio de 0,77 pour les femmes et les hommes de race blanche en 1989). Si on limite l'analyse aux personnes qui ont occupé un emploi à temps plein durant toute l'année 1992, la rémunération horaire moyenne passe à 14,55 $ et à 18,38 $ respectivement, ce qui donne un ratio un peu plus élevé (0,79).

Lorsqu'on utilise des gains annuels, les ratios sont moins élevés étant donné qu'il y a beaucoup plus de chances que les femmes occupent un emploi à temps partiel et qu'elles ne travaillent qu'une partie de l'année. Afin de résoudre cette difficulté, on fait en sorte que les ratios de gains annuels femmes/hommes ne s'appliquent qu'aux personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année. Selon les données de l'Enquête sur les finances des consommateurs, le ratio des gains femmes/hommes pour les personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année était de 0,72 en 1992, en hausse par rapport à 0,70 en 1991 et à 0,64 en 1982 (Statistique Canada, 1994a). Comment expliquer cette hausse du ratio?

L'activité des femmes a augmenté entre 1982 et 1992, tandis que celle des hommes a diminué (tableau). En 1992, les femmes représentaient 45 % des personnes occupées (Statistique Canada, 1994c). En outre, la proportion de femmes titulaires d'un diplôme universitaire s'est aussi accrue au cours de cette période (Statistique Canada, 1989, 1993). Alors que les hommes sont encore plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire, les femmes représentent maintenant plus de la moitié

des nouveaux diplômés (Statistique Canada, 1994b). La poursuite de cette tendance aura pour effet de réduire l'écart.

Tableau
Certaines tendances

	Hommes	Femmes
	%	
Taux d'activité		
1982	77,0	51,7
1992	73,8	57,6
Titulaires d'un grade universitaire		
1982	10,8	7,0
1992	13,3	10,4

Source : Enquête sur la population active

Avec la hausse du niveau de scolarité et du taux d'activité chez les femmes, et la baisse de la fécondité, les femmes tendent vers le niveau de capital humain des hommes. Dans ce mouvement, y a-t-il des facteurs inexpliqués (y compris la discrimination) qui contribuent à freiner le resserrement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes?

Le domaine d'études a un effet sur les gains

Quelques caractéristiques clés servent à expliquer de façon significative que des hommes ou des femmes sont moins bien rémunérés que d'autres. Ainsi, les hommes qui ont un salaire relativement peu élevé sont plus susceptibles d'être jeunes (moins de 35 ans) ou d'âge mûr (55 à 69 ans), célibataires, résidents du Québec, des provinces de l'Atlantique ou des Prairies, membres d'une minorité visible, relativement peu instruits et ils ont peu d'expérience de travail. Les femmes qui ont un salaire relativement modeste sont plus

Décomposition

Le modèle de décomposition peut être exprimé par la formule :

$$\ln w_m - \ln w_f = B(\hat{x}_m - \hat{x}_f) + \hat{x}_m(b_m - B) + \hat{x}_f(B - b_f)$$

où :

w = rémunération moyenne des hommes (w_m) et des femmes (w_f)
$\hat{x}$ = vecteur des caractéristiques (variables explicatives) pour les hommes et les femmes
B = vecteur des coefficients de régression estimés pondérés par les proportions d'hommes et de femmes pour la population à l'étude = $p_m b_m + p_f b_f$
$B(\hat{x}_m - \hat{x}_f)$ = composante expliquée
$\hat{x}_m(b_m - B) + \hat{x}_f(B - b_f)$ = composante inexpliquée, qui comprend deux membres :
$\hat{x}_m(b_m - B)$ = avantage pour les hommes
$\hat{x}_f(B - b_f)$ = désavantage pour les femmes

Le membre de gauche de l'équation est la différence entre le logarithme naturel de la rémunération moyenne des hommes et celui de la rémunération moyenne des femmes. Le premier terme du membre de droite, $B(\hat{x}_m - \hat{x}_f)$, correspond à la portion de l'écart salarial qui est expliquée par des différences de capital humain et de caractères démographiques entre les hommes et les femmes. Par exemple, si les hommes sont proportionnellement plus nombreux à obtenir des diplômes universitaires dans des domaines à haut salaire, cela a pour effet d'accroître la composante «expliquée» de l'écart salarial. De même, si une forte proportion de femmes travaillent dans des domaines à faible salaire, la composante expliquée se trouve accrue. En revanche, une forte proportion de femmes occupées dans des domaines à haut salaire et une forte proportion d'hommes occupés dans des domaines à faible salaire donneront une composante expliquée moindre.

Les deux derniers termes du membre de droite représentent, globalement, la partie de l'écart salarial qui n'est pas expliquée par des différences de capital humain et de caractères démographiques. Le premier de ces termes représente l'«avantage pour les hommes», ou la portion de l'écart salarial qui est due à la «surrétribution» des hommes compte tenu des seules caractéristiques de capital humain et caractéristiques démographiques. Le second terme représente le «désavantage pour les femmes», ou la portion de l'écart attribuable à la sous-rétribution des femmes compte tenu de leurs caractéristiques.

susceptibles d'être jeunes (moins de 25 ans), célibataires, résidentes du Québec, des provinces de l'Atlantique ou des Prairies, relativement peu instruites et elles ont une faible expérience de travail.

À l'autre extrême, les hommes qui gagnent un revenu relativement élevé ont un niveau de scolarité supérieur et détiennent un diplôme en sciences physiques incluant le génie, ou en administration. Une caractéristique importante chez les femmes qui jouissent d'un revenu relativement élevé est qu'elles ont un niveau de scolarité supérieur et détiennent un diplôme universitaire dans des domaines autres que les sciences sociales ou un diplôme de niveau collégial dans le domaine de la santé[1].

Nous pouvons illustrer les conclusions de l'analyse en comparant deux personnes qui ont des caractéristiques différentes. Ainsi, une femme célibataire de 56 ans qui demeure au Québec, n'est pas membre d'une minorité visible, a 16 ans de scolarité et 29 ans d'expérience sur le marché du travail et a étudié en administration à l'université et dont les parents ont tous deux terminé leurs études secondaires a une rémunération horaire estimée à 18,32 $. Pour un homme ayant les mêmes caractéristiques, la rémunération horaire est estimée à 19,86 $. Donc, le rapport entre le salaire des femmes et celui des hommes est de 0,92.

Une autre femme du Québec, n'appartenant pas à une minorité visible, mais qui serait âgée de 22 ans, avec seulement sept ans de scolarité et quatre ans d'expérience sur le marché du travail aurait une rémunération horaire estimée à 5,88 $, comparativement à 8,19 $ pour un homme (ratio de 0,72).

L'écart est en partie expliqué

On a eu recours à une technique statistique appelée «technique de décomposition» pour répartir en deux composantes l'écart salarial entre les hommes et les femmes : une composante expliquée et une composante résiduelle, ou inexpliquée (voir *Décomposition*). La première représente la portion de l'écart qui est expliquée par des différences de caractéristiques de capital humain et de caractéristiques démographiques entre les hommes et les femmes.

La composante inexpliquée se divise en deux parties : «avantage pour les hommes» et «désavantage pour les femmes». La première représente la portion de l'écart salarial qui est due à la «surrétribution» des hommes compte tenu de leurs caractéristiques et de leurs réalisations, et la seconde représente la portion de l'écart attribuable à la sous-rétribution des femmes compte tenu de leurs caractéristiques.

Les différences de caractéristiques n'expliquent qu'une faible proportion de l'écart salarial (12 %). De fait, sur un montant de 3,64 $ représentant la différence de rémunération, 3,21 $ (soit 88 %) ne peut être expliqué par des facteurs tels que les différences d'expérience de travail, de niveau d'instruction ou de caractéristiques démographiques. S'il n'y avait pas de composante inexpliquée, le rapport entre le salaire des femmes et celui des hommes serait de 0,97, au lieu de 0,78.

La part de l'écart expliquée dans cette étude est considérablement moins élevée que celle que l'on trouve dans d'autres études. Christofides et Swidinsky ont réussi à expliquer 27 % de l'écart salarial entre les hommes et les femmes de race blanche. Cependant, leur modèle tenait compte de la profession, de la branche d'activité et de la taille de l'entreprise. Dans l'étude de 1989 de Wannell, qui portait sur une population plus homogène (celle des diplômés), la portion expliquée de l'écart était de 18 % pour les diplômés de collèges communautaires et atteignait 35 % pour les diplômés d'universités. Dans l'étude de 1994 de Wannell et Caron, l'écart salarial pour les diplômés d'universités était expliqué entièrement par des différences de capital humain, en tenant compte de l'effet du nombre d'heures travaillées et de la durée

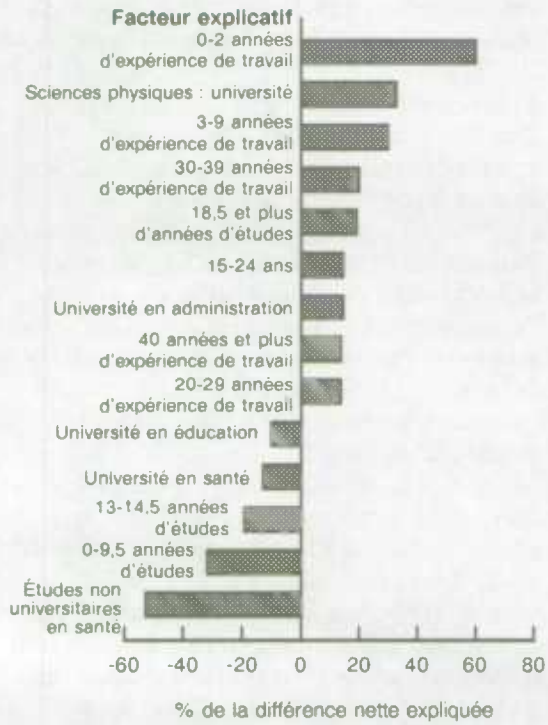
d'emploi et en considérant tous les salariés. Par contre, dans le cas des diplômés de collèges communautaires, l'écart salarial était encore expliqué dans de faibles proportions.

Parmi les divers facteurs de capital humain et facteurs démographiques qui contribuent à élargir l'écart dans l'analyse de l'EDTR, le plus important est le nombre peu élevé d'années d'expérience sur le marché du travail (2 ans ou moins) (graphique). Une forte proportion de femmes ont peu d'expérience de travail, associée à un niveau relativement bas des salaires.

Les femmes qui ont terminé un programme d'études collégiales dans le domaine de la santé sont plus susceptibles d'avoir un salaire relativement élevé pour des diplômées non universitaires. Étant donné qu'il est 10 fois plus probable de trouver des femmes que des hommes dans ce domaine, ce diplôme contribue le plus à réduire la portion expliquée de l'écart.

Graphique

Un diplôme collégial dans le domaine de la santé contribue à réduire de façon significative l'écart salarial.



En ce qui concerne le niveau universitaire, les diplômes en sciences physiques, notamment en génie, sont le plus souvent associés à des salaires élevés, et la proportion d'hommes qui détiennent de tels diplômes est presque trois fois plus grande que celle des femmes. Toutefois, cet effet est compensé en partie par le grand nombre de femmes qui détiennent un diplôme universitaire en éducation ou en santé et par les salaires relativement élevés qui sont offerts dans ces domaines.

La proportion relativement élevée de femmes âgées de 15 à 24 ans contribue à élargir l'écart. Mais, parce qu'il y a à la fois une forte proportion d'hommes qui ont un haut niveau d'instruction (18,5 ans et plus), lequel est positivement associé à des gains élevés, et d'hommes qui ont un faible niveau d'instruction (9,5 ans et moins), ces conditions ont un effet positif et un effet négatif sur l'écart salarial.

Qu'est-ce qui est inexpliqué?

Près de 90 % de l'écart total ne peut être expliqué par les différences mesurées de capital humain et de caractères démographiques entre les hommes et les femmes. L'«avantage pour les hommes» et le «désavantage pour les femmes» comptent presque à parts égales dans cette proportion (45 % et 43 % respectivement). Il y a une part plus grande de femmes que d'hommes dans les faibles niveaux d'expérience de travail (de trois à neuf ans). Toutefois, les hommes qui ont de trois à neuf ans d'expérience sont moins bien rémunérés que ceux qui ont plus d'expérience, mais la différence n'est pas aussi prononcée que chez les femmes. Cette différence inexpliquée de rémunération pour un niveau d'expérience égal entre un homme et une femme contribue à élargir l'écart.

La relation entre le groupe d'âge et la rémunération est aussi différente selon le sexe. Les hommes de 25 à 34 ans ont beaucoup plus de chances de gagner un salaire moins élevé que les hommes de 35 à 54 ans, tandis que, chez les femmes, la différence anticipée de salaire entre le groupe des 25 à 34 ans et celui des 35 à 54 ans est mince. Bien qu'il existe une relation positive entre l'âge et la rémunération pour les membres des deux sexes jusqu'à la tranche des 55-69 ans, cette relation est moins marquée dans le cas des femmes.

C'est sans doute l'effet de la hausse notable du niveau d'instruction observée ces dernières années chez les cohortes de femmes plus jeunes. Ainsi, comme les cohortes de femmes plus âgées bénéficient d'une expérience de travail plus grande, les cohortes de femmes plus jeunes, elles, bénéficient d'un profil scolaire supérieur. Ce phénomène est plus marqué chez les femmes, car elles ont fait plus de progrès que les hommes au cours des dernières années sur le plan de l'instruction.

Le célibat est un prédicteur de la rémunération plus négatif pour les hommes que pour les femmes, et il se trouve que la proportion de célibataires est légèrement plus grande chez les hommes. Christofides et Swidinsky ont constaté que l'état matrimonial était le principal élément de la composante inexpliquée dans leur comparaison des hommes et des femmes de race blanche (Christofides et Swidinsky, 1994, p. 45). Bien qu'il ait de l'importance dans notre analyse, l'état matrimonial n'est pas le principal facteur.

Résumé

En janvier 1993, le rapport entre le salaire des femmes et celui des hommes était de 0,78. Plusieurs facteurs, dont certains communs aux deux sexes et les autres propres à chaque sexe, sont des prédicteurs significatifs d'un salaire relativement faible ou relativement élevé. Ainsi, les personnes, hommes ou femmes, qui ont peu d'expérience de travail, qui sont jeunes, qui ont peu d'instruction et qui résident au Québec, dans les provinces de l'Atlantique ou des Prairies ont un salaire relativement faible. Pour les hommes comme pour les femmes, un niveau de scolarité élevé est synonyme d'une bonne rémunération comme le fait d'avoir un diplôme universitaire dans les sciences physiques ou en administration. Chez les hommes, le fait d'appartenir à une minorité visible et d'être d'âge mûr sont des facteurs associés à un salaire modeste. Les femmes qui détiennent un grade universitaire dans un domaine autre que les sciences sociales ou bien un diplôme de niveau collégial dans le domaine de la santé reçoivent une meilleure rémunération.

Globalement, les différences de capital humain et de caractères démographiques entre les hommes et les femmes n'expliquent que 12 % de l'écart salarial. Le reste, c'est-à-dire la partie inexpliquée, est attribuable à des facteurs non mesurés, parmi lesquels peut se trouver la discrimination systémique.

Sujets d'étude future

Dans les études futures, on pourrait examiner l'influence des enfants et de l'âge du plus jeune. Bien que ces variables puissent être vues comme étant des mesures indirectes de l'expérience de travail, elles peuvent aussi avoir leur influence propre. Par ailleurs, on pourrait refaire la présente étude en tenant compte, cette fois-ci, de l'effet de la profession et de la branche d'activité et aussi du régime de travail (temps partiel/temps plein).

Les données sur les responsabilités en matière de gestion et de surveillance qui seront produites à la suite de l'interview de l'EDTR menée en 1994 sur le travail permettront d'analyser plus à fond les différences qui existent entre les hommes et les femmes sur le plan professionnel. Ainsi, on tentera de répondre à des questions comme celles-ci : Les femmes sont-elles aussi nombreuses que les hommes à occuper des

postes de gestion et de supervision? Occupent-elles surtout des postes de cadres subalternes? On pourra aussi chercher à savoir si les chances de promotion à des postes de gestion et de supervision sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes et les effets que cela aurait sur la rémunération et l'avancement. □

Note

[1] Les valeurs R^2 sont 0,41 pour les hommes et 0,33 pour les femmes. (Si l'on ne tient pas compte de la variable «expérience de travail», les valeurs passent à 0,39 pour les hommes et à 0,30 pour les femmes). Par comparaison, les valeurs R^2 pour les hommes diplômés d'université et les hommes diplômés du niveau collégial qui avaient un emploi à temps plein cinq ans après la fin de leurs études sont 0,30 et 0,08 respectivement, tandis que les valeurs R^2 correspondantes pour les femmes sont 0,29 et 0,31, selon l'étude de 1989 de Wannell. Dans l'étude de Christofides et Swidinsky, où l'on tenait compte de la profession et de la branche d'activité, les valeurs étaient 0,42 et 0,45 pour les hommes de race blanche et les femmes de race blanche respectivement. La valeur R^2 est un indicateur de la qualité de l'ajustement du modèle qui a été défini. Plus cette valeur est élevée (maximum = 1,0), plus l'ajustement entre la rémunération et les variables de capital humain ou les variables démographiques choisies est bon.

Lorsqu'on introduit dans l'analyse de régression l'emploi dans le secteur public (qui comprend l'administration publique, le réseau d'enseignement et le réseau hospitalier), les résultats donnent à penser qu'un emploi dans le secteur public procure plus d'avantages aux femmes qu'aux hommes. Avec un coefficient b de 0,31 pour les femmes, la variable «emploi dans le secteur public» est la plus significative pour les femmes, tandis qu'elle est également significative avec un coefficient de 0,16 pour les hommes. Le modèle donne aussi un meilleur ajustement avec des valeurs R^2 de 0,38 pour les femmes et de 0,42 pour les hommes.

Toutefois, notre analyse ne tiendra pas compte de la profession et de la branche d'activité, y compris le secteur public. Ce ne sont pas des variables de capital humain ni des variables démographiques, et leur inclusion pourrait masquer une forme de discrimination salariale causée par l'attribution des emplois selon le sexe (Wannell, 1989).

Bibliographie

CHRISTOFIDES, L.N. et R. SWIDINSKY. «Wage determination by gender and visible minority status: Evidence from the 1989 LMAS», dans *Canadian Public Policy*, vol. XX, nº 1, 1994, p. 34-51.

COTTON, J. «On the decomposition of wage differentials», dans *The Review of Economics and Statistics*, vol. LXX, nº 2, mai 1988, p. 236-243.

MORISSETTE, R. «Emploi et taille des entreprises au Canada : les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieurs?» dans *Documents de recherche*, nº 35, Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, 1991.

STATISTIQUE CANADA. *Gains des hommes et des femmes 1992*, 13-217 au catalogue, Ottawa, 1994a.

---. *Moyennes annuelles de la population active 1981-1988*, 71-529 au catalogue, Ottawa, 1989.

---. *Moyennes annuelles de la population active 1992*, 71-220 au catalogue, Ottawa, 1993.

---. *Universités : inscriptions et grades décernés 1991*, 81-204 au catalogue, Ottawa, 1994b.

---. *Les femmes dans la population active*, Édition 1994, Projet de groupes-cibles, nº 75-507F au catalogue, Ottawa, 1994c.

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

---. «L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 2, nº 2, Ottawa, Été 1990, p. 20-34.

WANNELL, T. et N. CARON. «L'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires, 1984-1992», dans *Documents de recherche*, nº 68, Ottawa, Direction des études analytiques, 1994.

Annexe : Documents de recherche de l'EDTR

92-01A
Contenu de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : Partie A – Données démographiques et données relatives à l'activité sur le marché du travail
Garnett Picot, Susan Poulin, Richard Veevers, Brian Biggs

92-01B
Contenu de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : Partie B – Données sur le revenu et le patrimoine
Garnett Picot, Susan Poulin, Philip Giles, Mary Allen

92-02
Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : Dates possibles d'interview
Maryanne Webber

92-03
Renouvellement de l'échantillon de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
Sylvie Michaud, Lecily Hunter, Georges Lemaître

92-04
Mesure de la recherche d'emploi et du chômage dans un cadre rétrospectif
Georges Lemaître

92-05
Solutions aux problèmes de lisière dans le cadre de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
Georges Lemaître

92-06
Classification de la situation vis-à-vis de l'activité dans l'EDTR
Maryanne Webber, Georges Lemaître

92-07
Les objectifs et le contenu de l'interview préliminaire
Alison Hale, Debbie Lutz

92-08
Règles et qualité des données des déclarations par le répondant/par personne interposée
Brian Biggs

92-09
Groupes de discussion avec la participation de répondants et de non-répondants à l'Enquête sur les finances des consommateurs
Nancy Staisey

93-01
L'utilisation des données de l'impôt sur le revenu pour l'EDTR
Susan Poulin

93-02
Le «questionnaire» de la collecte des données sur le travail de l'EDTR – janvier 1993
Mary Allen, François Simard
Document disponible en anglais seulement étant donné que l'essai n'était effectué qu'en anglais

93-03A
Fichiers de microdonnées de l'EDTR (Partie A – Vue d'ensemble)
Jamie Brunet, Philip Giles

93-03B
Fichiers de microdonnées de l'EDTR (Partie B – Spécifications détaillées)
Jamie Brunet, Philip Giles

93-04
Le questionnaire et les procédures de collecte des données sur le revenu de l'EDTR – mai 1993
Philip Giles
Document disponible en anglais seulement étant donné que l'essai n'était effectué qu'en anglais

93-05
Résumé des observations formulées par les intervieweurs et les observateurs du Bureau central – Test de janvier 1993
Dahna Deslauriers, Ruth Dibbs, Michael Egan, Alison Hale, Sylvie Michaud

93-06
Interviews préliminaires de l'EDTR – janvier 1993
Sommaire des comptes rendus des intervieweurs
Dahna Deslauriers

93-07
Aspects qualitatifs de la collecte du Test 3A de l'EDTR
Sylvie Michaud, Christel Le Petit, Mylène Lavigne

93-08
Conception du questionnaire dans une société automatisée
Ruth Dibbs, Alison Hale

93-09
Évaluation du contenu de l'EDTR – Série de questions portant sur le niveau décisionnel : Surveillance et gestion
David Coish

93-10
Questions relatives aux limitations d'activités de l'EDTR – Résultats de l'essai de janvier 1993
Yves Saint-Pierre

93-11
Aspects qualitatifs de la collecte du Test 3B de l'EDTR
Sylvie Michaud, Mylène Lavigne, Jacqueline Pottle

93-12
Résumé des observations formulées par les intervieweurs et les observateurs du Bureau central – Test de mai 1993
Dahna Deslauriers, Mary Allen

93-13
Questions relatives à l'aide du milieu : Résultats de l'essai de janvier 1993 de l'EDTR
Yves Saint-Pierre

93-14
Classement de la population active selon les donnés de l'EDTR : Évaluation des résultats du Test 3A
Doug Hiemstra, Mylène Lavigne, Maryanne Webber

93-15
Résultats du test 3B de l'EDTR : Sources de revenu
Élaine Fournier, Chantal Grondin, Tracey Leesti

93-16
Analyse du Test 3B : Évaluation du Carnet de l'EDTR
Élaine Fournier, Debbie Lutz

93-17
Résultats du test 3B de l'EDTR : Avoirs et dettes (patrimoine)
Sylvie Michaud, Maryanne Webber, Heather Lathe

93-18
Insérer des nouveaux membres dans un panel longitudinal de ménages et d'individus : Simulations
Bernard Gailly, Pierre Lavallée

93-19
Représentativité de l'échantillon de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
Pierre Lavallée

94-01
Règles de suivi de l'EDTR : Quelles personnes doivent être dépistées et lesquelles doivent être interviewées?
Sylvie Michaud, Yves Saint-Pierre

94-02
Relations avec les répondants dans les enquêtes longitudinales
Debbie Lutz

94-03
Question sur le consentement : Résultats de l'essai effectué en août 1993
Tom Greenberg

94-04
Recherche sur les politiques sociales et les politiques relatives au marché du travail fondée sur l'EDTR
Maryanne Webber

94-05
«Questionnaire» de l'interview sur le travail pour l'EDTR – février 1994
David Coish, Alison Hale, Cindy Heffernan

94-06
Variables de l'EDTR relatives aux ménages et aux familles
George Butlin

94-07
Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : Les leçons à tirer des essais
Maryanne Webber

94-08
Le questionnaire et les procédures de collecte des données sur le revenu de l'EDTR – mai 1994
Élaine Fournier, Susan Poulin

94-09
«Questionnaire» de 1994 : Modules sur le contact et sur les démographiques
Ruth Dibbs, Bob Loverock, Alison Hale

94-10
«Questionnaire» de 1994 : Interview préliminaire
Alison Hale, Debbie Lutz, Mike Brulé

94-11
Utilisation des données fiscales dans l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : Rapport sommaire
Ruth Dibbs, Susan Poulin, Maryanne Webber

94-12
Interview sur le revenu de l'EDTR de 1994 : Rapport d'observation et d'évaluation
Élaine Fournier, Helen Smith

94-13
Le calcul du revenu familial pour l'EDTR
Philip Giles, Sylvie Michaud, Chantal Grondin

94-14
Confidentialité des microdonnées de l'EDTR : Approche générale pour la mise en oeuvre
Pierre Lavallée, Chantal Grondin

94-15
Qualité des données sur le revenu recueillies selon la méthode de l'interview assistée par ordinateur pour l'EDTR
Chantal Grondin, Sylvie Michaud

94-16
La mesure de la non-réponse dans une enquête longitudinale : L'expérience de l'EDTR
Sylvie Michaud, Maryanne Webber

94-17
Problèmes de mesure liés aux prestations d'assurance-chômage
Alison Hale, Chantal Grondin, Sylvie Michaud

94-18
Les variables dérivées de l'EDTR : Caractéristiques démographiques, culturelles et géographiques
Joanne Murray, Ruth Dibbs, Philip Giles

La Dynamique DU TRAVAIL ET DU REVENU

RAPPORT DE 1994

La publication de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

☐ **Oui, je voudrais LE RAPPORT DE 1994 DE LA DYNAMIQUE DU TRAVAIL ET DU REVENU (75-201F) au coût de 37 $** (*45 $ US aux États-Unis, 52 $ US à l'étranger*).
Rabais de 30 % aux établissements d'enseignement

Bon de commande

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

(Lettres moulées s.v.p.)
Compagnie _____

Service _____

a/s de _____

Titre _____

Adresse _____

Ville _____

Province/Pays _____

Code postal _____ Tél. _____

Téléc. _____

MODE DE PAIEMENT

Numéro du bon de commande ☐

Paiement inclus _____

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

No de carte ☐

Date d'expiration ☐

Nom _____
(lettres moulées s.v.p.)

Signature _____

Numéro au catalogue	Titre	*Canada	**États-Unis	**Autres pays	Quantité	Total $
75-201F	Le Rapport de 1994 de la dynamique du travail et du revenu	37	45	52		
75-201E	Dynamics of Labour and Income, 1994 Report	37	45	52		
Le chèque ou mandat-poste 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 %. TPS no R121491807. ** Les clients à l'étranger paient le montant total en dollars US tirés sur une banque américaine.			MERCI DE VOTRE COMMANDE		Total partiel	
					TPS 7 %	
COMPOSEZ SANS FRAIS : 1 800 267-6677 TÉLÉCOPIEUR : (603) 951-1584			PF # 094358		Total général	

COS

Notre équ hercheurs est à vo ice pour 56 $ par année

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010185558

DATE DUE

JUN 14 1995
AUG AOUT 23 1995
OCT 24 1995
11 1997

S'abonner à ***L'emploi et le reven en perspective***, c'est disposer d'une division entière de chercheurs votre service. Des faits solides. Des analyses objectives. Des statistique fiables.

La publication n'a pas que des faits et des chiffres. Elle offre également des analyses de fond sur des questions complexes touchant l'emploi et le revenu, de façon à fournir des indications claire tendances actuelles du marché du tr

Notre équipe de spécialistes met à votre disposition des données récentes sur l'emploi et le revenu. Dans chacun des numéros trimestriels, vous trouverez :

- des articles de fond sur l'emploi et le revenu
- plus de 50 indicateurs clés de l'emploi et du revenu
- un aperçu de la recherche en cours
- de l'information sur les nouvelles enquêtes

En prime, vous recevrez le ***Bilan du marché du travail*** deux fois l'an. Vous disposerez ainsi d'une analyse à jour de la situation du marché du travail pour les six derniers mois ou la dernière année.

Tout cela pour 56 $ seulement!

le professionnels au Canada *spective* pour connaître les emploi et du revenu, ainsi que les ultats de recherche. Votre ts permettra de connaître tous

L'emploi et le revenu en dra pour vous un outil ST GARANTI. Si vous n'êtes oir lu le premier numéro, nous RONS le montant payé pour les nnez-vous à ***Perspective*** t.) dès aujourd'hui.

ABONNEZ-VOUS DÈS MAINTENANT!

Pour 56 $ seulement (TPS de 3.92 $ en sus), vous recevrez les plus récentes recherches sur l'emploi et le revenu (quatre numéros par année). L'abonnement est de 68 $ US aux États-Unis et de 80 $ US dans les autres pays. Faites parvenir votre commande par télécopieur (VISA ou MasterCard) au **(613) 951-1584**, par téléphone (sans frais) au **1-800-267-6677**, par courrier à :

Statistique Canada, Division du marketing, Vente et service, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6.

Ou communiquez avec le Centre de consultation de Statistique Canada le plus près. (Voir la liste dans la présente publication).

729MISC94162

SAVIEZ-VOUS...

QUE DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE SUR LES DÉPENSES DES FAMILLES PEUVENT ÊTRE PRÉSENTÉES AFIN DE RÉPONDRE À VOS BESOINS PARTICULIERS?

Les tableaux personnalisés sur les dépenses des familles vous offrent un cliché détaillé des dépenses des Canadiens selon des variables socio-démographiques et géographiques fort bien définies. Vous obtiendrez, de cette enquête importante, des données personnalisées sous forme de tableaux et selon vos propres spécifications pour un large éventail de dépenses, notamment:

- **l'alimentation, l'habillement et le logement**
- **le transport**
- **les soins personnels et de santé**
- **les loisirs**
- **l'éducation**
- **les impôts personnels**
- **la sécurité**
- **les dons et les contributions**
- **les articles d'ameublement et l'entretien ménager**

Ces dépenses peuvent être jumelées *au revenu des ménages, à la région métropolitaine, à l'âge, au mode d'occupation du logement, à la composition du ménage, ou à d'autres segments de ménages choisis.*

Avec **Les tableaux personnalisés sur les dépenses des familles**, vous pouvez cerner vos marchés actuels et cibler vos marchés potentiels avec précision, segmenter les caractéristiques des dépenses des familles avec facilité et identifier les tendances des achats. De plus, des tableaux peuvent être produits afin de déterminer les profils socio-démographiques des consommateurs de produits et services particuliers. Vous pouvez également obtenir **Les tableaux personnalisés sur les dépenses des familles** dans le médium de votre choix, soit sur papier ou sur disquette.

Incertain(e) de ce dont vous avez besoin ou par où commencer?

Communiquez avec le Centre de consultation le plus près figurant à l'endos de la page de couverture de cette publication. Nos conseillers peuvent vous aider à définer vos besoins en information et vous recommander les produits et services rencontrant ces besoins.

Téléphonez à un expert-conseil de Statistique Canada dès aujourd'hui...
et transformez les données en information.

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

La Dynamique

DU TRAVAIL ET DU REVENU

Statistique Canada a du nouveau!

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu suivra le cheminement des gens du point de vue du marché du travail, de la vie familiale et du revenu. En interviewant les mêmes personnes pendant plusieurs années, l'EDTR renseignera les chercheurs, les décideurs et le public en général sur les importants changements dans la vie des Canadiens.

- ***Dynamique du marché du travail***

Comment les travailleurs s'adaptent-ils aux caprices du marché du travail? Lorsqu'un travailleur est mis à pied, est-il avantageux pour lui d'accepter une baisse de salaire? Est-ce que ce sont les mêmes gens qui tombent en chômage année après année?

- ***Transitions entre les diverses étapes du cycle de la vie***

L'EDTR fera la lumière sur certains événements importants dans la vie d'une personne, comme la transition entre l'école et le travail ou celle entre le travail et la retraite. Quels sont les modèles typiques au Canada aujourd'hui?

- ***Qualité des emplois***

Y a-t-il une dégradation des emplois du point de vue de la rémunération et des heures de travail? À quoi peut-on attribuer la polarisation des salaires? En quoi les travailleurs qui obtiennent des promotions diffèrent-ils de ceux qui n'en obtiennent pas?

- ***Stabilité du revenu familial***

Combien de familles franchissent le seuil de faible revenu chaque année et pourquoi? Combien de temps les périodes de faible revenu durent-elles? Quelle proportion des familles vivent constamment dans la pauvreté?

- ***Éducation***

Comment les gens qui ont divers acquis scolaires se comportent-ils sur le marché du travail? Les gens ont-ils de plus en plus tendance à allier les activités professionnelles et scolaires? Combien de décrocheurs retournent à l'école? Pour ceux qui le font, quels sont les avantages réels?

- ***Données démographiques et dynamique de la famille***

Au cours d'une année, combien de familles subissent un changement majeur, par exemple une séparation, l'arrivée d'un nouveau-né ou encore l'arrivée d'un grand-parent qui vient habiter avec la famille? Combien y a-t-il de nouvelles familles reconstituées?

Ce rapport présente les résultats de la première interview avec les personnes choisies pour cette importante nouvelle enquête qu'est l'EDTR. Il est rédigé à l'intention des gens qui s'intéressent aux questions sociales et aux questions relatives au marché du travail.