

# Bulletin de la recherche appliquée - Volume 3, numéro 2 (été-automne 1997)

## Table des matières

[Tendances de l'emploi au sein de l'économie de l'information](#)

[Quelle est la cause du recul du taux d'activité des jeunes?](#)

[Comment savoir si la situation s'améliore au Canada?](#)

[Taxes sur la masse salariale et emplois à temps partiel](#)

[Perspectives pour les jeunes : Optimisme au travail](#)

[Au-delà de Cendrillon et de Blanche-Neige : remise en question du mythe de la méchante belle-mère](#)

[Pratiques en milieu de travail et rendement organisationnel : absence de «solutions faciles»](#)

[Contrat social ou conflit intergénérationnel?](#)

[Inégalité du revenu familial marchand : Qu'est-ce qui la fait croître? Qu'est-ce qui l'empêche de progresser?](#)

[Milieu de travail en évolution et politique publique](#)

[Les transferts et les impôts aplanissent effectivement les différences](#)

[Le Projet du supplément de revenus](#)

[Liste des études présentées dans le Bulletin](#)

## Tendances de l'emploi au sein de l'économie de l'information

Le recours au savoir comme fondement de l'organisation et du déroulement des activités économiques est à l'heure actuelle un des principaux sujets de discussion des responsables de l'élaboration des politiques. L'utilisation toujours plus grande des technologies de l'information et des communications a donné naissance à ce qu'il est convenu d'appeler l'«économie de l'information» dans le cadre de laquelle on estime que la complexité même et le raffinement technique des activités économiques ont transformé de façon significative les aptitudes exigées de la part des travailleurs. Certains érudits soutiennent que ces changements sont si profonds que nous sommes passés à une nouvelle ère postindustrielle et techno-économique ou peut-être même à une nouvelle économie.

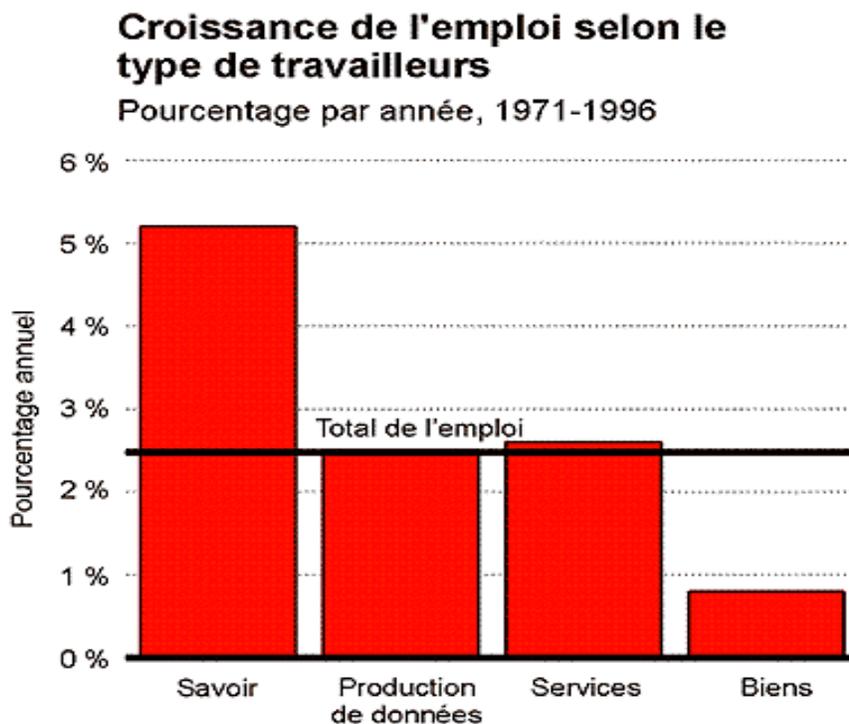
Dans une étude récente de la Direction générale de la recherche appliquée (DGRA), Marie Lavoie et Richard Roy présentent certains des faits essentiels concernant les grandes tendances de l'emploi dans la nouvelle économie. Ils proposent une analyse des changements observés qui aident à cerner certains des facteurs à l'origine de ces tendances. L'étude nous donne une idée de l'ampleur - et de l'importance - de la progression de l'économie de l'information par rapport à la composition de la population active.

Contrairement à la majorité des études portant sur l'économie de l'information au Canada, la présente étude ne fonde pas la définition de l'économie de l'information sur les activités industrielles. Les auteurs soutiennent plutôt que les *tâches fondamentales* exécutées par les travailleurs sont plus utiles pour nous aider à comprendre les compétences qu'exige une économie de l'information, ainsi que la structure évolutive de l'emploi. Par exemple, une étude de l'économie de l'information fondée sur une classification des activités économiques ne permet pas de bien saisir les répercussions des déplacements de travailleurs attribuables aux changements organisationnels (comme la sous-traitance) dans les entreprises.

Dans le document de la DGRA, la classification repose sur le raisonnement selon lequel les tâches de production confiées à des ressources humaines comportent des liens avec des objets, des gens ou des symboles et visent à produire des biens, à fournir des services personnels ou à produire de l'information. Sur cette toile de fond, la population active a été divisée en deux grandes catégories de travailleurs : les travailleurs de l'information et les travailleurs n'appartenant pas au secteur de l'information.

*Au cours des vingt-cinq dernières années, les travailleurs du savoir sont ceux dont le nombre a connu la croissance la plus rapide au sein de la population active.*

Les *travailleurs de l'information* sont en outre divisés en deux groupes : les travailleurs préposés à la production de données et les travailleurs du savoir. Les emplois liés à la production de données comportent la manipulation d'information symbolique, tandis que les emplois liés au savoir comprennent l'élaboration d'idées ou d'opinions d'experts. En d'autres mots, les travailleurs préposés à la production de données, notamment dans la majorité des emplois de bureau, utilisent, transmettent ou manipulent du savoir, tandis que les travailleurs du savoir, comme les spécialistes des sciences pures et des sciences appliquées, les ingénieurs et les spécialistes en sciences sociales le produisent. La *catégorie des travailleurs n'appartenant pas au secteur de l'information* est constituée de travailleurs préposés à la production de biens et de travailleurs préposés aux services. Les travailleurs de la première catégorie, comme les opérateurs de machine et les assembleurs, transforment des matériaux, tandis que les travailleurs de la deuxième catégorie, comme les agents de sécurité, les esthéticiennes et les gardiennes d'enfants dispensent des services personnels.



Au cours des vingt-cinq dernières années, les travailleurs du savoir sont ceux dont le nombre a connu la croissance la plus rapide au sein de la population active au Canada. Entre 1971 et 1996, période au cours de laquelle l'emploi total augmente au rythme moyen de 2,1 % par année, l'emploi chez les travailleurs du savoir progresse au rythme de 5,2 % par année. Il s'agit d'un rythme deux fois plus élevé que celui des travailleurs préposés aux services, le deuxième groupe de travailleurs dont le nombre augmente le plus rapidement au cours de cette période. Les travailleurs du savoir représentent 6,3 % du total de l'emploi en 1971, proportion qui s'établit cependant à 13,1 % en 1996. En d'autres mots, la proportion des travailleurs du savoir passe d'un travailleur sur 16 en 1971 à un travailleur sur 8 en 1996. Dans l'ensemble, les travailleurs de l'information représentent 44 % de l'emploi en 1971, proportion qui passe à 54,1 % en 1996. De toute évidence, si l'on se fonde sur le système de classification utilisé dans l'étude de la DGRA, l'économie canadienne est de plus en plus axée sur l'information, principalement en raison de l'emploi croissant de travailleurs du savoir. L'étude montre également que ce phénomène du travailleur du savoir a dans l'ensemble touché la totalité des groupes d'activité économiques, y compris les secteurs d'activité que l'on juge normalement être à «faible technologie». Par conséquent, la croissance de l'emploi des travailleurs du savoir correspond à une tendance générale au sein de l'économie canadienne.

Une question se pose : qu'est-ce qui est à l'origine de cette progression de la proportion de travailleurs du savoir? Dans le but d'analyser les causes, les auteurs font appel à une technique qui ventile l'évolution globale de la proportion correspondant à un groupe donné de travailleurs au fil des ans en trois composantes différentes.

La première est un *effet de substitution* de compétences qui touche la technologie de production des entreprises ou des secteurs d'activité domestiques. Ainsi, pour des niveaux donnés de production et d'emploi dans un secteur d'activité, des facteurs comme les innovations technologiques, les changements des coûts relatifs de main-d'œuvre et des réformes institutionnelles, notamment la réglementation relative à l'environnement, peuvent favoriser une utilisation plus intensive d'un type donné de travailleurs.

La deuxième source de changement peut être attribuée aux différences entre les taux de croissance de la productivité du travail des secteurs d'activité (*l'effet de retard de productivité*). Ainsi, pour une proportion fixe de la production et de la composition de l'effectif d'un secteur d'activité (c.-à-d. pour une structure professionnelle n'ayant pas changé), les secteurs d'activité dont la productivité du travail stagne exigeront une portion croissante de l'emploi total au fil du temps.

Enfin, la troisième composante se manifeste lorsque, pour une composition de la main-d'œuvre et une productivité du travail données, des changements de la composition de la *production finale* des secteurs d'activité domestiques donnent lieu à des changements proportionnels dans la structure de l'emploi. (Voir le tableau.)

<b>Ventilation du changement dans la composition de l'emploi, 1971 à 1991</b>				
Nombre de points de changement dans la part de chaque type de travailleurs				
Type de travailleurs	Effet de substitution	Effet de retard de productivité	Effet sur la production	Changement total
Savoir	5,22	1,34	-0,14	6,43
Sciences pures	0,08	0,05	-0,03	0,10
Sciences appliquées	0,15	0,19	0,00	0,35
Génie	1,58	0,12	0,04	1,74
Sciences sociales et humanités	3,41	0,98	-0,15	4,24
Production de données	1,06	4,81	-0,88	4,99
Services	-1,65	3,79	-0,65	1,49
Biens	-4,63	-4,38	-3,90	-12,91

Selon une des principales constatations de l'étude, la croissance du nombre de travailleurs du savoir est principalement attribuable au fait que ces derniers sont venus remplacer d'autres types de travailleurs au sein de la filière de production des secteurs d'activité. Cette situation, combinée au fait que le nombre de travailleurs du savoir a augmenté dans tous les grands secteurs d'activité, porte à penser que ceux-ci jouent désormais un rôle essentiel dans le processus de production de la majorité des secteurs d'activité. De nombreux facteurs - comme les changements technologiques ou les coûts des différents types de travailleurs - peuvent avoir provoqué une telle pénétration des travailleurs du savoir dans la structure de production; d'autres travaux de recherche s'imposent en vue de déterminer avec plus de précision les causes du changement. On a également constaté qu'il existe plus d'emplois pour les travailleurs préposés à la production de données parce que les entreprises à forte densité de travailleurs de ce type ont besoin de plus d'employés de cette catégorie pour maintenir leur part de production. Par conséquent, l'augmentation du nombre de travailleurs préposés à la production de données est presque entièrement attribuable à l'effet de retard de productivité. Si ces tendances se poursuivent, les perspectives d'emploi et de revenu à long terme des travailleurs préposés à la production de données ne sont pas très attrayantes, en dépit de la croissance observée de leur part du marché de l'emploi entre 1971 et 1991.

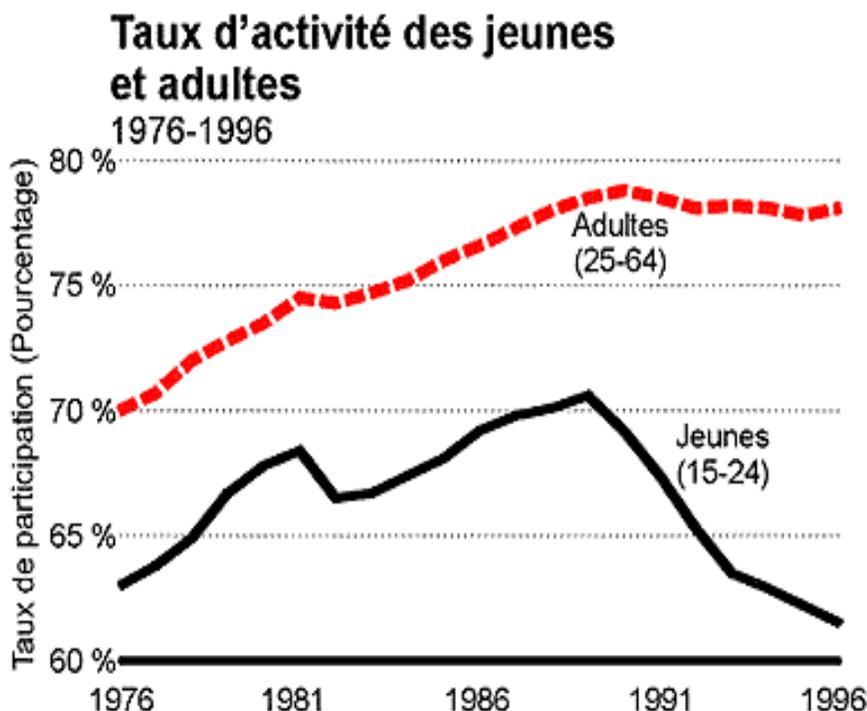
## Quelle est la cause du recul du taux d'activité des jeunes?

D'un sommet de 70,6 % en 1989, le taux d'activité des jeunes a chuté à 61,5 % en 1996 - une baisse sans précédent

de 9,1 points. Le taux d'activité des jeunes a baissé au cours des deux dernières récessions (début des années 80 et début des années 90), et il a poursuivi son recul pendant la présente reprise.

Le taux d'activité correspond au pourcentage de membres de la population qui travaillent ou qui cherchent activement un emploi. À première vue, un taux d'activité en baisse peut laisser croire que les gens pensent qu'ils ont moins de chance qu'auparavant de trouver un emploi.

Le taux d'activité subit l'influence des conditions globales du marché du travail et des tendances structurelles à long terme. Les taux d'activité des adultes et des jeunes ont augmenté du milieu des années 70 jusqu'à la fin des années 80, tendance qui peut dans une grande mesure être attribuée à la hausse rapide du nombre de femmes sur le marché du travail. Cependant, le taux d'activité des jeunes a connu d'importantes fluctuations cycliques depuis 1976, pendant que le taux d'activité des adultes a eu tendance à fléchir très peu pendant les périodes de ralentissement économique. Depuis 1989, le taux d'activité des adultes a diminué de moins de un demi point, tandis que le taux d'activité des jeunes a connu une chute de 9,1 points.



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Une récente analyse de Philip Jennings, de la Direction générale de la recherche appliquée, cherche à expliquer la baisse du taux d'activité des jeunes. L'auteur utilise des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada en vue d'évaluer l'apport de divers facteurs à la chute du taux d'activité. Les estimations de cette analyse sont fondées sur des moyennes annuelles correspondant à des périodes scolaires qui s'étendent de janvier à avril et de septembre à décembre.

## Quels sont les facteurs qui ont le plus d'influence?

Jennings signale que le recul est attribuable à bon nombre de facteurs, et plus précisément à ceux qui suivent :

- **Hausse des inscriptions dans les écoles** - Les jeunes qui fréquentent l'école à temps plein sont proportionnellement moins nombreux à faire partie de la population active que ceux qui ne la fréquentent pas. Par conséquent, une augmentation du taux de fréquentation scolaire se traduit par une baisse du taux global d'activité des jeunes. Le taux de fréquentation scolaire des jeunes progresse depuis le début des années 80, et le mouvement s'est accéléré depuis 1989. La proportion des jeunes de 15 à 24 ans qui poursuivent des études a augmenté de 8,8 points depuis 1989, atteignant 56,5 % en 1996. L'augmentation du taux de fréquentation scolaire a été plus marquée dans le groupe des 20 à 24 ans que dans celui des 15 à 19 ans.

- **Diminution du taux d'activité des étudiants** - Durant les années 80, le taux de participation des étudiants de 15 à 24 ans à la population active était à la hausse. Cependant, le taux d'activité des étudiants est passé de 44,4 %, en 1989, à 37,9 %, en 1996. Le taux d'activité des jeunes étudiants (groupe des 15 à 19 ans) a beaucoup diminué, tandis que le taux d'activité des étudiants plus âgés (groupe des 20 à 24 ans) a légèrement augmenté.
- **Diminution du taux d'activité des non-étudiants** - Le taux d'activité des non-étudiants affiche les mêmes tendances que celui des étudiants : hausse dans les années 80 et recul depuis 1989. Le taux d'activité des jeunes qui ne poursuivent pas des études à temps plein se situait à 84 % en 1996, une baisse de 3,3 points par rapport au niveau record de 1989.

Les fluctuations cycliques de l'économie ne semblent exercer qu'une légère influence sur la tendance à la hausse des taux de fréquentation scolaire. Les inscriptions ont augmenté régulièrement depuis la fin de la récession de 1990-1991, et cette constatation laisse croire qu'il est peu probable que l'on assiste à un renversement cyclique important des gains à ce chapitre.

Par ailleurs, les mouvements des taux d'activité des étudiants et particulièrement des non-étudiants ont été fortement cycliques. Le taux d'activité des étudiants demeure supérieur à ce qu'il était au début des années 80, tandis que le taux d'activité des non-étudiants est désormais légèrement inférieur à celui de cette époque.

Une comparaison des taux d'activité des groupes de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans révèle que l'écart entre ces deux groupes s'est élargi dans les années 90, tant dans le cas des étudiants que des non-étudiants. Cette observation porte à penser que le groupe des jeunes a été touché démesurément par la dernière récession. L'écart croissant dans les taux d'activité s'est fait au détriment des plus jeunes.

#### ***Les jeunes du groupe des 15 à 19 ans ont été touchés démesurément par la dernière récession.***

Selon l'analyse, la tendance à la hausse des taux de fréquentation scolaire est le principal facteur qui contribue au recul du taux d'activité des jeunes pendant la période de 1989 à 1996. Cette proportion croissante d'étudiants au sein de la population de jeunes correspond à bien au-delà des deux cinquièmes (44 %) du recul. Les taux d'activité à la baisse des étudiants comme des non-étudiants au sein de la population active correspondent respectivement à 38 % et 18 % de ce recul.

Dans le cas des jeunes du groupe plus âgé (20 à 24 ans), la hausse du taux de fréquentation scolaire explique au-delà des trois quarts (77,3 %) de la baisse du taux d'activité de ce groupe. Par ailleurs, plus de 70 % de la baisse du taux d'activité du groupe des jeunes (15 à 19 ans) découlent d'un recul de la participation des étudiants à la population active. (Voir le tableau.)

<b>Facteurs expliquant le recul du taux d'activité des jeunes, 1989 à 1996 exprimé sous forme de pourcentage du changement global</b>			
Changement du...	Taux global d'activité des jeunes (15 à 24 ans)	Groupe des (15 à 19 ans)	Groupe des (20 à 24 ans)
Taux de fréquentation scolaire	44,0	16,0	77,3
Taux d'activité des étudiants à temps plein	38,1	70,9	-6,0
Taux d'activité des non-étudiants	18,0	13,1	28,7
Changement global	100,0	100,0	100,0

Nota : Le tableau qui précède donne une ventilation des facteurs expliquant le recul du taux d'activité des jeunes. Les totaux ne donnent pas nécessairement 100 % en raison de l'arrondissement.

## **Des nouvelles qui ne sont pas toutes négatives**

L'analyse jette un éclairage important sur la dynamique du recul du taux d'activité des jeunes. Du côté positif, plus de jeunes qu'auparavant semblent poursuivre des études. La perception d'un avenir plus prometteur pour ceux qui sont plus scolarisés et, sans doute dans une moindre mesure, un marché du travail aux conditions difficiles sont

deux facteurs qui contribuent à expliquer cette fréquentation scolaire à la hausse.

Par ailleurs, une proportion croissante de non-étudiants abandonnent la population active - tendance qui est inquiétante. Bien que ce groupe soit encore relativement peu nombreux, il s'agit d'un segment de la population des jeunes qui pourrait de plus en plus être laissé pour compte dans la nouvelle économie.

## Comment savoir si la situation s'améliore au Canada?

Les principaux indicateurs économiques sont devenus le baromètre du progrès et de la croissance. Ils ont tendance à reposer sur des éléments de mesure comme l'inflation, la croissance du produit intérieur brut (PIB) ainsi que les hausses et les baisses des indices boursiers. Cependant, les particuliers et les collectivités constatent souvent que ces indicateurs leur en apprennent très peu au sujet de leur propre situation. Comment savoir si les choses s'améliorent?

L'indicateur le plus courant servant à déterminer la croissance, le PIB, a traditionnellement aussi servi à mesurer le bien-être. Cependant, compte tenu de la complexité de la transformation socioéconomique en cours, aucun indicateur ne peut à lui seul rendre compte de l'incidence totale du changement. L'utilisation du PIB est critiquée pour deux raisons. Premièrement, le PIB comporte ses limites. Il ne mesure pas l'activité non liée au marché, comme le travail bénévole ou l'éducation des enfants, qui contribuent également à la fois au bien-être et à la croissance économiques. Il ne tient pas compte non plus des activités économiques qui comportent effectivement des coûts pour l'économie (les dommages à l'environnement causés par le déversement de pétrole de l'*Exxon Valdez*, par exemple).

*Aucun indicateur ne peut à lui seul rendre compte de la complexité du changement socioéconomique.*

Deuxièmement, l'hypothèse selon laquelle la croissance économique s'accompagne toujours d'améliorations du bien-être de la société est discutable. Dans le passé, le PIB a servi d'approximation pour mesurer le bien-être de la société, car lorsque l'économie fonctionnait bien, le bien-être de la société s'améliorait également. Depuis les années 90, cependant, cela n'a pas été le cas. Même en période de croissance, les avantages sont répartis inégalement, certains secteurs connaissant la prospérité pendant que d'autres perdent du terrain. En outre, certains aspects du bien-être de la société s'améliorent et d'autres connaissent un recul.

Dès 1934, Simon Kuznets, qui participa à l'élaboration de la notion de PIB, déclare qu'il est à peine possible de se prononcer sur le bien-être de la nation à partir d'une mesure du revenu national. Depuis cette époque, des efforts ont été consentis en vue d'élaborer des mesures simples et faciles à comprendre qui permettraient de mieux faire ressortir l'amélioration de la condition humaine et du bien-être de la société. Bien que beaucoup de travail ait été effectué à l'égard de bon nombre d'indicateurs sociaux, l'élaboration d'un indice unique n'est pas encore terminée.

## L'indice de santé sociale

La recherche d'un élément unique de mesure quantitative du bien-être de la société a mené, en 1986, à l'élaboration de l'Indice de santé sociale (ISS) par Marc Miringoff de la Fordham University, aux États-Unis. Cet indice met l'accent sur des problèmes sociaux précis, afin de déterminer s'il y a eu amélioration ou recul au fil du temps.

L'Indice de sécurité sociale reconnaît 16 questions sociales liées à la santé, à la mortalité, à l'inégalité et à l'accès aux services. Les indicateurs sont stratifiés selon les étapes de la vie. (Voir le tableau.)

Composantes de l'Indice de santé sociale		
Enfants	Jeunes	Adultes
- Mortalité infantile	- Suicide chez les adolescents	- Chômage
- Violence envers les enfants	- Abus des drogues	- Gains hebdomadaires moyens
- Enfants vivant dans la pauvreté	- Décrochage au secondaire	- Assurance-santé (É.-U.)

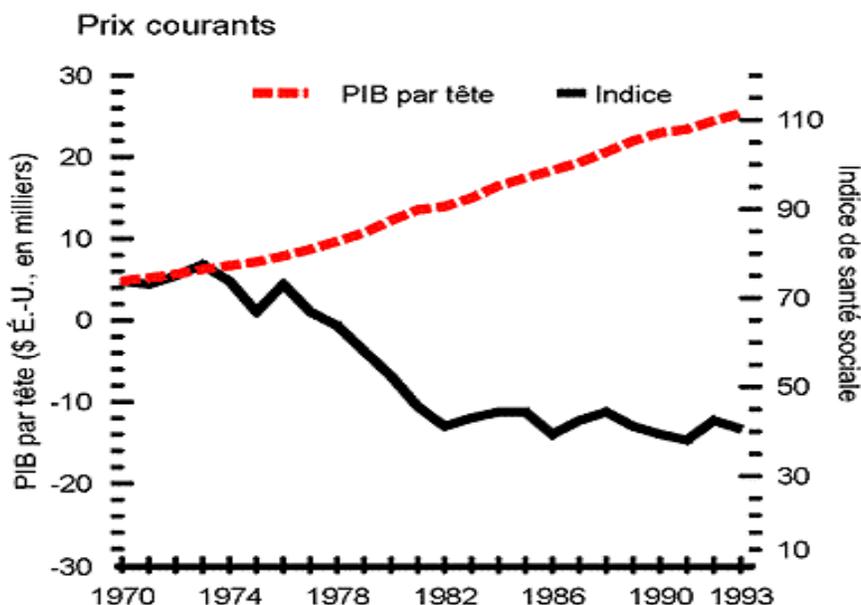
Personnes âgées	Tous âges confondus
- Pauvreté chez les 65 ans et plus	- Homicides
- Coût des soins de santé absorbés par les personnes de 65 ans et plus	- Mortalité routière liée à la consommation d'alcool
	- Timbres d'alimentation (É.-U.)/ bénéficiaires de l'aide sociale (Canada)
	- Accès à un logement à prix abordable
	- Écart entre riches et pauvres

Les auteurs examinent l'évolution des indicateurs ISS en termes de l'amélioration ou du recul du rendement entre 1970 et 1995. Un 10 est attribué à la meilleure année de rendement de l'indicateur pendant la période, et un zéro à la pire année de rendement. Toutes les autres observations sont classées proportionnellement entre zéro et 10. La moyenne de l'ensemble des indicateurs est ensuite établie, puis exprimée sous forme de pourcentage afin d'aboutir à l'indice agrégé de santé sociale.

## PIB et ISS : Quelle est la situation?

Aux États-Unis, lorsqu'on compare le rendement économique selon le PIB par tête à l'ISS, on constate une nette divergence entre les deux indices. (Voir le graphique.) L'écart a débuté dès 1974 et continue de croître. De toute évidence, le PIB n'est pas un bon élément de mesure du rendement social.

### Indice de santé sociale et produit intérieur brut (PIB) par tête, États-Unis

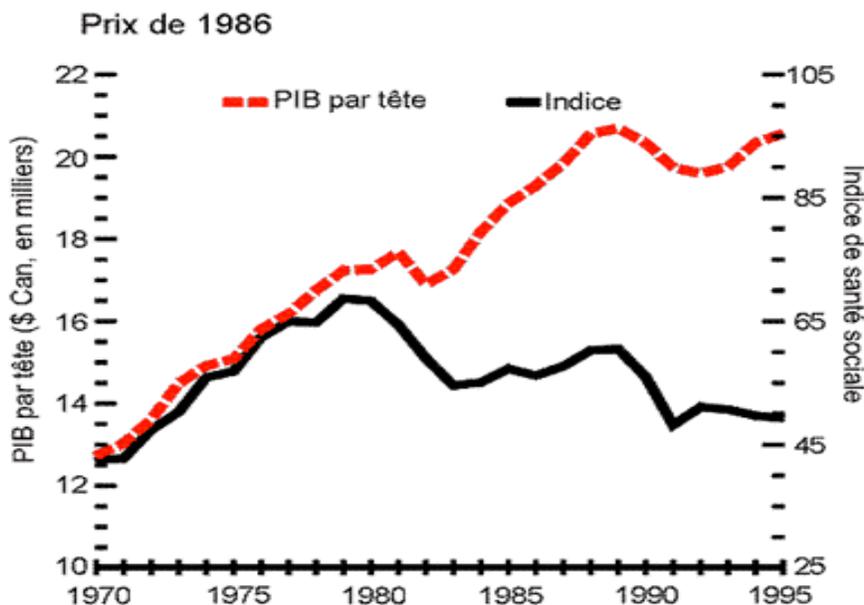


Sources : Fordham Institute for Innovation in Social Policy, *1995 Index of Social Health: Monitoring the Social Well-Being of the Nation, 1995*. Le PIB et les données pour la population sont tirés de *Statistical Abstract of the United States*, Département du commerce des États-Unis, plusieurs années.

L'expérience canadienne est-elle le reflet de celle des États-Unis? Des analystes de la Direction générale de la recherche appliquée ont collaboré avec des représentants de Statistique Canada en vue d'adapter l'ISS au contexte canadien. La version canadienne de l'indice repose sur 15 indicateurs plutôt que 16. Étant donné que l'assurance-santé est universelle au Canada, les analystes n'ont pas retenu cet indicateur. En outre, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale au Canada a remplacé le nombre de bénéficiaires de timbres d'alimentation aux États-Unis.

La comparaison du PIB et de l'ISS pour le Canada révèle l'existence d'une différence marquée entre notre situation et celle des États-Unis. Il y a divergence des deux indices, mais cette situation est apparue plus tard au Canada. Sur le plan du bien-être de la société, le Canada a connu sa meilleure période à la fin des années 70, selon l'Indice. L'ISS et le PIB par tête ont connu une évolution parallèle jusqu'en 1982, après quoi un écart a commencé à se creuser entre les deux. L'ISS semble être sensible aux récessions économiques, bien qu'il ne réagisse pas nécessairement aux reprises. La comparaison du PIB et de l'ISS pour le Canada révèle l'existence d'une différence marquée entre notre situation et celle des États-Unis. Il y a divergence des deux indices, mais cette situation est apparue plus tard au Canada. Sur le plan du bien-être de la société, le Canada a connu sa meilleure période à la fin des années 70, selon l'Indice. L'ISS et le PIB par tête ont connu une évolution parallèle jusqu'en 1982, après quoi un écart a commencé à se creuser entre les deux. L'ISS semble être sensible aux récessions économiques, bien qu'il ne réagisse pas nécessairement aux reprises.

### Indice de santé sociale et produit intérieur brut (PIB) par tête, Canada



Sources : Direction générale de la recherche appliquée et Statistique Canada, 1997

### Possibilités de l'ISS

L'ISS comble une lacune importante en raison de la demande croissante d'éléments de mesure du bien-être de la société. L'indice est fort attrayant parce que les indicateurs du malaise social sont à la portée des membres du grand public et que la mesure proprement dite est facile à comprendre. Il est précieux également parce qu'il rend compte de la hausse et de la baisse du bien-être de la société à l'échelle nationale. (L'indice est communiqué chaque année dans le cas des États-Unis.)

Cependant, il comporte les points faibles d'autres indicateurs uniques. L'interprétation que l'on en fait doit tenir compte de ses limites. Il existe des possibilités d'améliorer ou d'augmenter cette mesure, ou encore d'en élaborer d'autres. Quoi qu'il en soit, il n'existera jamais de mesure parfaite du bien-être applicable dans toutes les situations.

## Taxes sur la masse salariale et emplois à temps partiel

Au Canada, l'emploi à temps partiel a connu depuis les deux dernières décennies une croissance marquée. De 1976 à 1995, l'emploi à temps partiel a plus que doublé alors que l'emploi à temps plein n'augmentait que de 28,5 %.

## Façon dont le régime fiscal incite le travail à temps partiel

Sous le Régime d'assurance-chômage interrompu en 1995, les employeurs et les travailleurs ne payaient pas de cotisations quand l'employé travaillait moins de 15 heures par semaine chez un même employeur et gagnait moins de 163 \$ par semaine chez cet employeur. Certains employeurs prenaient avantage de ces dispositions en privilégiant les emplois de 14 heures et moins par semaine. Ainsi, il se peut qu'un nombre important de travailleurs aient travaillé moins d'heures dans leur emploi principal qu'ils ne l'auraient voulu. Le Régime de pensions du Canada (RPC), et le Régime de rentes du Québec (RRQ) comprennent aussi un plancher de rémunération exempt de cotisations et sont autant d'autres taxes qui contribuent à inciter les employeurs à embaucher des travailleurs à temps partiel afin de réduire leurs coûts en main-d'oeuvre. Ainsi, les taxes sur la masse salariale créent des distorsions sur l'allocation de l'emploi entre temps partiel et temps plein.

D'autre part, en vertu du nouveau Régime d'assurance-emploi entré en vigueur en janvier 1997, chacun paie des cotisations dès la première heure de travail, soit sur chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel. L'adoption du critère des heures dans le Régime d'assurance-emploi devrait permettre de réduire l'incidence du travail à temps partiel involontaire.

### Effet revenu et effet substitution

Dans une étude récemment publiée comme document de travail de la Direction générale de la recherche appliquée (DGRA), Marcel Bédard s'intéresse à l'apport des trois types de taxes sur la masse salariale - RPC, RRQ et le Régime d'assurance-emploi - à l'expansion du travail à temps partiel. En utilisant des données statistiques de 1984 à 1993, le document tente de répondre, en particulier, à deux questions : (1) dans quelle mesure l'évolution des taux de cotisations et de plancher de rémunération affecte le travail à temps partiel et (2) quel peut être l'effet sur l'emploi à temps partiel de l'adoption du critère des heures dans le Régime d'assurance-emploi?

Le cadre analytique de l'étude de la DGRA tient compte de deux composantes de l'effet sur l'emploi à temps partiel d'une hausse des taxes sur la masse salariale. La première composante, appelée *effet revenu*, traduit l'impact de l'augmentation d'une taxe sur la masse salariale sur la demande globale de travailleurs. La deuxième composante, appelée effet substitution, traduit l'effet d'un changement du coût relatif des emplois à temps partiel par rapport aux emplois à temps plein sur l'embauche de travailleurs à temps partiel. Le coût relatif des emplois à temps partiel est influencé par la présence des planchers de taxation car ces planchers creusent l'écart entre le coût d'une heure travaillée à temps partiel et le coût d'une heure travaillée à temps plein. Une hausse du taux de cotisation pour un niveau de plancher donné ou une hausse des planchers incite les employeurs à remplacer des travailleurs à temps plein par des travailleurs à temps partiel. Il faut préciser que l'*effet substitution* n'a pas d'impact sur le nombre d'heures travaillées au total. Il modifie simplement l'allocation de la quantité totale de travail entre l'emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein. Comme il faut des quantités différentes de travailleurs à temps partiel et de travailleurs à temps plein pour travailler une quantité d'heures donnée, l'effet substitution a un impact sur le nombre de personnes employées.

Les deux effets sont estimés à partir d'hypothèses sur les paramètres d'effets de substitution et de revenu tirées de la littérature empirique. En additionnant les deux effets, l'auteur obtient l'effet net de la hausse des cotisations et des planchers de rémunération des trois types de taxes sur la masse salariale sur l'emploi à temps partiel.

### Effet revenu : l'emploi à temps partiel diminue

Entre 1984 et 1993, le total des cotisations versées par les employés pour les trois volets des charges sociales, exprimé en pourcentage du total des salaires et traitements, a augmenté de trois points et est passé à 9 %. Selon les estimations de l'auteur, l'effet de cette hausse est une réduction de l'emploi total de 0,2 à 0,5 %, soit de 26,000 à 56,000 emplois à temps plein et une réduction proportionnelle de 4,000 à 9,000 emplois à temps partiel.

### Effet substitution : l'emploi à temps partiel augmente

En 1993, le coût d'un emploi à temps partiel en salaires et cotisations représentait 71,3 % du coût d'un emploi à temps plein, une baisse de 1,5 % par rapport à 1984. L'auteur estime que la hausse des planchers de rémunération et des taux de cotisations a entraîné une baisse de 1,0 % du coût relatif des emplois à temps partiel. Cette baisse aurait

incité les employeurs à remplacer de 4,000 à 8,000 travailleurs à temps plein par 10,000 à 20,000 travailleurs à temps partiel.

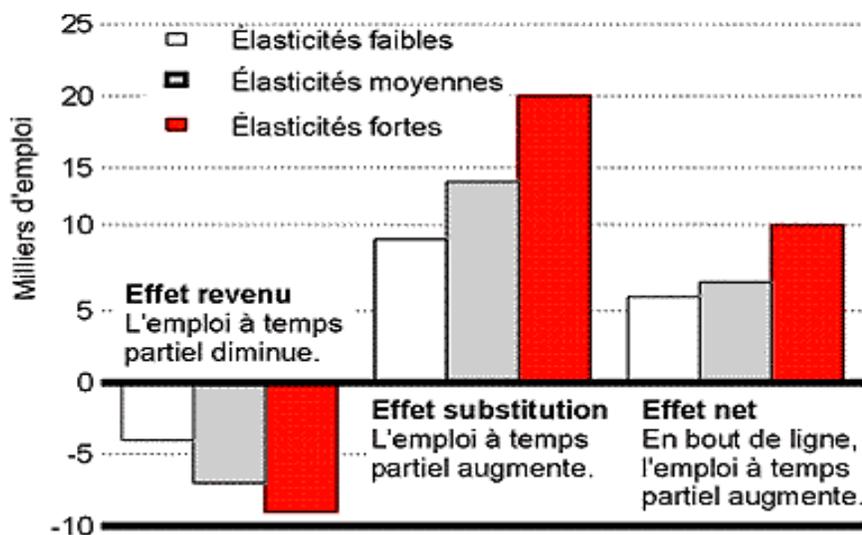
## En bout de ligne : l'emploi à temps partiel augmente modestement

L'auteur conclut que l'effet positif de la baisse du coût relatif du travail à temps partiel sur l'emploi à temps partiel aurait été supérieur à l'effet négatif de la hausse du taux de cotisations et aurait résulté en un gain net d'emplois à temps partiel qui pourrait s'élever jusqu'à 16,000 emplois; ce qui correspond à seulement 2,8 % de la croissance nette de 568,000 emplois à temps partiel entre 1984 et 1993 et apparaît donc comme influence assez mineure sur l'évolution du travail à temps partiel.

Ces résultats favorables mais modestes témoignent aussi de la présence d'une distorsion sur l'allocation de l'emploi entre temps partiel et temps plein qui modifie la qualité des emplois dans l'économie. Lorsque l'augmentation d'une taxe sur la masse salariale avec plancher de rémunération produit une variation du coût relatif d'un type de travail par rapport à un autre, il se produit un déplacement de la demande vers le type de travail le moins coûteux. Dans la mesure où les emplois moins coûteux sont occupés involontairement, ou sont de moindre qualité que les emplois plus coûteux, soit à cause de leur rémunération, de leurs bénéfices marginaux ou de leur précarité, le bien-être global de la société s'en trouve réduit.

### Effet de la hausse des taux de cotisations et des planchers de rémunération sur l'emploi à temps partiel

Selon différentes hypothèses d'élasticités, 1984-1993



Explication : Élasticité traduit l'amplitude de la réaction des employeurs et/ou des employés face à un changement dans les conditions du marché (p. ex., l'amplitude de la variation de la demande de travailleurs par les employeurs suite à une hausse du coût du travail qui serait provoquée par une augmentation des taxes sur la masse salariale).

## L'assurance-emploi augmentera la qualité des emplois

L'étude évalue aussi l'impact sur l'emploi à temps partiel de l'élimination du plancher de rémunération en vertu du nouveau régime d'assurance-emploi. Employeurs et employés paient maintenant des cotisations à compter du premier dollar gagné, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de la rémunération assurable de 39,000 \$. Selon les calculs de l'auteur, l'élimination du minimum des gains assurables pourrait faire augmenter le coût du travail à temps partiel par rapport au travail à temps plein de 1,8 pour cent. Sur la base des données de 1993, cette hausse du coût relatif des emplois à temps partiel peut inciter les employeurs à remplacer de 20,000 à 40,000 emplois à temps partiel par 8,000 à 16,000 emplois à temps plein. Un tel résultat pourrait réduire l'emploi à temps partiel de l'ordre de 1,0 à 2,0 % ce qui est un impact relativement mineur. Cette disposition du Régime d'assurance-emploi, prise isolément, élimine le biais de l'ancien Régime d'assurance-chômage en faveur du temps partiel et contribue ainsi à

## Perspectives pour les jeunes : Optimisme au travail

En dépit d'un taux de chômage élevé chez les jeunes dans la région de l'Atlantique, neuf étudiants sur dix qui se sont inscrits au programme de transition de l'école au travail de la Nouvelle-Écosse (PTETNE) entendent l'avenir avec optimisme. En 1995, les étudiants de 11e année ont été invités à participer à ce programme, un projet de recherche à long terme appuyé par Développement des ressources humaines Canada. Les responsables du programme cherchent à déterminer si des interventions comme les placements professionnels et les cours concernant les emplois et le marché du travail faciliteront le passage des participants de l'école au travail. (Voir l'encadré, à la fin de l'article, pour des détails concernant le projet.)

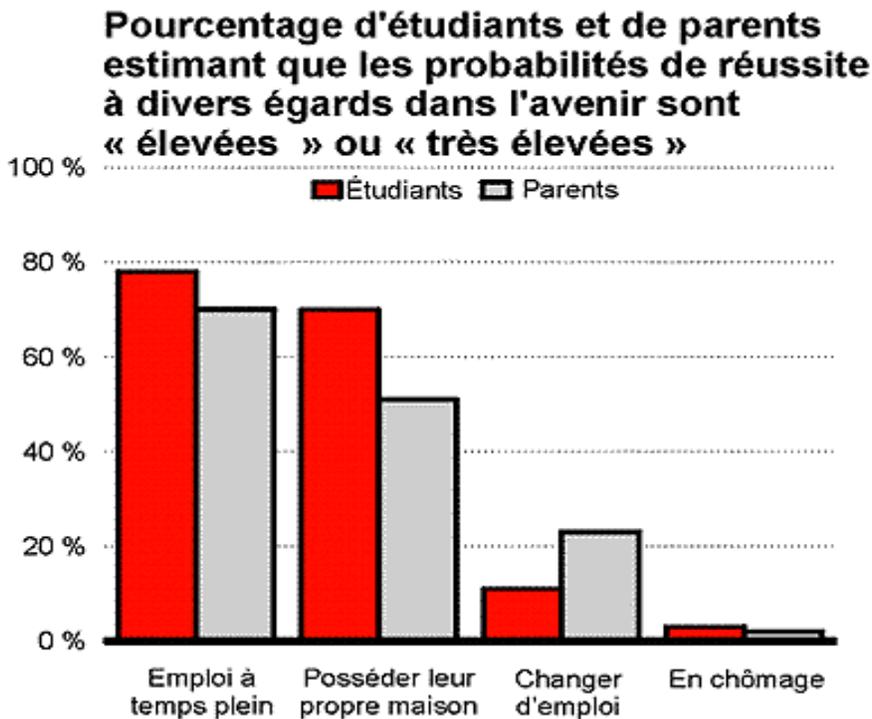
Selon les constatations des chercheurs, une des principales raisons de l'optimisme des étudiants tient à leur fort sentiment de confiance en leurs propres aptitudes. Lorsqu'on leur a demandé dans un questionnaire la façon dont ils se perçoivent, 90 % des participants ont répondu qu'ils estiment être en mesure de faire aussi bien que la majorité des gens, et environ huit répondants sur dix estiment être en mesure de mettre leurs plans en pratique. Près des trois quarts des répondants croient qu'ils ont la maîtrise des événements qui surviennent dans leur vie. (Voir le tableau.)

Façon dont les étudiants se perçoivent						
	Fortement d'accord	Assez d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu en désaccord	Fortement en désaccord	Total
Je suis en mesure de faire aussi bien que la majorité des gens.	42	48	7	2	1	1000 %
J'estime avoir peu de maîtrise sur les événements qui surviennent dans ma vie.	6	20	19	23	32	1000 %
Lorsque je fais des plans, je suis presque sûr d'être en mesure de les mettre en pratique	31	48	16	5	0	1000 %
Je n'exerce pas assez de maîtrise sur l'orientation que prend ma vie.	4	10	17	21	48	1000 %

Le sentiment de confiance en leurs aptitudes personnelles et de prise en charge de soi des participants au projet de

transition est probablement à l'origine de l'évaluation optimiste de leurs perspectives d'emplois. Seulement 3 % des étudiants voulant s'inscrire au programme considèrent qu'il y a des probabilités «élevées» ou «très élevées» qu'ils soient en chômage dans l'avenir. Ils estiment aussi qu'il est peu probable qu'ils aient à changer d'emploi plus de trois fois dans leur vie, et 70 % d'entre eux pensent qu'ils occuperont un emploi à temps plein.

S'agit-il simplement là du reflet de l'optimisme des jeunes? Pour le savoir, on a demandé aux parents des étudiants d'évaluer les chances de leurs filles ou fils sous les mêmes rapports. Dans une large mesure, les parents partagent leur optimisme. Les résultats des parents concordent avec ceux de leurs enfants concernant la probabilité que leurs fils ou filles soient en chômage. Les parents font cependant preuve de beaucoup moins d'optimisme quant aux perspectives de leurs enfants sur les plans du pouvoir d'achat dans l'avenir et de la non-nécessité de changer d'emploi fréquemment. Seulement environ la moitié (51 %) des gens considèrent que leurs enfants ont plus d'une chance sur deux de posséder leur propre maison dans l'avenir, tandis que 70 % des enfants estiment que leurs chances d'y arriver sont supérieures à cela. (Voir le graphique.)



Nota : Le libellé de la question est le suivant : Lorsque vous pensez à votre avenir, (à l'avenir de votre fille/fils), quelles sont les probabilités que survienne chacun des événements ci-après? Les quatre événements énumérés sont : «occuper un emploi à temps plein», «posséder (ma/sa) propre maison», «changer d'emploi plus de trois fois» et «être en chômage». Les réponses possibles variaient de «très faibles» à «très élevées», en passant par «environ moitié-moitié».

Voici d'autres résultats provisoires qui sont intéressants et qui pourraient aussi revêtir de l'importance :

- Au moins un quart des étudiants intéressés par le programme de transition sont ambitieux sur le plan scolaire et ont pour objectif de décrocher un diplôme d'études supérieures. Étant donné que, de plus en plus, les emplois offrant de bonnes perspectives exigeront davantage qu'un diplôme d'études secondaires, leurs aspirations scolaires sont judicieuses et réalistes. Les étudiants savent qu'ils devront travailler, du moins à temps partiel, pour payer leurs études; plus de 80 % de ceux qui ont l'intention de fréquenter une université à temps plein prévoient travailler pendant leurs études.
- Les étudiants inscrits s'attribuent une cote moyenne ou supérieure à l'égard des compétences professionnelles de base. Lorsqu'ils font leur autoévaluations, ils s'attribuent la note la plus faible à l'égard des compétences en matière de résolution de problèmes et de l'arithmétique, et la plus élevée à l'égard de leur aptitude à travailler au sein d'une équipe.
- Les participants aiment le programme de transition. Ils estiment qu'il a eu une incidence positive sur les facteurs suivants, notamment : prise de décisions au sujet de ce qu'ils feront après leurs études secondaires;

acquisition de compétences liées à leur emploi; attitude par rapport aux études; et confiance en leurs moyens. Au nombre des principaux avantages du programme, les participants citent également l'acquisition du savoir et la préparation générale au marché du travail. Sur le plan négatif, environ 25 % des participants estiment que le programme de transition a nuit à leur travail scolaire.

- Les participants ont été placés dans une vaste gamme d'emplois, habituellement dans des contextes qui exigeaient de bonnes habitudes de travail et de bonnes compétences professionnelles de base. Les étudiants font constamment une évaluation très favorable de tous les aspects de leur expérience de travail, et particulièrement du niveau élevé de soutien des employeurs.

Les chercheurs prévoient que l'optimisme des étudiants continuera de se manifester dans les résultats qui suivront les deuxième et troisième années d'études, ce qui va à l'encontre de la situation de désespoir que les médias prêtent souvent aux étudiants du secondaire dans la région de l'Atlantique.

## **Le projet de transition de l'école au travail de la Nouvelle-Écosse**

Le projet de transition de l'école au travail de la Nouvelle-Écosse (PTETNE) a été élaboré par le ministère de l'Éducation et de la Culture de la Nouvelle-Écosse, avec la participation financière et l'orientation en matière de recherche de Développement des ressources humaines Canada. Il se déroule dans six régions de la province. Environ 275 étudiants de 11e année y participent, ayant adhéré au projet au début de l'année scolaire 1995-1996.

Le PTETNE est un projet de recherche appliquée qui comporte la surveillance de deux groupes d'étudiants. Les membres du premier groupe (qui participent au programme en raison de l'intérêt qu'ils ont manifesté) reçoivent une formation en classe et participent à des expériences de travail supervisées sur une période de deux ans. Le deuxième groupe d'étudiants sert exclusivement de groupe de contrôle, à des fins de comparaison.

Tous les étudiants sont suivis pendant une période de trois ans. En 11e et en 12e années, on contrôle l'évolution des connaissances des participants au sujet du marché du travail et des compétences professionnelles. Lorsque les étudiants obtiennent leur diplôme, on analyse leur transition de l'école au travail ou aux études supérieures.

Des renseignements sont obtenus de sources indépendantes : les étudiants et leurs parents, les éducateurs, les coordonnateurs sur place, les conseillers d'orientation et les employeurs. Les chercheurs ont obtenu de l'information sur les niveaux de base de diverses compétences professionnelles que possèdent les étudiants avant que ces derniers entreprennent le PTETNE, et cette information sera comparée au niveau obtenu en fin de programme en vue de mesurer l'efficacité de la formation et de l'expérience de travail. Des questionnaires, des interviews, des groupes de discussion, les dossiers officiels des écoles et des études de cas sur place constituent également une riche mine d'information sur les participants, le programme, la collectivité et l'école.

## **Au-delà de Cendrillon et de Blanche-Neige : remise en question du mythe de la méchante belle-mère**

Les belles-mères éprouvent peut-être moins de plaisir à exercer leur rôle parental que les autres, mais rien ne vient appuyer le mythe selon lequel elles seraient plus dures à l'égard de leurs beaux-fils ou belles-filles que ne le sont les autres mères à l'égard de leurs enfants biologiques ou adoptifs. C'est là la conclusion à laquelle aboutit David Cheal

dans un rapport commandé par Développement des ressources humaines Canada.

L'auteur utilise des données de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ) - et particulièrement les questionnaires remplis par des jeunes de 10 et 11 ans - pour tracer un portrait en profondeur des familles reconstituées au Canada.

Les données révèlent que 4,3 % des enfants de 11 ans et moins vivent avec un parent biologique et un beau-parent. L'analyse montre que les belles-mères sont proportionnellement plus nombreuses que les mères biologiques et adoptives (34 % contre 28 %) à signaler qu'il est rare qu'elles aient du plaisir avec leurs enfants, mais elles ne sont pas proportionnellement plus nombreuses que les autres à punir fréquemment leurs enfants parce qu'ils ont désobéi aux règles. Environ 40 % de l'ensemble des parents déclarent qu'ils punissent souvent leurs enfants.

***Plus d'enfants vivent avec un beau-père qu'avec une belle-mère.***

Un important écart entre le mythe et la réalité tient aux chiffres bruts. Seulement 12,1 % de la totalité des beaux-fils et belles-filles dénombrés dans le cadre de l'ELNEJ vivent avec une belle-mère et un père biologique ou adoptif. «Dans le passé, les belles-mères étaient nul doute plus nombreuses qu'elles ne le sont désormais», car davantage de mères mouraient en jeune âge. Cependant, «étant donné qu'au cours des dernières décennies, dans les affaires de divorce, plus de 70 % des décisions des tribunaux prévoyaient la garde exclusive par la mère, la majorité des familles reconstituées comprennent de nos jours une mère et ses enfants biologiques ou adoptés et un beau-père».

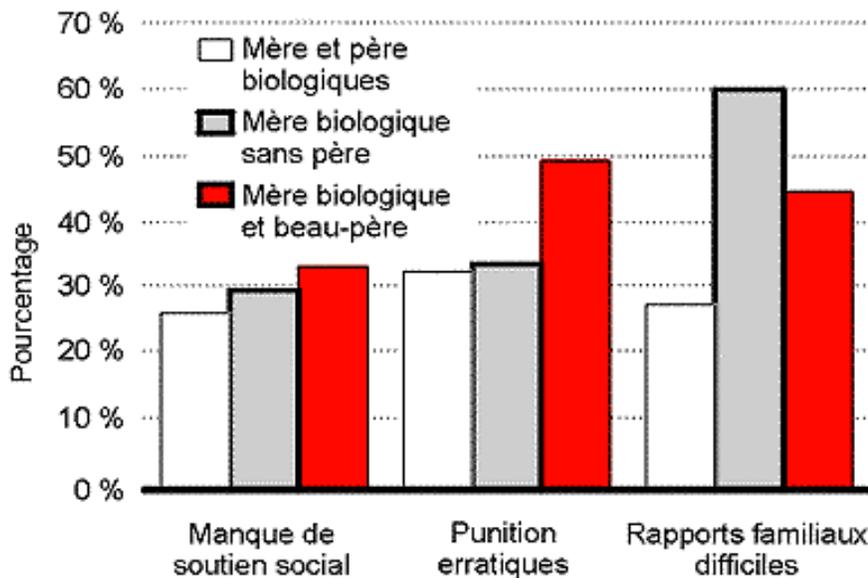
Même si l'image de la méchante belle-mère ne ressort pas des données, il semble malheureusement y avoir plus de problèmes qu'ailleurs dans les familles reconstituées. «Les punitions pour avoir manqué aux règles étaient plus courantes dans les familles reconstituées où chacun des partenaires avait apporté dans le nouveau mariage des enfants d'une union précédente... Ces familles font probablement face à des tensions multiples, y compris des contraintes financières, qui posent des difficultés à certains parents.»

***Les beaux-fils et belles-filles signalent des rapports familiaux plus difficiles.***

En outre, l'étude compare les sentiments des enfants qui vivent dans des familles reconstituées à ceux des enfants qui vivent avec leurs deux parents biologiques. Même si la majorité des beaux-fils et belles-filles de 10 et 11 ans vivaient avec leurs parents une expérience qu'ils qualifiaient de «bonne à modérée», l'étude mentionne que les beaux-fils et belles-filles «signalent plus de difficulté dans leurs rapports familiaux, moins de soutien affectif et plus de punition que les enfants qui vivent avec leurs deux parents biologiques/adoptifs.» La différence sur le plan du soutien affectif des parents était relativement faible, mais les beaux-fils et belles-filles étaient proportionnellement beaucoup plus nombreux à signaler des punitions erratiques et des rapports familiaux difficiles.

## Perception de la vie familiale par les enfants, selon le type de famille

Enfants âgés de 10 à 11 ans



Source : Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes

## Pratiques en milieu de travail et rendement organisationnel : absence de « solutions faciles »

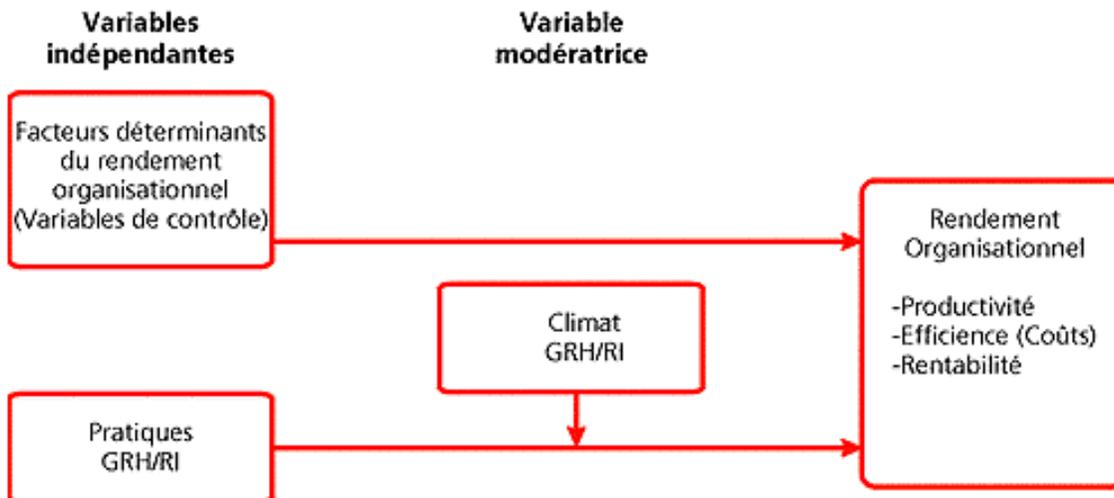
Des pratiques innovatrices en matière de gestion des ressources humaines et de relations industrielles se traduisent-elles par une amélioration du rendement organisationnel? Voilà la question centrale à laquelle a voulu répondre Patrice Jalette dans une étude intitulée *The Impact of Human Resource Management and Industrial Relations Practices on Organizational Performance of Credit Unions in Quebec*.

Cette étude du secteur des services, parrainée par Développement des ressources humaines Canada, se fonde sur des données de 1994 concernant 241 établissements de petite et moyenne taille de la Fédération des caisses populaires Desjardins au Québec. La Fédération représente un champ idéal pour l'étude des liens entre les pratiques en matière de gestion des ressources humaines et de relations industrielles et le rendement organisationnel - activités et technologie similaires, autonomie des établissements dans l'adoption des programmes et pratiques, établissements syndiqués et non syndiqués, et disponibilité de données au niveau de l'établissement financier.

Les liens analysés dans le document entre les pratiques en milieu de travail et la productivité, ainsi que l'efficacité et la rentabilité sont indiqués dans le diagramme. Les résultats empiriques confirment l'existence de liens entre les pratiques et le rendement organisationnel. En outre, ils brossent un riche tableau de la façon dont ces pratiques - qui favorisent la souplesse, la participation, la résolution des conflits, l'expression du point de vue des employés, l'amélioration de leurs aptitudes ainsi que leur formation et leur motivation - peuvent influencer sur le rendement de l'organisme.

Trois modèles interreliés servent à déterminer le lien qui existe entre les pratiques en milieu de travail et les mesures du rendement : fonctions de production et de coût et un modèle de détermination de la rentabilité. Dans l'analyse étape par étape, 15 pratiques individuelles en milieu de travail sont d'abord intégrées dans les trois modèles, suivies de la totalité des pratiques, puis de grappes de pratiques. Enfin, un indice du climat sur les plans de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles, fondé sur le roulement du personnel, les mesures disciplinaires par employé, les journées d'absence par employé et les journées perdues en raison d'accident du travail par employé sont inclus dans les estimations en vue de tester l'influence modératrice possible du climat de travail, du moral, de la confiance et de l'engagement sur le rapport entre les pratiques en milieu de travail et le rendement d'un organisme.

## Liens entre le rendement organisationnel et les pratiques ainsi que le climat en matière de gestion des ressources humaines et de relations industrielles (GRH/RI)



L'analyse révèle que les pratiques individuelles n'influencent pas beaucoup sur le rendement organisationnel. C'est plutôt dans les cas où les pratiques sont groupées qu'elles ont tendance à exercer une influence plus marquée. Dans le présent échantillon du secteur financier, le régime des pratiques en milieu de travail comporte trois dimensions : 1) *La mobilisation* - mettant en cause un régime de stimulants pécuniaires, un comité des activités sociales, une journée d'information et un système de suggestion; 2) *la voix* - liée à la résolution des problèmes/griefs, un comité syndical-patronal/du personnel, des spécifications écrites concernant les conditions de travail, un comité de la santé et de la sécurité, et un comité de formation; et 3) *le développement des ressources humaines (DRH)* - lié à un programme de formation, un plan de relève, ainsi qu'à des rencontres d'évaluation du rendement et d'information.

Dans les groupes des pratiques en milieu de travail, la *mobilisation* et la *voix* sont fortement associées à une hausse de productivité. Ce résultat n'est pas étonnant compte tenu de la documentation théorique et empirique qui lie à la productivité la participation, les pratiques sur le plan de l'engagement et la présence syndicale. Cependant, il est quelque peu étonnant de constater que les pratiques rattachées à la *voix* sont associées à des accroissements de productivité dans les établissements syndiqués et non syndiqués. La *voix* est la seule mesure des pratiques en milieu de travail liée de façon marquée à des augmentations des coûts de production. Cette association porte à croire que le partage du pouvoir et du contrôle avec les employés peut être onéreux.

L'hypothèse selon laquelle les pratiques en milieu de travail améliorent la rentabilité n'est pas confirmée par l'ensemble des résultats, bien que les rapports que l'on escomptait trouver correspondent à ce qui avait été prévu : la *mobilisation* se traduit manifestement par une augmentation des bénéfices; la *voix* est associée de façon positive aux bénéfices, et les pratiques en matière de *développement des ressources humaines (DRH)* ont un lien négatif avec les bénéfices. Les coûts de formation initiaux liés aux pratiques de DRH et la probabilité que les bénéfices soient étalés au fil du temps explique l'association qui existe entre ces pratiques et une baisse de la rentabilité à court terme. La hausse de productivité associée aux pratiques liées à la *voix* suffit à compenser pour les coûts de ces dernières, ce qui exerce une influence positive quoique non significative sur la rentabilité.

Enfin, un climat de travail, un moral et des relations de confiance médiocres ainsi qu'un faible engagement - ce que l'auteur a qualifié de «climat en matière de gestion des ressources humaines et de relations industrielles» - sont fortement associés à une faible productivité et à des coûts de production élevés, situation qui a pour conséquence nette de réduire la rentabilité. Ce résultat confirme le point de vue selon lequel le rendement sur les plans de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles joue un rôle important dans les rapports qui existent entre les pratiques en milieu de travail et le rendement organisationnel. En d'autres mots, de bonnes pratiques mises en œuvre dans un mauvais climat ne sont pas aussi efficaces que si elles le sont dans un bon climat.

***Un climat médiocre en milieu de travail atténue l'apport d'autres changements organisationnels.***

En résumé, l'étude confirme qu'il est important d'examiner les rapports entre les pratiques de gestion des ressources

humaines et les pratiques organisationnelles ainsi que les résultats sur le plan du rendement en utilisant des grappes de pratiques qui reconnaissent les effets synergétiques possibles. Les résultats révèlent qu'un régime global de pratiques en milieu de travail au sein de ce secteur financier est lié à une productivité supérieure. Il montre également que les coûts des pratiques, et non uniquement leurs avantages, devraient être pris en considération avant la mise en œuvre de celles-ci. Enfin, un mauvais climat de travail caractérisé par un niveau de confiance et d'engagement faible se traduira par une réduction des avantages que l'on prévoit tirer de la mise en œuvre de pratique en milieu de travail. Il est recommandé aux entreprises d'adopter des mesures visant à améliorer le climat de confiance, l'engagement et le moral en milieu de travail avant de changer leurs pratiques en milieu de travail.

La mise en œuvre et l'évaluation des pratiques et systèmes en milieu de travail constituent des tâches complexes. Les possibilités d'amélioration de la productivité et de la rentabilité sont là, mais il n'existe pas de «solutions faciles».

## Contrat social ou conflit intergénérationnel?

L'équité entre les générations fait désormais l'objet d'un débat public pour des motifs aussi variés que la taille de la dette publique, le ratio de dépendance et le développement durable. Une conférence ayant pour thème l'«Équité entre les générations au Canada» a été organisée en février 1997 par Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada. Elle a porté sur les dimensions intergénérationnelles des programmes gouvernementaux et des marchés du travail le premier jour, et sur les institutions sociales et la transmission du bien-être entre les générations, le deuxième jour. Les actes de la conférence seront diffusés à l'automne de 1997 par Statistique Canada.

La notion même d'équité entre les générations était à l'examen. Les mesures actuelles ont tendance à mettre l'accent sur les dépenses publiques. Cependant, selon le consensus général qui s'est dégagé à la conférence, la capacité de production transmise d'une génération à l'autre constitue l'indicateur pertinent. À moins que la notion soit d'une application plus globale, il sera impossible de tirer des conclusions explicites ou d'élaborer des prescriptions stratégiques liées au bien-être intergénérationnel. En raison des forts liens qui existent, la capacité de production devrait comprendre la qualité des institutions politiques, sociales et économiques; la qualité et le volume du savoir, la qualité de l'environnement ainsi que les éléments de mesure traditionnels de l'économie. Sinon, les échanges et le rendement au sein du système de capacité de production ne pourront être bien évalués.

Il est difficile d'évaluer les dimensions multiples de la capacité de production avec une rigueur scientifique. Les recommandations présentées dans les documents de travail de la conférence peuvent être regroupées en fonction de trois démarches.

La première examine la distribution à vie, ou selon l'âge, des impôts et transferts. L'analyse révèle que, en moyenne, le régime fédéral d'imposition et de transferts fait des Canadiens âgés des bénéficiaires nets, tandis que le régime provincial d'imposition et de transferts agit de la même façon auprès des jeunes Canadiens. Ce résultat était à prévoir compte tenu des partages de compétences. Cependant, les Canadiens âgés semblent bénéficier davantage que les autres de ces transferts.

***L'inégalité tient davantage aux différences au sein des générations qu'aux différences entre les générations.***

La deuxième démarche servant à évaluer l'équité entre les générations qui a gagné une certaine légitimité est celle de la comptabilité générationnelle. Elle repose sur une technique de simulation qui sert à examiner l'incidence de la politique financière du gouvernement sur les générations actuelles et futures. Les études présentées examinent la viabilité de ces politiques ainsi que les répercussions à long terme d'une réduction des transferts. En règle générale, les simulations montrent que le nombre de générations touchées ainsi que l'incidence sur ces dernières sont fonction de la rapidité de mise en œuvre des mesures visant à réduire la dette ainsi que de la composition des recettes fiscales pendant les années de transition. Une des principales constatations découlant de la comptabilité générationnelle est la suivante : lorsqu'on examine la composition de l'inégalité, les différences intergénérationnelles *au sein des générations* sont la principale composante (90 %) par rapport à l'inégalité intergénérationnelle *entre les générations*.

La troisième démarche se penche sur la transmission intergénérationnelle du bien-être via la famille ainsi que via l'accès de la famille au revenu, aux soins de santé et à l'éducation. Les nombreuses études fondées sur cette

démarche montrent que la situation socioéconomique des parents a une profonde incidence sur les avantages que les enfants tirent des services de santé et d'éducation. De plus, l'expérience des parents sur le marché du travail influe sur les ressources consacrées à l'éducation et sur les résultats scolaires de leurs enfants. Plusieurs documents décrivaient également les transferts intrafamiliaux au fil de la vie normale de la famille ainsi que pendant les périodes de tension, comme une période de chômage chez des enfants adultes.

***La capacité de production transmise d'une génération à l'autre est l'indicateur approprié de l'équité intergénérationnelle.***

Les trois démarches ont fait l'objet de critiques. Tous les éléments de mesure utilisés présentent un caractère partiel et mettent l'accent exclusivement sur les dépenses publiques ou sur l'apport de la famille. Aucune démarche ne comprend de biens environnementaux et sociaux qui peuvent contribuer à améliorer ou à réduire d'autres genres de ressources dont disposent des particuliers et des ménages. Les dépenses publiques n'ont été mesurées que dans un sens restreint : en effet, certaines dépenses publiques sont en réalité des investissements, qui donnent des avantages immédiats et à long terme. La capacité de production est tributaire, du moins en partie, de l'accumulation d'un capital social, intellectuel et humain sous forme d'actifs et de culture. Certains ont aussi souligné que, selon eux, la nature des échanges est bidirectionnelle et ne se limite pas uniquement aux transferts des générations actuelles aux générations futures. On estime qu'il faudrait une démarche holistique, qui examinerait les échanges publics et privés des éléments multidimensionnels de la capacité de production.

De fait, certains participants se sont demandés s'il n'est pas malavisé de mettre l'accent sur l'équité entre les générations proprement dites. Selon la perception du public, les problèmes réels semblent être liés au fardeau fiscal que représente la population vieillissante et aux préoccupations concernant l'avenir de la cohorte actuelle des jeunes (et en particulier une partie défavorisée des jeunes qui tendent à être exclus du travail).

Les participants recommandent l'examen du nouveau contrat social entre les générations dans le présent contexte sociétal et familial. Des hypothèses fragiles et des lacunes statistiques doivent faire place à des démarches multidisciplinaires visant à fournir de l'information qui éclairera le débat public. Le rôle de la famille dans la transmission intergénérationnelle des avantages et des inconvénients doit être mieux compris si l'on veut que les interventions soient efficaces. Ces interventions peuvent se limiter à fournir du soutien à des étapes délicates dans la vie d'une personne, situation commune à toutes les générations. Ces étapes délicates pourraient comprendre l'exclusion attribuable à des facteurs externes et la gestion de la transition de l'école au travail et du travail à la retraite. Selon le consensus général, l'augmentation de la capacité de production de la société devrait être une cause commune plutôt qu'une source de conflit au sujet des ressources.

## **Inégalité du revenu familial marchand : Qu'est-ce qui la fait croître? Qu'est-ce qui l'empêche de progresser?**

Au cours des dernières années, de nombreux travaux de recherche ont porté sur l'*inégalité des gains familiaux* au Canada et aux États-Unis. Toutefois, l'*inégalité du revenu marchand* familial, qui présente plus de pertinence sur le plan de la politique sociale, a reçu moins d'attention. (Le revenu familial marchand est le revenu de toutes sources autres que les paiements de transfert des gouvernements.)

Deux études récentes, l'une se penchant sur l'apport de la macroéconomie et l'autre, sur la contribution des facteurs structurels à la hausse de l'inégalité du revenu familial marchand au Canada au cours des dernières années, a jeté un éclairage nouveau sur les forces qui favorisent et limitent cette hausse.

La première étude, réalisée conjointement par Andrew Sharpe du Centre d'étude de niveau de vie et l'analyste Myles Zyblock, examine l'hypothèse selon laquelle une hausse de longue durée du taux de chômage au Canada entre 1975 et 1994 est responsable d'une partie importante de la hausse de l'inégalité du revenu familial marchand au cours de cette période. La deuxième, un document de travail de Myles Zyblock, ventile une hausse de 30,7 % de la variation des revenus familiaux marchands entre 1984 et 1993 en vue de déterminer le rôle qu'y a joué les changements d'âge et de structures familiales.

Sharpe et Zyblock signalent qu'entre 1975 et 1994, il y a eu une croissance importante de l'inégalité du revenu familial marchand au Canada et aux États-Unis, mais qu'au cours de cette même période, le taux de chômage au

Canada est passé de 6,9 % à 10,4 %, pendant que le taux aux États-Unis passait de 8,5 % à 6,1 %.

***Un tiers de la croissance de l'inégalité du revenu familial marchand est attribuable à la hausse du chômage.***

C'est donc dire que si une augmentation à long terme du taux de chômage ne peut avoir été une cause de la hausse de l'inégalité du revenu familial marchand aux États-Unis, elle peut avoir contribué de façon marquée à l'inégalité du revenu familial marchand au Canada.

Pour vérifier cette théorie et comme fondement d'une analyse de régression, les auteurs se sont servis de données de l'Enquête sur la population active et de données microéconomiques sur le revenu familial marchand à l'égard de chacune des cinq régions du Canada et d'un éventail de genres de famille sur plusieurs années pendant cette période, qui viennent de l'Enquête sur les finances des consommateurs de Statistique Canada.

Les auteurs signalent que la hausse à long terme du taux de chômage au Canada fut effectivement un facteur important qui a contribué à la croissance de l'inégalité du revenu familial marchand au pays, et qu'il explique près du tiers de la progression au cours des 20 dernières années.

Dans une explication des mécanismes de cet impact, Sharpe et Zyblock précisent qu'au Canada, la détérioration plus marquée des conditions du marché du travail pour les hommes que pour les femmes s'est traduite par une augmentation de l'inégalité du revenu chez les hommes qui a alimenté la progression globale de l'inégalité du revenu de la famille. L'accentuation de l'inégalité des gains chez les hommes pendant cette période est le reflet d'une inégalité accrue à la fois des heures travaillées et des salaires horaires. En outre, un nombre beaucoup plus élevé d'hommes connaissent des périodes de chômage d'une durée supérieure à un an, et beaucoup plus d'hommes abandonnent la population active.

Les auteurs aboutissent à la conclusion que la principale incidence de leur document de travail sur le plan des politiques est la suivante : le rendement macro-économique influe sur la répartition du revenu [familial marchand] au Canada, contrairement à ce qui se passe aux États-Unis. Une croissance économique plus vigoureuse au Canada et la baisse du taux de chômage qui s'ensuivrait contribueraient à réduire l'inégalité du revenu marchand. Bien qu'elle ne constitue absolument pas une panacée, la réduction du chômage est une condition nécessaire à un retour à une ère moins marquée par la disparité du revenu marchand.

Compte tenu des réductions récentes des paiements de transfert des gouvernements, comme les prestations de bien-être et d'assurance-emploi, ajoutent les auteurs, on s'attend à ce que les revenus des personnes situées dans les quintiles inférieurs soient touchés de façon néfaste et disproportionnée. Par conséquent, une plus grande égalité des revenus marchands s'impose afin d'éviter une hausse de l'inégalité du revenu familial global, principal indicateur de l'inégalité pour la société.

Toutefois, même au Canada, des facteurs structurels - tant économiques (la mondialisation et la technologie) que démographiques (les changements dans la composition des familles selon l'âge du chef de famille et le genre de famille) - jouaient somme toute un rôle deux fois plus important que les facteurs macro-économiques dans la croissance de l'inégalité du revenu familial marchand. Aux États-Unis, les facteurs structurels doivent de toute évidence avoir été à l'origine de la totalité de la progression.

Selon les auteurs, la situation vécue aux États-Unis montre que les facteurs structurels favorisant l'inégalité, s'ils sont assez vigoureux, ne semblent pas être contre-balançés par les effets de réduction de l'inégalité qu'entraînent une solide performance macro-économique et un faible taux de chômage.

C'est sur l'évaluation de l'incidence de ces facteurs structurels sur la hausse de l'inégalité du revenu familial marchand au Canada que Zyblock se penche dans son récent document de travail intitulé : «Why is Family Market Income Inequality Increasing in Canada? Examining the Effects of Aging, Family Formation, Globalization and Technology.»

L'étude met l'accent sur des familles dont le chef a moins de 65 ans. Elle ventile en premier lieu l'accroissement de la variation de leurs revenus marchands entre 1984 et 1993, les deux plus récentes années creuses dans le cycle du revenu familial. La ventilation a été effectuée pour quatre groupes d'âge (moins de 35 ans, 35 à 44 ans, 45 à 54 ans et 55 à 64 ans) et quatre genres de famille (couples sans enfant, couples avec enfants, parents seuls et autres).

Zyblock soutient que si la croissance a touché principalement un groupe d'âge ou un genre de famille *par rapport*

aux autres, c'est que le rôle des facteurs structurels comme la mondialisation ou la technologie doit être relativement faible; par ailleurs, si la hausse survient principalement *dans* les groupes d'âge et les genres de famille, cela signifie que ces facteurs ont un rôle important à jouer.

La ventilation montre que la hausse croissante de l'inégalité *au sein des groupes*, plutôt que *d'un groupe par rapport à un autre*, est le principal élément moteur de l'augmentation de l'inégalité du revenu familial marchand, et donne à penser que la mondialisation et l'innovation technologique ont eu une incidence importante sur la répartition des salaires et (ou) des heures de travail. Confirmant ce que des travaux de recherche antérieurs avaient laissé entrevoir, Zyblock a constaté que l'inégalité au sein des groupes a augmenté surtout dans les familles du groupe des moins de 35 ans, situation qui concorderait avec une explication selon laquelle la concurrence et la technologie peuvent favoriser des pratiques d'emploi du genre «dernier embauché, premier congédié».

Cependant, les forces démographiques ont également exercé des influences importantes sur la répartition du revenu familial marchand, bien qu'elles aient agi dans des directions opposées.

***Une part disproportionnée de la croissance de l'inégalité est liée aux parents seuls.***

Les déplacements de population entre les groupes d'âge ont tendance à *égaliser* les revenus marchands étant donné que la proportion de familles affichant des niveaux élevés d'inégalité au sein des groupes - celles ayant à leur tête des personnes de moins de 35 ans ou dont l'âge se situe entre 55 et 64 ans - a diminué entre 1984 et 1993. La diminution de 34,2 % à 28,7 % de la part des familles à la tête desquelles on trouve une personne de moins de 35 ans compense les répercussions favorisant la croissance de l'inégalité qui accompagnent une baisse de leurs revenus marchands relatifs, qui passent de 83,4 % à 79,0 % du revenu moyen pour l'ensemble des genres de famille.

Parmi les groupes d'âge, Zyblock a constaté que celui qui contribue le plus à l'augmentation de l'inégalité est le groupe en croissance des familles de 35 à 44 ans qui ont des revenus relatifs élevés et croissants. Ce groupe représente la moitié de l'augmentation de l'inégalité du revenu marchand entre les groupes d'âge. (Voir le tableau.)

<b>Contributions à la hausse de l'inégalité du revenu familial marchand</b>			
<b>Selon l'âge du chef de famille et le genre de famille, 1984 à 1993</b>			
<b>Âge du chef de famille</b>	<b>Contribution en %</b>	<b>Genre de famille</b>	<b>Contribution en %</b>
< 35	22,8	Couples mariés - sans enfants au foyer	28,9
35-44	50,6	Couples mariés - au moins un enfant <18	5,6
45-54	24,9	Parents seuls - au moins un enfant <18	60,8
55-64	1,7	Autres familles	4,7

Source: Zyblock, Myles. *Why is Family Market Income Inequality Increasing in Canada?* Développement des ressources humaines Canada, p. 12 et 17.

Des changements dans la composition des familles selon le genre de famille, cependant, ont contribué à la hausse de l'inégalité globale, étant donné que la part des genres de famille affichant un faible taux d'inégalité au sein du groupe (comme les couples avec enfants) a diminué, tandis que la part des genres de familles affichant un taux élevé d'inégalité au sein du groupe (comme les parents seuls) a augmenté pendant la période. Ces changements de composition représentent tout près d'un tiers de l'augmentation totale de l'inégalité du revenu marchand des familles pendant la période.

Les parents seuls, qui représentent à peine un dixième de l'ensemble des familles, ont contribué de façon disproportionnée à l'augmentation de l'inégalité. Bien que leur part de la population de familles ait augmenté, leur revenu marchand moyen est passé de 38,1 % à 33,3 % du revenu moyen de l'ensemble des familles; et la répartition du revenu marchand au sein du groupe des parents seuls est devenue plus inégale. Compte tenu de ces trois facteurs qui ont accru leur apport à l'inégalité globale, les parents seuls représentent 60 % de l'augmentation totale de l'inégalité du revenu marchand des familles entre 1984 et 1993.

# Milieu de travail en évolution et politique publique

Les milieux de travail changent. Des travaux de recherche de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrent qu'environ un quart des entreprises des pays membres ont adopté de nouvelles démarches en matière de gestion des ressources humaines et de pratiques organisationnelles.

Ces nouvelles pratiques visent en règle générale à acquérir plus de souplesse. On peut généralement les décrire comment étant *numériques ou fonctionnelles*. Les pratiques numériques comprennent l'embauche et la mise à pied, la modification des heures de travail, l'utilisation de travailleurs à temps partiel et à contrat, la sous-traitance et l'impartition. Les démarches fonctionnelles comprennent des éléments comme des structures hiérarchiques simplifiées, des conceptions de tâche allégées, des équipes autogérées multitâches et polyvalentes ainsi que des équipes multifonctionnelles. En règle générale, le taux d'adoption des nouvelles pratiques croît avec la taille de l'entreprise, le rythme des changements technologiques et le degré de concurrence internationale.

Il a été prouvé que l'innovation en milieu de travail a une incidence favorable sur les entreprises, c'est-à-dire qu'elle améliore l'adaptabilité de l'organisation et qu'elle accentue l'apport de l'actif immatériel, y compris des ressources humaines. Il est raisonnable de penser que ces changements ont également exercé une influence globale sur la productivité et la production, dans la mesure où ils sont répandus dans les économies nationales. De même, des possibilités d'emploi hautement spécialisé et enrichissant et un accroissement de l'investissement dans le capital humain sont de toute évidence des mesures souhaitées par les employés. Cependant, certains aspects des changements en milieu de travail soulèvent pour la société d'importantes préoccupations en raison de leur incidence possible sur la polarisation des perspectives économiques et de la sécurité des travailleurs.

En décembre 1996, plus de 150 experts nationaux du milieu des affaires et des syndicats venant des pays de l'OCDE se sont réunis à Ottawa dans le cadre d'une conférence organisée par l'ancien ministre du Travail, l'honorable Alfonso Gagliano, en vue d'analyser la nature des changements qui interviennent en milieu de travail et leurs conséquences pour la société. M. Gordon Betcherman, rapporteur de la conférence, a rédigé une synthèse des discussions qui ont marqué la conférence ainsi que des récents travaux de recherche ayant porté sur le changement en milieu de travail dans les pays de l'OCDE. Le rapport fait ressortir les interrelations entre les questions de changement dans le milieu de travail et l'absolue nécessité pour les entreprises, les syndicats et les gouvernements de collaborer afin de veiller à ce que les gains de productivité éventuels se concrétisent et soient partagés équitablement.

Insistant sur la nécessité de travailler ensemble, Bob White du Congrès du travail du Canada a déclaré ce qui suit :

*Ici, au Canada, certains syndicats et employeurs ont établi de bonnes relations de travail et ont négocié des changements en milieu de travail ayant contribué à réduire les classifications étroites des emplois, à donner plus de pouvoirs aux travailleurs de première ligne, à accroître les investissements dans les compétences, à amener des améliorations importantes de la productivité et de la qualité et à améliorer également la qualité de vie en milieu de travail. Ces exemples positifs reposent sur une caractéristique commune : un processus de changement négocié dans le cadre duquel le syndicat a joué un rôle important en qualité de porte-parole légitime des travailleurs.*

***Les gouvernements ne peuvent imposer l'adoption d'attitudes et de comportement ... Ils peuvent informer et sensibiliser davantage les gens -***

***Hon. A. Gagliano***

*Les participants à la conférence ont discuté en profondeur des mesures que les gouvernements peuvent adopter pour aider les employeurs et les employés à effectuer des changements efficaces et efficaces en milieu de travail. Selon l'honorable l'ancien ministre du Travail Gagliano :*

*Les gouvernements ne peuvent imposer l'adoption d'attitudes et de comportements. Cependant, ils peuvent favoriser l'étude et la discussion. Ils peuvent informer et sensibiliser davantage le public. Ils peuvent créer le climat propice au changement.*

*Les participants ont mis l'accent sur plusieurs thèmes clés qui devraient être abordés dans la politique publique concernant le milieu de travail en évolution :*

- *Favoriser la diffusion des résultats des travaux de recherche portant sur le changement en milieu de travail*

qui mèneront à des résultats souhaitables sur le plan macroéconomique. De nombreux gouvernements membres de l'OCDE signalent leur intention d'acquérir l'expertise qui leur permettra de s'attaquer aux obstacles qui, sur le plan de l'information, empêchent l'adoption des «meilleures pratiques» dans le cadre des changements organisationnels ainsi que de favoriser l'adoption de structures institutionnelles susceptibles de soutenir ces pratiques.

- Appuyer la «société de l'apprentissage.» Les priorités en matière de politique publique sont les suivantes : veiller à ce qu'il y ait un accès permanent aux cours permettant d'acquérir des compétences de base; appuyer la fructification efficace du capital humain grâce à des améliorations sur les plans de l'information, du counselling et de l'établissement de normes; favoriser l'établissement de liens au sein du secteur de l'éducation, ainsi qu'entre ce secteur et le marché du travail, et avec les politiques de diffusion de technologie des secteurs d'activité; s'attaquer aux problèmes d'inégalité d'accès.
- Offrir la sécurité économique. Il faudra élaborer de nouvelles stratégies qui permettront d'éviter que la sécurité économique d'une personne soit tributaire d'un emploi traditionnel offert par un seul employeur. Si l'économie acquiert une meilleure souplesse au détriment de la sécurité des travailleurs, les gains ne seront probablement pas durables.

Gordon Betcherman a reconnu ce qui suit :

Dans le paradigme industriel des décennies de l'après-guerre, la notion de sécurité comportait la protection contre le changement. On procède de toute évidence à la redéfinition de cette notion dans le paradigme post-industriel émergent, la sécurité étant désormais vue comme l'aptitude à changer.

- Reformuler le «contrat social». La conférence a fait ressortir que, en dernière analyse, la transformation du milieu de travail pour faire place à l'économie fondée sur le savoir dépendra de l'établissement d'un contrat social revitalisé et raisonnable. En règle générale, le fonctionnement des économies de l'OCDE dans la période de l'après-guerre a reposé sur les objectifs fondamentaux de plein emploi et de fourniture de la sécurité sociale et de l'assurance-emploi par l'État. Cependant, au fil des ans, ces pierres angulaires se sont affaiblies. Dans le processus, les contrats sociaux qu'elles étayaient sont devenus plus fragiles. Un des ingrédients clés d'un contrat social revitalisé doit être l'accès à des possibilités d'investissement dans le capital humain qui favorisent l'apprentissage continu et améliore l'employabilité.

**Un des ingrédients clés d'un contrat social renouvelé doit être des possibilités d'apprentissage ininterrompu qui favorisent l'employabilité.**

Selon un des principaux consensus qui s'est dégagé pendant la conférence, le gouvernement doit prendre l'initiative du changement en milieu de travail. Des stratégies, compétences et comportements nouveaux qui améliorent la capacité d'innovation dans le secteur public doivent être à la base du leadership souhaité dans les secteurs déterminés par les participants. Ed Bales de la société Motorola a résumé cette pensée de la façon suivante :

Un des principaux obstacles à la mise en œuvre d'une politique publique de haute performance tient au fait que la majorité des organismes qui tentent de définir la politique publique sont des exemples atroces de milieux de travail de haute performance.

Dans un certain sens, les défis liés à la politique de changement du milieu de travail dans le secteur public tournent tous autour de l'apprentissage : il s'agit dans le cas des employeurs de tirer parti du savoir qui peut améliorer la productivité et la rentabilité; dans le cas des travailleurs, il s'agit d'accroître leur sécurité dans un univers qui évolue; pour ce qui est des gouvernements, il s'agit d'améliorer leur capacité de faire preuve de proactivité à l'appui de ce processus; enfin, pour tous les intervenants, il s'agit de trouver des façons mutuellement avantageuses de reformuler le contrat social.

## **Les transferts et les impôts aplanissent effectivement les différences**

Les transferts et les dispositions fiscales du gouvernement ont aplani certaines des disparités du revenu marchand (c.-à-d. le revenu à l'exclusion des transferts du gouvernement). Selon un document de recherche de l'analyste Michael Hatfield de la Direction générale de la recherche appliquée (DGRA), l'inégalité sur le plan du revenu

familial disponible (c.-à-d. le revenu après les transferts et les impôts) a baissé de 3,6 % entre 1984 et 1993. Les transferts des gouvernements et le régime d'imposition ont non seulement réduit le niveau d'inégalité du revenu familial, mais ils ont également permis de surmonter une tendance à une inégalité accrue de la répartition du revenu marchand.

Se fondant sur des fichiers de données de l'Enquête sur les finances des consommateurs de Statistique Canada, le rapport met l'accent sur les tendances globales du revenu marchand et du revenu disponible selon l'âge et le genre de famille (célibataires, couples et avec et sans enfants, et parents seuls). Les revenus moyens réels (revenus corrigés pour tenir compte de l'inflation) et l'inégalité des revenus sont examinés individuellement et collectivement.

Les auteurs du document arrivent à la conclusion que les transferts aux particuliers du gouvernement canadien et les régimes d'imposition ont contribué à réduire l'inégalité entre les genres de famille, tout comme au sein de ces derniers. Les genres de famille dont les revenus marchands moyens sont relativement faibles bénéficient d'une hausse du niveau de leurs revenus sous l'influence combinée des impôts et des transferts gouvernementaux, tandis que ceux dont les revenus marchands sont relativement élevés paient beaucoup plus d'impôt que le montant qu'ils reçoivent sous forme de transferts aux particuliers du gouvernement.

L'auteur examine ensuite la période se situant entre les deux plus récentes années creuses sur le plan du revenu familial marchand, soit 1984 et 1993. Il divise la période en deux phases : la croissance (1984 à 1989) et le repli (1989 à 1993). Au Canada, le revenu familial marchand moyen et réel était en 1993 supérieur de seulement 1,3 % à celui de 1984, et le revenu disponible réel était à peu près le même ces deux années-là. L'auteur constate cependant que ces petits changements ne sont pas le reflet d'une stagnation pendant toute la période. Ils sont plutôt le résultat net des deux tendances diamétralement opposées qui ont marqué les périodes de 1984 à 1989 et de 1989 à 1993.

**Pour les familles qui ont des enfants, les transferts aux particuliers et la fiscalité sont devenus plus progressifs.**

Pendant la première phase, le revenu familial marchand moyen et réel a augmenté de 12,4 %, tandis que le revenu familial disponible moyen et réel a progressé de 7,1 %, un sommet de tous les temps dans les deux cas. Au cours de la deuxième phase, cependant, il y a eu une très forte baisse dans chaque cas - le revenu marchand a diminué de 9,9 % et le revenu disponible, de 6,5 %. Les transferts gouvernementaux et l'impôt sur le revenu ont exercé leur plus grande influence pendant la période de repli.

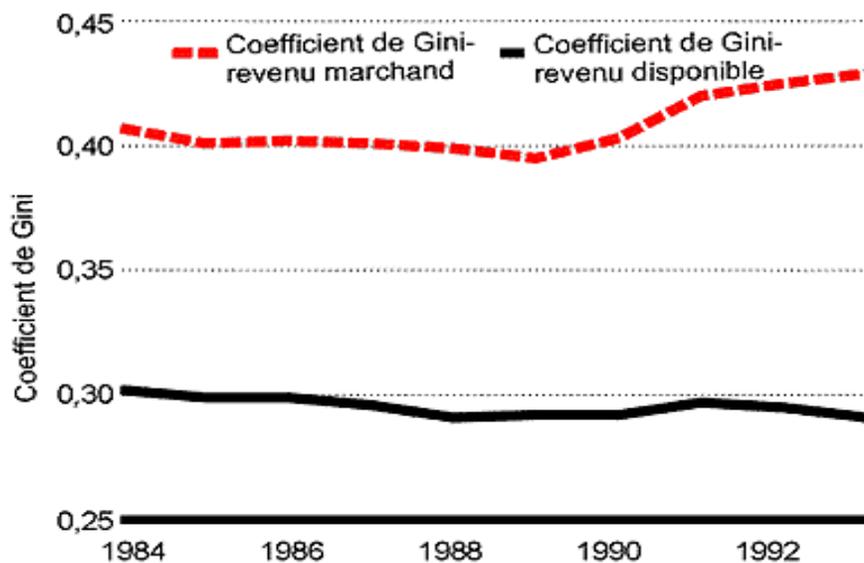
Pour tous les genres de famille, sauf les couples mariés âgés, le revenu disponible est devenu plus égal entre 1984 et 1989. Toutefois, pendant les années de repli, la situation était plus complexe : le revenu moyen réel a chuté pour tous les genres de famille, tandis que le revenu disponible a fait l'objet d'une répartition plus égale entre les mères seules, les couples âgés et les personnes âgées seules - les genres de famille dont le revenu est le plus tributaire des transferts gouvernementaux, précise l'étude.

Dans le cas des familles qui comptent au moins un enfant de moins de 18 ans, les données du Conseil canadien de développement social analysées dans le rapport portent à penser que les transferts gouvernementaux et les impôts sur le revenu sont devenus plus progressifs pendant la période sur laquelle porte l'étude de la DGRA. La proportion des fonds transférés à des familles appartenant à la tranche inférieure de 40 % de l'échelle de répartition du revenu est passée de 60,4 à 66,1 %, tandis que l'apport de l'impôt sur le revenu payé par les familles appartenant à la tranche supérieure de 40 % de l'échelle de répartition est passée de 74,9 à 77,0 %.

Il semble donc que l'assistance sociale, l'assurance-emploi et le régime de fiscalité aient contribué au fil des ans au nivellement de la répartition du revenu au Canada.

## Coefficients de Gini: revenu familial marchand et revenu disponible

1984-1993



Nota : Le coefficient de Gini est une mesure de l'inégalité du revenu fondée sur la courbe de Lorenz. Lorsque le Gini est nul, toutes les unités ont un revenu uniforme. Lorsque le Gini est égal à un, une unité a tout le revenu, et toutes les autres unités ont un revenu nul. Par conséquent, plus le Gini est élevé, plus l'inégalité de la répartition du revenu est grande.

## Le Projet du supplément de revenus

Le Projet du supplément de revenus (PSR) est un projet de démonstration se déroulant en de nombreux emplacements et servant à vérifier l'utilisation d'un nouveau stimulant financier innovateur qui vise à accélérer le réembauchage des travailleurs déplacés et des utilisateurs fréquents de l'assurance-emploi. Le stimulant financier du PSR est fondé sur la notion d'«assurance de la rémunération». Les participants admissibles ayant interrompu l'assurance-emploi (AE) afin d'occuper un emploi à temps plein dans une période de temps donnée et qui ont eu à accepter un poste moins rémunérateur que le précédent pourraient recevoir un supplément correspondant jusqu'à 75 % de la perte de rémunération pour une période maximale de deux ans.

Entre mars 1995 et juin 1996, le projet a accueilli 8 144 participants à Saskatoon (Saskatchewan), Winnipeg (Manitoba), Toronto (Ontario), Oshawa (Ontario) et Granby (Québec), l'ensemble d'entre eux ayant été déplacés de leur emploi de façon permanente. Qui plus est, 3 414 utilisateurs saisonniers fréquents de l'AE ont été inscrits à St. John's (Terre-Neuve), Halifax (N.-É.), Moncton (N.-B.) et Lévis (Québec); ces participants demandaient des prestations pour au moins une quatrième année de suite. Étant donné que le projet repose sur une méthode d'évaluation basée sur une attribution aléatoire, la moitié des personnes inscrites avait droit à un supplément de rémunération et l'autre moitié était affectée à un groupe de contrôle.

Dans le cadre du PSR, les travailleurs déplacés avaient 26 semaines pour se trouver un nouvel emploi et les utilisateurs fréquents de l'AE, 12 semaines. Dans le calcul du supplément, on n'a pas tenu compte de la rémunération dans l'ancien poste qui était supérieure au maximum de la rémunération assurable aux fins de l'AE. Le supplément maximum a été fixé à 250 \$ par semaine. Le PSR est financé par Développement des ressources humaines Canada et mis en œuvre par la Société de recherche sociale appliquée.

Dès le départ, la situation vécue aux endroits où il y avait des travailleurs déplacés et à ceux où l'on trouvait des utilisateurs fréquents de l'AE a été fort différente. Ainsi, environ 95 % des travailleurs déplacés auxquels on a offert une occasion de participer au projet ont accepté. En outre, même si les travailleurs déplacés admissibles espéraient qu'ils n'auraient pas à accepter le supplément offert, ils étaient intéressés à compter sur ce soutien

supplémentaire si le besoin s'en faisait sentir.

Par ailleurs, seulement 40 % des utilisateurs fréquents de l'AE ayant été pressentis ont rempli un formulaire de demande du PSR et accepté de participer au programme. La majorité d'entre eux s'intéressaient peu à cette offre et ne voyaient pas comment elle pourrait leur être utile. Ces réactions initiales se sont reflétées dans les taux de participation (c.-à-d. que le pourcentage de participants admissibles qui ont effectivement abandonné l'AE pendant la période au cours de laquelle ils y avaient droit, ont connu une perte de rémunération et ont demandé un supplément). Chez les travailleurs déplacés, le taux de participation s'est établi à 16 %. Étant donné que, selon des études antérieures, uniquement environ un tiers des travailleurs déplacés aboutissent réellement dans des emplois moins rémunérateurs au moment de leur réembauchage, ce taux de participation peut correspondre à environ la moitié de ceux qui auraient pu bénéficier de l'offre. Chez les utilisateurs fréquents de l'AE, cependant, le taux de participation s'est établi à 4 % seulement.

Compte tenu du faible taux de participation, il est fort peu probable que l'offre de supplément ait eu une quelconque incidence sur le comportement des utilisateurs fréquents de l'AE sur le marché du travail. Toutefois, il peut avoir fait une différence chez les travailleurs déplacés, particulièrement en les encourageant à envisager un plus vaste éventail d'emplois. Mais, participation n'est pas synonyme d'incidence. Dans le but de mesurer les répercussions que l'offre de supplément du PSR a effectivement eues, nous avons besoin de renseignements sur l'emploi subséquent, la rémunération et les prestations d'AE des personnes qui ont été en mesure de toucher un supplément et des participants du groupe de contrôle qui n'en ont pas reçus. Ces données sont présentement collectées par Statistique Canada dans le cadre d'une enquête de suivi de 15 mois. Un rapport préliminaire sur les effets et les coûts reposant sur cette enquête sera diffusé en 1998.

## Liste des études présentées dans le Bulletin

Bédard, Marcel. *Les taxes sur la masse salariale : effets des planchers de rémunération sur l'emploi à temps partiel*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de travail W-97-5F. Ottawa, 1997.

Bloom, Howard, Barbara Fink, Wendy Bancroft, Susanna Gurr and Doug Tattrie. *Implementing the Earnings Supplement Project*. Société de recherche sociale appliquée: Ottawa, 1997.

Brink, Satya and Allen Zeeman. *Mesure du bien-être social : Un indice de santé social pour le Canada*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de recherche R-97-9F. Ottawa, 1997.

Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada. *Grandir au Canada : Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes*. Ottawa, novembre 1996. [N° 89-550-MPF au catalogue, n° 1. Tél.: (613) 951-7277. Téléc. : (613) 951-1584.]

Gouvernement du Canada et l'Organisation de coopération et de développement économiques. *Les stratégies relatives au milieu de travail en évolution : Améliorer les résultats pour les entreprises, les travailleurs et la société*. Ottawa 1997.

Hatfield, Michael. *La fluctuation du revenu des familles au Canada de 1984 à 1993 : Effets du marché, des mesures gouvernementales et des facteurs démographiques*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de travail W-96-9F. Ottawa, novembre 1996.

Jalette, Patrice. *The Impact of Human Resource Management and Industrial Relations Practices on Organizational Performance of Credit Unions in Quebec*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de travail W-97-6E. Ottawa, 1997.

Jennings, Philip. *What Explains the Declining Youth Participation Rate?* Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de recherche (ébauche). Ottawa, 1997.

Lavoie, Marie et Richard Roy. *Employment Trends in the Knowledge Economy*. Direction générale de la recherche

*appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de recherche (ébauche). Ottawa, 1997.*

*Sharpe, Andrew et Myles Zyblock. Macroeconomic Performance and Income Distribution in Canada. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de travail W-97-8E. Ottawa, 1997.*

*Statistique Canada. Compte rendu de la conférence sur l'équité entre les générations au Canada. Peut être obtenu de Statistique Canada, Service à la clientèle, 120, avenue Parkdale, Ottawa, Ont., K1A 0T6, téléphone : 1-800-267-6677, télécopieur : (613) 951-1584. Ottawa, 1977.*

*Thiessen, Victor. Analysis of 1995 Student Pre-Test Questionnaires. Nova Scotia Department of Education and Culture. Halifax, N.-É., 1996.*

*Thiessen, Victor. Analysis of 1995 Parent Questionnaires. Nova Scotia Department of Education and Culture. Halifax, N.-É., 1996.*

*Zyblock, Myles. Why is Family Market Income Inequality Increasing in Canada? Examining the Effects of Aging, Family Formation, Globalization and Technology. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de travail W-96-11E. Ottawa, décembre 1996.*