

# Bulletin de la recherche appliquée - Volume 3, numéro 1 (hiver-printemps 1997)

## Table des matières

- [Un tableau statistique des enfants du Canada](#)
- [Liens entre le milieu familial et le développement de l'enfant](#)
- [Les nouvelles formules des horaires flexibles gagnent du terrain](#)
- [L'écart de taux de chômage entre le Canada et les États-Unis](#)
- [Les Canadiens veulent travailler davantage, et non moins](#)
- [Une bonne partie des décrocheurs retourne à l'école](#)
- [Le taux des prestations d'aide sociale influence la participation au marché du travail des mères célibataires](#)
- [Pertes d'emploi plus nombreuses chez les travailleurs âgés](#)
- [Changement structurel et emploi au Canada : le savoir prime](#)
- [Pas besoin de traverser la rue : L'agressivité des enfants diminue avec l'âge](#)
- [On trouve des enfants à risque dans tous les types de familles](#)
- [Mesure du rendement scolaire](#)
- [Conseils sectoriels : s'attaquer aux problèmes liés aux ressources humaines dans le secteur privé](#)
- [Indicateurs sociaux : De quoi au juste s'agit-il?](#)
- [Liste des études présentées dans le Bulletin](#)

## Un tableau statistique des enfants du Canada

En novembre dernier, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (DRHC) publiaient conjointement *Grandir au Canada*, un regroupement d'études basées sur la première vague de données de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ). Dans le présent numéro du *Bulletin*, vous trouverez plusieurs articles basés sur ces études réalisées par des experts en développement de l'enfant.

La première vague de l'ELNEJ permet aux décideurs, aux spécialistes en politiques et aux praticiens de broser un tableau statistique complet des 4,67 millions d'enfants du Canada et de leurs familles.

«Bien que l'on s'entende généralement pour dire que les expériences vécues dans l'enfance sont importantes, de nombreux éléments nous échappent encore, par exemple les détails ou l'évolution des facteurs qui influent sur le développement de l'enfant,» écrivent David P. Ross, Katherine Scott et Mark Kelly dans un aperçu de l'enquête.

«La valeur de l'ELNEJ réside dans le fait qu'elle nous permettra de transformer cette image ponctuelle statique en un "vidéo". Nous pourrons en effet suivre l'évolution de ces mêmes enfants pendant plusieurs années et ainsi déterminer comment non seulement le faible revenu, mais (également) d'autres facteurs influent sur leur développement, ou quels facteurs de protection y ont contribué....»

L'Enquête a recueilli des données sur 22 831 enfants de 0 à 11 ans. L'ELNEJ suivra les mêmes enfants à intervalles de deux ans, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge adulte. Les résultats ont été obtenus à partir d'entrevues menées avec la «personne qui connaît le mieux l'enfant» et d'un questionnaire rempli par des enfants âgés de 10 et 11 ans, et des enseignants et des directeurs d'école.

***Au Canada, la plupart des enfants sont en bonne santé physique et bien équilibrés sur les plans émotif et social.***

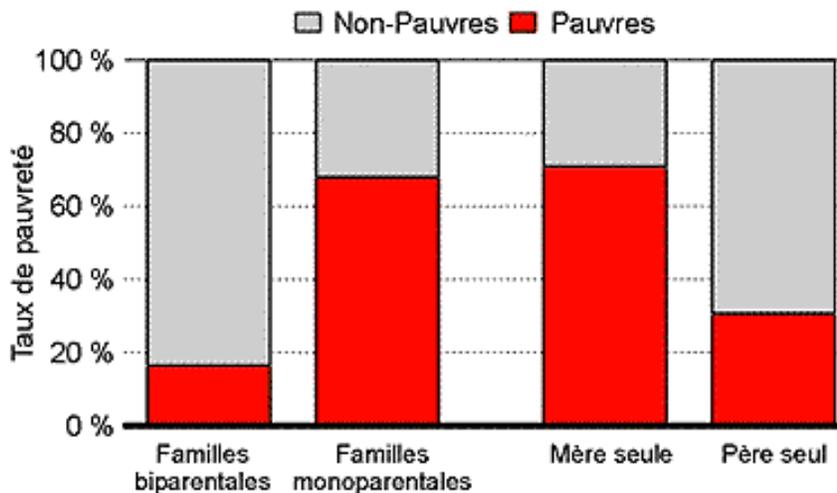
Dans l'ensemble, les auteurs ont constaté que les enfants canadiens sont en bonne santé physique, bien équilibrés sur le plan émotif et socialement adaptés; toutefois, les moyennes cachent presque toujours certaines inégalités et les résultats de l'enquête révèlent qu'un certain nombre d'enfants éprouvent des difficultés pouvant entraîner la maladie, un rendement déficient, des rapports sociaux peu satisfaisants et moins d'occasions d'emploi dans l'avenir.

L'ELNEJ et d'autres recherches effectuées ont permis aux responsables de l'étude de faire les constatations suivantes :

- Les enfants de 0 à 11 ans formaient 16 p. 100 de la population canadienne en 1994, conséquence de la forte baisse du taux de fécondité au Canada depuis le sommet de l'explosion démographique atteint à la fin des années 50.
- 82 p. 100 des enfants vivent dans des villes. «La vision idyllique que nous avons des petites collectivités très unies ne reflète plus la réalité canadienne,» notent les auteurs de l'aperçu. «Certes, la vie en milieu urbain présente de nombreux avantages, (mais) elle est également associée à des familles moins nombreuses, à des taux de divorce plus élevés, à une mobilité sociale et économique ainsi qu'à une diminution du sentiment d'appartenance au milieu. Le milieu urbain offre au moins autant de défis que de possibilités pour les enfants et les familles qui y vivent.»
- Dans les collectivités autochtones, les enfants représentent une plus forte proportion de la population. Les enquêtes menées en 1986 et en 1991 ont révélé que près de 40 p. 100 des personnes qui vivent dans les réserves indiennes et les collectivités inuit ont moins de 15 ans, et 60 p. 100 moins de 25 ans.
- Entre 1961 et 1994, la proportion d'enfants vivant dans une famille monoparentale a pratiquement doublé; elle est passée de 11 p. 100 à 20 p. 100. Comme la première vague de l'enquête n'a pu donner qu'un portrait «instantané» de la population, l'aperçu indique qu'un «grand nombre des enfants plus jeunes visés par l'enquête feront face, à une période quelconque dans l'avenir, à la séparation ou au divorce de leurs parents.» Avec le temps, le cumul des données de l'ELNEJ permettra de suivre les déplacements des enfants dans différentes familles et de cerner toutes les répercussions sur le développement de l'enfant.
- La moyenne d'âge des mères à la naissance de leur premier enfant est passée de 23,3 ans en 1971 à 26,6 ans en 1992. «Un des effets de cette tendance est qu'aujourd'hui, beaucoup plus d'enfants sont susceptibles de vivre dans des familles où un ou les deux parents ont un emploi plus sûr - et donc un revenu relativement plus élevé.» Bien que la majorité des enfants vivent avec des parents âgés de 30 à 39 ans, 35 p. 100 des enfants de familles monoparentales sont élevés par un jeune parent - presque toujours la mère.

## La pauvreté chez les enfants, selon le type de famille

Enfants de 0 à 11 ans, 1994-1995



Nota : Pour calculer les taux de pauvreté, on a repris les seuils de faible revenu (SFR) établis par Statistique Canada.

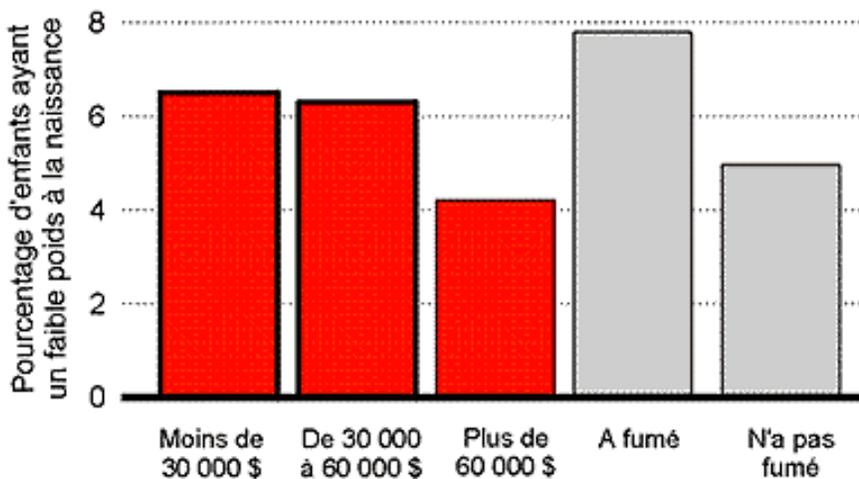
Source : ELNEJ

- 17 p. 100 des enfants de familles biparentales et 68 p. 100 des enfants de familles monoparentales vivaient dans la pauvreté, selon les seuils de faible revenu (SFR) de Statistique Canada (1994). Les jeunes enfants étaient, dans une proportion de 20 p. 100, plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les enfants de 11 ans, en raison surtout des taux de pauvreté plus élevés chez les jeunes familles. Un enfant canadien sur dix vit dans des ménages qui comptent principalement sur l'aide sociale.

**17 p. 100 des enfants de familles biparentales et 68 p. 100 des enfants de familles monoparentales vivent dans la pauvreté.**

- Seulement 0,4 p. 100 des enfants vivent avec des mères adolescentes. Toutefois, nous apprenons l'aperçu, «même si ce résultat est relativement peu élevé, ces enfants exigent une attention particulière du fait qu'ils risquent davantage de vivre dans des ménages pauvres et de présenter les caractéristiques des enfants pauvres.»
- On a examiné certaines des conséquences que divers facteurs pouvaient avoir sur l'enfant, notamment des problèmes émotifs et comportementaux, des problèmes scolaires et des problèmes d'adaptation sociale. La plupart des enfants n'éprouvent aucun problème à cet égard - seulement 26 p. 100 ont éprouvé un ou plusieurs problèmes.
- Environ 10 p. 100 des enfants du Canada sont nés prématurément et 5,7 p. 100 avaient un faible poids à la naissance. Les auteurs du rapport signalent qu'il existe un lien bien établi entre les indicateurs importants de santé à la naissance - tel le poids à la naissance et le degré de maturité - et les problèmes de santé et problèmes sociaux éprouvés plus tard dans la vie. En outre, L'ELNEJ est venue corroborer des recherches antérieures en établissant un lien entre le faible revenu du ménage, le fait d'avoir fumé pendant la grossesse et l'incidence plus élevée de faible poids à la naissance.

**Lien entre le faible poids à la naissance et le revenu du ménage et le fait que la mère ait fumé pendant la grossesse, 1994-1995**

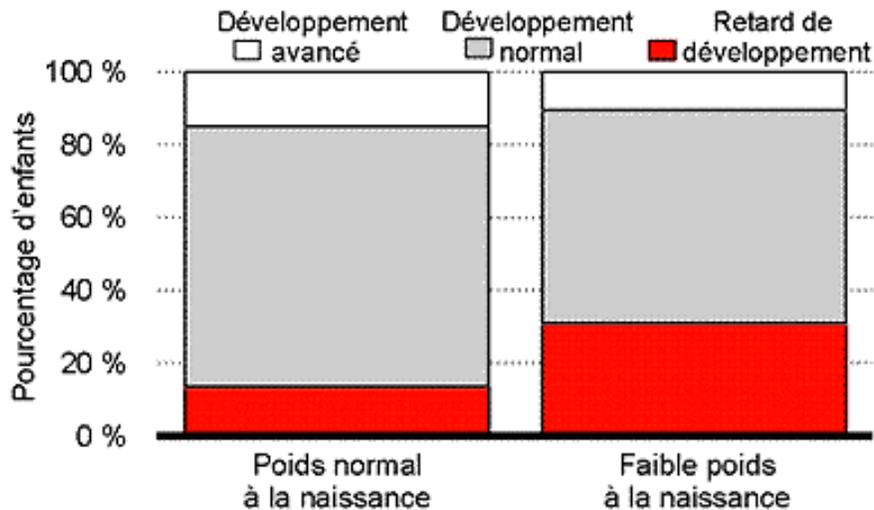


Source : ELNEJ

- Jusqu'à l'âge de trois ans, un nombre égal de garçons et de filles «se situaient dans la bande du développement (moteur et social) normal.» Cependant, on considère que plus de filles que de garçons sont avancées et plus de garçons ont un «retard» de développement. Les enfants ayant un faible poids à la naissance sont au moins deux fois plus susceptibles d'être considérés comme ayant un «retard» de développement.

## Développement moteur et social des enfants, selon le poids à la naissance

Âges 0-3, 1994-1995



Source : ELNEJ

- Au moment de l'Enquête, environ 32 p. 100 des enfants du Canada âgés entre 0 et 11 ans étaient inscrits à un service de garderie quelconque pendant que leurs parents travaillaient ou étudiaient. Parmi ceux qui ne l'étaient pas, près de 40 p. 100 l'avaient été à un moment quelconque par le passé.
- D'après une série de questions à l'intention des 10 et 11 ans, peu de pré-adolescents qualifiaient leurs relations avec leurs parents de négatives ou d'hostiles et la plupart «ont une bonne attitude envers les autres.» En effet, selon les réponses obtenues, ils se préoccupent plus des autres que les parents ne le réalisent peut-être.

## Liens entre le milieu familial et le développement de l'enfant

Selon la première vague des résultats de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ), les décisions que prennent les familles, les collectivités et les sociétés ont des répercussions tangibles et mesurables sur le développement de l'enfant.

«Les enfants se retrouvent au centre de différents milieux - social, économique, culturel et spirituel,» lit-on dans l'aperçu rédigé par David P. Ross, Katherine Scott et Mark Kelly. «La tâche qui attend les familles, les collectivités et la société en général consiste à créer un environnement qui aide l'enfant à surmonter ses difficultés et à exploiter ses forces et ses capacités.»

Le rapport souligne que tout le monde peut aider à créer un environnement favorable susceptible d'influencer la santé et le bien-être futurs de l'enfant. «À l'échelon le plus large, la société et les gouvernements définissent le contexte de base dans lequel les familles auront à élever leurs enfants. La répartition des revenus et la répartition des ressources des collectivités sont de toute évidence deux des éléments les plus importants pour le développement sain des enfants. À l'intérieur du contexte ainsi créé, les familles sont appelées à faire des choix en fonction de leurs ressources et d'autres contraintes - notamment en ce qui concerne la taille et la structure du ménage, la consommation, le travail et les loisirs, l'éducation ainsi que la répartition du revenu et du temps.»

«Les parents font également des choix sur la façon d'élever leurs enfants,» poursuit le rapport. «Ensemble, tous ces facteurs tracent la voie aux enfants, voie dans laquelle ils commenceront éventuellement à prendre leurs propres décisions.»

*La maturité des enfants au moment d'entrer à l'école a un lien avec le revenu, la scolarité et les pratiques*

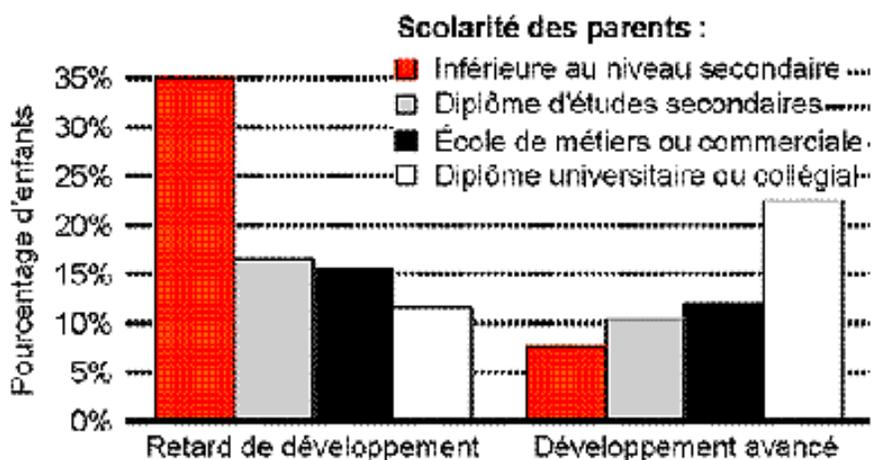
## parentales.

Bien qu'au fil des ans, les données soient de plus en plus nombreuses, l'ELNEJ a déjà confirmé un certain nombre de liens entre l'environnement et le développement de l'enfant :

- Il semble que la maturité de l'enfant au moment de la rentrer à l'école soit liée au revenu du ménage. Les résultats obtenus au test de l'Échelle de vocabulaire en image Peabody (EVIP) indiquent que 25 p. 100 des enfants de ménages à faible revenu (revenu annuel du ménage inférieur à 30 000 \$) éprouvaient des retards de développement, comparativement à 16 p. 100 des enfants de ménages à revenu moyen (30 000 \$ à 60 000 \$) et à 9 p. 100 des enfants de familles à revenu élevé (plus de 60 000 \$)
- Les niveaux de scolarité des parents ont d'importantes répercussions sur la maturité de l'enfant au moment d'entrer à l'école. L'Enquête fait ressortir le lien entre la préparation à l'école et le rendement scolaire. «Les recherches démontrent que les enfants qui réussissent bien à l'école sont souvent ceux qui arrivent à l'école prêts à apprendre. Ces enfants ont déjà été initiés aux livres et aux chiffres ainsi qu'aux techniques de résolution de problèmes, et ils ont acquis les aptitudes sociales nécessaires pour fonctionner en groupe,» rapporte-t-on dans l'aperçu. «Bref, sur le plan scolaire, les enfants qui ont acquis certaines bases et qui ont une attitude positive face à l'apprentissage réussiront mieux à long terme.» Les résultats obtenus au test donnent à entendre que la maturité au moment d'entrer à l'école augmente avec le niveau de scolarité des parents.

### Maturité au moment d'entrer à l'école, selon le niveau de scolarité du parent

Enfants de 4 à 5 ans, 1994-1995



Nota : Mesurée d'après le Peabody Picture Vocabulary Test ou l'Échelle de vocabulaire en images Peabody. Le niveau de scolarité est celui du parent le plus scolarisé.

Source : ELNEJ

- Les relations entre le parent et l'enfant sont un autre facteur important de la maturité de l'enfant au moment d'entrer à l'école. Toujours d'après les résultats au test EVIP, 69 p. 100 des enfants dont les parents obtenaient une note moyenne ou élevée sur l'échelle des interactions positives se situaient dans la bande de développement normal, comparativement à 47 p. 100 des enfants dont les parents avaient obtenu les plus faibles résultats pour les pratiques parentales positives.
- Les pratiques parentales positives contribuent en outre au bon développement moteur et social. L'aperçu indique que «seulement 13,5 p. 100 des enfants de moins de 2 ans dont les parents avaient obtenu des résultats élevés pour les méthodes d'éducation positive présentaient un retard au plan du développement moteur et social; par contre, 35,2 p. 100 des enfants dont les parents avaient obtenu de faibles résultats pour les méthodes d'éducation positive présentaient un tel retard, soit près du triple.»
- Le revenu du ménage ressort comme un important facteur du bon fonctionnement des familles. Environ 15 p. 100 des enfants de ménages à faible revenu vivaient dans des familles considérées dysfonctionnelles,

comparativement à 8 p. 100 des enfants de ménages à revenu moyen et à 5 p. 100 de ceux vivant dans des ménages à revenu élevé.

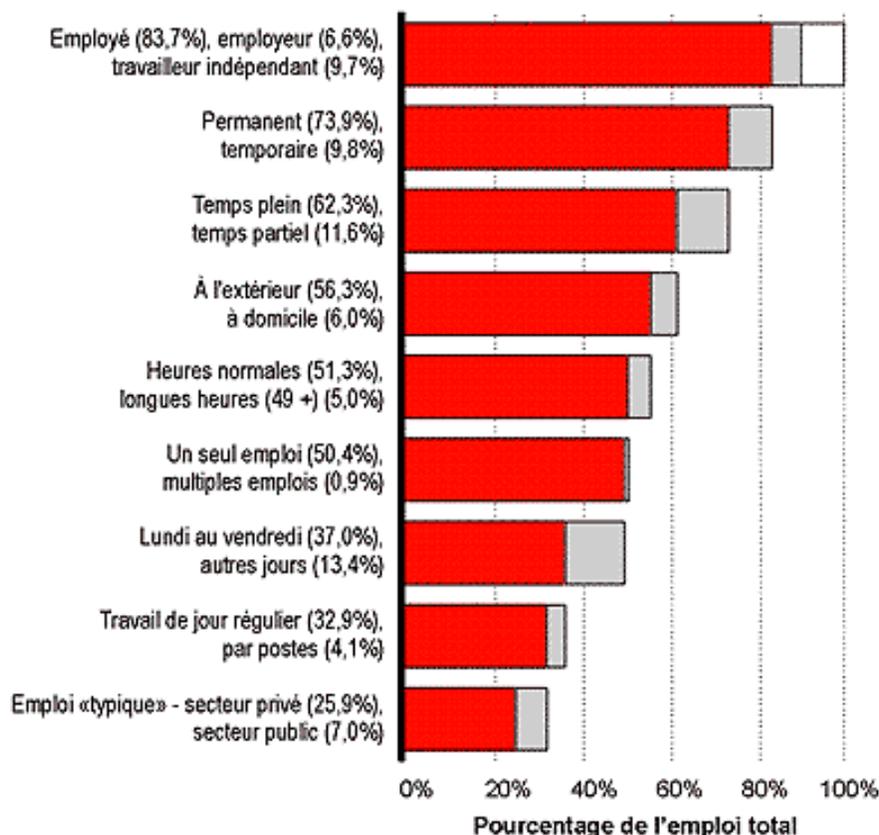
- Les parents à faible revenu sont presque quatre fois plus susceptibles d'être déprimés que les parents à revenu élevé. Parmi les enfants vivant dans des ménages à faible revenu, 17,5 p. 100 évoluaient dans des familles où les parents avaient de nombreux symptômes de dépression, selon le rapport. En comparaison, 8,3 p. 100 des enfants vivant dans des ménages à revenu moyen avaient un parent dépressif et seulement 5 p. 100 des enfants vivant dans des familles à revenu élevé avaient un parent ayant des tendances dépressives.

L'équipe chargée du rapport a souligné que l'ELNEJ n'en est pas encore à l'étape où les chercheurs peuvent établir des relations de cause à effet entre les différents facteurs jouant un rôle dans la vie d'un enfant. Toutefois, «ils (les liens entre les facteurs déterminés par les chercheurs) laissent néanmoins entrevoir ce que pourraient être les meilleurs champs de recherche à explorer pour mieux comprendre la complexité du développement de l'enfant.»

## Les nouvelles formules des horaires flexibles gagnent du terrain

La plupart des Canadiens se rendent chaque matin à leur travail plein temps, permanent, entre neuf heures et dix-sept heures, du lundi au vendredi, chez un même employeur. Est-ce vraiment le cas? Les premiers résultats de l'Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), parrainée par Développement des ressources humaines Canada et réalisée par Statistique Canada, remettent en cause cette notion du travail «typique». Si on s'en tient à cette très stricte définition, un Canadien sur trois seulement occupait un emploi «typique» en 1995.

### Seulement un travailleur canadien sur trois occupait un emploi «typique» en 1995



Comme l'indique le graphique, si on examine certaines formules de travail, il devient difficile de définir ce qu'est un emploi «typique». Si on considère qu'un emploi typique est un emploi permanent à plein temps, du lundi au vendredi, de 9h à 17h, chez un seul employeur, à l'extérieur du domicile, alors seulement 32,9p.100 des travailleurs canadiens occupaient un emploi «typique» en 1995.

Si on se reporte au graphique, l'extrémité de chaque barre horizontale met tour à tour en évidence une portion de la main-d'oeuvre qui, peut-on considérer, occupe un emploi «atypique», et cette portion de travailleurs n'est pas reproduite sur la barre tout juste en-dessous. Par exemple, la première barre divise les travailleurs en deux groupes : les travailleurs rémunérés et les travailleurs indépendants. La barre suivante ne tient compte que des travailleurs rémunérés et indique la portion de ces travailleurs qui occupent un emploi temporaire. La troisième barre représente les travailleurs rémunérés occupant un emploi permanent et révèle quelle portion d'entre eux travaillent à temps partiel. Et ainsi de suite ... jusqu'à ce qu'on en vienne à constater qu'un seul travailleur canadien sur trois occupe un emploi «typique».

Nota : Un emploi à temps plein comporte 30 heures et plus; le travail à domicile comprend tous ceux qui effectuent une partie ou la totalité de leur travail rémunéré à domicile; un horaire hebdomadaire normal comporte de 30 à 48 heures et le travail par postes comprend les postes alternants, le travail de soir, le travail de nuit et les postes fractionnés, les horaires irréguliers et le personnel sur appel ou occasionnel.

Source : Les calculs de DRHC sont basés sur l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (1995) de Statistique Canada.

Les horaires flexibles - y compris les emplois temporaires, à temps partiel et de longue durée, le partage du travail, le travail à domicile et le télétravail, le travail de fin de semaine, la semaine de travail comprimée et le travail indépendant - représentent maintenant la norme. Ce vaste éventail de possibilités permet de répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs, en cette période de restructuration pour nous adapter à cette ère de production et de commerce «*ininterrompus*» tout en essayant de concilier travail et famille. Toutefois, ce genre d'emploi «atypique» va souvent de pair avec une moindre sécurité et il comporte moins de récompenses concrètes que l'emploi «typique». C'est en gros ce qui ressort d'un récent document de recherche, intitulé *Flexible Work Arrangements*, réalisé par Brenda Lipsett et Mark Reesor de la Direction générale de la recherche appliquée. Dans leur analyse descriptive, basée sur les résultats de l'EHCT de 1991 et de 1995, les auteurs établissent les facteurs clés, font ressortir certains des points essentiels qui se rattachent aux horaires flexibles et laissent entrevoir les tendances possibles, tout en reconnaissant que 1991 et 1995 sont des points bien différents du cycle économique.

Plus particulièrement, on a de plus en plus recours à trois formules de travail - le travail par postes, l'horaire flexible et le télétravail. Ces formules - de même que leur popularité croissante - présentent des coûts et des avantages pour les employeurs et les employés. Qui en récolte les avantages? Et qui en assume les coûts?

- D'après les données sur les calendriers de travail, la baisse de deux points de pourcentage de 1991 à 1995 dans la part de travailleurs ayant un calendrier de travail régulier, de jour (et l'augmentation parallèle des postes alternants, de nuit, de soir, irréguliers et des postes fractionnés) est de plus en plus attribuable aux préférences de l'employeur, et non des employés. Cela dit, près de la moitié des travailleurs à temps partiel choisissent encore cette formule pour des raisons personnelles.

### Raisons expliquant le calendrier de travail des employés à temps plein et à temps partiel, 1991 et 1995

Raison	Pourcentage d'employés à plein temps		Pourcentage d'employés à temps partiel	
	1991	1995	1991	1995
Exigence du poste	86,9	90,2	47,5	53,4
Raisons personnelles	7,5	5,9	47,1	42,4
Autres	5,6	3,9	5,4	4,2
Part des emplois rémunérés	81,8	82,0	18,2	18,0

Nota : Les employés à plein temps travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine; les employés à temps partiel travaillent généralement moins de 30 heures par semaine.

Source : Les calculs de DRHC sont basés sur les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (1991 et 1995) de Statistique Canada.

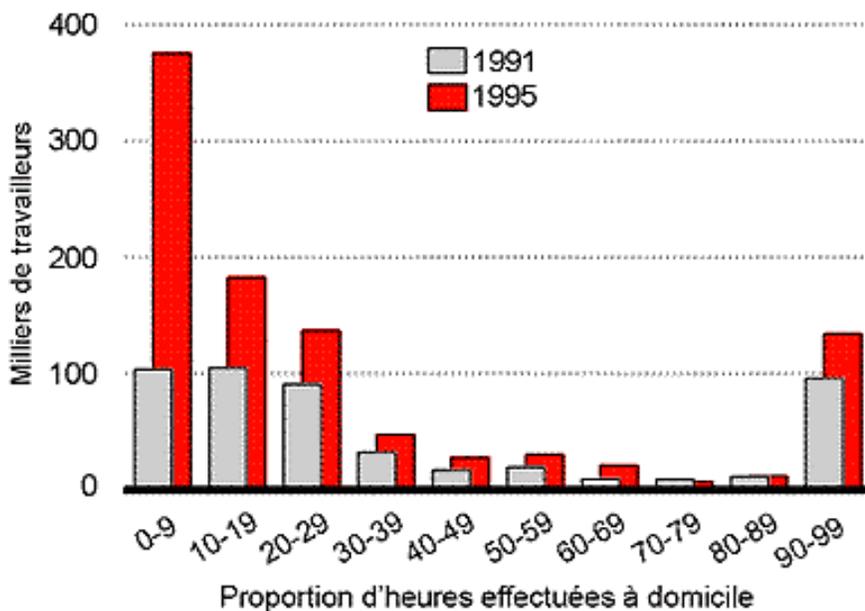
- L'horaire flexible, soit la possibilité, pour les employés, de faire varier l'heure du début et de fin de la journée

de travail est une formule novatrice de travail qui procure des avantages aux employés comme aux employeurs. Le pourcentage d'employés ayant un horaire flexible est passé de 17 p. 100, en 1991, à 24 p. 100, en 1995. Les couples où les deux conjoints travaillent, particulièrement lorsqu'ils ont des enfants de moins de six ans, sont les plus susceptibles d'avoir un horaire flexible - un avantage lorsqu'il faut concilier travail et famille. En outre, l'horaire flexible peut profiter aux employeurs en réduisant la *durée* moyenne des absences de l'employé pour maladie ou raisons personnelles - 18 heures dans le cas des travailleurs absents ayant un horaire flexible, pendant la semaine d'enquête, comparativement à 24 heures dans le cas des travailleurs sans horaire flexible. L'horaire flexible a toutefois peu d'influence sur le *nombre* de travailleurs absents pour ces raisons.

- De plus en plus d'entreprises permettent ou demandent à leurs employés de travailler à domicile (voir graphique). Il existe trois grands types de télétravailleurs : ceux qui font des heures supplémentaires à la maison, ceux qui effectuent à la maison quelques heures normalement prévues au calendrier de travail (généralement un ou deux jours par semaine ou moins de 40 p. 100 de leurs heures de travail), et ceux qui n'ont pas de bureau à l'extérieur et exécutent la totalité de leur travail à domicile. En 1995, dans la moitié des cas, l'équipement nécessaire avait été fourni aux travailleurs à domicile : 22 p. 100 ont reçu un ordinateur; 14 p. 100 un modem et 11 p. 100, un télécopieur. Même si le travail à domicile était surtout motivé par un choix personnel, il s'agissait d'une exigence du poste chez 44 p. 100 des travailleurs à domicile.

## Répartition des travailleurs à domicile selon la proportion d'heures effectuées à domicile

1991 et 1995



Nota : Le sondage a classé, pour les résultats de 1995, les heures de travail supplémentaire effectué à la maison comme «travail à domicile». Ça explique la forte augmentation du nombre de travailleurs qui effectuent un petit pourcentage de leur travail rémunéré à domicile.

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

Pour la première fois dans l'EHCT de 1995, des questions sur les avantages liés à l'emploi ont été posées. Les réponses à ces questions ont révélé que les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel sont *beaucoup* moins susceptibles d'être admissibles à un régime de pension supplémentaire, à des régimes de soins dentaires ou médicaux, à des congés de maladie ou congés annuels payés que leurs collègues permanents et à plein temps. Les grandes entreprises syndiquées, plutôt que les petites entreprises non syndiquées, sont en outre plus susceptibles d'offrir ces avantages sociaux. La Direction générale de la recherche appliquée examine actuellement de plus près les facteurs qui déterminent l'admissibilité aux avantages sociaux.

Avantages reliés à l'emploi d'après les caractéristiques des formules de travail, 1995					
	Pourcentage d'employés admissibles aux avantages				
	Régime de pension autre que RPC/RRQ	Régime de soins médicaux autres que le régime prov.	Régime de soins dentaires	Congés de maladie payés	Congés annuels payés
<b>Temps plein</b>	58,4	68,1	63,4	65,7	81,9
<b>Temps partiel</b>	18,7	17,8	15,9	17,8	29,9
<b>Permanent</b>	55,5	64,4	60,0	62,2	78,5
<b>Temporaire</b>	19,9	19,3	16,5	19,3	28,4
<b>Moins de 20 employés</b>	12,8	22,1	19,7	29,2	55,3
<b>Plus de 500 employés</b>	74,6	77,2	73,8	72,9	81,3
<b>Syndiqués</b>	81,1	82,8	75,9	77,0	84,2
<b>Non syndiqués</b>	33,0	44,4	41,9	44,8	65,3

Nota : En ce qui concerne les congés annuels payés, les répondants ont indiqué «oui» à la question : «Par l'entremise de son employeur, a ... droit à un congé annuel payé?» s'ils ont droit à des congés annuels payés. Ils ont répondu «non» si on leur verse 4 p. 100 de leur salaire en guise de «vacances», mais n'ont pas le droit de prendre des congés.

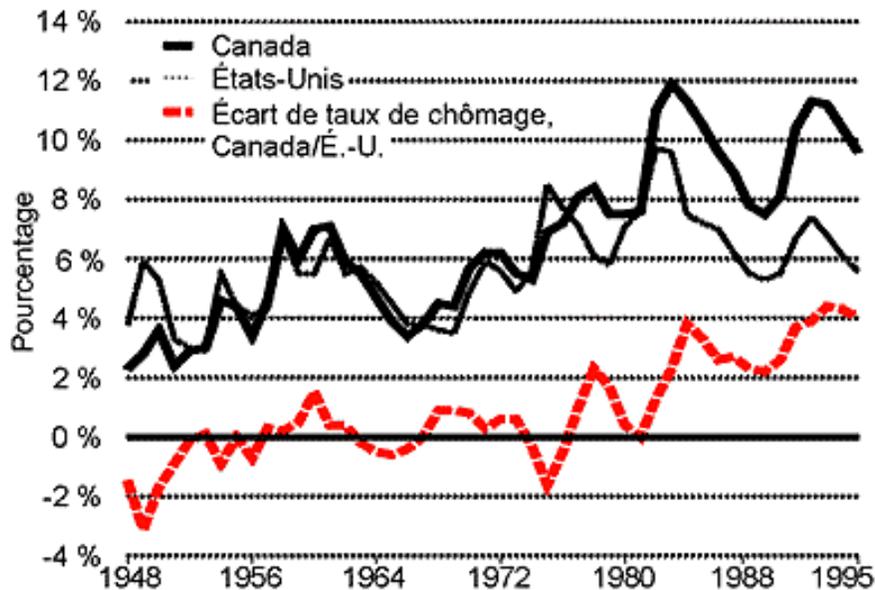
Source : Les calculs de DRHC sont basés sur les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de Statistique Canada - 1995.

## L'écart de taux de chômage entre le Canada et les États-Unis

Cette divergence des taux de chômage canadien et américain est l'un des plus importants développements du marché du travail des 15 dernières années. De 1948 à 1981, le taux de chômage au Canada correspondait à peu près à celui des États-Unis. La situation a changé au cours des années 80; le taux de chômage canadien s'est en moyenne établi à plus de deux points de pourcentage au-dessus de celui des États-Unis. Dans les années 90, l'écart s'est élargi au point d'atteindre presque quatre points. *L'écart de taux de chômage entre le Canada et les États-Unis - Une analyse des causes possibles* donne un aperçu général de la situation; le rapport a été rédigé par Andrew Sharpe, et a été présenté lors d'une conférence sur les différences de taux de chômage entre le Canada et les États-Unis parrainée par Développement des ressources humaines Canada et le Forum canadien de recherche sur l'emploi.

## Taux de chômage au Canada et aux États-Unis

1948-1995



### Quelques faits

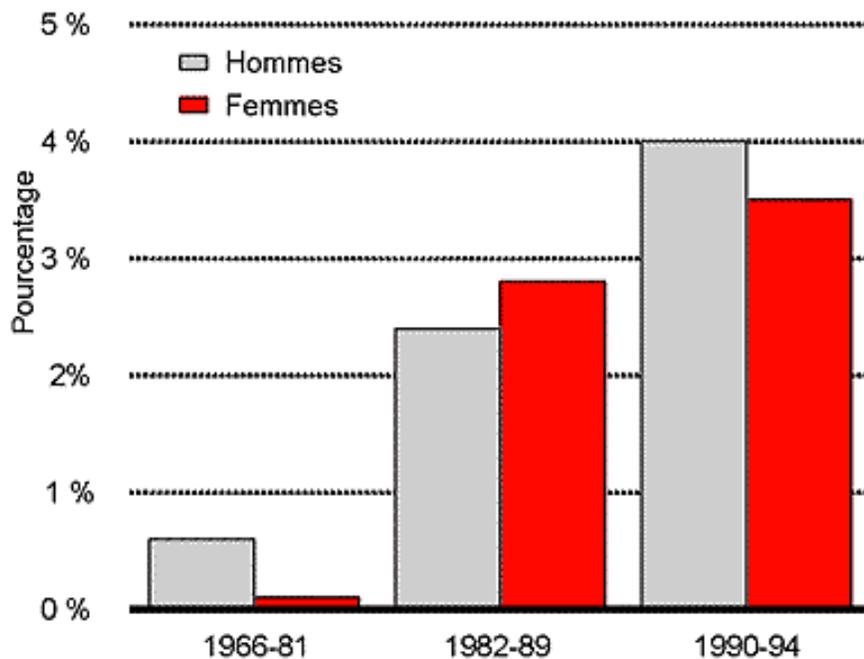
Il existe une différence fondamentale entre la dynamique du marché du travail qui sous-tend l'apparition de l'écart de taux de chômage des années 80 et l'augmentation de cet écart dans les années 90.

Entre les sommets cycliques de 1981 et de 1989, le marché du travail canadien a plutôt bien fonctionné. Le taux d'activité et le ratio emploi-population ont augmenté. Les niveaux de population active et d'emploi ont aussi augmenté. Après la hausse enregistrée pendant la récession de 1982, le taux de chômage était revenu à son niveau d'avant-récession, en 1989. Le marché américain a toutefois obtenu de bien meilleurs résultats. Un écart de taux chômage entre le Canada et les États-Unis est apparu parce que le taux de chômage américain est tombé de deux points de pourcentage en deçà de son niveau d'avant-récession.

Entre 1989 et 1994, le marché du travail canadien était au ralenti et le taux de chômage a considérablement augmenté. L'écart du taux de chômage s'est élargi de deux autres points parce que le marché du travail américain s'est remis plus rapidement de la récession de 1991. La croissance annuelle moyenne de l'emploi, aux États-Unis, a été de 1,0 p. 100 au cours de cette période, et de 0,3 p. 100 au Canada.

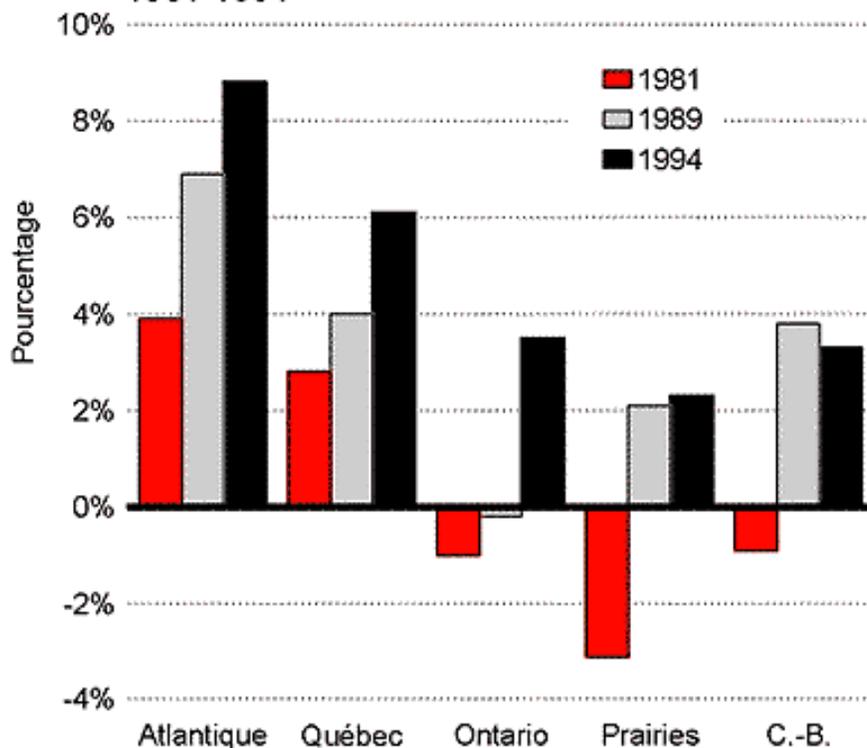
## Écart du taux de chômage entre le Canada et les États-Unis, selon le sexe

1966-1994



Il convient de noter que l'une des caractéristiques de l'écart de chômage - la hausse du taux de chômage au Canada, comparativement aux États-Unis, entre 1981 et 1994 - est un phénomène *généralisé* qui touche plus ou moins également tous les groupes, sexes confondus, tous les groupes d'âge, les régions, les industries, les professions et les niveaux de compétences. Dans ce cas également, toutefois, les périodes 1981-1989 et 1989-1994 comportent quelques différences. Dans les années 80, l'écart de chômage chez les femmes s'est accru de façon disproportionnée tandis que dans les années 90, celui des hommes enregistrait une forte hausse. D'un point de vue régional, l'écart s'est accru bien davantage dans l'Ouest du Canada, dans les années 80, et en Ontario dans les années 90.

## Écart du taux de chômage entre les régions du Canada et la moyenne américaine 1981-1994



Un autre fait retient l'attention - le rôle joué par la durée accrue des périodes de chômage dans l'amorce de cet écart. Entre 1981 et 1989, la durée moyenne du chômage, au Canada, est passée de 15,1 à 17,9 semaines tandis qu'aux États-Unis, la fréquence et la durée du chômage ont diminué au rythme du taux de chômage. Dans les années 90, la durée moyenne du chômage au Canada a connu une nouvelle hausse, atteignant les 25,7 semaines en 1994, même si la fréquence était moindre qu'en 1989. Aux États-Unis, la faible hausse du taux de chômage, entre 1989 et 1994, s'est accompagnée d'une très forte baisse de la fréquence du chômage. La durée accrue du chômage au Canada explique l'émergence d'un écart de chômage entre les deux pays.

### Autres facteurs

Le Canada et les États-Unis font tous deux appel à des enquêtes auprès des ménages (Enquête sur la population active et *Current Population Survey*, respectivement) pour mesurer le taux de chômage. Ces enquêtes sont comparables à quelques petites différences près. Les personnes ayant comme seule activité de recherche d'emploi la consultation des offres d'emploi publiées dans les journaux sont incluses au nombre des chômeurs au Canada, mais exclues de cette catégorie aux États-Unis. D'après l'auteur, cette différence expliquait environ un cinquième de l'écart de chômage entre le Canada et les États-Unis, en 1993.

Le rapport suit l'évolution du «taux de chômage à inflation stationnaire» (TCIS). Le TCIS est une notion importante; il représente le taux de chômage en deçà duquel le taux d'inflation tend à augmenter. Ainsi, le TCIS est une mesure du taux de chômage qui fournit un indice de l'importance relative du chômage cyclique et structurel dans les deux pays. Le chômage cyclique ou attribuable à l'insuffisance de la demande équivaut à la différence entre le taux de chômage réel et le TCIS.

Selon l'auteur, on peut «raisonnablement» évaluer qu'en 1994, le TCIS était à 7,5 p. 100 au Canada et à environ 6 p. 100 aux États-Unis. Le taux de chômage observé au Canada était de 10,4 p. 100 et aux États-Unis de 6,1 p. 100 - un écart de 4,3 points de pourcentage. Qu'est-ce que cela signifie? Des facteurs cycliques expliquent les deux tiers de cet écart (calculé comme étant la différence entre le taux de chômage réel du Canada et le TCIS). Le dernier tiers de cet écart (la différence entre les TCIS canadien et américain) était d'ordre structurel.

Pour expliquer les différences structurelles, l'auteur examine l'assurance-chômage dans les deux pays. Le régime d'assurance-chômage du Canada est plus généreux que celui des États-Unis. Non seulement offre-t-il un taux plus élevé de remplacement du salaire et une protection plus large, mais encore il exige moins de semaines de travail que le régime typique américain. Aux États-Unis, l'assurance-chômage est une responsabilité de chaque État, de sorte que les conditions peuvent varier d'un endroit à l'autre. La recherche révèle que la générosité plus grande du régime canadien influence à la hausse la participation à la vie active et fait augmenter la durée du chômage au Canada, par rapport aux États-Unis.

***Les écarts de générosité de l'assurance chômage, le taux de syndicalisation et la rémunération du travail peuvent expliquer en partie l'écart de taux de chômage.***

La plus grande générosité du régime canadien d'assurance-chômage peut en partie expliquer l'émergence d'un écart de chômage dans les années 80, mais non l'élargissement de cet écart dans les années 90. L'absence de concordance dans le temps de certains facteurs nécessite cependant quelques explications. La générosité relative de l'assurance-chômage au Canada a augmenté avec la réforme de 1971 et l'adoption, en 1978, des prestations fondées sur le taux de chômage régional. Mais l'écart soutenu du chômage, entre le Canada et les États-Unis, n'est apparu que dans les années 80, ce qui sème le doute sur le rôle de l'assurance-chômage dans l'émergence d'un écart dans les années 80. On peut soutenir que la persistance de l'écart s'explique par le contexte macro-économique plus vigoureux du Canada dans les années 70, lequel aurait masqué la hausse du chômage structurel attribuable aux modifications du régime d'assurance-chômage. On peut aussi penser que l'adoption de prestations fondées sur les taux de chômage régionaux, en 1978, aurait eu une incidence sur le chômage.

Un autre problème de concordance dans le temps est survenu dans les années 90. L'écart de taux de chômage entre le Canada et les États-Unis a atteint des niveaux records en 1993-1994, alors que la générosité du régime d'assurance-chômage du Canada chutait considérablement. Des retards de comportement, en ce qui concerne la réaction des gens face aux modifications du régime, pourraient en partie expliquer ce paradoxe.

On a laissé entendre que l'écart grandissant des taux de syndicalisation, entre les deux pays, attribuable à la baisse du taux de syndicalisation aux États-Unis alors que celui du Canada est assez stable, pourrait expliquer l'écart de chômage. L'importance empirique de ce facteur n'est cependant pas claire. Aucune étude d'envergure sur l'écart de chômage entre le Canada et les États-Unis ne s'est explicitement intéressée aux répercussions de la syndicalisation sur le chômage. Le peu d'attention porté à cette question est peut-être dû au fait qu'il est difficile de préciser la nature exacte des rapports qui existent entre la syndicalisation et le chômage. Quoi qu'il en soit, la syndicalisation n'a pas fait augmenter le chômage au Canada puisque le taux de syndicalisation n'a pas augmenté. S'il y a pu avoir un effet sur le chômage, c'est aux États-Unis où il y a eu baisse du taux de syndicalisation.

La rémunération du travail en termes réels a augmenté plus rapidement au Canada qu'aux États-Unis, dans les années 80 comme dans les années 90. Il est possible qu'elle ait entraîné une moindre substitution capital-travail aux États-Unis et par conséquent, une croissance plus rapide de l'emploi. Les travailleurs mal rémunérés, tout particulièrement, ont été victimes d'une détérioration plus grave de leurs conditions salariales aux États-Unis. Ainsi, leurs occasions d'emploi ont peut-être été plus nombreuses, comparativement aux travailleurs canadiens de cette catégorie.

Finalement, le rapport renferme peu de preuves que la différence de structures démographiques, le rythme des changements et la non-concordance plus ou moins grande des compétences dans chaque pays aient contribué à la persistance de l'écart de chômage entre le Canada et les États-Unis, dans les années 80 comme dans les années 90.

En résumé, l'explication la plus probante de l'émergence d'un écart de chômage entre le Canada et les États-Unis, dans les années 80, est qu'elle est attribuable à un certain nombre de facteurs structurels qui ont fait augmenter le TCIS dans les années 70. Toutefois, la plus grande vigueur de l'économie canadienne au cours de cette décennie a masqué la hausse du chômage structurel au Canada et retardé l'émergence d'un écart jusqu'à la fin des années 70. Dans les années 80, le rendement macro-économique du Canada n'était plus supérieur à celui des États-Unis et le TCIS plus élevé du Canada a entraîné une hausse du taux de chômage observé. Dans les années 90, la performance économique relative du Canada s'est considérablement détériorée, ce qui a eu pour résultat d'élargir l'écart de chômage, même si aucun changement majeur n'est survenu dans le TCIS des deux pays.

# Les Canadiens veulent travailler davantage, et non moins

Les Canadiens veulent-ils travailler plus d'heures ou moins d'heures? Quelles sont les répercussions de leurs préférences en la matière sur la politique gouvernementale?

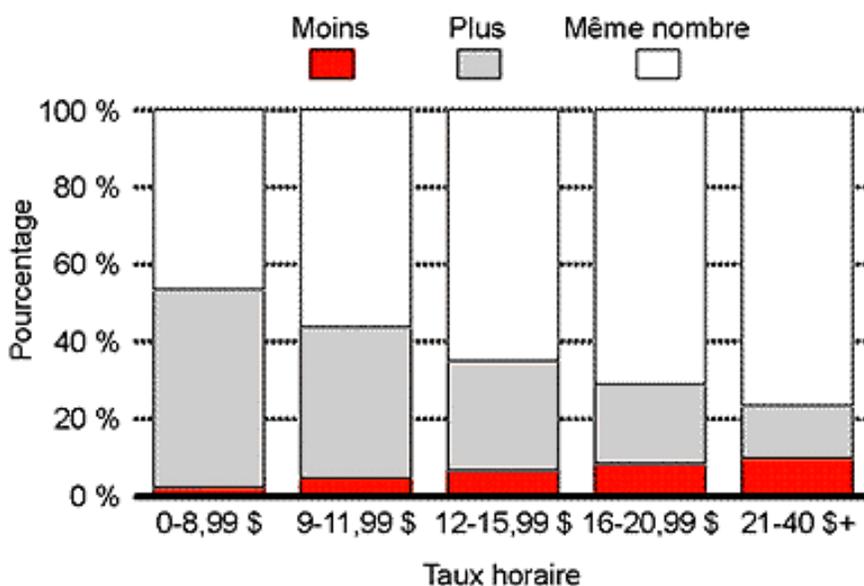
Tout récemment, les possibilités de réduire le chômage grâce à un «partage du travail» ont suscité l'intérêt. Pour que le partage du travail ait des chances de réduire le chômage, toutefois, il faut que les travailleurs «adhèrent» au principe. Ces questions ont été examinées de près par Mark Reesor et Brenda Lipsett de la Direction générale de la recherche appliquée (DGRA); en se basant sur les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995, ils ont analysé les préférences quant aux heures de travail. L'EHCT, qui est en fait un addendum à l'Enquête sur la population active de novembre 1995 réalisée par Statistique Canada, était financée par Développement des ressources humaines Canada.

Dans l'ensemble, les deux tiers des travailleurs canadiens se disent satisfaits du nombre d'heures travaillées, compte tenu de leur rémunération actuelle. Toutefois, parmi les insatisfaits, la grande majorité (27 p. 100 de l'ensemble des employés) souhaite travailler un plus grand nombre d'heures, avec augmentation proportionnelle de la rémunération, plutôt qu'un nombre d'heures réduit accompagné d'une baisse proportionnelle de la rémunération (6 p. 100). Ces préférences varient en fonction des revenus, de l'état matrimonial et parental. Même si l'analyse de la DGRA ne tient pas compte de l'influence possible d'autres variables dans l'examen de ces rapports, il est tenu compte, statistiquement, de ces répercussions dans une analyse que publiera sous peu Statistique Canada, et les conclusions sont les mêmes.

## Plus faible est leur rémunération, plus les gens veulent travailler

La rémunération est le facteur qui contribue le plus à déterminer les préférences quant aux heures de travail. Plus de la moitié des travailleurs dont le taux horaire est inférieur à neuf dollars veulent travailler un plus grand nombre d'heures et cette proportion diminue à mesure qu'augmente le taux horaire. Par contre, le pourcentage de travailleurs qui souhaitent réduire leurs heures augmente avec la rémunération. Plus le taux horaire est élevé, plus ils sont disposés à oublier le travail pour se consacrer à d'autres activités.

### Nombre d'heures de travail préféré, selon le salaire du travailleur, 1995



Source : Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail

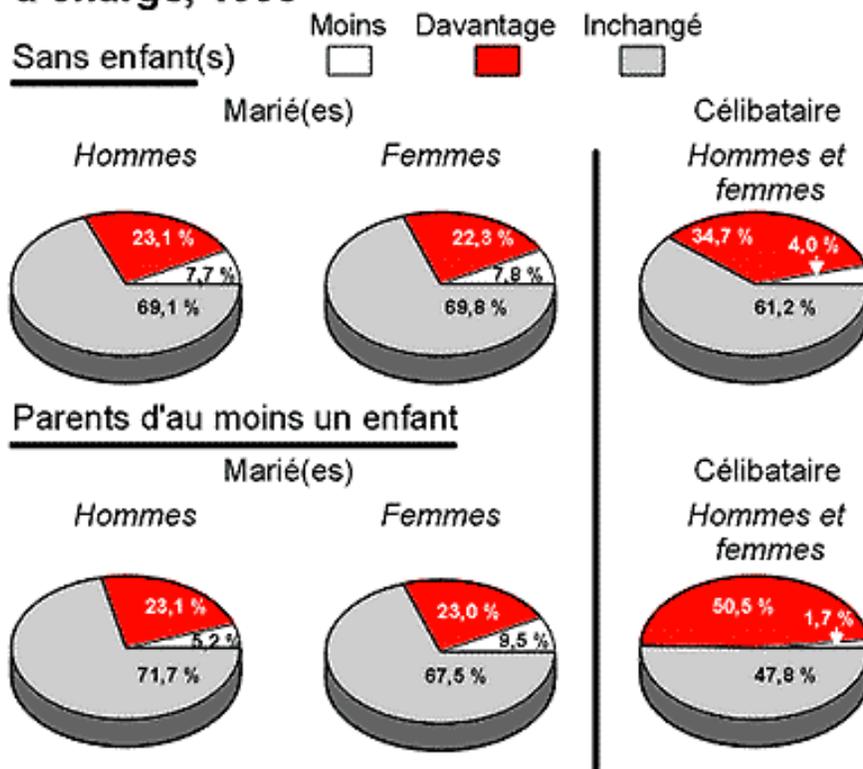
La majorité des travailleurs canadiens (88 p. 100) ne font pas d'heures supplémentaires, rémunérées ou non. Parmi

ceux qui en font, 5 p. 100 seulement veulent réduire leur nombre d'heures, avec réduction proportionnelle de leur rémunération, comparativement à 13 p. 100 des travailleurs qui font des heures supplémentaires non rémunérées. Souvent, les partisans du partage du travail visent précisément les travailleurs qui font des heures supplémentaires. Il faut toutefois bien se rendre compte de deux faits : moins de travailleurs qu'on ne le croit font des heures supplémentaires et ces travailleurs ne sont pas disposés à réduire leurs heures supplémentaires.

## Les rôles traditionnels se reflètent dans les préférences quant au nombre d'heures de travail

Dans l'ensemble, les préférences quant au nombre d'heures de travail diffèrent peu d'un sexe à l'autre. Toutefois, lorsqu'il est tenu compte d'autres caractéristiques familiales, les différences entre les hommes et les femmes deviennent évidentes. Davantage de travailleurs mariés que de travailleurs célibataires souhaitent diminuer leurs heures de travail. On note peu de différences entre les préférences des hommes et des femmes célibataires. Les femmes mariées ayant au moins un enfant sont cependant plus susceptibles que leurs collègues de sexe masculin de vouloir réduire leurs heures.

### Nombre d'heures de travail préféré, selon l'état matrimonial et la présence d'enfants à charge, 1995



Source : Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail

L'âge des enfants est aussi important (non inclus dans le diagramme). La présence d'au moins un enfant d'âge préscolaire a des répercussions contraires sur les hommes et sur les femmes. Les hommes qui ont un jeune enfant sont plus susceptibles que les hommes n'ayant pas d'enfant d'âge préscolaire de vouloir augmenter leurs heures. Dans le cas des femmes, le contraire se produit. En outre, plus les enfants vieillissent, plus les femmes sont susceptibles de préférer une augmentation des heures de travail. Ainsi, on peut en déduire que les rôles traditionnels de soutien de famille chez l'homme et de principale fournisseuse de soins chez la femme prévalent encore dans le ménage canadien moderne.

## Les parents seuls et les réalités financières

Plus de la moitié des parents seuls veulent travailler un plus grand nombre d'heures. Les préférences des mères

seules sont à peu près identiques à celles des pères seuls et elles contrastent avec celles des mères mariées. Ces résultats font ressortir les réalités financières qui se rattachent à leurs préférences quant aux heures de travail.

## **La réduction du temps de travail peut-elle faire échec au chômage?**

Si on tient compte uniquement des travailleurs que la réduction des heures de travail intéresse, quelle incidence une réduction de 10 p. 100 de leurs heures de travail aura-t-elle sur le nombre de sans-emploi au Canada? Même si les compétences des chômeurs correspondent à celles des suremployés (ceux qui veulent réduire leurs heures) *et* si les heures ainsi libérées ne sont pas travaillées par les sous-employés (ceux qui veulent augmenter leurs heures), les heures libérées ne permettraient de créer des emplois que pour 5 p. 100 environ de chômeurs. Comme les personnes suremployées sont plus compétentes que les sans-emploi et qu'il faut s'attendre à ce que les heures libérées soient dans une certaine mesure travaillées par des sous-employés, on surestime, dans le calcul, l'incidence réelle d'un programme de réduction du temps de travail sur le travail des chômeurs.

## **Le partage du travail : un bon outil à d'autres égards**

La plupart des Canadiens ne sont pas d'accord pour réduire leurs heures de travail. En fait, ils veulent travailler plus, et non moins. On n'a tout simplement pas l'«adhésion» au principe dont on aurait besoin pour que le partage du travail produise de bons résultats à grande échelle. En outre, il faut s'attendre à ce qu'une participation volontaire aux programmes de partage du travail ait une influence minimale sur la création de nouveaux emplois. Lorsque les deux parties sont d'accord, toutefois, le partage du travail peut contribuer à éviter des mises à pied en période de ralentissement temporaire et aider les travailleurs à trouver un équilibre dans leurs diverses activités.

## **Une bonne partie des décrocheurs retourne à l'école**

Comment les jeunes d'aujourd'hui arrivent-ils à faire la transition de l'école au monde du travail? Et peut-on parler uniquement d'une transition de l'école au marché du travail? Ce concept suggère qu'il s'agisse d'une transition dans une seule direction; cependant, il existe plusieurs types de transition. Certains jeunes intègrent le marché du travail pour ensuite reprendre les études tout en travaillant, alors que d'autres arrêtent de travailler temporairement afin de poursuivre leurs études. Il est donc préférable de parler de transition(s) école-travail. Cette expression permet de reconnaître les nombreuses transitions qui ont lieu entre les études (ou la formation) et le marché du travail.

Afin d'étudier les transitions école-travail chez les jeunes, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a demandé à Statistique Canada d'interroger de nouveau les jeunes qui avaient participé à l'Enquête de 1991 auprès des sortants. Cette enquête avait permis d'interviewer près de 10 000 jeunes âgés de 18 à 20 ans afin de calculer le taux d'abandon des études secondaires et d'étudier les circonstances entourant ce phénomène. L'Enquête de suivi auprès des sortants, menée en 1995, a permis d'interroger de nouveau environ les deux tiers des répondants à l'enquête précédente, soit 6 284 jeunes alors âgés de 22 à 24 ans, pour étudier leurs transitions école-travail après les études secondaires.

***85 % des jeunes âgés de 22 à 24 ans ont un diplôme d'études secondaires.***

Les premiers résultats de l'Enquête de suivi, publiés récemment par DRHC et Statistique Canada, nous permettent, entre autres, de répondre aux questions suivantes : Quel est le niveau de scolarité des jeunes? Les jeunes ont-ils terminé leurs études secondaires? Ont-ils décidé de faire d'autres études?

Au moment de l'enquête de 1991, 63 p. 100 des jeunes Canadiens âgés de 18 à 20 ans avaient obtenu leur diplôme d'études secondaires, 16 p. 100 avaient abandonné les études et 21 p. 100 étaient encore au secondaire. Quatre ans plus tard, 85 p. 100 d'entre eux avaient un diplôme d'études secondaires, 14 p. 100 avaient abandonné l'école et 1 p. 100 poursuivaient toujours leurs études secondaires.

Le quart des jeunes qui avaient abandonné l'école au moment de l'enquête de 1991 ont reconnu l'importance du diplôme du secondaire et terminé leurs études entre 1991 et 1995. Ces données montrent bien que pour certains jeunes, terminer les études secondaires est un processus plus long que pour d'autres.

Parmi les jeunes qui détenaient un diplôme d'études secondaires en 1995, quatre sur cinq (80 p. 100) avaient

poursuivi leurs études (ou leur formation) afin d'obtenir un certificat ou un autre diplôme, alors que seulement 24 p. 100 des jeunes qui avaient abandonné l'école avaient fait de même. Certains jeunes sans diplôme d'études secondaires peuvent avoir choisi de ne pas poursuivre leurs études (ou leur formation), alors que d'autres ont peut-être été incapables de le faire parce qu'ils ne pouvaient pas satisfaire aux conditions d'admissibilité.

Quel type d'études (ou de formation) les répondants à l'enquête de 1995 ont-ils choisi ? Parmi les diplômés du secondaire, quatre sur dix (42 p. 100) ont fait des études universitaires en vue d'obtenir un certificat ou un diplôme, alors que trois sur dix (29 p. 100) ont poursuivi leurs études (ou leur formation) dans un collège. Quant aux jeunes sans diplôme d'études secondaires, 12 p. 100 ont poursuivi leurs études (ou leur formation) dans des écoles de formation professionnelle et des écoles de métiers, ou par le biais d'un programme d'apprentissage enregistré, tandis que 8 p. 100 ont fréquenté des collèges.

<b>Études (ou formation) supplémentaires chez les jeunes âgés de 22 à 24 ans</b>		
<b>Études ou formation</b>	<b>Jeunes avec diplôme d'études secondaires</b>	<b>Jeunes sans diplôme d'études secondaires</b>
<b>Université</b>	42,0 %	**
<b>Collège</b>	28,8 %	7,5 %*
<b>École professionnelle, école de métiers ou apprentissage enregistré</b>	6,8 %	12,3 %
<b>Autres études</b>	2,2 %	**
<b>Pourcentage des jeunes qui ont poursuivi leurs études (ou leur formation)</b>	79,9 %	24,0 %
<b>Pourcentage des jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études (ou leur formation)</b>	20,1 %	76,0 %
<b>Total</b>	100,0 %	100,0 %

\* Il faut interpréter ces données avec prudence.

\*\* Les données ne sont pas assez fiables.

Source : Enquête de suivi de 1995 auprès des sortants

Le taux de chômage est plus faible chez les jeunes qui détiennent un diplôme d'études secondaires que chez ceux qui ont abandonné les études. En 1995, le taux de chômage était de 11 p. 100 chez les diplômés du secondaire qui avaient fait d'autres études (ou suivi une formation) en vue d'obtenir un certificat ou un autre diplôme, de 13 p. 100 chez les diplômés du secondaire qui n'avaient pas poursuivi leurs études (ou leur formation) et de 21 p. 100 chez les jeunes qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires.

L'abandon des études secondaires semble avoir des conséquences particulièrement graves pour les jeunes femmes, puisque le taux de chômage chez celles-ci (30 p. 100) est beaucoup plus élevé que celui que connaissent les jeunes hommes (17 p. 100).

Des résultats plus complets découlant de l'Enquête de suivi de 1995 seront disponibles à l'automne 1997.

## **Le taux des prestations d'aide sociale influence la participation au marché du travail des mères célibataires**

D'après une analyse du chercheur Constantine Kapsalis, le taux des prestations d'aide sociale en Ontario a eu des répercussions inattendues sur les taux d'activité des mères célibataires au début des années 1990.

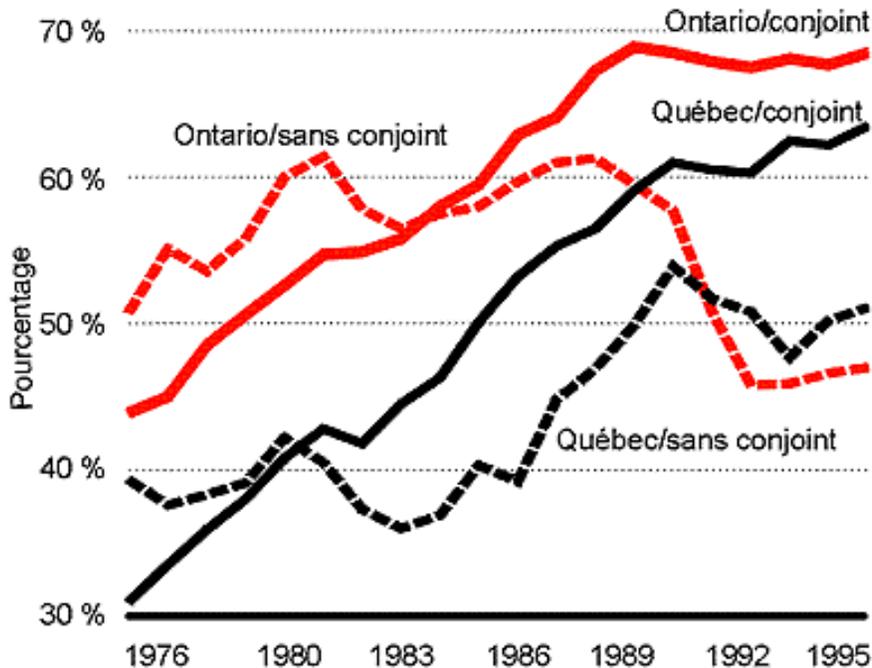
Dans un document de travail produit pour le compte de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Kapsalis rapporte qu'en Ontario, le taux d'emploi des mères célibataires est passé de 61,3 p. 100 à 47 p. 100 entre

1988 et 1995. Au cours de cette même période, le taux d'emploi des mères ayant un conjoint est demeuré stable; parallèlement, au Québec, le taux d'emploi des femmes de ces deux catégories ont augmenté leur taux d'activité.

L'auteur du document s'est basé sur les données longitudinales de l'Enquête sur l'activité de 1988-1990 pour examiner les taux d'entrée et de sortie de l'aide sociale chez les mères seules. D'après les données, chaque hausse de 1 000 \$ du taux des prestations est associée à une baisse de 1,9 p. 100 du taux d'emploi.

L'auteur s'inquiète particulièrement du fait qu'une aide sociale élevée peut faire baisser les taux de sortie de l'aide sociale chez les mères seules. Il est d'avis que tout effort visant à améliorer les revenus des mères seules doit être combiné à une incitation à travailler pour éviter d'accentuer la dépendance à long terme envers l'aide sociale.

### Taux d'emploi des mères ayant des enfants de moins de 16 ans



Source : Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active (n° de cat. 71-220 version CD-Rom)

D'après les statistiques du Conseil national du bien-être social et de Développement des ressources humaines Canada :

- Le taux de l'aide sociale accordée à un parent seul ayant deux enfants de moins de 16 ans, en Ontario, a augmenté de 41 p. 100 entre 1988 et 1990, passant de 10 331 \$ à 14 553 \$ par année. Au Québec, le taux a augmenté de 15 p. 100, passant de 8 688 \$ à 9 948 \$.
- Au cours de cette même période, le nombre de parents seuls bénéficiant de l'aide sociale a augmenté de 26 p. 100 en Ontario et diminué de 6 p. 100 au Québec.

Kapsalis fait remarquer que les tendances du taux d'emploi des mères seules revêtent un intérêt particulier du point de vue de la politique sociale, étant donné le nombre élevé de cas de pauvreté, particulièrement de pauvreté des enfants, chez les membres de ces familles. Comme le risque que les mères célibataires comptent sur l'aide sociale est élevé, le taux d'emploi des mères seules influence à la fois les coûts du bien-être et la pauvreté des enfants.

L'analyse indique en outre que les groupes très susceptibles de recevoir de l'aide sociale, par exemple les mères célibataires, sont particulièrement vulnérables lorsque la situation du marché du travail se détériore. Avec la diffusion d'une nouvelle Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, les chercheurs auront une excellente occasion d'examiner cette question de plus près.

# Pertes d'emploi plus nombreuses chez les travailleurs âgés

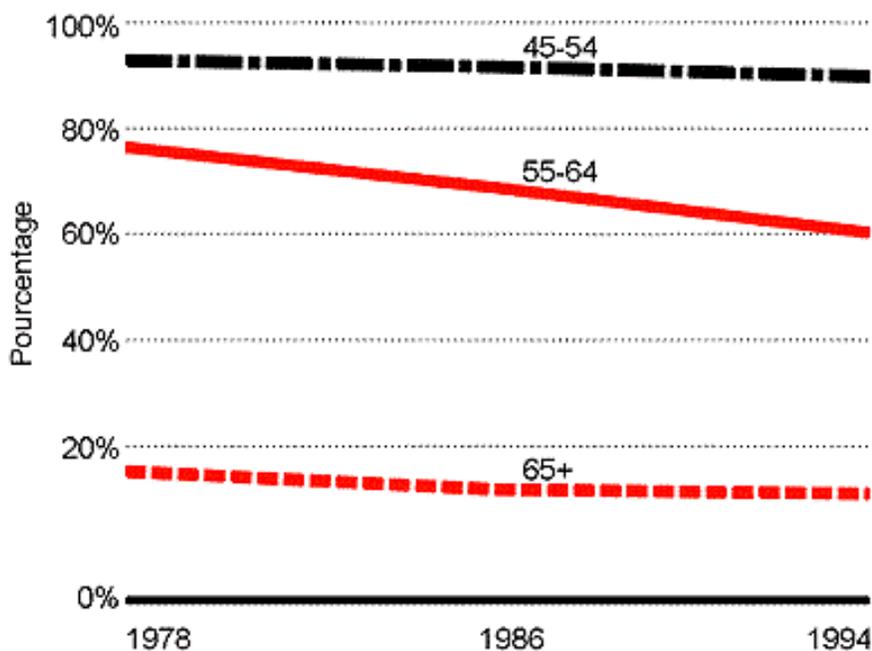
Le marché du travail a plutôt bien traité les travailleurs âgés au cours des années. La majorité des travailleurs de 55 ans et plus occupent des emplois assez bien rémunérés depuis un nombre d'années - des emplois qui leur permettront de retirer une pension et des avantages, leur assurant de ce fait une retraite dorée.

Il ne faut toutefois pas oublier que, comme c'est le cas pour tous les groupes d'âge, les expériences des travailleurs âgés sont très diverses. Les travailleurs âgés ne récoltent pas tous les avantages des «bons emplois» et leur retraite n'est pas toujours le fait d'un choix personnel. En réalité, les emplois d'un nombre considérable des 55 à 64 ans sont surtout concentrés dans les secteurs en régression où la croissance de l'emploi est lente ou négative depuis au moins le milieu des années 80. Il s'agit de l'un des facteurs qui a poussé certains travailleurs âgés à quitter le marché du travail à un âge relativement jeune.

Cet exode hâtif, surtout chez les hommes âgés, a été ni plus ni moins spectaculaire. En 1978, près de 80 p. 100 des hommes âgés de 55 à 64 ans étaient actifs, mais en 1994, seulement 60 p. 100 d'entre eux faisaient toujours partie de la population active.

Le retrait anticipé du marché du travail est un mécanisme populaire de réaménagement des effectifs. Chez les travailleurs, la retraite est généralement bien accueillie, surtout lorsqu'il s'agit d'une décision prise librement.

## Taux de participation des travailleurs âgés



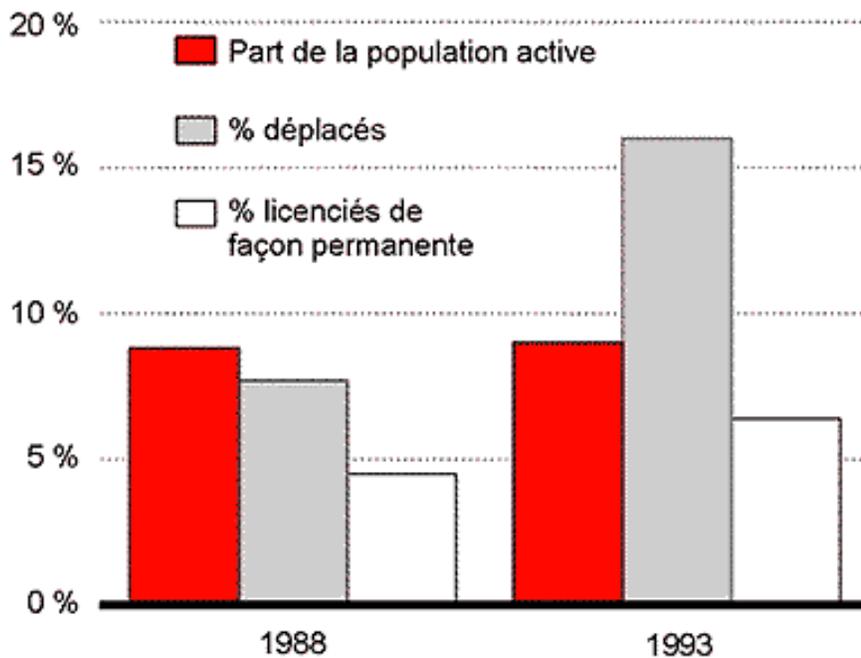
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Lorsqu'on leur a demandé, en 1991, les raisons qui les ont motivés à quitter la vie active, les retraités ont répondu qu'ils avaient voulu cesser de travailler (56%), que leur revenu leur permettait d'assurer convenablement la transition (34%), que des raisons de santé les obligeaient à quitter (30%) ou que les règlements sur la retraite obligatoire exigeaient qu'ils quittent (18%). Dans l'ensemble, moins d'un retraité sur dix a indiqué avoir quitté en raison d'un manque de travail, en 1991. Il s'agit vraisemblablement d'une sous-évaluation du nombre réel de pertes d'emploi involontaires, étant donné que sont exclus tous les travailleurs âgés qui étaient peut-être involontairement sans travail, mais qui ne se considéraient pas comme des retraités.

D'après une analyse des données de l'Enquête sur le dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 1993, qui

établi une comparaison avec les données de l'Enquête sur l'activité (EA) concernant une période antérieure (1988-1990), la proportion de pertes d'emplois qu'assument les travailleurs âgés a augmenté. En 1988, la part de travailleurs âgés dans chacune des deux catégories de pertes d'emplois involontaires (déplacements et licenciements) était inférieure à leur part de la population active. Toutefois, en 1993, la situation avait évolué. La part de travailleurs âgés déplacés (fermeture ou déménagement de l'usine) correspondait à 7,7 p. 100 du total, en 1988, mais elle est passée à 16 p. 100 en 1993 - soit une part deux fois plus élevée que leur représentation au sein de la population active pendant cette période. Moins de cinq pour cent des licenciements mettaient en cause des travailleurs âgés en 1988, mais cette proportion atteignait les 6,4 p. 100 en 1993.

## Part des travailleurs âgés dans les emplois perdus involontairement 1988 et 1993



Nota : «Déplacement» signifie ici «fermeture ou déménagement de l'usine.»

Source : Ce graphique compare les groupes âgés de 55 à 64 ans (EA de 1988 et de 54 à 63 ans (EDTR de 1993). Statistique Canada a réalisé les deux sondages.

Un examen des caractéristiques d'emploi générales des travailleurs âgés, dans le contexte d'un milieu de travail en pleine évolution, permet de constater quelques faits troublants. Un grand nombre de travailleurs âgés n'ont tout simplement pas la scolarité, l'expérience de recherche d'emploi, la souplesse et la mobilité que le marché du travail d'aujourd'hui exige de ses participants.

On ne peut toutefois appliquer ces caractéristiques générales à tous les travailleurs âgés. Un nombre considérable de travailleurs âgés ont les compétences et les qualités nécessaires pour retrouver un emploi après en avoir perdu un. Dans un récent rapport inédit préparé pour DRHC sur la perte d'emploi chez les travailleurs âgés et leur degré d'adaptation vers la fin des années 80, il est indiqué que la moitié environ (48 p. 100) des personnes de 55 à 64 ans avaient perdu leur emploi en raison de la fermeture ou du déménagement de l'usine et que 84 p. 100 des personnes licenciées avaient retrouvé un emploi dans un délai de deux ans. Il faudra attendre l'ajout de nouvelles années de données au fichier de l'EDTR avant d'obtenir une évaluation plus à jour des taux de réussite de la transition, chez les personnes âgées.

On a bien des raisons de croire que les travailleurs âgés vont de mieux en mieux s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail, même si le besoin de s'adapter est de plus en plus pressant. Les futures générations de

travailleurs âgés seront non seulement plus scolarisées que celles d'aujourd'hui, mais elles seront aussi davantage habituées à la permanence des changements. D'ici là, il sera important que les décideurs examinent attentivement les diverses caractéristiques et expériences des travailleurs âgés, sur le marché du travail, pour que les mesures d'adaptation favorisent la participation au marché du travail canadien de ces travailleurs.

	<b>Caractéristiques des travailleurs âgés</b>	<b>Nouvelles exigences du marché du travail</b>
<b>Scolarité</b>	En 1995, 37,4% d'entre eux n'avaient pas de diplôme d'études secondaires.	Bien que des emplois peu spécialisés vont continuer d'être créés, plus de 40% des nouveaux emplois créés d'ici l'an 2000 seront très spécialisés et exigeront plus de 16 années de scolarité auxquelles il faudra ajouter une formation. (SPPC : 1993)
<b>Accès aux emplois</b>	Ils sont sous-représentés dans la plupart des formules d'emploi moins courantes, p. ex. temps partiel et contrats de courte durée.	La croissance des formules d'emploi moins courantes est plus forte que celle des formules courantes; elle augmente constamment et est passée de 24% de l'emploi total en 1976 à 30% en 1995.
<b>Expérience en recherche d'emploi</b>	Compte tenu de leurs antécédents, soit avoir occupé longtemps les mêmes emplois, les travailleurs âgés ont moins d'expérience en recherche d'emploi.	Le marché du travail d'aujourd'hui exigeant des changements d'emploi fréquents, il faudra acquérir des compétences en recherche d'emploi.
<b>Prestation de formation</b>	Les travailleurs de 55 ans et plus sont deux fois moins susceptibles que les jeunes travailleurs (25-44 ans) de recevoir une formation liée à l'emploi payée par l'employeur.	Les cours et la formation aux adultes sont un important mode d'adaptation aux changements du milieu de travail.

<b>Souplesse/ mobilité</b>	La souplesse et la mobilité sont deux atouts dans le nouveau marché du travail. Lorsque des travailleurs de 55 ans et plus sont licenciés : - moins de 20% changent de profession, - moins de 10% changent d'industrie, - moins du tiers changent d'employeur.	Alors que dans le cas des jeunes travailleurs licenciés (de 25 à 44 ans): - plus de 50% changent de profession, - plus de 40% changent d'industrie, - près de 75% changent d'employeur.
Source : Morrison, Kelly. <i>Canada's Older Workers: A Discussion of Labour Market Issues</i> , DRHC, Juin 1996		

## Changement structurel et emploi au Canada : le savoir prime

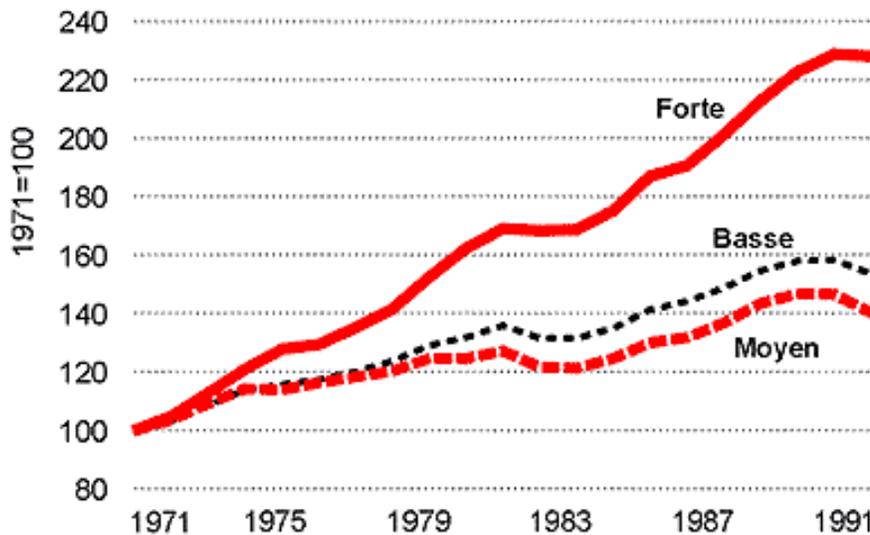
De plus en plus, le savoir et la technologie sont les moteurs de la croissance de l'emploi. Au Canada, la structure de l'emploi s'oriente maintenant vers les secteurs économiques à forte intensité de connaissances et de technologie. C'est la principale conclusion de la récente étude intitulée *Performance de l'emploi dans l'économie du savoir* réalisée par Philippe Massé de Développement des ressources humaines Canada et Surendra Gera d'Industrie Canada. Il s'agit en fait de la seconde partie d'un projet de recherche mené conjointement par Développement des ressources humaines Canada, Finances Canada et Industrie Canada; il porte sur l'évolution de la production et de l'emploi dans les divers secteurs industriels de l'économie canadienne.

Les résultats de la première partie de l'étude - *Changing Canadian Industrial Structure: Shifts in Output Growth* - ont été rapportés dans le numéro été 1995 du *Bulletin de La recherche appliquée*. Cette seconde étude s'attache à l'évolution de la structure industrielle de l'emploi, particulièrement aux répercussions sur l'emploi de la nouvelle économie basée sur le «savoir».

### **Comment la structure de l'emploi évolue-t-elle au Canada?**

D'après l'analyse des changements survenus dans la structure de l'emploi au Canada, la croissance de l'emploi est plus rapide dans les secteurs d'activité à forte intensité de connaissances - là où les niveaux de R-D sont les plus élevés, les professions hautement qualifiées et la main-d'oeuvre très scolarisée - que dans les secteurs à intensité moyenne ou faible. Entre 1971 et 1991, l'emploi a augmenté en moyenne de 4,2 p. 100 par année dans les industries à haute intensité de connaissances, comparativement à seulement 1,7 p. 100 et 2,2 p. 100 par année dans les industries à moyenne ou faible intensité de connaissances.

## Croissances de l'emploi selon l'intensité de connaissances Ensemble du secteur commercial, 1971-1991



Source: Gera, S. and P.Massé. *Performance de l'emploi dans l'économie du savoir*. DRHC, 1996

Même si la structure industrielle de l'emploi s'oriente vers les secteurs à forte intensité de connaissances, il ne semble pas que le rythme des changements s'accélère. D'après l'étude, les changements structurels se sont peut-être accélérés dans la première moitié des années 80, mais ils ont diminué vers la fin des années 80 au point d'atteindre le niveau qui prévalait dans les années 70.

***Les industries à forte intensité de connaissances représentent seulement 15 p. 100 de l'emploi dans le secteur commercial.***

L'étude a non seulement constaté que l'emploi augmentait plus rapidement dans les industries à forte intensité de connaissances, mais encore elle a établi que dans ces industries, l'emploi était moins sensible aux ralentissements cycliques que dans les secteurs à intensité de connaissances moyenne ou faible. Les entreprises à forte intensité de connaissances représentaient environ 15 p. 100 de l'emploi dans le secteur commercial, mais seulement 1,5 p. 100 environ de toutes les pertes d'emploi au cours de chacune des deux récessions. Toutefois, en dépit de leur croissance, les industries à forte intensité de connaissances ne représentent encore qu'une petite partie du secteur commercial - l'économie canadienne demeure basée principalement sur un niveau de connaissances moyen ou faible.

### Quels facteurs contribuent le plus aux changements structurels?

Plus précisément, quel rôle jouent la demande intérieure, le commerce, la technologie et la productivité? D'après l'étude, la demande intérieure et la productivité de la main-d'oeuvre restent d'importants moteurs de la croissance de l'emploi, dans le secteur des services surtout. Toutefois, la technologie et le commerce prennent de plus en plus d'importance dans l'évolution de l'emploi.

Par exemple, les exportations ont favorisé la croissance de l'emploi, particulièrement dans les industries à forte intensité de connaissances et de technologie alors que la pénétration des importations a eu un impact négatif sur la croissance de l'emploi dans les industries à faible intensité de connaissances et de technologie. Dans le secteur de la fabrication, les exportations et les importations ont conjointement représenté 55 p. 100 des changements bruts de l'emploi dans le secteur commercial, entre 1986 et 1991, comparativement à seulement 31,1 p. 100 entre 1971 et 1981. Dans l'ensemble, l'incidence nette du commerce sur l'emploi au Canada a été positive. Entre 1971 et 1991, 719 000 emplois ont été créés par suite du commerce, ce qui représente 23 p. 100 des nouveaux emplois créés dans le secteur commercial canadien au cours de cette période.

Pour leur part, les progrès technologiques ont pris de plus en plus d'importance dans l'évolution de l'emploi, dans le

secteur de la fabrication comme dans celui des services, particulièrement au cours de la seconde moitié des années 80. Dans l'industrie des services, par exemple, les progrès technologiques ont représenté 12,9 p. 100 des changements bruts de l'emploi au cours de la période 1986-1991, en hausse par rapport aux 8,6 p. 100 de 1971-1981. Il convient de noter que les auteurs mesurent l'évolution technologique de façon quelque peu indirecte, en calculant les changements dans les coefficients d'entrée-sortie. Une telle mesure permet essentiellement de constater les changements quant à la composition d'intrants intermédiaires utilisés dans la production d'une industrie.

## Quelle incidence cette nouvelle économie basée sur le savoir a-t-elle eue sur les travailleurs?

Les auteurs soutiennent que l'importance accrue des connaissances va de pair avec un changement dans la structure de la demande de main-d'oeuvre, au profit des travailleurs qualifiés, comme l'indique la représentation des cols blancs dans l'emploi total. La représentation des cols blancs est passée de 53,4 p. 100 en 1971 à 68,3 p. 100 en 1995, alors que la proportion de cols bleus a chuté de 46,6 p. 100 à 31,7 p. 100 au cours de la même période. La plus grande partie de l'augmentation de la représentation des cols blancs était attribuable à une hausse de la proportion des emplois de cols blancs hautement spécialisés (cadres, emplois scientifiques, professionnels, techniciens et superviseurs). Selon l'étude, il semble que ce phénomène soit répandu, se produisant dans tous les secteurs industriels, et qu'il ne soit pas simplement le résultat d'une évolution de l'emploi vers les industries qui emploient généralement davantage de cols blancs.

Répartition de l'emploi selon la profession				
Groupe professionnel	1971	1981	1991	1995
Cols blancs	53,4	60,3	67,8	68,3
Cols bleus	46,6	39,7	32,2	31,7
Cols blancs très spécialisés	24,0	27,0	32,8	33,1
Cols blancs peu spécialisés	29,5	33,3	35,0	35,2
Cols bleus très spécialisés	15,3	13,1	10,0	9,6
Cols bleus peu spécialisés	31,3	26,6	22,2	22,1

Nota : Les employés à plein temps travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine; les employés à temps partiel travaillent généralement moins de 30 heures par semaine.

Source : Les calculs de DRHC sont basés sur les données du Système de projections des professions au Canada.

La demande accrue de travailleurs hautement spécialisés s'est répercutée dans l'emploi et la rémunération des travailleurs ayant différentes compétences. Les auteurs montrent que la rémunération des travailleurs plus expérimentés et scolarisés a augmenté par rapport aux travailleurs plus jeunes et moins scolarisés. En outre, les travailleurs hautement spécialisés enregistrent des taux d'emploi plus élevés et des taux de chômage moins élevés. Ainsi, le savoir ne joue pas seulement un rôle de plus en plus important dans la performance des industries au chapitre de l'emploi; il semble en outre être un facteur de plus en plus déterminant dans la réussite des travailleurs sur le marché du travail.

## Pas besoin de traverser la rue : L'agressivité des enfants diminue avec l'âge

Au fur et à mesure que les enfants vieillissent, ils ont de moins en moins recours à la violence physique, selon un document de recherche basé sur les données de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ).

«La plupart des adultes traverseront la rue s'ils voient un groupe de garçons adolescents à un coin de rue, le soir,» disent Richard E. Tremblay et six collaborateurs dans une récente analyse effectuée pour le compte de Développement des ressources humaines Canada. Mais «l'image traditionnelle de l'enfant bien élevé et innocent qui devient physiquement agressif à l'adolescence n'est certainement pas confirmée par ces études.»

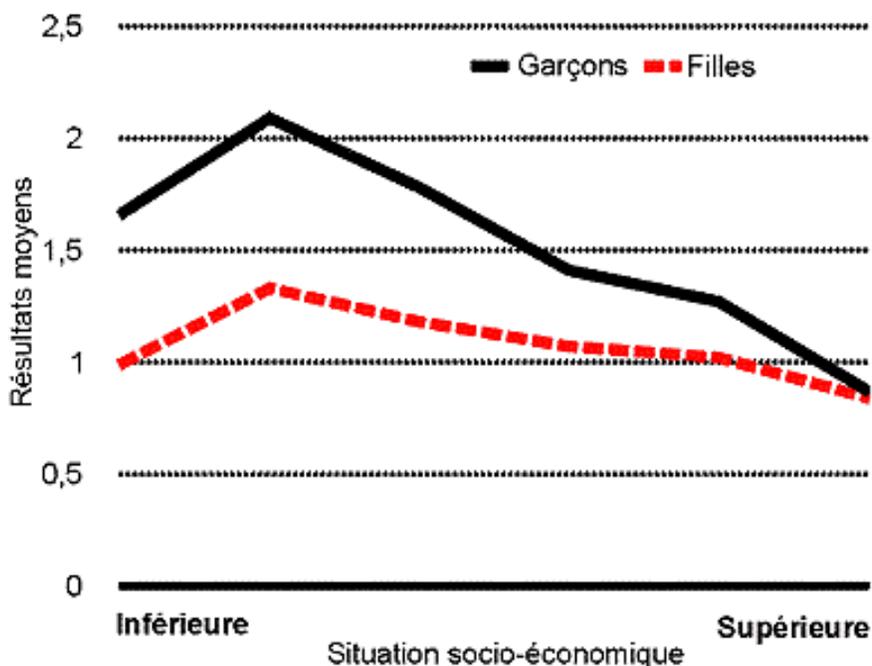
Le rapport reconnaît que la majorité des jeunes adultes vont commettre certains actes de délinquance, mais il indique qu'environ 6 p. 100 des adolescents sont responsables de la majorité des actes de violence et des arrestations.

Même si les garçons manifestent une plus grande agressivité physique que les filles, ces dernières commettent souvent des «agressions indirectes» - c'est-à-dire qu'elles adoptent des comportements destinés à nuire à une autre personne tout en évitant la confrontation directe. Selon les données de l'ELNEJ, l'agression physique a tendance à diminuer chez les jeunes des deux sexes, mais l'agression indirecte tend à persister.

D'après cette analyse, Tremblay et ses collaborateurs en sont venus à la conclusion que le contexte familial avait un lien avec le comportement agressif des enfants. «Plus une famille est défavorisée sur le plan socio-économique, plus le risque que les enfants utilisent l'agressivité indirecte et l'agressivité physique est élevé. Il faut souligner que les effets de la vie dans une famille défavorisée sur le plan socio-économique se font sentir très tôt dans la vie des enfants et qu'ils demeurent aussi importants chez les enfants plus âgés.»

Les données ont également confirmé que les frères et soeurs des enfants physiquement agressifs étaient très susceptibles de présenter de hauts niveaux d'agressivité, d'hyperactivité et de troubles émotifs. Dans l'ensemble, la recherche indique que peu importe l'âge, le plus fort risque d'agressions physiques fréquentes se retrouve normalement chez les garçons de milieux socio-économiques défavorisés qui ont des frères et soeurs ayant des troubles de comportement.

### Résultats moyens pour l'agressivité physique, selon la situation socio-économique de la famille, 1994-1995



Nota : Chaque famille a été classée dans l'une des six catégories socio-économiques, d'après le niveau de scolarité des parents, la situation professionnelle et le revenu du ménage.

Source : ELNEJ

Tremblay et collaborateurs ont fait ressortir l'importance de la recherche longitudinale pour brosser un portrait des enfants qui continuent d'avoir des comportements agressifs en vieillissant. Selon eux, «avec l'âge, la plupart des enfants apprennent à ne pas avoir recours à l'agressivité physique. Cependant, certains enfants ne l'apprennent pas, ou du moins pas aussi bien que les autres. Au fur et à mesure que les enfants vieilliront, il sera possible de distinguer ceux qui maintiennent ou augmentent leurs comportements agressifs et ceux qui abandonnent ces comportements.»

# On trouve des enfants à risque dans tous les types de familles

Bien que les familles monoparentales soient plus susceptibles de vivre dans la pauvreté, les programmes d'intervention hâtive à l'intention des enfants qui présentent des problèmes affectifs ou comportementaux, ou encore des difficultés sociales ou scolaires doivent viser tous les types de famille, si on se fie à une analyse des données recueillies pendant la première vague de l'Enquête longitudinale nationale sur les jeunes et les enfants (ELNEJ).

Dans l'échantillon de l'ELNEJ, un enfant sur six vivait dans une famille dirigée par une mère seule (les familles dirigées par un père seul ont été exclues de l'analyse parce que seulement 7,3 p. 100 des parents seuls étaient des hommes et parce que les revenus de ces derniers se rapprochent davantage de ceux des familles biparentales que de ceux des familles dirigées par une mère seule). Le sondage révèle que le revenu moyen d'une famille dirigée par une mère seule est inférieur à la moitié du revenu d'une famille biparentale et on y apprend que les enfants de parents seuls «étaient plus susceptibles d'être confrontés à diverses difficultés.» Et pourtant, les auteurs indiquent que la majorité des enfants à risque proviennent de familles biparentales.

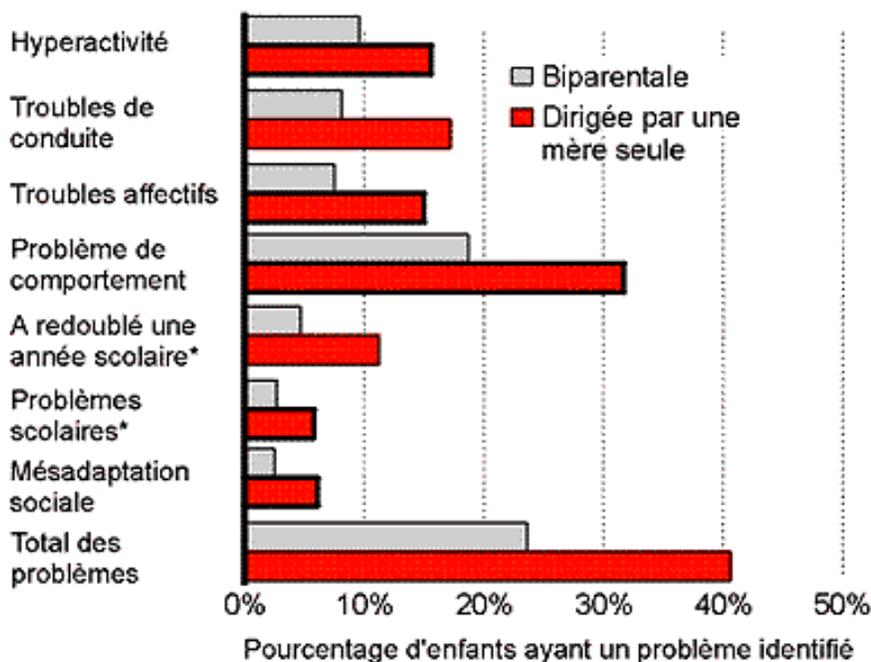
«Contrairement à la croyance générale, la plupart des enfants qui éprouvent des difficultés... n'étaient pas issus de familles monoparentales,» précisent-ils. «Manifestement, les programmes destinés à aider les enfants aux prises avec des problèmes affectifs et comportementaux ainsi que des difficultés scolaires et sociales doivent s'adresser à tous les enfants, quel que soit le type de famille à laquelle ils appartiennent.»

***La plupart des enfants qui éprouvent des difficultés...ne sont pas issus de familles dirigées par une mère seule.***

Bien que la majorité (75 p. 100) des enfants à risque vivaient avec leurs deux parents, un pourcentage disproportionné d'enfants vivant avec une mère seule avaient différents problèmes. L'auteur estime que 16,3 p. 100 des enfants âgés de 4 à 11 ans - 457 659 enfants au total - vivaient dans des familles dirigées par une mère seule. Par contre, l'ELNEJ a révélé que 23,9 p. 100 des enfants hyperactifs, 29 p. 100 des enfants ayant des problèmes scolaires et 32,8 p. 100 des enfants «socialement mésadaptés» vivaient dans des familles dirigées par une mère seule.

## Taux de problèmes des enfants de 4 à 11 ans, selon le type de famille

1994-1995



\*Données disponibles pour les enfants de 6 à 11 ans seulement.

Source : ELNEJ

«Tant le statut de famille dirigée par une mère seule que le faible revenu influent de façon considérable sur le bien-être de l'enfant,» concluent les auteurs. «Les stratégies visant à améliorer la santé psychosociale des enfants de familles dirigées par une mère seule devraient englober un soutien du revenu, mais cela ne suffira pas. Au fur et à mesure que s'éclairciront les mécanismes par lesquels le statut de mère seule influe sur le bien-être de l'enfant, nous serons plus en mesure de déterminer quelles interventions non économiques ont le plus de chances de se révéler utiles.»

## Mesure du rendement scolaire

L'examen préliminaire des données recueillies pour l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ) effectué par J. Douglas Willms a permis d'établir que les écoles du Canada réussissent bien à limiter les répercussions des facteurs sexe et situation socio-économique sur la réussite des élèves en mathématiques.

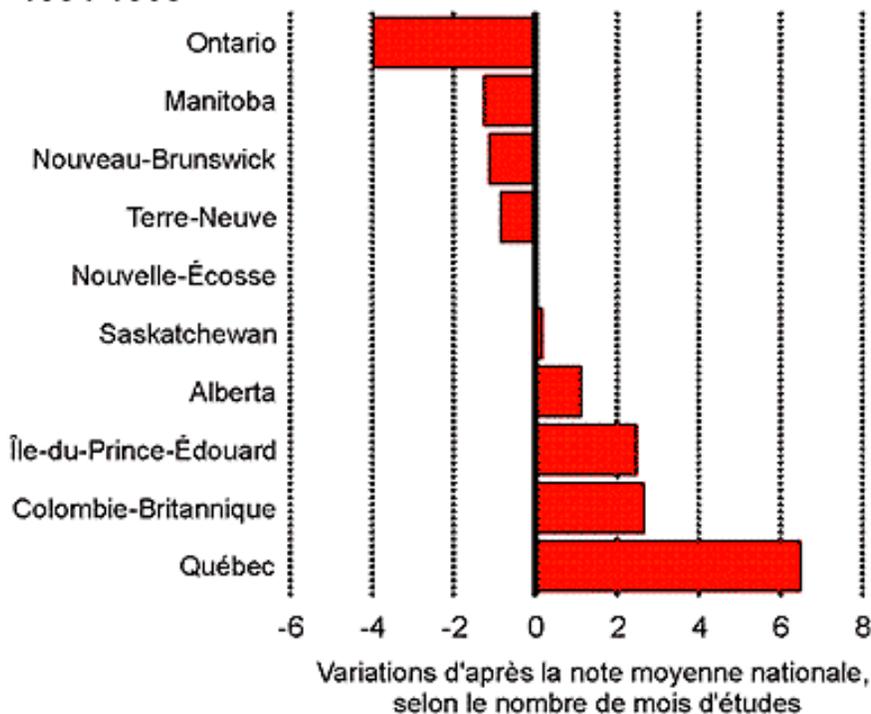
«Un système d'enseignement efficace est celui où l'on observe à la fois un rendement scolaire élevé et des gradients relativement faibles - en d'autres mots que les différences observées sur le plan de la réussite scolaire dépendent relativement peu du statut social,» constate l'auteur. Les antécédents familiaux comptaient pour moins de 5 p. 100 de la variation des notes obtenues en mathématiques par les élèves de 2e, de 4e et de 6e année, alors que dans les autres pays, une différence de 10 à 15 p. 100 est attribuée aux mesures de la situation socio-économique. Les données de l'ELNEJ viennent en outre renforcer les constatations d'une étude antérieure qui concluait que le Canada obtenait de meilleurs résultats que les États-Unis, le Royaume-Uni et plusieurs autres pays développés en ce qui concerne les notes des élèves en mathématiques.

En plus des notes obtenues en mathématiques, l'ELNEJ a permis de saisir les notes obtenues au *Peabody Picture Vocabulary Test*, en anglais, et à l'Échelle de vocabulaire en images Peabody, en français.

Willms fait remarquer que son analyse a été limitée par la faiblesse des échantillons dans certaines provinces. En outre, les données détaillées recueillies auprès des enseignants et des directeurs d'écoles n'étaient pas encore disponibles et il n'était par conséquent pas possible de déterminer l'influence des différents processus d'enseignement sur les résultats des élèves. Et pourtant, il conclut que le niveau de scolarité de la personne qui s'occupe le plus de l'enfant était le plus fort prédicteur des capacités langagières des enfants de 4 et 5 ans et du rendement en mathématique des élèves de 2e et de 4e année. Les enfants de familles monoparentales et de familles nombreuses obtiennent généralement des notes moins élevées aux tests de vocabulaire, mais la classe sociale n'a qu'une incidence limitée sur les aptitudes verbales ou les résultats en mathématiques.

«Ces résultats signifient que les inégalités entre les classes sociales en ce qui concerne les aptitudes verbales et la performance en mathématiques sont faibles durant la période préscolaire et au primaire,» conclut Willms. «Il est possible que les programmes préscolaires et les écoles primaires compensent certaines des différences associées au milieu familial.»

## Notes relatives des élèves de 6<sup>e</sup> année, en mathématiques, selon la province 1994-1995



Nota : Les notes ont été rajustées en fonction de la situation socio-économique. Le graphique indique dans quelle mesure un enfant de ménage à revenu moyen, dont les parents ont une scolarité et un prestige professionnel moyens, a obtenu de bons résultats, par province.

Source : ELNEJ

Les données semblent également indiquer qu'il existe d'importantes différences au chapitre des résultats scolaires, d'une province à l'autre, mais elles ne permettent pas d'expliquer ces différences. Selon Willms, cette conclusion fait ressortir la nécessité d'instaurer un meilleur système de surveillance des résultats scolaires à l'échelle nationale et provinciale.

## Conseils sectoriels : s'attaquer aux problèmes liés aux ressources humaines dans le secteur privé

Ces derniers temps, on s'est beaucoup intéressé aux conseils sectoriels. On considère que ces institutions canadiennes, qui regroupent différents partenaires du marché du travail désireux de répondre aux besoins de chaque secteur en matière de développement du capital humain sont la nouvelle structure institutionnelle susceptible de favoriser l'adaptation du Canada dans l'économie du savoir.

Les points forts et points faibles possibles des conseils sectoriels ont récemment fait l'objet d'un document de travail et par la suite d'un colloque interministériel parrainé par la Direction générale de la recherche appliquée. Le document de travail est signé par Andrew Sharpe du Centre d'étude du niveau de vie.

Au Canada, les premiers conseils sectoriels ont vu le jour entre le milieu et la fin des années 80. En 1992, le gouvernement fédéral a officiellement donné son appui à la mise en valeur de la main-d'oeuvre à l'échelle sectorielle en annonçant l'Initiative de partenariats sectoriels (IPS). Actuellement, vingt-deux conseils sectoriels bénéficient d'un appui fédéral et un plus grand nombre encore en sont aux premières étapes de leur développement.

L'une des caractéristiques essentielles de l'approche des conseils sectoriels face au perfectionnement des ressources humaines est que chaque conseil peut, en toute autonomie, déterminer les besoins de son secteur et y répondre. Il

existe donc une grande diversité entre les conseils. Cette diversité se manifeste dans la façon dont les employés peuvent être représentés au conseil, dans les points d'intérêt ou centres d'attention des membres du conseil ou dans le genre d'activités susceptibles d'être exercées par les conseils. Les objectifs de perfectionnement des ressources humaines fixés par chacune de ces équipes patronales-syndicales peuvent évoluer au rythme des besoins véritables de chaque secteur, ce qui permet d'acquérir ou de conserver un avantage concurrentiel sur un marché de plus en plus international.

***Les conseils sectoriels du Canada se révèlent une innovation très prometteuse sur le marché du travail.***

Cette capacité d'évoluer selon ses propres besoins et de donner aux ressources humaines une orientation autre que celle privilégiée par d'autres conseils fait qu'il est difficile de mesurer l'incidence véritable de ces nouvelles institutions sur les rouages du marché du travail et de l'économie. Les conseils sectoriels sont relativement nouveaux sur le marché du travail et on peut dire qu'on connaît ou comprend peu de choses sur les liens à établir entre eux et l'amélioration de la productivité et la croissance de l'emploi. Fait intéressant, dans le cadre des efforts pour déterminer quelles institutions du marché du travail contribuent à la fois à augmenter la productivité et à assurer un partage équitable des gains, les participants à une récente conférence organisée conjointement par l'OCDE, et le gouvernement du Canada et intitulée *Workplace Practices: Achieving Better Outcomes for Enterprises, Workers and Society*, ont noté que les conseils sectoriels du Canada étaient une innovation très prometteuse.

Compte tenu de l'orientation pancanadienne ou interprovinciale du gouvernement fédéral, en ce qui concerne le marché du travail, les défis d'envergure et les avantages plus larges que la société pourrait retirer des conseils sectoriels intéressent fortement celui-ci. Le document de travail fait ressortir un certain nombre d'éléments susceptibles de justifier l'existence des conseils sectoriels, sur le plan économique, notamment :

- une prestation insuffisante de renseignements sur le marché du travail;
- l'incapacité des entreprises privées, qui exercent leurs activités de façon indépendante, de fixer des normes professionnelles et industrielles;
- une offre insuffisante de formation parrainée par les employeurs; et
- le refus des entreprises d'investir individuellement dans le perfectionnement des ressources humaines parce que d'autres peuvent «récolter les fruits» de leurs efforts.

Sur le plan institutionnel, les conseils sectoriels ont réalisé des progrès dans certains secteurs et la société en général en a tiré profit :

- un meilleur climat de confiance entre les entreprises et les syndicats, dans certains secteurs, soit une plus grande collaboration en matière de ressources humaines;
- une plus grande efficacité d'élaboration et d'exécution des programmes relatifs au marché du travail;
- une politique officielle améliorée basée sur les conseils des employeurs et des travailleurs; et
- l'adoption de mécanismes et de projets nouveaux sur le marché du travail (p. ex., fonds fiduciaires pour la formation).

Les discussions tenues dans le cadre d'un récent colloque de DRHC sur les conseils sectoriels ont porté sur les défis et occasions qu'ils représentent dans le contexte du nouveau rôle pancanadien du gouvernement fédéral en matière de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Les participants partageaient les points de vue suivants :

- L'industrie a essentiellement besoin des études sectorielles pour cerner les principales lacunes concernant les ressources humaines qu'on ne pourra régler que conjointement;
- Les conseils sectoriels jouent un rôle essentiel là où les «micro-entreprises» ont prépondérance et où les avantages possibles d'une mise en commun des ressources sont par conséquent élevés; et
- Dans d'autres industries, les conseils sectoriels se révèlent de bons instruments pour l'obtention de renseignements et de produits d'amélioration des compétences à l'intention d'une main-d'oeuvre de plus en plus diversifiée.

Le développement sectoriel demeure, à l'échelle du pays, un élément clé de la nouvelle stratégie pancanadienne du gouvernement fédéral concernant le marché du travail. Les conseils sectoriels devront continuer à répondre à leurs besoins en ressources humaines tout en reconnaissant le nouveau rôle des gouvernements.

# Indicateurs sociaux : De quoi au juste s'agit-il?

Les indicateurs sociaux reviennent à la mode. Les analystes sociaux ont un regain d'intérêt pour l'établissement et la normalisation des indices de bien-être de la population.

Après une longue période d'inactivité, entre la fin des années 70 et le début des années 90, un certain nombre d'intéressés redécouvrent les possibilités et perspectives d'un mouvement autrefois associé à l'optimisme de la période de croissance que connaissait la politique sociale. Cette fois-ci, cependant, la motivation vient de l'inquiétude que suscite la réduction des dépenses à caractère social dans un contexte de chômage élevé et d'inégalité grandissante.

Récemment, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) demandait au Conseil canadien de développement social d'organiser un colloque sur les indicateurs sociaux et les mesures du bien-être, de sorte qu'on sache ce qui se fait dans ce domaine et quelles orientations sont envisagées. Ce qu'a démontré le colloque, c'est qu'il n'y a plus de mouvement unique en ce qui concerne les indicateurs sociaux dans les années 90. Ce qu'on constate, c'est l'existence de groupes d'intervenants nombreux qui tentent tous de recourir plus systématiquement aux statistiques sociales, à diverses fins. Même si les intérêts de chaque individu et organisation sont complexes et polyvalents, il semble que les participants au colloque suivaient l'une des quatre orientations décrites ci-après.

## ***Nombre d'intervenants tentent d'utiliser systématiquement et pratiquement les statistiques sociales.***

Le premier groupe est constitué des activistes communautaires d'action sociale. Ce groupe s'inquiète généralement du fait que la réduction des dépenses équivaut à un retrait de l'intervention gouvernementale qui provoquera une baisse des niveaux de bien-être de la société et une plus grande polarisation. Ce groupe cherche un ensemble d'indicateurs fin prêts à utiliser, une sorte de bilan social qui permettra de surveiller les tendances et de les relier le plus directement possible aux gestes du gouvernement. Le défi qu'il leur faut relever est qu'il est difficile d'obtenir de l'information à l'échelle communautaire et d'en assurer l'uniformisation entre collectivités.

Le deuxième groupe est formé des institutions qui, de tout temps, sont intervenues dans la politique sociale fédérale. Ce groupe, notamment des ministères, des universitaires et des organismes bénévoles, veut que soient définis les rôles de la nouvelle politique sociale, à l'échelle nationale. Dans ce groupe, on entend souvent l'expression «vérification sociale». Bien que ce terme ait plusieurs significations, il a généralement trait à un ensemble d'indicateurs sociaux destinés à accroître la responsabilisation du secteur public. Pour certains, il s'agit d'une activité nationale sans trop de dépendance envers le gouvernement, qui exerce une autorité morale quant à l'orientation des programmes de développement social. D'autres membres du même groupe voient dans la «vérification sociale» un outil que le gouvernement fédéral ou quelque autre institution mixte fédérale-provinciale utiliserait pour surveiller les dépenses de fonds sociaux.

Un troisième groupe dont nombre de membres ont des racines dans le mouvement d'indicateurs sociaux des années 70, s'intéresse davantage à la mesure comme telle. Plusieurs d'entre eux s'inquiètent lorsqu'on utilise le produit intérieur brut (PIB) pour mesurer le bien-être économique, étant donné que le PIB n'a pas été conçu à cette fin. Certains cherchent des solutions de rechange au PIB. Au colloque, Statistique Canada est venu présenter ses travaux sur l'Indicateur de progrès véritable et sur la mise au point d'un Indice de santé sociale au Canada, conjointement avec DRHC. Ces mesures ont fait l'objet de vives discussions. D'autres membres du groupe s'intéressent à la comptabilisation des indicateurs sociaux, ce qui sous-entend habituellement la collecte de données statistiques additionnelles, à partir des sondages à grande échelle, pour compléter l'actuel système de statistiques nationales.

Enfin, un quatrième groupe comprend des ministères, des organismes bénévoles et certains universitaires - la plupart oeuvrant directement dans la prestation de services de santé et de services sociaux. Pour eux, les indicateurs sociaux permettent de faire la preuve des avantages qui découlent des programmes sociaux. Souvent, ces avantages ont été tenus pour acquis dans le passé, mais dans l'actuel contexte plus conservateur où l'on se soucie davantage des coûts, les responsables des programmes sociaux ressentent le besoin d'en faire une évaluation plus rigoureuse. Ce qu'il faut, c'est montrer ce qui fonctionne et améliorer ses propres programmes.

***Le «mouvement» des indicateurs sociaux des années 90 s'orientera vraisemblablement dans de nombreuses directions à la fois.***

Alors, que sont-ils au juste ces indicateurs sociaux? Cela dépend à qui vous vous adressez. Le «mouvement» des indicateurs sociaux des années 90 s'orientera vraisemblablement dans de nombreuses directions à la fois. Tout ce qu'on a en commun, c'est ce désir d'accroître le recours aux statistiques sociales dans tout un éventail de contextes liés aux politiques et aux programmes. Et c'est à cet égard que DRHC va jouer un rôle. En mettant l'accent sur l'élaboration concrète de nouveaux indicateurs sociaux, basée sur la recherche, le programme de recherche de DRHC peut soutenir les diverses orientations adoptées. Les efforts seront en partie consacrés à la promotion de l'établissement de nouveaux sondages. Il seront en partie également consacrés à l'élaboration de nouveaux indicateurs sociaux là où des lacunes sont constatées. Par exemple, la possibilité de mesurer la faim et l'insécurité économique fait l'objet de recherches, de même que l'établissement de nouveaux indicateurs du cheminement personnel. DRHC poursuivra en outre ses travaux sur les indicateurs globaux comme l'Indice de santé sociale. Enfin, au cours de la prochaine année, DRHC examinera la possibilité d'exécuter des travaux sur les indicateurs sociaux, à l'échelle intergouvernementale, par l'intermédiaire du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur la recherche et l'information dans le domaine du développement social.

## Liste des études présentées dans le Bulletin

Canada. Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada. *Après l'école : Résultats d'une enquête nationale comparant les sortants de l'école aux diplômés d'études secondaires âgés de 18 à 20 ans*. Ottawa, septembre 1993. [N° de catalogue LM-294-07-93F. Tél. : (819) 994-6313. Téléc. : (819) 953-7260. Accessible à la page d'accueil Internet de la Direction générale de la recherche appliquée].

Canada. Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada. *Après le secondaire : Les premières années. Le premier rapport découlant de l'Enquête de suivi auprès des sortants, 1995*. Ottawa, septembre 1996. [N° de catalogue LM-419-09-96. Tél. : (819) 994-6313. Téléc. : (819) 953-7260. Accessible à la page d'accueil Internet de la Direction générale de la recherche appliquée].

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

Conseil canadien de développement social. *Measuring Well-Being: Proceedings from a Symposium on Social Indicators - Final Report*. Ottawa, novembre 1996. [ISBN 0-88810-453-7. Tel. : (613) 236-8977. Telec. : (613) 236-2750. Courrier électronique : [council@ccsd.ca](mailto:council@ccsd.ca). Internet : <http://www.achilles.net/~council/>].

Drolet, Marie and René Morrisette. *Working More? Working Less? What Do Canadians Prefer?* Statistique Canada. Document de travail (ébauche). Ottawa, février 1997.

Gera, S. and K. Mang. *Changing Canadian Industrial Structure - Shifts In Output Growth*. Industrie Canada. Document de travail (ébauche). Ottawa, 1996.

Gera, S. and P. Massé. *Performance de l'emploi dans l'économie du savoir*. Développement des ressources humaines Canada et Industrie Canada. Document de travail W-97-9E/F. Ottawa, 1996.

Kapsalis, C. *Le taux des prestations d'aide sociale et le taux d'emploi des mères seules*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Document de travail W-96-5F. Ottawa, septembre 1996.

Lipsett, Brenda et Mark Reesor. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the Survey of Work Arrangements*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de travail (ébauche). Ottawa, 1997.

Lipsett, Brenda, Mark Reesor et Kelly Morrison. *Job Related Employee Benefits: A Multivariate Analysis of Who's Entitled*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de travail (ébauche). Ottawa, 1997.

Morrison, Kelly. *Canada's Older Workers: A Discussion of Labour Market Issues*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document inédit.

Ottawa, juin 1996.

Nixon, Marie et Kelly Morrison. *Job Loss and Adjustment Experiences of Older Workers - A Re-examination of the Facts Using SLID*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Ottawa, décembre 1996.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Technologie, productivité et création d'emplois*. Paris, 1996.

Reesor, Mark et Brenda Lipsett. *Hours of Work Preference - Analysis of the 1995 Survey of Work Arrangements*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de travail (ébauche). Ottawa, 1996.

Sharpe, Andrew. *L'écart de taux de chômage entre le Canada et les États-Unis - Une analyse des causes possibles*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Document de recherche R-96-15F.a. Ottawa, 1996.

Sharpe, Andrew, *Sector Councils in Canada: Future Challenges*. Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de recherche R-97-6E. Ottawa, novembre 1996.

## La recherche appliquée



**BULLETIN**

### ***À propos de ce bulletin...***

*Le Bulletin de la recherche appliquée est un document de Développement des ressources humaines Canada. Il résume le travail récent de recherche et d'analyse réalisé principalement sous l'égide de la Direction générale de la recherche appliquée de Politique stratégique. La publication du bulletin est coordonnée par la Direction générale.*

### ***Adresse postale :***

Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 140, promenade du Portage, Phase IV, 4<sup>e</sup> étage, Hull (Québec) Canada K1A 0J9

***Pour obtenir des copies des documents ou signaler des changements à la liste d'envoi, prière de communiquer avec :***

Nancy Zalman

Internet : [nancy.zalman@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:nancy.zalman@hrdc-drhc.gc.ca)

Téléphone : (819) 994-3304

Télec. : (819) 953-8584