

Bulletin de la recherche appliquée - Volume 2, numéro 2 (été-automne 1996)

Table des matières

[Pourquoi le taux de pauvreté des enfants ne diminue-t-il pas?](#)

[L'emploi des jeunes : explications et perspectives](#)

[Polarisation du marché du travail : qu'en est-il?](#)

[Programmes de formation parrainés par les employeurs au Canada : qui sont les bénéficiaires?](#)

[Nouvelles technologies et évolution des qualifications](#)

[Des emplois plus complexes, des qualifications plus élevées](#)

[La retraite progressive : une idée qui fait son chemin](#)

[L'immigration : un phénomène urbain](#)

[La discrimination envers les hommes appartenant aux minorités visibles](#)

[La littératie : utilisez-la ou perdez-la](#)

[Le coût économique et social du chômage](#)

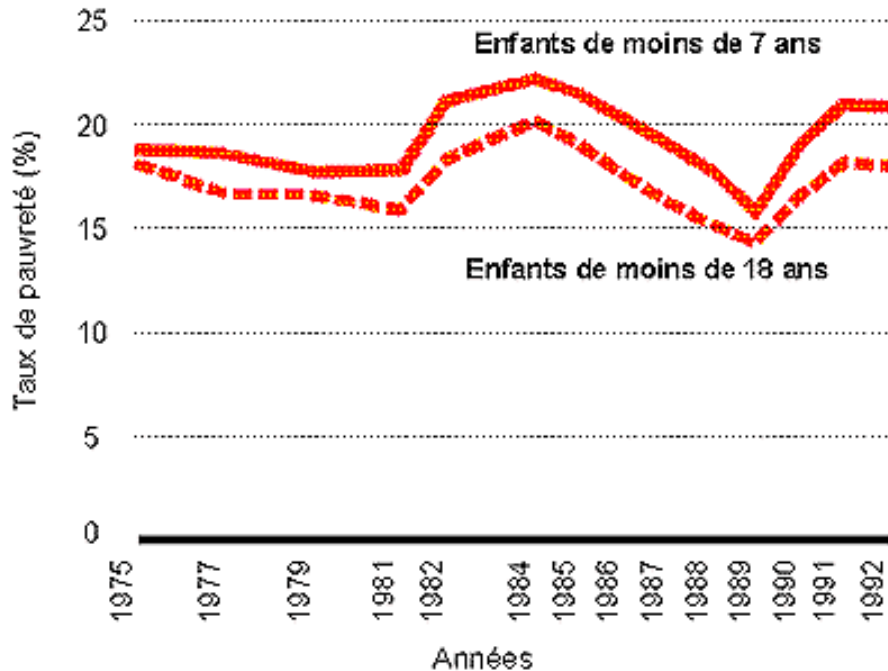
[Liste des études présentées dans ce bulletin](#)

Pourquoi le taux de pauvreté des enfants ne diminue-t-il pas?

Le taux de pauvreté des enfants chez les familles biparentales et monoparentales était plus bas en 1992 qu'en 1975. Mais, parallèlement à ce bon résultat, une tendance troublante se dégage. Le taux global de pauvreté des enfants, que l'on calcule en regroupant les enfants des familles biparentales et monoparentales, demeure désespérément élevé. En 1992, il était de 18 p. 100, exactement comme en 1975. Pourquoi ce taux global n'a-t-il donc pas diminué? Une étude récente de la Direction générale de la recherche appliquée, réalisée par Myles Zyblock, apporte quelques éclaircissements.

La pauvreté chez les enfants du Canada : 1975-1992

Enfants de moins de 18 ans et enfants de moins de 7 ans

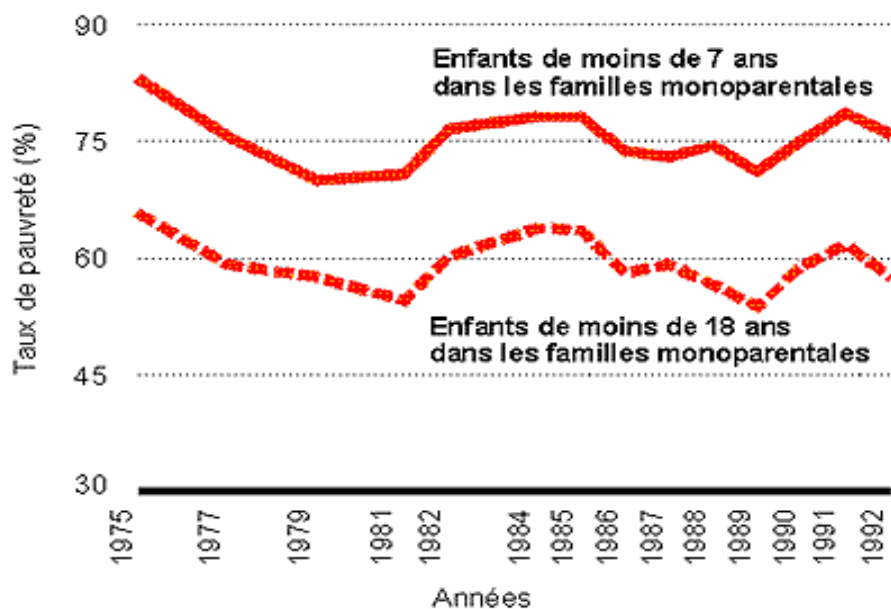


Nota : Pour calculer le taux de pauvreté, on a repris les seuils de faible revenu établis par Statistique Canada (base 1986).
Source : Enquête sur les finances des consommateurs

Dans ce document, l'auteur s'intéresse aux années 1975 et 1992, deux périodes comparables du cycle économique, et examine des facteurs qui déterminent l'évolution de la pauvreté chez les enfants. Les variations de la conjoncture économique constituent un des principaux facteurs. Une croissance économique soutenue, par exemple, réduit les risques de pauvreté à long terme pour les enfants. En 1975, le taux de pauvreté des enfants de moins de 18 ans appartenant à une famille monoparentale se situait à 65,8 p. 100. En 1992, il était tombé à 57,6 p. 100. Dans le cas des enfants de moins de 18 ans appartenant à une famille biparentale, le taux de pauvreté a reculé de 13,5 à 11,2 p. 100 entre 1975 et 1992. On a enregistré des résultats semblables pour les enfants de moins de sept ans.

La pauvreté chez les enfants du Canada : 1975-1992

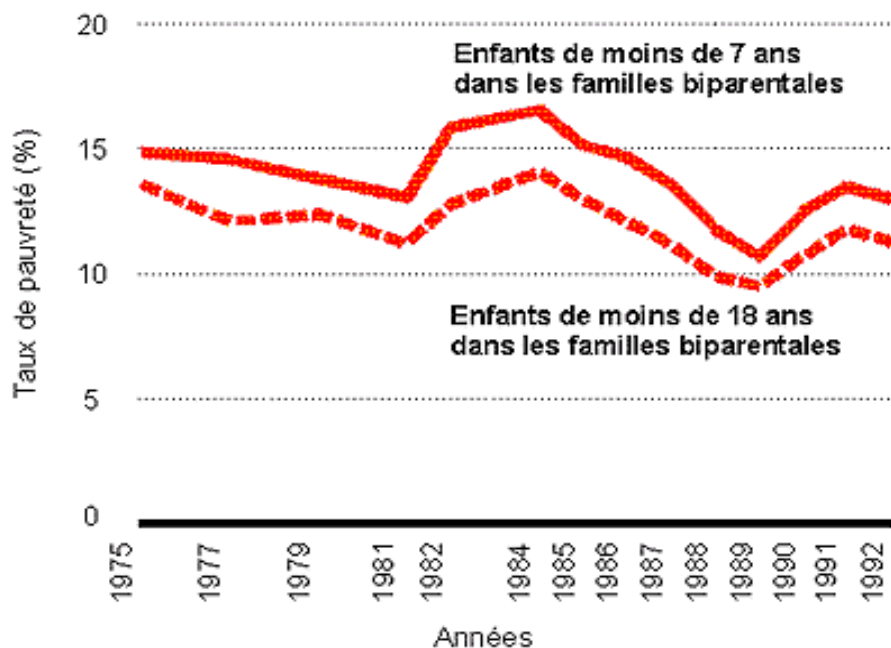
Enfants de moins de 18 ans et enfants de moins de 7 ans dans les familles monoparentales



Nota : Pour calculer le taux de pauvreté, on a repris les seuils de faible revenu établis par Statistique Canada (base 1986).
Source : Enquête sur les finances des consommateurs

1975-1992

Enfants de moins de 18 ans et enfants de moins de 7 ans dans les familles biparentales



Nota : Pour calculer le taux de pauvreté, on a repris les seuils de faible revenu établis par Statistique Canada (base 1986).
Source : Enquête sur les finances des consommateurs

Malgré l'atténuation des risques attribuables à l'économie, le taux de pauvreté de tous les enfants réunis n'a pas diminué entre 1975 et 1992. Pourquoi? Pendant ce laps de temps, un profond changement s'est produit : le nombre

d'enfants élevés dans une famille monoparentale a fortement augmenté. Les retombées positives de la croissance économique s'en sont trouvées atténuées. En 1975, 8,7 p. 100 des enfants vivaient avec un seul parent. En 1992, c'était le cas de presque un million d'enfants, soit 14,7 p. 100. Cette progression apparaît encore plus marquée chez les enfants de moins de sept ans. En 1975, 5,8 p. 100 d'entre eux vivaient avec un seul parent. En 1992, leur proportion avait grimpé à 12,6 p. 100.

L'augmentation de la proportion d'enfants appartenant à une famille monoparentale a atténué les avantages des retombées positives de la croissance économique.

L'augmentation de la proportion d'enfants de moins de sept ans appartenant à une famille monoparentale a été telle qu'elle a enrayé les avantages de la diminution du risque de pauvreté chez les enfants des familles biparentales et monoparentales. Si la proportion d'enfants de moins de 18 ans vivant au sein d'une famille monoparentale ou biparentale, respectivement, était demeurée au niveau de 1975, le taux global de pauvreté des enfants aurait été inférieur de 2,8 unités de pourcentage à celui de 1992.

Si le taux global de pauvreté est resté élevé, en revanche le degré de sévérité de la pauvreté des enfants, c'est-à-dire l'écart entre le revenu familial et le seuil de pauvreté, a diminué entre 1975 et 1992. En 1975, les familles monoparentales pauvres ayant des enfants de moins de 18 ans possédaient un revenu égal à 56 p. 100 du revenu nécessaire pour sortir de la pauvreté. En 1992, leur revenu se situait à 62 p. 100 du seuil de pauvreté. On observe aussi un progrès chez les familles biparentales, dont le revenu est passé de 67 à 69 p. 100 du seuil de pauvreté. Pendant la même période, les aides gouvernementales ont pris une part croissante du revenu des parents pauvres, notamment des parents ayant de jeunes enfants.

Part des aides gouvernementales
dans le revenu des familles pauvres.

Type de famille	1975	1992
Familles monoparentales, enfants de moins de 18 ans	59,7 %	71,3 %
Familles monoparentales, enfants de moins de 7 ans	63,3 %	78,9 %
Familles biparentales, enfants de moins de 18 ans	26,7 %	42,9 %
Familles biparentales, enfants de moins de 7 ans	24,6 %	47,7 %

Nota : Pour calculer le taux de pauvreté, on a repris les seuils de faible revenu établis par Statistique Canada (base 1986).

Cette évolution des caractéristiques des familles pauvres laisse augurer une augmentation de la pauvreté chez les enfants. On redoute deux choses plus particulièrement :

- Si la proportion d'enfants qui font partie de familles monoparentales à haut risque continue de croître, il est à craindre que la pauvreté des enfants devienne de plus en plus indépendante de la conjoncture économique.
- Si la dépendance des parents pauvres à l'égard des aides gouvernementales s'accroît, la croissance économique risque d'être sans effet sur les familles démunies car elles ne pourront profiter de ses retombées.

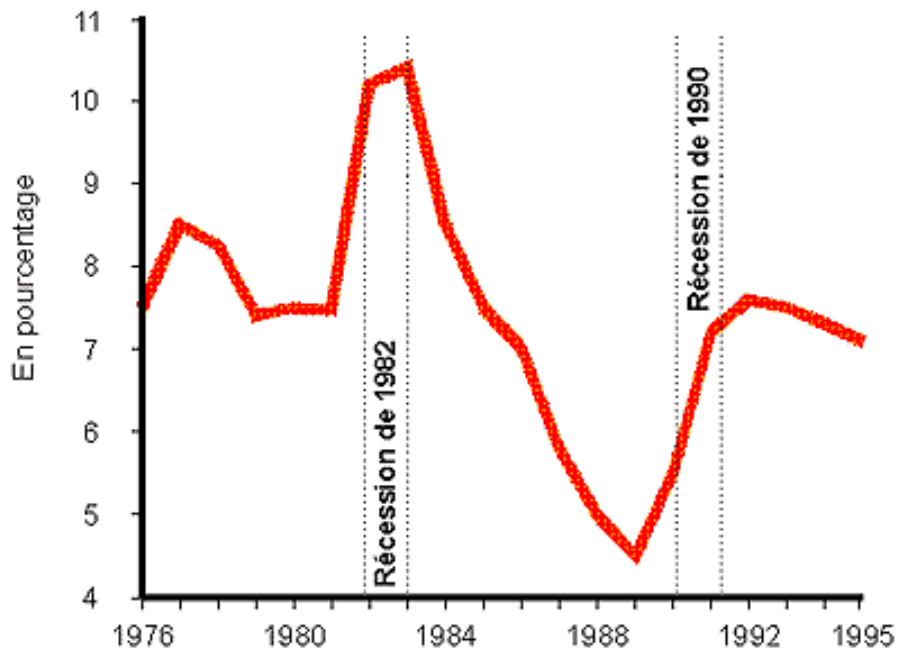
Pour avoir un tableau plus exact de la pauvreté des enfants dans l'avenir, il convient de faire une distinction plus nette entre l'influence des aides gouvernementales et le rôle joué par les changements démographiques et les forces économiques. Ces questions font l'objet de deux prochaines études de la Direction générale de la recherche appliquée. L'une traite des effets des revenus salariaux des parents sur les risques de pauvreté chez les enfants, tandis qu'on analyse dans la seconde l'influence de la croissance économique sur le taux de pauvreté des enfants.

L'emploi des jeunes : explications et perspectives

Sur le plan de l'emploi, les jeunes se différencient sensiblement des adultes. Le taux de chômage des jeunes (personnes âgées de 15 à 24 ans) a continuellement été plus élevé et plus cyclique -- c'est à dire qu'il s'est accentué davantage en période de récession et a diminué plus fortement en période de reprise -- que le taux de chômage des

adultes (personnes âgées de 25 ans et plus). Par ailleurs, la situation des jeunes sur le marché de l'emploi ne s'est pas encore améliorée depuis la dernière récession. Le nombre de travailleurs chez les 15-24 ans a diminué d'environ 500 000 tandis que, chez les adultes, il a progressé d'un million entre le premier trimestre de 1989 et le quatrième trimestre de 1995. Que s'est-il passé? Dans une étude récente, Claude Lavoie, de la Direction générale de la recherche appliquée, se penche sur cette question délicate.

Écart entre les taux de chômage des jeunes et des adultes



Le manque d'ancienneté des jeunes explique en grande partie l'importance relative et le caractère très cyclique du chômage dans ce groupe d'âge. Ce facteur, conjugué à une reprise économique anormalement lente, a provoqué un fort recul du nombre de jeunes au travail depuis 1989. Cette situation peu reluisante des jeunes résulte en premier lieu des méthodes de licenciement actuelles. Il semble que les employeurs accordent une grande importance à l'ancienneté ou à la durée d'emploi pour décider de l'ordre des licenciements et des rappels. Cette pratique des employeurs est particulièrement évidente dans les secteurs industriels fortement syndicalisés, où les règles de licenciement dépendent des conventions collectives. Il s'ensuit que les jeunes sont victimes du principe du «dernier entré, dernier sorti». Cela signifie qu'ils sont davantage touchés que les gens plus âgés par les récessions économiques et qu'ils connaissent un taux de roulement supérieur.

Les jeunes et les adultes se différencient par leur probabilité de perdre ou de quitter leur emploi. La plus grande probabilité des jeunes de se retrouver au chômage après avoir quitté ou perdu leur emploi contribue à faire grimper leur taux de chômage comparativement à celui des adultes puisque le nombre de jeunes chômeurs augmente alors que la taille de leur population active ne change pas. La plus grande probabilité des jeunes de se retirer de la population active après avoir quitté ou perdu leur emploi contribue aussi à augmenter leur taux de chômage par rapport à celui des adultes puisque la taille de leur population active diminue alors que le nombre de jeunes chômeurs reste le même.

Il est à noter que la proportion de personnes qui abandonnent volontairement le marché du travail, notamment en dehors du groupe des étudiants, ne semble pas plus forte chez les jeunes que chez les adultes. En conséquence, le taux de chômage relativement élevé des jeunes s'explique par la plus grande vulnérabilité des jeunes à perdre leur emploi.

La grande vulnérabilité des jeunes travailleurs à se retrouver au chômage ne peut s'expliquer par le type d'emploi qu'ils occupent. Les jeunes travailleurs se concentrent pour plus de la moitié dans six secteurs professionnels -- professions intensives en jeune main-d'oeuvre -- et sept industries -- industries intensives en jeune main-d'oeuvre. Autant dans ces secteurs professionnels intensifs en main d'oeuvre jeune qu'en main-d'oeuvre adulte, l'emploi des

adultes est peu cyclique. En revanche, dans ces deux mêmes groupes sectoriels, les jeunes ont plus tendance à devenir chômeurs durant les périodes de ralentissement économique.

Mouvements bruts expliquant les différences entre les taux de chômage des jeunes et des adultes.

(En pourcentage)

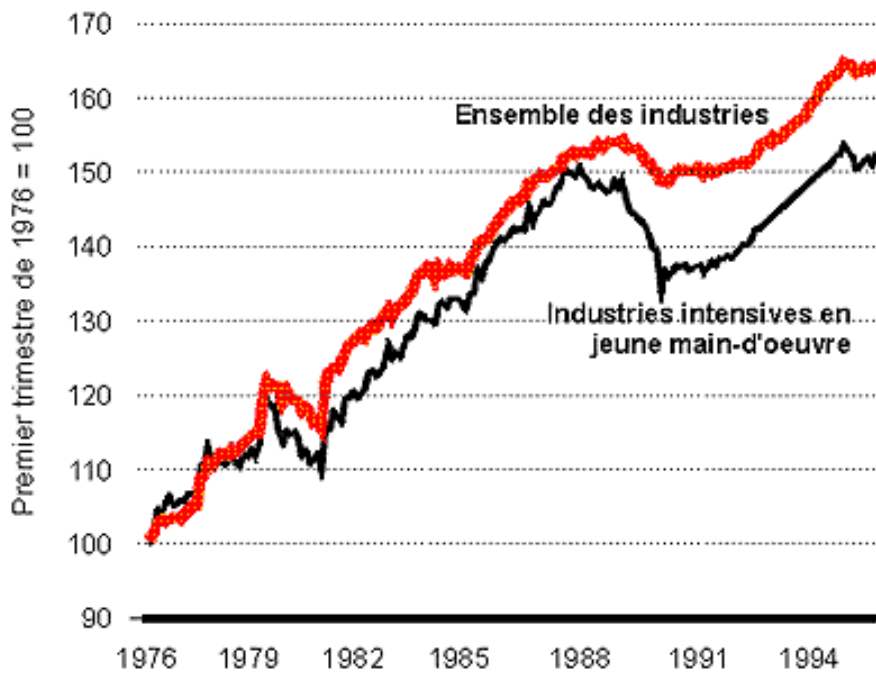
Année	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)+(2)+(3)+(4)+(5)
	Ont perdu leur emploi	Sont sortis de la population active alors qu'ils avaient un emploi	Sont sortis de la population active alors qu'ils avaient un emploi	Ont trouvé un emploi alors qu'ils étaient au chômage	Sont devenus chômeurs à leur entrée dans la population active	Écart total entre les taux de chômage
1985	4,8	5,6	-0,8	-1,2	-0,8	7,6
1986	4,9	5,4	-0,7	-1,3	-1,3	7,0
1987	4,7	5,2	-0,8	-1,7	-1,4	6,0
1988	4,0	4,8	-0,6	-1,5	-1,4	5,3
1989	3,6	5,1	-0,6	-2,0	-1,5	4,6
1990	4,1	4,8	-0,9	-1,1	-1,3	5,6
1991	4,9	6,5	-1,3	-1,2	-1,7	7,2
1992	4,9	7,4	-1,6	-1,5	-1,4	7,8
1993	4,9	8,0	-1,8	-1,6	-1,8	7,7
1994	4,1	7,9	-1,8	-1,0	-1,8	7,4

Note : Lorsqu'on utilise le modèle des mouvements bruts de Statistique Canada, l'écart entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes peut être étudié par rapport aux différences résultant de leurs mouvements probables sur le marché du travail. Le tableau ci-dessus fournit ce genre de décomposition. Chaque colonne donne, en pourcentage, l'équivalent en taux de chômage de l'écart entre le chômage des jeunes et celui des adultes. L'écart total est égal, par définition, à la somme des cinq colonnes.

Les deux premières colonnes correspondent aux différences résultant des probabilités de déplacement entre une situation d'emploi et une situation de chômage (colonne 1), et d'un passage entre une situation d'emploi et une exclusion de la population active (colonne 2). Le nombre important de jeunes qui deviennent chômeurs après avoir travaillé augmente leur taux de chômage comparativement à celui des adultes : en effet, le nombre de jeunes chômeurs s'accroît tandis que leur part de la population active ne change pas. Par ailleurs, le nombre de jeunes qui sortent de la population active après avoir travaillé contribue à augmenter leur taux de chômage comparativement à celui des adultes : leur part de la population active décroît tandis que le nombre de jeunes chômeurs ne change pas. Les jeunes travailleurs qui se retrouvent au chômage sont plus portés à s'exclure de la population active que leurs homologues plus âgés, ce qui contribue à réduire l'écart entre les taux de chômage de ces groupes (colonne 3). Ce tableau montre aussi qu'un jeune a plus de chances qu'un adulte de trouver du travail au moment de son intégration dans la population active (colonne 5) ou d'être réembauché dans le cas d'un déplacement (colonne 4).

Les industries à forte main-d'oeuvre de jeunes revêtent un caractère moins cyclique que les autres industries. Il faut donc chercher ailleurs les raisons pour lesquelles le taux de chômage est plus lié à la conjoncture économique chez les jeunes que chez les adultes. On ne peut véritablement invoquer le type d'emploi occupé par les jeunes pour expliquer que le chômage soit plus élevé et plus cyclique chez les jeunes.

PIB réel par type d'industrie



On en est réduit à conclure que la relative fragilité des jeunes sur le marché de l'emploi est attribuable à leurs propres caractéristiques. Les deux principales caractéristiques qui différencient les jeunes des adultes sont le faible niveau d'éducation et le manque d'ancienneté ou d'expérience des jeunes. Le niveau d'éducation ne semble pas jouer énormément. Reste donc le manque d'ancienneté ou d'expérience. Tant que ce facteur continuera de jouer un rôle important, les jeunes demeureront plus fragiles sur le marché de l'emploi.

Nous ne sommes pas encore sortis de la récession du début des années 1990 et l'économie n'opère toujours pas à sa pleine capacité. En conséquence, le faible niveau d'activité économique combiné au principe du dernier entré, dernier sorti, dont les jeunes sont victimes, explique pour une grande part la faiblesse actuelle de l'emploi chez les jeunes. Mais il y a d'autres raisons. La composition du produit industriel au cours de la dernière récession révèle un recul anormal des industries intensives en jeune main-d'oeuvre. À cause de la faiblesse relative des dépenses de consommation, ces industries, notamment le commerce de détail, ont été plus durement touchées que les autres secteurs. Certains facteurs structurels, comme le déclin de la demande relative de main-d'oeuvre plus spécialisée, ont peut-être aussi favorisé la diminution de la demande de jeunes travailleurs.

L'avenir s'annonce meilleur. Étant donné que la reprise, surtout celle de la consommation des ménages, se confirme, on peut espérer que, dans les prochaines années, la demande de jeunes sur le marché du travail va croître à un rythme accéléré et que le taux de chômage des jeunes diminuera plus vite que celui des adultes. Les dernières prévisions fournies par le Système de projections des professions au Canada laissent prévoir un excès de la demande de nouveaux travailleurs appartenant aux groupes de personnes ayant fait des études collégiales ou secondaires. Environ 70 p. 100 des jeunes entrent dans ces groupes. Cet excès de la demande devrait avoir d'heureuses conséquences et entraîner à la fois une baisse du chômage et une amélioration des conditions de travail pour les jeunes.

Polarisation du marché du travail : qu'en est-il?

On a souvent dit dans les années 1980 qu'il se produit une polarisation du marché du travail : les riches s'enrichissent et les pauvres s'appauvrissent, tout cela à cause d'une polarisation des salaires des hommes et des femmes qui travaillent à plein temps une année complète. Mais, à y regarder de plus près, on s'aperçoit que cette opinion se discute. En effet, la polarisation de la population active dans son ensemble ne s'est pas accrue entre 1984 et 1993.

Myles Zyblock, de la Direction générale de la recherche appliquée, a mesuré à l'aide de différents instruments le

phénomène de polarisation dans 31 groupes de population. Dans cet article est employé un instrument de mesure couramment utilisé, à savoir la proportion d'individus qui gagnent moins de 50 p. 100 et plus de 150 p. 100 du salaire médian de leur groupe. Si une proportion croissante d'individus, par exemple, gagnent des salaires qui n'entrent pas dans le groupe médian défini par les limites de 50 et 150 p. 100, cela signifie une accentuation de la polarisation.

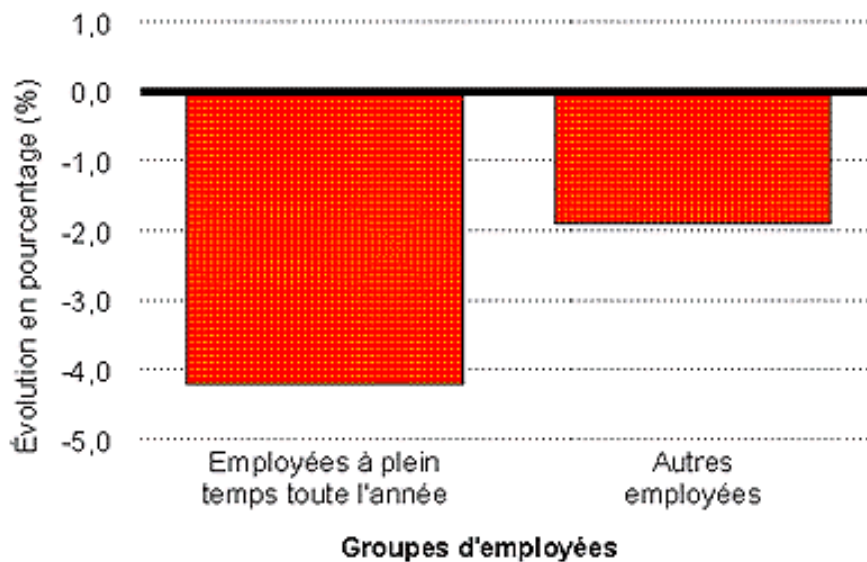
L'étude susmentionnée portait sur 1984 et 1993, deux années comparables. Entre 1984 et 1993, globalement, la polarisation du marché du travail est demeurée inchangée, à 58,9 p. 100. Il faut y voir l'effet de deux facteurs exerçant deux actions contraires sur le marché du travail : la polarisation diminuée des salaires des femmes et la polarisation accrue des salaires des hommes.

La polarisation diminue dans le groupe des femmes.

Chez les femmes travaillant à plein temps toute l'année, le taux de polarisation est tombé de 31,2 à 29,9 p. 100 entre 1984 et 1993. Il a également diminué chez toutes les autres travailleuses, passant de 62,4 à 61,2 p. 100. Entre 1984 et 1993, le degré de polarisation chez l'ensemble des femmes qui travaillaient s'est atténué. Cette atténuation s'explique surtout par une augmentation importante des salaires dans la tranche inférieure des 30 p. 100 de chaque groupe de femmes.

Évolution de la polarisation du marché du travail en pourcentage

femmes, 1984 - 1993



Nota : Le taux de polarisation est égal à la proportion d'individus qui gagnent moins de 50 p. 100 et plus de 150 p. 100 du salaire médian de leur groupe.

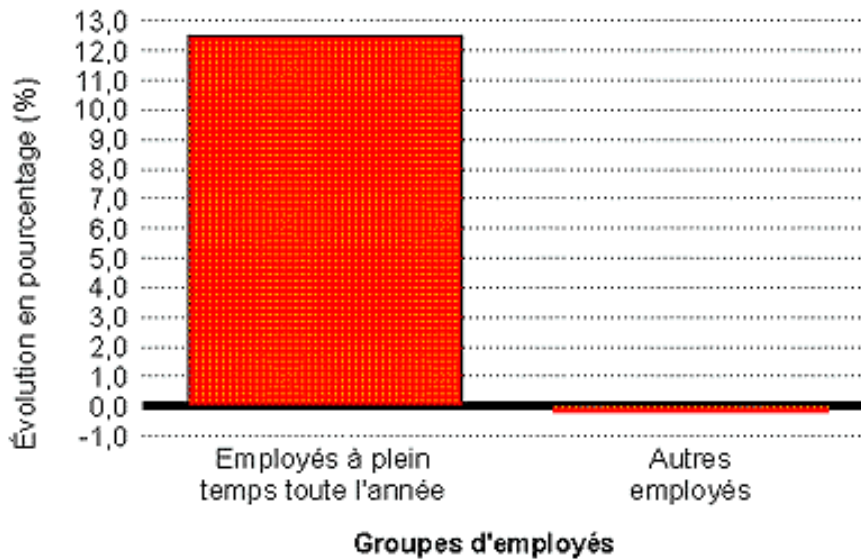
Source : Myles Zyblock, 1996

La polarisation des salaires se poursuit chez les hommes.

En termes réels, les salaires des hommes ont stagné entre 1984 et 1993. Pendant cette période, la situation n'a pas été brillante pour les hommes qui travaillaient à plein temps. Leurs salaires réels n'ont augmenté que dans une infime proportion (1,5 p. 100). Parmi les hommes qui ont travaillé à plein temps et à longueur d'année, ceux appartenant à la tranche supérieure de 30 p. 100 ont connu une forte progression de leurs salaires, ce qui a eu pour effet d'augmenter le taux de polarisation. Entre 1984 et 1993, celui-ci s'est accru de 12,5 p. 100 chez les hommes employés à plein temps et à longueur d'année. Dans tous les autres groupes d'hommes qui travaillaient, le taux de polarisation n'a pas sensiblement augmenté pendant cette période.

Évolution de la polarisation du marché du travail en pourcentage

hommes, 1984 - 1993



Nota : Le taux de polarisation est égal à la proportion d'individus qui gagnent moins de 50 p. 100 et plus de 150 p. 100 du salaire médian de leur groupe.
Source : Myles Zyblock, 1996

Le phénomène de polarisation se manifeste différemment chez les femmes et les hommes. Cela a pour résultat que les différences s'estompent et que, finalement, dans l'ensemble de la population active, le taux de polarisation est le même en 1993 qu'en 1984.

La polarisation devient un problème chez les jeunes.

Les jeunes travailleurs des deux sexes, de moins de 35 ans, constituent un groupe dont la polarisation s'est accentuée entre 1984 et 1993. Ce problème touche davantage les jeunes hommes parce que leurs salaires moyens réels sont en baisse. Ils ont en effet accusé une diminution de 6 p. 100 de 1984 à 1993. Pendant la même période, le taux de polarisation de ce groupe s'est accru de 3,5 p. 100. Les jeunes femmes ont vu leurs salaires augmenter de 3,5 p. 100 entre 1984 et 1993, mais la polarisation de leur groupe s'est aussi accentuée au début des années 1990 (progression de 2,9 p. 100).

Programmes de formation parrainés par les employeurs au Canada : qui sont les bénéficiaires?

Aujourd'hui, beaucoup de Canadiens se voient obligés d'apprendre toute leur vie. Les métiers ne cessent d'évoluer et seule une main-d'œuvre bien formée peut nous permettre de nous adapter aux profondes mutations économiques. Cela signifie que, pour rester sur le marché, les travailleurs doivent acquérir de nouvelles compétences et actualiser régulièrement celles qu'ils possèdent déjà. En multipliant les possibilités de formation, les employeurs vont jouer un rôle de plus en plus important dans le perfectionnement de leur personnel.

Une très grande part des cours suivis par les adultes est déjà parrainée par les employeurs. En 1993, par exemple, plus de la moitié des cours de formation et presque 16 p. 100 des programmes d'enseignement étaient parrainés, en partie ou en totalité, par un employeur. Qui bénéficie de la formation encouragée par les employeurs? Et qui bénéficie d'une formation de plus longue durée? Dans une de ses études, Philip Jennings, de la Direction générale de la recherche appliquée, répond à ces questions après avoir analysé les données de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, réalisée en 1994 par Statistique Canada pour le compte de Développement des ressources humaines Canada.

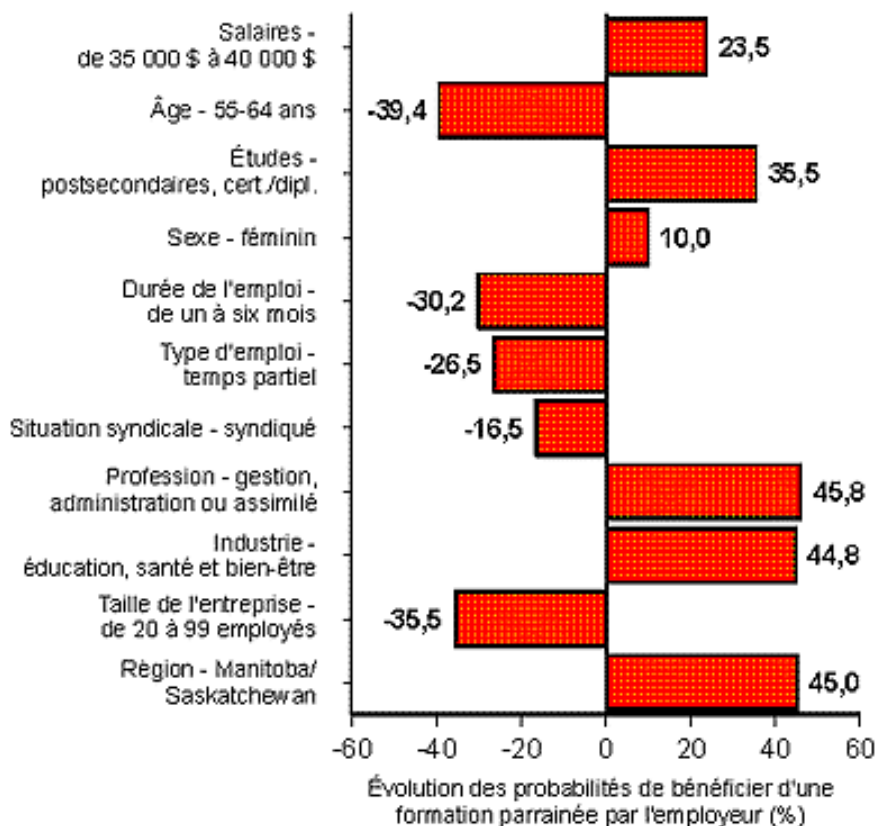
Incidence de la formation

L'incidence des programmes de formation parrainés par un employeur varie d'un segment de travailleurs à l'autre. Le taux de participation apparaît beaucoup plus élevé chez les cols blancs à hauts revenus qui ont fait des études postsecondaires que chez les cols bleus moins fortunés et moins instruits. Il est ressorti d'une enquête économétrique que la participation est plus forte chez les gens qui présentent les caractéristiques suivantes :

- études postsecondaires
- revenu de 35 000 \$ ou plus
- sexe féminin
- âgé de 25 à 34 ans
- col blanc
- emploi à plein temps
- plus de cinq ans au service du même employeur
- non syndiqué
- employé dans une grande entreprise
- employé dans l'ouest du Canada.

Une personne gagnant entre 35 000 \$ et 40 000 \$, par exemple, a 23,5 p. 100 plus de chances de suivre une formation que le travailleur «de référence» (homme gagnant entre 25 000 \$ et 30 000 \$, âgé de 35 à 44 ans, ayant suivi des études secondaires, en poste depuis un à cinq ans, non syndiqué, qui occupe à plein temps un emploi de bureau dans une entreprise commerciale comptant 500 employés ou plus et située en Ontario). Dans cet exemple, les deux travailleurs se comparent, sauf sur le plan du revenu.

Facteurs influant sur les probabilités de bénéficier d'une formation parrainée par l'employeur



Nota : Les probabilités ont été calculées par rapport au travailleur de référence.

Durée de la formation

La probabilité de suivre une formation constitue un aspect du problème, et la durée de la formation l'autre aspect. En 1993, ce sont les participants présentant les caractéristiques ci-après qui ont suivi le plus grand nombre d'heures de formation parrainée par les employeurs :

- études postsecondaires
- revenu de 20 000 \$ ou moins
- sexe masculin
- âgé de 17 à 24 ans
- moins d'un an au service du même employeur
- employé dans l'industrie de la construction
- employé dans l'ouest du Canada ou les provinces de l'Atlantique.

Il apparaît que différents groupes de travailleurs suivent des formations différentes. Sur le plan de beaucoup de variables, dont le sexe et le revenu, il semble y avoir un rapport inverse entre l'incidence de la formation et sa durée. Deux tendances se dégagent : soit des sessions courtes et fréquentes pour les gens relativement âgés et expérimentés, soit des sessions moins fréquentes et plus complètes pour les personnes jeunes et moins expérimentées.

On constate que le niveau d'études joue un rôle important. Il est l'un des rares déterminants qui augmentent à la fois l'incidence et la durée de la formation. Il en découle que les programmes de formation parrainés par les employeurs ont pour effet de creuser l'écart entre les compétences des gens plus instruits et celles des personnes qui le sont moins. Autrement dit, les investissements effectués par les employeurs dans la formation profitent le plus aux employés les plus instruits.

Un régime d'éducation permanente qui dépend fortement sur la formation parrainée par les employeurs risque d'élargir le fossé entre les gens instruits et les autres.

Le manque de compétences de base représente peut-être le principal obstacle à une généralisation des possibilités de formation en milieu de travail. Il ressort des premières conclusions de l'Enquête internationale de 1994 sur l'alphabétisation des adultes, volet canadien parrainé par la DRA et le Secrétariat national à l'alphabétisation, que l'accessibilité aux programmes de formation parrainés par les employeurs est possiblement plus liée au degré d'alphabétisation qu'au niveau d'études.

L'analyse de la DRA soulève une importante question à propos du système de formation canadien : un régime d'éducation permanente qui dépend fortement sur la formation parrainée par les employeurs risque d'élargir le fossé entre les gens instruits et les autres. Comparativement à un système d'éducation public largement accessible, les cours de formation et programmes d'étude parrainés par les employeurs ne sont généralement pas accessibles aux chômeurs et aux personnes qui ne sont pas sur le marché du travail. De plus, les chances de suivre une formation sont inégales entre les travailleurs.

Nouvelles technologies et évolution des qualifications

En 1994, près d'un Canadien sur deux utilisait un ordinateur au travail. Cela veut dire une multiplication des emplois qualifiés et l'élimination d'emplois non qualifiés. Et l'essor de l'emploi des technologies à base d'informatique (TBI) au travail a entraîné un relèvement général du niveau de qualification exigé pour les postes existants. C'est ce qui ressort de la troisième vague d'enquêtes sur la technologie au travail (Working with Technology Survey, ou WWTS III).

Réalisée par Kathryn McMullen, des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, pour le compte de Développement des ressources humaines Canada, la WWTS III confirme les conclusions générales de recherches internationales récentes concernant les effets des TBI sur la structure des qualifications dans l'économie. Les WWTS antérieures avaient fait ressortir une progression de la technologie dans tous les secteurs de l'économie canadienne, sauf dans l'agriculture, la construction et le secteur public. Entre 1980 et 1985, les TBI avaient pour la plupart la forme d'applications autonomes. On trouvait plus d'applications bureautiques que d'applications pour des

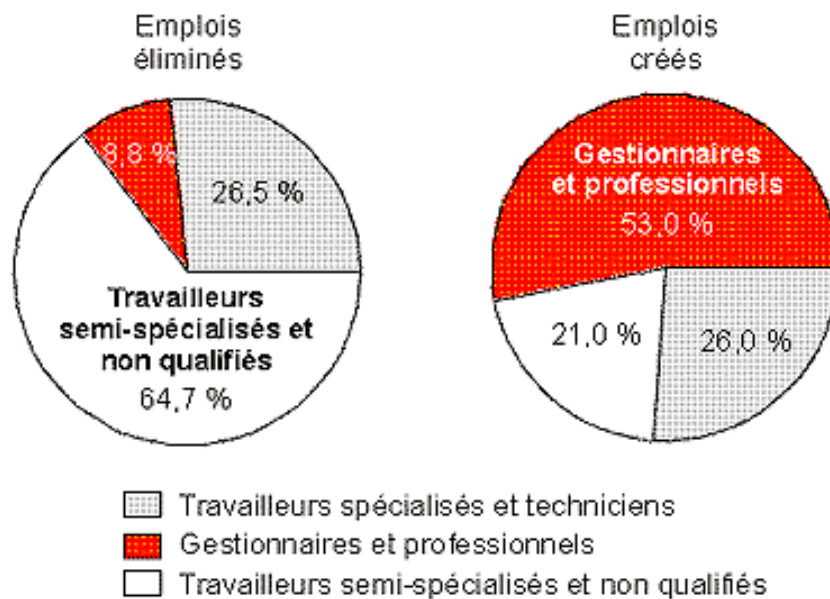
procédés de fabrication. Cela s'est traduit principalement par une automatisation des fonctions de bureau et de secrétariat. Entre 1986 et 1991, on a connu un développement d'applications plus perfectionnées faisant intervenir des réseaux de données et de transmission. En outre, les applications sur le marché visaient de plus en plus les tâches exécutées par les gestionnaires, les professionnels et les techniciens.

Ces enquêtes antérieures sont venues implicitement confirmer l'idée selon laquelle il se produit un relèvement du niveau de compétence à mesure que les TBI s'incrémentent dans les entreprises. La WWTS III a été conçue pour faire ressortir le rapport existant entre l'évolution des TBI et le niveau de qualification des travailleurs. On a recueilli directement des données auprès des employeurs sur les moyens informatiques utilisés et leurs répercussions sur les qualifications requises. On s'est surtout intéressé à trois dimensions de ces qualifications :

- **savoir-faire** — connaissances techniques spécialisées nécessaires pour planifier et exécuter le travail demandé;
- **résolution des problèmes** — aptitude à cerner et régler les problèmes rencontrés dans le travail; et
- **autonomie** — marge de manoeuvre dont dispose l'employé pour exécuter le travail demandé.

Retombées des technologies à base d'informatique sur les emplois

Répartition en pourcentage selon le type d'emploi, 1992 - 1994



Source : Working with Technology Survey (WWTS III), DRHC

Voici quelques observations découlant de la WWTS III :

- À la fin de 1994, dans les entreprises consultées, la proportion moyenne d'employés qui se servaient de TBI s'établissait à 43 p. 100. Elle était supérieure de 20 points dans les secteurs à forte croissance se rapportant aux services (services aux entreprises, finances, assurances et immobilier).
- Entre 1992 et 1994, l'adoption de TBI a engendré directement la création de postes très souvent à caractère professionnel ou de postes techniques spécialisés, et l'élimination de postes non qualifiés.
- Non seulement la part des professionnels et techniciens spécialisés a-t-elle augmenté pendant cette période, mais aussi le niveau de «savoir-faire» demandé à ces groupes professionnels.
- Dans les groupes des travailleurs peu spécialisés ou sans qualifications, l'aptitude à la «résolution des problèmes» est une qualité de plus en plus demandée. D'après ce qu'on peut voir, ces groupes sont aussi de plus en plus appelés à faire preuve d'«autonomie» et de «savoir-faire».
- Cette hausse du niveau de compétence exigé se reflète dans le nombre important de programmes de

formation financés par les employeurs qui portent, notamment, sur les logiciels et sur les qualités requises des techniciens et employés qualifiés.

- Parmi les sujets interrogés qui s'étaient dotés d'une TBI pendant la période visée par l'étude, presque quatre sur cinq ont indiqué que cela les avait contraints à réorganiser leurs méthodes de travail.
- Selon les sujets interrogés, plusieurs éléments font obstacle à l'adoption et à l'utilisation des TBI, sans qu'aucun ne se détache vraiment des autres. Les trois obstacles les plus fréquemment cités sont la perturbation du déroulement et de l'ordonnancement du travail, le coût de la formation et le manque de techniciens qualifiés.

Et les employés dans tout cela? Globalement, ces observations mettent en lumière la nécessité, pour les décideurs, de ne pas seulement encourager les investissements dans les nouvelles technologies mais aussi de penser aux gens qui s'en serviront. Pour que ces technologies apportent les gains de productivité attendus, il importe de prêter attention à l'aspect humain du problème et de savoir comment organiser les systèmes de production et de gestion, à qui donner une formation et quelle formation.

La taille limitée de l'échantillon de la WWTS III (263 entreprises ont répondu) font que l'on ne peut généraliser sans réserve ces conclusions à l'ensemble des entreprises canadiennes. Cependant, les résultats obtenus se recoupent à l'intérieur de la WWTS III ainsi qu'avec les données d'autres chercheurs. On se reportera, par exemple, à l'article de ce bulletin intitulé «Des emplois plus complexes, des qualifications plus élevées». Les résultats de la WWTS III apportent un précieux complément aux connaissances que le Canada possède dans ce domaine.

La Direction générale de la recherche appliquée a rédigé récemment un rapport connexe, Canada -- Technological and Organizational Change and Labour Demand/Flexible Enterprise : Human Resource Implications, pour l'Organisation de coopération et de développement économiques. On y traite longuement des résultats de la WWTS III et des travaux de chercheurs canadiens qui se sont intéressés au lien qui existe entre les mutations technologiques et organisationnelles et la demande de main-d'oeuvre au Canada. Les problèmes organisationnels créés par les nouvelles technologies feront l'objet d'une conférence de l'OCDE dont DRHC sera l'hôte en décembre 1996.

Des emplois plus complexes, des qualifications plus élevées

Les emplois gagnent en complexité. Et les personnes qui les occupent sont plus qualifiées que jamais.

Les emplois gagnent en complexité. Et les personnes qui les occupent sont plus qualifiées que jamais. Norman Leckie, des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), a étudié l'évolution du niveau de qualification chez les travailleurs canadiens pendant les années soixante-dix et quatre-vingt. Les résultats de cette étude, effectuée pour le compte de Développement des ressources humaines Canada, peuvent être obtenus auprès des RCRPP. Cette étude apporte une pièce supplémentaire au « casse-tête » que constitue le niveau de qualification de la main-d'oeuvre, et complète les analyses fondées sur le niveau d'instruction des travailleurs. Dans la plupart des études concernant les qualifications exigées, on a pris le niveau d'instruction comme critère d'approximation, en se concentrant sur les travailleurs. Cette étude, en revanche, met l'accent sur les emplois, et retrace l'évolution de la composition professionnelle des emplois.

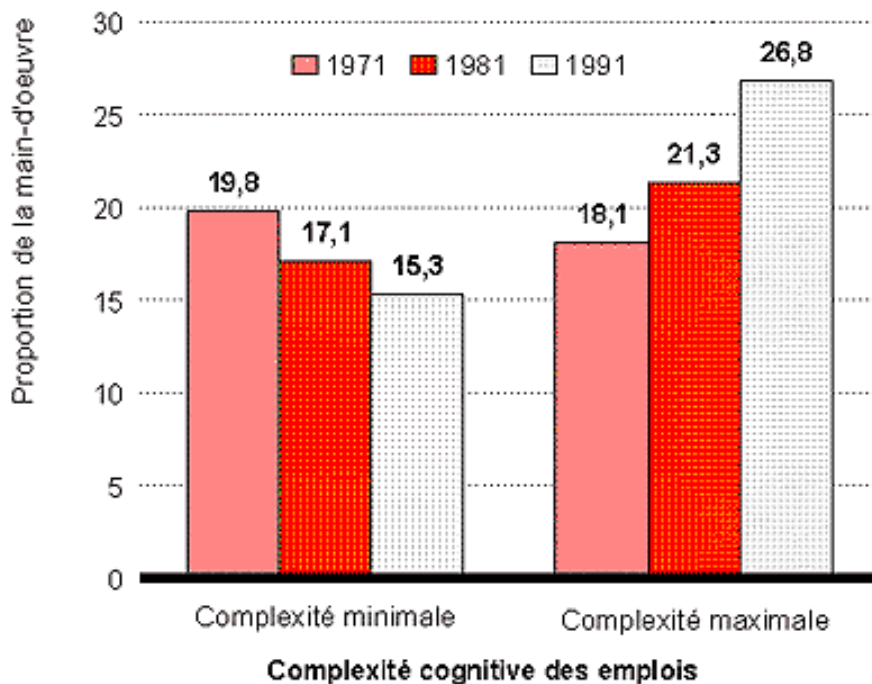
Pour que l'on comprenne bien cette évolution, l'auteur commence par examiner les changements survenus dans l'ensemble des professions. Un niveau de qualification est arbitrairement attribué à chaque catégorie de professions. La part des gestionnaires, techniciens et professionnels dans l'emploi total, par exemple, est passée d'un cinquième en 1971 à un tiers en 1991, ce qui signifie que le niveau de qualification demandé dans l'ensemble de l'économie a progressé pendant cette période.

Dans la seconde partie de l'étude, l'évolution de l'emploi est analysée par profession, ce qui donne cinq critères de mesure des compétences : niveau d'instruction général, formation professionnelle particulière, complexité cognitive, diversité des tâches et responsabilité. Cette approche présente l'avantage qu'elle permet un examen multidimensionnel des compétences directement liées à la profession du travailleur.

Dans quatre de ces cinq échelles d'évaluation (exception faite de la responsabilité), la part des emplois situés dans la tranche supérieure a progressé régulièrement au cours des 20 ans étudiés. Ainsi, un individu avait 12 p. 100 plus de chances en 1991 qu'en 1971 d'occuper un poste plus complexe du point de vue cognitif. La hausse du niveau de qualification s'est apparemment accélérée pendant les années 1980, plus particulièrement à la fin de la décennie.

Évolution de la complexité cognitive des emplois

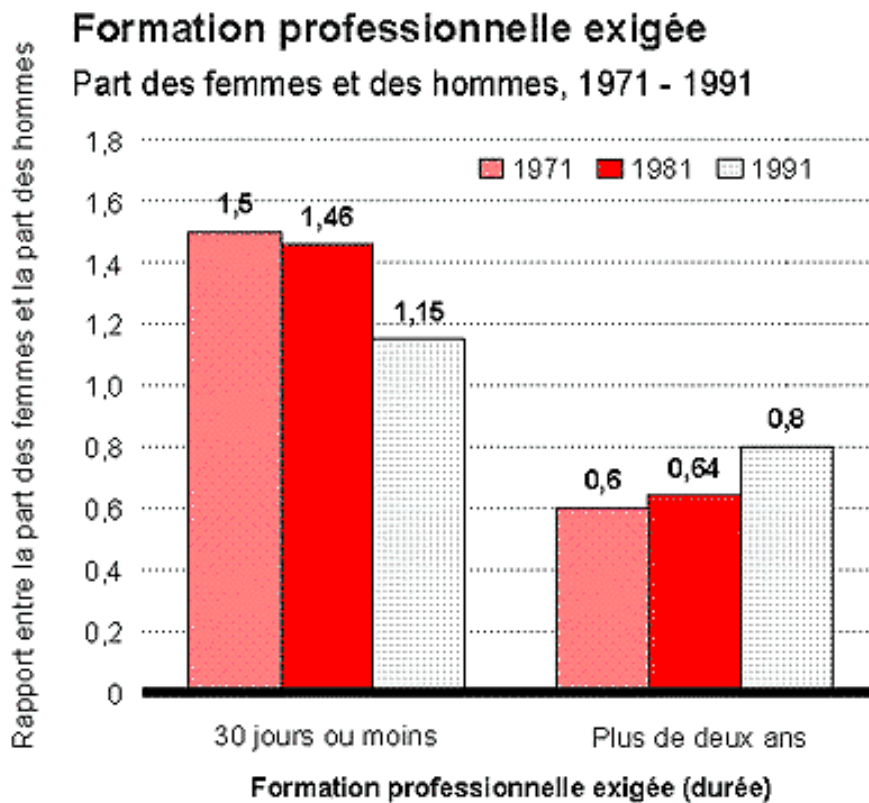
1971 - 1991



Source : Ekos Research Associates Inc.

Malgré ce relèvement du niveau de compétence exigé, une forte proportion d'emplois demeurent au Canada des emplois peu qualifiés. En 1991, presque la moitié des travailleurs occupaient un poste demandant moins de six mois de formation. Pour près de 40 p. 100 d'entre eux, le travail consistait en l'exécution de tâches ré pétitives assez simples.

On trouve proportionnellement plus de femmes que d'hommes qui occupent des postes peu qualifiés. En 1991, 52 p. 100 de femmes mais seulement 44 p. 100 d'hommes avaient un emploi demandant moins de six mois de formation. L'étude fait toutefois ressortir un rétrécissement du fossé entre les hommes et les femmes. Entre 1971 et 1991, on s'est rapproché d'une situation de parité entre les deux sexes, tant pour ce qui est des postes très qualifiés que des postes peu qualifiés. En 1971, seulement 60 p. 100 de femmes avaient autant de chances que les hommes d'occuper un emploi demandant le plus haut niveau de formation. En 1991, par exemple, ce ratio a atteint une proportion de 80 p. 100, ce qui signifie une réduction considérable de l'écart des qualifications selon les professions si l'on en juge par la formation exigée.



Cette méthode d'étude est limitée par le fait que l'on doit se fier à des évaluations fondées sur un système national de classification des professions mis sur pied à la fin des années 1960, et parce que l'on tient implicitement pour acquis que le degré de qualification est demeuré constant au fil des ans. Malgré ces limites, cette étude donne des résultats qui concordent dans l'ensemble avec les conclusions d'autres chercheurs canadiens et complète utilement les connaissances que l'on possède sur l'évolution du niveau de qualification demandé au Canada. Pour plus de détails sur ce sujet, on lira l'article de ce bulletin intitulé «Nouvelles technologies et évolution des qualifications».

La retraite progressive : une idée qui fait son chemin

L'idée que nous nous faisons de la retraite est appelée à évoluer. La plupart d'entre nous continuons de voir dans la retraite une coupure unique et brutale dans notre existence. Certes, pour beaucoup de Canadiens, ce n'est rien d'autre. En 1994, par exemple, 86 p. 100 des personnes qui ont quitté la population active n'avaient modifié en rien leur horaire de travail avant leur départ. Mais la conjoncture actuelle fait que le principe d'une retraite progressive pourrait se voir mériter un examen approfondi. C'est ce dont il est question dans un rapport récent commandé par Développement des ressources humaines Canada et rédigé par le cabinet spécialisé en ressources humaines William M. Mercer Limited.

Une formule souple

En vertu du principe de retraite progressive, l'employé décide avec l'employeur de réduire peu à peu le nombre de ses heures de travail pendant une certaine période qui s'achève par une retraite pleine et entière. Le choix peut être laissé à l'employé de partir avant la date normale prévue par le régime de retraite (p. ex. avant l'âge de 65 ans), ou de continuer à travailler après cette date. Dans un cas comme dans l'autre, la formule retenue pourrait prendre l'une des trois formes suivantes :

- le versement final de la pension est reporté au complet, ce qui permet à l'employé d'accumuler de nouveaux droits à pension calculés sur la base de son nouvel horaire de travail;
- la pension est versée en totalité ou en partie, mais l'employé n'accumule pas de nouveaux droits à pension tandis qu'il continue de travailler selon un horaire allégé; ou
- la pension constituée est versée à l'employé et il continue d'accumuler des droits à pension, ce qui oblige à

recalculer la valeur de la pension au moment du départ définitif.

Les régimes de retraite actuels permettent difficilement à certains travailleurs d'échelonner leur départ de la vie active. Ceux qui peuvent se le permettre ont une situation dont les principales caractéristiques sont les suivantes : ils sont demeurés longtemps au service du même employeur, ils gagnent un salaire supérieur à la moyenne, les prestations de leur employeur sont assez généreuses et ils touchent quelques revenus de placements.

Avantages d'une retraite progressive

Beaucoup de facteurs militent pour un départ progressif à la retraite. Dans un rapport récent, l'Organisation de coopération et de développement économiques met en garde contre la hausse du coût de la sécurité sociale, qui risque de devenir insoutenable. Pour contrer cette hausse, il existe un moyen efficace, qui consiste à freiner la progression du ratio de dépendance global (rapport entre le nombre de personnes plus vieilles ou plus jeunes que les gens en âge de travailler, et le nombre de personnes dont l'âge se situe entre 15 et 65 ans). À cette fin, on pourrait encourager les travailleurs à demeurer plus longtemps actifs en leur proposant une retraite progressive.

Dans la pratique, les individus qui ont eu leur premier emploi rémunéré assez tard, ou qui doivent interrompre leur carrière pour cause d'études ou de charges familiales, par exemple, pourraient travailler plus longtemps, que ce soit par choix ou par nécessité. Cette catégorie de gens allant en grossissant, il faudrait assouplir les mécanismes des régimes de retraite pour ne pas pénaliser injustement les personnes qui n'ont pas suivi un cheminement habituel.

Les employeurs peuvent diminuer leurs charges salariales en mettant sur pied un régime de retraite progressive. Cela peut aussi les aider à créer des débouchés dans leur entreprise et à entretenir le moral du personnel en répondant aux besoins et aspirations des employés. Parallèlement, les employeurs peuvent continuer de mettre à profit l'énergie et les connaissances des personnes d'expérience, quoique pendant une période limitée.

Les employés qui en ont les moyens apprécieront de pouvoir élargir leur horizon en dehors du milieu de travail. Le revenu régulier qu'apporte un départ progressif à la retraite leur permettra éventuellement de réaliser certains rêves tout en s'adaptant à la baisse de train de vie dont s'accompagne habituellement le passage à une retraite totale.

Principales conclusions du rapport Mercer

Dans son rapport, Mercer conclut que, pour faciliter l'extension de la retraite progressive, il faudrait modifier à de nombreux égards les règles de contrôle et les règlements auxquels sont actuellement soumis les régimes de retraite des entreprises tant privées que publiques. Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, par exemple, la réglementation stipule que la pension sera payée en versements périodiques égaux et empêche le bénéficiaire d'accumuler des droits à pension partiels dès qu'il commence à toucher la pension déjà constituée. Si l'on opte pour une formule «à deux vitesses»; cela veut dire que la pension ne sera pas payée en versements égaux pendant toute la retraite de l'employé.

La même restriction vaut pour les régimes à prestations déterminées. En outre, les règlements ne permettent pas aux employés qui reçoivent des prestations de retraite déterminées de continuer à acquérir des droits à pension. L'auteur du rapport recommande d'examiner ces aspects des règlements en vue d'étendre le choix laissé aux employeurs comme aux employés.

La réglementation stipule que la pension sera payée en versements périodiques égaux et empêche le bénéficiaire d'accumuler des droits à pension partiels.

Le rapport Mercer émet deux autres réserves importantes à propos de la retraite progressive. Vu la façon dont la plupart des régimes de retraite sont actuellement structurés, un départ à la retraite «en douceur» ou progressif aurait pour conséquence de diminuer sensiblement la valeur finale de la pension au moment du retrait définitif de la vie active. Deuxièmement, l'auteur signale un problème de mentalité. Les gens s'attendent dans l'ensemble à prendre leur retraite complète de plus en plus jeunes, ce qui peut rendre l'idée d'un départ à la retraite progressif plus difficile à accepter.

Le rapport Mercer renferme aussi d'autres observations intéressantes :

- Le principe d'une retraite progressive sera probablement mieux reçu dans le cas où l'employeur aura déjà pris des mesures importantes en faveur de la retraite anticipée, par exemple via l'instauration d'un programme d'incitatif à cet effet.

- La solution de la retraite progressive ne sera attrayante que pour les employés qui pourront se permettre de ne plus travailler à plein temps. Le dernier obstacle est celui de la capacité financière. Les données que l'on possède sur les pensions et l'argent versé dans les REER laissent penser qu'il existe une faible proportion de Canadiens qui pourraient, sans incitation financière, se permettre de prendre une retraite hâtive.
- Des deux systèmes en vigueur, ce sont les régimes de retraite à cotisations déterminées qui se prêtent le mieux à un échelonnement du versement de la pension, plus que les régimes à prestations déterminées. Les adeptes des régimes à cotisations déterminées, cependant, sont souvent des propriétaires ou des exploitants de petites entreprises pour qui il n'est peut-être -- condition sine qua non de l'application du principe de retraite progressive.
- Actuellement, les dispositions du Régime de pensions du Canada ne sont pas particulièrement propices à une mise en pratique de ce principe.

La formule de la retraite progressive a-t-elle un avenir au Canada? Si l'on prend pour acquis que les régimes de retraite gagnent en souplesse et que la culture des entreprises comme les mentalités changent, l'échelonnement du départ à la retraite peut s'avérer une solution intéressante pour les employeurs et les employés.

L'immigration : un phénomène urbain

Au cours des six dernières années, le Canada a accueilli presque 1,5 million d'immigrants, ce qui ne s'était pas vu en six ans depuis l'époque de la Confédération. Aujourd'hui, au Canada, la croissance démographique et celle de la population active sont attribuables pour plus de la moitié à l'immigration. Alors que la politique d'immigration et le nombre d'immigrants font l'objet d'un débat national, en fait l'immigration est tout sauf un phénomène national. Une étude réalisée dernièrement par la Direction générale de la recherche appliquée sur l'établissement des immigrants et les flux migratoires a fait ressortir une forte tendance à la concentration géographique. En grande majorité, les immigrants récents se sont installés dans les principales métropoles canadiennes.

Une immigration localisée

Plus de 90 p. 100 des néo-Canadiens se sont établis en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique ou en Alberta. La part du lion revient à l'Ontario, qui a accueilli plus de la moitié des immigrants reçus entre 1983 et 1992, même si la population de cette province ne représentait en 1991 que 36 p. 100 de la population canadienne.

La Colombie-Britannique et le Québec arrivent loin derrière aux deuxième et troisième rangs. Le Québec a cédé récemment la deuxième place à la Colombie-Britannique. Cela fait suite à l'adoption, au Québec, d'un système d'accueil des immigrants plus calqué sur la demande de main-d'oeuvre. Mis sur pied en réaction à l'effondrement du marché de l'emploi, ce système a abouti à une diminution marquée du nombre relatif d'immigrants entrés dans cette province après 1993. Par ailleurs, très peu d'immigrants -- moins de 2 p. 100 -- avaient l'intention d'élire domicile dans les provinces de l'Atlantique.

Il ressort des données sur le lieu d'installation et les migrations secondaires que le taux de rétention provincial -- c'est-à-dire le pourcentage d'immigrants qui n'ont pas quitté la province dans laquelle ils avaient compté s'établir initialement -- était plus fort dans les provinces les moins touchées par le chômage et où le PIB par employé était le plus élevé. Ces tendances sont demeurées inchangées de 1983 à 1992. La grande majorité des immigrants qui, au moment de leur arrivée, prévoyaient s'établir en Ontario (87 p. 100) et au Québec (77 p. 100) y vivaient encore 10 ans plus tard. Dans le cas du Québec, la question de la langue a sans doute contribué à freiner la mobilité. De la même façon, 80 p. 100 des néo-Canadiens qui avaient élu domicile en Colombie-Britannique et 68 p. 100 de ceux qui avaient choisi l'Alberta s'y trouvaient encore 10 ans après leur entrée au Canada.

Les taux de rétention élevés enregistrés dans les provinces économiquement les plus dynamiques contrastent fortement avec ceux que l'on a observés dans les provinces où le chômage est important et le PIB par travailleur plutôt faible. À Terre-Neuve, province qui a enregistré le taux de chômage le plus fort pendant les 10 années étudiées, seulement 37 p. 100 des néo-Canadiens qui envisageaient au départ de s'établir dans cette province y vivaient encore 10 ans plus tard. Les taux de rétention modestes affichés par la Nouvelle-Écosse (54 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (47 p. 100) -- deux autres provinces où le taux de chômage est relativement important et le PIB par travailleur plutôt faible -- incitent à penser que les néo-Canadiens ne sont pas demeurés dans les régions où ils avaient le moins de chances de trouver du travail.

Province de destination des immigrants reçus entre 1983 et 1995

(Année d'arrivée et proportion d'immigrants reçus dans la province)

Destination prévue	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Provinces de l'Atlantique	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Québec	18	17	18	20	18	16	18	19	22	19	21	12	12
Ontario	45	47	48	50	56	55	55	53	51	55	52	52	54
Manitoba	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1
Saskatchewan	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0
Alberta	12	12	11	10	8	9	8	9	7	7	6	8	6
Colombie-Britannique	16	15	15	13	12	14	13	13	14	14	14	21	20

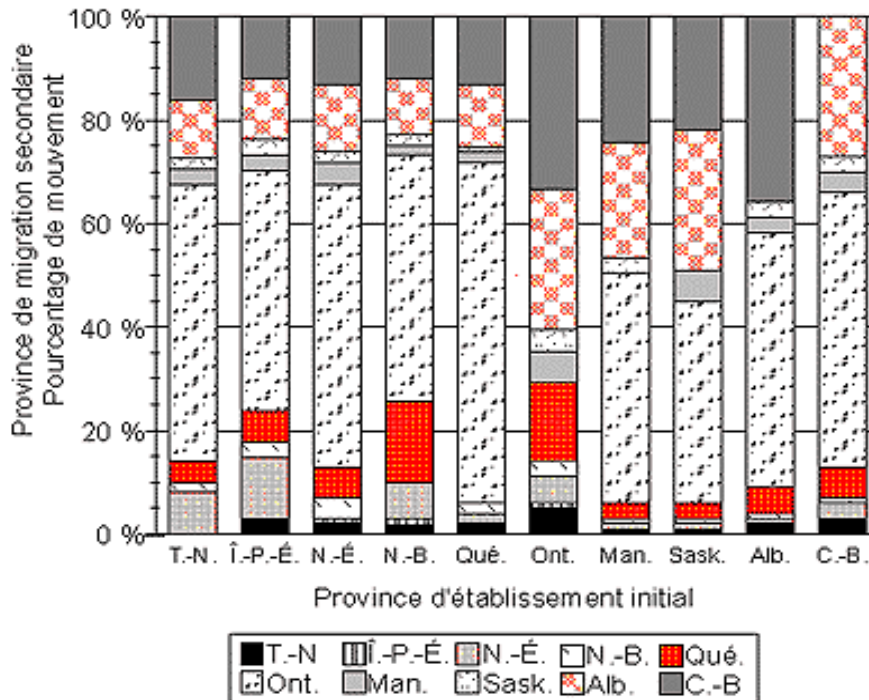
Source : fichier du SDIODE (totalité des données); Citoyenneté et Immigration Canada

L'Ontario : une destination clé

L'Ontario a été, et de loin, la province où l'on a reçu le plus de néo-Canadiens qui avaient décidé de déménager entre 1983 et 1992. Elle a en effet absorbé plus de la moitié des immigrants qui avaient quitté Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, le Québec et la Colombie-Britannique. Une comparaison entre les flux migratoires interprovinciaux de tous les Canadiens et ceux des néo-Canadiens fait ressortir une chose : les immigrants ont été beaucoup plus portés à déménager en Ontario. En 1989, par exemple, 47 p. 100 des Canadiens partis du Nouveau-Brunswick se sont réinstallés dans une autre province de l'Atlantique. C'est presque huit fois plus que les immigrants qui ont été reçus au Nouveau-Brunswick avant de se réinstaller ailleurs dans le Canada atlantique. Seuls 17 p. 100 des Canadiens ayant quitté le Nouveau-Brunswick ont déménagé en Ontario. Mais il en va tout autrement des néo-Canadiens : 48 p. 100 des immigrants initialement fixés au Nouveau-Brunswick ont ensuite élu domicile en Ontario. Le Québec est la seule province à laquelle le gouvernement fédéral a délégué le pouvoir de sélectionner les immigrants. Or, même dans cette province, l'exode vers l'Ontario est manifeste. Tous les Canadiens -- immigrants et non-immigrants confondus -- qui partent du Québec se répartissent également sur le territoire canadien : 20 p. 100 ont choisi le Canada atlantique, 31 p. 100 l'Ontario et 33 p. 100 l'Alberta et la Colombie-Britannique. Toutefois, les immigrants partis du Québec ont plus tendance à opter pour l'Ontario que pour toute autre province. En effet, les deux tiers des immigrants qui avaient initialement choisi le Québec puis qui ont décidé d'en partir se sont réinstallés en Ontario.

Flux migratoires interprovinciaux des immigrants

1983 - 1992



Les villes, premier choix des immigrants

L'étude de la DRA fait ressortir une forte concentration d'immigrants dans les grandes villes canadiennes. En 1991, par exemple, 90 p. 100 des personnes qui avaient immigré au Canada entre 1981 et 1991 vivaient dans un centre urbain. C'était le cas de seulement 56 p. 100 des non-immigrants, soit 34 points de pourcentage de moins.

Presque les trois quarts des nouveaux immigrants se trouvaient dans l'une des cinq grandes régions métropolitaines de recensement : Toronto, Vancouver, Montréal, Ottawa/Hull et Edmonton. Seulement un tiers des non-immigrants vivaient dans l'une de ces cinq localités.

Il apparaît donc clairement que l'immigration est un phénomène urbain qui touche principalement l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec. D'autre part, à son niveau actuel, l'immigration compte pour beaucoup dans la croissance démographique du Canada. Face à cet état de choses, Développement des ressources humaines Canada a apporté récemment sa contribution à une initiative menée conjointement par Citoyenneté et Immigration Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines pour créer quatre centres d'excellence qui se consacraient à la recherche sur l'immigration. Situés à Toronto, Montréal, Vancouver et Edmonton, ces centres mettent en commun les talents de 15 grandes universités canadiennes pour que l'on comprenne mieux le phénomène de l'immigration, c'est-à-dire l'influence qu'il exerce sur notre vie sociale, économique et culturelle, ainsi que les besoins qu'il crée en matière d'éducation, de logement et de soins de santé. Ces centres d'excellence représentent un volet essentiel de la participation du Canada au projet Metropolis, étude internationale sur les retombées de l'immigration dans les villes du monde entier.

La discrimination envers les hommes appartenant aux minorités visibles

Quand on tient compte des différences relatives à la qualité de l'éducation et de l'expérience acquise, la discrimination dont font l'objet les hommes appartenant aux minorités visibles apparaît très limitée (écart salarial de 1 p. 100). Telle est l'une des principales conclusions d'une étude récente effectuée par Arnold de Silva, de la Direction générale de la recherche appliquée, avec Craig Dougherty, de Citoyenneté et Immigration Canada. Dans

des études antérieures, l'écart salarial entre les minorités visibles et les personnes de race blanche était expliqué par deux facteurs : la productivité et la discrimination. Ainsi, leurs auteurs mettaient cet écart sur le compte de la discrimination lorsqu'ils ne pouvaient pas l'attribuer à des différences de productivité. Dans la présente étude, en revanche, les chercheurs font intervenir une dimension supplémentaire : les différences entre les deux groupes concernant la qualité de l'éducation et de l'expérience professionnelle reçues.

Au Canada, le nombre de personnes appartenant à une minorité visible a fortement augmenté depuis quelques années. Elles étaient 1,24 million en 1986, et 2,04 millions en 1991, soit une augmentation de 64 p. 100. Pendant la même période, la proportion de minorités visibles dans la population canadienne est passée de 5 à 7,5 p. 100. Le plus gros de cette augmentation est dû à l'immigration en provenance du tiers monde.

Il est communément admis que les minorités visibles gagnent beaucoup moins que les autres travailleurs. La discrimination est l'un des facteurs les plus fréquemment cités pour expliquer cette différence. Si l'écart salarial est attribuable à la discrimination, diront certains, les programmes de promotion sociale sont valides. En revanche, si l'écart salarial est provoqué principalement par des différences de productivité entre les deux groupes, ce serait gaspiller les ressources que d'essayer d'atteindre la parité des salaires par des mesures de promotion sociale. C'est pourquoi il importe de déterminer quels éléments contribuent à cet écart des rémunérations. Malheureusement, les causes exactes sont encore obscures.

Les recherches menées actuellement sur ce sujet souffrent d'un handicap non négligeable. La plupart des auteurs supposent qu'il n'existe aucune différence entre les minorités visibles et les personnes de race blanche quant à la qualité de l'éducation et de l'expérience professionnelle. Pourtant, des différences sont inévitables étant donné que la grande majorité des minorités visibles du sexe masculin -- plus de 90 p. 100 contre 16 p. 100 chez les personnes de race blanche du même sexe -- sont des immigrants qui ont probablement acquis le plus gros de leur formation et de leur expérience à l'étranger. En conséquence, toute étude qui fait abstraction de ces différences surestime probablement l'ampleur de la discrimination.

Les auteurs du document de la DRA ont cherché à connaître les différences de salaires entre les hommes des minorités visibles et leurs homologues de race blanche âgés de 25 à 64 ans et travaillant à plein temps pour un employeur. Les travailleurs indépendants ont été exclus. Ceux des provinces de l'Atlantique n'ont pas non plus été pris en compte, faute de renseignements suffisants sur les minorités visibles de cette région. Parmi les hommes des minorités visibles nés à l'étranger, seuls ceux ayant le statut de résident permanent ont été inclus dans cette étude.

L'écart salarial est surtout attribuable aux différences quant à la qualité de l'éducation, des compétences de la langue et de l'expérience.

L'analyse a été réalisée en deux étapes. Tout d'abord, les auteurs ont examiné plusieurs facteurs censés favoriser les écarts entre les salaires, comme l'âge, l'éducation, la langue, la situation de famille, la profession, le milieu urbain ou rural, la province de résidence et le nombre des semaines travaillées par an. Après avoir déterminé la part des écarts salariaux attribuable à certains de ces facteurs, les auteurs ont imputé la partie restante à la discrimination ou à des différences sur le plan de la productivité.

À ce stade, les chercheurs ont découvert que les salaires des hommes des minorités visibles, immigrants ou nés au Canada, étaient inférieurs de 27 p. 100 à ceux de leurs homologues personnes de race blanche. Cet écart ne peut être expliqué qu'à concurrence de 14 p. 100 par des différences de productivité. Autrement dit, la part non expliquée de ces disparités salariales est considérable, de 86 p. 100. Ces résultats renforcent donc l'opinion générale selon laquelle les hommes des minorités visibles font l'objet d'une forte discrimination.

Mais les auteurs ont abouti à ces chiffres sans prendre directement en compte les différences ayant trait à la qualité de l'éducation, à l'expérience professionnelle et à la maîtrise qu'une personne possède de l'une des langues officielles du Canada.

La plupart des chercheurs en restent là, alors que l'étude de la DRA comporte une seconde étape, soit une comparaison entre les minorités visibles de sexe masculin nés au Canada et les personnes de race blanche du même sexe nées au Canada. Comme dans la première étape, les chercheurs ont procédé à une décomposition de l'écart salarial pour déterminer le degré de discrimination. Pourquoi? À la différence des minorités visibles de sexe masculin qui ont immigré au pays, les minorités visibles nées au Canada ont probablement acquis une formation et une expérience professionnelle qui se comparent en qualité à celles des personnes de race blanche de sexe masculin

nées ici. Par contre, si discrimination il y a, même les minorités visibles nées au Canada n'y échappent sans doute pas. Voilà donc une façon indirecte de faire la distinction entre la discrimination et les différences concernant l'éducation, la maîtrise de la langue et l'expérience. L'écart salarial, chez les hommes nés au Canada, entre les minorités visibles et les personnes de race blanche est infime, les secondes gagnant 3,5 p. 100 de plus que les premières. Les différences de productivité comptent pour environ 62 p. 100 de cet écart. Les 38 p. 100 restants représentent la part qui revient à la discrimination.

On a tendance à mettre sur le compte de la discrimination les écarts salariaux entre les minorités visibles et les personnes de race blanche. Au vu de cette analyse, l'écart résulte en grande partie de différences entre les deux groupes quant à la qualité de l'éducation, de la maîtrise de la langue et de l'expérience.

La littératie : utilisez-la ou perdez-la

La littératie est fondamentale -- pour les individus comme pour les peuples. Un rapport récent met clairement en lumière le lien existant entre les investissements effectués dans l'éducation et la réussite économique. Le rapport international issu de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes et intitulé Littératie, économie et société a été rendu public en décembre 1995 par l'Organisation de coopération et de développement économiques. "La littératie est ... la façon dont les adultes utilisent l'information écrite pour fonctionner dans la société". En l'espace de quelques mois, l'enquête (EIAA) s'est imposée comme un outil indispensable de mesure du capital humain.

Voici les principales informations que l'on y trouve :

Le rang du Canada dans le monde— Parmi les pays étudiés (Allemagne, Canada, États-Unis, Pays-Bas, Pologne, Suède et Suisse), le Canada se classe relativement bien au chapitre de la littératie, sans toutefois avoir lieu de se réjouir outre mesure. Certes, il n'est pas conseillé de classer les pays en se servant d'une seule échelle ou d'un seul indice, mais il n'en reste pas moins vrai que, comparativement à la plupart des autres pays, le Canada enregistre une forte proportion de citoyens qui possèdent un niveau de littératie supérieur. La part de notre population qui tombe dans la tranche la plus basse se situe aux environs de la moyenne. La Suède compte proportionnellement plus d'habitants aux échelons supérieurs (niveaux 4/5) que le Canada par rapport à chacune des trois dimensions de la littératie mesurées (« compréhension de textes suivis, de textes schématiques, de textes au contenu quantitatif»). L'Allemagne arrive au premier rang pour ce qui est de la compréhension des textes au contenu quantitatif. Beaucoup de Canadiens ne possèdent pas les compétences de base nécessaires pour s'adapter à l'évolution du milieu de travail et pour profiter des possibilités de perfectionnement et de formation. Les différences de niveau de littératie s'expliquent par plusieurs facteurs, dont le nombre d'années d'études, la qualité de ces études et les facultés de lecture et d'écriture pratiquées à la maison et au travail.

Un processus continu — En fait, la littératie ne se définit pas simplement comme la capacité de lire et de faire quelques calculs courants. Elle doit être vue comme un processus continu qui apporte de nouveaux avantages à chaque étape franchie. Les phénomènes observés peuvent varier légèrement d'un pays à l'autre mais, par exemple, la proportion de chômeurs et la proportion de personnes ayant les plus bas revenus diminuent à mesure que le niveau de littératie augmente. Celui-ci influe beaucoup sur le bien-être de l'individu et de la société.

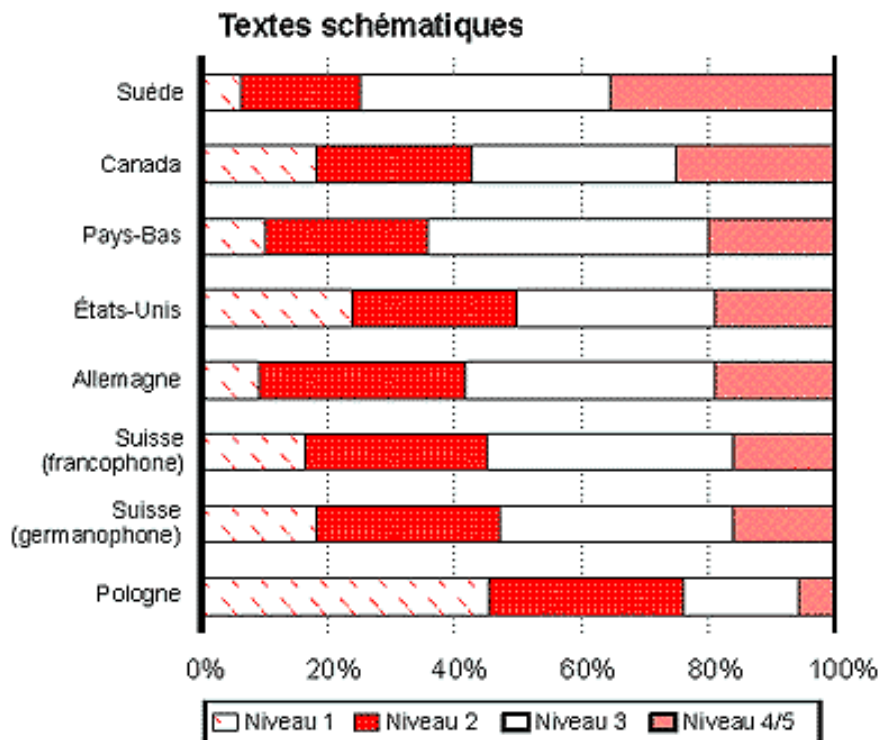
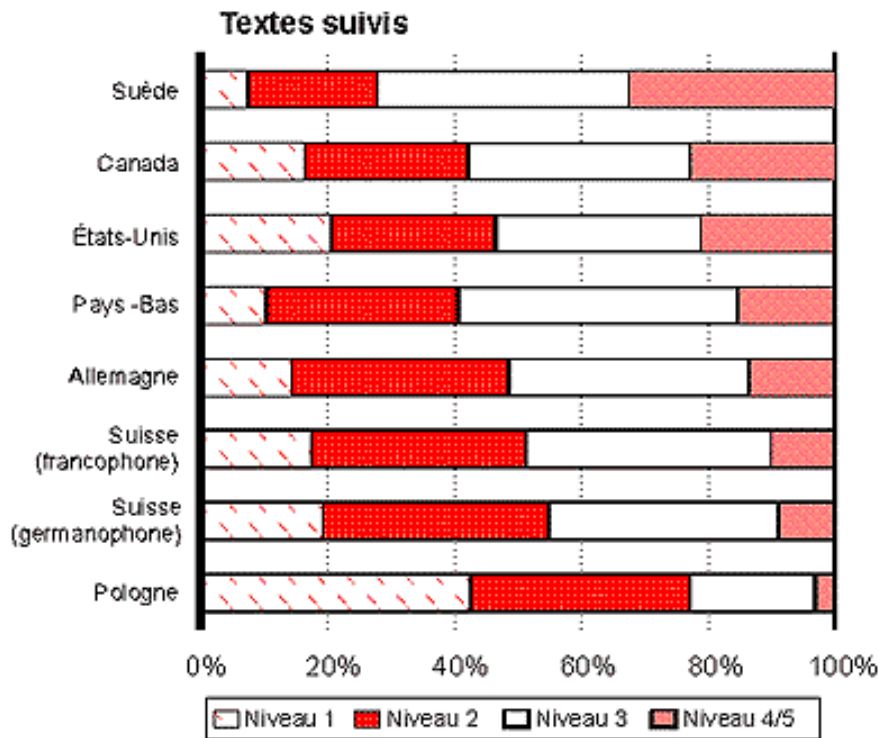
Rapport entre le niveau de scolarité et le niveau de littératie — En moyenne, les adultes ayant un niveau de scolarité élevé présentent aussi un niveau de littératie supérieur, mais ce rapport n'apparaît pas toujours évident. Dans chaque pays étudié, un nombre important de personnes ayant fait une courte scolarité ont affiché un niveau de littératie supérieur tandis que quelques individus qui avaient suivi de longues études se sont retrouvés au bas de l'échelle.

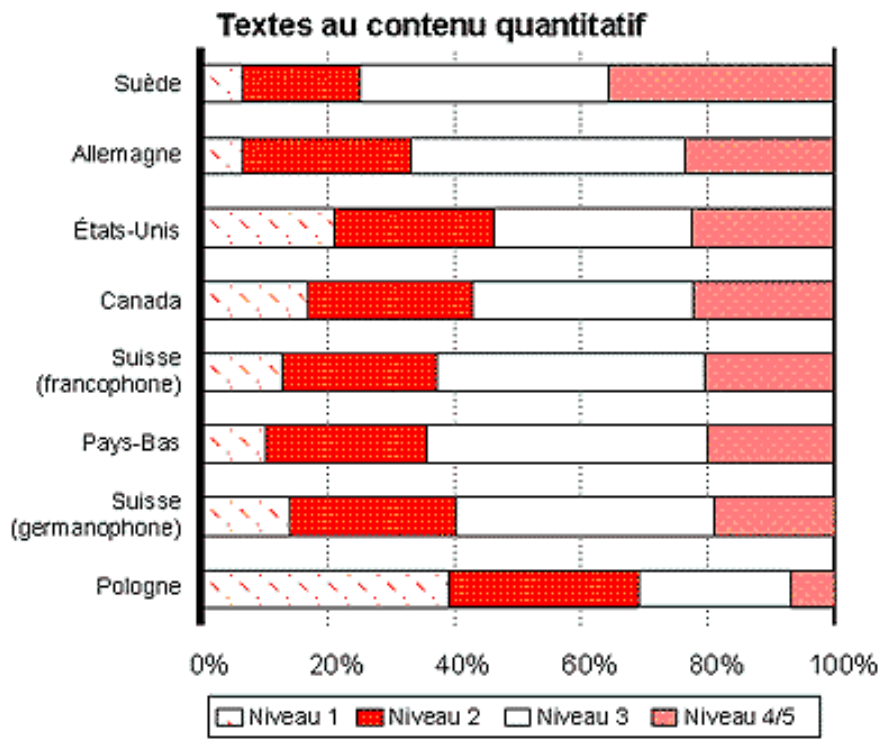
La pratique, toujours la pratique — C'est quotidiennement que le niveau de littératie s'entretient et s'améliore. À cet égard, les habitudes suivies à la maison et au travail sont capitales. Comme le corps, l'esprit nécessite des exercices continus. Et tout ce que vous n'exercez pas, vous finissez par perdre.

Des relations complexes — D'après l'EIAA, il existerait des relations complexes entre les compétences requises au travail et les qualités réelles détenues par les individus. Certaines qualités disparaissent-elles parce qu'elles sont inutiles en milieu de travail? À l'inverse, peut-on relever le niveau de certains emplois pour faciliter et accélérer la mise en place d'une main-d'oeuvre plus qualifiée? Ce ne sont là que quelques questions pour lesquelles L'EIAA

aidera à trouver une réponse.

Changer le niveau de la littératie— Le niveau de littératie d'un pays peut être changé par les pouvoirs publics et l'initiative privée. Il existe des moyens efficaces de l'améliorer. Les formidables progrès réalisés en matière d'alphabétisation d'une génération à l'autre, par exemple, témoignent du niveau d'éducation atteint par les Canadiens. La littératie, au sens large, relève d'une responsabilité commune. Les gouvernements comme les établissements d'enseignement, les collectivités, les familles et les individus ont un rôle clé à jouer.





Nota : Par «compréhension de textes suivis», on entend l'aptitude à comprendre et utiliser les informations contenues dans des documents (actualité, fiction, etc.). Par «compréhension de textes schématiques», on entend l'aptitude à repérer et utiliser les informations contenues dans des documents de différentes présentations (offres d'emploi, cartes, tableaux, etc.). On entend par «compréhension de textes au contenu quantitatif» les connaissances et compétences nécessaires pour effectuer des opérations d'arithmétique avec des chiffres figurant dans des documents imprimés (vérification du solde d'un chéquier, etc.). Pour plus d'explications sur les échelles employées et leur interprétation, le lecteur aura avantage à consulter le rapport de l'OCDE.

Sur ces échelles, le niveau 1 représente l'échelon le plus bas mesuré et le niveau 5 l'échelon le plus haut. Une personne qui se situe à l'échelon le plus bas, par exemple, est capable de lire l'étiquette d'un flacon d'aspirine et d'extraire de cette étiquette un élément d'information simple et unique, tel que le nombre maximal de jours pendant lequel on peut prendre ce médicament. Au niveau 5, le lecteur devra peut-être fouiller dans un texte dense contenant plusieurs fausses pistes. Il aura peut-être besoin d'un esprit de déduction très poussé ou de connaissances spécialisées.

De concert avec le Secrétariat national à l'alphabétisation et Statistique Canada, la Direction générale de la recherche appliquée finance la production d'une série de monographies portant sur des recherches qui s'inspirent des résultats de l'EIAA. Certains des universitaires les plus réputés du Canada vont étudier plusieurs sujets d'importance : littératie et économie; littératie, pauvreté et chômage; rôle de la littératie dans la transition des jeunes au marché du travail et aux études postsecondaires; l'effet de l'immigration sur la littératie; lien entre les facultés de lecture et d'écriture pratiquées et le niveau de littératie.

L'OCDE a piloté cette étude réalisée par sept pays tandis que Statistique Canada, en collaboration avec l'Education Testing Service des États-Unis, s'est occupé des aspects pratiques et techniques. Développement des ressources humaines Canada a été le principal commanditaire de l'enquête canadienne. On trouvera dans le rapport international des données résumées sur le Canada. Les données détaillées ont été diffusées en septembre de cette année.

[Le coût économique et social du chômage](#)

Le chômage coûte cher au Canada, sur le plan économique et social. Après avoir passé en revue ce qui s'est écrit sur le sujet, Marcel Bédard, de la Direction générale de la recherche appliquée, a fait un calcul du fardeau que

représente le chômage du point de vue économique et social.

Le chômage entraîne une perte de revenus pour la société. Lorsqu'on remet au travail des ressources humaines inemployées, on produit des biens et des services qui permettent à certains individus de sortir du chômage, à des entreprises de faire des bénéfices, à tous les paliers de gouvernement de prélever des impôts et aux personnes déjà employées de travailler un plus grand nombre d'heures. On s'entend pour dire que le coût total du chômage est égal au manque à gagner engendré par la non-production de biens et de services. Mais ce n'est là qu'une partie du coût subi par la société.

Afin d'avoir une idée complète du coût du chômage, il faut aussi tenir compte de son aspect social. Il faut savoir que les problèmes sociaux se traduisent par un coût psychologique, ainsi que par des dépenses attribuables aux soins de santé, à la lutte contre la criminalité, aux tensions sociales, aux pertes de ressources humaines, etc.

Le coût économique du chômage

Le chômage fait subir des pertes de production à l'économie canadienne en l'empêchant d'atteindre son potentiel. On a estimé qu'une situation de plein emploi provoquerait une forte augmentation de la production. On peut lire dans l'étude de la DRA, par exemple, que, en 1994, la perte de production totale attribuable au chômage cyclique et structurel a été de l'ordre de 3,8 à 10,2 p. 100 du produit intérieur brut, lequel s'établissait à 748 milliards de dollars. Cela représente une perte de 29 à 77 milliards de dollars.

Le chômage et le budget de l'État

Les gouvernements, comme les autres agents économiques, doivent supporter une partie du coût économique du chômage. Ils tirent de la production du pays des recettes sous la forme de taxes et d'impôts qu'ils redistribuent ensuite à divers agents économiques par le biais de transferts et de subventions. Les gouvernements voient leurs recettes diminuer et les dépenses augmenter à cause du chômage. Pour l'ensemble des gouvernements, le coût budgétaire d'un taux de chômage de 10,4 p. 100 en 1994 -- comparativement, par exemple, à un taux approximatif de 8,5 p. 100 -- pourrait se situer entre 8 et 12 milliards de dollars. Pour le gouvernement fédéral à lui seul, le coût budgétaire pourrait être de l'ordre de 5 à 6 milliards. Cela signifie que si l'économie avait opéré à plein régime en 1994, le déficit fédéral aurait pu se situer entre 22,5 et 23,5 milliards de dollars, au lieu des 28,5 milliards.

Le coût social du chômage

L'auteur a examiné les travaux de plusieurs chercheurs qui ont suivi différentes optiques pour essayer de mieux comprendre les retombées du chômage sur l'état physique et mental des Canadiens et pour calculer le coût social qu'il représente à l'échelle individuelle et globale. Certaines études traitent de l'incidence psychologique du chômage. Dans d'autres, il est question des effets du stress ou du choc provoqué par le chômage sur l'incidence de diverses maladies ou sur la mortalité. Ces deux catégories d'études s'appuient en général sur des vérifications effectuées auprès de travailleurs licenciés ou sur des analyses visant la situation des chômeurs. Elles révèlent que les chômeurs consultent plus souvent le médecin que les personnes employées et qu'ils fréquentent davantage les hôpitaux. Ces études ne permettent toutefois pas d'établir un lien de cause à effet entre l'augmentation du chômage et l'utilisation croissante des services hospitaliers.

Cependant, les travaux effectués par le Dr M. Harvey Brenner aux États-Unis, font partie des quelques études qui établissent un lien direct entre le chômage et certaines pathologies sociales. Dans les recherches qu'il a menées pour le Congrès américain en 1984, Brenner a chiffré le rapport direct existant entre l'augmentation du chômage aux États-Unis et l'existence de plusieurs pathologies sociales, dont le taux de mortalité, les décès consécutifs à un accident cardiovasculaire ou à une cirrhose, les taux d'homicides et de suicides, le nombre d'admissions dans les hôpitaux psychiatriques, d'arrestations et d'incarcérations. Brenner a calculé, par exemple, qu'une progression de 10 p. 100 du taux de chômage aurait pour effet direct d'augmenter le taux de mortalité de 1,2 p. 100, le taux de suicides de 0,7 p. 100, et le taux d'incarcérations de 6 p. 100. Des études aussi sérieuses que celles de Brenner révèlent que bien des problèmes sociaux sont imputables au chômage.

Estimation des effets directs d'une augmentation de 10 p. 100 du taux de
chômage sur l'incidence de pathologies sociales aux États-Unis :
conclusions de l'étude de Brenner, 1984

Mortalité	1,2%
-----------	------

Mortalité attribuable à des maladies cardiovasculaires	1,7%
Mortalité attribuable à des cirrhoses	1,3%
Taux d'homicides*	1,9%
Taux de suicides	0,7%
Nombre d'admissions dans des hôpitaux psychiatriques	4,2%
Incarcérations*	6,0%
Arrestations	4,0%

*** L'augmentation des taux d'homicides et d'emprisonnements est liée à une augmentation du taux de chômage des jeunes (personnes de 18 à 24 ans), exprimé en pourcentage du taux de chômage total.**

À la lumière de ces coûts, l'analyse de la DRA montre clairement qu'il ne suffit pas d'étudier les aspects économiques de la question. Le poids que le chômage fait peser sur le Canada consiste à la fois en un coût économique et des coûts sociaux dont l'ensemble doit être pris en compte.

Liste des études présentées dans ce bulletin



Pour en savoir plus, pensez internet

- Carrières
- Le marché de l'emploi
- Formation
- Alphabétisation
- Développement communautaire
- Services sociaux
- Le milieu de travail

at <http://www.canworknet.ca>

Pour aider les Canadiens à satisfaire leur aspirations personnelles et professionnelles CanWorkNet est un programme purement canadien exploitable sur l'Internet et financé par Développement des ressources humaines Canada. Il est le fruit d'une collaboration entre divers organismes non gouvernementaux et sans but lucratif, et tous les paliers de gouvernement. CanWorkNet offre un répertoire de ce qu'on trouve sur le World Wide Web.

Liste des études présentées dans ce bulletin

Bédard, Marcel. *Les coûts économiques et sociaux du chômage*. Direction générale de la recherche appliquée. Documents de recherche R-96-12F/E, 1996.

Betcherman, Gordon and Kathryn McMullen. *Working With Technology: A Survey of Automation in Canada*. Ottawa : Conseil économique du Canada, 1986.

Brenner, M.H. *Estimating the Effects of Economic Change on National Health and Social Well-Being*. Washington: United States Congress, Joint Economic Committee, juin 1984.

de Silva, Arnold with Craig Dougherty. *Discrimination Against Male Visible Minorities*. Direction générale de la recherche appliquée. Documents de recherche R-96-13E, 1996.

Conseil économique du Canada. *Working With Technology: A Survey of Automation in Canada*. Ottawa, 1986.

Développement des ressources humaines Canada, Politique stratégique. *Les immigrants et le marché du travail*. Document électronique en format Windows, 1995.

Jennings, Philip. *Employer-Sponsored Training in Canada: Evidence from the 1994 Adult Education and Training Survey*. Direction générale de la recherche appliquée. Documents de travail W-96-4E, 1996.

Lavoie, Claude. *Youth Employment Situation in Canada: Some Explanations and Future Prospects*. Direction générale de la recherche appliquée. Document de recherche, version préliminaire, 1996.

Leckie, Norman. *On Skill Requirements Trends in Canada, 1971-1991*. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques inc., mars 1996.

McMullen, Kathryn. *Skill and Employment Effects of Computer-Based Technology: The Results of the Working With Technology Survey III*. Ottawa: Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques inc., 1996.

McMullen, Kathryn, Norman Leckie and Christina Caron. *Innovation at Work: The Working With Technology Survey, 1980-91*. Kingston: Human Resource Management Project Series, The IRC Press, Queen's University, 1993.

McMullen, Kathryn, Bert Pereboom, Valerie Clements and Darren Lauzon. *Canada - Technological and Organizational Change and Labour Demand/Flexible Enterprise: Human Resource Implications - Country Report for Canada*. Direction générale de la recherche appliquée, mars 1996.

Organisation de coopération et de développement économiques et Statistique Canada. *Littératie, économie et société*. Paris, 1995. [On peut se procurer un exemplaire du document auprès de Statistique Canada. No de catalogue : 89-545E (doc. anglais) ou 89-545F (doc. français). Tél.: (613) 951-7277. Téléc.: (613) 951-1584.]

Organisation de coopération et de développement économiques et Statistique Canada. *Policy Implications of Ageing Populations*. Paris, 1996.

Roth, Wayne. *Canadian Occupational Projection System: A Presentation of Results Using a Revised Framework*. Direction générale de la recherche appliquée. Documents techniques T-95-3, 1995.

William M. Mercer Limited. *Report on Phased-in Retirement: Pension Plan Issues*. Rapport non publié, préparé pour Développement des ressources humaines Canada, mai 1996.

Zyblock, Myles. *Child Poverty Trends in Canada: Exploring Depth and Incidence from a Total Money Income Perspective, 1975 to 1992*. Direction générale de la recherche appliquée. Documents de travail W-96-1E, 1996.

Zyblock, Myles. *Individual Earnings Inequality and Polarization: An Exploration into Population Sub-Group Trends in Canada, 1981 to 1993*. Direction générale de la recherche appliquée. Documents de travail W-96-8E, 1996.