

N° 75-001-XIF au catalogue



L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

JUILLET 2001

Vol. 2, n° 7

- QUI COTISE À UN REER? UN NOUVEL EXAMEN
- LES DIPLÔMÉS EN SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes/abonnements

Ce produit peut être commandé par

- téléphone (Canada et États-Unis) **1 800 267-6677**
- télécopieur (Canada et États-Unis) **1 877 287-4369**
- courriel **order@statcan.ca**
- poste Statistique Canada
Division de la diffusion
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- et en personne au bureau régional de Statistique Canada le plus près de votre localité ou auprès des agents et librairies autorisés.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Qui cotise à un REER? Un nouvel examen

- En 1999, 44,8 % des hommes de 25 à 64 ans ayant des droits de cotisation à un REER ont versé une cotisation normale à un REER, comparativement à 37,6 % des femmes. Toutefois, les hommes avaient également des revenus plus élevés que ceux des femmes. Lorsque les taux de participation à un REER des hommes et des femmes se situant dans la même tranche de revenu étaient comparés, ceux des femmes étaient supérieurs pour chaque tranche de revenu.
- Les taux de participation à un REER étaient les plus élevés pour les personnes de 45 à 54 ans, ce groupe d'âge ayant également les revenus les plus hauts. Lorsqu'on comparait les groupes d'âge se situant dans une même tranche de revenu, les personnes de 45 à 54 ans affichaient le plus fort taux de participation seulement dans les cas de revenus inférieurs à 30 000 \$. Lorsque les revenus étaient de 30 000 \$ et plus, les personnes de 25 à 34 ans avaient le taux de participation le plus élevé.
- Les personnes ayant un régime de pension d'employeur avaient un plus fort taux de participation à un REER — et des revenus plus élevés — que celles sans un tel régime. Toutefois, lorsqu'elles se trouvaient dans la même tranche de revenu, les personnes ayant un régime de pension avaient un taux de participation plus élevé seulement dans les cas de revenus inférieurs à 30 000 \$. Lorsque les revenus étaient supérieurs, les personnes sans régime de pension étaient plus portées à cotiser.

■ Les diplômés en sciences humaines et sociales et le marché du travail

- Les taux salariaux des diplômés des programmes d'études appliquées étaient environ 6 % supérieurs à ceux de leurs homologues en sciences humaines et sociales, et ce, à la fois chez les hommes et chez les femmes. Cependant, cet avantage salarial diminuait avec l'âge, s'inversant même à partir de 45 ans.
- De janvier 1993 à décembre 1997, les diplômés en sciences humaines et sociales ont chômeé en moyenne un peu plus d'une semaine de plus que ceux des programmes d'études appliquées. Cette différence était presque entièrement attribuable au chômage plus élevé chez les hommes diplômés en sciences humaines et sociales.
- Le nombre moyen de transitions d'un emploi à un autre durant la période quinquennale était comparable, les diplômés en sciences humaines et sociales affichant toutefois des taux de transition globaux légèrement supérieurs pour les deux sexes.

Perspective

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu
de Statistique Canada

Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE
(N° 75-001-XPf au catalogue).

Nous
vous offrons
encore plus!
Une réduction de 20 %
sur un abonnement de 2 ans!
Seulement 92,80 \$ (taxes en sus)
Une réduction de 30 %
sur un abonnement de 3 ans!
Seulement 121,80 \$
(taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*



BON DE COMMANDE



ENVOYEZ À

Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6



COMPOSEZ

1 800 267-6677
Utilisez votre carte VISA
ou MasterCard. De l'extérieur
du Canada et des États-Unis
et dans la région d'Ottawa,
composez le (613) 951-7277.



TÉLÉCOPIEZ AU

1 800 889-9734
(613) 951-1584

*Veillez ne pas envoyer de confirmation pour
les commandes faites par téléphone/télécopieur.*



COURRIEL

order@statcan.ca

Nom _____
Entreprise _____ Service _____
Adresse _____ Ville _____ Province _____
Code postal _____ Téléphone _____ Télécopieur _____

N° au catalogue	Titre
75-001-XPf	L'emploi et le revenu en perspective

LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES.
Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH.
N° de TPS R121491807.
Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada*.
PF 097042

MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)

Veuillez débiter mon compte : MasterCard VISA
N° de carte _____
Signature _____ Date d'expiration _____
Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) _____
 Paiement inclus _____ \$
 N° du bon de commande _____
Signature de la personne autorisée _____

Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA
1 an	58,00		
2 ans	92,80		
3 ans	121,80		
Total			
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)			
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)			
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)			
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA			
Total général			

Qui cotise à un REER? Un nouvel examen

Boris Palameta

LES RÉGIMES ENREGISTRÉS D'ÉPARGNE-RETRAITE (REER) sont l'un des plus importants avoirs financiers de la population canadienne¹ (Statistique Canada, 2001a). Des études antérieures ont montré que les taux de participation à un REER sont fortement influencés par le revenu, mais d'autres facteurs peuvent être importants — tels que le sexe, l'âge et la participation à un régime de pension d'employeur — n'ont pas été étudiés à fond. Par exemple, même si le taux moyen de participation des hommes est plus élevé que celui des femmes, ceux-ci ont généralement des revenus plus élevés. Par conséquent, ils sont peut-être plus portés que les femmes à cotiser à un REER simplement parce qu'ils sont davantage capables de le faire. En effet, à un niveau de revenu égal, les femmes sont plus portées à cotiser (Statistique Canada, 1999).

Il est utile de distinguer entre la capacité de cotiser et l'incitation à cotiser — l'une ne suppose pas nécessairement l'autre. Par exemple, les participants à un régime de pension d'employeur — identifié par la présence d'un facteur d'équivalence (FE) figurant sur leur formule d'impôt — sont environ deux fois plus portés à cotiser à un REER que les personnes n'ayant pas de protection en matière de pensions (Akyeampong, 1999; Statistique Canada, 1999). Même si un régime de pension d'employeur est associé à un revenu élevé et donc à une capacité élevée de cotiser, il n'est pas clair que cela incite à cotiser à un REER. En réalité, le fait de participer à un régime de pension d'employeur risque de détourner le cotisant éventuel de deux façons : un régime de retraite garantit l'épargne-retraite, même en l'absence d'un REER; et un FE fait diminuer le montant de revenu déductible pouvant servir à l'achat d'un REER (droits de cotisation à un REER). Les personnes n'ayant pas de protection en matière de

pensions pourraient donc participer à un taux plus élevé que les personnes ayant un FE, à supposer que la capacité de cotiser soit égale.

Les taux de participation à un REER augmentent également selon l'âge, jusqu'à l'âge de 54 ans (Akyeampong, 2000; Statistique Canada, 1999). Toutefois, le revenu augmente aussi selon l'âge. On peut donc se demander si les taux de participation des personnes plus âgées sont plus élevés simplement parce que leur capacité de cotiser est plus grande, ou parce que l'incitation est plus grande.

La présente étude fait appel à des données fiscales de 1999 (l'année la plus récente pour laquelle des données étaient disponibles) afin d'examiner les effets des facteurs tels que le sexe, la protection en matière de pensions et l'âge sur le taux de participation à un REER (voir *Source des données et définitions*). On compare les hommes et les femmes, les personnes avec et sans FE et différents groupes d'âge à divers niveaux de revenu. L'analyse se limite aux déclarants âgés entre 25 et 64 ans qui avaient des droits de cotisation à un REER en 1999². Les montants cotisés ne sont pas étudiés.

Taux de participation plus élevé chez les femmes que chez les hommes

En 1999, quelque 44,8 % des hommes âgés de 25 à 64 ans ayant des droits de cotisation à un REER ont versé une cotisation normale, comparativement à 37,6 % des femmes³. Toutefois, les hommes avaient également des revenus plus élevés — seulement 25,7 % d'entre eux avaient un revenu annuel inférieur à 20 000 \$, comparativement à 47,2 % des femmes; 42,5 % avaient des revenus annuels de 40 000 \$ et plus, comparativement à seulement 19,5 % des femmes.

La capacité de cotiser est plus élevée chez les hommes que chez les femmes, mais l'analyse est plus exacte lorsque l'on compare les taux de participation des hommes et des femmes se situant dans la même tranche de revenu. Les taux de participation des fem-

Boris Palameta est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut communiquer avec lui au (613) 951-2124 ou à boris.palameta@statcan.ca.

mes étaient en réalité supérieurs pour chaque tranche de revenu (graphique A). Il en va de même lorsque l'on tenait compte de l'âge ou de l'état du FE⁴.

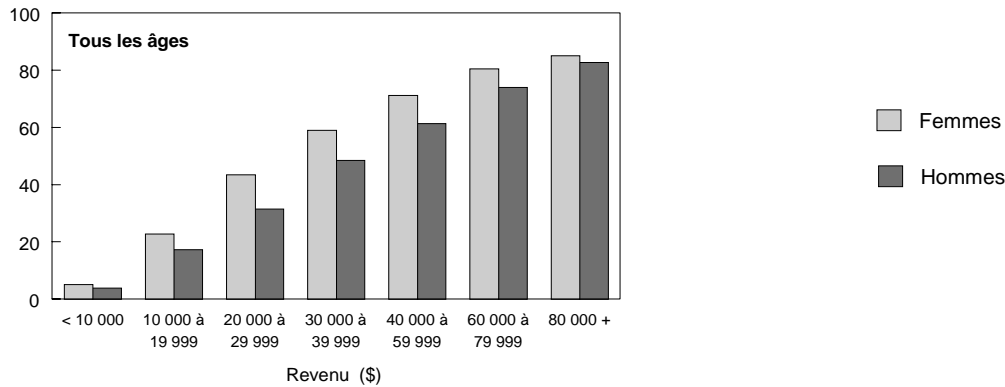
Pour tous les groupes d'âge, le taux de participa-

tion des femmes dépassait celui des hommes dans chaque tranche de revenu, sauf chez les personnes âgées de 55 à 64 ans dont le revenu était de 80 000 \$ et plus.

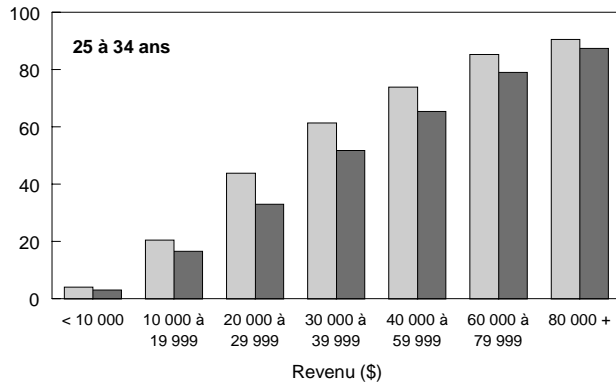
Le taux de participation des femmes ayant un FE

Graphique A : Le taux de participation à un REER était plus élevé chez les femmes que chez les hommes, dans toutes les tranches de revenu.

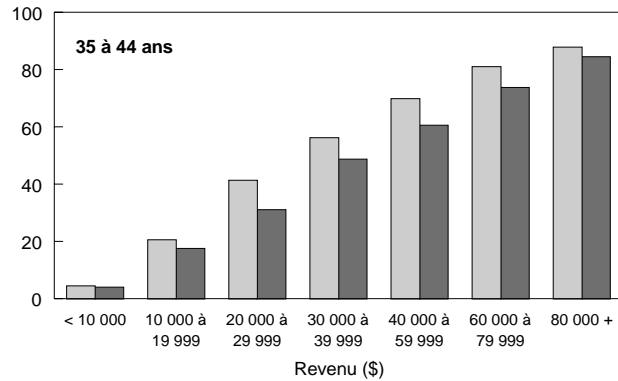
Taux de participation (%)



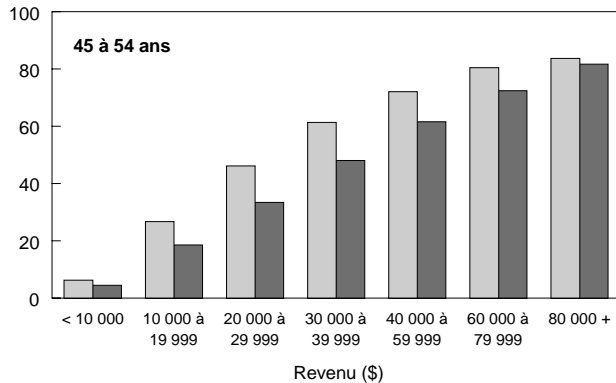
Taux de participation (%)



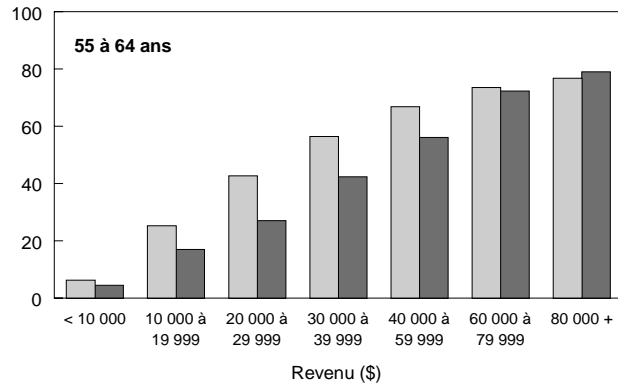
Taux de participation (%)



Taux de participation (%)



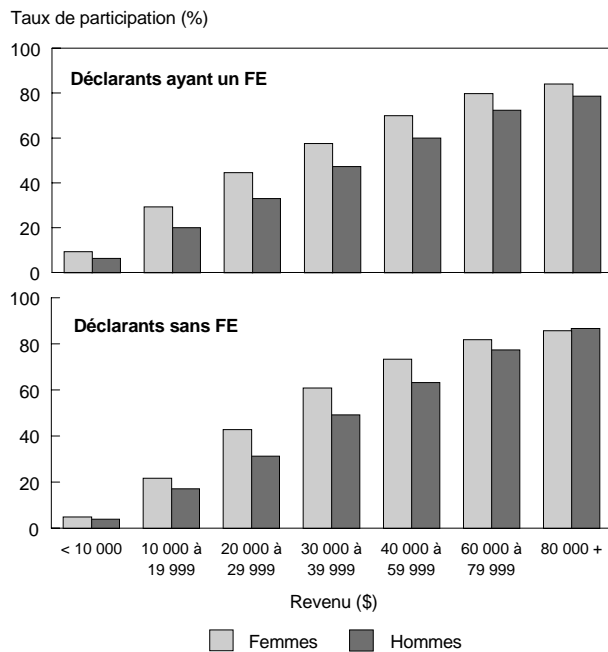
Taux de participation (%)



Source : Fichier FE/REER, 1999

était plus élevé que celui des hommes ayant un FE dans chaque tranche de revenu (graphique B). Le taux de participation des femmes sans FE était également supérieur à celui des hommes sans FE, sauf lorsque leur revenu atteignait 80 000 \$ et plus.

Graphique B : Avec ou sans FE, le taux de participation des femmes était plus élevé que celui des hommes.



Source : Fichier FE/REER, 1999

Les taux de participation n'augmentent pas toujours selon l'âge

La participation à un REER et le revenu ont tous deux atteint leur maximum chez les personnes âgées de 45 à 54 ans (tableau). Encore une fois, il n'est pas surprenant que le taux de participation le plus élevé survienne à un âge où les gens atteignent leur plus grande capacité de cotiser.

Lorsque la capacité de cotiser était maintenue constante grâce à une comparaison de groupes d'âge se situant dans la même tranche de revenu, les résultats

Tableau : Participation à un REER et revenu, selon l'âge, 1999

Participation à un REER	Revenu	
	< 20 000 \$	40 000 \$ +
	%	
25 à 34 ans	37,6	21,8
35 à 44 ans	42,1	33,8
45 à 54 ans	46,3	38,8
55 à 64 ans	37,5	29,2

Source : Fichier FE/REER

étaient assez différents. Le taux de participation des personnes âgées de 45 à 54 ans atteignait son maximum dans le cas de revenus inférieurs à 30 000 \$. Toutefois, dans le cas de revenus de 30 000 \$ et plus, le taux de participation atteignait son maximum chez les personnes âgées de 25 à 34 ans (graphique C).

Un modèle semblable a été observé lorsque les groupes d'âge étaient répartis selon le sexe ou l'état du FE. Le taux de participation des hommes et des femmes âgés de 25 à 34 ans était plus élevé que celui de leurs homologues plus âgés se situant dans des tranches de revenu élevées.

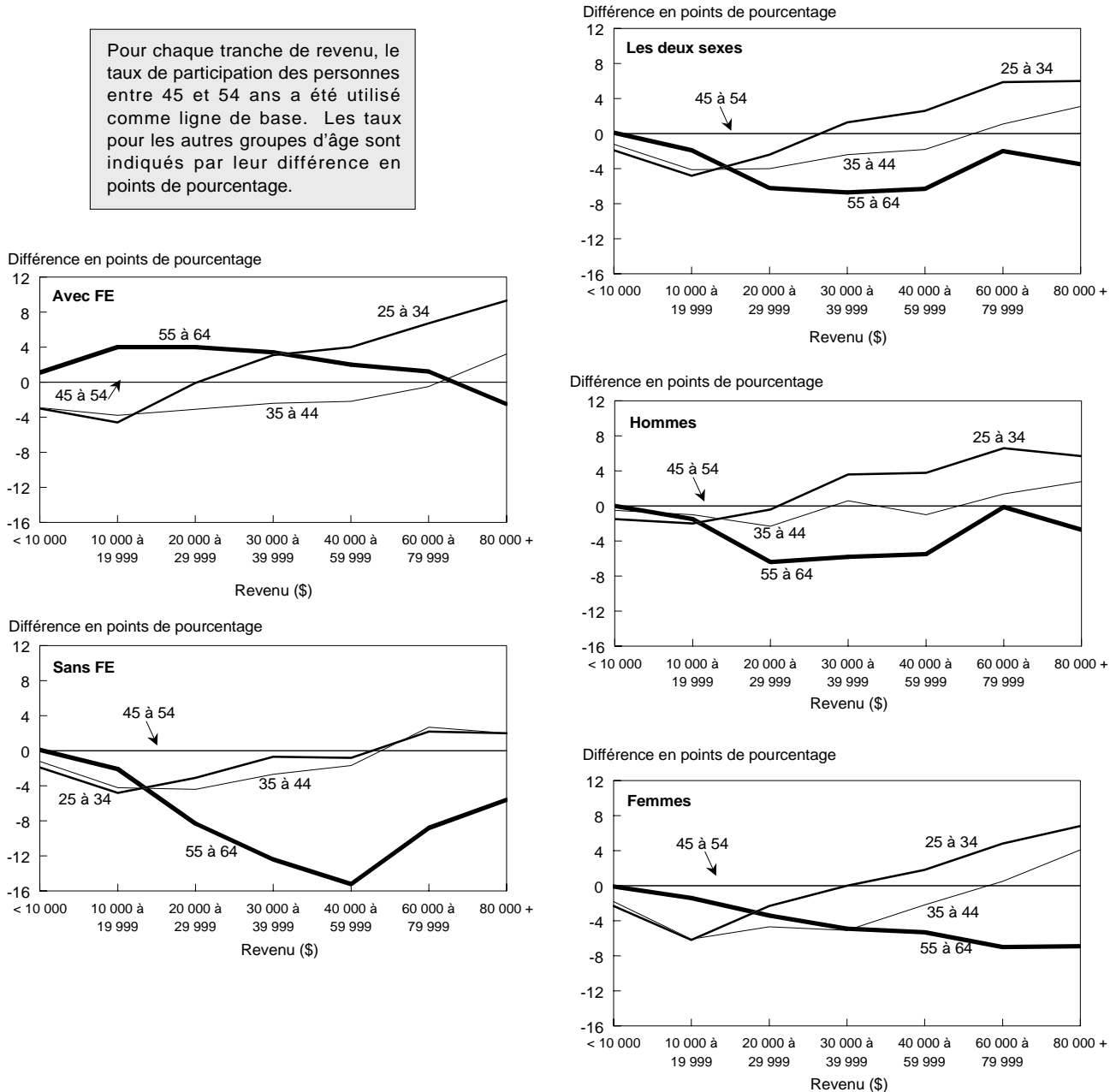
Parmi les gens ayant un FE, le taux de participation le plus élevé a été observé chez les personnes âgées de 55 à 64 ans se situant dans une tranche de revenu faible, et chez les personnes âgées de 25 à 34 ans se situant dans une tranche de revenu élevée. Quant aux personnes sans FE, le taux de participation le plus élevé a été observé chez les personnes âgées de 45 à 54 ans se situant dans une tranche de revenu faible. Pour les deux tranches de revenu les plus élevées, les personnes âgées de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans se partageaient à peu près également les taux de participation les plus élevés.

Le fait d'avoir un FE est associé à un taux de participation plus élevé uniquement pour des revenus faibles

Les personnes ayant un FE avaient un taux plus élevé de participation à un REER que les personnes sans FE — 58,2 %, comparativement à 33,1 %. Toutefois, le revenu annuel de la plupart des personnes ayant un FE (57,3 %) était de 40 000 \$ ou plus, tandis que le revenu de la plupart des personnes sans FE (50,3 %) était inférieur à 20 000 \$.

Graphique C : Dans le cas de revenus élevés, les personnes plus jeunes avaient des taux de participation plus élevés.

Pour chaque tranche de revenu, le taux de participation des personnes entre 45 et 54 ans a été utilisé comme ligne de base. Les taux pour les autres groupes d'âge sont indiqués par leur différence en points de pourcentage.

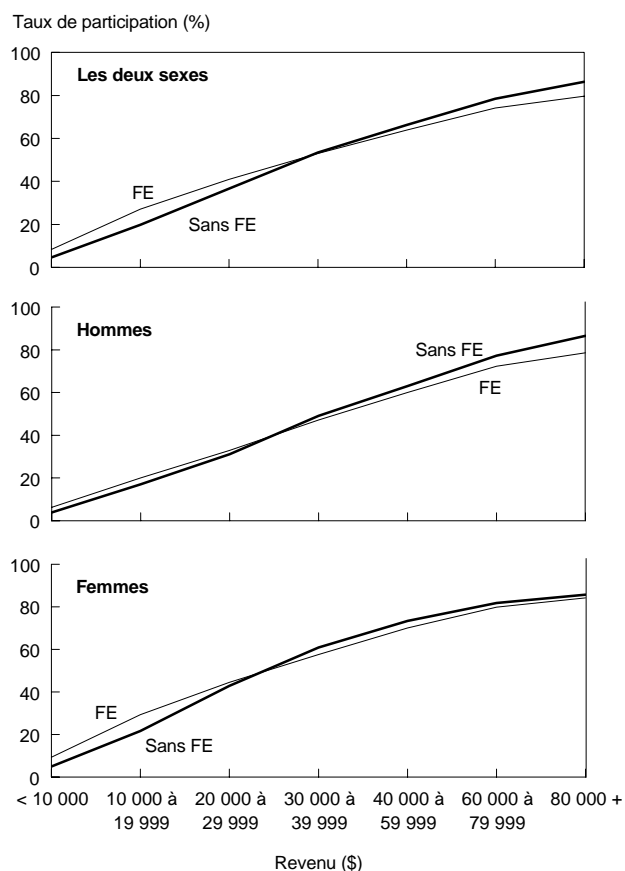


Source : Fichier FE/REER, 1999

Si la capacité de cotiser des personnes sans FE était la même que celle des personnes ayant un FE, est-ce que leurs taux de participation resteraient moins élevés? En réalité, le taux de participation des personnes

ayant un FE n'était plus élevé que dans le cas de revenus inférieurs à 30 000 \$ — dans le cas de revenus plus élevés, les personnes sans FE étaient plus portées à cotiser (graphique D). Ce résultat a été observé tant

Graphique D : Dans le cas de revenus de plus de 30 000 \$, les personnes sans FE avaient un taux de participation plus élevé.



chez les hommes que chez les femmes et chez la plupart des groupes d'âge (graphique E). Une exception est survenue chez les personnes âgées de 55 à 64 ans, le fait d'avoir un FE étant alors associé à de plus fortes chances de cotiser pour toutes les tranches de revenu sauf la plus élevée.

Résumé

Cette étude démontre que si l'on veut évaluer de façon plus significative l'influence que des facteurs comme le sexe, l'âge et la protection en matière de pensions exercent sur le taux de participation à un REER, il faut tenir compte de l'effet du revenu. Dans l'ensemble, le taux de participation des hommes est

Source des données et définitions

Les résultats de la présente analyse s'ajoutent à ceux paraissant dans *Épargne-retraite au moyen des REP et REER, 1999* (Statistique Canada, 2001b). Les données sont tirées du fichier FE/REER, un fichier de données longitudinales sur le comportement de chaque déclarant quant à l'épargne-retraite depuis 1991. L'analyse se limite à 1999 et utilise un échantillon de 2 % de tous les déclarants. Les résultats ne diffèrent pas qualitativement de ceux qui ont été tirés du fichier qui englobe tous les déclarants.

Revenu : revenu total déclaré à la ligne 150 de la formule d'impôt T1. Il comprend le revenu provenant de toutes les sources moins les pertes relevant de biens locatifs et d'un travail indépendant.

Revenu gagné : partie du revenu total qui sert à déterminer les droits de cotisation à un REER. Il s'agit du revenu d'emploi et du revenu d'un travail indépendant, du revenu d'entreprise et du revenu de location et des prestations d'invalidité (moins les dépenses d'emploi comme les cotisations syndicales et les pertes d'entreprise et de location).

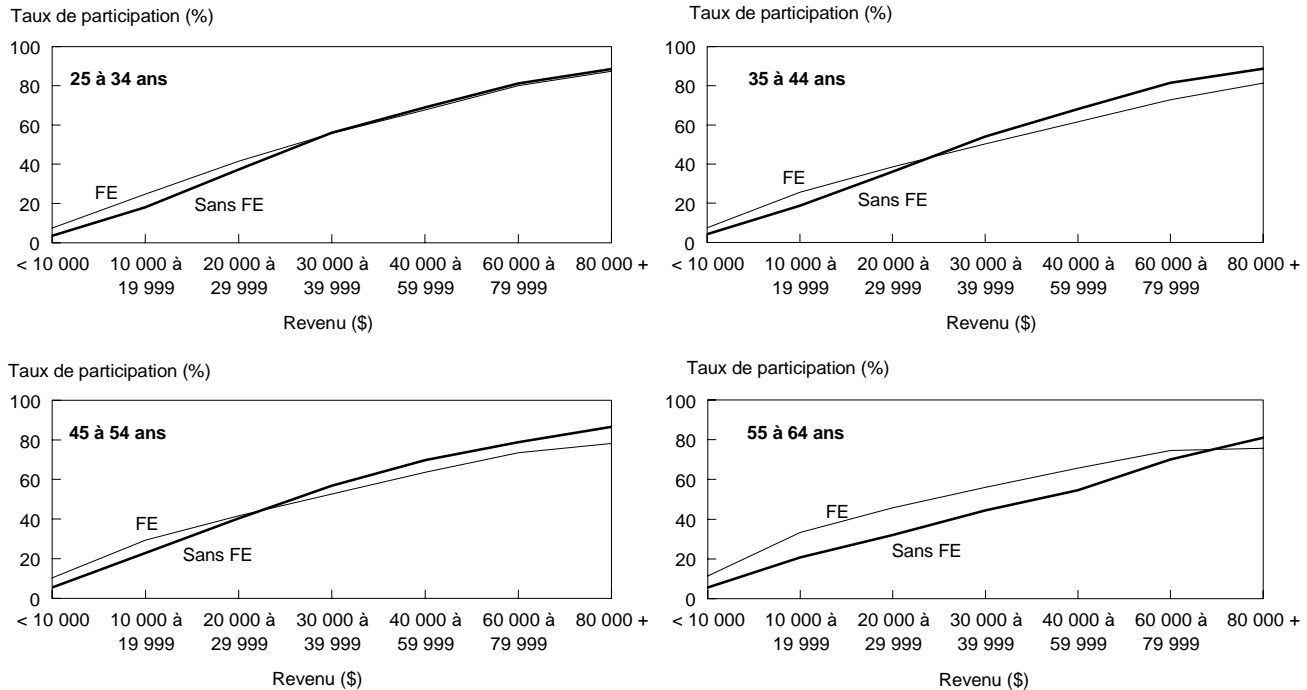
Facteur d'équivalence (FE) : pour les déclarants dont l'employeur offre un régime de retraite de la compagnie, un FE est calculé en fonction d'une formule recommandée par l'Agence canadienne des douanes et du revenu. Le FE varie selon le montant cotisé au régime de retraite par l'employeur et par l'employé. Le FE doit être soustrait des droits de cotisation à un REER. La déduction du FE permet aux personnes sans régime de pension d'employeur de verser une cotisation plus élevée à un REER que les personnes à revenu égal dont l'employeur offre un régime de pension. Pour un petit nombre d'employés à gains élevés, le FE est si important qu'il élimine tous les droits de cotisation à un REER — ces personnes sont exclues de l'étude.

Cotisation normale à un REER : cotisation se limitant aux droits de cotisation courants du déclarant à un REER. Dans de rares cas, comme celui de certains transferts d'allocation de retraite, le déclarant peut verser une cotisation qui dépasse les droits de cotisation courants à un REER. Ce genre de cotisation est exclu de l'analyse.

Taux de participation à un REER : pourcentage des déclarants ayant des droits de cotisation à un REER qui versent une cotisation normale à un REER.

Droits de cotisation à un REER : cotisation maximale à un REER qui peut être déduite du revenu (aux fins de l'impôt sur le revenu). Les droits de cotisation à un REER augmentent selon le revenu gagné. La valeur maximale admissible des nouveaux droits annuels est soit un montant en dollars, soit 18 % du revenu gagné, le montant le moins élevé étant retenu. En 1999, le montant en dollars était de 13 500 \$. Pour les personnes ayant un régime de pension d'employeur, on soustrait des nouveaux droits le montant du facteur d'équivalence. Depuis 1991, les droits non utilisés peuvent être reportés aux années ultérieures.

Graphique E : Sauf chez les personnes de 55 à 64 ans, celles n'ayant pas de FE avaient des taux de participation plus élevés dans le cas de revenus de 30 000 \$ ou plus.



Source : Fichier FE/REER, 1999

plus élevé que celui des femmes, le taux de participation des personnes âgées est plus élevé que celui des jeunes et le taux de participation des personnes ayant un FE est plus élevé que celui des personnes sans FE. Toutefois, ces résultats étaient largement attribuables à des différences de revenu parmi les groupes comparés. Lorsque les comparaisons étaient faites à un niveau de revenu égal, les taux de participation des femmes, des jeunes et des personnes sans FE étaient supérieurs dans la plupart des cas. D'autres recherches seront nécessaires pour expliquer exactement pourquoi ces groupes manifestent parfois une plus grande incitation à cotiser à un REER.

Perspective

Notes

- 1 Les REER représentent 40 % de l'actif financier total de la population canadienne, dépassant d'autres instruments d'épargne comme les dépôts dans des établissements financiers, les fonds communs de placement non enregistrés, les actions et les obligations. La valeur des régimes de pension d'employeurs n'était pas comprise dans le calcul de l'actif.
- 2 Les personnes âgées de moins de 25 ans étaient exclues parce que plusieurs d'entre elles n'étaient pas encore complètement intégrées à la population active, tandis que de nombreuses personnes âgées de 65 ans ou plus avaient déjà pris leur retraite.
- 3 Dans certains cas, il s'agit peut-être de REER de conjoint, où les cotisations sont déclarées comme une déduction par un conjoint mais créditées au REER de l'autre. Le fichier FE/REER ne permet pas d'identifier ces situations.

Qui cotise à un REER? Un nouvel examen

4 Des comparaisons entre les hommes et les femmes selon le revenu, l'âge et l'état du FE n'ont pas été menées parce que, dans certains cas, les agrégats étaient trop petits pour assurer des résultats exacts. Par exemple, parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans dans l'échantillon de 2 %, seulement 86 femmes et 36 hommes avaient un FE et un revenu inférieur à 10 000 \$.

■ Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. « Épargne-retraite : les REER et les RPA », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, été 1999, vol. 11, n° 2, p. 23 à 30.

---. « Utilisation des REER dans les années 90 », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, printemps 2000, vol. 12, n° 1, p. 9 à 16.

STATISTIQUE CANADA. « Épargne-retraite au moyen des REP et REER, 1991 à 1997 », n° 74F0002XPB au catalogue, Ottawa, 1999.

---. « L'avoir et la dette des Canadiens : un aperçu des résultats de l'Enquête sur la sécurité financière », n° 13-595-XIF au catalogue, Ottawa, 2001a.

---. « Épargne-retraite au moyen des REP et REER, 1999 », n° 74F0002XIB au catalogue, Ottawa, 2001b.

Annexe : Taux de participation à un REER, 1999

Revenu	Tous les âges			25 à 34 ans			35 à 44 ans			45 à 54 ans			55 à 64 ans		
	Les deux sexes	Femmes	Hommes	Les deux sexes	Femmes	Hommes	Les deux sexes	Femmes	Hommes	Les deux sexes	Femmes	Hommes	Les deux sexes	Femmes	Hommes
%															
Tous les déclarants															
< 10 000 \$	4,7	5,1	3,9	3,7	4,0	3,0	4,4	4,5	4,0	5,6	6,3	4,5	5,7	6,2	4,5
10 000 \$ à 19 999 \$	20,6	22,7	17,3	18,8	20,5	16,5	19,5	20,6	17,5	23,6	26,7	18,5	21,7	25,3	17,0
20 000 \$ à 29 999 \$	37,9	43,4	31,5	38,4	43,8	33,0	36,8	41,4	31,1	40,8	46,1	33,4	34,6	42,7	27,0
30 000 \$ à 39 999 \$	53,3	59,0	48,4	56,0	61,3	51,7	52,3	56,2	48,7	54,7	61,3	48,1	48,0	56,4	42,3
40 000 \$ à 59 999 \$	64,8	71,1	61,3	68,3	73,9	65,4	63,9	69,9	60,6	65,7	72,1	61,6	59,4	66,8	56,1
60 000 \$ à 79 999 \$	75,6	80,4	73,9	80,5	85,3	79,0	75,7	81,0	73,8	74,6	80,5	72,4	72,6	73,5	72,3
80 000 \$ +	83,1	85,0	82,7	88,1	90,5	87,4	85,2	87,8	84,5	82,1	83,7	81,7	78,6	76,8	79,0
Avec un FE															
< 10 000 \$	8,4	9,3	6,3	7,4			7,5			10,4			11,5		
10 000 \$ à 19 999 \$	27,1	29,3	20,0	24,8			25,6			29,4			33,4		
20 000 \$ à 29 999 \$	41,0	44,5	33,0	41,6			38,6			41,7			45,7		
30 000 \$ à 39 999 \$	53,0	57,5	47,2	55,8	*	*	50,3	*	*	52,7	*	*	56,1	*	*
40 000 \$ à 59 999 \$	63,9	70,0	60,0	67,7			61,5			63,7			65,7		
60 000 \$ à 79 999 \$	74,2	79,8	72,3	80,1			72,9			73,4			74,6		
80 000 \$ +	79,6	84,1	78,6	87,4			81,3			78,1			75,6		
Sans FE															
< 10 000 \$	4,6	4,9	3,9	3,6			4,3			5,5			5,6		
10 000 \$ à 19 999 \$	19,8	21,7	17,1	18,1			18,7			22,9			20,8		
20 000 \$ à 29 999 \$	36,7	42,8	31,2	37,3			36,0			40,4			32,1		
30 000 \$ à 39 999 \$	53,5	60,8	49,1	56,1	*	*	54,1	*	*	56,8	*	*	44,4	*	*
40 000 \$ à 59 999 \$	66,2	73,3	63,1	69,0			68,1			69,8			54,6		
60 000 \$ à 79 999 \$	78,4	81,8	77,3	81,0			81,5			78,8			70,0		
80 000 \$ +	86,4	85,7	86,6	88,6			88,6			86,6			81,0		

Source : Fichier FE/REER

Nota : En 1999, le taux global de participation à un REER était de 41,3 %.

* Voir la note 4.

Les diplômés en sciences humaines et sociales et le marché du travail

Philip Giles et Torben Drewes

LA PERCEPTION VOULANT QUE LA TECHNOLOGIE soit la locomotive du changement économique et les grandes annonces de pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des technologies de l'information ont attiré l'attention sur la capacité du secteur postsecondaire de former des diplômés dans les disciplines des technologies de pointe. Cela a soulevé un débat quant à la valeur sur le marché du travail des programmes traditionnels de sciences humaines et sociales, l'un des piliers des universités.

D'aucuns estiment que l'incapacité des universités canadiennes de fournir suffisamment de diplômés techniquement qualifiés compromet la croissance économique de demain. Ce n'est pas, soutient-on en général, que les effectifs universitaires sont trop petits, mais que les programmes sont mal équilibrés. En 1998, environ 39 % des diplômés universitaires décernés l'ont été dans les sciences sociales, alors qu'à peine 7 % l'ont été dans le génie et les sciences appliquées. Il s'est décerné deux fois plus de diplômés en sciences humaines (12 %) qu'en mathématiques et en sciences physiques (6 %).

D'autres pensent qu'on ne devrait pas juger l'enseignement postsecondaire sur sa seule capacité à préparer des étudiants au marché du travail — mais même s'il en est ainsi, les diplômés en sciences humaines et sociales possèdent l'aptitude à résoudre des problèmes, l'entregent, l'aptitude à communiquer et la faculté d'apprendre, des compétences que les employeurs jugent nécessaires dans l'économie en émergence.

Puisque les universités sont une source première de main-d'œuvre hautement qualifiée, décernant près de 150 000 diplômés par année, il est important que le profil des effectifs corresponde aux besoins du marché du travail — non seulement pour l'économie, mais

également pour les diplômés. On a dépensé 12,1 milliards de dollars dans le réseau universitaire en 1997-1998, si bien que toute discordance entre les besoins du marché du travail et le profil des effectifs risquerait de se traduire par une perte significative d'efficacité. De même, une perte semblable pourrait se produire si les universités réagissaient à l'utilisation croissante par les provinces d'incitatifs de financement par programme en modifiant un agencement de programmes qui répond déjà bien aux besoins du marché du travail.

Curieusement, il existe peu de données empiriques concernant la performance relative sur le marché du travail des diplômés universitaires de différents programmes. Une étude, dans laquelle on comparait les taux de chômage et le revenu annuel des diplômés universitaires en sciences humaines et sociales à ceux de leurs homologues des disciplines plus appliquées, a permis de conclure que cette performance était à peu près semblable dans le cas de ces diplômés (Allen, 1998). Ce que corrobore une autre étude, qui révélait qu'en 1992, deux ans après l'obtention du diplôme, le taux de chômage des bacheliers en sciences humaines et sociales était le même que celui des diplômés en génie et de quatre points de pourcentage inférieur à celui des diplômés en sciences appliquées (Lavoie et Finnie, 1999). Leurs gains annuels moyens dépassaient ceux des diplômés en sciences pures et appliquées. L'examen des taux de rendement selon le domaine d'études a révélé qu'il y avait une variation considérable au sein de chacune des disciplines de même qu'entre les six disciplines observées (Appleby et autres). Il est difficile de généraliser à cause de ces variations, mais les taux médians de rendement semblent aller d'un creux chez les diplômés en arts et en sciences humaines à un sommet chez les diplômés des domaines de la santé. Les taux se rapportant aux diplômés en administration et en sciences sociales semblent être très proches de ceux relatifs aux diplômés en chimie, en sciences physiques et en sciences naturelles, mais inférieurs à ceux des diplômés en architecture et en génie.

Philip Giles est au service de la Division de la statistique du revenu. On peut communiquer avec lui au (613) 951-2891 ou à giles@statcan.ca. Torben Drewes est au service de l'Université Trent. On peut communiquer avec lui au (705) 748-1011 (poste 1545) ou à tdrewes@trentu.ca.

Dans le présent article, on a utilisé l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) afin d'examiner l'expérience du marché du travail des titulaires d'un baccalauréat. Depuis le début de 1993, l'EDTR offre une mine de renseignements sur l'expérience du marché du travail qu'ont les personnes, et sa conception longitudinale est idéale pour déceler les changements au fil du temps (voir *Source des données et définitions*). Certains programmes de premier cycle sont à vocation professionnelle puisqu'on y enseigne des compétences correspondant étroitement aux ensembles de compétences requises dans les professions identifiables et qu'on prépare les étudiants à exercer ces professions dès l'obtention de leur diplôme. Les programmes de sciences humaines et sociales, en revanche, s'attardent davantage au développement de compétences génériques telles que l'aptitude à communiquer et le raisonnement analytique qu'à la préparation professionnelle. De telles compétences peuvent

cependant favoriser une plus grande mobilité entre les secteurs du marché du travail. On pourrait donc s'attendre à ce qu'il y ait des différences de mobilité professionnelle, de croissance salariale et d'acquisition de capital humain entre les deux groupes de diplômés, en particulier chez les plus récents entrants sur le marché du travail.

On a examiné plusieurs dimensions de l'expérience du marché du travail. Les bacheliers des domaines d'études à vocation plus professionnelle bénéficiaient d'une prime sur le salaire horaire par rapport à leurs homologues en sciences humaines et sociales. Il est toutefois possible que chez les femmes du premier groupe, cette prime soit contrebalancée par des périodes de chômage plus longues et plus fréquentes. Il semble aussi que les compétences acquises par les diplômés en sciences humaines et sociales leur permettaient de passer plus facilement d'une branche d'activité ou d'une profession à l'autre.

Source des données et définitions

L'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** est une enquête-ménage longitudinale qui a commencé en janvier 1993. Tous les trois ans, environ 15 000 nouveaux ménages font partie de cette enquête. Au cours d'une période s'échelonnant sur six ans, chaque ménage remplit annuellement deux questionnaires détaillés, c'est-à-dire un sur l'activité sur le marché du travail et l'autre sur le revenu. Les données du présent article visent la période quinquennale de 1993 à 1997.

On a limité l'étude aux bacheliers qui avaient reçu leur diplôme au 1^{er} janvier 1993. Parmi les 1 446 personnes, 59 % avaient étudié en sciences humaines et sociales, alors que les autres étaient diplômées de programmes plus axés sur les études appliquées. Les deux groupes se ressemblent sur certaines variables importantes du marché du travail, y compris l'âge et le nombre d'années d'expérience de travail (mesuré en équivalents à temps plein toute l'année). Mais leurs proportions d'hommes et de femmes, dont il faut tenir compte pour comparer l'un et l'autre groupe sur le marché du travail, diffèrent grandement.

Des renseignements ont été recueillis sur tous les emplois occupés durant ces années, jusqu'à concurrence de trois emplois en 1993 et de six emplois pendant chaque année subséquente. En cas d'emplois chevauchants, on déterminait l'emploi principal à partir du nombre d'heures travaillées. Pour se concentrer sur les transitions d'un emploi à un autre, l'analyse a été restreinte aux emplois principaux pour chacun des 60 mois. Cela a donné 1 174 emplois pour le groupe des sciences humaines et sociales et 856 emplois pour celui des programmes d'études appliquées.

Le **domaine d'études** pour un diplôme de premier cycle se fonde sur la classification type de Statistique Canada. Les sciences humaines et sociales comprennent les études dans les domaines suivants : enseignement, loisirs et services de counselling; beaux-arts et arts appliqués; lettres, sciences humaines et disciplines connexes; et sciences sociales et disciplines connexes. Le groupe des programmes d'études appliquées désigne les domaines suivants : commerce, gestion et administration des affaires; sciences et techniques agricoles et biologiques; génie et sciences appliquées; techniques et métiers du génie et des sciences appliquées; professions, sciences et technologies de la santé; et mathématiques et sciences physiques.

Motifs de cessation d'emploi

Personnels : maladie ou incapacité du répondant (liée ou non au travail), prendre soin de ses enfants ou de parents plus âgés, autres obligations personnelles ou familiales, école, retraite.

Liés à l'emploi : a trouvé un nouvel emploi, faible rémunération, pas assez ou trop d'heures, mauvaises conditions matérielles, harcèlement sexuel, conflit personnel, travail trop stressant, se concentrer sur un autre emploi.

Involontaires : entreprise a déménagé ou fermé ses portes, emploi saisonnier, mise à pied ou ralentissement non saisonnier des affaires, conflit de travail, congédiement par l'employeur, fin d'un emploi temporaire ou d'un contrat.

Autres : autre, ne sait pas.

Caractéristiques des diplômés et de leurs emplois

Près du quart des emplois occupés par les diplômés en sciences humaines et sociales l'étaient dans les services d'enseignement, ce qui représentait une concentration supérieure au double de celle observée dans le commerce, la deuxième branche d'activité en importance à ce chapitre (tableau 1). La seule grande concentration d'emplois occupés par les diplômés des programmes d'études appliquées se trouvait dans les services professionnels, scientifiques et techniques, mais

elle était nettement moindre (17 % comparativement à 23 %). Dans le cas de ce groupe, trois autres branches d'activité se démarquaient : les administrations publiques, les soins de santé et l'assistance sociale, ainsi que la finance, les assurances, l'immobilier et la location¹.

Selon la profession, 30 % des emplois occupés par le groupe des sciences humaines et sociales faisaient partie des emplois dans les sciences sociales, l'enseignement, les administrations publiques et la religion. En fait, 19 % des diplômés en sciences humaines et sociales étaient des enseignants. L'ajout des professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration fait en sorte que plus de 50 % des diplômés en sciences humaines et sociales œuvraient dans ces domaines. Le groupe des programmes d'études appliquées était lui aussi largement et semblablement représenté dans les professions relatives à la gestion et aux affaires, à la finance et à l'administration. La différence dans la répartition des professions entre les diplômés en sciences humaines et sociales et ceux des programmes d'études appliquées est surtout attribuable aux professions rattachées aux services d'enseignement, aux administrations publiques, aux sciences naturelles et appliquées et à la santé.

Tableau 1 : Caractéristiques personnelles et professionnelles

	Sciences humaines et sociales	Programmes d'études appliquées
Caractéristiques personnelles		
Taille de l'échantillon	847	599
Âge moyen au 1 ^{er} janvier 1993	37,3	38,4
Nombre moyen d'années d'expérience de travail en équivalents temps plein toute l'année	12,2	12,7
Proportion des femmes (%)	56,8	40,5
Caractéristiques professionnelles		
Nombre d'emplois dans l'échantillon	1 174	856
Branche d'activité		
		%
Services d'enseignement	23,4	6,8
Administrations publiques	9,6	12,2
Commerce	10,4	9,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,2	16,6
Soins de santé et assistance sociale	7,0	11,6
Information, culture et loisirs	7,7	--
Finance, assurances, immobilier et location	10,1	11,6
Fabrication	--	10,7
Autre	22,6	21,2
Profession		
Gestion	14,3	17,8
Affaires, finance et administration	23,6	19,9
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	--	25,2
Santé	--	11,8
Sciences sociales, enseignement, administrations publiques et religion	30,1	--
Arts, culture, sports et loisirs	7,8	--
Ventes et services	14,8	10,8
Autres	9,5	14,5

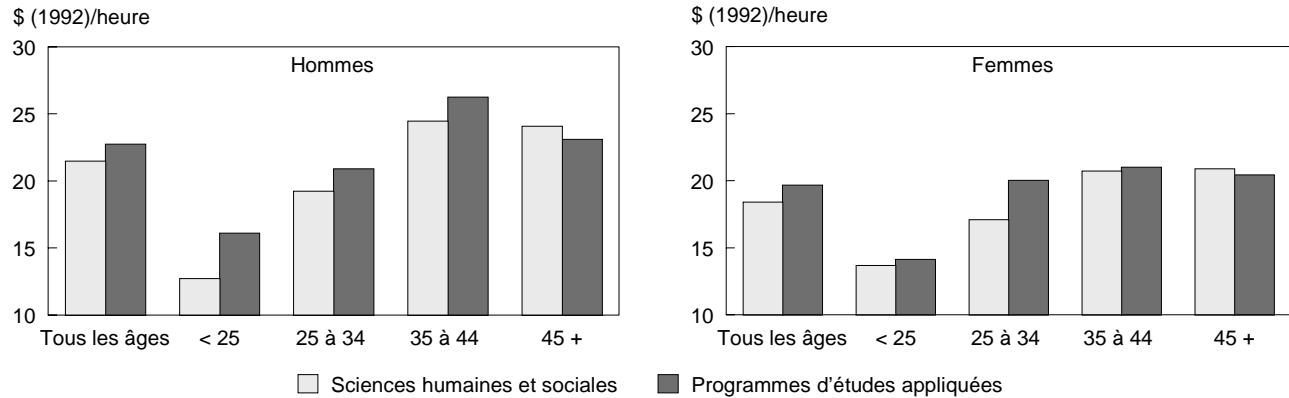
Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

Comment les taux salariaux se comparent-ils?

Les deux groupes touchaient des salaires horaires moyens substantiels, mais les taux salariaux des diplômés des programmes d'études appliquées étaient supérieurs d'environ 6 %, à la fois chez les hommes et chez les femmes (graphique A)². Puisque l'échantillon se limitait aux personnes dont le plus haut niveau de scolarité était le baccalauréat, on ne peut attribuer l'écart salarial aux professionnels de la médecine dans le groupe des programmes d'études appliquées. Cependant, une simple comparaison des moyennes peut être trompeuse. Les salaires variaient de manière significative d'une personne à l'autre, si bien que de nombreux diplômés en sciences humaines et sociales touchaient un taux salarial supérieur à la moyenne de ceux du groupe des programmes d'études appliquées.

L'avantage salarial dont bénéficiaient les diplômés des programmes d'études appliquées diminuait avec l'âge, s'inversant même à partir de 45 ans, un régime qu'a également observé Allen (1998) dans son analyse des gains annuels. Cela cadre avec l'hypothèse selon laquelle les compétences acquises dans les programmes de sciences humaines et sociales permettent

Graphique A : L'avantage salarial des diplômés des programmes d'études appliquées s'inversait pour les personnes de 45 ans et plus.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

d'accumuler relativement plus de capital humain au sortir des études formelles. Il est aussi permis de croire qu'en raison du lien plus ténu entre les programmes de sciences humaines et sociales et les compétences professionnelles requises, les diplômés de ces programmes mettaient plus de temps à trouver leur chemin professionnel.

Pour donner une idée générale des écarts salariaux, on a régressé le logarithme naturel des observations de salaire horaire dont on disposait à l'aide d'un ensemble de variables nominales à 1 pour les diplômés en sciences humaines et sociales et à 0 pour les autres. On a neutralisé le sexe, le nombre d'années d'expérience à temps plein toute l'année, l'ancienneté d'emploi, l'état matrimonial et la province de résidence (tableau 2). Les coefficients résultants peuvent être interprétés comme l'effet proportionnel d'un changement d'unité dans la variable explicative. Ainsi, chaque année d'expérience faisait accroître le salaire horaire d'en moyenne 0,87 % (équation 1). Les taux salariaux du groupe des sciences humaines et sociales étaient inférieurs d'en moyenne 9,5 % à ceux du groupe des programmes d'études appliquées une fois qu'on neutralisait le sexe, l'expérience, l'ancienneté d'emploi, l'état matrimonial et la province. Pour obtenir une estimation de l'écart salarial hommes/femmes dans chaque groupe, des régressions distinctes sur les salaires ont été effectuées pour chaque groupe de diplômés au moyen d'une variable fictive (0 = hommes, 1 = femmes). L'écart salarial hommes/femmes était plus grand

Tableau 2 : Estimations des équations salariales

Variable dépendante : $\ln(\text{salaire})$	Équation 1 Ensemble des programmes	Équation 2 Sciences humaines et sociales	Équation 3 Programmes d'études appliquées
Constante	2,84 (0,030)	2,70 (0,040)	2,96 (0,044)
Sciences humaines et sociales	-0,095 (0,012)		
Sexe	-0,115 (0,012)	-0,075 (0,015)	-0,156 (0,018)
Expérience	0,0087 (0,001)	0,007 (0,001)	0,010 (0,001)
Ancienneté d'emploi	0,0008 (0,0001)	0,001 (0,0001)	0,0007 (0,0001)
R^2	0,17	0,16	0,16

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

Nota : Les estimations pour les variables fictives provinciales sont exclues. (Les erreurs types sont entre parenthèses.)

dans le groupe des programmes d'études appliquées, où les femmes touchaient en moyenne un taux horaire de salaire de presque 16 % inférieur à celui des hommes (équation 3), comparativement à 7,5 % dans le groupe des sciences humaines et sociales (équation 2).

Comment les expériences de chômage se comparent-elles?

Même si les taux salariaux des diplômés plus anciens en sciences humaines et sociales correspondaient ou étaient supérieurs à ceux de leurs homologues des programmes d'études appliquées, le rendement de leurs études était plus susceptible d'être moindre. Comment, alors, concilier la popularité continue des programmes de sciences humaines et sociales avec les modèles de prise de décisions économiques rationnelles? Peut-être est-il possible de répondre à cette question en invoquant le paradigme du choix de portefeuille de l'investissement financier, qui implique qu'on acceptera volontiers d'obtenir un rendement prévu moindre de son capital investi contre une réduction du risque. Si les compétences génériques acquises dans les programmes de sciences humaines et sociales sont plus polyvalentes sur le marché du travail, elles peuvent permettre une plus grande mobilité entre employeurs et entre professions ou branches d'activité, réduisant le risque de chômage. Selon sa tolérance au risque, une personne pourrait très volontiers opter pour un rendement moindre afin d'éviter le risque d'investir dans des compétences professionnelles particulières qui pourraient être dépassées à la suite de futures perturbations commerciales ou technologiques.

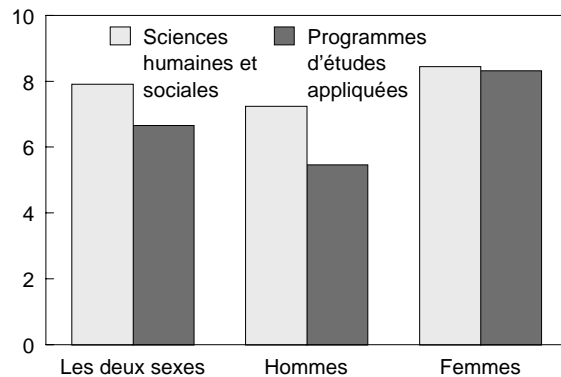
Pour étudier la question, les expériences de chômage des deux groupes ont été comparées. Cela permet également d'aborder plus directement le débat de l'« employabilité » concernant la pertinence d'étudier en sciences humaines et sociales.

L'EDTR permet d'examiner le chômage sous différents angles, y compris celui du nombre total de semaines de chômage durant la période de l'enquête. Au cours des 260 semaines allant de janvier 1993 à décembre 1997, les diplômés en sciences humaines et sociales ont chômeé en moyenne un peu plus d'une semaine de plus que les diplômés des programmes d'études appliquées (graphique B). Cette différence était presque entièrement attribuable au chômage plus élevé chez les hommes diplômés en sciences humaines et sociales.

La différence ayant trait au chômage était particulièrement frappante chez les jeunes travailleurs (graphique C). Les diplômés en sciences humaines et sociales semblaient vivre une transition plus difficile au marché du travail que leurs homologues des programmes d'études appliquées. Puisqu'il n'y a généralement aucun rapport direct entre les programmes de scien-

Graphique B : Les hommes en sciences humaines et sociales avaient tendance à chômer plus longtemps que leurs homologues des programmes d'études appliquées.

Nombre de semaines de chômage, 1993 à 1997

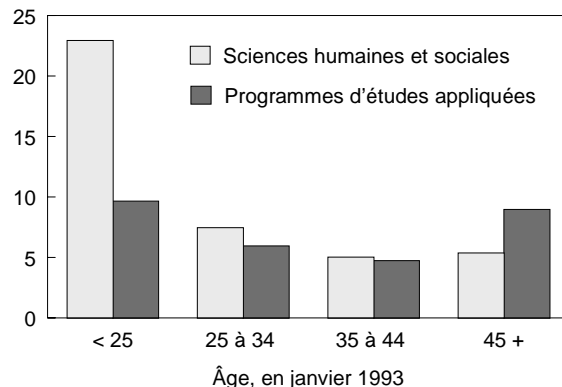


Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

ces humaines et sociales et une profession bien précise, les diplômés passent peut-être plus de temps à essayer divers emplois — subissant dans l'intervalle les épisodes de chômage qui en découlent. Mais lorsqu'ils étaient établis sur le marché du travail, leurs expériences de chômage se comparaient favorablement. En fait, après 45 ans, les diplômés en sciences humaines et sociales chômaient en moyenne durant moins de semaines que

Graphique C : Les jeunes diplômés en sciences humaines et sociales étaient en chômage beaucoup plus longtemps.

Nombre de semaines de chômage, 1993 à 1997



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

ceux des programmes d'études appliquées, un régime qui donne davantage de poids à l'idée que les programmes de sciences humaines et sociales procurent des avantages à long terme sur le marché du travail.

Les semaines de chômage étaient-elles le produit de brefs épisodes répétitifs de chômage ou de longs épisodes peu fréquents³? On a enregistré le même nombre d'épisodes de chômage par personne chez les femmes, mais un nombre beaucoup plus grand chez les hommes en sciences humaines et sociales que chez ceux des programmes d'études appliquées (tableau 3). La différence entre les pourcentages d'hommes touchés par le chômage n'était pas aussi spectaculaire, indiquant une fréquence plus élevée d'épisodes multiples de chômage chez les hommes en sciences humaines et sociales. Un épisode de chômage durait en moyenne presque une semaine de plus chez les hommes du groupe des sciences humaines et sociales. En tenant compte d'une fréquence plus élevée de ces épisodes, cela concordait avec leur plus grand nombre de semaines de chômage (7,2 semaines par rapport à 5,5 semaines).

Tableau 3 : Fréquence et durée du chômage

	Sciences humaines et sociales		Programmes d'études appliquées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fréquence				
Épisodes par personne	0,42	0,57	0,34	0,57
Proportion touchée	22,1	32,4	20,1	29,8
0 épisode	77,9	67,6	79,9	70,2
1 épisode	11,3	18,6	11,2	18,4
2 épisodes	5,8	7,8	5,9	6,8
3 épisodes ou plus	5,0	6,0	2,9	4,6
semaines				
Durée				
Durée moyenne	16,3	15,3	15,4	21,9
%				
Moins que...				
8 semaines	39,8	47,1	51,3	46,2
16 semaines	69,4	68,6	70,9	63,1
26 semaines	85,0	80,9	84,1	71,0
52 semaines	95,6	93,0	94,4	87,4

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

Mais la situation était bien différente chez les femmes. En effet, les épisodes de chômage des diplômées des programmes d'études appliquées étaient nettement plus longs que ceux des diplômées en sciences humaines et sociales ou que ceux des hommes des programmes d'études appliquées. Les épisodes de chômage des diplômées en sciences humaines et sociales duraient, en revanche, moins longtemps que ceux des hommes du même groupe. Les taux de chômage supérieurs chez les femmes en sciences humaines et sociales comparativement à ceux de leurs homologues masculins s'expliquaient par une fréquence plus élevée du chômage, tandis que le même phénomène chez les femmes et les hommes des programmes d'études appliquées était à la fois attribuable à une fréquence et à une durée supérieures.

La capacité relative des diplômés en sciences humaines et sociales d'éviter le chômage ou de trouver du travail après avoir connu une période de chômage lance un message relativement partagé. Les femmes des deux groupes tombaient en chômage au même rythme, mais les diplômées en sciences humaines et sociales en sortaient nettement plus vite. Les hommes diplômés en sciences humaines et sociales chômaient plus souvent et mettaient plus de temps à se trouver un emploi que ceux du groupe des programmes d'études appliquées, quoiqu'il y eût moins d'une semaine de différence entre la durée moyenne des périodes de recherche (16,3 par rapport à 15,4).

La mobilité professionnelle diffère

Si les diplômés en sciences humaines et sociales acquièrent un capital humain plus général, cela devrait leur permettre de se déplacer plus facilement d'un secteur d'emploi à l'autre. Cela devrait également, compte tenu de la plus grande transférabilité de leurs compétences, les disposer davantage à changer de secteurs puisque leurs pertes salariales (le cas échéant) seraient moindres. On peut attribuer aux taux élevés de mobilité une valeur négative (instabilité d'emploi) ou positive (possibilité de bouger). Les mouvements professionnels volontaires comportant un changement de profession témoignent de transitions plus susceptibles de mettre à l'épreuve la transférabilité des compétences, car un changement de branche d'activité ne modifie pas nécessairement le type de travail. (Les transitions désignent tout passage d'un emploi principal à un autre, avec ou sans épisode de chômage dans l'intervalle. On n'enregistre qu'une seule transition si une personne réintègre un emploi à la suite d'une période de travail liée à un autre emploi.)

Le nombre moyen de transitions d'un emploi à un autre durant la période quinquennale était comparable, les diplômés en sciences humaines et sociales affichant toutefois des taux de transition globaux légèrement supérieurs pour les deux sexes (tableau 4). Le taux plus élevé observé chez les jeunes hommes du groupe des sciences humaines et sociales montre que ceux-ci ont eu plus de difficulté à faire la transition au marché du travail, peut-être faute d'un lien clair et direct entre leur programme d'études et leur vocation éventuelle. La probabilité de transition des diplômés en sciences humaines et sociales d'âge moyen (25 à 34 ans) était énormément plus basse et inférieure à celle des diplômés des programmes d'études appliquées. Toutefois, on observait l'inverse chez les groupes les plus âgés.

Tableau 4 : Mobilité professionnelle

	Sciences humaines et sociales		Programmes d'études appliquées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de transitions d'un emploi à un autre par personne				
Tous les âges	0,76	0,68	0,70	0,65
Moins de 25 ans	2,24	1,16	1,15	1,33
25 à 34 ans	0,84	0,79	0,98	0,85
35 ans et plus	0,57	0,46	0,45	0,31
%				
Motifs de cessation d'emploi				
Personnels	4,2	10,3	4,1	8,0
Liés à l'emploi	25,4	18,3	30,8	12,5
Involontaires	22,9	23,1	17,3	11,9
Autres	13,2	11,1	7,6	19,5
Non déclarés	34,3	37,2	40,2	48,1
Changement dans...				
Branche d'activité	64,6	61,9	55,6	52,6
Profession	64,6	60,5	55,4	51,6

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 1997

La proportion plus élevée de cessations d'emploi chez les femmes des deux groupes — et ce, en raison des soins aux enfants et d'autres obligations familiales — correspond aux attentes. Chez les femmes, en outre, les cessations d'emploi étaient moins susceptibles d'être des départs liés à l'emploi, une catégorie qui comprend les départs à l'initiative de l'employé (bien qu'ils puissent ne pas toujours être entièrement volontaires, impliquant de ce fait des facteurs tels que le harcèle-

ment sexuel, les mauvaises conditions de travail ou les horaires de travail indésirables). Les transitions d'un emploi à un autre chez les hommes en sciences humaines et sociales étaient moins susceptibles d'être liées à l'emploi et plus susceptibles d'être involontaires que chez les hommes du groupe des programmes d'études appliquées. Les femmes en sciences humaines et sociales étaient également plus susceptibles de quitter involontairement, mais, au contraire de leurs homologues masculins, la proportion se rapportant aux changements d'emploi pour des motifs liés à l'emploi était aussi plus élevée. On peut difficilement tirer des conclusions certaines quant à la capacité relative des personnes des deux groupes de choisir de passer d'un emploi à un autre en raison de la proportion élevée de transitions sans motif déclaré.

On mesure avec plus de précision la proportion des changements d'emploi ayant lieu d'un secteur d'activité ou d'un secteur professionnel à l'autre. On a ainsi observé que les diplômés en sciences humaines et sociales des deux sexes changeaient nettement plus souvent de secteurs. Cela témoigne peut-être de leur plus grande capacité de transporter leur capital humain d'un secteur à l'autre. Les taux de changement semblent extraordinairement élevés, mais ces pourcentages ne s'appliquent qu'aux transitions d'un emploi à un autre et non pas à tout l'échantillon des personnes. En fait, la majorité des diplômés des deux groupes est demeurée au sein de la même branche d'activité et de la même profession au cours de la période quinquennale à l'étude.

Conclusion

Les diplômés des programmes universitaires de sciences humaines et sociales acquièrent des compétences différentes de celles obtenues au sein de programmes à vocation plus professionnelle — en font foi les différentes branches d'activité et professions dans lesquelles ils trouvent un emploi. En outre, les taux salariaux des diplômés en sciences humaines et sociales sont collectivement moindres. De plus, les hommes diplômés de ces programmes chôment davantage.

Ces comparaisons globales dissimulent cependant d'importantes dimensions à long terme de l'expérience du marché du travail qui sont peut-être attribuables à la nature des ensembles de compétences qu'ont obtenus ces diplômés. Le désavantage salarial, par exemple, provenait d'écart salariaux très significatifs chez les jeunes travailleurs des deux sexes. À 45 ans, les taux

salariaux des diplômés en sciences humaines et sociales dépassaient ceux de leurs homologues des programmes d'études appliquées. Dans le même ordre d'idées, le chômage relatif plus élevé résultait de différences radicales chez les jeunes diplômés, les travailleurs plus âgés en sciences humaines et sociales chômant moins de semaines.

Il appert que les diplômés des programmes de sciences humaines et sociales avaient beaucoup plus de difficulté à faire le passage de l'école au travail, comme on pouvait s'y attendre en raison du manque de lien clair entre leur programme d'études et leur profession. Mais une fois cette transition achevée, le caractère générique des compétences qu'ils ont acquises semblait leur être très utile — parce que ces compétences leur durent plus longtemps et qu'elles sont complémentaires à l'apprentissage continu et à vie face aux changements du marché du travail. Les plus courts épisodes de chômage des femmes en sciences humaines et sociales et la plus grande mobilité professionnelle et industrielle des diplômés des deux sexes faisant partie de ce groupe renforcent l'hypothèse selon laquelle leurs compétences s'exportaient mieux, leur offrant ainsi de plus grandes possibilités de réemploi.

Quel est le juste équilibre entre l'acquisition de compétences générales et l'acquisition de compétences techniques ou professionnelles? Si les niveaux de revenu ou les taux de chômage calculés à partir des données transversales peuvent éclairer quelque peu, on aura besoin, pour mieux comprendre le rendement sur le marché du travail de ces différents ensembles de compétences, d'observations sur la dynamique des carrières individuelles comme celles fournies par l'EDTR. Bien que les données soient extrêmement complexes et que la présente analyse ne mène qu'à des conclusions provisoires, les premiers résultats permettent de fonder beaucoup d'espoir dans d'éventuelles approches mieux structurées.

Perspective

Notes

1 Ces concentrations relatives sont sensibles à la classification utilisée pour distinguer le groupe des sciences humaines et sociales. Par exemple, leur sous-représentation relative dans les secteurs des administrations publiques et de la finance découle en partie du fait que le commerce, la gestion et l'administration des affaires étaient inclus dans le groupe des programmes d'études appliquées.

2 L'enquête est conçue de telle sorte qu'il est compliqué de comparer les taux salariaux puisqu'il peut y avoir des taux pour différents emplois pour une personne ou à différents moments pour le même emploi. L'EDTR permet d'enregistrer les taux horaires de salaire (déclarés directement par les répondants ou imputés à partir des renseignements sur le revenu et les heures de travail) au début de chaque année civile pour les emplois alors occupés. On s'enquiert aussi des taux de fin d'année pour les emplois occupés à la fin de l'année. Enfin, on y recueille des données sur le dernier taux salarial obtenu pour tout emploi se terminant durant l'année civile. Puisqu'un emploi ayant débuté durant l'année ne déclenche pas d'observation salariale, on n'enregistrera pas explicitement le salaire à l'embauchage. Toutefois, l'EDTR permettant d'indiquer si les salaires changent ou non pendant l'année, les salaires à l'embauchage seront donc disponibles implicitement pour les emplois dont les salaires ne changent pas avant le 31 décembre.

3 La situation hebdomadaire au regard de l'activité jointe à chaque enregistrement personnel de l'EDTR peut servir à déterminer la fréquence et la durée des épisodes de chômage. Les épisodes commençant avant janvier 1993 ou se poursuivant au-delà de décembre 1997 sont tronqués, ce qui entraînera une sous-estimation de leur durée moyenne. Étant donné la période s'échelonnant sur cinq ans, cette sous-estimation sera susceptible d'être petite, et les biais dans les comparaisons d'un groupe de diplômés à l'autre le seront encore davantage. Des 657 épisodes, 71 chevauchaient le début ou la fin de la période de l'enquête. Les éliminer fautive d'en connaître la véritable longueur introduirait de nouveaux biais puisqu'on risquerait davantage de laisser tomber de plus longs épisodes (plus susceptibles d'être observés au début et à la fin de la période).

Documents consultés

ALLEN, R.C. *The Employability of University Graduates in the Humanities, Social Sciences, and Education: Recent Statistical Evidence*, Université de la Colombie-Britannique, Département de l'économie, 1998, document de travail n° 98-15.

APPLEBY, J., et autres. *Distribution of Rate of Return by Field of Study and Level of Education in Canada*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, à paraître.

LAVOIE, M., et R. FINNIE. « Is It Worth Doing a Science or Technology Degree in Canada? Empirical Evidence and Policy Implications », *Analyse de Politiques — Canadian Public Policy*, 1999, vol. XXV, n° 1, p. 101 à 121.