

La stabilité de l'emploi

Andrew Heisz et Sylvain Côté

Le secteur tertiaire demeure depuis déjà quelques décennies un employeur de premier plan au Canada. De 1976 à 1996, la proportion de l'emploi total associée au domaine des services est passée de 67 % à 75 %, progressant de façon plus tangible dans les services de consommation et aux entreprises (graphique A)¹.

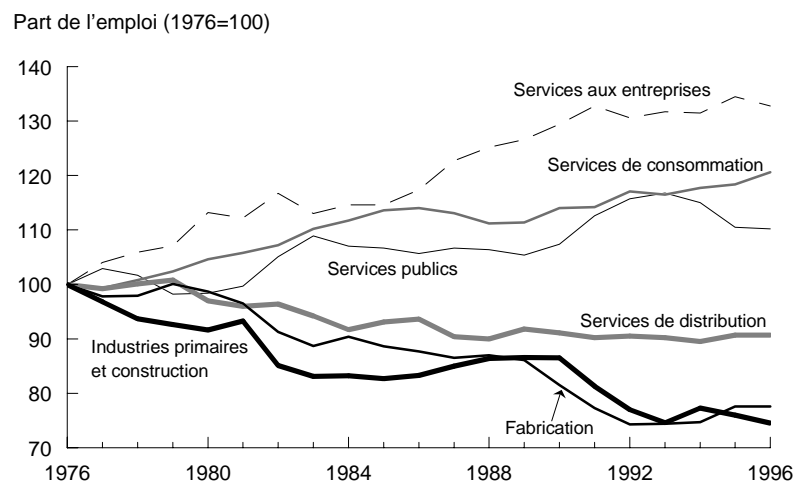
Certains voient en l'industrie tertiaire une source d'emplois moins prisés (emplois à temps partiel, occasionnels, à court terme ou instables). Parallèlement, d'autres voient disparaître les formes «classiques» d'emplois stables à long terme puisque l'industrie canadienne s'éloigne, dans sa composition, de ses bases manufacturières.

Des études empiriques révèlent toutefois que la montée de l'emploi dans les services donne au mieux une explication partielle de la progression des nouvelles formes d'emploi. Au Conseil économique du Canada (1991), on a constaté que ces dernières se sont multipliées dans les années 70 et 80 dans presque tous les secteurs du marché du travail. Selon cette même étude, les changements qui se sont produits dans les industries tant des biens que des services ont polarisé la main-d'œuvre entre les «bons emplois», appartenant aux travailleurs hautement spécialisés, et les «mauvais emplois», occupés par les travailleurs peu spécialisés. En outre, l'accroissement des exigences de souplesse de la main-d'œuvre qui touche toutes les industries est lié à la progression de l'emploi temporaire (Schellenberg et Clark, 1996).

Adapté d'un article paru dans L'observateur économique canadien (n° 11-010-XPB au catalogue), vol. 11, n° 5 (mai 1998), p. 3.1-3.11. Andrew Heisz et Sylvain Côté sont tous deux au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut communiquer avec eux au (613) 951-3748 ou heisand@statcan.ca.

Graphique A

Les services de consommation et aux entreprises ont donné le ton au mouvement de l'emploi vers le secteur des services.



Source : Enquête sur la population active

La stabilité générale des emplois souffre-t-elle du virage économique vers les emplois liés aux services? De récentes recherches indiquent que l'emploi a globalement été aussi stable dans les premières années de la décennie 1990 que dans toute période économique comparable des 20 dernières années (Picot et Lin, 1997; Heisz, 1996a et 1996b; et Green et Riddell, 1996). Une étude récente a permis de constater que le taux de licenciement permanent de 1978 à 1993 a en réalité été moindre dans les services que dans la fabrication (Picot et Lin, 1997).

Les renseignements tirés de l'Enquête sur la population active (EPA) et du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) servent ici de base pour répondre à deux questions : les emplois sont-ils moins stables dans le secteur tertiaire?, et le mouvement actuel de

l'emploi vers les services est-il venu changer la stabilité générale des emplois au Canada? (voir *Sources des données et définitions*).

Aperçu de la stabilité des emplois

La stabilité de l'emploi, mesurée d'après la durée moyenne de l'emploi, varie amplement mais les emplois ne sont pas invariablement plus stables ou moins stables dans le secteur des services que dans le secteur des biens. De 1981 à 1996, les emplois ont le plus duré en moyenne dans les services publics (67 mois), suivis des services de distribution (56 mois), des services aux entreprises (52 mois), de la fabrication (50 mois), des services de consommation (32 mois) et des industries primaires et construction (22 mois). La durée moyenne plutôt brève des emplois observée dans les services de consommation est sans doute ce qui

a éveillé l'attention des gens à l'égard de la stabilité des emplois dans le secteur tertiaire (graphique B).

La durée des emplois dans le secteur des biens semble varier davantage selon le cycle économique. Par exemple, la durée des emplois a diminué en 1990 dans la fabrication et n'est pas revenue avant 1993 à ses niveaux antérieurs à la récession. Dans les industries primaires et construction, elle a baissé en 1991, puis elle a mis deux années complètes à regagner le terrain perdu. En revanche, dans les divers services, la stabilité des emplois a fléchi pendant une année seulement avant de se rétablir, bien que l'année en question ait varié selon l'industrie : 1991 pour les services de distribution et de consommation, 1992 pour les services aux entreprises et 1993 pour les services publics.

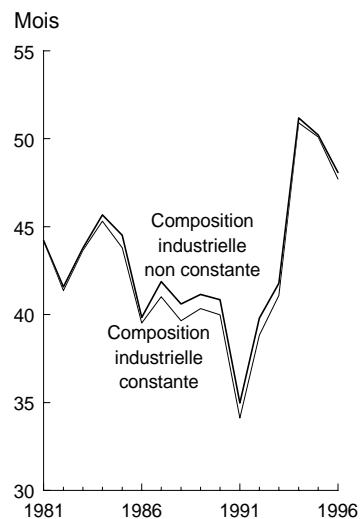
Dans la plupart des industries, la durée des emplois a été plus marquée pendant la reprise⁵ de 1993-1996 que pendant celle de 1983-1986 : la durée des emplois a augmenté de 24 % dans la fabrication, de 21 % dans les services aux entreprises, de 15 % dans les

services de consommation et de 6 % dans les industries primaires et construction. Elle n'a guère varié dans les services publics et les services de distribution, mais les valeurs dans ces industries étaient relativement élevées au départ.

En raison du mouvement de l'emploi vers l'industrie des services de consommation, secteur où la durée des emplois est demeurée relativement courte, on pourrait s'attendre, dans l'ensemble⁶, à une diminution de la stabilité des emplois. Rien de cela ne s'est toutefois produit (graphique C), en partie à cause de la récente hausse de la durée des emplois dans cette industrie. De plus, la stabilité générale de l'emploi s'est améliorée grâce au déplacement de l'emploi vers les secteurs à durée élevée comme les services aux entreprises et les services publics, au détriment des secteurs à faible durée comme les industries primaires et construction.

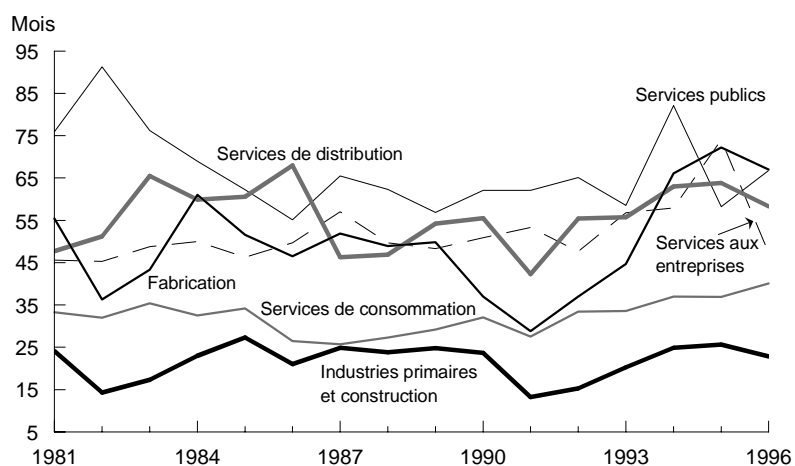
Si la stabilité des emplois ne chute pas, pourquoi alors s'inquiète-t-on autant? Les travailleurs ne réagissent peut-être pas à une déstabilisation réelle des emplois, mais plutôt à la dif-

Graphique C
La composition industrielle n'influence guère la durée des emplois.



Source : Enquête sur la population active

Graphique B
Les nouveaux emplois dans les services publics ont eu la durée la plus longue.

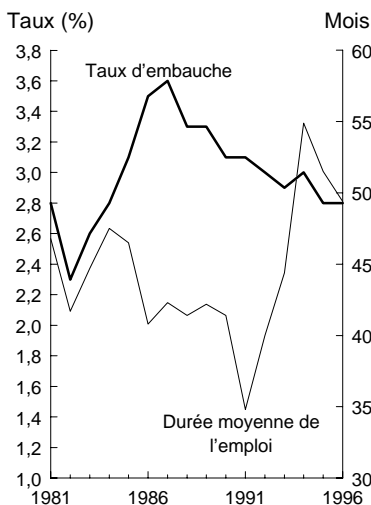


Source : Enquête sur la population active

ficulté de trouver un nouvel emploi lorsqu'ils en perdent un (Picot et Lin, 1997). Bien que la durée des emplois se soit remarquablement accrue depuis 1991, les taux d'embauche baissent constamment depuis 1987 (graphique D).

La source des gains d'emploi qui ont marqué la reprise des années 80 diffère de la source des gains qu'on associe à la reprise des années 90. La progression de l'emploi qui a suivi la récession de 1981-1982 a reposé sur une hausse du taux d'embauche et celle qui a suivi la récession de 1990-1992, sur une hausse de la durée moyenne des emplois. Cela semble indiquer que le marché du travail passe actuellement d'une situation de grande rotation d'emplois de peu de durée à une situation de rotation moindre d'emplois plus durables, phénomène commun à toutes les industries.

Graphique D
À l'issue de la récession de 1990-1992, la durée de l'emploi a augmenté mais le taux d'embauche a diminué.



Source : Enquête sur la population active

Pourquoi les emplois durent-ils plus longtemps?

La durée des emplois est en quelque sorte un équilibre de décisions prises conjointement par le salarié (qui décide de quitter ou non) et l'employeur (qui décide de garder le salarié ou non). Ainsi, en période d'expansion économique, les travailleurs seront plus enclins à quitter puisque les possibilités d'emploi sont abondantes à l'extérieur. Dans ces circonstances, les employeurs auront moins tendance à licencier des travailleurs. Un gain de stabilité des emplois est un signe économique favorable dans la mesure où il y a baisse du taux de licenciement permanent; il dénote à l'inverse de piètres perspectives d'emploi s'il y a une baisse du taux de démission.

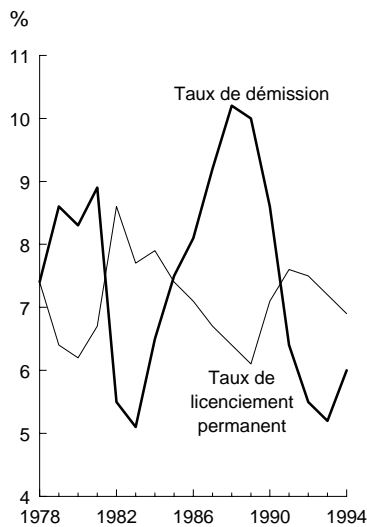
De 1978 à 1994, le taux de démission a, dans l'ensemble, accusé des variations plus considérables que celles qu'a connues le taux de licenciement permanent.

ment permanent. Il a fortement diminué en 1982 et 1983 ainsi que de 1991 à 1993, où les travailleurs avaient de rares possibilités de changer d'emploi, et largement augmenté dans les périodes de reprise et d'expansion des années 80 où ces perspectives se sont améliorées (graphique E).

Toutefois, les taux de démission demeuraient en 1994 (soit deux ans après la récession) à des niveaux relativement bas. De 1983 à 1984 (les deux années complètes qui ont suivi la récession de 1981-1982), le taux agrégé est passé de 5,1 % à 6,5 %, et il a augmenté chaque année par la suite jusqu'en 1988. Par comparaison, il est passé de 5,2 % à 6,0 % de 1993 à 1994. Les données de 1995 semblent indiquer que ce faible taux de démission a persisté⁷.

Le taux de licenciement permanent a également été faible lors de la plus récente reprise. En 1983 et 1984,

Graphique E
Les taux de licenciement permanent et de démission moindres ont fait s'accroître la stabilité de l'emploi.

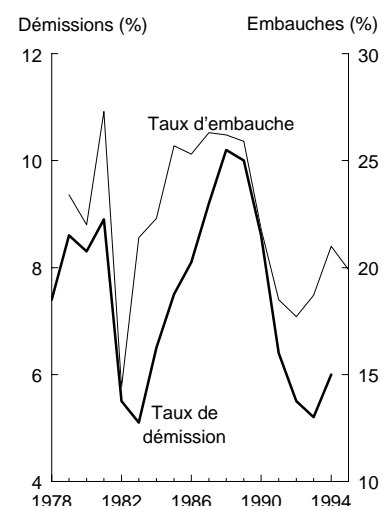


Source : Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre

le taux agrégé s'est respectivement établi à 7,7 % et 7,9 %, comparativement à 7,2 % et 6,9 % en 1993 et 1994. Cette combinaison de faibles taux de licenciement permanent et de démission a accru la stabilité de l'emploi.

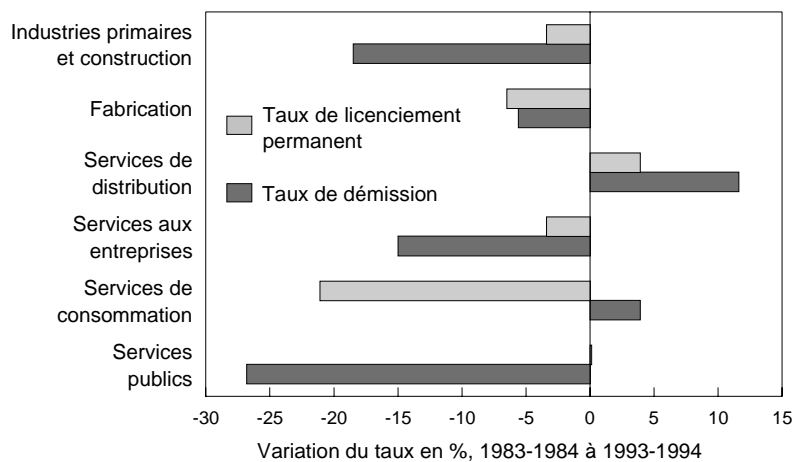
Parmi les industries où les emplois ont largement gagné en stabilité – fabrication, services aux entreprises et services de consommation –, différents scénarios se sont produits. Dans la fabrication, la diminution du taux de licenciement permanent a eu autant de poids que celle du taux de démission. Dans les services aux entreprises, la stabilité a augmenté sous l'influence d'une baisse considérable du taux de démission. Le taux de licenciement permanent a aussi fléchi dans cette industrie, mais moins. En comparaison, les emplois ont gagné en stabilité dans les services de consommation à la suite d'une diminution du taux de licenciement permanent, puisque le taux de démission n'a grimpé qu'un peu (graphique G).

Graphique F
Les taux d'embauche et de démission sont intimement liés.



Source : Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre

Graphique G
Les taux de démission et de licenciement permanent ont augmenté dans les services de distribution.



Source : Enquête sur la population active

Pourquoi des taux si bas?

Comprendre les forces qui influencent la durée des emplois soulève d'autres questions : pourquoi les taux de démission et de licenciement permanent sont-ils si bas? Voici des explications possibles :

Évolution démographique : L'accroissement de la durée des emplois pourrait simplement tenir à une évolution de la composition démographique de l'emploi. La population active a changé pendant la période étudiée : elle compte dorénavant davantage de travailleurs plus âgés et plus instruits. Les travailleurs âgés changent moins souvent d'emploi parce qu'ils sont probablement plus satisfaits sur ce plan. Les travailleurs très instruits s'attirent en outre de meilleures offres d'emploi, d'où une plus grande stabilité de l'emploi⁸. Toutefois, l'évolution démographique a été lente ces dernières décennies, alors que les emplois semblent avoir immédiatement gagné en stabilité après la récession de 1990-1992.

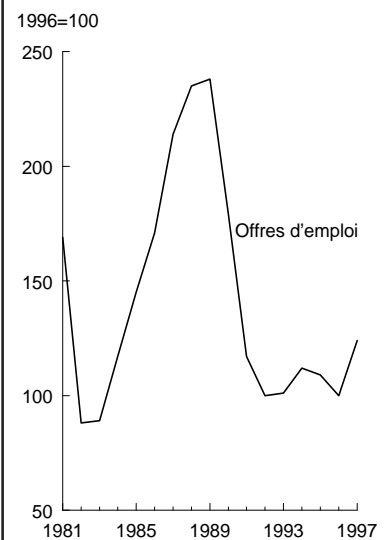
Évolution des politiques : Les changements apportés aux lois ont peut-être influé sur la durée des emplois ainsi que sur la nécessité d'embaucher des remplaçants⁹. Les taux de démission ont en outre accusé une forte baisse dans les années 90, notamment en raison d'éléments de désincitation imposés aux démissionnaires potentiels (Lin, 1998). Bien que les études destinées à mesurer l'effet de ces changements n'aient jusqu'ici guère été probantes (Jones, 1995), il n'en demeure pas moins que la mise en œuvre des changements coïncide avec la montée de la stabilité de l'emploi.

Évolution du milieu de travail : L'évolution de la gestion du milieu de travail pourrait avoir amplifié la stabilité des emplois. Les nouveaux régimes de gestion comme ceux de la gestion de la qualité totale et de la rationalisation de la production – où on met l'accent sur les rendements élevés et la souplesse fonctionnelle – accordent une place de choix à la stabilité des emplois, plus particulièrement dans le cas

de travailleurs clés (Marsden, 1996). On ignore en outre à quel point ces pratiques se sont généralisées.

Ralentissement de la croissance économique : La reprise observée de 1993 à 1996 s'est caractérisée par une croissance plus lente et des taux de chômage plus élevés que ceux qu'on associait à la reprise correspondante survenue de 1983 à 1986. Le faible niveau d'embauche dont les employeurs ont fait preuve jusqu'ici dans les années 90 tient peut-être à leur crainte d'avoir plus de difficulté que leurs concurrents à faire face à une nouvelle baisse de la demande. C'est pourquoi ils préfèrent se concentrer sur le personnel en place dans l'entreprise, d'où l'allongement des périodes d'emploi. Il en résulte un marasme au niveau de la demande de travail que reflètent les taux d'embauche. L'indice de l'offre d'emploi, autre indicateur de l'embauche, présente les mêmes tendances (graphique H).

Graphique H
La demande de main-d'œuvre était faible après la récession de 1990-1992.



Source : Indice de l'offre d'emploi

Sources des données et définitions

La présente étude repose sur deux sources de données, à savoir l'Enquête sur la population active (EPA) pour la période 1976 à 1996, et le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO), lequel couvre la période 1978 à 1995. Chacune de ces sources jette un coup d'œil unique sur le phénomène de la stabilité des emplois.

L'EPA, une enquête-ménage mensuelle, offre les avantages d'une série chronologique courante, de même qu'une grande diversité de covariables à l'égard de l'ensemble des travailleurs². Les données de l'EPA permettent de calculer les moyennes de durée complète des nouveaux emplois³ dans chacun des groupes d'industries suivants : industries primaires et construction, fabrication, services de distribution, services aux entreprises, services de consommation et services publics.

Les moyennes de durée complète des nouveaux emplois indiquent le temps qu'un travailleur qui commence un nouvel emploi peut s'attendre à travailler pour son employeur⁴. On ne considère pas comme des interruptions d'emploi les changements de poste ou de lieu, ni les périodes de mise à pied temporaire. Si quelqu'un a travaillé pour un même employeur à des époques différentes, on mesure la durée de l'emploi à compter de la période la plus récente.

Le FDLMO offre un vaste échantillon longitudinal de travailleurs (1,8 million) et indique les motifs de cessation d'emploi, mais il n'est pas aussi actuel que les données de l'EPA et exclut une partie des travailleurs. Il

repose sur le relevé d'emploi (rempli lors du départ de chaque employé) et les dossiers de la fiche T4 supplémentaire. Ainsi, seuls sont pris en compte les travailleurs qui occupent un emploi assurable. Les travailleurs autonomes, les salariés de 65 ans et plus, les travailleurs gagnant moins que le minimum de la rémunération hebdomadaire assurable (113 \$ en 1988) et ceux qui travaillent moins de 15 heures par semaine s'en trouvent exclus. (Ces restrictions ont été abolies récemment pour les salariés en vertu de modifications apportées aux lois pertinentes.)

Les **démissions** peuvent être liées aux caractéristiques de l'emploi, par exemple la perspective d'un meilleur salaire, de meilleures possibilités d'avancement et de formation, de meilleures conditions de travail et ainsi de suite. D'autres travailleurs peuvent également démissionner pour des raisons personnelles telles que la maladie, le retour aux études ou une grossesse. De façon générale, les démissions n'entraînent pas de pertes définitives d'emploi, sauf peut-être lorsque les entreprises décident de profiter de ces démissions pour réduire leurs effectifs ou lorsque les démissions se font en prévision de mises à pied éventuelles.

Les **mises à pied** n'ont pas les mêmes causes que les démissions. Elles entraînent souvent des **pertes permanentes d'emploi** (licenciements) et sont dues à divers facteurs comme un ralentissement de l'activité, la fermeture d'une entreprise, les changements technologiques, un excédent de personnel résultant d'une fusion d'entreprises, des restrictions budgétaires et d'autres raisons liées à la situation économique d'une entreprise. D'autre part, les

mises à pied peuvent aussi n'entraîner que des **pertes temporaires d'emploi** (mises en disponibilité), comme c'est souvent le cas pour les entreprises dont l'activité est saisonnière, lors d'une baisse momentanée de l'activité économique ou encore d'une pénurie de matières premières ou d'équipement. Un autre exemple de cessation d'emploi décidée par l'entreprise est celui de la mise à pied liée à un emploi temporaire, soit à la fin d'une période déterminée d'avance ou lors de l'achèvement d'une tâche précise.

Les **embauches** représentent l'autre aspect du phénomène du roulement. On peut embaucher un individu lors de la création d'un nouveau poste ou d'un poste devenu vacant à la suite d'une démission ou d'un départ à la retraite. En pratique, la distinction entre nouveaux postes et postes existants est difficile à faire. Il peut également s'agir d'embauches pour des postes permanents ou temporaires. Cette distinction présente un intérêt particulier puisque ces données, ajoutées à celles sur les embauches à temps plein, à temps partiel et sur les activités d'impartition (sous-traitance), peuvent montrer comment les entreprises et les industries gèrent leurs besoins en main-d'œuvre. Les données sur les embauches peuvent également donner un aperçu de la situation du marché du travail du point de vue des chercheurs d'emploi. Elles représentent les postes vacants comblés durant l'année et peuvent donc servir à établir un «profil» du marché du travail. Cependant, ce profil ne comprendrait pas les postes qui ne sont pas encore dotés.

En plus de ce changement dans l'embauche, une demande de main-d'œuvre qui manquait de vigueur pourrait être à l'origine d'une situation où les travailleurs hésiteraient à quitter leur travail, croyant que les possibilités d'emploi sont rares ou qu'ils ne sont pas assez qualifiés pour trouver du travail ailleurs. Cela augmente la durée de l'emploi et réduit le

besoin d'embaucher pour faire face aux démissions. Ce scénario correspond bien à la situation des industries ayant vécu une restructuration dans les années 90, comme ce fut le cas dans les services publics et les services aux entreprises.

Bien que l'augmentation de la durée des emplois soit souhaitable pour bien des travailleurs, elle peut

cependant traduire des changements économiques moins bénins. Ainsi, la plus grande insécurité liée aux emplois ou l'adoption de politiques plus rigides ont peut-être restreint la mobilité sur le marché du travail, ce qui amène les travailleurs à demeurer plus longtemps dans des emplois qui ne leur conviennent guère.

Sommaire

La stabilité des emplois varie amplement tant dans les secteurs des services et des biens qu'à l'intérieur même des services. Ainsi, les emplois sont stables dans les services aux entreprises, les services de distribution et la fabrication, mais ils sont d'une stabilité moindre dans les services de consommation, les industries primaires et construction. Les emplois sont les plus stables dans les services publics.

En dépit du mouvement de concentration de l'emploi dans certaines industries comme les services de consommation, la stabilité générale des emplois au Canada demeure bien ancrée. La hausse de la stabilité des emplois dans cette dernière industrie de même que les gains d'emploi observés dans les services aux entreprises et les services publics témoignent à cet égard.

Dans les services, la stabilité des emplois varie généralement moins en fonction des cycles économiques et elle se rétablit plus rapidement après une récession que dans les industries des biens. Contrairement à ce que pensent les gens, les emplois dans la plupart des industries sont aussi stables sinon plus aujourd'hui qu'en tout temps depuis 1981.

Cette dernière constatation rend nécessaire un examen plus approfondi des facteurs à l'origine de l'évolution de la stabilité des emplois, plus particulièrement les variations des taux de licenciement permanent et de démission. Le récent gain de stabilité des emplois tient en partie à la diminution du taux de démission dans les services aux entreprises et les services publics. Comme ce taux *augmente* habituellement lorsque l'économie s'améliore, ce récent gain de stabilité ne constitue pas pour autant un gage inconditionnel de reprise économique. Dans la fabrication, l'augmenta-

tion de la stabilité des emplois est aussi en partie attribuable aux baisses des taux de licenciement permanent et de démission. Une baisse du taux de licenciement permanent serait toutefois à l'origine de la stabilité accrue des emplois dans les services de consommation. □

Notes

1 Les services aux entreprises comprennent les finances, assurances et affaires immobilières et les services fournis aux entreprises. Les services de consommation comprennent le commerce de détail; les divertissements et loisirs; les services personnels; l'hébergement, restauration et les services divers. Les services publics comprennent l'enseignement; la santé et services sociaux; la religion; l'administration fédérale, provinciale et locale. Les services de distribution comprennent les transports et entreposage, communications et autres services publics et le commerce de gros. Les industries primaires et construction comprennent l'agriculture; la pêche et le piégeage; l'exploitation forestière; les mines, carrières et puits de pétrole et les entrepreneurs généraux et spécialisés

2 La présente étude exclut de l'EPA tous les travailleurs autonomes, les étudiants et en particulier ceux qui prennent un emploi d'été pour ensuite retourner aux études. Les premiers l'ont été parce que la durée d'occupation d'un emploi varie conceptuellement selon qu'il s'agit de travailleurs indépendants (comme les définit l'EPA) ou de salariés. Quant aux étudiants, ils sont exclus parce qu'on ne juge pas qu'ils ont été pleinement intégrés à la population active.

3 En étudiant la stabilité des nouveaux emplois, «on jauge manifestement la difficulté de nouer ou de renouer un lien relativement durable entre le travailleur et l'employeur, ce qui constitue un important indicateur dans le débat de la sécurité d'emploi» (OCDE, 1997).

4 On calcule cette variable statistique par la méthodologie décrite dans Heisz (1996b), laquelle diffère de celle calculée dans l'EPA.

5 Pour cette étude, les périodes de récession utilisées vont du troisième trimestre de 1981 à la fin de 1982 et du deuxième trimestre de 1990 au troisième de 1992.

6 La durée générale moyenne est calculée comme suit: la durée générale est la somme des valeurs individuelles de durée (des industries) pondérées par les diverses parts industrielles dans l'ensemble des embauches. En gardant les proportions individuelles à leur niveau de 1981, on dégage une variable de la durée générale exempte de toute variation causée par les changements de composition industrielle. Si cette variable est supérieure à la durée générale réelle, on pourra dire que les changements de composition entre industries exercent des pressions à la baisse sur la stabilité des emplois au Canada.

7 Comme de nombreuses embauches visent à remplacer des démissionnaires, le taux d'embauche est généralement en corrélation étroite avec le taux de démission (graphique F). Les deux se sont accrues de 1993 à 1994, mais le premier a fléchi en 1995, d'où l'impression que le second est aussi demeuré bas cette année-là.

8 Un complément d'analyse révèle que, si on tient constantes les variables de l'âge, de la taille des entreprises et des provinces, il est possible de constater que les probabilités de cessation définitive d'emploi ont diminué, passant de 10 % à 5 % de 1983-1986 à 1993. L'évolution de la composition démographique de la population active serait en partie à l'origine des changements observés.

9 Entre autres modifications du régime d'assurance-emploi qui touchent les démissionnaires, on a porté le délai de carence de 1-6 semaines à 7-12 semaines et abaissé à 50 % le taux de prestation en 1990. Depuis 1993, les travailleurs qui démissionnent sans justification (ayant été congédiés pour inconduite ou ayant refusé d'accepter un nouvel emploi) sont inadmissibles aux prestations d'assurance-emploi.

Documents consultés

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. *Tertiarisation et polarisation de l'emploi*, un rapport de recherche préparé pour le Conseil par G. Betcherman et al., Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1991.

GREEN, D.A. et W.C. RIDDEL. *Job durations in Canada: Is long term employment declining?*, Discussion Paper DP-40, University of British Columbia, Centre for Research on Economic and Social Policy, Vancouver, 1996.

HEISZ, A. «Évolution de la durée des emplois», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 8, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, hiver 1996a, p. 34-39.

---. *Évolution de la durée et de la stabilité de l'emploi au Canada*, n° 11F0019MPF, n° 95 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1996b.

HEISZ, A et S. CÔTÉ. «Les emplois sont-ils moins stables dans le secteur tertiaire?», dans *L'observateur économique canadien*, n° 11-010-XPB au catalogue, vol. 11, n° 5, Statistique Canada, Ottawa, mai 1998, p. 3.1-3.11.

JONES, S.R.G. *Répercussions de la réduction du taux des prestations et des changements apportés aux conditions d'admissibilité (Projet de loi C-113) sur le chômage, la recherche d'emploi et la qualité du nouvel emploi*, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, 1995.

LIN Z. «Employment Insurance in Canada: Recent Trends and Policy Changes» *Revue Fiscale Canadienne* 46, n° 1, (avril 1998), p. 58-76.

MARSDEN, D. «Employment Policy Implications of New Management Systems», dans *Review of Labour Economics and Industrial Relations*, vol. 10, n° 1, printemps 1996, p. 17-61.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris, juillet 1997.

PICOT, G. et Z. LIN. *Les Canadiens sont-ils plus susceptibles de perdre leur emploi au cours des années 1990*, n° 11F0019MPF, n° 96 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

SCHELLENBERG, G. et C. CLARK. *Temporary Employment in Canada: Profiles, Patterns, and Policy Considerations*, Social Research Series, Canadian Council on Social Development, 1996.

Numéros déjà parus : *il vous manque un numéro?*

Ne craignez rien! Vous pouvez vous procurer les numéros déjà parus de **L'emploi et le revenu en perspective**. Voici les études publiées dans ces numéros :

Automne 1998 Travail par postes • Taux d'activité • Recherche d'emploi • Retraite • Entreprises à domicile

Été 1998 Programmeurs informatiques • Travailler chez soi • Cumul d'emplois • Revenu après séparation • Régime d'accession à la propriété • Assurance-emploi

Printemps 1998 Pères au foyer • Absences du travail • Formation des employés • REER : cotisations et retraits; droits inutilisés

Hiver 1997 Heures de travail : Heures supplémentaires; Redistribution des heures; Préférences • Emploi non permanent selon la province • Aperçu statistique des syndicats • Index : 1989 à 1997

Pour plus d'information, communiquez avec **Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**, ou composez sans frais le numéro **1 800 267-6677**.

L'emploi et le revenu en perspective

La revue trimestrielle qui vous renseigne sur le marché du travail et le revenu.

Vous déménagez ?

Veuillez nous faire parvenir votre nom, ancienne adresse, nouvelle adresse, numéro de téléphone et numéro de référence du client à : **Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**; ou composez le (613) 951-7277 ou sans frais le 1 800 700-1033, ou soumettez votre changement d'adresse par télécopieur au (613) 951-1584.

Veuillez nous aviser quatre semaines à l'avance pour éviter toute interruption de la livraison.