

N° 75-001-XIF au catalogue



L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

JANVIER 2006

Vol. 7, n° 1

■ L'ÉVOLUTION RÉCENTE
DE L'EMPLOI PAR
INDUSTRIE

■ ENCORE SUR
LA ROUTE

■ LE MARCHÉ DU
TRAVAIL EN 2005

■ LES RÉGIMES
DE RETRAITE
EN FIDUCIE



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) 951-4628; 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

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 Statistique Canada au numéro sans frais 1800 263-1136. Les normes de services à la clientèle sont aussi publiées sur www.statcan.ca sous À propos de Statistique Canada > Offrir des services aux Canadiens.

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2006. ISSN : 1492-4978.

Prix : 6 \$CAN l'exemplaire, 52 \$CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Tous droits réservés. L'utilisation de ce produit est limitée au détenteur de licence. Le produit ne peut être reproduit ou transmis à des personnes ou organisations à l'extérieur de l'organisme du détenteur de licence.

Des droits raisonnables d'utilisation du contenu de ce produit sont accordés seulement à des fins de recherche personnelle, organisationnelle ou de politique gouvernementale ou à des fins éducatives. Cette permission comprend l'utilisation du contenu dans des analyses et dans la communication de résultats et conclusions de ces analyses, y compris la citation de quantités limitées de renseignements extraits. Cette documentation doit servir à des fins non commerciales seulement. Si c'est le cas, la source doit être citée comme suit : Source (ou *Adapté de*, s'il y a lieu) : Statistique Canada, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, les utilisateurs doivent obtenir la permission écrite des Services d'octroi de licences, division du Marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

■ L'évolution récente de l'emploi par industrie

- La situation globale du marché du travail a continué de s'améliorer en 2005. L'emploi a progressé de 1,6 % — ce qui est légèrement supérieur à la croissance enregistrée l'année précédente — et cette progression est entièrement attribuable au travail à temps plein. Vers la fin de l'année, le taux de chômage a atteint son plus bas niveau en plus de 30 ans.
- Depuis la fin de 2002, l'emploi dans le secteur manufacturier a fortement diminué, en baisse de 149 000 (-6,4 %). La chute survenue en 2005 a touché la plupart des provinces, mais surtout le Québec et l'Ontario.
- L'industrie de la construction a rarement connu des jours meilleurs, grâce à des taux d'intérêt bas. Rien que ces trois dernières années, l'emploi dans cette industrie a augmenté d'environ 19 %. Les gains ont été particulièrement élevés en Colombie-Britannique (50 %) et au Québec (21 %).
- Depuis la fin de 2002, l'emploi dans les ressources naturelles a augmenté d'un peu moins de 40 000, soit une hausse d'environ 15 %. Cette croissance est principalement due à l'industrie pétrolière et gazière de l'Alberta, où l'emploi a grimpé d'environ 30 % à cours des trois années écoulées.

■ Encore sur la route

- Près de 271 000 personnes — presque exclusivement des hommes — exerçaient la profession de camionneur en 2004. Environ quatre camionneurs sur cinq étaient salariés, alors que les autres étaient des travailleurs indépendants.
- Les camionneurs représentent une main-d'œuvre relativement âgée, puisque environ 18 % d'entre eux avaient 55 ans ou plus, comparativement à 13 % de l'ensemble des travailleurs. Ils sont également moins scolarisés que la moyenne : plus du tiers n'avaient pas de diplôme d'études secondaires en 2004, alors que cette proportion n'était que de 14 % chez l'ensemble des travailleurs. On retrouve aussi dans leurs rangs une plus faible proportion d'immigrants que dans l'ensemble des professions.
- Les camionneurs gagnent un salaire près de la moyenne des professions, mais bénéficient de moins d'avantages sociaux, particulièrement en ce qui a trait au régime de retraite. Ils travaillent un nombre d'heures beaucoup plus élevé, et ce, souvent selon un horaire variable. En 2004, ils travaillaient en moyenne 47 heures par semaine, et 38 % cumulaient 50 heures ou plus hebdomadairement. Pour leur part, les camionneurs indépendants effectuaient en moyenne 49 heures par semaine, et 70 % travaillaient 50 heures ou plus hebdomadairement.

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 100,80 \$ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 132,30 \$ (taxes en sus)

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



ENVOYEZ À

Statistique Canada
Finance
Édifice R.H. coats, 6H
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6



TÉLÉPHONE

1 800 267-6677

Mentionnez PF025084



TÉLÉCOPIEUR

1 877 287-4369
(613) 951-0581



COURRIEL

Infostats@statcan.ca

MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)

Veillez débiter mon compte : MasterCard VISA American Express

N° de carte _____ Date d'expiration _____

Signature _____

Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) _____

Paiement inclus _____ \$

Signature de la personne autorisée _____

Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA
1 an	63,00		
2 ans	100,80		
3 ans	132,30		

Total			
TPS (7 %)			
TVP en vigueur			
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)			
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA			
Total général			

Nom _____

Entreprise _____ Service _____

Adresse _____ Ville _____ Province _____

Code postal _____ Téléphone _____ Télécopieur _____

Courriel _____

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

*Frais de port : aucuns frais pour les envois au Canada. À l'extérieur du Canada, veuillez ajouter les frais de port comme indiqué. Les clients canadiens ajoutent soit la TPS de 7% et la TVP en vigueur, soit la TVH (TPS numéro R121491807). Les clients de l'étranger paient en dollars canadiens tirés sur une banque canadienne ou en dollars US tirés sur une banque américaine selon le taux de change quotidien en vigueur. Les ministères du gouvernement fédéral doivent indiquer sur toutes les commandes leur code d'organisme RI _____ et leur code de référence RI _____

Vos renseignements personnels sont protégés par la Loi sur la protection des renseignements personnels. Statistique Canada utilisera les renseignements qui vous concernent seulement pour effectuer la présente transaction, livrer votre(s) produit(s), annoncer les mises à jour de ces produits et gérer votre compte. Nous pourrions de temps à autre vous informer au sujet d'autres produits et services de Statistique Canada ou vous demander de participer à nos études de marché.

Si vous ne voulez pas qu'on communique avec vous de nouveau pour des promotions ou des études de marché , cochez la case correspondante.

BON DE COMMANDE



Statistique Canada / Statistics Canada

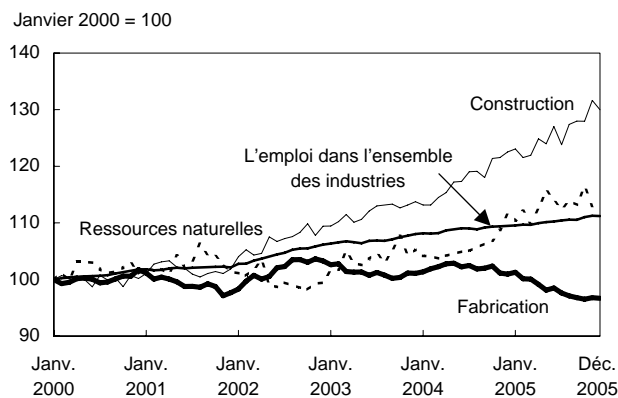
Canada

L'évolution récente de l'emploi par industrie

Vincent Ferrao

Au cours des trois dernières années, un certain nombre d'événements importants se sont répercutés sur l'économie canadienne. Le niveau bas des taux d'intérêt a entraîné un essor de la construction résidentielle dans de nombreuses régions, tandis que la forte demande mondiale de pétrole et d'autres ressources naturelles a entraîné la création d'une nouvelle richesse pour certains Canadiens, surtout dans l'Ouest du pays. En outre, l'appréciation fulgurante du dollar canadien a rendu les produits manufacturés plus coûteux à l'étranger. En réponse à cette situation, les fabricants ont dû réduire leurs effectifs pour rester compétitifs (graphique A).

Graphique A L'embauche a augmenté dans la construction et les ressources naturelles ces dernières années, mais elle a baissé dans la fabrication.



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

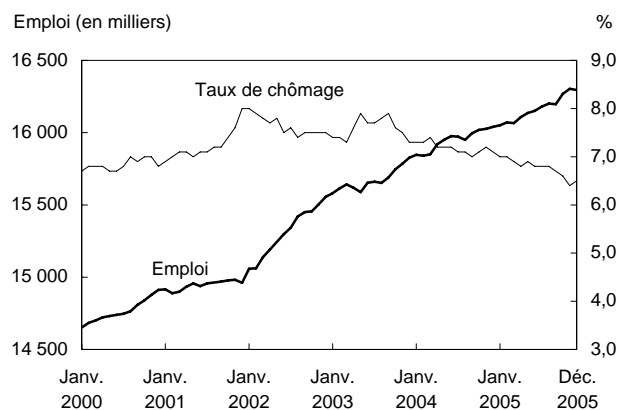
Vincent Ferrao est au service de la Division de la statistique du travail. On peut le joindre au (613) 951-4750 ou à perspective@statcan.ca.

Le présent article examine la performance de ces trois secteurs clés (la construction, les ressources naturelles et la fabrication) en analysant leur incidence sur le marché du travail dans l'Ouest canadien, une région de grandes ressources naturelles, ainsi qu'au Québec et en Ontario, où le secteur manufacturier est très important.

Le marché du travail canadien au cours des dernières années

Hormis 2001, les conditions du marché du travail ont été très bonnes au cours des six dernières années. En 2005, l'emploi a progressé de 1,6 %, ce qui est légèrement supérieur à la hausse observée en 2004 (graphique B). La croissance soutenue de l'emploi, parallèlement à une baisse de la main-d'œuvre disponible, a permis de faire une brèche nette dans le taux de chômage, qui est passé de 8,0 % à la fin de 2001 à un creux de 6,4 % vers la fin de 2005, son plus bas niveau en trois décennies.

Graphique B La hausse de l'emploi a entraîné une baisse du taux de chômage.



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

L'évolution récente de l'emploi par industrie

Durant les trois premières années de la décennie courante, le nombre d'emplois à temps partiel a fortement augmenté. Par contre, la période la plus récente a plutôt dégagé une tendance à l'emploi à temps plein. En 2005, la presque totalité des 255 000 nouveaux emplois étaient à temps plein, les adultes bénéficiant au premier chef de la hausse globale de l'emploi cette année-là. Toutefois, le bond de l'emploi avait été remarquable chez les jeunes au début de la décennie (Usalcas 2005).

Par conséquent, étant donné le faible taux de chômage et la progression de l'emploi à temps plein, la rémunération des employés a sensiblement augmenté vers la fin de 2005. Après une très légère amélioration au

cours des trois années précédentes, la rémunération horaire moyenne a grimpé de 3,8 % à la fin de 2005 par rapport à la même période en 2004, ce qui est de loin supérieur à la hausse d'une année à l'autre des prix à la consommation pour le mois de décembre (2,2 %).

L'évolution de la croissance industrielle

Dans une économie diversifiée comme celle du Canada, certains secteurs connaissent des pertes d'emploi, tandis que d'autres affichent des gains. À la fin des années 1990, l'industrie manufacturière ainsi que celle des services professionnels, scientifiques et techniques (où la haute technologie occupe une place importante) ont généré environ 40 % des gains d'emploi nets (tableau 1). Mais, pour l'essentiel, ces deux

Tableau 1 La croissance de l'emploi par industrie

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Variation en %										
Ensemble des industries	0,8	1,0	3,0	2,4	2,9	2,0	0,3	4,0	1,7	1,3	1,6
Biens	-0,6	1,5	3,3	1,9	3,6	0,3	-3,0	6,2	-0,2	1,6	-0,1
Agriculture	-5,8	5,1	-2,2	-0,8	-6,0	-11,5	-13,2	14,5	-2,9	-4,3	7,9
Ressources naturelles	0,7	0,2	1,7	-5,3	-3,7	0,4	0,4	-1,9	5,9	6,0	2,2
Services publics	-2,3	-0,3	-8,0	5,5	-2,5	0,9	7,7	3,8	1,9	-5,4	-0,2
Construction	-3,4	-2,6	2,6	5,2	5,6	1,0	1,7	7,4	4,0	7,7	6,1
Fabrication	1,6	2,7	5,7	2,1	6,1	2,0	-4,0	5,8	-2,1	-0,1	-4,2
Services	1,3	0,8	2,8	2,5	2,7	2,6	1,5	3,2	2,4	1,3	2,1
Commerce	1,8	-0,7	0,5	3,3	3,4	4,5	2,0	2,3	1,9	1,5	3,0
Transport et entreposage	3,0	1,6	3,6	1,1	6,0	3,5	-3,7	3,5	4,0	-4,2	2,3
Finances, assurances, immobilier, location	1,5	2,2	-1,3	-0,2	0,3	2,8	0,1	2,1	3,4	5,9	1,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,0	6,5	9,1	10,9	3,4	6,7	-0,1	3,4	-1,7	4,1	5,4
Services aux entreprises, bâtiment et autre soutien	7,4	3,1	6,2	3,0	8,8	4,1	2,6	9,7	4,6	0,1	4,8
Enseignement	-0,5	-2,4	1,5	3,1	4,9	-3,8	3,7	2,9	1,6	2,2	8,7
Soins de santé et assistance sociale	1,4	-0,9	1,5	4,5	0,4	3,6	2,6	6,1	4,0	0,8	-0,9
Information, culture et loisirs	3,2	0,3	7,7	0,8	2,0	9,5	1,3	-1,6	4,5	1,6	1,4
Hébergement et restauration	1,9	2,9	6,4	1,0	3,2	-0,4	2,4	4,6	0,1	2,0	-0,6
Autres	-0,3	1,0	7,1	1,4	-1,3	-4,0	0,7	3,1	1,8	-2,8	-3,0
Administration publique	-3,9	0,7	-1,9	-3,6	0,5	0,9	2,6	-0,2	4,1	0,1	0,8

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées du mois de décembre

industries n'ont pas affiché la même vitalité pendant la décennie en cours. En fait, l'industrie manufacturière a été la principale source de pertes d'emploi en 2005.

Parallèlement, certaines autres industries ont surgi comme moteur de croissance. En effet, ces trois dernières années, le commerce de gros et de détail a affiché des gains soutenus par la croissance des dépenses de consommation. L'emploi s'est également amélioré dans le domaine des soins de santé et de l'assistance sociale et, plus récemment, dans le domaine de l'enseignement. Les dépenses gouvernementales dans ces domaines ont aussi augmenté, ce qui traduit une hausse de la demande de ces services.

Si le commerce, les soins de santé et l'assistance sociale, et les services d'enseignement ont été d'importantes sources de gains en matière d'emploi, deux autres industries ont régulièrement fait les manchettes ces dernières années : la construction et les ressources naturelles. Ces deux industries ont enregistré les taux de croissance les plus rapides depuis 2002, ce qui a plus que compensé la baisse survenue dans le secteur manufacturier.

Les difficultés du secteur manufacturier se répercutent sur le centre du Canada

Du milieu à la fin des années 1990, le secteur manufacturier a été une source importante de nouveaux emplois, mais cela a pris fin en 2001, lorsque la chute

de la haute technologie a entraîné des mises à pied massives dans ce secteur. Plus récemment, le secteur manufacturier a subi les contrecoups de l'appréciation du dollar canadien (qui a atteint au dernier trimestre de 2005 un sommet inégalé en quatorze ans) et de la pénurie de certaines matières brutes (graphique C).

Le secteur manufacturier a perdu 149 000 emplois (-6,4 %) depuis la fin de 2002 (tableau 2) et a vu ses difficultés s'accroître en 2005. Après avoir régressé de 2,1 % en 2003, l'emploi n'y a guère changé en 2004 et il a chuté de 4,2 % en 2005.

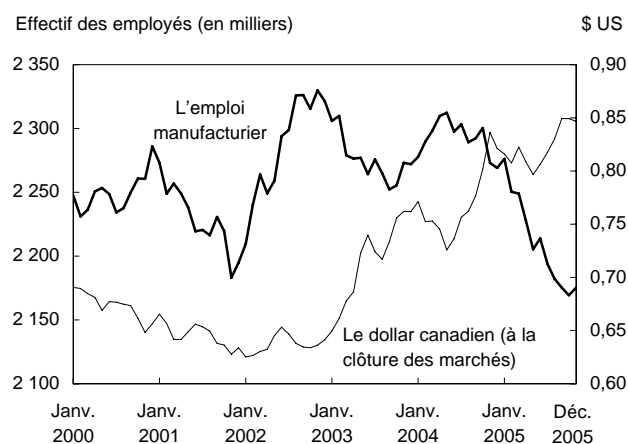
Globalement, la baisse de l'emploi survenue dans le secteur manufacturier durant les trois dernières années est la plus importante contraction qu'ait connue ce secteur depuis la récession du début des années 1990. Cependant, une comparaison des trois années les plus récentes et des trois années se terminant en 1992 montre que la faiblesse actuelle du secteur manufacturier est minime. En effet, au début des années 1990, le taux de perte d'emploi y était deux fois plus élevé.

Si le fléchissement survenu récemment dans le secteur manufacturier est généralisé, certaines parties du secteur en ont souffert plus que d'autres. L'habillement et le textile, par exemple, ont enregistré des pertes prononcées. De même, la fabrication de produits informatiques et électroniques était en baisse, ne s'étant toujours pas remise de l'effondrement du secteur de la haute technologie. Les autres groupes industriels

Tableau 2 L'emploi dans certaines industries

	Décembre 2005				Variation par rapport à décembre 2002			
	Total	Res-sources naturelles	Construction	Fabrication	Total	Res-sources naturelles	Construction	Fabrication
	En milliers							
Canada	16 294,7	308,7	1 052,1	2 172,8	739,0	39,4	166,5	-148,5
Terre-Neuve-et-Labrador	210,9	15,2	11,9	17,8	1,4	3,8	0,8	3,5
Île-du-Prince-Édouard	68,6	2,2	5,3	7,1	3,8	-0,4	0,8	1,3
Nouvelle-Écosse	441,3	15,3	27,3	40,4	13,8	1,1	3,6	-1,3
Nouveau-Brunswick	355,3	11,0	19,1	36,5	9,0	0,5	-0,6	0,1
Québec	3 755,0	40,0	185,3	601,8	124,9	0,6	31,8	-68,4
Ontario	6 433,4	35,6	405,2	1 045,3	288,0	3,1	51,3	-60,5
Manitoba	583,6	6,2	30,0	66,5	10,1	0,6	3,7	-2,4
Saskatchewan	479,7	20,4	27,0	30,1	2,1	4,5	2,5	2,6
Alberta	1 799,8	124,4	161,0	130,1	99,9	29,0	15,6	-18,5
Colombie-Britannique	2 167,1	36,4	180,4	193,4	186,1	-4,2	59,8	-3,8

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Graphique C L'appréciation du dollar entrave l'emploi manufacturier.

Sources : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées; Banque du Canada, moyenne mensuelle

touchés comprennent le matériel et les appareils électriques, le matériel de transport ainsi que les produits du bois et du papier.

La plus récente baisse de l'emploi dans le secteur manufacturier a eu lieu dans la plupart des provinces, mais surtout au Québec et en Ontario. Ici, l'emploi dans la fabrication du matériel de transport a été faible. La fabrication de produits informatiques et électroniques aussi continue à fléchir dans les deux provinces, tout comme la production de matériel et appareils électriques. Finalement, l'emploi dans le secteur manufacturier a diminué de 68 000 au Québec et de 61 000 en Ontario au cours des trois dernières années, soit un peu moins de 90 % des pertes d'emplois nettes survenues dans le secteur à l'échelle du Canada au cours de cette période.

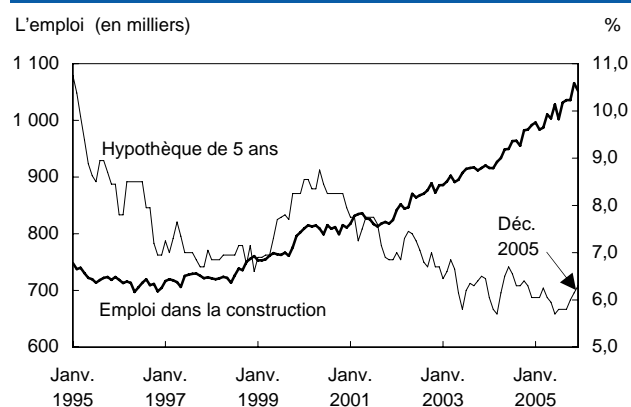
Les pertes d'emplois ne se sont pas limitées au centre industriel du pays, à savoir le Québec et l'Ontario; la plupart des autres provinces ont connu une légère baisse, quoique généralisée. La faiblesse de la production manufacturière, particulièrement au Québec et en Ontario, a porté un coup dur à l'ensemble de l'économie de ces provinces. En 2004, la croissance économique de l'Ontario a atteint 2,7 %, légèrement en-dessous de la moyenne nationale de 2,9 %, tandis que le Québec a enregistré une hausse de 2,3 %.

L'emploi dans la construction abonde dans toutes les régions

Si l'emploi dans le secteur manufacturier s'est dégradé, le secteur de la construction a rarement connu de jours meilleurs, grâce au niveau bas des taux d'intérêt (graphique D). Au cours des trois dernières années seulement, le secteur de la construction a généré 167 000 emplois de plus, une hausse de 19 %. Les gains ont été particulièrement prononcés en Colombie-Britannique (50 %), au Québec (21 %), en Ontario (14 %) et en Alberta (11 %). La valeur des permis de construction délivrés et le nombre de mises en chantier d'habitations ont aussi grimpé dans l'ensemble du pays. Mais l'essor de la construction ne s'est pas limité à l'habitation (graphique E). En outre, la valeur des permis de construction non résidentielle (un indicateur économique avancé) était, en octobre 2005, de 20 % supérieure au niveau mensuel moyen de 2004.

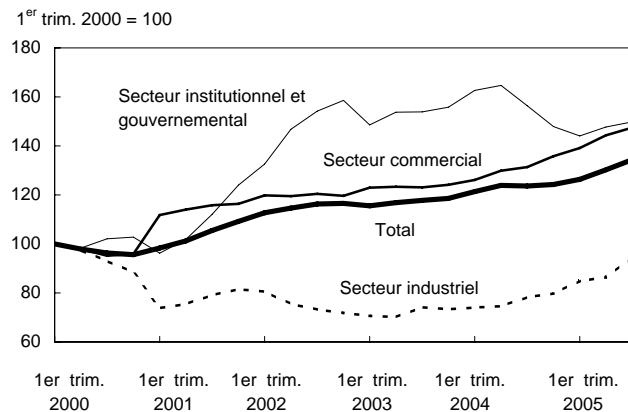
L'essor du secteur de la construction s'est répercuté sur le secteur immobilier, où l'emploi a progressé de 29 000 (15 %) ces trois dernières années.

Le moment auquel l'essor de la construction s'est produit varie d'une province à l'autre. Les fortes progressions de l'emploi sont d'abord apparues au Québec au début de la décennie courante (2000), avec des

Graphique D Des taux d'intérêt bas ont stimulé la création d'emploi dans la construction à travers le pays.

Sources : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées; Banque du Canada, moyenne mensuelle

Graphique E Tendence à la hausse de l'investissement dans la construction non résidentielle.



Source : Division de l'investissement et du stock de capital, données désaisonnalisées

hausse plus modérées par la suite. En Ontario, l'emploi s'est accru constamment au cours des cinq dernières années.

L'essor s'est généralisé en 2004, surtout en Alberta et en Colombie-Britannique. Dans cette dernière province, la croissance a été particulièrement marquée, la construction constituant la pierre angulaire du marché du travail de la province cette année-là. En 2005, l'emploi dans la construction en Colombie-Britannique a poursuivi sa progression, bien qu'à un rythme moindre. Et si le nombre d'emplois dans la construction en Alberta semble avoir plafonné en 2005, sa croissance a été forte en 2004.

L'industrie pétrolière et gazière en Alberta s'envole

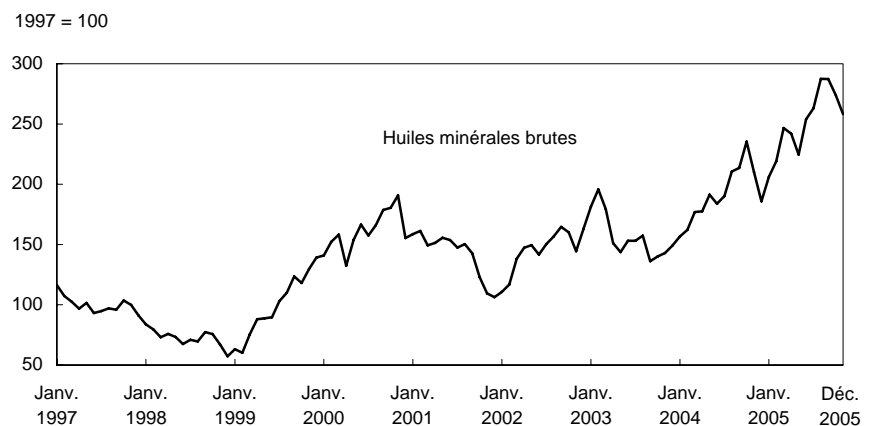
Depuis la fin de 2002, le secteur des ressources naturelles a connu une croissance légèrement inférieure à 40 000 emplois, une hausse d'environ 15 % (tableau 2). Cette croissance a été propulsée par l'industrie pétrolière et gazière en Alberta. Pour diverses raisons, les prix du

pétrole brut se sont envolés ces dernières années, franchissant de nouveaux records tout au long de 2005 (graphique F). Par conséquent, l'emploi dans les champs pétroliers de l'Alberta a grimpé d'environ 30 % au cours des trois dernières années (graphique G). À la fin de 2005, le marché du travail de la région d'Athabasca-Grande Prairie-Peace River était le plus vigoureux du pays, avec un taux de chômage d'à peine 2,2 %.

Si les répercussions sur l'emploi étaient moins évidentes à Terre-Neuve-et-Labrador, elles étaient très importantes pour la croissance économique de la province. Le produit intérieur brut de celle-ci a augmenté de 6,2 % en termes réels en 2003, venant ainsi en tête de toutes les provinces pour la deuxième année consécutive, ne fléchissant que de 1,4 % en 2004, en partie à cause de problèmes de production à la plate-forme pétrolière Terra Nova.

Une conséquence notable du bond des prix du pétrole brut est la vigueur de l'emploi dans l'industrie pétrolière et gazière, comparée à l'industrie minière. À la fin des années 1990, le pétrole et le gaz employaient moins de gens que les mines. En 2005, l'inverse était vrai, le pétrole et le gaz occupant une moyenne de 68 000 travailleurs, contre 60 000 pour les mines. La croissance des deux industries a eu des retombées importantes, le nombre de travailleurs faisant des activités de soutien ayant presque doublé, passant de 45 000 à la fin des années 1990 à 83 000 en 2005 (tableau 3).

Graphique F Les prix du pétrole augmentent depuis plus de deux ans.



Source : Indice des prix des matières brutes

Tableau 3 L'emploi dans les industries des ressources naturelles

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	En milliers						
Total	264	275	279	270	282	287	306
Foresterie et exploitation forestière avec activités de soutien	80	86	74	74	77	72	70
Pêche, chasse et piégeage	30	29	26	26	27	27	26
Extraction minière, pétrolière et gazière	154	160	179	170	178	188	211
Extraction pétrolière et gazière	44	46	57	59	59	62	68
Exploitation minière	65	65	58	56	55	52	60
Activités de soutien	45	49	65	56	65	74	83

Source : Enquête sur la population active

Comparé à d'autres secteurs d'activité, le secteur des ressources naturelles — foresterie, pêches, mines, pétrole et gaz — est assez restreint, ne représentant qu'environ 2 % de l'emploi global en 2005. Par contre, la construction et la fabrication occupent une place beaucoup plus grande, soit 6 % et 14 % respectivement. Toutefois, pour l'Alberta, les ressources naturelles sont importantes, puisque ce secteur comptait environ 127 000 emplois en 2005 ou 7 % de tous les emplois de la province. En 2000, 83 000 personnes travaillaient dans ce secteur, représentant 5 % de la main-d'œuvre totale de l'Alberta, province où presque tous les emplois du secteur des ressources naturelles sont liés à l'industrie pétrolière et gazière.

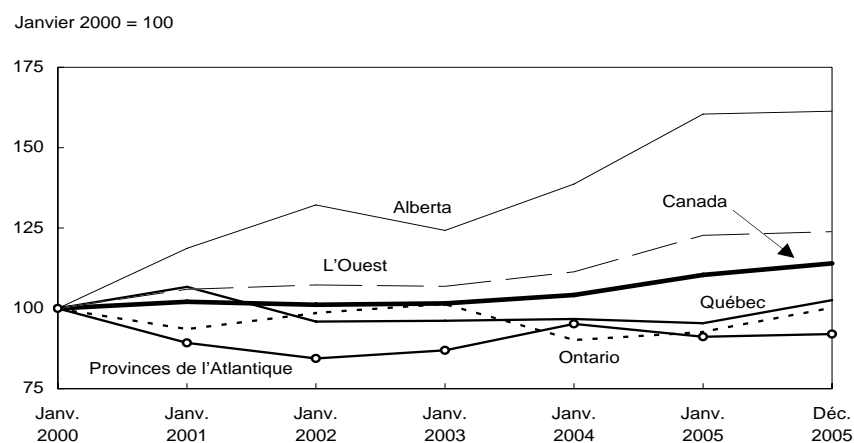
Toutes les régions de l'Alberta ont profité de la flambée des prix du pétrole brut. Toutefois, l'essor a été particulièrement remarquable dans la région de Calgary, où l'industrie emploie environ 42 000 travailleurs, contre 27 000 en 1999. Les emplois liés à l'extraction pétrolière et gazière dans la région de Lethbridge-Medicine Hat ont

quadruplé pendant la même période, pour atteindre 12 000 en 2005. Dans le cas de la région d'Athabasca-Grande Prairie-Peace River, l'emploi a presque triplé pour s'établir à 16 000.

Conclusion

Divers chocs économiques sont survenus ces dernières années, lesquels ont influé sur les marchés du

travail régionaux. Le dollar canadien a atteint en 2005 un sommet inégalé en quatorze ans par rapport au dollar américain. Les fabricants qui dépendent du marché américain continuent de fonctionner à un rythme très soutenu, mais, pour demeurer rentables, ils ont dû réduire leur main-d'œuvre. Parallèlement à la chute de l'emploi dans le secteur manufacturier, la

Graphique G Croissance de l'emploi dans les ressources naturelles : l'Ouest se classe au 1^{er} rang.

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

croissance a repris dans d'autres secteurs, tout particulièrement dans le domaine de la construction à la suite de l'essor du secteur de l'habitation et celui des ressources naturelles, en raison de la demande de pétrole et de produits minéraux.

Le prix du pétrole brut, qui a oscillé entre 50 \$US et 70 \$US le baril durant une bonne partie de 2005, est de bon augure pour les provinces productrices. La forte demande continue de pousser les prix à la hausse.

L'emploi dans le secteur de la construction a grimpé au lendemain de la réduction des taux d'intérêt, et la plupart des régions du pays ont connu un essor du secteur de l'habitation.

Enfin, le secteur manufacturier, important au centre du pays, a dû relever des défis importants face à l'appréciation du dollar canadien. Des industries telles que l'habillement et le textile au Québec, et celle de la fabrication de véhicules automobiles et pièces connexes en Ontario, ont particulièrement souffert.

Perspective

■ Document consulté

USALCAS, Jeannine. « Les jeunes et le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective* (n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada), numéro en ligne de novembre 2005.

Encore sur la route

Vincent Dubé et Denis Pilon

L'industrie du camionnage joue un rôle majeur dans l'économie canadienne. En effet, plus de 53 % des produits canadiens exportés aux États-Unis et 78 % des produits importés au pays ont été expédiés par camion en 2004. Cependant, en raison de la croissance soutenue du secteur, du vieillissement de la main-d'œuvre et d'une perte de popularité de la profession, l'industrie pourrait bientôt se heurter à une pénurie de camionneurs qualifiés. Selon une étude, 37 000 nouveaux chauffeurs en moyenne seraient nécessaires annuellement durant les prochaines années (CCRHC, 2003).

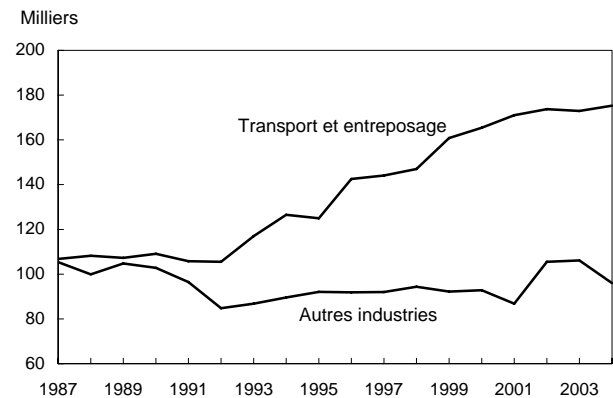
Le défi de recruter et de retenir des camionneurs qualifiés est également plus difficile à relever en raison des règlements provinciaux sur l'âge minimal et des primes d'assurance pour les conducteurs de moins de 25 ans. Le présent article dresse un portrait global récent des camionneurs à partir de différentes sources (voir *Sources des données et limitations*). Trois grandes facettes de la profession sont étudiées : la situation de l'emploi, les caractéristiques socioéconomiques et les caractéristiques du marché du travail.

Changements structurels dans le marché de l'emploi

Selon l'Enquête sur la population active (EPA), on retrouvait environ 271 000 camionneurs au Canada en 2004, en hausse de 28 % par rapport à 1987 (tableau 1)¹. Il s'agit d'une augmentation légèrement inférieure à celle de 29 % enregistrée pour l'ensemble des professions. Près des deux tiers des camionneurs travaillaient pour un employeur dont l'activité principale était directement associée au transport et à l'entreposage². Ce groupe de travailleurs correspond bien au segment défini comme le camionnage pour compte d'autrui (voir *Les camionneurs au sein de l'industrie*),

Les auteurs sont au service de la Division des transports. On peut joindre Vincent Dubé au (613) 951-7031, et Denis Pilon au (613) 951-2707 ou bien l'un ou l'autre à perspective@statcan.ca.

Graphique A Depuis 1987, la hausse du nombre de camionneurs est principalement attribuable au transport et à l'entreposage.



Source : Enquête sur la population active

puisque 95 % d'entre eux (166 000) œuvrent dans le sous-secteur du transport par camion⁵. Les industries de la fabrication, du commerce de gros et du commerce de détail suivaient en tant que principaux employeurs. Les camionneurs dont l'employeur n'avait pas comme activité principale le transport mais qui possédait des véhicules dans le but premier de transporter ses propres marchandises sont regroupés dans le segment appelé camionnage pour compte propre (ou privé). Alors que l'emploi chez les camionneurs était réparti uniformément entre les deux segments en 1987, la presque totalité de la hausse du nombre de camionneurs a par la suite été attribuable au segment pour compte d'autrui. Cela semble ainsi refléter une hausse dans le recours à l'impartition (graphique A).

Prédominance des travailleurs salariés

Les camionneurs salariés (ou rémunérés) représentaient près de 80 % de tous les camionneurs en 2004. Ils sont assignés pour une période donnée à un camion

Tableau 1 Camionneurs selon l'industrie

	1987		2004	
	milliers	%	milliers	%
Industries	212,2	100	271,3	100
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,6	1	2,5	1
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	6,2	3	5,9	2
Construction	14,6	7	13,0	5
Fabrication	33,9	16	27,0	10
Commerce de gros	14,3	7	21,0	8
Commerce de détail	15,7	7	11,3	4
Transport et entreposage	106,8	50	175,3	65
Administrations publiques	4,0	2	2,5	1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	1,6	1	3,4	1
Autres industries	12,5	6	9,4	3

Source : Enquête sur la population active

Sources des données et limitations

Il n'existe pas de source d'information complète et unique disponible sur les camionneurs. Ainsi, les données sont principalement tirées de l'**Enquête sur la population active**, mais aussi du **recensement**, de l'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** et de l'**Enquête trimestrielle sur les transporteurs routiers de marchandises pour compte d'autrui**. Étant donné que ces sources ne visent pas exactement la même population, les estimations varieront. De même, puisque les enquêtes n'ont pas nécessairement la même année de référence, l'utilisation des données les plus récentes disponibles a été privilégiée. Enfin, compte tenu de la grande diversité du secteur du camionnage, la prudence est de mise dans la généralisation de certains résultats portant sur la profession dans son ensemble. Par exemple, l'impossibilité de distinguer les camionneurs spécialisés dans le transport local de ceux spécialisés dans le transport sur de longues distances quant à l'observation de plusieurs caractéristiques (comme le salaire ou les heures travaillées) représente une limitation notable.

appartenant à l'entreprise pour qui ils travaillent. Selon sa taille, celle-ci peut posséder une flotte pouvant aller de deux à plus d'une centaine de camions (tableau 2).

Quant aux camionneurs indépendants, ils disposent de leur équipement (en propriété ou en location) et sont responsables de leurs activités. Ils peuvent avoir recours

à des employés pour les seconder dans leur travail. Ainsi, environ 7 % d'entre eux employaient des travailleurs en 2004. De même, environ 94 % des camionneurs indépendants se classaient au sein du camionnage pour compte d'autrui.

Depuis 1987, le nombre de camionneurs indépendants présente dans l'ensemble une lente progression. D'autre part, celui des camionneurs rémunérés fluctue davantage, ayant diminué de 13 000 entre 2002 et 2004 (graphiques B et C).

Une profession typiquement masculine

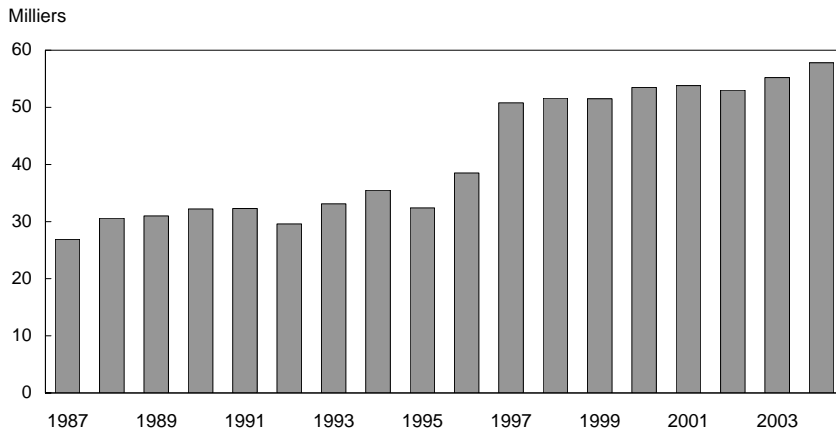
Malgré plusieurs campagnes de sensibilisation visant à promouvoir les emplois non traditionnels, les femmes occupent toujours une place marginale au sein de la profession. Selon l'EPA de 2004, 97 % des camionneurs étaient des hommes. Parmi les différents facteurs ayant contribué à cette situation, le nombre d'heures consécutives consacrées à l'extérieur du foyer peut représenter un inconvénient de taille pour les femmes voulant fonder une famille (tableau 3)⁶.

Tableau 2 Répartition des camionneurs

	Ensemble des professions	Camionnage		
		Total	Compte d'autrui	Compte propre
Nombre total d'emplois	15 949,7	271,3	165,6	105,7
		milliers		
		%		
Employés	85	79	67	97
Travailleurs indépendants	15	21	33	3
Avec aide rémunérée	34	7	6	F
Sans aide rémunérée	65	93	94	F

Source : Enquête sur la population active, 2004

Graphique B Le nombre de camionneurs indépendants demeure en lente progression.

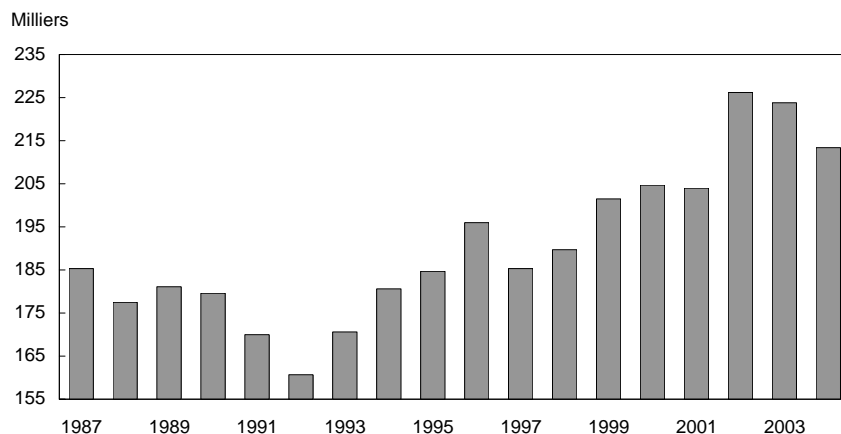


Source : Enquête sur la population active

Une population vieillissante

Les camionneurs représentent une main-d'œuvre relativement âgée, l'âge moyen étant de 42 ans chez les salariés et de 45 ans chez les travailleurs indépendants en 2004. Ils affichaient également une proportion plus importante de travailleurs âgés, puisque environ 18 % avaient 55 ans et plus, contre 13 % chez l'ensemble des travailleurs.

Graphique C Le nombre de camionneurs rémunérés a connu en 2004 un léger déclin pour la deuxième année consécutive.



Source : Enquête sur la population active

Si l'on compare les 10 professions les plus populaires parmi les 500 qui sont répertoriées chez les hommes, la profession de camionneur arrivait au deuxième rang derrière celle de concierge. Elle affichait aussi la plus forte hausse de l'âge moyen depuis 1987 (tableau 4).

Le ratio exprimant le nombre d'entrants (hommes de moins de 25 ans) sur le nombre de travailleurs qui prendront leur retraite au cours des 10 prochaines années (hommes de 55 ans et plus) souligne bien l'effet du vieillissement dans la profession (graphique D). Bien que la pente descendante de la courbe ne soit pas un résultat positif, la présence de ratios inférieurs à l'unité est particulièrement inquiétante, signifiant qu'il y aura alors davantage de sortants que d'entrants dans l'industrie (flux négatifs). Par exemple, le ratio de 0,5 observé en 2001 indique qu'il y avait deux fois plus de camionneurs masculins de 55 ans et plus que de camionneurs de moins de 25 ans.

De façon à mieux évaluer le phénomène du vieillissement, un deuxième ratio a été calculé, utilisant cette fois le groupe des moins de 30 ans comme groupe d'entrants. Malgré un certain décalage, on y observe sensiblement la même tendance. L'année 2004 marque la première année où les camionneurs de 55 ans et plus étaient supérieurs en nombre à ceux de moins de 30 ans.

C'est donc dire qu'à moins d'un revirement de la situation (en raison d'une plus grande immigration par exemple, voir *Proportion croissante d'immigrants dans la profession*), la profession pourrait être touchée par un nombre important de départs à la retraite dans les prochaines années. Toutefois, il est possible que les camionneurs soient davantage

Les camionneurs au sein de l'industrie

L'Enquête trimestrielle sur les transporteurs routiers de marchandises permet d'observer plus en détail la situation de l'emploi dans le segment du camionnage pour compte d'autrui (moyens et grands transporteurs seulement)³. Selon cette enquête, en 2004, 66 % des camionneurs étaient classés comme chauffeurs de compagnie (c.-à-d. des salariés), 29 % étaient des chauffeurs artisans (c.-à-d. des travailleurs autonomes) et

Répartition des camionneurs, camionnage pour compte d'autrui¹

	Total	Chauffeurs de compagnie	Chauffeurs contractants	Chauffeurs d'agence
Total	126 100	82 600	36 900	6 600
Répartition globale	100	66	29	5
Activité			%	
Marchandises générales	62	61	77	61
Biens ménagers	3	3	1	2
Liquides en vrac	9	9	5	8
Produits secs en vrac	7	7	5	7
Produits forestiers	4	4	1	4
Autres marchandises spécialisées	16	15	12	17
Camionnage²	122 500	79 800	36 200	6 500
Local	24	26	20	17
Sur de longues distances	76	74	80	83
Charge	63 000	40 300	18 500	4 200
Complète	71	71	69	72
Partielle	29	29	31	28

¹ Transporteurs ayant des recettes d'exploitation annuelles de un million de dollars ou plus.

² Exclut les activités de déménagement de biens ménagers.

Source : Enquête trimestrielle sur les transporteurs routiers de marchandises pour compte d'autrui, 2004

Proportion croissante d'immigrants dans la profession

Selon le Recensement de 2001, on retrouvait parmi les camionneurs faisant partie de la population active 13 % de travailleurs immigrants, en hausse de 88 % par rapport au Recensement de 1991. Environ le tiers de ces camionneurs demeuraient au Canada depuis moins de 10 ans en 2001, alors que cette proportion était de 19 % en 1991. Néanmoins, la proportion d'immigrants dans la profession demeurait inférieure aux 20 % observés dans l'ensemble des professions.

obtenir un permis de conducteur de véhicule commercial joue sans aucun doute un rôle. Au Canada, il varie entre 18 et 20 ans selon la province, alors qu'aux États-Unis, il est de 21 ans dans une majorité d'États. D'autre part, dans la pratique, l'âge minimal demandé par les compagnies de transport est souvent plus élevé que celui déterminé par la législation. Bien que cette situation puisse également être reliée aux coûts plus élevés d'assurances pour les jeunes chauffeurs (notamment pour le transport international), elle semble résulter de l'importance accordée à l'expérience pratique de conduite. Selon un sondage du CCRHC

Peu de relève

Une autre question tout aussi préoccupante est celle du peu de relève chez les jeunes travailleurs au sein de la profession. En effet, seulement 5 % des camionneurs étaient âgés de moins de 25 ans en 2004, comparativement à 15 % chez l'ensemble des travailleurs. De même, un peu plus du quart des camionneurs étaient âgés de 15 à 34 ans, alors que cette proportion était de 37 % chez l'ensemble des travailleurs.

Du point de vue de l'offre de camionneurs, ce résultat semble démontrer que les jeunes travailleurs d'aujourd'hui seraient moins enclins à se diriger vers la profession que ceux de la génération précédente. Bien que les conditions de vie exigeantes, la mauvaise perception de la profession ou encore les attraits des professions concurrentes (notamment celles du domaine de la construction) sont certes des raisons souvent mentionnées, seule une étude menée auprès des jeunes fournirait des réponses précises.

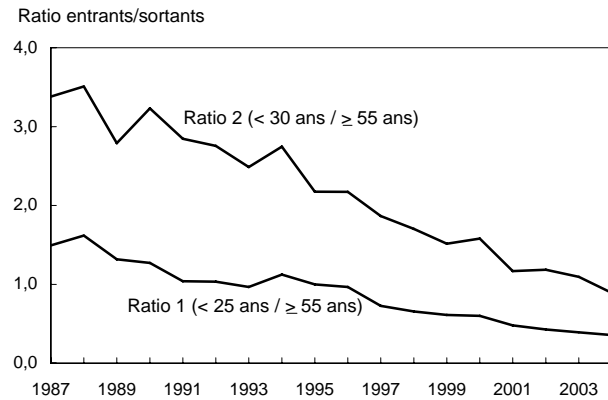
Si l'on examine l'aspect de la demande de camionneurs, plusieurs facteurs peuvent éclairer la situation. D'une part, l'âge minimal pour

Tableau 3 Répartition des camionneurs

	Ensemble des professions	Camionnage		
		Total	Compte d'autrui	Compte propre
Nombre total d'emplois	15 949,7	271,3	165,6	105,7
		milliers		
		%		
Employés	84,6	78,7	67,2	96,6
Travailleurs indépendants	15,4	21,3	32,8	3,4
Âge				
15 à 24 ans	15,4	5,4	3,8	7,9
25 à 54 ans	71,5	76,0	77,5	73,7
25 à 34 ans	21,7	20,1	21,2	18,4
35 à 44 ans	25,9	28,9	29,3	28,3
45 à 54 ans	23,9	27,0	27,0	27,1
55 ans et plus	13,1	18,5	18,3	18,9
Sexe				
Hommes	53,2	97,5	97,6	97,3
Femmes	46,8	2,5	2,4	2,7
Études				
Études secondaires non complétées	14,4	33,9	34,5	32,9
Études secondaires complétées	20,3	27,0	24,5	30,9
Études postsecondaires partielles	10,0	8,9	9,5	7,9
Diplôme d'études postsecondaires	34,1	27,2	28,6	25,1
Grade universitaire	21,2	3,0	3,0	3,1
Province				
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3	1,1	0,8	1,6
Île-du-Prince-Édouard	0,4	0,4	0,3	0,7
Nouvelle-Écosse	2,8	2,8	2,5	3,4
Nouveau-Brunswick	2,2	3,3	3,4	3,1
Québec	23,1	22,3	21,7	23,3
Ontario	39,6	35,6	38,0	31,8
Manitoba	3,6	4,5	4,9	3,9
Saskatchewan	3,0	4,1	4,3	3,7
Alberta	11,0	12,9	12,1	14,2
Colombie-Britannique	12,9	13,0	12,0	14,7

Source : Enquête sur la population active, 2004

Graphique D Le vieillissement de la main-d'œuvre affecte durement les camionneurs.



Source : Enquête sur la population active

(2003) auprès des gestionnaires de parc, l'expérience était citée comme l'élément majeur dans la prise de décision d'embauche d'un camionneur. De plus, le nombre d'années d'expérience minimal exigé pour conduire un camion semi-remorque était de trois ans.

De faibles niveaux de scolarité ne reflétant pas nécessairement les compétences

Globalement, les camionneurs présentent un niveau de scolarité plus faible que la moyenne. Ainsi, même si le niveau de compétence de la profession est le niveau secondaire, l'EPA démontre que plus du tiers des camionneurs n'avaient pas un tel diplôme en 2004, contre seulement 14 % pour l'ensemble des travailleurs. Le fait qu'une bonne partie des employeurs ne demandaient aucun diplôme, outre l'obtention d'un permis de conduire correspondant au type de camion utilisé, est sans doute un facteur important⁷. De même, la proportion plus importante de travailleurs âgés dans la profession

pourrait également avoir un effet à ce chapitre, puisque les générations précédentes sont généralement plus susceptibles d'être moins scolarisées.

Par ailleurs, la formation que suivent les camionneurs ne se reflète pas toujours dans la scolarité (Nix, 2003). De fait, bien que certains cours puissent donner droit à des accréditations reconnues, ce n'est pas toujours le cas. La formation offerte à l'interne par l'employeur en est un exemple. Cela dit, il n'en demeure pas moins qu'un grand nombre de conducteurs professionnels sembleraient avoir besoin de formation afin de mieux s'adapter au marché du travail actuel (MacLeod, 2002). Le dossier de la formation et des compétences est toutefois relativement complexe; par exemple, il a été observé qu'une plus forte scolarité améliorerait plutôt les chances des camionneurs de se trouver un emploi à l'extérieur du secteur du camionnage (CCRHC, 2003).

L'anglais comme l'une des langues de travail

Selon le Recensement de 2001, environ 85 % des camionneurs affirmaient utiliser l'anglais comme l'une des langues de travail. Au Québec, cette proportion était de 40 %. On peut penser que la plus grande ouverture des marchés à l'échelle internationale faisant suite à l'ALENA a aussi favorisé l'anglais comme langue de travail dans les milieux francophones. Il est

Tableau 4 Âge moyen des employés de sexe masculin selon la profession¹

	1987	2004	Différence
Ensemble des professions	35,6	38,3	2,7
Conducteurs de camion	37,2	42,4	5,2
Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	30,7	32,4	1,7
Directeurs – commerce de détail	34,6	39,7	5,1
Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitation agricole	33,2	35,9	2,7
Manutentionnaires	32,2	35,6	3,4
Concierges et concierges d'immeuble	38,5	42,7	4,2
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	32,9	36,3	3,4
Charpentiers-menuisiers	35,6	36,9	1,3
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	31,8	32,1	0,3
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	23,5	24,7	1,2

¹ Selon le critère de popularité observé lors du Recensement de 2001.
Source : Enquête sur la population active

en effet primordial que les camionneurs qui traversent la frontière soient capables de s'exprimer dans un anglais fonctionnel avec les douaniers américains.

Peu de différences selon la province

Globalement, la répartition des camionneurs dans les provinces reflétait celle de l'ensemble de la population active en 2004 (tableau 3). Toutefois, la Colombie-Britannique et l'Alberta affichaient une proportion plus élevée de camionneurs dans le camionnage pour compte propre que dans celui pour compte d'autrui. À l'inverse, l'Ontario enregistrait une proportion bien plus élevée de camionneurs pour compte d'autrui.

Temps plein, plus faible taux de syndicalisation et prédominance des petits établissements

Selon l'EPA, parmi les camionneurs salariés en 2004, environ 97 % travaillaient à temps plein et à peu près le quart étaient syndiqués, soit une proportion inférieure à celle observée chez l'ensemble des employés rémunérés (32 %). Le taux de syndicalisation des camionneurs du segment du camionnage pour compte d'autrui était de près d'un tiers inférieur à celui de leurs homologues du camionnage pour compte propre. En outre, environ 78 % des camionneurs salariés travaillaient dans un établissement de moins de 100 employés, contre plutôt les deux tiers de l'ensemble des travailleurs salariés (tableau 5).

Tableau 5 Caractéristiques du marché du travail

	Ensemble des professions	Camionnage		
		Total	Compte d'autrui	Compte propre
		milliers		
Nombre total d'emplois	15 949,7	271,3	165,6	105,7
Régime de travail		%		
Temps plein	81,5	96,5	97,0	95,8
Temps partiel	18,5	3,5	3,0	4,2
		milliers		
Salariés seulement	13 497,9	213,4	111,3	102,1
Taille de l'établissement		%		
Moins de 20 employés	33,1	39,0	42,6	35,1
20 à 99 employés	32,9	38,7	37,0	40,5
100 à 500 employés	21,3	17,2	15,8	18,6
Plus de 500 employés	12,6	5,2	4,6	5,9
Syndiqués	31,8	25,4	19,8	31,6
Non syndiqués	68,2	74,6	80,2	68,5
		milliers		
Salariés à temps plein	11 053,5	206,2	108,1	98,1
		\$		
Salaires hebdomadaires selon les heures habituellement travaillées	777,73	791,37	828,56	740,40
Moins de 30,0 heures	766,06	775,71	800,03	747,66
30,0 à 39,9 heures	709,09	696,55	709,75	686,94
40,0 à 49,9 heures	768,32	722,74	754,10	698,65
50,0 à 59,9 heures	1 002,22	830,16	832,73	826,29
60,0 à 69,9 heures	1 078,49	917,19	939,01	869,79
70,0 heures et plus	1 176,54	1 032,63	1 042,26	1 010,64
Heures habituellement travaillées		%		
Moins de 30,0 heures	15,6	10,1	10,4	9,9
30,0 à 39,9 heures	32,2	11,5	9,3	14,1
40,0 à 49,9 heures	41,6	39,9	33,0	47,4
50,0 à 59,9 heures	6,8	19,3	22,1	16,1
60,0 à 69,9 heures	2,5	12,0	15,6	8,0
70,0 heures et plus	1,3	7,2	9,5	4,7
Moyenne	39,5	47,3	50,0	44,4

Source : Enquête sur la population active, 2004

Des salaires dans la moyenne

Un camionneur salarié travaillant à temps plein gagnait un salaire hebdomadaire moyen de 791 \$ en 2004, soit environ 41 100 \$ par année. Son salaire était ainsi légèrement supérieur à celui de 778 \$ par semaine (40 500 \$ par année) chez l'ensemble des salariés. Les camionneurs qui étaient syndiqués gagnaient environ 11 % de plus que leurs collègues qui ne l'étaient pas.

Le salaire hebdomadaire moyen était légèrement plus élevé dans le cas du camionnage pour compte d'autrui que dans celui pour compte propre. Cela s'explique vraisemblablement par les différences entre ces segments

pour ce qui est du type de travail réalisé. Les camionneurs œuvrant dans le camionnage pour compte d'autrui font, en règle générale, plus de longues distances que leurs homologues du segment du camionnage pour compte propre, plus spécialisés dans le transport local. En outre, les chauffeurs qui font du transport sur de longues distances gagnent généralement davantage puisqu'ils sont susceptibles de travailler de plus longues heures et de faire davantage de compromis sur le plan de leur vie personnelle et familiale.

Gagner son salaire

Évidemment, il existe une relation entre le nombre d'heures travaillées et le salaire. Par exemple, les camionneurs qui travaillaient 70 heures et plus gagnaient en moyenne un salaire de plus de 1 000 \$ par semaine. Or, bien que les heures supplémentaires soient souvent rémunérées à un taux plus élevé (notamment dans le transport local de marchandises), les gains marginaux découlant des heures supplémentaires sont généralement décroissants. Une récente étude américaine a d'ailleurs démontré que de plus faibles taux de salaire hebdomadaires chez les camionneurs sont associés à des probabilités plus élevées d'enfreindre le maximum d'heures hebdomadaires permis selon les règles sur les heures de service (Monaco et Willmert, 2003).

Stagnation du salaire réel des camionneurs

Le salaire hebdomadaire moyen des camionneurs a peu augmenté depuis 1998 (graphique E). En valeur réelle, il s'est accru de 2 % en six ans, ce qui représente une croissance annuelle moyenne d'environ 0,3 %, soit une progression inférieure à celle de 0,4% pour l'ensemble des professions. Bien qu'il soit difficile de généraliser étant donné la grande diversité du secteur du camionnage, ce résultat semble toutefois démontrer que le manque de camionneurs qualifiés n'a pas à ce jour entraîné une hausse des salaires. Cependant, il n'est pas impossible que certains secteurs, dont le transport sur de longues distances, aient réellement enregistré de fortes augmentations salariales.

Plus faible incidence de l'ancienneté et de la scolarité sur les salaires

L'ancienneté semble jouer un rôle peu important dans le camionnage, particulièrement dans le segment pour compte d'autrui. En effet, s'il est vrai qu'il existe certaines barrières à l'entrée pour les travailleurs sans expérience dans la profession, le salaire de ceux qui l'exercent semble atteindre rapidement un plafonnement. En comparant le groupe des camionneurs les moins expérimentés (les 20 à 24 ans) avec celui des plus expérimentés (les 55 ans et plus) dans ce segment, on y note une différence salariale hebdomadaire de moins de 100 \$, contre près de 350 \$ pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, le nombre d'heures travaillées selon le groupe d'âge ne semble pas être un facteur explicatif majeur dans ce résultat puisque peu de différences sont observées à ce chapitre.

Chez les camionneurs masculins, il existe également peu de différences salariales selon le niveau de scolarité. En 2004, il y avait un écart de moins de 20 \$ hebdomadairement entre ceux n'ayant pas obtenu leur diplôme secondaire, ceux l'ayant eu et ceux ayant fait des études postsecondaires.

Peu de différences salariales selon la catégorie de travailleurs

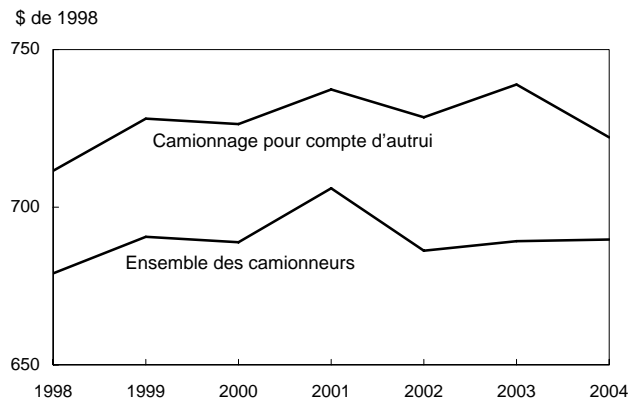
Selon le Recensement de 2001, il ne semble pas y avoir de différences importantes entre les catégories de travailleurs (tableau 6). On remarque malgré tout que les camionneurs indépendants gagnaient un revenu annuel légèrement plus élevé que les camionneurs

Tableau 6 Revenu moyen d'emploi des camionneurs ayant travaillé à temps plein toute l'année

	Ensemble	Salariés	Travailleurs autonomes		
			Total	Avec personnel	Sans personnel
			\$		
Total	38 750	38 770	38 780	39 940	38 230
Compte d'autrui	39 230	39 190	39 470	40 400	39 060
Compte propre					
Commerce de gros	36 050	35 970	37 590	38 310	36 910
Fabrication	41 980	41 940	44 550	F	F
Ensemble des professions	43 300	43 450	47 150	55 030	31 470

Source : Recensement de 2001

Graphique E Le salaire réel des camionneurs travaillant à temps plein a été relativement stagnant de 1998 à 2004.



Source : Enquête sur la population active

salariés. Toutefois, ils ne peuvent bénéficier d'avantages sociaux, contrairement à leurs homologues salariés. Les camionneurs autonomes sont donc moins susceptibles d'être protégés par des régimes complémentaires d'assurances pour soins médicaux, soins dentaires ou invalidité. N'étant pas admissibles aux prestations de maladie, ils sont plus susceptibles de subir des pertes financières plus importantes s'ils cessent de travailler pour cette raison (Akyeampong et Sussman, 2003). De surcroît, étant donné qu'ils ne peuvent profiter d'un régime de pension offert par l'employeur, ils se doivent également d'économiser davantage pour leur retraite.

Moins d'avantages sociaux pour les camionneurs salariés

Les avantages parrainés par l'employeur, comme les régimes d'assurance et de retraite, constituent souvent des indicateurs de la qualité des emplois (Marshall, 2003). Selon les données de 2002 de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), les camionneurs salariés bénéficiaient en plus faible proportion d'avantages sociaux que l'ensemble des travailleurs. Cela était particulièrement vrai en ce qui concerne le régime de retraite : seulement 28 % des camionneurs participaient à un tel régime, contre 44 % de l'ensemble des salariés (tableau 7). Ce résultat est cohérent avec celui indiquant que l'implication des

Tableau 7 Avantages sociaux offerts par l'employeur

	Ensemble des professions	Chauffeurs de compagnie
	%	
Soins dentaires	60,0	54,3
Assurance-vie/invalidité	59,8	55,3
Assurance médicale	65,0	60,8
Soins dentaires ou assurance-vie/invalidité ou médicale	67,4	65,2
Régime de retraite	43,5	28,1

Nota : Personnes ayant un emploi rémunéré. Comprend les personnes occupant plus d'un emploi; on se sert des données concernant l'emploi principal lorsqu'il y a cumul d'emplois.
Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2002

entreprises québécoises de camionnage est relativement faible en ce qui a trait aux régimes de retraite : seulement environ 25 % d'entre elles l'offrent à leur personnel (Hébert, 2005). Par contre, environ 50 % offrent divers autres régimes d'assurance (soins médicaux, médicaments, assurance-vie, etc.).

Moins de familles à deux revenus chez les camionneurs

Il y a moins de familles avec deux soutiens économiques chez les camionneurs que chez l'ensemble des travailleurs. Selon les données de l'EDTR de 2002, environ 70 % des conjoints au sein d'une famille époux-épouse où le principal soutien économique était camionneur avaient un travail rémunéré, contre 82 % chez l'ensemble des travailleurs. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que les camionneurs soient davantage disposés à travailler un nombre plus élevé d'heures afin de subvenir aux besoins de leur famille (Bess, 1999). Ou encore, elle témoignerait plutôt de la difficulté à concilier les lourdes exigences de la profession, notamment en ce qui a trait au temps passé à l'extérieur du foyer, et celles d'une famille à deux revenus.

Encore sur la route

La nature même de l'emploi, la forte concurrence dans le secteur et la structure de rémunération incitant les camionneurs à réaliser un nombre plus élevé d'heures afin d'augmenter leurs gains (voir *Une rémunération différente*) font en sorte que les camionneurs ont

généralement de très longues semaines de travail. Selon l'EPA, les camionneurs salariés travaillaient en moyenne 47 heures par semaine en 2004, et 38 % d'entre eux étaient au travail 50 heures ou plus hebdomadairement. Pour leur part, les camionneurs indépendants effectuaient en moyenne 49 heures par semaine, et 70 % d'entre eux travaillaient 50 heures ou plus hebdomadairement. L'une des principales raisons de ce résultat serait que les camionneurs indépendants doivent passer plus de temps pour des activités connexes (tâches de gestion, entretien mécanique, etc.).

La semaine de travail des camionneurs dans le camionnage pour compte d'autrui était encore plus longue. Pour les camionneurs salariés, elle était en moyenne de 50 heures, et durait 50 heures ou plus pour 47 % des chauffeurs. D'autre part, elle était en moyenne de 55 heures et durait 50 heures ou plus pour 71 % des camionneurs indépendants. Cette différence s'explique principalement par le fait que les camionneurs travaillant pour des entreprises spécialisées dans le transport de marchandises (camionnage pour compte d'autrui) seraient plus susceptibles de parcourir de longues distances (tableau 5). De plus, ces chiffres peuvent globalement représenter une sous-estimation des heures réelles de travail des camionneurs effectuant de longues distances (Bess, 1999; Nix, 2003). Ainsi, puisqu'ils représentent les heures habituellement rémunérées ou à contrat, ils reflètent peut-être davantage les heures officielles inscrites dans les carnets de route, qui excluent souvent une bonne partie du temps de non conduite malgré tout travaillé. Les périodes d'attente, les inspections mécaniques et les vérifications aux douanes sont des

exemples typiques d'activités souvent comptabilisées dans les carnets de route comme des périodes de repos. Cette façon de faire permet aux camionneurs, qui sont majoritairement payés en fonction de la distance parcourue, de préserver leurs heures de service pour la conduite et ainsi maximiser leurs gains (Nix, 2003).

Des horaires plus irréguliers

D'après l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, 42 % des camionneurs avaient un horaire de travail variable en 2001, c'est-à-dire un horaire où les heures de début et de fin peuvent varier. Cette proportion était plus élevée dans le cas du camionnage pour compte d'autrui, atteignant environ 45 %⁹. Les résultats indiquent que ce type d'horaire était plus fréquent chez les camionneurs que chez le groupe professionnel du personnel technique et des métiers (32 %) et l'ensemble des professions (34 %). En outre, plus du tiers (34 %) des camionneurs ne travaillaient pas le même nombre d'heures rémunérées chaque semaine, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires. Il s'agit d'un taux qui est plus du double de celui observé pour l'ensemble des professions (15 % — voir *Une profession relativement exigeante*).

Quand on se compare, on se console?

Afin d'avoir une idée plus globale de la situation, les conditions de travail des camionneurs ont été comparées à d'autres professions populaires chez les hommes ainsi qu'à celles ayant le même niveau de compétence (études secondaires terminées ou niveau inférieur). Pour ce faire, le nombre d'heures hebdomadaires, le salaire horaire et le salaire hebdomadaire ont été utilisés comme indicateurs des conditions de travail.

On observe ainsi que la profession de camionneur arrive au second rang en ce qui a trait au nombre d'heures hebdomadaires, derrière les agriculteurs, mais loin devant les autres professions. Les camionneurs se classaient aussi en deuxième position quant au salaire hebdomadaire, derrière les directeurs de commerce de détail. Par ailleurs, leur salaire était sensiblement plus élevé que celui de l'ensemble des travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires ou moins, mais inférieur à celui de l'ensemble des professions. Enfin, malgré le nombre élevé d'heures hebdomadaires, le salaire horaire des camionneurs se situait au milieu du peloton. Il était également relativement similaire à celui des

Une rémunération différente

Bien que la plupart des salariés soient payés à l'heure ou encore à la semaine, ce n'est pas toujours le cas pour les camionneurs. En effet, alors que les camionneurs spécialisés dans le camionnage local sont souvent payés à la livraison (aux voyages), ceux dans le camionnage sur de longues distances sont généralement payés selon la distance parcourue⁹.

Par ailleurs, un système de primes est souvent mis en place par les transporteurs afin de, par exemple, motiver les camionneurs à présenter un bon dossier de conduite. Selon une étude indépendante portant sur l'industrie du camionnage au Québec, environ de 10 % à 15 % des entreprises accorderaient des primes sur une base individuelle alors qu'à peu près 20 % accorderaient des primes de rendement. Dans l'ensemble, ces primes représenteraient de 5 % à 7 % du salaire (Hébert, 2005).

Une profession relativement exigeante

Étant donné que les heures de travail irrégulières ou longues peuvent accroître le niveau de stress, on peut croire que les camionneurs peuvent s'avérer particulièrement vulnérables à ce chapitre¹⁰. À cela peuvent s'ajouter les exigences élevées des expéditeurs en ce qui a trait au respect des horaires malgré les contraintes associées, entre autres, aux conditions de route difficiles, à la congestion routière et à l'attente aux douanes. De plus, les camionneurs peuvent être loin de leur famille et leurs amis pendant plusieurs jours. Selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, un peu plus de 7 camionneurs sur 10 déclaraient que leur vie professionnelle et personnelle leur créait beaucoup ou un peu de stress en 2002¹¹.

Globalement, de longues heures de travail auraient un effet néfaste sur la santé puisqu'elles entraîneraient des modifications de mode de vie malsaines pour la santé, tels le manque d'exercice physique, le manque de sommeil et les mauvaises habitudes alimentaires (Shields, 2000). Il n'est alors peut-être pas surprenant de constater que les camionneurs masculins enregistraient un taux d'inactivité pour des raisons de santé ou d'incapacité reliées à la maladie parmi les plus élevés (soit 3,7 %, comparativement à 2,6 % pour l'ensemble des travailleurs) selon les chiffres de l'Enquête sur la population active de 2004¹². De même, chaque camionneur avait perdu en moyenne l'équivalent de neuf jours pour ces mêmes raisons dans l'année, comparativement à six jours pour l'ensemble des travailleurs masculins¹³.

professions présentant le même niveau de compétence. Toutefois, il demeurerait inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs masculins à temps plein (tableau 8).

Résumé

Près de 271 000 personnes exerçaient la profession de camionneur en 2004. Environ quatre camionneurs sur cinq étaient salariés, alors que les autres étaient des travailleurs indépendants (camionneurs artisans). Un peu plus de 60 % de tous les camionneurs travaillaient directement pour une entreprise dont l'activité principale était le transport de marchandises par camion. Par ailleurs, les camionneurs sont presque tous des hommes, et sont plus âgés et moins scolarisés que la moyenne. On retrouve aussi dans leurs rangs une plus faible proportion d'immigrants que dans l'ensemble des professions. Les camionneurs gagnent un salaire près de la moyenne des professions, mais bénéficient de moins d'avantages sociaux, particulièrement en ce qui a trait au régime de retraite. En outre, ils travaillent un nombre d'heures beaucoup plus élevé, et ce, souvent selon un horaire irrégulier.

Tableau 8 Moyenne des heures habituellement travaillées, salaires horaire et hebdomadaire moyens pour les employés de sexe masculin à temps plein

	Heures ² travaillées	50 heures par semaine et plus	Salaire horaire	Salaire hebdomadaire
		%	\$	\$
Études secondaires complétées ou non	41,3	F	17,32	715,60
Les 10 professions les plus populaires chez les hommes¹				
Conducteurs de camion	47,3	37,7	16,93	792,92
Conducteurs de camion – camionnage pour compte d'autrui	49,9	51,0	16,81	829,56
Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	39,8	7,0	14,09	568,46
Directeurs – commerce de détail	42,7	15,0	23,63	1 005,57
Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitation agricole	48,1	F	13,95	655,94
Manutentionnaires	40,0	1,8	15,58	624,04
Concierges et concierges d'immeuble	39,6	1,9	14,57	576,83
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	41,1	4,3	17,80	731,52
Charpentiers-menuisiers	41,5	5,9	18,09	749,50
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	42,4	13,5	15,75	669,14
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	37,0	0,0	9,86	367,81
Ensemble des professions	40,7	8,2	21,10	856,08

¹ Selon le Recensement de 2001.

² Nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées.

Source : Enquête sur la population active, 2004

Quelle est l'importance de la pénurie de camionneurs?

Bien qu'une situation de pénurie relative à une profession soit décelée par les employeurs, il n'existe pas de définition universellement utilisée ni d'indicateur direct afin de quantifier son importance. Une des définitions proposées décrit la pénurie comme étant une situation où la demande concernant une profession est supérieure à l'offre de travailleurs qualifiés, disponibles et désireux de faire ce travail dans les conditions existantes du marché (Shah et Burke, 2003). Le phénomène de pénurie de main-d'œuvre est complexe et peut prendre différentes formes. Par exemple, il y a d'abord le cas où une certaine quantité de main-d'œuvre est disponible pour travailler, mais dont les compétences (définies comme une combinaison d'expérience, de scolarité et de formation) ne correspondent pas à celles requises pour effectuer le travail ou encore ne répondent pas aux attentes élevées que les employeurs étaient habitués d'avoir. On retrouve également le cas où il existe un certain bassin de travailleurs qualifiés, mais qui, dans les conditions actuelles du marché, préfèrent exercer une autre profession (problème de recrutement).

À défaut d'avoir une mesure exacte, une façon de déterminer l'importance d'une pénurie dans une profession est d'observer certaines caractéristiques (points de pression) du marché du travail telles que les tendances dans l'emploi et les gains (Veneri, 1999). Les taux de croissance de l'emploi et des salaires ainsi que le taux de chômage ont ici été utilisés pour déterminer les points de pression qui se sont développés au cours des trois dernières années¹⁴. On observe des points de pression dans une profession lorsque :

Points de pression

	Emploi	Gains	Taux de chômage, 2004	Points de pression
	Croissance annuelle moyenne 2001-2004 (%)		%	
Ensemble des professions	2,2	2,3	7,2	0
Conducteurs de camion	1,8	1,4	5,3	0
Compte d'autrui	0,8	1,6	3,9	1
Compte propre	4,2	1,4	7,4	1

Source : Enquête sur la population active, 2001 à 2004

- le taux annuel de croissance de l'emploi est au moins 50 % plus élevé que le taux global;
- le taux annuel de croissance des salaires est au moins 30 % plus élevé que le taux global;
- le taux annuel de chômage est au moins 30 % inférieur au taux moyen pour toutes les professions.

Dans l'ensemble, aucun de ces critères ne permet de déceler un point de pression pour la profession de camionneur en 2004. Toutefois, si l'on ventile l'analyse selon les deux segments du camionnage, on observe la présence d'un point de pression pour chacun d'eux : d'une part, le taux de chômage pour le camionnage pour compte d'autrui était de 46 % inférieur au taux global en 2004; d'autre part, le taux annuel moyen de croissance de l'emploi dans le camionnage pour compte propre a été près du double de celui observé dans l'ensemble des professions de 2001 à 2004. Ce résultat représente la profession dans son ensemble et à l'échelle du Canada. Ainsi, si l'on utilise une population plus spécifique, tels les camionneurs ontariens qui font du transport sur de longues distances, le résultat peut être différent.

Perspective

Notes

1 Il s'agit des plus anciennes données disponibles de l'EPA. L'année 1987 correspond également à celle où l'industrie du camionnage fut déréglementée en vertu de la *Loi sur le transport par véhicule à moteur*.

2 Dans le contexte de l'EPA, l'industrie est déterminée selon la nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquêté travaille (emploi principal seulement).

3 Entreprises ayant des recettes annuelles de un million de dollars et plus et dont la raison d'être est de transporter des marchandises contre rémunération.

4 Un transporteur routier peut faire à la fois des activités se rapportant au camionnage local et au camionnage sur de

longues distances. Les données sur les déménageurs sont exclues.

5 Ce sous-secteur comprend les entreprises dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de marchandises par camion.

6 Selon Marshall (1993), dans les familles comptant des enfants et où les deux conjoints travaillent, la plupart des femmes assumaient la majeure partie des responsabilités du ménage.

7 Il existe toutefois des exigences supplémentaires selon le type de marchandises transportées, telles que les marchandises dangereuses, ou encore selon le type d'équipement utilisé.

8 Les taux obtenus selon le nombre de kilomètres peuvent varier selon différentes situations : camion chargé ou vide, poids du chargement, type de marchandise, capacité du chargement (p. ex., nombre de palettes), destination (transport international, interprovincial ou intraprovincial), etc.

9 L'étude des coefficients de variation recommande une certaine prudence dans l'interprétation de cette dernière statistique.

10 Selon Williams (2003), la source de stress en milieu de travail mentionnée le plus souvent par les travailleurs en 1994 et 2000 était le trop grand nombre d'heures ou d'exigences de travail.

11 Personnes de 16 ans et plus dont l'emploi principal rémunéré était celui de camionneur.

12 Le taux d'inactivité est la proportion d'heures perdues par rapport au nombre total d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par tous les employés à temps plein. Employés masculins à temps plein seulement.

13 On calcule le nombre de jours perdus par travailleur en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimatif de jours ouvrables dans l'année (250). Employés masculins à temps plein seulement.

14 Ces critères sont une variante de ceux décrits et appliqués par le Bureau of Labor Statistics des États-Unis (Veneri, 1999).

■ Documents consultés

AKYEAMPONG, Ernest B., et Deborah SUSSMAN. « Régimes de santé des travailleurs indépendants », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, mai 2003, vol. 4, n° 5.

BESS, Irwin. « Le régime de travail des camionneurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, hiver 1999, vol. 11, n° 4, p. 15 à 21.

CONSEIL CANADIEN DES RESSOURCES HUMAINES EN CAMIONNAGE (CCRHC). *Le moteur de l'économie canadienne*, Ottawa, 2003.

DUCHESNE, Doreen. « Plus de personnes âgées au travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, février 2004, vol. 5, n° 2.

HÉBERT, Marjolaine. *Rapport de recherche – Enquête 2005 sur la rémunération globale du personnel de l'industrie du camionnage au Québec*, en collaboration avec Renaud Paquet, Association du camionnage du Québec, 2005, questionnaire servant à l'enquête élaboré par GRH Solutions.

MACLEOD, Carol. *Évaluation des besoins d'apprentissage liés aux compétences essentielles dans l'industrie canadienne du camionnage*, Ottawa, Conseil canadien des ressources humaines en camionnage, 2002.

MARSHALL, Katherine. « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, mai 2003, vol. 4, n° 5.

MARSHALL, Katherine. « Les parents occupés et le partage des travaux domestiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, automne 1993, vol. 5, n° 3, p. 25 à 33.

MIN, Hokey, et Thomas LAMBERT. « Truck driver shortage revisited », *Transportation Journal*, hiver 2002, vol. 42, n° 2, p. 5 à 16.

MONACO, Kristen, et Joshua WILLMERT. « Wages and hours of truck drivers: an analysis across data sets », *Transportation Quarterly*, Washington (D.C.), été 2003, vol. 57, n° 3, p. 167 à 177.

NIX, Fred P. *Le camionnage au Canada – Profil de l'industrie*, Ottawa, Transports Canada, mars 2003.

SHAH, Chandra, et Gerald BURKE. *Skills Shortages: Concepts, Measurement and Implications*, Melbourne, Centre for the Economics of Education and Training, Monash University, 2003, document de travail.

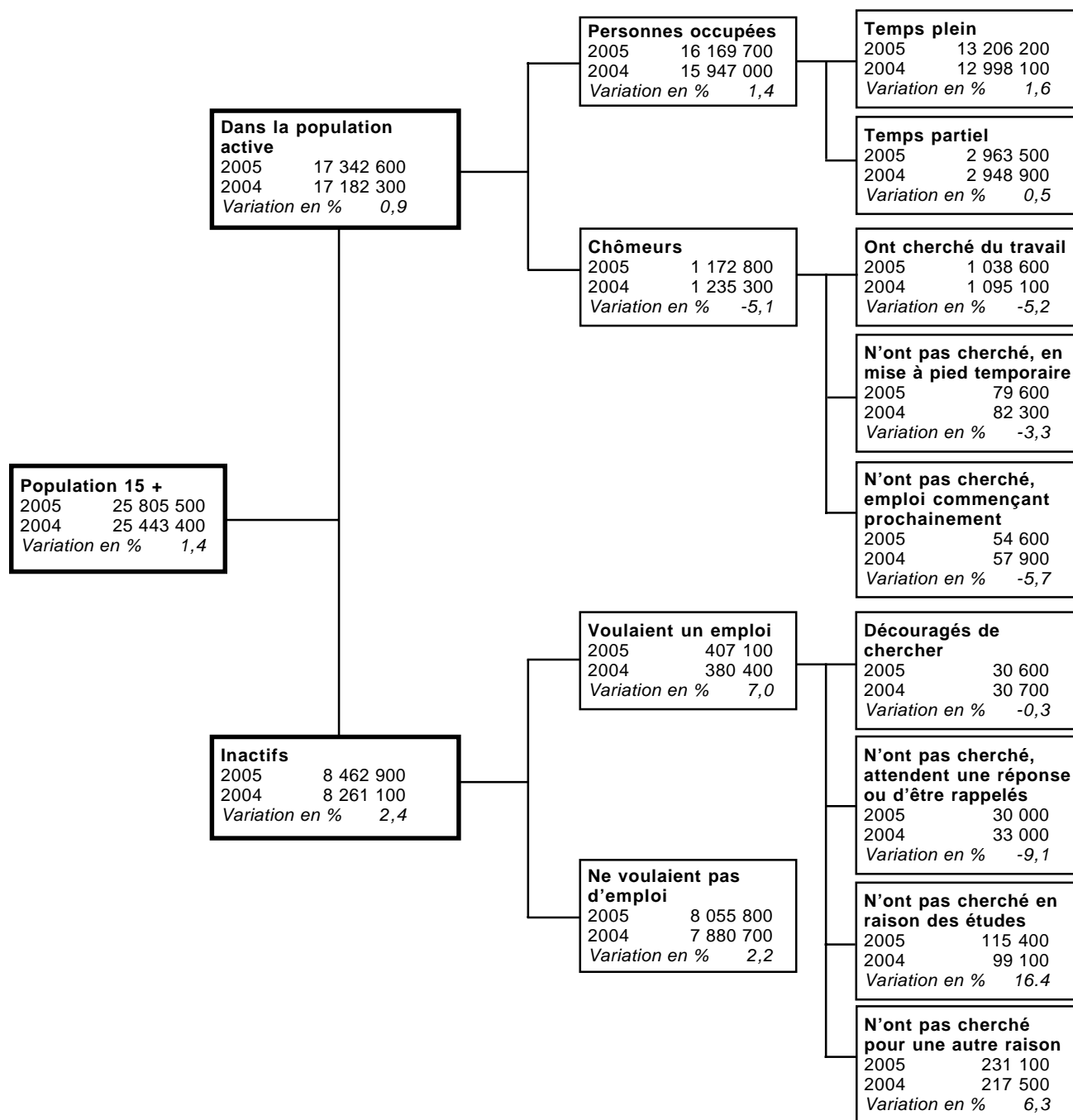
SHIELDS, Margot. « Les longues heures de travail et la santé », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, printemps 2000, vol. 12, n° 1, p. 53 à 62.

VENERI, Carolyn M. « Can occupational labor shortages be identified using available data? », *Monthly Labor Review*, mars 1999, vol. 122, n° 3, p. 15 à 21.

WILLIAMS, Cara. « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, juin 2003, vol. 4, n° 6.

Le marché du travail en 2005

Situation vis-à-vis de l'activité de la population



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Changements importants chez les travailleurs plus âgés

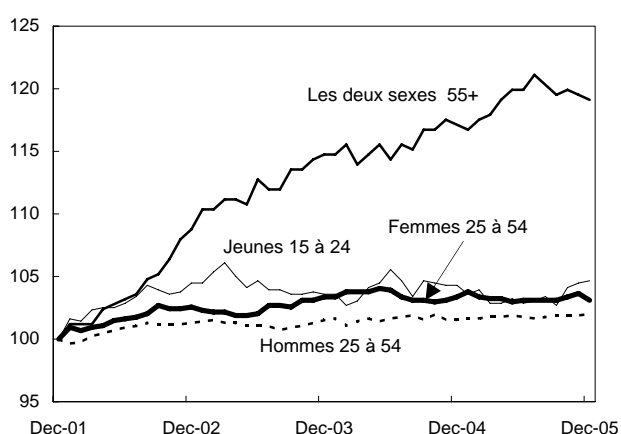
La population âgée de 15 ans et plus s'est accrue de 1,4 % entre 2004 et 2005. La croissance de la population active a traîné derrière, à 0,9 %, alors que le taux de croissance des inactifs a augmenté de 2,4 %.

La croissance globale de l'emploi (1,4 %) cache une progression plus importante dans la création d'emplois à temps plein (1,6 %), et le nombre d'emplois à temps partiel a aussi augmenté de 0,5 %. Le nombre moyen de chômeurs a baissé de 5,1 %.

Chez les inactifs, la majeure partie de l'augmentation était attribuable à ceux qui voulaient travailler (7,0 %). La composante liée aux travailleurs découragés — ceux qui veulent travailler mais désespèrent de trouver un emploi — a légèrement baissé. La composante liée aux étudiants qui veulent du travail mais n'en cherchent pas en raison des études a grimpé de 16,4 %.

Le taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 55 ans et plus a grimpé de près de 20 % depuis décembre 2001.

Indice du taux d'emploi, décembre 2001=100



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

	Niveau de décembre			Variation, décembre à décembre			
	2001	2004	2005	2001 à 2005	2004 à 2005	2001 à 2005	2004 à 2005
	milliers			milliers		%	
Population 15 ans et plus	24 603,4	25 596,2	25 986,9	1 383,5	390,7	5,6	1,5
Jeunes 15 à 24	4 149,9	4 255,6	4 302,0	152,1	46,4	3,7	1,1
Hommes 25 à 54	6 921,6	7 018,6	7 078,2	156,6	59,6	2,3	0,8
Femmes 25 à 54	6 932,9	7 039,9	7 101,8	168,9	61,9	2,4	0,9
Les deux sexes 55 et plus	6 599,1	7 282,1	7 504,8	905,7	222,7	13,7	3,1
Emploi 15 ans et plus	14 961,5	16 040,0	16 294,7	1 333,2	254,7	8,9	1,6
Jeunes 15 à 24	2 315,3	2 476,6	2 512,5	197,2	35,9	8,5	1,4
Hommes 25 à 54	5 854,1	6 031,6	6 110,2	256,1	78,6	4,4	1,3
Femmes 25 à 54	5 136,3	5 389,8	5 428,3	292,0	38,5	5,7	0,7
Les deux sexes 55 et plus	1 655,8	2 142,0	2 243,7	587,9	101,7	35,5	4,7
Chômage 15 ans et plus	1 305,1	1 220,2	1 135,2	-169,9	-85,0	-13,0	-7,0
Jeunes 15 à 24	382,6	358,7	338,2	-44,4	-20,5	-11,6	-5,7
Hommes 25 à 54	466,2	396,4	356,7	-109,5	-39,7	-23,5	-10,0
Femmes 25 à 54	348,6	338,3	322,1	-26,5	-16,2	-7,6	-4,8
Les deux sexes 55 et plus	107,7	126,9	118,3	10,6	-8,6	9,8	-6,8

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Le vieillissement de la génération du baby-boom s'est traduit par une croissance de 3,1 % de la population âgée de 55 ans et plus. Mais à la suite de l'amélioration

du marché du travail, l'emploi a augmenté (4,7 %) et le chômage a diminué (-6,8 %).

Taux de chômage en baisse, taux d'emploi en hausse

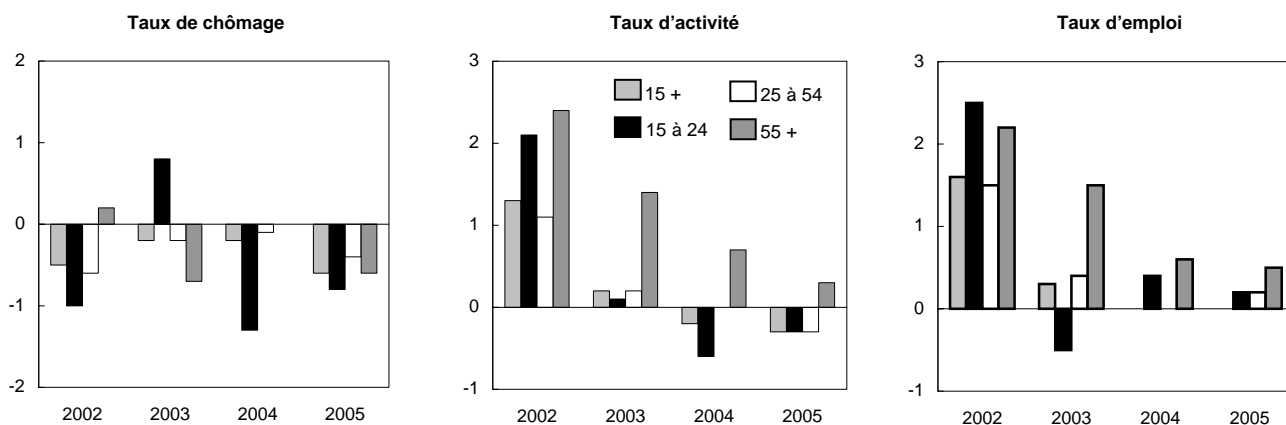
	Niveau de décembre			Variation, décembre à décembre	
	2001	2004	2005	2001 à 2005	2004 à 2005
		%			points de %
Taux de chômage 15 ans et plus	8,0	7,1	6,5	-1,5	-0,6
Jeunes 15 à 24	14,2	12,7	11,9	-2,3	-0,8
Hommes 25 à 54	7,4	6,2	5,5	-1,9	-0,7
Femmes 25 à 54	6,4	5,9	5,6	-0,8	-0,3
Les deux sexes 55 et plus	6,1	5,6	5,0	-1,1	-0,6
Taux d'activité 15 ans et plus	66,1	67,4	67,1	1,0	-0,3
Jeunes 15 à 24	65,0	66,6	66,3	1,3	-0,3
Hommes 25 à 54	91,3	91,6	91,4	0,1	-0,2
Femmes 25 à 54	79,1	81,4	81,0	1,9	-0,4
Les deux sexes 55 et plus	26,7	31,2	31,5	4,8	0,3
Taux d'emploi 15 ans et plus	60,8	62,7	62,7	1,9	0,0
Jeunes 15 à 24	55,8	58,2	58,4	2,6	0,2
Hommes 25 à 54	84,6	85,9	86,3	1,7	0,4
Femmes 25 à 54	74,1	76,6	76,4	2,3	-0,2
Les deux sexes 55 et plus	25,1	29,4	29,9	4,8	0,5

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Les cohortes comptant un nombre croissant de personnes atteignant l'âge de 55 ans et dont les taux d'activité et d'emploi sont relativement élevés font constamment monter le taux d'emploi des Canadiens plus âgés (4,8 points de pourcentage depuis 2001).

Entre décembre 2004 et décembre 2005, le recul du nombre de chômeurs a abaissé le taux de chômage dans tous les groupes d'âge.

Variation en points de pourcentage, décembre à décembre

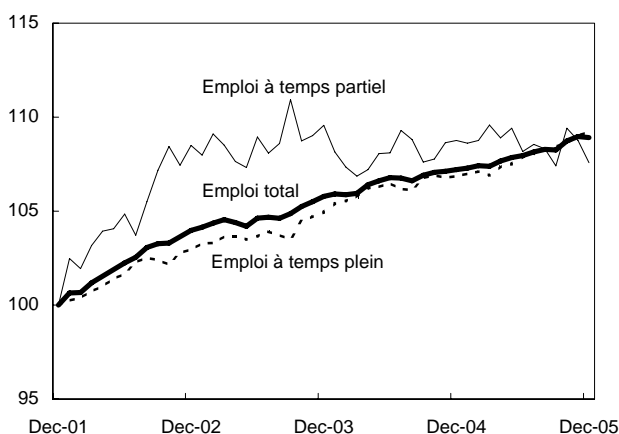


Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Si le taux d'emploi était en hausse, du moins légèrement, dans la plupart des groupes, le taux d'activité a baissé pour tous, sauf chez les 55 ans et plus.

Amélioration de l'emploi à temps plein

Décembre 2001=100



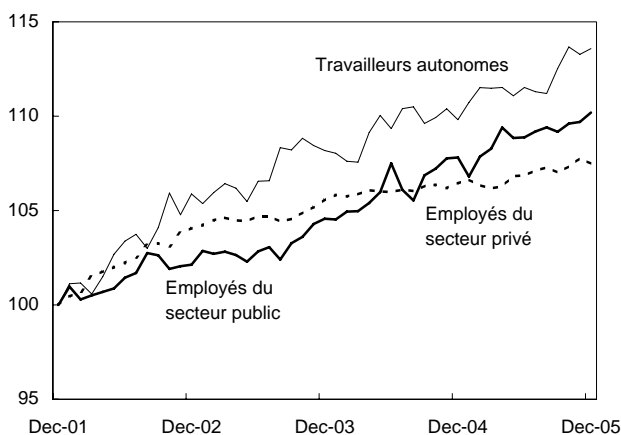
Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Entre décembre 2004 et décembre 2005, l'emploi à temps plein a progressé de 2,2 %, tandis que l'emploi à temps partiel a diminué de 1,1 %, d'où un gain d'emploi net de 1,6 %.

	Emploi	Temps plein	Temps partiel
	milliers		
Niveau de décembre			
2001	14 961,5	12 231,9	2 729,6
2004	16 040,0	13 071,3	2 968,7
2005	16 294,7	13 358,3	2 936,4
Variation absolue			
2001 à 2005	1 333,2	1 126,4	206,8
2004 à 2005	254,7	287,0	-32,3
Variation en pourcentage	%		
2001 à 2005	8,9	9,2	7,6
2004 à 2005	1,6	2,2	-1,1

Croissance vigoureuse du travail autonome et de l'emploi dans le secteur public

Décembre 2001=100



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

En 2005, la croissance de l'emploi dans le secteur public (2,2 %) a été plus de deux fois supérieure à celle de l'emploi dans le secteur privé (1,0 %). Le travail autonome a progressé davantage, avec une croissance de 3,4 %.

	Emploi total	Employés		Travailleurs autonomes
		Public	Privé	
	milliers			
Niveau de décembre				
2001	14 961,5	2 866,6	9 851,6	2 243,3
2004	16 040,0	3 090,5	10 485,9	2 463,5
2005	16 294,7	3 158,7	10 587,9	2 548,0
Variation absolue				
2001 à 2005	1 333,2	292,1	736,3	304,7
2004 à 2005	254,7	68,2	102,0	84,5
Variation en pourcentage	%			
2001 à 2005	8,9	10,2	7,5	13,6
2004 à 2005	1,6	2,2	1,0	3,4

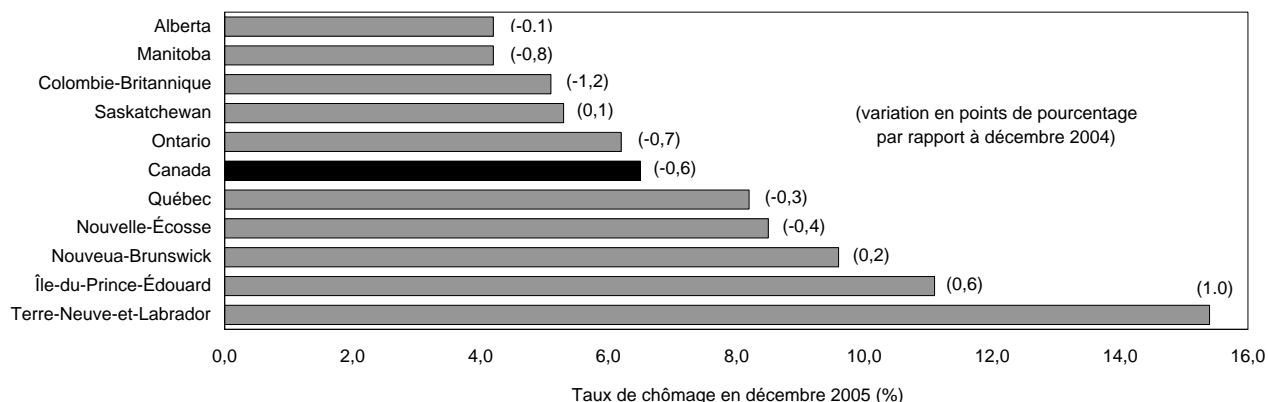
Croissance de l'emploi dans presque toutes les provinces

En 2005, la croissance de l'emploi était concentrée au centre du pays et dans les deux provinces les plus à l'ouest. Le Nouveau-Brunswick et le Manitoba ont aussi enregistré un léger gain, mais les quatre autres provinces ont affiché des reculs, le plus important proportionnellement ayant été affiché à Terre-Neuve-et-Labrador (-2,1 %). En chiffres absolus, c'est en Ontario (90 000), en Colombie-Britannique

(74 000), au Québec (64 000) et en Alberta (34 000) que l'emploi a le plus progressé.

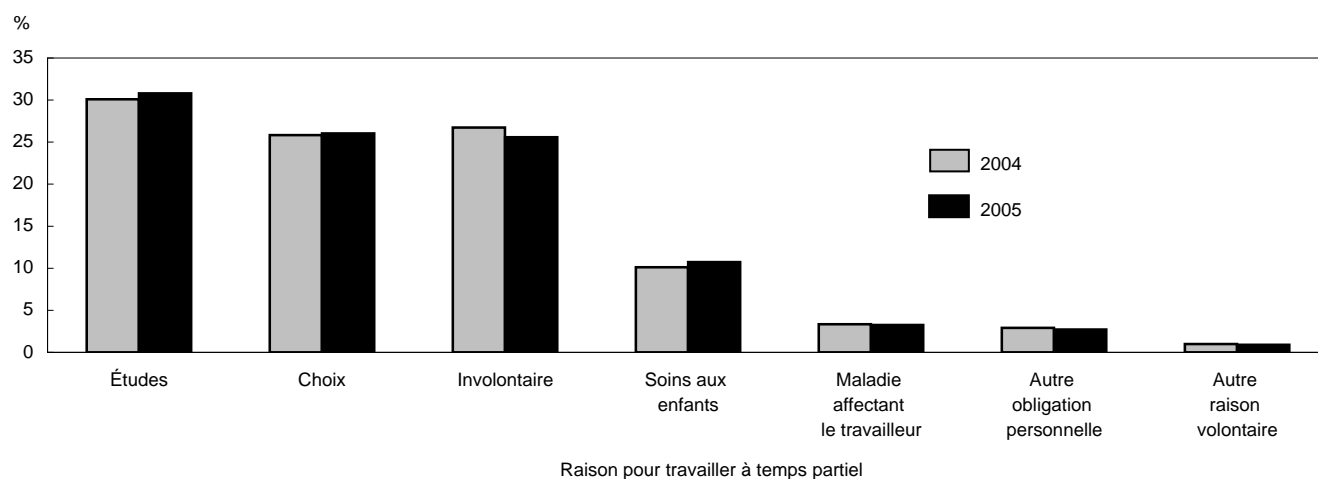
Le taux de chômage a reculé dans plusieurs provinces en 2005, la plus forte baisse ayant été affichée par la Colombie-Britannique (-1,2 point de pourcentage). Par contre, Terre-Neuve-et-Labrador a vu son taux de chômage augmenter d'un point de pourcentage.

	Niveau de décembre			Variation, décembre à décembre			
	2001	2004	2005	2001 à 2005	2004 à 2005	2001 à 2005	2004 à 2005
Personnes occupées	milliers			milliers			
Canada	14 961,5	16 040,0	16 294,7	1 333,2	254,7	8,9	1,6
Terre-Neuve-et-Labrador	207,0	215,4	210,9	3,9	-4,5	1,9	-2,1
Île-du-Prince-Édouard	63,5	68,7	68,6	5,1	-0,1	8,0	-0,1
Nouvelle-Écosse	420,3	443,3	441,3	21,0	-2,0	5,0	-0,5
Nouveau-Brunswick	333,3	352,5	355,3	22,0	2,8	6,6	0,8
Québec	3461,7	3691,4	3755,0	293,3	63,6	8,5	1,7
Ontario	5932,9	6343,1	6433,4	500,5	90,3	8,4	1,4
Manitoba	560,0	580,5	583,6	23,6	3,1	4,2	0,5
Saskatchewan	452,1	486,4	479,7	27,6	-6,7	6,1	-1,4
Alberta	1636,6	1765,7	1799,8	163,2	34,1	10,0	1,9
Colombie-Britannique	1894,0	2092,9	2167,1	273,1	74,2	14,4	3,5
Chômeurs	milliers			%			
Canada	1 305,1	1 220,2	1 135,2	-169,9	-85,0	-13,0	-7,0
Terre-Neuve-et-Labrador	39,9	36,2	38,5	-1,4	2,3	-3,5	6,4
Île-du-Prince-Édouard	9,3	8,1	8,6	-0,7	0,5	-7,5	6,2
Nouvelle-Écosse	46,4	43,4	41,0	-5,4	-2,4	-11,6	-5,5
Nouveau-Brunswick	42,1	36,6	37,8	-4,3	1,2	-10,2	3,3
Québec	363,7	345,0	335,3	-28,4	-9,7	-7,8	-2,8
Ontario	446,8	472,2	426,2	-20,6	-46,0	-4,6	-9,7
Manitoba	27,2	30,6	25,7	-1,5	-4,9	-5,5	-16,0
Saskatchewan	29,8	26,8	26,6	-3,2	-0,2	-10,7	-0,7
Alberta	90,2	80,3	79,7	-10,5	-0,6	-11,6	-0,7
Colombie-Britannique	209,7	141,0	115,8	-93,9	-25,2	-44,8	-17,9



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Travail à temps partiel



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

En 2005, le pourcentage des travailleurs involontairement occupés à temps partiel a légèrement diminué, tandis que le travail à temps partiel a progressé parmi ceux qui fréquentent l'école, ceux qui s'occupent d'enfants et ceux qui tout simplement préfèrent ce mode de travail.

2005	Temps partiel volontaire							Temps partiel involontaire		
	Total, temps partiel	Maladie affectant le travailleur	Soins aux enfants	Autre obligation personnelle	Études	Choix	Autre	Total	Ont cherché du travail à temps plein	N'ont pas cherché du travail à temps plein
	milliers					%				
Total	2 963,5	3,3	10,7	2,7	30,8	26,0	0,9	25,6	7,4	18,2
Jeunes 15 à 24	1 102,3	0,6	0,9	0,6	74,1	4,9	0,3	18,6	6,4	12,2
Hommes	456,5	0,6	0,0	0,5	75,9	4,5	0,4	17,9	6,6	11,3
Femmes	645,8	0,7	1,4	0,6	72,7	5,2	0,2	19,1	6,2	12,9
Adultes 25 et plus	1 861,2	4,8	16,6	4,0	5,2	38,5	1,2	29,7	8,0	21,7
Hommes	474,2	6,3	2,2	1,9	8,7	43,7	1,9	35,4	11,1	24,4
Femmes	1 387,0	4,3	21,5	4,7	4,0	36,8	1,0	27,7	7,0	20,7

Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

La majorité des travailleurs à temps partiel sont encore des jeunes et des femmes adultes. Près des trois quarts des jeunes qui travaillent à temps partiel le font par choix en raison de leurs études; parmi les adultes, environ 40 % préfèrent le travail à temps partiel.

Gains

	Salaire horaire en 2005				Variation par rapport à 2004			
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Ratio	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Ratio
		\$				\$		
15 ans et plus	19,09	20,74	17,38	0,84	0,59	0,58	0,60	0,01
15 à 24	10,87	11,38	10,37	0,91	0,38	0,37	0,42	0,01
25 à 54	20,80	22,55	18,99	0,84	0,62	0,56	0,66	0,01
55 et plus	20,95	23,34	18,28	0,78	0,65	0,75	0,60	0,00

Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Les femmes travaillant contre rémunération gagnaient 84 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en 2005, soit une hausse marginale par rapport à l'année précédente. Seules les femmes de 55 ans et plus n'ont pas bénéficié de cette hausse.

Régimes de retraite en fiducie

En général, les régimes de retraite en fiducie sont soit à prestations déterminées, soit à cotisations déterminées, mais parfois il y a des régimes qui combinent les deux formules. Dans un régime à prestations déterminées, on définit le montant des prestations versées aux bénéficiaires. C'est finalement à l'employeur qu'il incombe de fournir les fonds requis pour le versement des prestations déterminées. Dans un régime à cotisations déterminées, ce sont les cotisations de l'employé (s'il y a lieu) et celles de l'employeur qui sont définies, les prestations étant versées à partir des cotisations accumulées et du rendement des investissements effectués avec ces cotisations.

En 1992, 68 % des régimes de retraite en fiducie étaient à prestations déterminées et 31 %, à cotisations déterminées, 1 % étant des régimes combinés ou « autres ». La part des régimes à prestations déterminées a constamment augmenté, atteignant 75 % en 1998, tandis que celle des régimes à cotisations déterminées est tombée à 17 %. De 1998 à 2002, la part des deux catégories de régime s'est stabilisée, se situant à 74 % et à 17 % respectivement. Les régimes combinés et « autres » régimes ont pour leur part fortement progressé, atteignant près de 10 % en 2002. Mais les données de 2004 font état d'une nette hausse de la part des régimes à prestations déterminées, celle-ci passant à 77 % de l'ensemble des régimes. En effet, le nombre de ces régimes a augmenté d'un tiers, passant de 2 234 en 2002 à 2 929 en 2004. Pendant la même période, le nombre de régimes à cotisations déterminées a augmenté de moins de 2 %, passant de 521 à 530, tandis que le nombre de régimes combinés et autres a grimpé de plus de 20 %, passant de 290 à 357.

En 1992, les régimes à prestations déterminées regroupaient plus de 94 % des participants aux régimes de retraite en fiducie, contre 5 % pour les régimes à cotisations déterminées et moins de 1 % pour les régimes combinés et autres. En 2004, la part des régimes à prestations déterminées était descendue à 87 %, tandis que celle des régimes à cotisations déterminées était

restée à environ 5 %. Mais la part des régimes combinés et autres avait nettement progressé, pour atteindre environ 8 %. Les régimes combinés visent habituellement à répondre aux besoins de différentes catégories d'employés travaillant chez le même employeur. Par exemple, les employés rémunérés à l'heure peuvent participer à un régime à prestations déterminées conventionnel, tandis que les employés salariés peuvent, pour leur part, participer à un régime à cotisations déterminées.

En 1992, les régimes à prestations déterminées représentaient près de 97 % des actifs des caisses de retraite en fiducie et ceux à cotisations déterminées, 3 %, tandis que moins de 1 % revenait aux régimes combinés et autres. De même qu'au chapitre des participants, la proportion d'actifs détenus par les régimes à prestations déterminées a constamment diminué, se situant à 91 % en 2004, et celle des actifs détenus par les régimes à cotisations déterminées est tombée en deçà de 3 %; par contre, celle des actifs détenus par les régimes combinés et autres a augmenté, pour atteindre près de 7 %.

La croissance des régimes combinés tient peut-être au fait qu'un volet à cotisations déterminées a été ajouté dans les régimes à prestations déterminées existants. Il se peut que les deux volets soient actifs, ou que le volet à prestations déterminées ait été gelé, toutes les nouvelles cotisations allant au volet à cotisations déterminées. Et il se peut que les fiduciaires de ces régimes considèrent maintenant de tels régimes comme des régimes combinés. Il se peut aussi que les nouveaux régimes combinés aient été créés avec à la fois un volet à prestations déterminées et un volet à cotisations déterminées.

Pour plus de renseignements, communiquez avec Robert Anderson, Division de la statistique du revenu, au (613) 951-4034 ou à perspective@statcan.ca.

	Prestations déterminées			Cotisations déterminées			Régimes combinés et autres		
	Caisses	Adhérents	Valeur de l'actif	Caisses	Adhérents	Valeur de l'actif	Caisses	Adhérents	Valeur de l'actif
		En milliers	En millions de \$		En milliers	En millions de \$		En milliers	En millions de \$
1992	2 300	3 620	244 489	1 064	187	7 585	33	15	105
1993	2 210	3 672	298 231	926	136	6 523	115	84	7 160
1994	2 302	3 668	296 979	767	139	6 734	155	111	7 768
1996	2 316	3 565	397 533	672	147	9 919	180	117	11 203
1998	2 228	3 378	478 926	514	178	13 270	220	187	19 916
2000	2 354	3 537	553 658	554	196	15 378	285	285	29 125
2002	2 234	3 930	512 223	521	226	17 713	290	303	26 875
2004	2 929	4 012	631 606	530	228	18 062	357	365	46 294
					%				
1992	67,7	94,7	96,8	31,3	4,9	3,0	1,0	0,4	0,2
1993	68,0	94,4	95,6	28,5	3,5	2,1	3,5	2,2	2,3
1994	71,4	93,6	95,3	23,8	3,5	2,2	4,8	2,9	2,5
1996	73,1	93,1	95,0	21,2	3,8	2,4	5,7	3,0	2,6
1998	75,2	90,3	93,5	17,4	4,8	2,6	7,4	5,0	3,9
2000	73,7	88,0	92,6	17,4	4,9	2,6	8,9	7,1	4,8
2002	73,4	88,1	92,0	17,1	5,1	3,2	9,5	6,8	4,9
2004	76,7	87,1	90,7	13,8	4,9	2,5	9,3	7,8	6,6

Source : Caisses de retraite en fiducie