

employés absents sans rémunération pour la durée de la semaine et des membres du personnel des bureaux de vente distincts de l'établissement. Les chiffres requis sont ceux de la rémunération brute versée au cours de la semaine, y compris les primes ordinaires, la rémunération des heures supplémentaires et les congés payés. La déclaration sur les heures de travail doit comprendre les heures de travail à temps partiel, de travail à plein temps, les heures supplémentaires effectivement fournies et les heures d'absence payées. Habituellement, les moyennes générales ainsi obtenues se rapprochent sensiblement de celles que fournit l'enquête mensuelle correspondante.

Il ressort de la présente enquête que depuis 16 ans l'emploi global a augmenté de 44.1 p. 100 dont une part de 53.1 p. 100 est attribuable aux industries de biens durables. La répartition, par sexe, de la main-d'œuvre manufacturière n'a guère changé au cours de cette période, bien qu'on note une augmentation de 64.8 p. 100 chez les hommes, contre une avance de 37.6 p. 100 chez les femmes. La proportion des hommes dans la main-d'œuvre est passée de 75.3 p. 100 en 1949 à 76.4 p. 100. Au cours de la même période, l'augmentation procentuelle chez les employés à traitement a été trois fois plus élevée que chez les salariés, soit de 97.7 p. 100 au regard de 32.7 p. 100. Il faut signaler toutefois, que l'augmentation du nombre des employés à traitement a été plus marquée au cours de la première moitié de cette période, tendance qui se rattache aux progrès réalisés dans la planification, l'administration et la tenue des registres,—lesquels ont créé une plus forte demande de professionnels et d'employés de bureau,— et aux changements apportés aux procédés de fabrication qui ont souvent occasionné une diminution de l'emploi chez les ouvriers à la production, calculé en fonction de l'unité produite. Les modifications à la répartition industrielle des employés expliquent aussi des variations dans le rapport entre les employés à traitement et les salariés, lequel peut encore être influencé en toute période par des conditions saisonnières, le comportement du marché et d'autres conditions qui se répercutent sur la production. Ces conditions occasionnent habituellement de plus fortes variations numériques chez les salariés que chez les employés à traitement. Néanmoins, le tableau 16 fait voir que depuis 1956 ce dernier groupe a varié entre 22.9 et 24.4 p. 100 de tous les employés dans la fabrication. Un mouvement important se produit chez les employés à traitement, soit de la catégorie du personnel de bureau vers le groupe «autres employés à traitement»; ce groupe comprend les administrateurs, les professionnels, les techniciens et les surveillants. Depuis 1951, première année où une statistique distincte a été établie pour les employés de bureau, la proportion de l'élément «autres employés à traitement» au sein de la catégorie des employés à traitement est passée d'un tiers à la moitié. À l'intérieur même de la catégorie des employés de bureau, il y a eu un décalage à l'égard de la répartition par sexe; les hommes ne forment maintenant qu'un peu plus de la moitié de l'ensemble en comparaison de 58.3 p. 100 en 1951.

Le mouvement ascendant dans les gains horaires et les salaires et traitements hebdomadaires au cours de la période de 1956 à 1965 peut être constaté au tableau 15. Dans chacune de ces catégories de salaire, les hommes ont marqué des gains de 40.4, 40.6 et 40.3 p. 100, respectivement, depuis 1956; au cours de la même période, les gains horaires moyens des femmes ont augmenté de 41 p. 100, leurs salaires hebdomadaires, de 39.6 p. 100 et leurs traitements de 40.6 p. 100.

Les tableaux 17 et 18 indiquent les moyennes des heures de travail et de la rémunération des employés à salaire et à traitement, pour 1965, respectivement, par principal groupe d'industries, par province et selon les six régions métropolitaines les plus importantes. Le tableau 18 comprend également les gains hebdomadaires moyens des catégories d'employés de bureau et d'«autres employés à traitement» de la classe des employés à traitement.

Il est à noter que les femmes touchent toujours une rémunération moins élevée que celle des hommes dans les diverses divisions de l'industrie. Cela tient non seulement aux différences dans les taux de salaire et dans les professions mais également à d'autres facteurs tels que la semaine de travail, souvent plus courte, la fréquence plus élevée du travail à temps partiel et l'absentéisme plus marqué, la proportion plus grande d'ouvrières jeunes et inexpérimentées et leur répartition dans l'industrie.