

travail et des congés payés dans le cas des travailleurs dont les heures de travail sont enregistrées, ainsi que les totaux correspondants des salaires bruts versés; il s'agit surtout des ouvriers de la production rémunérés à l'heure. Bien souvent les employeurs ne tiennent pas le compte des heures pour les travailleurs auxiliaires, pas plus que bon nombre de branches d'activité ou d'établissements pour les ouvriers. Par définition, les employés sont exclus de la série. Les données portent donc sur un moins grand nombre de branches d'activité et de travailleurs que la statistique de l'emploi et des gains hebdomadaires moyens.

Entre 1971 et 1976, la durée hebdomadaire moyenne du travail a diminué, tandis que les gains horaires moyens se sont considérablement accrus. Cette augmentation est due en majeure partie à la hausse des taux de salaire dans toutes les branches d'activité. L'évolution technologique, qui dans bien des cas nécessite l'emploi de travailleurs plus qualifiés aux dépens de ceux dont l'occupation est moins rémunérée, a également contribué à la progression des gains horaires moyens. Comme l'indique le tableau 8.18, de 1971 à 1976 les gains horaires moyens ont augmenté de 83.2% dans l'industrie minière, 82.7% dans la construction et 75.6% dans les industries manufacturières. Au cours de la même période, la durée hebdomadaire moyenne du travail a diminué de 0.2% dans l'industrie minière, 0.8% dans la construction et 2.6% dans les industries manufacturières. De 1975 à 1976, les gains horaires moyens ont progressé de 15.3% dans la construction, 13.8% dans les industries manufacturières et 13.7% dans l'industrie minière; la durée hebdomadaire du travail a diminué de 0.3% dans la construction et a progressé de 0.3% dans les industries manufacturières et de 0.8% dans l'industrie minière. Le tableau 8.19 donne la moyenne de la durée hebdomadaire du travail et des gains horaires dans certaines branches d'activité et régions urbaines de 1974 à 1976.

8.3.2 Estimations du revenu du travail

Le revenu du travail, qui comprend les salaires et traitements et le revenu supplémentaire du travail, représente la rémunération totale versée aux salariés demeurant au Canada. Par définition, cela comprend les Canadiens travaillant à l'étranger pour l'administration fédérale. Ne sont pas compris les gains des travailleurs indépendants comme les professionnels, les propriétaires d'entreprises individuelles et les cultivateurs. La solde et les indemnités militaires répondent à la définition de revenu du travail, mais elles sont également exclues car elles constituent un poste distinct dans les comptes nationaux.

Les salaires et traitements comprennent les jetons de présence des administrateurs, les primes, les commissions, les gratifications, le revenu en nature, les allocations imposables et les rappels de salaire. Les estimations des salaires et traitements sont fondées sur des chiffres bruts, avant déduction de l'impôt sur le revenu, des cotisations d'assurance-chômage, des cotisations à des caisses de retraite, etc. La rémunération accumulée avec le temps, comme les rappels de salaire, est prise en compte durant le mois et l'année au cours desquels elle est versée.

Le revenu supplémentaire du travail (paiements faits par l'employeur pour l'avantage futur de ses salariés) comprend les cotisations des employeurs aux caisses de retraite et aux régimes de prévoyance des salariés, aux caisses de réparation des accidents du travail et à l'assurance-chômage.

Les estimations du revenu du travail fondées sur la SIC de 1948 ont été publiées pour les années 1926 à 1969. Les données fondées sur la Classification des industries de 1960 ont été publiées pour la première fois en 1969 et visaient la période 1951 à 1968. Ces estimations ont fait l'objet de projections jusqu'à la fin de 1971. La série entière, de 1951 à 1971, a été révisée et reportée à 1947 suivant la CTI de 1960.

8.3.3 Coûts de main-d'œuvre à la charge de l'employeur

L'enquête sur les coûts de main-d'œuvre vise à recueillir des données sur la composition de la rémunération totale des salariés et à mesurer les avantages sociaux. Au Canada, comme dans la plupart des pays industrialisés, les employeurs, les salariés, les syndicats et les gouvernements sont de plus en plus conscients de l'importance grandissante des avantages sociaux. En règle générale, ceux-ci comprennent une grande variété de coûts