

RECUEIL TRAVAIL-VIE PERSONNELLE 2001

150 STATISTIQUES CANADIENNES SUR LE TRAVAIL, LA FAMILLE ET LE BIEN-ÊTRE

Karen L. Johnson

*Développement des ressources humaines Canada,
Bureau de la main-d'œuvre féminine*

Donna S. Lero

*Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être,
Université de Guelph*

Jennifer A. Rooney

*Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être,
Université de Guelph*



UNIVERSITY
of GUELPH



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada

Les commentaires exprimés dans ce document reflètent l'opinion des auteures et pas nécessairement celle de Développement des ressources humaines Canada ou du gouvernement du Canada.

© Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, Université de Guelph, 2001.

ISBN 0-88955-518-4

Publié en anglais sous le titre :

Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-Being

ISBN 0-88955-517-6

Ce document est également disponible sur le site Web du Bureau de la main-d'œuvre féminine, Développement des ressources humaines Canada, à l'adresse suivante :

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/women>

ainsi que sur celui du Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, à l'adresse suivante :

<http://www.uoguelph.ca/cfww>

Pour de plus amples renseignements, ou pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez communiquer avec :

Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être
Université de Guelph
900, MacKinnon Building, 9e étage
Guelph (Ontario)
N1G 2W1
(519) 824-4120, poste 3829
Courriel : cfww@uoguelph.ca

REMERCIEMENTS

Les auteures remercient les nombreuses personnes qui les ont aidées lors de la préparation de ce recueil.

Nous tenons à remercier Nora Spinks, de Work/Life Harmony Enterprises, et Robert Glossop, de l'Institut Vanier de la famille, nos collègues réviseurs de l'extérieur de leurs commentaires et de leur contribution.

Nous sommes également redevables de l'aide et des commentaires éclairés que nous ont offerts nos collègues de Développement des ressources humaines Canada, en particulier Gay Stinson, Sandra Choquette et Charles Philippe Rochon, du Programme du travail, qui ont porté une attention particulière à la documentation sur la législation relative aux normes d'emploi et aux conventions collectives. Nous adressons aussi nos remerciements à John Woermke de Graphics pour son travail de mise en page, et à Micheline Plante et Ed Popoff de la bibliothèque de DRHC pour leur enthousiasme et la rapidité avec laquelle ils ont fait la recherche du matériel de base. Nous voudrions également remercier Cassandra Iwankow et Gillian Campbell, codirectrices du Bureau de la main-d'œuvre féminine, de leur appui continu tout au long de ce projet.

Au Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, nous aimerions remercier Corina Midgett, Michelle Harbourne et Julia Fuchs de leur aide en matière de recherche documentaire, ainsi que Kerry Daly et Linda Hawkins de leur révision éclairée et de leur aide.

Nous sommes redevables à Paul Roberts, du Conseil canadien de développement social, pour nous avoir fourni des totalisations spéciales sur les services de garde d'enfants, qui proviennent des ensembles de données de 1996-1997 de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes.

Nous voudrions aussi signaler le travail de Grant Schellenberg, de Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, qui a révisé la documentation sur l'évolution des relations de travail.

Nous sommes également très reconnaissantes à Linda Duxbury, de l'Université Carleton, et à Chris Higgins, de l'Université Western Ontario, de nous avoir fourni des totalisations spéciales tirées de la nouvelle étude entreprise sous l'égide de Santé Canada, qui porte sur l'équilibre entre le travail, la famille et le style de vie et dont la publication est prévue pour l'automne 2001.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	1
NOTE DES AUTEURES	3
A. ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA POPULATION ACTIVE	7
B. ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA FAMILLE	15
C. REVENU, RÉMUNÉRATION ET SÉCURITÉ FINANCIÈRE	19
D. ÉVOLUTION DE L'INDUSTRIE ET DE L'ORGANISATION	27
E. STRUCTURE ET TEMPS DE TRAVAIL	33
F. GARDE D'ENFANTS ET SOINS PRODIGUÉS À D'AUTRES MEMBRES DE LA FAMILLE	39
G. PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE, SELON L'EMPLOYÉ	47
H. PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE, SELON L'EMPLOYEUR	55
I. LÉGISLATION DU TRAVAIL ET AUTRES PROTECTIONS DES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES	65
J. ATTITUDES ET OPINION PUBLIQUE	71
INDEX DES SUJETS	75

AVANT-PROPOS

Au cours des vingt-cinq dernières années, nous avons assisté à des changements sans précédent sur les plans social, économique et organisationnel. L'accroissement considérable du nombre de femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population, l'augmentation des familles monoparentales et la restructuration constante de la main-d'œuvre ne sont que quelques-uns des facteurs qui contribuent à augmenter le stress des employés et à exacerber les conflits entre les exigences du travail et celles de la maison et de la famille. Bien que nous ayons toujours dû composer avec le changement, celui-ci ne s'est manifesté que rarement dans de nombreux domaines à la fois et n'a jamais connu un tel rythme. Parmi les facteurs qui contribuent simultanément à l'augmentation des tensions entre les exigences de notre vie professionnelle et de notre vie personnelle, mentionnons les suivants :

- Les facteurs démographiques et sociaux, y compris l'âge de la population et l'évolution des rôles, de la structure et des relations au sein de la famille, notamment lorsqu'il est question de la participation accrue de la femme sur le marché du travail et de la nécessité qui en découle de redistribuer les tâches non rémunérées, comme les soins et les travaux ménagers, qui étaient traditionnellement assurées par les femmes.
- L'accélération du changement environnemental dans les organisations, caractérisé par la mondialisation, l'augmentation des pressions concurrentielles et la prolifération rapide des technologies informatiques, des télécommunications et du commerce électronique.
- Les changements du milieu de travail qui touchent les employés, y compris la réduction des effectifs et les contrats donnés en « sous-traitance », ainsi que les pressions qui s'exercent pour augmenter la charge de travail, acquérir de nouvelles compétences et s'adapter aux nouvelles technologies.
- La pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui est de plus en plus marquée et le défi que représentent le recrutement et la rétention des employés dans certains secteurs et dans certaines régions.
- L'évolution des relations entre employeurs et employés et l'influence relative qu'exerce le monde syndical sur la protection des droits des employés et la sécurité d'emploi.
- Les restrictions gouvernementales, dont les pressions pour équilibrer les budgets et la priorité accordée à la gestion budgétaire.
- La restructuration des services de santé et des affaires sociales qui affecte la disponibilité des services de soutien, de sorte que les membres d'une famille auront possiblement à s'entraider davantage.
- L'insécurité financière et professionnelle, ainsi que l'incertitude quant aux tendances à long terme.

Dans le cadre de ces modifications structurelles, la capacité de l'employé, homme ou femme, d'harmoniser son travail rémunéré et sa vie familiale est considérée comme un élément essentiel au bien-être, tant économique que social. Les expériences que nous avons vécues nous permettent d'affirmer que ce genre de conflit fait des ravages dans de multiples domaines, non seulement dans nos vies personnelles, comme le montrent l'augmentation du stress et la raréfaction des possibilités de participer à la vie de la collectivité, mais également dans le milieu de travail, où l'on constate une baisse du rendement, du moral et de la productivité. Les conséquences ultimes de ce conflit entre le travail et la famille ont retenu l'attention des employeurs. Un grand nombre d'entre eux, se rendant compte de l'incidence de ce conflit sur leurs affaires, cherchent le moyen d'aider leurs employés afin de demeurer concurrentiels et d'être en mesure d'affronter un environnement de travail en constante évolution. À ce jour, cependant, et en dépit d'une prise de conscience de plus en plus grande dans la communauté des affaires, les sociétés tardent à réagir et leur position à cet égard est instable. C'est pourquoi le conflit travail-famille se retrouve également à l'ordre du jour des politiques publiques, les gouvernements étant sensibles aux conséquences du stress prolongé sur le bien-être des particuliers et des familles, aux problèmes de santé qui en découlent, et à la baisse de la productivité.

La question de l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales a été portée à l'ordre du jour du processus de planification des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et a été étudiée par plusieurs groupes de travail. L'un des premiers appels à l'unification des efforts a été la déclaration capitale des premiers ministres du Canada lors de leur Conférence annuelle de 1987 sur l'économie, au cours de laquelle ils ont demandé aux ministres responsables de la situation de la femme de faciliter le processus d'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. En juin 1992, les premiers ministres se sont engagés à poursuivre et à accroître ces efforts, ce qui s'est traduit en 1993 par un document de travail intitulé *Les hommes et les femmes au travail : exposé sur les formes d'aide offertes aux travailleuses et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales*.

Plus récemment, dans le discours du Trône de 1999, le gouvernement réitérait son engagement envers l'enfant et la famille, et s'engageait par ailleurs à réglementer le milieu de travail dans les secteurs sous sa juridiction de façon à ce qu'il soit plus « favorable à la famille ». La ministre fédérale du Travail a par la suite entrepris de promouvoir des pratiques orientées vers la famille dans les milieux de travail de compétence fédérale. Parmi les activités découlant de cette décision, mentionnons les modifications apportées au *Code canadien du travail* afin d'assurer la protection de l'emploi pendant la période où les employés et les employées bénéficient des prestations de maternité ou de congé parental prévues dans le cadre de la nouvelle assurance-emploi (portée à une année depuis le 31 décembre 2000), la participation à des séminaires et à des ateliers avec les employeurs et les employés, la recherche dans ce domaine et la conception d'un site Web public travail-vie personnelle.

La juridiction du gouvernement fédéral sur le milieu de travail est cependant limitée. Il ne peut y avoir de progrès de la politique publique sans un effort collectif avec les provinces et les territoires, qui exercent l'essentiel des pouvoirs en matière de législation des normes locales du travail. Le changement dépend également de l'employeur, qui doit reconnaître l'importance d'adopter des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines compatibles à la fois avec les objectifs de l'entreprise et les besoins des employés. Les efforts progressifs des syndicats peuvent, eux aussi, à la longue porter fruit, et, dans certains cas, ils ont joué un rôle important en la matière. Reconnaisant le besoin d'une approche concertée, les ministres du Travail des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ont convenu, en février 2000, de promouvoir l'équilibre entre le travail et la famille, de partager l'information pertinente, et d'insister sur l'importance pour les partenaires du milieu de travail et les gouvernements de travailler ensemble pour étudier ce problème.

Baucoup de travail reste à faire, par les particuliers eux-mêmes, les entreprises, le monde du travail et les gouvernements, pour faciliter une intégration saine des rôles professionnels et non professionnels. L'engagement qui se dessine aujourd'hui en faveur d'une approche coordonnée est le signe que l'on est de plus en plus convaincu qu'il faut trouver le moyen d'harmoniser le travail rémunéré et les responsabilités familiales et personnelles dans l'intérêt de tous. Ce recueil de statistiques a été conçu en vue de permettre de nourrir ce dialogue et de stimuler la discussion.

NOTE DES AUTEURES

Il y a sept ans, nous avons publié le document intitulé *110 statistiques sur le travail et la famille au Canada*¹, afin de regrouper en un seul tenant des statistiques canadiennes et des résultats de recherche sur un sujet d'une importance sociale et économique de plus en plus grande. À cette époque, Statistique Canada venait de commencer à étudier des questions comme les horaires de travail non conventionnels ou la répartition du temps dans les familles à double revenu, et quelques chercheurs venaient tout juste de conclure de grandes enquêtes dans des domaines comme le stress lié aux responsabilités professionnelles et familiales, la garde des enfants et le soin des personnes âgées. Les conclusions de ces études étaient toujours distribuées sur support papier, et il fallait un certain temps avant qu'elles ne soient diffusées et assimilées par le public. Notre intention, dans ce document, était d'accélérer le partage de cette information et de mieux sensibiliser le public aux résultats de la recherche sur la relation travail-famille que l'on voit apparaître un peu partout.

Notre premier recueil a été publié par le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, aujourd'hui dissout, pendant l'Année internationale de la famille, deux ans après la deuxième réunion des premiers ministres, dont l'objectif était de discuter des efforts nécessaires pour permettre aux Canadiens et aux Canadiennes d'harmoniser leurs responsabilités professionnelles et familiales, et de promouvoir l'égalité des sexes dans le cadre des conventions internationales dont le Canada est signataire. Depuis les premières manifestations de cet intérêt envers le phénomène travail-famille, bien des choses ont changé. Les rapports gouvernementaux, les revues spécialisées et la presse populaire ont vu exploser le nombre d'articles consacrés au conflit travail-famille, à la santé en milieu de travail, au stress professionnel et à la culture du surmenage. Un nombre considérable de travaux de recherche ont été menés sur des questions comme le changement des habitudes de travail, le travail indépendant et le travail non conventionnel. De nouvelles études longitudinales ont été lancées afin d'évaluer divers facteurs pouvant influencer le développement de l'enfant et la santé de la population, et de mieux comprendre l'évolution de l'emploi et du revenu. Devant l'accroissement de cette documentation, le recueil a été élargi afin de présenter également les résultats découlant de certaines nouvelles avenues de recherche.

Voici quelques notes à l'intention de ceux et celles qui liront ce recueil.

LE CONCEPT « TRAVAIL-VIE PERSONNELLE »

L'un des signes de changement les plus remarquables que nous avons pu noter ces dernières années est le changement de cap, du point de vue conceptuel, de la notion d'équilibre « travail-famille » à celle, plus large, d'intégration « travail-vie personnelle ». Alors qu'autrefois on abordait cette notion dans une « perspective féminine » à cause de la présence accrue de la femme sur le marché du travail et du défi auquel elle était confrontée dans son double rôle d'employée et de pourvoyeuse de soins, le conflit « travail-famille » est aujourd'hui considéré comme une préoccupation sociale plus vaste. Même si la recherche montre clairement que la femme, quelle que soit sa participation au marché du travail, conserve la responsabilité première de prendre soin de son foyer et de sa famille, les études montrent également qu'aussi bien l'homme que la femme sont soumis au stress lié au travail et à la famille. De plus, les responsabilités en dehors du travail peuvent prendre diverses formes, dont l'engagement bénévole, l'éducation et le perfectionnement personnel. Si on élargit le concept, le conflit entre ces divers rôles peut éventuellement affecter tous les travailleurs et pas seulement les membres de la famille et ceux qui ont à dispenser des soins. Ainsi, dans la plus grande partie de la documentation actuelle, on utilise l'expression plus large « travail-vie personnelle » ou « travail-style de vie » plutôt que « travail-famille ». De plus, l'expression « intégration » est souvent préférée à celle d'« équilibre »,

¹ D. Lero et K. Johnson, *110 Statistiques sur le travail et la famille au Canada*, Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1994.

cette dernière laissant supposer qu'on « échange » un rôle au profit d'un autre. Plutôt que de les considérer comme des facteurs concurrents du point de vue du temps et de la charge émotionnelle, il convient de s'attacher au fait que le travail et la famille sont des rôles essentiels de la vie qu'il faudrait harmoniser.

Dans ce recueil, nous essayons de respecter la terminologie utilisée dans le matériel auquel nous faisons référence. Cependant, compte tenu de la variété des termes utilisés selon les diverses sources, les expressions « travail-vie personnelle » et « travail-famille » sont interchangeables.

SOURCES DE DONNÉES ET PROTOCOLE D'INCLUSION

La multiplication des données sur l'intégration travail-vie personnelle est à la fois un bienfait et une malédiction. Pendant la préparation de ce recueil, nous nous sommes constamment heurtées à la nécessité de contrôler et de limiter la quantité d'information que nous voulions présenter, alors que de nouvelles études intéressantes paraissaient sans cesse, et, semble-t-il, à un rythme de plus en plus rapide. Le conflit lié au travail et à la famille présente de multiples facettes, et nous disposons aujourd'hui d'une masse d'information pertinente aux divers sujets que nous présentons dans ce recueil. Cette information est de plus en plus souvent présentée en format électronique dans de multiples sites Web. Pour aider les lecteurs à commencer leurs propres recherches, nous donnons des adresses de sites Web tout au long du recueil. Il convient de signaler que de nombreux documents sont disponibles à la fois en format électronique et sur support papier.

Comme dans le recueil précédent, nous avons compilé les résultats de la recherche tirés des enquêtes nationales et des sources de données les plus récentes, et avons fait largement appel aux données de sources publiques, en particulier celles de Statistique Canada et de sa Direction générale de la recherche appliquée, ainsi que du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada. De plus, nous avons inclus les résultats de diverses grandes études indépendantes des employeurs et des employés au Canada, dont des enquêtes du Conference Board du Canada et le travail universitaire de Linda Duxbury, de l'Université Carleton, et de son collègue Christopher Higgins, de l'Université Western Ontario. Nous avons également tiré parti de travaux pertinents de plusieurs organismes de recherche sans but lucratif comme les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, le Conseil canadien de développement social, et l'Institut Vanier de la famille.

Nous nous sommes délibérément concentrées sur les documents de recherche renfermant des statistiques nationales facilement accessibles aux personnes qui désirent obtenir des renseignements supplémentaires. Cette décision a nécessairement entraîné l'exclusion d'études réalisées aux échelons provincial et local et de celles qui ont été menées au sein d'industries ou d'entreprises particulières. Dans l'ensemble, nous avons aussi exclu les articles des revues spécialisées et des revues d'affaires qui ne sont pas accessibles à un vaste public, et qui sont généralement basés sur des échantillons limités plutôt que sur des données nationales. Nous avons cependant inclus de petites études spécialisées dans des domaines émergents de la recherche pour lesquels nous ne disposons pas encore de données nationales. C'est le cas, par exemple, de la recherche sur l'évolution du travail des employés dans le secteur de la petite entreprise et celui des soins à domicile. Le Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être de l'Université de Guelph prépare une synthèse de la documentation portant sur un certain nombre de sujets liés au travail et à la famille, qui sera diffusée à part.

En général, les termes techniques et les notes méthodologiques sont omis, ou expliqués brièvement dans le contexte de chaque article; toutefois, pour éviter de produire un ouvrage trop volumineux, nous n'avons pas présenté de description détaillée de toutes les recherches résumées dans ce recueil. Les lecteurs désireux d'obtenir des détails plus précis pourront se reporter aux sources d'information fournies à la fin de chaque article.

Les constatations présentées dans une même section peuvent parfois sembler incohérentes. Comme les diverses approches s'appuient sur des échantillons, des méthodes et des instruments de mesure différents, les contradictions sont pratiquement inévitables. Bien qu'il puisse y avoir des incohérences dans certaines constatations, il est facile de discerner les tendances et les conclusions générales qui se dégagent des études que nous avons citées.

« PLAN » DU RECUEIL

Le recueil est divisé en dix parties :

- Évolution du profil de la population active
- Évolution du profil de la famille
- Revenu, rémunération et sécurité financière
- Évolution de l'industrie et de l'organisation
- Structure et temps de travail
- Garde d'enfants et soins prodigués à d'autres membres de la famille
- Problèmes liés au travail et à la vie personnelle, selon l'employé
- Problèmes liés au travail et à la vie personnelle, selon l'employeur
- Législation du travail et autres protections des travailleurs ayant des responsabilités familiales
- Attitudes et opinion publique

Chaque section commence par une brève introduction, suivie d'une série de points importants et de sources de référence pour les citations ou pour faire des lectures supplémentaires. Les résultats de recherche cités sont ceux qui existaient au moment de la préparation du présent recueil. De nouvelles recherches sont sans cesse publiées et nous encourageons les lecteurs à les consulter, lorsque l'occasion se présente, pour ajouter à leur compréhension d'un sujet. Certains sujets sont d'une vaste portée et peuvent donc être exploités dans plus d'une section; en pareil cas, le lecteur pourra juger utile de consulter l'index thématique qui figure à la fin du document.

A. ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA POPULATION ACTIVE

Cette section comporte deux thèmes principaux. Le premier a trait à l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et à l'évolution phénoménale des rôles respectifs de l'homme et de la femme au cours des cinquante dernières années, évolution qui s'est traduite par la nécessité de redistribuer les responsabilités au niveau du travail ménager et des soins. Le deuxième thème est celui de la diversité de la main-d'œuvre en général, caractérisée par son vieillissement, et les modes de participation des immigrants récents, des minorités visibles et des personnes ayant un handicap. Ces nouvelles tendances laissent voir que l'ancien modèle de l'homme pourvoyeur et la perception selon laquelle les travailleurs constituent un groupe homogène tant par leurs antécédents ethniques, culturels et linguistiques que par leur statut familial, leurs intérêts et leurs compétences, ne peuvent tout simplement plus s'appliquer à la main-d'œuvre canadienne.

L'une des tendances démographiques les plus remarquables de la seconde moitié du siècle dernier est l'augmentation importante du nombre des femmes sur le marché du travail rémunéré. Bien que celles-ci aient toujours travaillé à la maison et dans leur collectivité sans être rémunérées, et qu'une certaine proportion d'entre elles ait toujours occupé un emploi rémunéré à l'extérieur du foyer, le taux de femmes qui ont intégré le marché du travail a augmenté de façon marquée depuis le début des années 1950. En 1951, moins du quart de toutes les Canadiennes (24 %) faisait partie de la population active. En 1999, cette proportion avait plus que doublé, pour s'établir à 55 %. L'augmentation la plus notable du taux de participation au marché du travail est survenue chez celles qui avaient des enfants. De 1976 à 1999, le taux de participation des femmes ayant un enfant de moins de 16 ans est passé de 39 % à 71 %². Les femmes sont aujourd'hui fortement actives sur le marché du travail, y compris pendant leurs années de grossesse, ce qui traduit bien leur attachement tant à leur rôle familial qu'à leur emploi rémunéré.

Parallèlement à cette évolution de la répartition des sexes dans le marché du travail, on a pu constater une évolution de la structure des âges. Comme la population en général, la main-d'œuvre vieillit. À mesure que la génération du baby-boom, aujourd'hui concentrée en milieu et en fin de carrière, approche de l'âge de la retraite, on prévoit des pénuries de main-d'œuvre dans une grande variété de professions, en particulier dans les domaines de la médecine et de la santé, de l'enseignement et de la fonction publique. Selon les prévisions, il semble que la vague des départs à la retraite se maintiendra au moins jusqu'en 2020³. À partir de 2015, on estime que la population active devrait s'accroître à un rythme de moins de un demi pour cent par année, soit moins du tiers du taux de croissance actuel⁴. Il est peu vraisemblable que tous les postes vacants puissent être repris par des jeunes puisque la population traditionnelle des nouveaux arrivés sur le marché du travail, les jeunes de 15 à 24 ans, est elle-même en baisse⁵. On a déjà constaté des pénuries de main-d'œuvre dans certaines régions géographiques et dans des domaines particuliers, comme la technologie de l'information, les métiers spécialisés et les services de santé⁶.

À mesure que les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre se diversifient, on assiste de la même façon à une diversification des besoins des employés, des exigences familiales et des responsabilités éventuelles en ce qui concerne les soins à donner. Les parents de jeunes enfants appartiennent à une large tranche d'âge, tout particulièrement s'ils ont fait le choix de retarder la grossesse ou le moment d'avoir ou d'adopter un enfant lors d'une deuxième union ou d'une union ultérieure. La proportion de la main-d'œuvre composée de parents

² Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, no 89-503-XPF au catalogue, 2000.

³ G. Lowe, *The quality of work. A people-centred agenda*, Don Mills: Oxford University Press, 2000.

⁴ Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Projection établie à partir des données historiques de Statistique Canada à l'aide d'un modèle de projection démographique PMEDS-D, janvier 2001.

⁵ Statistique Canada, Statistiques démographiques annuelles, *Le Quotidien* [en ligne], 3 avril 2001.

⁶ G. Lowe, *Employer of choice? Workplace innovation in government: A synthesis report*, Ottawa : Renouf, 2001.

seuls augmente et, parmi eux, on compte probablement un nombre indéterminé de parents qui n'ont pas la garde de leurs enfants, mais qui, pendant certaines périodes, en assument la responsabilité totale ou partagée. Les employés peuvent avoir à faire face à de multiples contraintes relatives aux soins, qu'il s'agisse des enfants ou de membres vieillissants de la famille. Un nombre accru d'employés risquent d'être appelés à s'occuper de quelqu'un, dans leur famille immédiate ou élargie, présentant un problème de santé ou une invalidité de longue durée, et ce, de façon régulière ou inattendue en cas de crise. Beaucoup d'entre eux ont des membres de leur famille qui vivent loin de chez eux, et dont les besoins les préoccupent.

A
Selon les projections, 50 % de la population active prévue en 2015 est déjà sur le marché du travail⁷. La combinaison du rétrécissement du bassin de main-d'œuvre et de la pénurie de travailleurs spécialisés a pour conséquence que, pour faire face à leurs besoins en ressources, les organisations devront retenir et développer une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée, comprenant des femmes et des hommes, des immigrants récents, des membres des minorités visibles, des personnes ayant un handicap, des jeunes et des travailleurs âgés cherchant à faire une nouvelle carrière après leur départ à la retraite. Cette main-d'œuvre aura de multiples obligations en dehors du travail et ne sera certes pas bien servie par des politiques de ressources humaines « uniformisées ». Les employeurs qui pourront garantir une certaine flexibilité, un « équilibre » et des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement continus disposeront d'un avantage stratégique dans un marché du travail serré, et contribueront dans une large mesure au bien-être des employés, des familles et des collectivités.

⁷ Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Projection établie à partir des données historiques de Statistique Canada grâce au modèle de projection démographique PMEDS-D, janvier 2001.

1. LE NOMBRE DE FEMMES AUGMENTE PARMIS LES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS

En 2000, 60 % des femmes âgées de 15 ans et plus faisaient partie de la main-d'œuvre canadienne, une hausse par rapport à 42 % en 1976.

De 1976 à 2000, le nombre de femmes au sein de la population active est passé de 3,6 à 7,4 millions, ce qui représente une augmentation de 106 %. Durant la même période, le nombre d'hommes sur le marché du travail a augmenté de 40 % seulement, passant de 6,2 à 8,7 millions.

Les femmes représentent aujourd'hui 46 % de l'ensemble des travailleurs, une hausse par rapport à 37 % en 1976.

Statistique Canada, Le Canada en statistique : main-d'œuvre et taux de participation [tableau en ligne]. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>; Statistique Canada (2000), Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPB au catalogue, 2001

2. C'EST CHEZ LES MÈRES QUE LE TAUX DE PARTICIPATION A LE PLUS AUGMENTÉ

C'est chez les mères d'enfants d'âge préscolaire que le taux de participation au marché du travail a le plus augmenté. Entre 1976 et 1999, le taux de participation des femmes dont l'enfant le plus jeune était âgé de 3 à 5 ans est passé de 37 % à 66 %. Cette augmentation a été encore plus radicale chez les mères de nourrissons et de bambins; en effet, le taux de participation des femmes dont le plus jeune enfant avait moins de 3 ans a plus que doublé, passant de 28 % en 1976 à 61 % en 1999.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPB au catalogue, 2000.

3. L'IMMIGRATION COMPTE POUR PRÈS DES TROIS QUARTS DE L'ACCROISSEMENT NET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

De 1991 à 1996, l'immigration nette⁸ a compté pour 71 % de la croissance de la main-d'œuvre canadienne alors que la population immigrante augmentait de

15,5 %, représentant plus de trois fois le taux d'accroissement de 4 % de la population née au Canada.

F. Denton, C. Feaver et B. Spencer, Immigration et vieillissement de la population, Canadian Business Economics, 7, 1, 1999.

4. LES HOMMES ET LES FEMMES FAISANT PARTIE DE LA POPULATION ACTIVE ONT DES BESOINS LIÉS À LA GARDE D'ENFANTS

Les calculs établis d'après l'Enquête sur les finances des consommateurs de Statistique Canada indiquent que les parents comptent pour près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne. En 1995, 45 % des personnes actives avaient un enfant à la maison.

Sur un total de 100 travailleurs de 15 ans et plus :

- 24 étaient des hommes mariés avec des enfants;
- 19 étaient des femmes mariées avec des enfants;
- 4 étaient des parents seuls;
- 11 étaient des hommes mariés sans enfants;
- 9 étaient des femmes mariées sans enfants;
- 17 étaient des célibataires, hommes ou femmes;
- 15 étaient des jeunes vivant chez leurs parents.

Institut Vanier de la famille, Profil des familles canadiennes II, Nepean: Institut Vanier, 2000.

5. PROPORTION ACCRUE D'EMPLOYÉS AYANT DES BESOINS RELATIFS AUX SOINS PRODIGUÉS À DES ENFANTS ET À DES PERSONNES ÂGÉES

Une enquête représentative à l'échelle nationale, menée auprès des employés en 1999 par le Conference Board du Canada, montre que la proportion de travailleurs ayant à la fois la responsabilité de membres âgés de leur famille et un enfant à la maison est actuellement de 15 %, comparativement à 9,5 % il y a dix ans⁹.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

⁸ Différence entre l'accroissement total de la population et l'accroissement naturel (naissances moins les décès).

⁹ La définition des soins prodigués aux personnes âgées comprend notamment : les visites, le transport, la préparation des repas, les soins personnels et l'aide pendant les périodes de crise. Voir J. MacBride-King, *Caring about caregiving*, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

6. LA PLUPART DES MÈRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL OCCUPENT UN POSTE À TEMPS PLEIN

La grande majorité des travailleuses ayant des enfants occupe un poste à temps plein (30 heures par semaine ou plus). En 1999, 71 % des femmes actives ayant au moins un enfant de moins de 16 ans travaillaient à temps plein, de la même façon que 68 % de celles qui avaient un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

7. LES MÈRES SONT MOINS SUSCEPTIBLES DE TRAVAILLER QUE LES FEMMES SANS ENFANTS

En dépit de l'accroissement remarquable de leur participation au marché du travail, les femmes ayant un enfant à la maison sont toujours moins susceptibles de travailler que celles qui n'en ont pas. En 1999, 76 % des femmes de moins de 55 ans sans enfants de moins de 16 ans à la maison travaillaient, comparativement au taux de participation de 69 % chez celles qui en avaient.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

8. AUGMENTATION DE L'EMPLOI CHEZ LES MÈRES SEULES AYANT DES ENFANTS

L'emploi des femmes seules ayant des enfants a augmenté depuis le milieu des années 1990. En 1995, environ la moitié seulement de celles qui avaient des enfants de moins de 16 ans avait un emploi rémunéré. En 1999, cette proportion était passée à 61 %. Cependant, l'emploi est moins fréquent chez les femmes seules ayant des enfants que chez les mères de famille biparentale (70 % de celles ayant un enfant de moins de 16 ans et appartenant à une famille biparentale travaillaient contre rémunération en 1999).

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

9. L'EMPLOI DES FEMMES EST TRÈS FORTEMENT LIÉ AUX BESOINS FAMILIAUX

Le taux de participation des femmes au marché du travail est étroitement relié à l'âge des enfants à la maison : les femmes qui ont des enfants plus jeunes sont moins nombreuses à occuper un emploi rémunérateur. En 1999, 74 % des femmes appartenant à une famille biparentale dont l'enfant le plus jeune avait 6 ans et plus travaillaient, comparativement au taux de participation de 68 % chez les mères ayant un enfant d'âge préscolaire de 3 à 5 ans, et de 63 % chez celles qui avaient un nourrisson ou un bambin de moins de 3 ans.

L'âge des enfants à la maison a un effet encore plus prononcé sur le taux de participation des mères qui sont seules. Par comparaison, en 1999, le taux de participation des mères seules était de 69 % chez celles ayant un enfant d'âge scolaire de 6 ans et plus, de 55 % chez celles dont l'enfant le plus jeune avait de 3 à 5 ans, et de 38 % dans le cas de celles dont l'enfant le plus jeune avait moins de 3 ans.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

10. LES FEMMES INTERROMPENT LEUR CARRIÈRE POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

La continuité est un facteur important dans la carrière, pour l'employabilité future, ainsi que pour le revenu actuel et à venir, mais la majorité des femmes cessent de travailler pendant de longues périodes. Près des deux tiers des femmes (62 %) ayant occupé un emploi rémunéré ont cessé de travailler pendant six mois ou plus, contre un quart seulement de leurs homologues masculins (27 %). Le mariage, les congés de maternité et la garde des enfants comptent pour 62 % des raisons de l'interruption du travail des femmes.

J. Fast, et M. Da Pont, Changements touchant la continuité du travail chez les femmes, Tendances sociales canadiennes, automne 1997.

11. LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES QUE LES HOMMES DANS LE SECTEUR DES SERVICES

La majorité de la main-d'œuvre travaille dans le secteur des services, ce qui est particulièrement vrai dans le cas des femmes¹⁰. En 1999, 86 % des femmes employées occupaient un poste dans le secteur des services, comparativement à 63 % des hommes. Par ailleurs, seulement 14 % des femmes travaillaient dans les industries de production de biens, comparativement à 37 % des hommes.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

12. MALGRÉ CERTAINES TENDANCES, LA MAJORITÉ DES FEMMES CONTINUE À OCCUPER DES EMPLOIS FÉMININS « TRADITIONNELS »

Au cours de la dernière décennie, la représentation des femmes s'est améliorée dans plusieurs professions. En 1999, elles comptaient pour :

- 49 % des professionnels dans le domaine des affaires et des finances, une hausse par rapport à 41 % en 1987;
- 47 % des médecins et des dentistes, une hausse par rapport à 44 % en 1987;
- 35 % des gestionnaires, une hausse par rapport à 29 % en 1987.

En dépit de gains dans certains domaines, la majorité des employées continue cependant à occuper des emplois traditionnellement associés aux femmes. En 1999, 70 % d'entre elles travaillaient dans le domaine de l'enseignement, des soins infirmiers, du secrétariat, de la vente et des services, une légère baisse seulement par rapport à 74 % en 1987. Par contre, 29 % seulement des hommes travaillaient dans un de ces domaines.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

13. LES FEMMES SONT DES POURVOYEUSES DE SOINS À LA MAISON...

En dépit de leur arrivée dans la population active rémunérée, les femmes demeurent essentiellement celles qui prodiguent les soins au foyer.

- En 1998, les mères employées des familles à double revenu ayant un enfant de moins de 5 ans consacraient en moyenne 91 minutes par jour aux soins personnels des enfants (c.-à-d. les nourrir, les laver, les habiller), comparativement à 47 minutes pour les pères.
- En 1996, 1,3 million de femmes dispensaient des soins à un ami ou à un membre de la famille âgé ayant un problème de santé à long terme, ce qui représente 61 % des pourvoyeurs de soins informels au Canada. Les deux tiers de ces femmes étaient également sur le marché du travail rémunéré. De plus, les pourvoyeuses de soins consacraient considérablement plus de temps aux personnes âgées que leurs homologues masculins, soit en moyenne 5 heures par semaine, comparativement à 3 heures pour les hommes.
- En 1996, près d'un million de Canadiennes de 25 à 54 ans, soit 15 % de toutes les femmes de cette tranche d'âge, s'occupaient à la fois d'un enfant et d'une personne âgée. En comparaison, 9 % seulement des hommes de ce groupe d'âge faisaient mention d'une double responsabilité en matière de soins à donner.

J. Frederick, et J. Fast, Le profil des personnes qui prodiguent des soins aux aînés, Tendances sociales canadiennes, automne 1999; C. Silver, Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants, Tendances sociales canadiennes, été 2000; Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

¹⁰ Par industries de service, on entend le commerce, les finances, l'assurance et l'immobilier, les affaires, l'enseignement, la santé et les services sociaux, le logement, l'alimentation et les brevages, l'administration publique, le transport et les communications.

14. ...ET LES FEMMES SONT DES POURVOYEUSES DE SOINS PAR PROFESSION

Les femmes sont majoritairement présentes dans les professions liées aux « soins » :

- En 1999, 87 % des employés au Canada travaillant dans le domaine des soins infirmiers, de la thérapie et autres professions reliées à la santé étaient des femmes.
- En 1998, 98 % des éducateurs dans les garderies au Canada étaient des femmes.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000; Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

15. EN DÉPIT DE LEUR DIVERSITÉ, LES FEMMES AU TRAVAIL ONT DES MODALITÉS D'EMPLOI SIMILAIRES

Bien que les femmes autochtones soient moins nombreuses à occuper un emploi que les femmes non autochtones, elles sont sujettes à des modalités d'emploi très semblables lorsqu'elles travaillent. Elles se concentrent fortement dans le secteur de l'administration, du secrétariat, de la vente et des services (en 1996, 64 % des femmes autochtones employées travaillaient dans ces domaines, comparativement à 60 % des femmes non autochtones), et près du tiers travaillait à temps partiel (30 % des femmes autochtones travaillaient à temps partiel, chiffre à peu près identique à celui des femmes non autochtones).

De la même façon, les immigrantes sont moins nombreuses dans la main-d'œuvre que les non-immigrantes, mais, en 1996, la majorité (56 %) des immigrantes employées de 25 à 44 ans travaillaient surtout dans le domaine de l'administration, du

secrétariat, de la vente et des services. Cependant, elles sont plus susceptibles que les femmes nées au Canada d'être des cols bleus, par exemple des opératrices de machines à coudre, des conductrices de camion de livraison, des travailleuses à la chaîne, des transformatrices. En 1996, 12 % des immigrantes travaillaient dans des domaines manuels, comparativement à 6 % seulement des femmes non immigrantes. Approximativement un quart (25 %) des immigrantes travaillaient à temps partiel.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

16. LES FEMMES ET LES HOMMES HANDICAPÉS SONT CONFRONTÉS À DES DÉFIS DANS LEUR PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Selon les données du recensement de 1996, 38 % seulement des femmes handicapées en âge de travailler (de 15 à 64 ans) faisaient partie de la main-d'œuvre, comparativement à 76 % des femmes n'ayant pas d'incapacité¹¹. Le taux de participation des hommes handicapés était de 49 %, comparativement à 91 % des hommes sans handicap.

Le taux de participation à la main-d'œuvre des personnes handicapées décline considérablement avec l'âge. Les données du recensement indiquent que, dans la tranche d'âge des 15 à 34 ans, 63 % des hommes ayant un handicap étaient des travailleurs. Ce taux baisse à 29 % chez ceux de 55 à 64 ans. De la même façon, 53 % des femmes de 15 à 34 ans étaient membres de la population active, par rapport à 18 % seulement de celles qui avaient de 55 à 64 ans.

Ministres responsables des services sociaux des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, *À l'unisson 2000 : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées*, Hull : Développement des ressources humaines Canada, 2001.

¹¹ Dans le recensement, on pose une question très générale pour identifier les répondants handicapés, de telle sorte qu'il est impossible d'avoir de l'information sur le genre de handicap.

17. LES HOMMES RETARDENT LEUR DÉPART À LA RETRAITE

Bien que le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans ait baissé au cours des deux dernières décennies, celui des hommes âgés de 65 à 69 ans est demeuré relativement stable, près de 20 % d'entre eux occupant un emploi. Lors d'une étude récente, on s'est penché sur ce paradoxe et on a conclu que, même si la taille du « groupe de base » de la retraite était en baisse, la proportion des hommes continuant à travailler après 65 ans était à la hausse. En 1986, la probabilité qu'un homme de 60 à 64 ans continue à travailler au-delà de son 65^e anniversaire était de 29 %. En 1998, cette probabilité était passée à 41 %.

M. Walsh, L'exercice d'un emploi après 65 ans, L'emploi et le revenu en perspective, été 1999.

Plus le niveau de scolarité d'une personne est élevé, plus elle est susceptible de suivre une formation reliée à son emploi. Lorsque l'on tient compte des activités des adultes, employés ou non, on constate que ceux qui ont une éducation de niveau postsecondaire mais non universitaire ont suivi des cours de formation à une fréquence deux fois plus élevée (31 %) que ceux qui n'ont qu'un niveau d'éducation élémentaire ou secondaire. La participation des diplômés universitaires est encore plus forte puisqu'elle s'établit à 43 %.

Statistique Canada, Indicateurs de l'éducation au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 81-582-XPF au catalogue, 2000; Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

18. DE NOMBREUX ÉTUDIANTS COMBINENT ÉTUDES À PLEIN TEMPS ET TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

En 1998, 35 % des étudiants à temps plein âgés de 15 à 25 ans avaient également un emploi rémunéré, ce qui constitue une hausse comparativement à 32 % un an auparavant.

Statistique Canada, Le point sur la population active : les jeunes et le marché du travail, Le Quotidien [en ligne], 23 décembre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

19. LES TRAVAILLEURS ÉTUDIANT « TOUTE LEUR VIE »

Un grand nombre de travailleurs suivent des cours afin d'améliorer leur compétence professionnelle. En 1997, 31 % des travailleuses canadiennes (2 millions de femmes) étaient inscrites à des activités d'éducation ou de formation professionnelle des adultes¹², tout comme 28 % des travailleurs (1,9 million d'hommes).

¹² Par éducation ou formation professionnelle reliée à l'emploi, on entend toute activité d'éducation ou de formation destinée à améliorer ou à perfectionner les compétences nécessaires dans le poste occupé ou dans un poste ultérieur. Cela ne comprend pas les programmes d'éducation postsecondaire officiels.

A

B. ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA FAMILLE

Le taux de fécondité, de nuptialité et de divorce est étroitement lié à la participation des femmes à la main-d'œuvre. Bien que le taux de diminution ait pu varier avec le temps, la tendance dominante depuis 1959 a été une diminution radicale de la fécondité dans tous les pays occidentaux industrialisés. En plus de ses effets sur la vie familiale et la participation des femmes au marché du travail, la chute du taux de fécondité entraîne également une réduction du nombre des nouvelles recrues sur le marché du travail. Elle a aussi pour conséquence qu'une proportion grandissante de Canadiens et de Canadiennes de plus de 65 ans auront moins d'enfants et de petits-enfants adultes pour prendre soin d'eux pendant leur vieillesse. Cette situation risque d'être particulièrement grave lorsque les baby-boomers (génération qui a limité son taux de fécondité) atteindront l'âge de la retraite vers 2011.

Selon les données sur la fécondité, le moment et le contexte de la procréation au Canada ont également changé ces dernières années. La tendance des femmes à terminer leurs études ou à s'établir sur le marché du travail avant de commencer à élever des enfants se reflète dans les statistiques, qui indiquent qu'elles ont leur premier enfant de plus en plus tard.

Les changements structurels de la famille sont de plus en plus évidents. On voit par exemple des familles reconstituées, des parents seuls, des parents séparés ayant conclu des modalités de garde partagée et des conjoints de fait. La proportion des familles monoparentales ne cesse d'augmenter et, en dépit d'une tendance à l'augmentation des modalités de garde partagée, la grande majorité des familles monoparentales est dirigée par une femme.

La famille « traditionnelle », où l'homme est le pourvoyeur et la femme reste au foyer, n'est plus le modèle familial prédominant. En 1997, le quart seulement des familles biparentales ayant un enfant de moins de 16 ans correspondait à ce modèle. En fait, si nous considérons le modèle « traditionnel » comme étant ce que nous avons connu en grandissant, la majorité des Canadiens et des Canadiennes de moins de 35 ans pourraient assimiler la mère « traditionnelle » à une mère qui travaille contre rémunération tout en élevant une famille.

Les forces économiques ont joué un rôle considérable dans l'apparition des familles à double revenu. Pour certaines d'entre elles, le travail des femmes à plein temps fait toute la différence entre vivre dans la pauvreté ou avoir un niveau de vie adéquat. Étant donné la croissance limitée du revenu familial réel depuis le début des années 1980, et le moins grand nombre d'enfants à la maison, on peut s'attendre à ce que le nombre de familles à double revenu reste élevé. À mesure que la population vieillit, on peut également prévoir qu'une plus forte proportion d'entre elles sera également obligée de s'occuper de parents âgés ou handicapés.

Les données démographiques sur la structure et la taille de la famille ont toujours été importantes, tant pour comprendre comment elle est constituée que pour prévoir comment l'évolution des modèles démographiques peut influencer les besoins sociaux et les tendances économiques. Dans la section suivante, nous présentons des tendances générales, mais il existe de grandes différences entre les familles, et celles-ci subissent d'importants changements au fil du temps. Le portrait des familles que nous offrent les données statistiques habituelles ne nous permet pas de savoir combien d'adultes et d'enfants subissent des changements séquentiels dans la structure de la famille et les rôles familiaux. Nous ne disposons pas non plus d'information sur la stabilité des relations entre personnes du même sexe, ni sur les relations solides qui existent au sein de la famille, entre les frères et sœurs adultes et leurs parents, par exemple, ou entre les grands-parents et les petits-enfants, et qui ont une incidence sur le plan économique et social, en particulier en ces temps d'incertitude et de changement.

20. LES FEMMES ET LES HOMMES SE MARIENT PLUS TARD

L'âge moyen des femmes au moment de leur premier mariage était de 28 ans en 1997, une hausse par rapport à 26 ans en 1990, et à 22 ans en 1971. En 1997, celui des hommes était de 30 ans. Cet écart d'âge de 2 ans au moment du mariage est resté sensiblement le même depuis le début des années 1970.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPB au catalogue, 2000.

21. LES FEMMES RETARDENT LEUR PREMIÈRE GROSSESSE

En 1987, une femme sur cinq seulement (19 %) avait 30 ans ou plus au moment de la naissance de son premier enfant. En 1997, cette proportion était passée à près de une sur trois (31 % des femmes ayant un premier enfant avaient 30 ans ou plus).

Statistique Canada, Naissances, Le Quotidien [en ligne], 16 juin 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

22. LE TAUX DE NATALITÉ CONTINUE DE CHUTER

Le taux de natalité a radicalement baissé au Canada au cours des années 1960 après l'explosion démographique des années 1950. De 1959 à 1970, il est tombé de près de 40 %, passant de 116 à 71 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans. Au cours des années 1970 et 1980, ce taux a diminué lentement pour atteindre 57 naissances pour 1 000 femmes en 1990. Dans les années 1990, il a cependant repris sa chute accélérée. En 1997, on ne dénombrait que 44 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans, soit une chute de 23 % par rapport à 1990.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPB au catalogue, 2000.

23. LE TAUX DE NUPTIALITÉ DIMINUE

Au cours des deux dernières décennies, on a assisté à une baisse considérable du taux annuel de nuptialité. En 1997, on comptait 5 mariages pour 1 000

habitants au Canada, comparativement à 7 à la fin des années 1980, et à 9 au début des années 1970. À mesure que décline le taux global de nuptialité, on constate un accroissement du nombre de femmes et d'hommes qui se marient une deuxième fois ou plus. En 1997, 24 % de toutes les nouvelles mariées avaient déjà été mariées, comparativement à 18 % en 1980, et à 10 % dans les années 1960. En 1997, la proportion des hommes qui se remariaient était sensiblement la même que celle des femmes.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPB2000 au catalogue, 2000.

24. LE TAUX DE DIVORCE A DIMINUÉ AU COURS DES ANNÉES 1990

Après une très forte croissance du taux de divorce à la fin des années 1960 et pendant les années 1970, la tendance est actuellement en train de s'inverser. De 1968 à 1982, le nombre de divorces par 100 000 habitants est passé de 55 à 280, en partie à cause de la modification de la législation sur le divorce. À la fin des années 1980, cependant, ce taux a commencé à baisser. En 1997, on dénombrait 225 divorces par 100 000 habitants, soit une baisse de 28 % par rapport au niveau de 1988. La décroissance du taux de divorce est probablement liée à l'augmentation parallèle des unions de fait. En 1996, 1,8 million de Canadiens et de Canadiennes vivaient en union libre, la moitié d'entre eux (65 %) n'ayant jamais été mariés.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPB au catalogue, 2000; Institut Vanier de la famille, Profil des familles canadiennes II, Nepean : Institut Vanier, 2000.

25. LA TAILLE DE LA FAMILLE DIMINUE

La taille moyenne de la famille canadienne est tombée de 3,7 personnes en 1971 à 3,3 en 1981, et 3,1 en 1991. Au cours des années 1990, elle s'est stabilisée, et en 1998 elle était encore à son niveau de 1991.

Statistique Canada, Familles de recensement, nombre et taille moyenne, n° 91-213-XPB au catalogue [en ligne], 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

26. PRÈS DES DEUX TIERS DES FAMILLES CANADIENNES ONT DES ENFANTS

Les calculs effectués à partir des données du recensement de 1996 indiquent que 65 % des familles canadiennes ont des enfants. Au Canada, sur 100 familles :

- 45 sont des couples mariés avec des enfants jamais mariés à la maison;
- 5 sont des couples en union de fait avec enfants;
- 15 sont des familles monoparentales;
- 29 sont des couples mariés sans enfants;
- 6 sont des couples en union de fait sans enfants.

Institut Vanier de la famille, Profil des familles canadiennes II, Nepean : Institut Vanier, 2000.

27. LES FEMMES SE VOIENT ACCORDER PLUS SOUVENT LA GARDE DES ENFANTS LORS DE LA RUPTURE DU MARIAGE

En 1997, les décisions des tribunaux¹³ relatives à la garde des enfants ont été favorables aux femmes dans 61 % des cas, les pères ne se voyant confier cette garde que 11 % des fois. Les cas de garde partagée ont considérablement augmenté. En 1997, 28 % des ordonnances de la Cour prévoyaient la garde partagée, comparativement à 1 % seulement en 1986.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

28. CROISSANCE DU NOMBRE DE FAMILLES MONOPARENTALES

Les familles monoparentales sont en majorité dirigées par une femme (83 % en 1996).

En 1996, on dénombrait 945 000 familles monoparentales dirigées par une femme au Canada, ce qui représente 19 % de toutes les familles avec des enfants de tout âge au foyer. Ce chiffre a presque doublé depuis 1971, alors que 10 % des familles avec enfants étaient dirigées par une femme seule. Le nombre de familles monoparentales dirigées par un homme était de 192 000 en 1996, soit 4 % des

familles avec enfants, une augmentation par rapport à 3 % en 1971.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

29. UNE FAMILLE BIPARENTALE SUR DIX EST UNE « FAMILLE RECONSTITUÉE »

En 1995, 10 % des familles biparentales (432 000 au total) étaient des familles où les enfants étaient élevés par un parent biologique et un beau-parent. De ce nombre, une famille sur trois était une famille reconstituée comprenant au moins un enfant né en dehors de l'union en cours.

Institut Vanier de la famille, Profil des familles canadiennes II, Nepean : Institut Vanier, 2000.

30. LES FAMILLES À DOUBLE REVENU CONSTITUENT LA NORME

Les familles à double revenu ont supplanté la famille « traditionnelle » d'autrefois, où l'homme était le pourvoyeur et la femme restait au foyer. En 1997, dans 62 % des familles biparentales ayant des enfants de moins de 16 ans, les deux parents travaillaient contre rémunération, comparativement à 36 % seulement en 1976. Au cours de cette même période, la proportion des familles biparentales traditionnelles ayant des enfants de moins de 16 ans est tombée de 57 % en 1976 à 26 % en 1997.

Calculs selon K. Marshall, Les pères au foyer, L'emploi et le revenu en perspective, printemps 1998.

31. LA PROPORTION DES PÈRES AU FOYER AUGMENTE

Alors que la proportion des familles dont la mère reste au foyer diminue, celle des familles où le père reste au foyer augmente. En 1997, 6 % des familles biparentales ayant des enfants de moins de 16 ans avaient un père qui restait au foyer, comparativement à 2 % seulement en 1976.

Calculs selon K. Marshall, Les pères au foyer, L'emploi et le revenu en perspective, printemps 1998.

¹³ Ces chiffres ne tiennent compte que des ordonnances de la Cour relatives à la garde, excluant ainsi les décisions qui n'ont pas été soumises au tribunal. On estime que 53 % des arrangements sont pris sans l'ordonnance d'un tribunal (Justice Canada, Équipe sur les pensions alimentaires pour enfants (2000), Statistiques choisies sur les familles canadiennes et le droit de la famille : deuxième édition, Ottawa : Justice Canada).

32. LE PÈRE ET LA MÈRE AU FOYER ONT UN PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DIFFÉRENT

Comparativement aux mères au foyer, les pères au foyer sont :

- plus âgés (42 ans en moyenne, comparativement à 35 ans pour la mère au foyer);
- moins nombreux à avoir un enfant d'âge préscolaire (40 % ont au moins un enfant d'âge préscolaire à la maison, comparativement à 59 % des mères au foyer);
- moins nombreux à être gestionnaires ou professionnels (18 % des pères au foyer ayant travaillé dans l'année précédant immédiatement l'enquête occupaient des postes de gestion ou étaient des professionnels, comparativement à 25 % des mères au foyer);
- moins nombreux à être restés au foyer pendant une longue période (49 % ont été absents du marché du travail pendant moins d'un an, comparativement à 19 % des mères au foyer).

K. Marshall, Les pères au foyer, L'emploi et le revenu en perspective, printemps 1998.

C. REVENU, RÉMUNÉRATION ET SÉCURITÉ FINANCIÈRE

L'évolution de la main-d'œuvre et de la famille au Canada s'est déroulée sur un fond d'instabilité économique. Les deux dernières décennies ont été une période d'angoisse et d'insécurité financière pour bon nombre de particuliers et de nombreuses familles. La récession déchirante des années 1981-1982 a amené un grand nombre de travailleurs à réfléchir sur leur capacité de garder un emploi stable et d'améliorer le niveau de vie de leur famille. Les années 1990 se sont cependant avérées encore plus dérangeantes pour beaucoup de Canadiens qui, à la fin de la décennie, estimaient qu'ils travaillaient plus fort et plus longtemps, mais qu'ils n'avaient pas plus d'argent dans leurs poches que dix ans auparavant.

La récession du début des années 1990, ainsi que la reprise lente et inégale qui a suivi, a été une période difficile. En 1989, l'année de pointe prérécession, le taux de chômage était de 7,5 %. En 1992, il atteignait 11,3 % à l'échelle nationale, voire même davantage dans certains sous-groupes et certaines régions. Plus de 1,5 million de Canadiens étaient au chômage. Les jeunes travailleurs et ceux qui avaient un faible niveau de scolarité et peu de compétences avaient beaucoup de mal à trouver du travail et à le conserver, ce qui était également le cas des travailleurs plus âgés, des gestionnaires intermédiaires, des professionnels de la santé et de nombreux employés du secteur public. Les couples dont les deux partenaires travaillaient étaient mieux en mesure de faire face aux aléas causés par un emploi et des revenus incertains; par contre, les familles où un seul des conjoints gagnait un revenu et les individus libres de liens familiaux étaient plus vulnérables à la pauvreté et à l'éclatement.

Pendant la « reprise économique dite sans emplois », au milieu des années 90, le lien traditionnel entre chômage et pauvreté semble s'être effrité : le chômage diminuait, mais le taux de pauvreté restait désespérément élevé. Les données longitudinales montrent qu'entre 1993 et 1998, le revenu après impôt de près d'un Canadien sur quatre le plaçait au-dessous du seuil de faible revenu¹⁴. Les divers changements survenus dans le marché du travail, caractérisés par des restructurations et des mises à pied, des contrats à court terme et un emploi moins stable et moins sûr, ainsi que par la modification des programmes sociaux et de soutien du revenu, ont donné l'impression à de nombreuses familles qu'elles étaient plus vulnérables et qu'elles avaient moins de soutien en cas de situation imprévue.

La fin des années 1980 et les années 1990 ont également été caractérisées par une certaine polarisation entre ceux qui avaient de bons emplois et ceux qui en avaient de mauvais, entre ceux dont le revenu était élevé et ceux dont le revenu était faible, entre ceux qui avaient ou n'avaient pas de compétences et ceux qui avaient la possibilité d'en acquérir. En 1989, les familles se situant dans le quintile le plus élevé sur l'échelle du revenu (les 20 % des revenus les plus élevés) recevaient 11 \$ sur le revenu marchand (revenus, pensions et investissements privés) pour chaque dollar gagné par les familles du quintile le plus bas. En 1998, cette proportion avait augmenté, pour passer de 14 à 1¹⁵. Bien que les impôts et les transferts gouvernementaux aient contribué à modérer les inégalités du revenu marchand, la pauvreté persistait, en particulier chez les enfants, les familles monoparentales et d'autres groupes de population vulnérables. On se préoccupait de plus en plus un peu partout de la pauvreté des enfants, des sans-abri et d'autres indicateurs de l'exclusion sociale.

Fort heureusement, les signes de reprise économique de la fin des années 1990 ont permis de terminer la décennie sur une note plus encourageante. En 2000, le taux de chômage était tombé au-dessous de 7 %¹⁶, soit le plus bas depuis 1976. Les données nationales les plus récentes dont dispose Statistique Canada indiquent qu'entre 1997 et 1998 le revenu familial après impôt a augmenté de 3,7 %¹⁷, la plus grande partie de cette

¹⁴ Statistique Canada, *Le revenu au Canada*, 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 75-202XPF au catalogue, 2000.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Statistique Canada, *Le Canada en statistique : main-d'œuvre, emploi et chômage* [tableau en ligne], 2001. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

¹⁷ Statistique Canada, *Le revenu au Canada*, 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 75-202XPF au catalogue, 2000.

augmentation étant attribuable à la hausse du revenu marchand. Toutes les régions et tous les types de familles ont bénéficié d'une augmentation du revenu familial. De plus, il importe de signaler que les données disponibles sur le revenu de la famille ne reflètent pas les effets des récentes modifications apportées à la politique de l'impôt, ni la Prestation nationale pour enfants versée aux familles ayant des enfants et dont le revenu est faible ou modeste.

C

33. LE REVENU FAMILIAL DONNE DES SIGNES DE REPRISE

Pendant la plus grande partie des années 1990, le revenu familial au Canada est demeuré au-dessous de son point culminant d'avant la récession. De 1989 (année record d'avant la récession) à 1993, le revenu familial médian après impôt¹⁸ a baissé de 8 %, passant de 44 400 \$ à 41 300 \$. Bien que le revenu familial médian (43 900 \$) ait augmenté au cours des années suivantes, il n'avait pas encore atteint, en 1998, le niveau antérieur à la récession.

L'augmentation du revenu familial observée en 1998 était cependant supérieure de près de 4 % aux niveaux de 1997, représentant ainsi la plus forte augmentation annuelle en dix ans. Cette appréciation s'explique presque exclusivement par l'amélioration du revenu marchand (revenus d'emploi, pensions et investissements privés), qui a connu une hausse de 5 % en 1997. Cette amélioration a touché tous les types de familles dans toutes les provinces.

Statistique Canada, *Le revenu au Canada*, 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 75-202XPF au catalogue, 2000.

34. AUGMENTATION MODESTE DU REVENU DES FAMILLES À UN SEUL REVENU

De 1989 à 1998, ce sont les familles avec deux salaires qui ont bénéficié de la plus forte augmentation de leur revenu, en particulier celles qui n'avaient pas d'enfants. Les couples à double revenu¹⁹ sans enfants ont connu une augmentation moyenne de 10,5 % de leur revenu après impôt²⁰. Les couples à double revenu avec des enfants ont quant à eux profité d'une augmentation de 6,3 %. Par contre, les couples à un seul revenu avec des enfants ont bénéficié d'une augmentation de leur revenu après impôt de 3,2 %

seulement. C'est pour les parents seuls que l'augmentation a été la plus faible, avec une hausse de 1,5 % seulement au cours de ces dix années.

R. Sauvé, *La situation financière actuelle des familles canadiennes - rapport 2000*, Nepean : Institut Vanier de la famille, 2001.

35. DEUX REVENUS SONT NÉCESSAIRES SIMPLEMENT POUR SE MAINTENIR À FLOT

Au cours des années 1990, il semblait nécessaire d'avoir deux revenus simplement pour maintenir le niveau de vie de la famille. Entre 1989 et 1998, le revenu médian après impôt²¹ des familles à double revenu s'est accru de près de 6 %, passant de 49 400 \$ à 52 100 \$. Par ailleurs, le revenu moyen de la famille biparentale où un seul des partenaires gagnait un revenu est tombé de 5 % pendant cette même période, passant de 37 900 \$ en 1989 à 36 100 \$ en 1998.

Statistique Canada, *Le revenu au Canada*, 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 75-202XPF au catalogue, 2000.

36. AUGMENTATION DE L'ÉCART ENTRE LES RICHES ET LES PAUVRES

L'écart de revenu entre les familles canadiennes s'est creusé au cours des deux dernières décennies. En 1981, les 20 % des familles dont le niveau de revenu était le plus élevé recevaient 40 % des revenus générés au Canada. En 1997, cette part était passée à 44 %. Les 20 % de familles ayant le niveau de revenu le plus bas ne recevaient que 2 % de l'ensemble des revenus en 1997, une baisse par rapport à 4 % en 1981²².

D. Ross, K. Scott et P. Smith, *Données de base sur la pauvreté au Canada*, Ottawa : Conseil canadien de développement social, 2000.

¹⁸ Par revenu familial après impôt, on entend le revenu de toutes sources, dont les transferts gouvernementaux moins l'impôt sur le revenu. Les données sont basées sur la famille économique, c'est-à-dire toutes les personnes partageant le même logement et qui sont liées par le sang, le mariage (y compris les unions de fait) ou l'adoption. Les chiffres sont établis en dollars constants de 1998. La valeur médiane correspond au moment où la moitié des familles a un revenu plus faible et la moitié un revenu plus élevé. Contrairement au revenu familial « moyen » (mesure fondée sur la valeur moyenne), la médiane ne tient pas compte des revenus très élevés de quelques familles et donne donc une meilleure idée du revenu de la famille « type ».

¹⁹ Familles dont les membres ne sont pas des aînés et dont l'âge est inférieur à 65 ans.

²⁰ Le rapport Sauvé utilise le revenu moyen comme indicateur, et peut donc établir des tendances qui diffèrent de celles que l'on obtient avec la valeur médiane. Pour les définitions, voir la note 18.

²¹ Voir la note 18.

²² Les revenus cités correspondent aux revenus avant impôts et transferts. L'ajout des transferts gouvernementaux permet de redistribuer le revenu vers les familles à faible revenu. Les chiffres comparables après les transferts gouvernementaux sont les suivants : quintile supérieur de 1981, 38 %, quintile inférieur, 7 %; quintile supérieur de 1997, 40 %, quintile inférieur, 7 %.

37. LES FAMILLES DÉPENSENT D'AVANTAGE ET ÉPARGNENT MOINS

De 1989 à 1999, les dépenses totales des ménages au Canada ont augmenté de 5 %. Au cours de la dernière décennie, c'est dans les domaines du divertissement et des loisirs, de l'éducation, ainsi que des biens et des services culturels (hausse de 31,3 %) que l'on constate la plus forte augmentation, ainsi que dans le secteur des soins médicaux et des services de santé (hausse de 25,7 %).

Pendant ce temps, l'épargne des ménages accusait une baisse. En 1989, les ménages canadiens ont économisé 6 250 \$²³, incluant des contributions aux régimes de pension. En 1999, les épargnes annuelles atteignaient en moyenne 1 664 \$. Calculée en proportion du revenu après impôt, l'épargne des ménages a chuté, passant de 13 % en 1989 à 3,6 % en 1999.

R. Sauvé, La situation financière actuelle des familles canadiennes - rapport 2000, Nepean : Institut Vanier de la famille, 2001.

38. LE REVENU DE LA FEMME A UNE PLACE IMPORTANTE DANS LE REVENU FAMILIAL

À mesure qu'augmente le nombre des familles à double revenu, le revenu de l'épouse²⁴ compte pour une part de plus en plus grande du revenu familial total. En 1997, le revenu des épouses correspondait à 32 % du revenu total des familles à double revenu, en augmentation par rapport à 29 % en 1989, et à 26 % en 1967.

En 1997, 23 % des épouses des familles à double revenu gagnaient plus que leur mari, une hausse par rapport à 16 % en 1981 et à 11 % en 1967. Les épouses étaient les seules à gagner un revenu dans près de 5 % des familles à deux conjoints.

Statistique Canada, Caractéristiques des familles comptant deux soutiens, n° 13-215 au catalogue, 1997.

39. LA CONTRIBUTION DES FEMMES AU REVENU FAMILIAL PEUT FAIRE TOUTE LA DIFFÉRENCE ENTRE PAUVRETÉ ET NIVEAU DE VIE ADÉQUAT

En 1997, 200 000 familles à double revenu (5 % de l'ensemble de ces familles) avaient un revenu inférieur au seuil de faible revenu établi pour cette même année. Si les épouses²⁵ de ces familles n'avaient pas travaillé, on estime que le nombre de familles à double revenu vivant dans la pauvreté serait passé à près de 750 000, soit 18 % de l'ensemble de ces familles.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

40. UNE PROPORTION ÉLEVÉE DE FAMILLES MONOPARENTALES VIT DANS LA PAUVRETÉ, EN PARTICULIER CELLES QUI SONT DIRIGÉES PAR UNE FEMME

En 1997, les familles monoparentales dirigées par une femme et comptant des enfants de moins de 18 ans disposaient d'un revenu annuel moyen (avant impôt) de 25 400 \$. En comparaison, le revenu annuel moyen des familles monoparentales dirigées par un homme se situait à 39 400 \$, et à 64 800 \$ pour les familles biparentales ayant des enfants de moins de 18 ans.

Ces chiffres indiquent que le revenu de plus de la moitié (56 %) des familles dirigées par une mère seule tombait au-dessous du seuil de faible revenu de 1997, tout comme le quart (24 %) de celles qui étaient dirigées par un père seul. Dans le cas d'une famille biparentale, le chiffre était de 12 %. Cette situation des familles monoparentales a peu changé au cours des deux dernières décennies : en 1980, la proportion des familles monoparentales vivant dans la pauvreté était pratiquement la même qu'en 1997 (57 % de celles qui étaient dirigées par une mère seule vivaient dans la pauvreté en 1980, tout comme 25 % de celles qui étaient dirigées par un père seul).

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

²³ Les chiffres sont en dollars constants de 1998.

²⁴ Comprend les conjoints mariés et en union de fait.

²⁵ Ibid.

41. LE REVENU DES FEMMES HANDICAPÉES PEUT ÊTRE TRÈS FAIBLE

En 1994, au Canada, 38 % des femmes ayant un handicap travaillaient toute l'année à temps plein ou à temps partiel en gagnant un revenu inférieur à 15 600 \$, ce qui les plaçait dans le quintile des revenus les plus bas (20 % inférieur) parmi tous les salariés. En comparaison, 29 % des femmes sans handicap travaillant toute l'année étaient dans le quintile inférieur, tout comme 15 % des hommes handicapés et 11 % des hommes sans handicap travaillant toute l'année.

G. Fawcett, Vaincre les obstacles : Les femmes handicapées et le marché du travail en Ontario, Ottawa : Conseil canadien de développement social, 2000.

42. AUGMENTATION DE LA PROPORTION DES ENFANTS DANS LES FAMILLES À FAIBLE REVENU

On estime que 1,4 million d'enfants et de jeunes de moins de 18 ans vivaient dans une famille à faible revenu en 1997, ce qui correspond à un taux de pauvreté de 19 % chez les enfants, par rapport à 15 % en 1981. Au Canada, les enfants vivant avec une mère seule sont cinq fois plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que ceux d'une famille biparentale.

D. Ross, K. Scott et P. Smith, Données de base sur la pauvreté au Canada 2000, Ottawa : Conseil canadien de développement social, 2000; Statistique Canada, Revenu des familles, 1997, Le Quotidien [en ligne], 14 avril 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

43. LA PAUVRETÉ EST UN PHÉNOMÈNE DYNAMIQUE

Les particuliers tombent dans une situation de faible revenu et en ressortent selon l'évolution de la structure familiale et des conditions du marché. Bien que 20 % de la population canadienne ait appartenu à la catégorie la plus basse du point de vue du revenu pendant au moins une année entre 1993 et 1996, près de la moitié est passée dans une tranche de revenu

plus élevée l'année suivante. À long terme, 5 % seulement de cette population est demeurée dans une situation de faible revenu pendant quatre années consécutives.

Trois groupes de personnes courent tout particulièrement le risque de rester dans la pauvreté à long terme : les immigrants récents (arrivés depuis moins de dix ans), les parents seuls et les personnes ayant un handicap. La probabilité d'être considéré comme un ménage à faible revenu pendant quatre années consécutives était de 24 % chez ces groupes à haut risque, comparativement à 7 % chez toutes les personnes non âgées.

M. Drolet, et R. Morissette, Dans quelle mesure les Canadiens sont-ils exposés au faible revenu, 1993-1996?, Ottawa : Statistique Canada, 2000; Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Facteurs à risque élevé associés à la pauvreté et à l'exclusion, Le Bulletin de la recherche appliquée, 6, 1, 2000.

44. LE REVENU DES FEMMES RESTE SENSIBLEMENT INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES

En 1998, au Canada, le revenu des femmes qui travaillaient était en moyenne de 22 000 \$, soit 64 % du revenu moyen des hommes pour la même année (34 200 \$).

Cette situation s'explique en partie par le fait qu'elles travaillent à temps partiel beaucoup plus souvent que les hommes. Cependant, même si l'on ne tient compte que des travailleuses à temps plein toute l'année, cet écart des salaires persiste. En 1998, les femmes ayant travaillé à temps plein toute l'année ont touché un salaire moyen de 32 600 \$, soit 72 % du salaire moyen de 45 100 \$ de leurs homologues masculins.

Statistique Canada, Le Canada en statistique : Gains moyens selon le sexe et le régime de travail [tableau en ligne]. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

45. LES DIFFÉRENCES PERSONNELLES ET LIÉES AU TRAVAIL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES NE PEUVENT S'EXPLIQUER PAR LE SEUL FOSSÉ DES SEXES

Même après avoir pris en compte toute une série de facteurs qui pourraient contribuer à élargir l'écart des salaires (p. ex., les différences selon le sexe du point de vue de l'éducation, de l'expérience professionnelle, du régime d'emploi à temps plein ou à temps partiel, de la taille de l'entreprise, de l'industrie, de la profession, de l'état civil et familial), la moitié de l'écart des salaires selon le sexe (51 %) ne peut s'expliquer.

M. Drolet, L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, Direction des études analytiques, documents de recherche, 2000.

46. L'ÉCART SALARIAL S'AMENUISE

Au cours des trois dernières décennies, l'écart salarial entre les sexes s'est amenuisé. Chez les travailleurs à temps plein toute l'année, le rapport entre le salaire des hommes et celui des femmes était de 72 % en 1998, comparativement à 58 % en 1967.

Statistique Canada, Le Canada en statistique : Gains moyens selon le sexe et le régime de travail [tableau en ligne]. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>; Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

47. L'ÉCART SALARIAL EST PLUS PRONONCÉ CHEZ LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS QUE CHEZ LES SALARIÉS

En 1996, les travailleuses à leur propre compte²⁶ travaillant à temps plein toute l'année ont gagné un revenu annuel moyen de 18 900 \$, comparativement à 28 000 \$ dans le cas de leurs homologues masculins, ce qui se traduit par un ratio du revenu des femmes à celui des hommes de 67 %.

En comparaison, les femmes participant à la main-d'œuvre rémunérée travaillant à temps plein toute

l'année ont gagné en moyenne 32 100 \$ en 1996, contre 44 000 \$ dans le cas de leurs homologues masculins, ce qui représente un ratio du revenu des femmes à celui des hommes de 73 %.

K. Hughes, Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1999.

48. MOINS DE FEMMES QUE D'HOMMES BÉNÉFICIENT D'AVANTAGES SOCIAUX

En partie à cause de leur surreprésentation dans les emplois à temps partiel, qui s'assortissent souvent d'un salaire et d'avantages sociaux moindres, les femmes bénéficient en général de moins d'avantages sociaux. En 1995, un peu plus de la moitié seulement des travailleuses au Canada (52 %) étaient couvertes par une assurance médicale offerte par l'employeur, comparativement à près des deux tiers (65 %) des hommes, tandis que 88 % d'entre elles bénéficiaient d'un régime d'assurance dentaire, comparativement à 62 % des hommes.

M. Drolet, et M. Morissette, Données canadiennes récentes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises, Ottawa : Statistique Canada, 1998.

49. LE TAUX DE SYNDICALISATION DES FEMMES AUGMENTE

La syndicalisation est généralement associée à un revenu plus élevé, mais le taux de syndicalisation des femmes a traditionnellement été moins élevé que celui des hommes; cet écart s'est considérablement amoindri au cours des dernières décennies. De 1966 à 1992, le nombre de femmes syndiquées a quintuplé pour passer de 320 000 à 1,6 million. Au cours de cette même période, le nombre des syndiqués masculins n'a que légèrement augmenté, passant de 1,6 million en 1966 à 2,3 millions en 1992. En 1999, 31 % des femmes étaient syndiquées, comparativement à 33 % des hommes.

Il résulte de ces tendances que les femmes représentaient 46 % de tous les syndiqués en 1999,

²⁶ Sans employés.

comparativement à moins de 20 % trente ans auparavant.

E. Akyeampong, L'augmentation de la syndicalisation chez les femmes, L'emploi et le revenu en perspective, hiver 1998; Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

50. LES COTISATIONS INFÉRIEURES DES FEMMES À UN RÉGIME DE PENSION SE TRADUISENT PAR UN REVENU DE RETRAITE INFÉRIEUR

En 1997, les femmes âgées de 65 ans et plus disposaient d'un revenu de retraite moyen de 16 000 \$, toutes sources confondues, soit plus de 10 000 \$ de moins que les hommes âgés. Historiquement, cette différence s'explique en grande partie par le fait que les femmes étaient en général moins présentes dans la main-d'œuvre ou que leurs revenus étaient inférieurs à ceux des hommes, ce qui diminuait leur capacité de contribuer à des régimes de pension privés, parrainés par l'employeur, ou publics.

Compte tenu de la participation de plus en plus grande des femmes à la main-d'œuvre et de leurs revenus plus élevés dans un passé récent, il est possible que cet écart s'amenuise alors que les femmes actives actuelles atteindront l'âge de la retraite. En 1997, 40 % des travailleuses contribuaient à un régime de pension de l'employeur, ce qui représente une augmentation par rapport à 38 % en 1980. Le nombre de femmes qui participent à ces régimes est aujourd'hui comparable à celui des hommes (42 %). De plus, en 1997, 2,8 millions de femmes contribuaient à un REER, soit 26 % de tous les contribuables féminins, une augmentation par rapport à 10 % seulement en 1982. Chez les hommes, le taux comparable de cotisations à un REER en 1997 était de 33 %.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

51. LE REVENU DE RETRAITE DES FEMMES N'ATTEINDRA PEUT-ÊTRE JAMAIS CELUI DES HOMMES EN RAISON DU TEMPS CONSACRÉ À DES ACTIVITÉS NON RÉMUNÉRÉES

Le rôle primordial des femmes sur le plan des responsabilités familiales non rémunérées a pour conséquence qu'elles consacrent moins de temps au travail rémunéré, une réalité qui peut avoir pour conséquence de limiter leur revenu immédiat et celui dont elles disposeront au moment de leur retraite. Les femmes canadiennes de 35 à 44 ans consacrent en moyenne 38 heures par semaine à du travail non rémunéré, comparativement à 22 heures pour leurs homologues masculins. Par contre, elles font en moyenne 27 heures par semaine de travail rémunéré contre 43 heures dans le cas des hommes.

Statistique Canada, Revenu des jeunes retraitées, Le Quotidien [en ligne], 11 décembre 2000. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

52. LES FAMILLES MONOPARENTALES ONT TRÈS PEU ACCÈS À LA PROTECTION EN MATIÈRE DE PENSION

En 1995, 22 % seulement des parents seuls contribuaient à un régime de pension autre que le RPC ou le RRQ, comparativement à 54 % des mères et 65 % des pères de famille biparentale.

Institut Vanier de la famille, De la table de cuisine à la table du conseil, Nepean : Institut Vanier, 1998.

C

D. ÉVOLUTION DE L'INDUSTRIE ET DE L'ORGANISATION

La nature du travail a évolué au cours du siècle dernier, comme en témoignent le déclin de la proportion des emplois dans le domaine de l'agriculture, des ressources et de la transformation, et l'émergence du travail dans le secteur des services. Pour de nombreuses entreprises, cependant, les années 1990 ont ouvert la voie à des changements environnementaux qui ont connu un rythme sans précédent sous la poussée de la mondialisation, la montée des pressions compétitives, et la prolifération rapide des technologies informatiques²⁷. Au cours de la dernière décennie, de nombreuses organisations ont essayé de répondre à ces pressions en rationalisant et en se dotant de structures plus petites, plus horizontales et plus souples qu'elles croyaient mieux adaptées à un environnement incertain en mutation rapide.

Ironiquement, les efforts d'adaptation au changement de ces organisations se sont avérés être une « épée à double tranchant »²⁸. Les exigences de productivité accrue, de distribution plus rapide, d'innovation et de sensibilité aux besoins d'une clientèle diversifiée, de même que la nécessité de réagir aux attentes des actionnaires et l'obligation de répondre des résultats, ont exercé une pression énorme sur les individus dans toutes les sphères de l'organisation. Le contrat implicite entre l'employeur et l'employé garantissant la stabilité de l'emploi en retour des efforts de l'employé et de sa loyauté semble s'être rompu. Les réductions de main-d'œuvre dans le but d'améliorer l'efficacité de l'organisation ont eu un effet démoralisant sur les « survivants », mais le succès des modèles caractérisant le nouveau milieu de travail, comme les équipes autogérées, les cercles de qualité, etc., exige par définition un moral et un engagement très élevés²⁹. L'ensemble de ces divers phénomènes a forcé les entreprises canadiennes à revoir leur façon de se positionner dans le marché, de mener leurs affaires, et surtout de gérer leur personnel³⁰.

Il en résulte que les ressources humaines sont passées au premier plan, les praticiens et les décideurs politiques se rendant compte qu'en bout de ligne, le succès des industries basées sur l'information et la technologie dépendra du talent, de la motivation et des compétences des employés. Le changement de la nature du travail en général, et des affaires en particulier, a donc été le facteur déterminant de la décision de rendre les lieux de travail plus accueillants pour l'employé dans le but de le motiver et d'atteindre les objectifs de l'entreprise.

²⁷ G. Betcherman, K. McMullen, N. Leckie et C. Caron, *The Canadian workplace in transition*, Kingston : Université Queen's, Centre des relations industrielles, 1996.

²⁸ T. Kochan et R. McKersie, Human resources, organizational governance, and public policy: Lessons from a decade of experimentation, dans T. Kochan et M. Useem (éd.), *Transforming organizations*, New York : Oxford, 1992, 3-14.

²⁹ S. Mohrman, S. Cohen et A. Mohrman, *Designing team-based organizations: New forms for knowledge work*, San Francisco : Jossey-Bass, 1995.

³⁰ L. Duxbury, C. Higgins et K. Johnson, *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail famille au Canada*, Ottawa : Santé Canada, 1999.

53. HAUSSE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES SERVICES

De 1976 à 1996, l'emploi dans le secteur tertiaire au Canada est passé de 67 % de l'emploi global à 75 %, principalement dans le domaine de la consommation (p. ex., vente au détail, loisirs, alimentation et logement, services personnels) et des services commerciaux (p. ex., finance, immobilier et services de gestion des affaires).

Au cours de l'année 2000, pour chaque travailleur supplémentaire dans l'industrie de la production de biens, s'ajoutaient dix travailleurs dans le secteur des services.

A. Heisz, et S. Cote, *Stabilité de l'emploi, L'emploi et le revenu en perspective* (hiver 1998); Statistique Canada, *Le marché du travail : bilan de fin d'année 2000, Le Quotidien [en ligne]*, 17 janvier 2001. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

54. VRAISEMBLABLEMENT MOINS D'EMPLOIS À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES SERVICES

En 1997, seulement 77 % des emplois dans le secteur des services étaient des emplois à temps plein, comparativement à 92 % dans l'industrie de la production de biens. Neuf emplois à temps partiel sur dix se trouvaient dans les industries de service.

S. Crompton, et M. Vickers, *Cent ans de main-d'œuvre, Tendances sociales canadiennes* (été 2000).

55. TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PLUS RAPIDE DANS LES INDUSTRIES À « FORTE CONCENTRATION DE SAVOIR »

De 1971 à 1991, l'emploi dans les industries à « forte concentration de savoir » (celles qui ont un haut niveau de recherche et développement, des postes exigeant des compétences élevées et une main-d'œuvre de haut niveau) a augmenté en moyenne de 4,2 % par année, comparativement à 1,7 % et 2,2 %, respectivement, dans les industries à concentration moyenne et faible de savoir.

En dépit d'une croissance rapide, cependant, les industries à forte concentration de savoir ne représentaient encore qu'une faible partie du secteur des entreprises (15 % de l'emploi dans toutes les industries).

S. Gera, et P. Masse, *Performance de l'emploi dans l'économie du savoir*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1996.

56. LES COLS BLANCS SONT EN MAJORITÉ

De 1971 à 1995, la proportion des cols blancs est passée de 53 % à 68 % de la main-d'œuvre canadienne. Celle des cols bleus a quant à elle diminué, passant de 47 % à 32 % au cours de la même période.

Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, *Changement structurel et emploi au Canada : le savoir prime*, *Le Bulletin de la recherche appliquée*, 3, 1, 1998.

57. LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS DU SECTEUR PRIVÉ TRAVAILLE DANS DE PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

En 1997, les petites et moyennes entreprises comptaient pour 60 % de l'emploi commercial³¹ au Canada : les entreprises de moins de 20 employés représentaient 25 % de l'emploi, celles de 20 à 99 employés, 19 %, et celles de 100 à 499 employés, 16 %, les 40 % restants se répartissant dans les grandes entreprises de plus de 500 employés.

M. Drolet, et M. Morissette, *Données canadiennes récentes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises*, Ottawa : Statistique Canada, 1998.

58. RÉMUNÉRATION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE PENSIONS INFÉRIEURES DANS LES PETITES ENTREPRISES

En 1997, le salaire des travailleurs, hommes ou femmes, des grandes entreprises du secteur privé (500 employés et plus) était de 15 % à 20 % plus élevé

³¹ À l'exclusion des travailleurs dans le domaine de l'agriculture, de la pêche et de la trappe, ainsi que des organisations gouvernementales et quasi-gouvernementales (p. ex., la santé, l'éducation et le bien-être).

que celui de leurs homologues travaillant dans des entreprises plus petites. La protection en matière de pensions offerte par les grandes entreprises était quatre fois supérieure à celle des petites.

M. Drolet, et M. Morisette, Données canadiennes récentes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises, Ottawa : Statistique Canada, 1998.

59. RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET « RESTRUCTURATION », PRINCIPALE FORME DU CHANGEMENT ORGANISATIONNEL AU DÉBUT DES ANNÉES 1990

Une enquête à l'échelle nationale réalisée en 1996 auprès de 750 entreprises industrielles et commerciales et de leurs employés a montré que la réduction des effectifs et la restructuration des activités³² avaient été la principale forme de changement organisationnel au cours des trois années précédant l'enquête. Bien que près de la moitié des entreprises (43 %) ne signale absolument aucun changement pendant cette période, 25 % d'entre elles ont mentionné une réduction des effectifs et 31 % une restructuration des activités.

Cependant, si le changement est mesuré en fonction du nombre d'employés touchés, l'ampleur du mouvement est plus importante que si l'on ne tient compte que du nombre d'entreprises concernées. Quarante-trois pour cent des entreprises n'ont signalé aucun changement, mais il s'agissait surtout de petites entreprises qui, ensemble, ne représentaient que 13 % de l'emploi. Par ailleurs, 25 % des entreprises ayant signalé une réduction de leurs effectifs représentaient plus de la moitié de l'emploi (51 %) et les 31 % qui ont procédé à une restructuration représentaient largement deux tiers (66 %) de l'emploi au moment de l'enquête.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés, Ottawa : ministère de l'Industrie, 1998.

60. ESCALADE DE LA COMPLEXITÉ TECHNOLOGIQUE DU TRAVAIL

Lors d'une enquête réalisée en 1996 auprès de 1 960 employés de 750 entreprises industrielles et commerciales partout au Canada, 60 % des répondants ont mentionné que la complexité de leur travail du point de vue technologique avait augmenté au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés, Ottawa : ministère de l'Industrie, 1998.

61. LES COMPÉTENCES INFORMATIQUES S'ACQUIÈRENT PRINCIPALEMENT EN COURS D'EMPLOI

En 1998-1999, on estime que 24 % des entreprises, qui emploient 37 % des travailleurs rémunérés au Canada, ont mis en application de nouveaux logiciels ou ont installé de nouveaux composants informatiques d'envergure. Quarante-cinq pour cent des employés à qui on a demandé comment ils avaient acquis leurs connaissances en informatique ont répondu qu'ils les avaient acquises eux-mêmes, et une proportion sensiblement égale (44 %) ont déclaré qu'ils avaient été formés en cours d'emploi par des collègues, des surveillants et d'autres personnes-ressources. Seuls 23 % des répondants avaient reçu une formation officielle payée par l'employeur.

Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés 1999, Le Quotidien [en ligne], 19 février 2001. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

³² La restructuration des activités correspond à la réorganisation des processus de travail visant à améliorer le rendement.

62. LA MOITIÉ DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES CANADIENNES FONCTIONNENT DANS UN ENVIRONNEMENT HAUTEMENT COMPÉTITIF

Les données préliminaires d'une enquête de 1996 auprès de 750 entreprises partout au Canada révèlent que la moitié (50 %) d'entre elles ont plus de 20 concurrents dans leur marché le plus important. Les plus hauts niveaux de concurrence se retrouvent vraisemblablement dans des industries comme l'immobilier (75 % des entreprises de ce secteur ont plus de 20 concurrents) et dans les services commerciaux (64 %), où un grand nombre de petites entreprises servent un grand nombre de clients.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés, Ottawa : ministère de l'Industrie, 1998.

63. LES ORGANISATIONS SIGNALENT UNE PÉNURIE DE TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS DES DOMAINES ESSENTIELS

Lors d'une étude réalisée en 1999 auprès des petites et grandes entreprises canadiennes, 83 % des responsables des ressources humaines ont signalé que leur entreprise faisait face à une pénurie de travailleurs spécialisés. La pénurie la plus criante touchait les postes de techniciens au-delà du niveau d'entrée : 93 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient de la difficulté à trouver des gens de métier, des scientifiques, des ingénieurs et des techniciens expérimentés. De plus, 60 % signalent une pénurie de gestionnaires intermédiaires expérimentés.

S. Murphy, What to do before the well runs dry, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

64. LES IMMIGRANTS RÉCENTS CONTRIBUENT À RÉPONDRE À LA DEMANDE DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS DANS LE DOMAINE DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

De 1991 à 1996, les immigrants récents occupaient un tiers de l'ensemble des nouveaux emplois créés au Canada dans le domaine du génie informatique, de la programmation et de l'analyse de systèmes.

J. Zhao, Exode et afflux de cerveaux : migration des travailleurs du savoir en provenance et à destination du Canada, Revue trimestrielle de l'éducation, 6, 3, 2000, 8-35.

65. LES EMPLOYÉS FONT FACE À LA RAPIDITÉ DU CHANGEMENT

Les résultats d'une enquête représentative auprès de 1 000 employés partout au Canada montrent que le plus grand défi auquel doivent faire face les répondants au travail est la nécessité de se maintenir à jour par rapport au changement :

- 55 % se sentent stressés et ont trop à faire en trop peu de temps;
- 46 % estiment que leur principal défi est de « simplement se tenir au courant »;
- 20 % ont peur de perdre leur emploi;
- 40 % indiquent que leur curriculum vitae était toujours à jour.

Angus Reid Group, Workplace 2000: Working toward the millennium, Angus Reid Group, 1997.

Disponible à l'adresse : <http://www.angusreid.com>

66. L'IMPORTANCE ACCORDÉE À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES VARIE SELON L'INDUSTRIE ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Selon des données préliminaires de Statistique Canada, une entreprise industrielle et commerciale sur cinq au Canada estime que la gestion des ressources humaines est un élément essentiel ou très important de ses opérations. On met plus souvent l'accent sur les stratégies de ressources humaines (p. ex., l'amélioration de la formation des employés, des processus de participation et des procédures de travail, ainsi que des relations patronales-syndicales) dans les grandes entreprises (environ 50 % des entreprises de 100 employés ou plus considèrent que les stratégies de ressources humaines sont essentielles ou très importantes, comparativement à 34 % de celles qui comptent 20 à 99 employés, et à 17 % des petites entreprises de moins de 20 employés). C'est dans les entreprises de communications (92 % considèrent que ces stratégies sont très importantes ou essentielles) et dans celles du secteur des finances et de l'assurance (83 %) que l'on a le plus de stratégies en matière de ressources humaines.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés, Ottawa : ministère de l'Industrie, 1998

D

E. STRUCTURE ET TEMPS DE TRAVAIL

Les changements industriels et organisationnels décrits dans la section précédente ont contribué à l'évolution du temps de travail et de la structure du travail lui-même. Les pressions sur la production, l'explosion de l'industrie des services et la croissance de la demande de services vingt-quatre heures sur vingt-quatre ont entraîné une augmentation des quarts de travail en dehors des heures normales pour certains employés et une tendance à l'allongement des heures de travail pour d'autres. La longueur des journées de travail ou les horaires de travail imprévisibles peuvent avoir un effet particulièrement néfaste sur les employés et les empêcher de jouir des plaisirs du rôle parental ou tout simplement de la vie familiale.

Cependant, une autre préoccupation aussi importante, sinon plus, pour les particuliers et les familles est l'érosion apparente du modèle traditionnel de l'emploi permanent à temps plein « à vie ». À mesure que les organisations s'orientent vers la « production au moment adéquat », on a tendance à associer « l'emploi à la carte » à une forme de travail qui fait de plus en plus appel à des modalités d'emploi non conventionnelles comme le travail à temps partiel, temporaire ou à contrat, le travail indépendant, et le cumul d'emplois. Traditionnellement, ces modalités étaient associées à du travail à court terme et instable, et à un revenu réduit et précaire. En appliquant ces descripteurs à tout le travail non typique, on risque cependant de masquer la diversité de cette catégorie. Tous les emplois non conventionnels ne sont pas nécessairement de « mauvais » emplois. Selon les dernières indications, les travailleurs non conventionnels sont des femmes et des hommes de tous les âges et de tous les niveaux d'éducation dans bien des professions et des industries différentes³³. Une certaine proportion de travailleurs hautement spécialisés préfèrent peut-être ce type de dispositions afin d'avoir plus de variété au cours de leur carrière, plus de possibilités d'élargir leurs compétences, et un meilleur contrôle sur le travail qu'ils font.

Récemment, Graham Lowe et les associés des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques ont analysé les données de l'Enquête sur la population active afin de mesurer l'ampleur de l'emploi non conventionnel au Canada³⁴. Ils ont tout d'abord évalué tous les employés rémunérés, et ont ensuite réduit ce chiffre en éliminant successivement ceux dont les emplois avaient des caractéristiques « non conventionnelles ». Les résultats de leur analyse, sur l'ensemble des Canadiens au travail en 1998, étaient les suivants :

- 82 % étaient des employés rémunérés (18 % étaient autonomes);
- 73 % étaient des employés rémunérés dans un emploi permanent;
- 62 % étaient des employés rémunérés à temps plein dans un emploi permanent;
- 54 % étaient des employés rémunérés à temps plein dans un emploi permanent d'une durée de six mois ou plus.

Autrement dit, le modèle « type » de l'emploi permanent à temps plein ne s'appliquait qu'à environ la moitié des travailleurs canadiens, ce qui signifie que 46 % de la main-d'œuvre occupe des emplois « non conventionnels » sous une forme ou sous une autre. De plus, les auteurs font remarquer que les catégories structurelles que nous utilisons pour définir le travail non conventionnel, c'est-à-dire temporaire, indépendant, etc., peuvent ne donner qu'une information limitée sur la réalité de l'expérience professionnelle des travailleurs; on ne recueille aucune information sur la diversité des sous-catégories (un employé temporaire pouvant être un consultant technique ou une coiffeuse), sur la possibilité qu'une personne appartienne à plusieurs catégories (par ex., être à contrat et travailler à temps partiel), et sur le fait que les catégories changent avec le temps.

³³ L. Grenon, et B. Chun, L'emploi rémunéré non permanent, *L'emploi et le revenu en perspective* (automne 1997).

³⁴ G. Lowe, G. Schellenberg et K. Davidson, *Re-thinking employment relationships*, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1999.

Les auteurs estiment que, pour avoir une meilleure idée de la nature du monde du travail à l'heure actuelle, il faudrait faire une analyse de la qualité de la relation d'emploi. Ce qui fait une différence en ce qui concerne l'employé et sa famille, c'est le niveau de sécurité relié à l'emploi, les avantages sociaux offerts, les possibilités de formation et de promotion, le contrôle de l'employé sur sa charge de travail et son horaire, et le sentiment que sa contribution a de la valeur dans la relation d'emploi. À ce jour, nous savons très peu de choses sur la façon dont les modalités d'emploi non conventionnelles répondent à ces besoins.

Ce changement du régime de travail a des conséquences pour tous les travailleurs, mais en particulier pour les femmes. Bien que celles-ci représentent actuellement près de la moitié de la main-d'œuvre, les deux sexes se différencient toujours en ce qui concerne leur appartenance au marché du travail. Les femmes sont surreprésentées dans le travail non conventionnel : 57 % des travailleurs non permanents sont des femmes³⁵; 28 % travaillent à temps partiel, comparativement à 10 % seulement des hommes; et, au cours des vingt dernières années, elles constituaient en général près des trois quarts de la main-d'œuvre à temps partiel³⁶. Ces chiffres soulèvent d'importantes questions sur les conséquences de l'évolution de la structure du marché du travail du point de vue de l'égalité, de la sécurité du revenu et de l'équité de l'accès aux avantages sociaux et à la formation.

³⁵ L. Grenon, et B. Chun, L'emploi rémunéré non permanent, *L'emploi et le revenu en perspective* (automne 1997).

³⁶ Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

67. LE « NEUF À CINQ » EST MINORITAIRE

En 1995, un Canadien sur trois seulement (33 %) travaillait de neuf à cinq dans un poste à temps plein permanent.

B. Lipsett, et M. Reesor, Flexible work arrangements, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997.

68. CROISSANCE DU TRAVAIL NON CONVENTIONNEL, EN PARTICULIER CHEZ LES FEMMES

La proportion des travailleurs ayant des modes de travail non conventionnels, dont le travail à temps partiel, temporaire, indépendant et le cumul d'emplois, a continué à augmenter au cours des années 1990. En 1999, 41 % des employées occupaient un poste faisant partie de cette catégorie, ce qui représente une augmentation par rapport à 35 % en 1989. Bien que la proportion des hommes dans ce cas ait également augmenté au cours de la même période, ils demeurent encore moins nombreux que les femmes à occuper ce genre de poste (29 % des hommes avaient un emploi atypique en 1999, une augmentation par rapport à 22 % en 1989).

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

69. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EST « RÉSERVÉ AUX FEMMES »

En 2000, au Canada, 28 % des employées travaillaient à temps partiel, soit moins de 30 heures par semaine, comparativement à 10 % des employés masculins. Au cours des 25 dernières années, les femmes ont constamment compté pour 70 % de la main-d'œuvre canadienne à temps partiel.

Statistique Canada, Le Canada en statistique : Emploi à temps plein et à temps partiel [tableau en ligne], 2001. Disponible à l'adresse: <http://www.statcan.ca>; Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

70. DE NOMBREUSES FEMMES TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL POUR DES RAISONS FAMILIALES

En 1999, 73 % des travailleurs à temps partiel au Canada déclaraient que c'était un choix de leur part et qu'ils ne voulaient pas travailler à temps plein, les raisons de cette préférence différant selon le sexe de la personne. La « préférence personnelle » est la raison la plus souvent invoquée par les deux sexes (44 % chez les hommes et 45 % chez les femmes, dans la catégorie des 25 à 54 ans), mais les responsabilités familiales talonnent de très près chez les femmes : 44 % des femmes de cette tranche d'âge travaillent à temps partiel afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants, de parents âgés ou pour d'autres raisons de nature familiale. En comparaison, moins de 10 % des hommes invoquent des raisons familiales pour justifier leur travail à temps partiel.

K. Marshall, Travailler à temps partiel par choix, L'emploi et le revenu en perspective (novembre 2000).

71. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL SIGNIFIE UN TAUX HORAIRE INFÉRIEUR

En 1999, le salaire horaire moyen des travailleurs canadiens à temps plein (au moins 30 heures par semaine) âgés de 25 ans et plus était de 16 \$, tandis que celui des travailleurs à temps partiel par choix était de 14,50 \$, et celui des travailleurs à temps partiel involontaire, de 12 \$.

K. Marshall, Travailler à temps partiel par choix, L'emploi et le revenu en perspective (novembre 2000).

72. L'ACCROISSEMENT DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Le nombre de travailleurs indépendants au Canada a plus que doublé au cours des 20 dernières années. En 1998, près de 2,5 millions de Canadiens déclaraient être travailleurs indépendants, soit 16 % de la main-d'œuvre.

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à être travailleurs indépendants. En 1997, au Canada, 21 % des hommes membres de la population active

étaient travailleurs indépendants, comparativement à 14 % des femmes.

Z. Lin, J. Yates et G. Picot, *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, 1999; K. Hughes, *Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications*, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1999.

73. SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE « TRADITIONNELLE » ENTRE LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Comme on le voit dans l'ensemble de la main-d'œuvre, les travailleuses indépendantes ont tendance à se regrouper chez les « cols roses » : en 1997, 44 % des travailleuses indépendantes à leur propre compte³⁷ étaient dans le secteur des services ou du secrétariat, comparativement à 8 % des hommes. Les travailleurs indépendants masculins, quant à eux, se retrouvaient plutôt dans les métiers manuels : en 1997, 37 % de ceux qui travaillaient à leur propre compte étaient dans la construction, le transport ou le secteur de la fabrication, comparativement à 6 % des femmes.

K. Hughes, *Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications*, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1999.

74. LES HOMMES ONT RECOURS AU TRAVAIL NON CONVENTIONNEL POUR S'ASSURER UNE « TRANSITION EN DOUCEUR » VERS LA RETRAITE

Selon la tendance observée, certains hommes auraient recours au travail indépendant ou à temps partiel pour adoucir la transition vers la retraite. Une analyse récente de la main-d'œuvre s'est basée sur les données historiques de certains groupes d'employés masculins à des intervalles d'âge de cinq ans pour examiner l'évolution de la fréquence du travail indépendant et du travail à temps partiel. En 1988, alors que les individus du groupe

sélectionné avaient entre 55 et 59 ans, 26 % étaient des travailleurs indépendants. Cette proportion était passée à 37 % en 1993 (entre 60 et 64 ans), et, en 1998 (entre 65 et 69 ans), au moins 60 % des membres de cette cohorte faisaient encore partie de la main-d'œuvre à titre de travailleurs indépendants. Dans le cas du travail à temps partiel, les chiffres correspondants sont les suivants : 6 % entre 55 et 59 ans, 13 % entre 60 et 64 ans, et 30 % entre 65 et 69 ans.

M. Walsh, *L'exercice d'un emploi après 65 ans*, *L'emploi et le revenu en perspective* (été 1999).

75. L'AUGMENTATION DU TRAVAIL PAR QUARTS

En 1995, 3,5 millions de travailleurs, soit 32 % de la main-d'œuvre canadienne rémunérée, travaillaient par quarts en dehors des heures normales ou selon une certaine forme de roulement, ce qui est une augmentation par rapport à 3 millions en 1991. La proportion des hommes et des femmes était sensiblement la même : en 1995, 1,9 million d'hommes (33 % des employés) et 1,6 million de femmes (32 % des employées) travaillaient par quarts.

Le tiers des travailleurs par quarts, hommes ou femmes, est parent d'enfants de moins de 16 ans.

K. Johnson, *Shiftwork from a work and family perspective*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997.

76. PRÈS DE LA MOITIÉ DES COUPLES À DOUBLE REVENU AYANT DES ENFANTS TRAVAILLENT PAR QUARTS EN DEHORS DES HEURES NORMALES

Quand on a recours au couple comme unité d'analyse, le travail par quarts en dehors des heures normales semble avoir une plus grande portée que si on examine les personnes en particulier. En 1995, dans 45 % des couples à double revenu ayant un enfant de moins de 16 ans, au moins un des deux

³⁷ Sans employés.

conjointes travaillaient par quarts en dehors des heures normales.

K. Johnson, Shiftwork from a work and family perspective, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997.

77. L'AUGMENTATION DU TRAVAIL TEMPORAIRE

La proportion des travailleurs occupant un emploi temporaire (c.-à-d. dont la fin est déterminée) a légèrement augmenté au début des années 1990. En 1994, 9 % des travailleurs rémunérés avaient un travail temporaire ou à contrat, une augmentation par rapport à 8 % en 1989.

Généralement, les travailleurs ayant un emploi temporaire sont plus souvent des jeunes, des célibataires et des femmes que lorsqu'il s'agit d'un travail permanent, et leur contrat de travail est plus court. Ils ont également beaucoup moins accès aux avantages sociaux dans le domaine de la santé, des soins dentaires et des vacances, et touchent un salaire horaire plus bas (12,70 \$ l'heure en 1995, comparativement à 15,39 \$ chez les travailleurs permanents).

L. Grenon, et B. Chun, L'emploi rémunéré non permanent, L'emploi et le revenu en perspective (automne 1997).

78. LA PROPORTION DES TRAVAILLEURS AYANT PLUSIEURS EMPLOIS AUGMENTE LENTEMENT

La proportion des travailleurs ayant plus d'un emploi rémunéré a légèrement augmenté au cours de la dernière décennie, la plus grande partie de cette augmentation étant attribuable aux femmes. De 1987 à 1999, la proportion des femmes ayant plus d'un emploi est passée de 4 % à 6 % de la main-d'œuvre. Par contre, celle des hommes dans le même cas est restée sensiblement la même pendant cette période, soit environ 4 %. En 1999, les femmes comptaient pour 52 % de tous les " cumulards ", comparativement à 42 % seulement en 1987.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

79. LA POLARISATION DES HEURES DE TRAVAIL

Au cours des deux dernières décennies, la proportion des employés travaillant de 35 à 40 heures a diminué, tandis que dans le cas de ceux qui font des semaines plus courtes ou plus longues, elle a augmenté. En 1998, 41 % seulement des personnes travaillaient de 35 à 40 heures par semaine, comparativement à 50 % en 1980. Aux deux extrémités du spectre, la proportion des employés ayant des semaines plus courtes (0 à 34 heures) est passée de 34 % en 1980 à 38 % en 1998, et la proportion de ceux ayant une longue semaine (41 heures ou plus) est passée de 17 % à 21 % de la main-d'œuvre.

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à l'extrémité de la distribution des longues heures : ils sont plus susceptibles de travailler de 35 à 40 heures (43 % des hommes, comparativement à 39 % des femmes en 1998) et de faire de longues semaines de 41 heures ou plus (29 % des hommes comparativement à 12 % des femmes).

En 1998, 6 % des hommes et 1 % des femmes travaillaient 60 heures par semaine.

K. Hall, La bipolarisation des horaires à la fin des années 1990, L'emploi et le revenu en perspective (été 1999).

80. LA PRÉDOMINANCE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Plus de 1,9 million d'employés rémunérés au Canada, soit 17 % de la main-d'œuvre, ont fait des heures supplémentaires dans le cadre d'une semaine « typique » en 1997. Plus de la moitié (53 %) n'ont été ni payés, ni compensés d'une façon ou d'une autre pour ce travail.

Les hommes font près de deux heures supplémentaires sur trois, pour lesquelles ils sont également susceptibles d'être payés; en 1997, près de la moitié des 1,2 million d'hommes ayant fait des heures supplémentaires au cours d'une semaine de travail moyenne ont été rémunérés, comparativement à une femme sur trois dans le cas des 730 000 femmes qui étaient dans la même situation.

Les heures supplémentaires dépendent de la profession. La moitié de l'ensemble des personnes ayant déclaré des heures supplémentaires faisait partie de la catégorie professionnelle, de la gestion ou de l'administration. Ce sont les enseignants qui ont le plus grand nombre d'heures supplémentaires (28 % ont déclaré des heures supplémentaires et 95 % n'ont pas été payés pour ce travail), et les travailleurs dans certaines catégories de services (sécurité, brevages et alimentation, logement, services personnels, concierges et manœuvres) qui affichent le taux le plus bas, soit 8 %.

D. Duchesne, Heures supplémentaires : la situation actuelle, L'emploi et le revenu en perspective (hiver 1997).

81. LA MAJORITÉ DES TRAVAILLEURS AU CANADA SONT SATISFAITS DE LEURS HEURES DE TRAVAIL

Les deux tiers des travailleurs canadiens (67 %) sont satisfaits de leur nombre d'heures de travail. La plupart de ceux qui ne le sont pas préféreraient en faire davantage afin d'augmenter leur salaire, plutôt que de travailler moins longtemps. Les travailleurs qui souhaiteraient travailler plus longtemps (27 % de la main-d'œuvre) sont jeunes, ont un faible niveau de scolarité et peu de compétences, peu d'ancienneté, un travail temporaire et un nombre d'heures réduit. Les plus susceptibles de souhaiter travailler moins longtemps (6 % de la main-d'œuvre) sont les professionnels et les gestionnaires ayant un haut niveau de scolarité, un salaire horaire élevé, plus d'ancienneté, un travail permanent, et qui travaillent déjà de longues heures.

M. Drolet, et R. Morissette, Travailler plus ou moins? Que préfèrent les travailleurs?, Ottawa : Statistique Canada, 1997.

F. GARDE D'ENFANTS ET LES SOINS PRODIGUÉS À D'AUTRES MEMBRES DE LA FAMILLE

La capacité de l'employé d'intégrer son travail et ses responsabilités extérieures est dans une mesure non négligeable déterminée par son assurance que les membres dépendants de sa famille sont bien, et que l'on s'occupe d'eux en son absence. Comme les femmes continuent de tenir au travail rémunéré, une grande partie du travail gratuit qu'elles faisaient traditionnellement, comme prendre soin des enfants, des personnes âgées de la famille et de ceux qui sont frappés par une maladie aiguë ou une invalidité de longue durée, a été redistribuée. Dans certains cas, la conjointe ou le conjoint, les enfants plus âgés ou un membre de la famille étendue ont modifié leurs horaires afin de prendre une plus grande part de responsabilité sur le plan des soins. Une grande partie de ce travail est cependant tombée dans le domaine du marché et de la collectivité, puisque les employés qui ont des responsabilités dans ce domaine se tournent vers des personnes ou des agences qui assurent la garde, l'éducation et l'aide à la petite enfance, sous forme de service public ou rémunéré.

La demande croissante pour ce genre de service a placé une pression considérable sur ceux qui fournissent les soins, et a engendré des préoccupations quant à la disponibilité, à l'abordabilité et à la qualité des services de garde, des soins à domicile et des services reliés à la famille.

Dans cette partie du recueil, nous présentons des statistiques sur trois domaines reliés aux enjeux mentionnés ci-dessus. Le premier est celui de la garde des enfants. Assurer la sécurité économique d'une famille et répondre aux besoins des enfants avec une attention constante sont deux rôles essentiels, mais qui entrent souvent en conflit. Ce sont des critères par rapport auxquels les parents ont une responsabilité essentielle, mais non exclusive, et on a de plus en plus conscience que les services de garde d'enfants ont des fonctions économiques et sociales importantes, ne serait-ce que celle de permettre aux parents de faire partie de la population active. L'approche actuelle est beaucoup plus universelle et reconnaît qu'une éducation de grande qualité dans la petite enfance pour tous les enfants est un investissement pour notre main-d'œuvre future et une composante importante d'une stratégie efficace de la santé et du développement humain de la population³⁸. C'est cette perspective qui est à la base des efforts récents des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de concevoir un Plan d'action national pour les enfants³⁹ destiné à servir de guide pour l'élaboration de la politique publique et à mobiliser la capacité de la collectivité de se doter de services de garde et de soutien aux enfants et aux familles.

Le deuxième thème est celui des soins aux personnes âgées. Les membres âgés de la famille ont bien des fonctions et se trouvent aussi souvent en mesure de donner que de recevoir dans la famille, par exemple lorsqu'il s'agit de fournir une aide financière, de mettre les choses en perspective, de donner de l'affection et des conseils à leurs enfants adultes et à leurs petits-enfants. En retour, les plus jeunes membres de la famille s'occupent d'eux et leur tiennent compagnie. Intégrer le travail rémunéré et les soins à prodiguer à des membres âgés de la famille risque cependant de se transformer en un véritable défi pour de nombreuses personnes à mesure que la population vieillit. Entre 2000 et 2026, le nombre de Canadiens de 65 ans et plus devrait doubler et passer d'environ quatre millions à près de huit millions : au milieu du siècle, les personnes âgées représenteront le quart de la population⁴⁰. L'augmentation sans précédent de la taille de cette cohorte créera probablement des pressions considérables sur les ressources publiques consacrées aux services de santé et de soins, et une augmentation des besoins en matière de soins et de soutien informels pour et par les membres de la famille.

³⁸ A. Sen, *Development as freedom*, Anchor Books, 2000.

³⁹ On trouvera des renseignements sur le Plan d'action national pour les enfants à l'adresse : <http://unionsociale.gc.ca>.

⁴⁰ Statistique Canada, Projections démographiques, 2000 à 2026, *Le Quotidien* [en ligne], 13 mars 2001.

Enfin, nous abordons dans cette section un certain nombre de points où les soins sont examinés sous l'angle de ceux qui les fournissent. La garde d'enfants, les soins à domicile et les services connexes nécessitent beaucoup de main-d'œuvre et, dans bien des cas, l'accroissement rapide de la demande dépasse la capacité de ces secteurs de faire face à la situation. De nombreux pourvoyeurs de soins ont de la difficulté à répondre aux besoins de la collectivité qui exige des soins de haute qualité, étant donné les contraintes de financement et la restructuration des services de santé. Il en résulte que les faibles salaires, les difficultés relatives au recrutement et au maintien de l'effectif, et les inquiétudes réelles quant à la viabilité de bons programmes, sont devenus de graves problèmes dans le secteur des services de garde⁴¹. Dans le cas des soins à domicile, le stress et l'épuisement professionnel ont contribué dans une large mesure au taux élevé de roulement et à l'affaiblissement de ce type de soutien, du point de vue de la constance et de la stabilité pour ceux qui en dépendent⁴².

En examinant la question des soins sous l'angle de l'offre et de la demande, on comprend mieux la relation qui existe entre elles, ce qui permet de replacer la garde des personnes à charge dans son contexte. Quand un travailleur a de la difficulté à conjuguer travail et soins à prodiguer à la famille, cela touche bien des gens : ceux qui reçoivent les soins, les autres membres de la famille qui s'en occupent ou qui sont dérangés en cas « d'urgence », et les employeurs et les collègues de travail à cause des journées de travail perdues ou du rendement de l'employé qui en souffre. De la même façon, les problèmes de ressources humaines liés au stress ou au roulement du personnel qui prodigue les soins ont des ramifications plus larges, dont le stress additionnel imposé aux familles, qui doivent prendre d'autres dispositions de garde, au détriment de la qualité, de la constance et de la stabilité des soins pour les personnes qui les reçoivent.

⁴¹ G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

⁴² S. Neysmith (éd.), *Restructuring caring labour: Discourse, state practice, and everyday life*, Don Mills : Oxford University Press, 2000.

82. DEUX MILLIONS D'ENFANTS CANADIENS SONT GARDÉS PAR UNE TIERCE PERSONNE PENDANT QUE LEURS PARENTS TRAVAILLENT OU ÉTUDIENT

En 1996-1997, selon les données les plus récentes de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ), environ 2 millions d'enfants canadiens de moins de 12 ans faisaient l'objet d'une forme ou d'une autre de garde non parentale (à l'exception du temps passé en maternelle ou à l'école) pendant que les deux parents ou le parent seul travaillaient ou étudiaient. Près du quart des jeunes enfants de moins d'un an étaient régulièrement gardés dans un cadre structuré par des personnes autres que les parents pendant que ces derniers travaillaient ou étudiaient, tout comme environ la moitié (46 %) des enfants de 1 à 5 ans, et une proportion similaire (44 %) pour ce qui est des enfants âgés de 6 à 11 ans. Pour couvrir toute la plage des heures de travail des parents, près du tiers des enfants⁴³ étaient gardés par plus d'une personne, quelquefois à des endroits différents.

Calculs spéciaux du Conseil canadien de développement social tirés du dossier partagé de l'ELNEJ de Statistique Canada pour 1996-1997, et renseignements supplémentaires tirés du document Le progrès des enfants au Canada : vers le millénaire, 1999-2000 du Conseil canadien de développement social.

83. OÙ SONT LES ENFANTS?

Selon les données de l'ELNEJ, en 1996-1997, la majorité des enfants d'âge préscolaire de 0 à 5 ans (55 %) étaient gardés au domicile de quelqu'un d'autre, 25 % l'étaient chez eux et moins de un cinquième (19 %) fréquentaient un service de garderie ou de garde parascolaire (15 % des enfants de moins de 3 ans et 22 % des enfants âgés de 3 à 5 ans). Ce sont les membres de la famille qui assuraient principalement la garde de 24 % des enfants de ce dernier groupe d'âge, soit chez l'enfant, soit dans la famille.

Les enfants d'âge scolaire de 6 à 9 ans étaient moins susceptibles que ceux d'âge préscolaire d'être gardés chez quelqu'un d'autre, mais plus susceptibles d'être placés sous la surveillance d'une sœur ou d'un frère plus âgé. Tout juste un peu plus de 40 % des enfants d'âge scolaire bénéficiant de services de garde pendant que leurs parents travaillaient ou étudiaient allaient chez quelqu'un d'autre; 20 % étaient placés principalement sous la surveillance d'une sœur ou d'un frère plus âgé; 20 % étaient gardés par une autre personne, mais à leur propre domicile, et 16 % fréquentaient un service de garderie ou de garde parascolaire. Ce sont des membres de la famille, autres que les frères et sœurs, qui assuraient principalement la garde de presque 17 % des enfants de ce groupe d'âge, soit au foyer de l'enfant, soit chez eux.

Les services assurés par les frères et sœurs sont les plus courants dans le cas des enfants d'âge scolaire plus vieux, de 10 à 11 ans : 42 % des enfants bénéficiant d'une forme de service de garde non parentale étaient pris en charge principalement par une sœur ou un frère plus âgé, et 22 % s'occupaient d'eux-mêmes de façon régulière pendant que leurs parents travaillaient ou étudiaient⁴⁴.

Calculs spéciaux du Conseil canadien de développement social tirés du dossier partagé de l'ELNEJ de Statistique Canada pour 1996-1997, et renseignements supplémentaires tirés du document Le progrès des enfants au Canada : vers le millénaire, 1999-2000 du Conseil canadien de développement social.

84. SEULE UNE MINORITÉ D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE FRÉQUENTE UN SERVICE DE GARDE RECONNU

En 1996-1997, moins du tiers (29 %) des enfants d'âge préscolaire de 0 à 5 ans qui étaient sous la garde de quelqu'un d'autre que leurs parents pendant que ces derniers travaillaient ou étudiaient, bénéficiaient de services de garde reconnus ou réglementés. La garde, en général à temps plein, par des personnes non reconnues

⁴³ Ces chiffres sont basés sur les données de 1994-1995 de l'ELNEJ.

⁴⁴ Les chiffres cités ici correspondent au « principal mode de garde » utilisé de façon régulière, en général celui qui correspondait au plus grand nombre d'heures par semaine.

et sans lien de parenté était la disposition la plus couramment utilisée pour ces enfants.

Calculs spéciaux du Conseil canadien de développement social tirés du dossier partagé de l'ELNEJ de Statistique Canada pour 1996-1997.

85. LES SERVICES DE GARDE SANS BUT LUCRATIF CONSTITUENT LA MAJORITÉ DES MILIEUX DE GARDE RECONNUS AU CANADA

En 1998, il existait au Canada quelque 517 000 places à temps plein et à temps partiel en milieux de garde reconnus ou réglementés pour accueillir les enfants de 0 à 12 ans, soit une augmentation par rapport à 372 000 places en 1992. Environ 446 400 places réglementées (86 %) se trouvaient dans des services de garde, comme une garderie, un établissement préscolaire ou une garde parascolaire, le reste des places (70 300) étant réparti dans les familles de garde reconnues.

La majeure partie de l'augmentation du nombre de places dans les services de garde a eu lieu dans le secteur sans but lucratif. En 1998, ce secteur offrait la grande majorité des places en garderie (77 %), en hausse par rapport à 51 % en 1979, et à 70 % en 1992. Seul un très faible pourcentage de services dans ce secteur est exploité directement par le gouvernement, surtout à l'échelon municipal. Les autres sont administrés comme des programmes autonomes ou affiliés à une organisation comme une école, un établissement postsecondaire, le YW/YMCA, une organisation sur le lieu de travail ou un organisme religieux.

En ce qui concerne les services de garde, on note des différences considérables entre les provinces ou les territoires. En 1998, plus de 80 % des places étaient offertes par le secteur sans but lucratif et le secteur public au Québec, en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest. En Alberta et à Terre-Neuve, ces deux secteurs ne comptaient que pour 40 % des places.

Développement des ressources humaines Canada, Division de l'Employabilité et partenariats sociaux, Situation de la garde de jour au Canada, 1995 et 1996; Childcare Resource and Research Unit, Early childhood care and education in Canada: Provinces and territories, 1998, 2000.

86. LE NOMBRE DE PLACES DANS DES SERVICES RECONNUS EST INFÉRIEUR À LA DEMANDE

De 1971 (année où l'on a recueilli pour la première fois des données sur les places en garderie) à 1990, le taux de croissance annuel des places dans des services réglementés était en général de 10 % à 16 %, alors qu'un nombre croissant de mères de jeunes enfants arrivaient sur le marché du travail ou y demeuraient. De 1990 à 1998, le taux annuel de croissance a diminué pour se stabiliser en moyenne à environ 5 %. Pendant que le nombre de places dans des services reconnus augmentait de 145 200 entre 1992 et 1998, le nombre d'enfants de 0 à 12 ans dont la mère était sur le marché du travail augmentait de près de 489 000. En 1998, ils étaient plus de 3,3 millions d'enfants au Canada pour 517 000 places autorisées.

Développement des ressources humaines Canada, Division de l'Employabilité et partenariats sociaux, Situation de la garde de jour au Canada, 1995 et 1996; Childcare Resource and Research Unit, Early childhood care and education in Canada: Provinces and territories, 1998, 2000.

87. LE COÛT DES SERVICES DE GARDE EST ÉLEVÉ

La garde des enfants risque d'être l'une des plus grandes dépenses dans le budget des jeunes familles. En 1998, la moyenne du coût total pour le service en garderie était de 531 \$ par mois pour un nourrisson de 0 à 17 mois, de 477 \$ pour les tout-petits de 18 à 35 mois, et de 455 \$ pour les enfants d'âge préscolaire de 3 à 5 ans. Dans certaines provinces, la moyenne des frais de garde est considérablement plus élevée et se rapproche du coût des études à temps plein à l'université. Le coût de la garde à domicile réglementée est à peine moins élevé. Des données portant sur un échantillon de pourvoyeurs dans sept secteurs de compétence, en 1999, montrent que les frais de garde à temps plein en milieu familial reconnu étaient comparables à ceux imposés par les garderies, surtout dans le cas des jeunes enfants. Le coût mensuel moyen pour la garde à temps plein d'un bébé était de 450 \$, et de 419 \$ en moyenne pour un enfant de 3 ans. La garde en dehors des

heures d'école coûtait entre 8 \$ et 15 \$ par journée de 4 heures pour un enfant de 7 ans, soit, en moyenne, 275 \$ par mois.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000; G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, J. Tougas et A. LaGrange, *Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les garderies au Canada*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

88. LE SEUIL D'ADMISSIBILITÉ À DES SUBVENTIONS POUR LES SERVICES DE GARDE RESTE BAS

Les parents qui ont un revenu modeste peuvent profiter de subventions provinciales dans tous les secteurs de compétence, mais elles ont été établies à des niveaux relativement bas dans la plupart des provinces, et n'ont pas été majorées depuis 1992. Les données de 1998 montrent que dans presque toutes les provinces, à l'exception d'une seule⁴⁵, le seuil d'admissibilité à une subvention complète dans le cas d'un parent seul avec un enfant correspondait à un revenu annuel net de 9 960 \$ à 20 520 \$, une subvention partielle étant accordée aux parents seuls dont le revenu net se situait entre 18 240 \$ et 31 920 \$, mais plus souvent entre 25 000 \$ et 28 000 \$. Une fois atteint le plafond d'admissibilité, les parents doivent acquitter la totalité des frais. En 1998, 31 % des enfants bénéficiant d'un service de garde réglementé étaient subventionnés, ce qui représente une baisse par rapport à 36 % en 1992.

Childcare Resource and Research Unit, *Early childhood care and education in Canada: Provinces and territories*, 1998, 2000.

89. LES SERVICES DE GARDE COÛTENT ÉGALEMENT CHER À CEUX QUI LES FOURNISSENT

Les services de garde ont besoin de beaucoup de main-d'œuvre et les frais imposés aux parents ne

couvrent pas tous les coûts nécessaires pour assurer un service de qualité. Le Québec mis à part, la proportion du budget des services de garde provenant de fonds publics par le biais de subventions périodiques, comme les subventions de fonctionnement ou les augmentations de salaire, s'établit en moyenne à moins de 18 %. De 1991 à 1998, le financement direct du gouvernement, autre que les subventions aux frais d'inscription, a été réduit ou éliminé dans six secteurs de compétence.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

90. LA STABILITÉ FINANCIÈRE RESTE UNE PRÉOCCUPATION POUR LES ADMINISTRATEURS DES SERVICES DE GARDE

Lors d'une enquête réalisée en 1998 auprès de 848 services de garde dans l'ensemble du Canada, on a demandé à la direction quels avaient été les principaux problèmes au cours de l'année précédente. En réponse à cette question, les préoccupations financières venaient en tête : 38 % des répondants ont déclaré que leur principale préoccupation était la stabilité financière et le budget de la garderie; 27 % ont dit s'inquiéter de pouvoir verser un salaire et donner des avantages sociaux adéquats au personnel; 23 % ont mentionné le faible taux de recrutement et l'augmentation du nombre d'employés à temps partiel; et 21 % s'inquiétaient du recrutement, de la stabilisation du personnel et de la possibilité de trouver suffisamment d'argent pour assurer la formation de celui qui est en place.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange, et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

⁴⁵ L'adoption par le Québec de la garderie à 5 \$ par jour réduit d'autant le besoin de subvention pour toutes les familles, sauf celles ayant le revenu le plus bas.

91. LE SALAIRE RESTE UN PROBLÈME POUR LE PERSONNEL DES SERVICES DE GARDE

Une enquête réalisée en 1998 auprès de 848 garderies dans l'ensemble du Canada a permis de recueillir de l'information à partir de laquelle on a pu faire des comparaisons avec les données d'une étude similaire menée en 1991. De 1991 à 1998, le pouvoir d'achat des éducatrices et des éducateurs a baissé ou stagné dans toutes les provinces sauf trois, dont deux avaient mis en place un programme de subvention pour l'amélioration des salaires pendant cette période de sept ans. En 1998, le salaire annuel moyen d'une éducatrice ou d'un éducateur à temps plein, ayant généralement au moins deux années de formation postsecondaire en éducation de la petite enfance, était de 22 717 \$, avec un taux horaire moyen de 11,62 \$.

Les éducatrices et les éducateurs interrogés ont déclaré que le travail avec des enfants et la contribution à leur développement étaient des aspects gratifiants de l'emploi, mais que le salaire de misère et le manque de respect pour leur travail étaient des facteurs négatifs majeurs. À la question « Si vous deviez choisir une carrière maintenant, choisiriez-vous la même de nouveau? », 44 % ont répondu oui. En 1991, à la même question, 82 % avaient répondu qu'ils choisiraient de nouveau une carrière dans les services de garde d'enfants.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange, et J. Tougas, Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

92. LE NOMBRE DE SERVICES DE GARDE EN MILIEU DE TRAVAIL AUGMENTE

Le nombre des services de garde parrainés par un employeur, un syndicat ou un groupe d'employés, même s'il ne correspond encore qu'à une petite partie des places en garderie, a pratiquement doublé au cours de la dernière décennie. En 2000, il y avait 338 services de garde en milieu de travail au Canada, soit une augmentation par rapport à 176 en 1991.

Récemment, le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada a sélectionné 51 de ces services et relevé les caractéristiques suivantes :

- 70 % des garderies échantillonnées étaient situées sur les lieux de travail, les 30 % restantes se trouvant généralement à proximité, souvent de l'autre côté de la rue ou à quelques coins de rue;
- 55 % étaient soutenues par le secteur public, 41 % par le secteur privé, et 4 % étaient des entreprises conjointes des secteurs privé et public;
- plus de 80 % étaient parrainées par une grande entreprise (plus de 500 employés).

Selon les constatations de l'étude, ces services de garde n'étaient pas le fait des seules entreprises dont la main-d'œuvre était en majorité féminine. Près du tiers des garderies étudiées avaient été mises en place par les employeurs ou les syndicats d'organisations dont la main-d'œuvre était majoritairement masculine, et un autre tiers offraient ces services à une main-d'œuvre répartie également entre les hommes et les femmes.

Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail, Garderies en milieu de travail au Canada - 2001. Disponible à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

93. LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYÉ ENVERS DES PARENTS ÂGÉS EST DE PLUS EN PLUS GRANDE

Selon les résultats d'une enquête nationale représentative menée en 1999 auprès des employés canadiens, un sur quatre déclare que lui-même ou quelqu'un de son ménage donne des soins à un parent ou un ami âgé, ou s'en occupe. Cette proportion est plus élevée qu'il y a une décennie, au moment de la première enquête : en 1989, un employé sur cinq déclarait avoir des responsabilités en ce domaine au sein du ménage. La forme la plus courante de soutien aux aînés était les visites (88 % de ceux qui s'occupent des aînés déclarent leur avoir rendu visite), le transport (85 %), et l'aide pour faire les courses (79 %). Un quart des personnes qui

prodiguent des soins tout en ayant un emploi donnaient des soins personnels notamment reliés à l'habillement, au bain ou à l'alimentation.

J. MacBride-King, (1999). Caring about caregiving: The eldercare responsibilities of Canadian workers and the impact on employers, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

94. UN DEMI-MILLION DE CANADIENS REÇOIVENT DES SOINS OFFICIELS À DOMICILE

L'information recueillie grâce à l'Enquête nationale sur la santé de la population 1994-1995 de Statistique Canada indique qu'un demi-million de Canadiens (523 000) ont reçu de l'aide des services officiels de soins à domicile⁴⁶ au cours des douze mois faisant l'objet de l'enquête. Près des deux tiers (64 %) des personnes ayant bénéficié de tels services étaient des personnes âgées de 65 ans et plus, le troisième tiers étant constitué d'adultes de 18 à 64 ans.

Statistique Canada, Soins à domicile au Canada, Le Quotidien [en ligne], n° 71-005-XPB au catalogue, 24 juillet 1998.

95. LES PROBLÈMES DE STRESS ET DE SANTÉ CHEZ LE PERSONNEL QUI ASSURE LES SOINS À DOMICILE

Les auteurs d'une récente étude se sont penchés sur le problème de la santé au travail auprès d'un échantillon de 890 employés travaillant pour trois organismes de soins à domicile sans but lucratif. Près de 28 % d'entre eux ont décrit leur travail comme étant stressant ou très stressant (y compris 71 % des gestionnaires, des surveillants et des coordonnateurs), tandis que 36 % se sont déclarés « professionnellement épuisés » au cours du mois précédant l'enquête. En comparaison avec un échantillon national d'employées âgées de 20 à 64 ans, provenant de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de 1994-1995, le personnel des organismes de soins à domicile déclare plus fréquemment avoir des problèmes d'allergies, d'asthme, d'arthrite, de maux de dos, d'hypertension

et de migraine. Il a également le taux le plus élevé d'absentéisme pour cause de maladie et affiche un taux trois fois plus élevé de blessures au travail, comparativement à l'échantillon de l'ENSP. Bien que l'on puisse expliquer certaines des différences entre les taux de maladie et de blessure en tenant compte de la fréquence du travail et des conséquences attribuables au soulèvement de poids importants chez les professionnels de la santé et le personnel qui effectue les visites à domicile, il n'en reste pas moins que le stress professionnel semble jouer un rôle important.

M.A. Denton, I.U. Zeytinoglu, S. Webb et J. Lian, Occupational health issues among employees of home care agencies, Revue canadienne du vieillissement, 18, 1999, 154-181.

⁴⁶ Par soins à domicile, on entend les soins infirmiers de base et les services d'entretien, ainsi que les services de santé spécialisés comme la physiothérapie, l'orthophonie, les soins palliatifs et les soins de courte durée.

F

G. PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE, SELON L'EMPLOYÉ

Le stress que nous subissons en essayant de composer entre le travail rémunéré et les obligations personnelles et familiales est de plus en plus fort et crée une situation problématique de plus en plus évidente. Outre un intérêt grandissant pour la recherche dans ce domaine, on a assisté au cours des dernières années à la prolifération de modèles liés au travail et à la famille dans les médias et la presse populaire. Bandes dessinées, annonces publicitaires pour la télévision, sections vie quotidienne et carrières, tous nos journaux de fin de semaine abondent de portraits d'employés débordés qui se débattent pour « réussir à tout faire ». Le désir d'une vie mieux équilibrée est illustré dans des annonces de plus en plus nombreuses où l'on voit des employés qui, grâce à un bon café, à la bonne façon de s'habiller ou à un bon plan financier, ont trouvé cet état de grâce et de sagesse nécessaire pour dire non aux exigences de leur patron.

Ces images sont le reflet de nos défis et de notre ambivalence en la matière. D'une part, elles nous présentent des entrepreneurs et des cadres, modèles de réussite, qui ont appris à « travailler plus intelligemment » partout où ils se trouvent en faisant appel aux dernières technologies de communication sans fil. D'autre part, elles sont également le reflet de la vie frénétique que beaucoup d'entre nous doivent mener pour essayer de répondre aux demandes de plus en plus nombreuses, semble-t-il, liées au travail, tous les jours 24 heures sur 24. Dans un cas comme dans l'autre, la difficulté de composer avec une charge de travail grandissante et une masse étourdissante d'information au travail, tout en restant un parent, un membre de la famille et un ami attentionnés à la maison, est très réelle. De fait, gérer tout cela est en soi un travail, celui d'orchestrer et de consolider, d'établir des priorités, de modifier les horaires et de rattraper le retard.

Les chercheurs se basent sur diverses mesures du conflit entre le travail et la vie personnelle pour évaluer le niveau de stress des travailleurs. Le stress lié à ce conflit a deux volets, l'un lié aux contraintes et l'autre au temps. Dans le premier cas, l'énergie et les préoccupations associées à des domaines mutuellement divergents créent une impression de surcharge. Dans le second cas, les conflits naissent du fait que deux activités ou plus doivent avoir lieu au même moment (p. ex., rendez-vous chez le médecin impossible en dehors des heures de travail). Certains chercheurs font également une distinction entre les cas où le travail nuit à la vie familiale (p. ex., si les heures supplémentaires empêchent l'employé de dîner avec son conjoint ou sa conjointe) et ceux où c'est la famille qui fait obstacle au travail (p. ex., dans les cas où un membre âgé de la famille fait des appels répétés à un employé au travail).

Les statistiques présentées dans la section suivante montrent que près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne fait aujourd'hui face à un conflit entre son travail et ses activités non professionnelles. Plusieurs enquêtes à grande échelle qui ont été menées au début des années 1990 par le Conference Board du Canada et Duxbury-Higgins and Associates, ainsi que quelques études sur le stress lié au temps dans le cadre de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, ont été reprises ces dernières années, ce qui nous permet de faire une comparaison à deux moments différents. Nous disposons aujourd'hui de preuves solides nous permettant d'affirmer que le stress lié au temps et que le conflit entre le travail et la vie personnelle sont à la hausse. Ainsi que nous le pensions, ce type de conflit est particulièrement fréquent chez les parents de jeunes enfants, et tout particulièrement les femmes, mais les données montrent également qu'il ne se limite pas à ces seules populations. L'une des constatations significatives de cette recherche est l'augmentation marquée du conflit travail-vie personnelle et du stress chez les hommes, tandis que d'autres éléments viennent corroborer également le fait que ce conflit est lié à la profession. Le stress lié au conflit travail-vie personnelle est particulièrement fréquent, tant chez les femmes que chez les hommes, dans le domaine professionnel et celui de

l'administration. Cette constatation est particulièrement préoccupante si l'on tient compte de la difficulté croissante qu'ont les organisations canadiennes à recruter et à maintenir les compétences dans ces deux catégories, et du coût élevé du remplacement du personnel à ce niveau.

Plus troublante encore est la connaissance du fait que les maladies, la dépression, l'angoisse, les accidents, les blessures et l'usage de médicaments d'ordonnance sont à la hausse en raison de la persistance du conflit travail-vie personnelle et du stress. Moins bien documentées, mais d'une grande importance cependant, sont les conséquences du conflit travail-vie personnelle et du stress sur la qualité du rôle parental et des relations intimes avec les amis et la famille qui, pourtant, sont à la base même de notre sens de la sécurité et de notre bien-être personnel.

96. LA CULTURE ORGANISATIONNELLE PEUT TRANSMETTRE DES MESSAGES NÉGATIFS

Une enquête représentative à l'échelle nationale menée auprès de 1 500 employés au Canada a permis de constater que les deux tiers des travailleurs (63 %) étaient d'accord avec l'affirmation : « Dans mon organisation, on s'attend à ce qu'on laisse ses problèmes personnels à la porte. »

J. MacBride-King, Managers, employee satisfaction, and work-life balance, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

97. PAS DE TEMPS POUR LA FAMILLE ET LES AMIS

Les données de 1998 de Statistique Canada sur l'emploi du temps indiquent que plus de la moitié des Canadiens âgés de 25 à 44 ans (soit près de 5 millions de personnes) s'inquiètent du fait qu'ils n'ont pas assez de temps à consacrer à leur famille et à leurs amis. De plus, un tiers des hommes et des femmes de cette tranche d'âge (3 millions de personnes) se qualifient « d'intoxiqués du travail ».

Statistique Canada, Enquête sociale générale : l'emploi du temps, Le Quotidien [en ligne], 9 novembre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

98. LE STRESS DÛ AU MANQUE DE TEMPS AUGMENTE, SURTOUT CHEZ LES HOMMES

Bien que les femmes continuent à afficher un taux de stress lié au temps plus élevé que les hommes, l'augmentation récente du stress chez les hommes contribue à réduire cet écart. En 1998, de 23 % à 25 % des hommes de 25 à 44 ans déclaraient être particulièrement stressés par le manque de temps, comparativement à 27 % à 29 % des femmes, une différence de quatre points de pourcentage seulement. En 1992, moment où ce type de stress a été mesuré pour la dernière fois, la proportion des hommes de cette tranche d'âge qui signalaient être

gravement stressés n'était que de 16 %, comparativement à 22 % et 23 % des femmes.

Statistique Canada, Enquête sociale générale : l'emploi du temps, Le Quotidien [en ligne], 9 novembre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

99. LE STRESS DÛ AU MANQUE DE TEMPS EST PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES PARENTS QUI ONT UN EMPLOI

Le niveau de stress dépend du nombre de tâches que l'individu doit accomplir. Le taux le plus élevé de stress dû au manque de temps frappe les hommes et les femmes mariés de 25 à 44 ans qui ont des enfants et un emploi rémunéré à temps plein. En 1998 :

- 38 % des femmes et 26 % des hommes de cette catégorie subissaient un stress important dû au manque de temps;
- 85 % des femmes et 79 % des hommes de cette même catégorie déclaraient que les jours de semaine étaient trop courts pour faire tout ce qu'ils avaient à faire.

Statistique Canada, Enquête sociale générale : l'emploi du temps, Le Quotidien [en ligne], 9 novembre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

100. LES MÈRES QUI ONT UN EMPLOI ONT PLUS DE TRAVAIL DOMESTIQUE ET MOINS DE LOISIRS

En dépit de leur emploi rémunéré, les femmes au travail consacrent davantage de temps aux travaux ménagers et aux soins des enfants que leurs homologues masculins. En 1998, les femmes mariées employées à temps plein de 25 à 44 ans passaient 4,9 heures⁴⁷ par jour à accomplir des travaux domestiques non rémunérés, comparativement à 3,3 heures dans le cas des hommes de la même catégorie. Ce surplus de temps consacré aux responsabilités familiales semble être pris au détriment du temps pour soi : les mères employées de cette tranche d'âge déclarent qu'elles consacrent

⁴⁷ Moyenne pour une semaine de sept jours.

en moyenne 3,6 heures par jour aux loisirs, comparativement à 4,2 pour leurs homologues masculins.

Statistique Canada, Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 12F0080XIF au catalogue, 1999.

101. QUAND IL FAUT « SACRIFIER QUELQUE CHOSE », C'EST EN GÉNÉRAL LE TEMPS POUR SOI

Les employés ont tendance à définir des priorités pour leur emploi du temps et c'est en général le temps pour récupérer qu'ils sacrifient au profit des exigences professionnelles et familiales, dans cet ordre. Une enquête récente auprès de 1 500 employés au Canada a permis de constater qu'au moins 90 % des répondants étaient satisfaits du temps qu'ils consacraient à leur travail. Une majorité moins importante (70 %) était satisfaite du temps qu'elle pouvait consacrer à la famille. Cependant, quand il s'agit des temps d'arrêt, 40 % seulement estimaient qu'ils avaient assez de temps pour eux, et plus de la moitié (54 %) avaient tendance à prendre sur les heures de sommeil lorsqu'ils avaient besoin de plus de temps.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

102. LA « JOURNÉE DE TRAVAIL » DES HOMMES ET DES FEMMES EST LA MÊME, MAIS PRÈS DE LA MOITIÉ N'EST PAS RÉMUNÉRÉE DANS LE CAS DES FEMMES

La façon habituelle de mesurer le temps de travail est la « journée de travail », c'est-à-dire le total du travail rémunéré et non rémunéré d'une personne pendant une journée moyenne. Selon cet indicateur, les hommes et les femmes présentent plus ou moins les mêmes caractéristiques : en 1998, les mères mariées de 25 à 44 ans qui avaient un emploi à temps plein affichaient en moyenne une journée de travail de 10,5 heures, comparativement à 10,3 heures pour

leurs homologues masculins. Cependant, les femmes consacraient plus de temps que les hommes aux soins des enfants et aux travaux domestiques non rémunérés et moins de temps à un emploi rémunéré. Les mères de cette tranche d'âge accomplissaient en moyenne 5,5 heures seulement de travail rémunéré⁴⁸, comparativement à 6,9 pour leurs homologues masculins. En proportion de la journée de travail, par conséquent, près de la moitié (47 %) du travail des femmes n'est pas rémunéré, comparativement à moins du tiers (32 %) dans le cas des hommes.

Calculs d'après Statistique Canada, Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 12F0080XIF au catalogue, 1999.

103. LA VALEUR MONÉTAIRE DU TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ EST ÉVALUÉE AU TIERS DU PIB

En 1992 (l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles), la valeur⁴⁹ de tout le travail non rémunéré au Canada était estimée à 235 milliards en dollars de 1992, soit environ un tiers du produit intérieur brut annuel. Si l'on inclut la garde des enfants, les travaux ménagers, la gestion du ménage et le bénévolat, le travail des femmes compte pour près des deux tiers de tout le travail non rémunéré au Canada, ce qui correspond à une valeur approximative de 150 milliards de dollars de travail non rémunéré effectué par les femmes et à 85 milliards dans le cas des hommes.

Calculs d'après C. Jackson, Mesure et évaluation du travail non rémunéré des ménages, Tendances sociales canadiennes (automne 1996).

104. LES HORAIRES SURCHARGÉS PLUS FRÉQUENTS CHEZ LES PARENTS SEULS QUI ONT UN EMPLOI

Les femmes employées à temps plein et les parents seuls font face à des défis particuliers. Ils consacrent à peu près autant de temps à leurs obligations familiales que les femmes mariées ayant des enfants, tout en passant presque autant de temps que les hommes à leur emploi rémunéré. En 1998, les mères

⁴⁸ Moyenne pour une semaine de sept jours.

⁴⁹ Estimation basée sur le coût moyen de remplacement par un généraliste, qui se calcule en multipliant le nombre d'heures de travail non rémunéré par le taux de salaire d'un travailleur domestique.

seules de 25 à 44 ans qui travaillaient à temps plein consacraient 4,4 heures aux tâches ménagères non rémunérées et aux soins des enfants, comparativement à 4,9 heures dans le cas des femmes mariées de la même catégorie. Mais elles ont également consacré, en moyenne, 6,3 heures à du travail rémunéré, comparativement à 5,5 heures seulement pour les femmes mariées de la même catégorie. Autrement dit, les mères seules ont une journée de travail plus longue que les femmes et les hommes mariés ayant des enfants, soit au total 10,7 heures pour les mères seules employées à temps plein, comparativement à 10,5 heures pour les mères mariées employées à temps plein, et à 10,3 heures dans le cas des pères mariés employés à temps plein.

Statistique Canada, Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 12F0080XIF au catalogue, 1999.

105. L'ÉCART ENTRE LES SEXES, DU POINT DE VUE DU TEMPS CONSACRÉ AUX ENFANTS, DIMINUE À MESURE QUE CES DERNIERS GRANDISSENT

Les mères passent considérablement plus de temps avec leurs enfants d'âge préscolaire (0 à 4 ans) que les pères. En 1998, les mères travaillant à temps plein dans les familles à double revenu consacraient en moyenne 6,4 heures par jour⁵⁰ à leurs enfants d'âge préscolaire, comparativement à 4,3 heures pour leurs homologues masculins. Lorsque les enfants atteignent l'âge de 5 à 8 ans, les mères passent 5 heures par jour à s'en occuper, comparativement à 3,4 pour les pères. Au moment de l'adolescence, cet écart entre les sexes disparaît, les mères travaillant à temps plein dans une famille à double revenu consacrant 2,6 heures par jour à leurs adolescents de 13 à 14 ans, contre 2,7 heures pour les pères.

C. Silver, Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants, Tendances sociales canadiennes (été 2000).

106. ALLER AU TRAVAIL ET EN REVENIR PREND ÉGALEMENT DU TEMPS

En 1998, la durée moyenne par jour du temps de déplacement pour aller au travail et en revenir, quel que soit le mode de transport (automobile, autobus, métro, marche ou bicyclette), était de 62 minutes. De 1986 à 1998, cette moyenne du temps de déplacement pour les automobilistes a augmenté de 4 %, soit de 56 à 58 minutes, tandis que celle du déplacement en autobus ou en métro a augmenté de 18 %, pour passer de 85 à 100 minutes.

W. Clark, Rapport de circulation : les migrations quotidiennes, Tendances sociales canadiennes (printemps 2000).

107. LE TEMPS CONSACRÉ À DES ACTIVITÉS BÉNÉVOLES DIFFÈRE SELON LE STADE DU CYCLE DE VIE

En 1998, environ un Canadien sur cinq âgé de 15 ans et plus était engagé dans une forme ou une autre d'activité communautaire ou bénévole, à laquelle il consacrait en moyenne deux heures par jour. Les femmes sont le plus susceptibles d'avoir des activités bénévoles pendant les années les plus occupées où elles élèvent leurs enfants : 24 % des femmes âgées de 35 à 44 ans ont déclaré qu'elles faisaient du travail communautaire ou bénévole en 1998, comparativement à quelque 20 % dans les tranches d'âge supérieures. La participation des hommes à des activités bénévoles semble connaître son apogée au moment de la retraite : 16 % seulement des hommes de 35 à 44 ans déclarent avoir des activités bénévoles, contre 24 % des hommes de 65 ans et plus.

Calculs d'après Statistique Canada, Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 12F0080XIF au catalogue, 1999.

⁵⁰ Moyenne pour une semaine de sept jours.

108. LES CONFLITS ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE AUGMENTENT, LES GESTIONNAIRES ET LES PROFESSIONNELS ÉTANT LES PLUS À RISQUE

Les résultats préliminaires d'une enquête nationale menée auprès de 24 000 employés dans 81 organisations privées, publiques et sans but lucratif partout au Canada montrent que les conflits entre le travail et la vie personnelle ont augmenté de façon significative au cours de la dernière décennie. En l'an 2000, 58 % des employés interrogés indiquaient être « largement dépassés » par leur rôle professionnel et familial (impression d'être bousculé, vidé et écrasé par la pression de rôles multiples), comparativement à 47 % en 1990, quand l'enquête avait d'abord eu lieu.

Cette surcharge dépend à la fois du type de travail et du sexe. C'est dans la catégorie professionnelle et de la gestion que cette pression est la plus forte chez les femmes et les hommes, et non chez ceux et celles qui exercent une profession non orientée sur la carrière comme les employés du domaine technique, de la production, du secrétariat ou de l'administration. Plus des deux tiers (67 %) des femmes de la catégorie professionnelle ou de la gestion signalent une forte surcharge, comparativement à 60 % des femmes qui occupent un emploi non orienté sur la carrière. Bien que les hommes soient en général moins surchargés que leurs homologues féminines, les modalités d'emploi étaient les mêmes : plus de la moitié (56 %) des hommes des catégories professionnelle et de la gestion indiquaient une forte surcharge, comparativement à 47 % de leurs homologues occupant un emploi non orienté sur la carrière.

Calculs spéciaux de L. Duxbury, Université Carleton, et C. Higgins, Université Western Ontario, avril 2001.

109. DE PLUS EN PLUS D'EMPLOYÉS SUBISSENT UN STRESS LIÉ AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

À l'occasion d'une enquête représentative du Conference Board du Canada menée en 1999 auprès de 1 500 employés au Canada, on a demandé aux répondants de préciser l'importance du stress auquel

ils pensaient être soumis dans leur effort pour équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Près de la moitié des répondants (46 %) signalent un stress modéré à élevé lié au conflit travail-vie personnelle. Cette proportion est manifestement plus élevée que celle observée à l'occasion d'une enquête similaire du Conference Board menée il y a 10 ans (27 % de modéré à élevé en 1988).

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

110. LE STRESS LIÉ AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE TOUCHE AUSSI BIEN LES HOMMES QUE LES FEMMES

Selon l'enquête sur le travail et la vie personnelle du Conference Board du Canada menée en 1999, les femmes sont plus de deux fois plus susceptibles que les hommes de ressentir un niveau de stress élevé en essayant d'intégrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Près du quart des femmes interrogées (24 %) signalent « beaucoup » de stress dû aux problèmes professionnels et personnels, comparativement à un dixième des hommes (10 %). Cependant, les hommes sont aussi nombreux que les femmes à indiquer des niveaux de stress modérés : 30 % des hommes sont modérément stressés par les problèmes professionnels et personnels, comparativement à 28 % des femmes interrogées.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Solutions for the stressed-out worker, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

111. LES LONGUES HEURES DE TRAVAIL SONT ASSOCIÉES À UN RISQUE PLUS ÉLEVÉ POUR LA SANTÉ

En plus de favoriser le stress dû au conflit travail-vie personnelle, les longues heures de travail sont liées à un certain nombre de changements de style de vie nuisibles à la santé. Entre 1994-1995 et 1996-1997, au Canada, 21 % des hommes et 8 % des femmes âgés de 25 à 54 ans ont augmenté leurs heures de travail et

sont passés d'une semaine normale (35 à 40 heures) à une semaine plus longue (41 heures et plus).

Comparativement aux hommes qui avaient gardé leur semaine de travail normale, ceux qui avaient augmenté leur nombre d'heures couraient :

- plus de deux fois plus de risques de prendre du poids, nuisible à la santé;
- plus de deux fois plus de risques de fumer davantage chaque jour.

Comparativement aux femmes qui avaient gardé leur semaine de travail normale, celles qui avaient augmenté leur nombre d'heures couraient :

- plus de deux fois plus de risques d'augmenter leur consommation d'alcool;
- plus de quatre fois plus de risques de fumer davantage chaque jour;
- plus de deux fois plus de risques d'avoir subi une dépression majeure au cours des 12 mois précédant l'enquête.

M. Shields, Les longues heures de travail et la santé, Rapports sur la santé (automne 1999).

112. LES EMPLOIS TRÈS CONTRAIGNANTS SONT ASSOCIÉS AU RISQUE DE MALADIE MENTALE

Les emplois très contraignants, c'est-à-dire ceux qui exigent beaucoup, mais ne laissent pas beaucoup de contrôle ni de latitude à l'employé pour prendre des décisions, peuvent augmenter le risque de dépression. Une enquête longitudinale de deux ans auprès des employées âgées de 25 à 54 ans au Canada a montré que les femmes occupant des postes à forte contrainte couraient plus de deux fois plus de risques (2,2) de subir au moins une dépression grave, comparativement à celles n'occupant pas ce genre d'emploi. Chez les hommes, le risque était même plus élevé. Les hommes occupant ce genre de poste couraient 3,3 fois plus de risques de dépression que leurs homologues ayant un emploi moins contraignant.

M. Shields, Les longues heures de travail et la santé, Rapports sur la santé (automne 1999).

113. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL CAUSE MOINS DE STRESS

Les femmes et les hommes qui travaillent à temps partiel se disent moins stressés que celles et ceux qui travaillent à temps plein. En 1998, 10 % seulement des Canadiens travaillant à temps partiel par choix ont déclaré que le travail leur causait du stress, comparativement à 40 % de ceux qui travaillaient à temps plein.

Statistique Canada, Travailler à temps partiel par choix, 1999, Le Quotidien [en ligne], 24 novembre 2000. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

G

H. PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE, SELON L'EMPLOYEUR

D'après la recherche, les organisations canadiennes sont conscientes depuis un certain temps de l'augmentation du conflit entre le travail et la vie personnelle chez les employés. Une enquête du Conference Board du Canada, menée il y a plus de dix ans, a permis de constater que plus de la moitié des employeurs (58 %) étaient d'avis que le conflit travail-vie personnelle causait du stress à leurs travailleurs⁵¹. Une étude similaire réalisée en 1999 donne à penser que cette prise de conscience était encore plus forte à la fin de la décennie : près des trois quarts des employeurs interrogés en 1999 déclaraient que le stress de l'employé était, au moins en partie, attribuable à la difficulté d'intégrer les responsabilités professionnelles et personnelles⁵².

Bien que les organisations canadiennes semblent être au courant des problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle et, en bout de ligne, des risques potentiels, peu d'employeurs ont mis en place, à ce jour, des politiques et des pratiques favorables à la famille qui permettraient d'aider leur personnel à trouver un meilleur équilibre. Les données d'une enquête récente auprès des employés au Canada montrent que seulement un quart d'entre eux (24 %) ont un horaire flexible, que moins de 10 % font du travail rémunéré à la maison et que seulement quelque 2 % bénéficient d'une entente de partage d'emploi. Les données de la section suivante montrent qu'il y a eu une certaine amélioration dans la disponibilité des modalités de travail favorables à la famille au cours de la dernière décennie, mais qu'il reste clairement un long chemin à parcourir compte tenu de l'ampleur des problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle dans la main-d'œuvre canadienne actuelle.

Certains prétendent que, selon la perspective de l'employeur, un des principaux obstacles à la mise en place de modalités d'emploi adaptées à la famille est le manque d'information sur le fait que ces dispositions se traduisent par des résultats mesurables pour l'organisation⁵³. Une discussion approfondie de cette documentation est hors de la portée de ce recueil, mais on peut affirmer que la recherche dans le domaine des modalités d'emploi favorables à la famille prend en général deux formes. La première approche consiste à documenter les coûts lorsqu'une organisation n'offre pas d'environnement de travail favorable à l'employé. Généralement, dans ce type d'étude, on évalue dans quelle mesure les responsabilités familiales nuisent au rendement au travail, l'hypothèse de base étant que le fait d'ignorer le conflit entre le travail et la vie personnelle est coûteux pour l'organisation. Les chercheurs qui ont suivi cette ligne de pensée ont assez bien réussi à démontrer que les employés devant s'occuper de personnes à charge ont en fait plus de difficulté à être ponctuels, à se concentrer et ont tendance à faire plus d'appels personnels au bureau que ceux qui n'ont pas ce genre de responsabilités, etc. À ce jour, cependant, la reconnaissance des coûts éventuels associée au fait d'ignorer les problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle n'a pas été suffisamment forte pour susciter une réaction réelle chez les employeurs.

La seconde approche pour examiner les conséquences du conflit entre le travail et la vie personnelle pour l'organisation est de mesurer les avantages qu'elle en retirerait en offrant un environnement favorable. Selon les données d'une enquête menée auprès des employeurs, c'est le type de recherche que souhaitent actuellement les décideurs avant de s'engager fermement à adopter un plan d'action au sujet du travail et de la vie personnelle⁵⁴.

⁵¹ H. Paris, *The corporate response to workers with family responsibilities*, Ottawa : Conference Board du Canada, 1989.

⁵² K. Bachmann, *Work-life balance: Are employers listening?*, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

⁵³ K. Johnson, L. Duxbury et C. Higgins, *Making work and lifestyle initiatives work: Beyond best practices*, Ottawa : Industrie Canada, 1997.

⁵⁴ K. Bachmann, *Work-life balance: Measuring what matters*, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000; L. Duxbury, *Men and women working as partners: A reality check of Canadian organizations*, Ottawa : Université Carleton, Centre for Research and Education on Women and Work, 1996.

Dans ce genre d'étude, on explore les préoccupations découlant des « analyses de rentabilisation » qui motivent les employeurs, en particulier dans le domaine du recrutement, du maintien de l'effectif, de l'absentéisme et des autres indicateurs du rendement. Bien que cette approche de recherche soit celle dont on a le plus besoin, c'est la plus rarement appliquée. Selon des estimations libérales, on pense qu'il n'y a pas plus de 30 % des employeurs canadiens ayant offert des modalités de travail flexibles à leurs employés qui en ont fait une évaluation en bonne et due forme⁵⁵. De plus, il est très difficile de traduire ces divers indicateurs de rendement en termes économiques afin de calculer la perte ou le gain financier lié à ce genre d'initiative, ce qu'on n'a fait que très rarement⁵⁶. Les enquêtes auprès des employeurs révèlent qu'avant de mettre sur pied un programme favorisant le travail et la vie personnelle, ces derniers ont besoin d'une meilleure information sur les besoins de leurs propres employés, de savoir ce qu'ont fait d'autres organisations, de connaître les coûts d'un tel programme et le rendement attendu de l'investissement consenti⁵⁷. Actuellement, on a toujours besoin de faire ce type de recherche, incluant une analyse de rentabilité, et d'examiner les mécanismes de partage des connaissances entre les diverses organisations.

Il est certes important de continuer à faire de la recherche pour recueillir ces données brutes, mais certains observateurs affirment qu'il est tout aussi important de ne pas sous-estimer l'intérêt que présentent les données qualitatives et le bon sens pour justifier l'attention que l'on accorde aux initiatives d'adaptation travail-vie personnelle⁵⁸. Dans cette optique, le facteur décisif n'est qu'un point dans le continuum de « l'économie d'entreprise » et aucune organisation moderne ne peut se permettre d'adopter une philosophie unidimensionnelle par rapport à ce qui constitue le sens des affaires⁵⁹. Pour les organisations hautement performantes, l'investissement dans les gens constitue également un investissement dans la souplesse et l'adaptabilité en période de changement. L'étude des organisations ayant acquis la réputation d'être des employeurs qui ont su s'adapter à leurs employés est susceptible de dévoiler la « valeur ajoutée » potentielle que représente l'investissement dans les gens, de révéler certains des facteurs essentiels à la réussite des initiatives relatives au travail et à la vie personnelle, et de faire prendre conscience aux chercheurs des variables qu'ils devraient possiblement contrôler pour être en mesure de présenter une preuve empirique des conséquences⁶⁰.

Entre-temps, l'incompatibilité entre le besoin des employés d'être mieux soutenus et un milieu de travail qui ne s'adapte que lentement engendre des préoccupations non seulement du point de vue des conséquences pour l'employé, sa famille et son employeur, mais également sur le plan de l'équité. Actuellement, les employés des grandes organisations ou qui travaillent dans un milieu syndiqué ont un meilleur accès que les autres à des formules de travail flexibles. Là où il n'existe aucune politique officielle à l'intention des employés qui ont des besoins familiaux, ces formules sont accordées le plus souvent à la discrétion de la gestion. Les faits donnent fortement à penser qu'elles sont accordées au « noyau » d'employés occupant des emplois permanents hautement spécialisés et bien rémunérés. Ces observations laissent entrevoir d'innombrables iniquités du point de vue de l'accès, ce qui porte à croire que les employés qui ont le plus besoin du soutien de leur employeur, c'est-à-dire ceux et celles dont les liens avec le marché du travail sont plus secondaires, qui ont peu de compétences, qui touchent un salaire inférieur et qui ont peu de ressources pour s'en sortir, sont également les moins susceptibles de se voir accorder ce genre de soutien.

⁵⁵ K. Bachmann, *Work-life balance: Measuring what matters*, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

⁵⁶ J. Gonyea, et B. Googins, Linking the worlds of work and family: Beyond the productivity trap, *Human Resource Management*, 31, 3, 1993, 209-226.

⁵⁷ E. Galinsky, D. Friedman et C. Hernandez, *The corporate reference guide to work-family programs*, New York: Families and Work Institute, 1991.

⁵⁸ R. Meade, Fueling the passion for productivity, dans E. Miranda et B. Murphy (éd.), *Work-family. Redefining the business case*, New York: The Conference Board, 1993; F. Schwartz, *An examination of the impact of family-friendly policies on the glass ceiling*, New York: Families and Work Institute, 1994.

⁵⁹ E. Galinsky, D. Friedman et C. Hernandez, *The corporate reference guide to work-family programs*, New York: Families and Work Institute, 1991.

⁶⁰ K. Johnson, L. Duxbury et C. Higgins, *Making work and lifestyle initiatives work: Beyond best practices*, Ottawa : Industrie Canada, 1997.

Il existe des signes encourageants de la prise de conscience des employeurs au sujet du conflit travail-vie personnelle et on constate une légère augmentation, au cours de la dernière décennie, de la proportion des employés qui peuvent bénéficier de formules de travail flexibles. L'analyse de rentabilisation d'un milieu de travail favorable à l'employé semble devenir de plus en plus importante à mesure que les organisations font face aux problèmes de recrutement et de pénurie de travailleurs spécialisés dans certains domaines. L'intérêt actuel de la recherche pour la définition d'un milieu de travail à « haut rendement » accroît le mouvement vers le changement, les résultats continuant à montrer que les facteurs essentiels à la réussite sont basés sur une gestion efficace des ressources humaines : leadership participatif, participation de l'employé, style de travail innovateur, orientation axée sur la clientèle, et engagement envers un rendement optimal. La recherche révèle que les milieux de travail où l'accent est mis sur ces caractéristiques ont un taux d'absentéisme et de roulement moins élevé et un moral à la hausse. Les employés sont plus engagés et satisfaits de leur travail, on y déplore moins d'accidents et il y a moins de griefs, pendant qu'on enregistre des gains mesurables sur le plan de la productivité⁶¹. Les modèles flexibles de gestion mettant l'accent sur la participation, le respect, l'engagement et le soutien des employés permettent tout à la fois d'atteindre les objectifs stratégiques et d'améliorer la qualité de vie au travail.

Pour redresser la disparité actuelle entre les besoins des employés et la réponse des employeurs, il faudra vraisemblablement faire un effort coordonné. Toute une série d'approches peuvent contribuer à promouvoir tant l'efficacité du rendement de l'employé qu'un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle. Au niveau de l'organisation, on dispose de stratégies comme la planification de carrière participative et le perfectionnement des compétences, les dispositions relatives aux congés et aux avantages sociaux et les formules de travail plus flexibles afin de satisfaire à la fois les besoins de l'organisation et ceux des employés. Les gestionnaires et les surveillants étant essentiels pour établir un milieu de travail favorable, il faudrait donc les aider et leur offrir la possibilité d'améliorer de façon continue leurs compétences techniques et leur leadership. Les travailleurs peuvent eux aussi jouer un rôle constructif si on leur permet de participer au processus de développement. Les gouvernements peuvent préparer le terrain pour un meilleur échange d'information entre les entreprises, et essayer de se poser eux-mêmes en exemples « d'employeurs modèles ». La mise en place d'un milieu de travail favorable à la famille devra se traduire par un partage des responsabilités, une évolution fondamentale de la culture des entreprises, la reconnaissance des liens entre la stratégie corporative et le rendement à tous les niveaux, et la communication claire des attentes et des récompenses afin de s'assurer du soutien des employés.

⁶¹ G. Lowe, *Employer of choice? Workplace innovation in government: A synthesis report*. Ottawa : Renouf, 2001.

114. LE COÛT DIRECT DE L'ABSENTÉISME DES EMPLOYÉS DÛ AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE PEUT ÊTRE CONSIDÉRABLE

On estime qu'en 1997, le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada a coûté aux organisations près de 2,7 milliards de dollars en temps perdu à cause des absences du travail. Ce chiffre est conservateur parce qu'il ne reflète que la valeur directe de la perte d'heures de travail, et ne comprend pas les coûts indirects comme les coûts de remplacement de l'employé pendant son absence, celui des heures supplémentaires, la baisse de la productivité, ou encore le recours accru aux régimes d'aide aux employés à cause du stress.

L. Duxbury, C. Higgins et K. Johnson, Un examen des répercussions et des coûts relatifs au conflit travail-famille au Canada, Ottawa : Santé Canada, 1999.

115. L'ABSENTÉISME AUGMENTE CHEZ LES EMPLOYÉS LES PLUS TOUCHÉS PAR LE CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

Les résultats d'une enquête représentative récente menée auprès de 1 500 employés au Canada montrent que ceux qui ont le plus de difficulté à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ont deux fois plus de jours d'absence du travail (pour différentes raisons) que ceux qui déclarent avoir assez peu ou peu de difficulté sur ce plan. En 1999, les employés qui trouvaient « extrêmement difficile » d'intégrer le travail et la vie familiale avaient été absents en moyenne 11,8 jours par an, comparativement à 5,5 pour ceux ayant assez peu de difficulté, et à 2,9 pour ceux en ayant très peu⁶².

Le nombre de jours d'absence chez ceux qui appartiennent au groupe éprouvant le plus de difficulté a doublé depuis que cette enquête a été réalisée pour la dernière fois : en 1989, les employés éprouvant de grandes difficultés à intégrer leur travail et leur vie familiale ont été absents en

moyenne 4,5 jours ouvrables, comparativement à 11,8 en 1999.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

116. L'ABSENTÉISME EST LIÉ À L'ÂGE DES ENFANTS

Les absences pour des raisons personnelles et familiales sont deux à trois fois plus fréquentes chez les employés à temps plein qui ont des enfants d'âge préscolaire de moins de 6 ans que dans la population en général. En 1997, les hommes appartenant à une famille ayant des enfants d'âge préscolaire ont perdu 1,8 jour ouvrable pour cette raison, soit près du double de la moyenne pour les hommes en général. Quant aux femmes dans le même cas, elles ont perdu 4,2 jours pour des raisons personnelles ou familiales, soit près de trois fois le niveau pour l'ensemble des femmes.

E. Akyeampong, Absentéisme au travail - nouvelles données, L'emploi et le revenu en perspective (printemps 1998).

117. LE CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE A UNE INCIDENCE SUR LE COMPORTEMENT DE L'EMPLOYÉ AU TRAVAIL

Les résultats préliminaires d'une enquête nationale menée auprès de 24 000 employés dans 81 organisations privées, publiques et sans but lucratif partout au Canada permettent d'établir un lien significatif entre le conflit travail-vie familiale et l'attitude de l'employé par rapport à son travail et à son employeur. Comparativement aux employés qui n'ont pratiquement pas l'impression d'être « dépassés » par leurs rôles professionnel et familial (impression d'être bousculé, vidé et écrasé par la pression de rôles multiples), ceux et celles qui l'étaient de manière prononcée étaient :

⁶² Il est intéressant de noter que les employés qui ne rapportent « aucune difficulté » à concilier leur travail et leur vie familiale se sont absents plus souvent (4,1 jours) que ceux qui déclarent avoir « peu de difficulté ». Le Conference Board n'a cependant pas approfondi cette constatation.

- moins satisfaits de leur travail (34 % des employés largement dépassés étaient très satisfaits de leur travail, comparativement à 66 % de ceux qui l'étaient peu);
- moins engagés envers leur organisation (46 % des employés largement dépassés étaient très engagés envers leur employeur, comparativement à 60 % de ceux qui l'étaient peu);
- moins susceptibles de coter leur organisation comme " au-dessus de la moyenne comme endroit où travailler " (40 % des employés largement dépassés ont donné une cote élevée à leur organisation, comparativement à 66 % de ceux qui le sont peu).

Calculs spéciaux de L. Duxbury, Université Carleton, et C. Higgins, Université Western Ontario, avril 2001.

118. LE CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE EST COÛTEUX POUR LES EMPLOYEURS DU POINT DE VUE DU MAINTIEN DE L'EFFECTIF ET DU DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

Selon la recherche, les employés qui éprouvent de la difficulté à concilier leur travail et leur vie familiale sont susceptibles de ne pas accepter de nouvelles responsabilités professionnelles, de refuser une mutation, ou même de quitter leur emploi. Une étude représentative récente de 1 500 employés au Canada a permis de constater que :

- 32 % des employés interrogés avaient refusé une promotion ou choisi de ne pas postuler à cause du conflit travail-vie personnelle;
- 24 % des employés interrogés avaient refusé une mutation ou choisi de ne pas en demander;
- 17 % avaient de la difficulté à assister aux réunions après les heures de travail normales;
- 16 % avaient de la difficulté à suivre une formation après les heures normales de travail;
- 16 % avaient sérieusement envisagé de partir ou de quitter leur emploi actuel;

- 14 % avaient déjà abandonné leur emploi à cause de problèmes liés au conflit travail-vie personnelle.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

119. LA QUALITÉ DE LA RELATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉ A DES CONSÉQUENCES DÉTERMINANTES

Dans une récente étude basée sur une enquête menée auprès de 2 500 employés au Canada, on examine la nature de la relation entre les travailleurs et l'organisation qui les emploie. Cette étude a permis de constater que les employés dont la relation avec l'employeur est forte (p. ex., ceux qui lui font confiance, qui sont engagés envers leur organisation, selon qui les communications sont bonnes dans l'entreprise, et qui estiment avoir leur mot à dire au sujet des décisions qui les touchent) :

- doivent moins souvent être remplacés (20 % de ceux dont la relation était forte avaient cherché un emploi au cours de l'année précédente, comparativement à 39 % de ceux dont la relation était faible);
- manquent moins souvent pour cause de maladie (en moyenne 3,7 jours par an chez ceux dont la relation était forte, comparativement à 5,9 chez ceux dont la relation était faible).

G. Lowe, et G. Schellenberg, What's a good job? The importance of employment relationships, CPRN, étude no W/05, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2001.

120. LES EMPLOYEURS PEUVENT AVOIR DE LA DIFFICULTÉ À ATTIRER DES FEMMES DANS LES POSTES SUPÉRIEURS

Une enquête auprès de plus de 400 femmes cadres dans les grandes firmes et entreprises de services professionnels au Canada révèle que les responsabilités familiales sont perçues comme un obstacle au succès de la carrière des femmes

dirigeantes. Trois quarts des femmes interrogées (75 %) ont déclaré que l'avancement des femmes était freiné par leur engagement envers la famille. Deux tiers (61 %) estimaient, quant à elles, que l'avancement dans leur organisation dépendait de leur volonté d'accorder ou non la priorité à leur carrière par rapport à leur vie personnelle. Apparemment, c'est cette croyance qui les a guidées dans leur choix : 41 % des femmes dirigeantes interrogées avaient décidé soit d'attendre pour avoir un enfant, soit de ne pas en avoir du tout, et 19 % de retarder le moment de se marier ou de ne pas se marier du tout.

Conference Board du Canada et Catalyst, Closing the gap, Ottawa : Conference Board du Canada, 1997.

121. LES HORAIRES VARIABLES DIMINUENT LA PERTE DE TEMPS DUE AUX ABSENCES DU TRAVAIL

Selon une analyse des données de Statistique Canada, l'horaire variable entraîne une réduction substantielle de la perte de temps pour cause de maladie ou pour des raisons personnelles. Chez les travailleurs à temps plein, l'horaire variable se traduit par une diminution de 15 points de pourcentage en moyenne de la perte de temps, comparativement à ceux qui ne bénéficient pas de ce type d'horaire. Sur la base d'une semaine de travail de 40 heures, cela équivaut en moyenne à 6 heures de moins en temps perdu que dans le cas des employés qui n'ont pas d'horaire variable.

B. Lipsett, et M. Reesor, Flexible work arrangements, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997.

122. DE PLUS EN PLUS D'EMPLOYEURS CHERCHENT À S'ADAPTER AUX BESOINS LIÉS AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

Selon une étude du Conference Board du Canada réalisée en 1999, les employeurs sont aujourd'hui plus susceptibles qu'il y a dix ans de comprendre la menace potentielle que représentent les problèmes

liés au conflit travail-vie personnelle pour leurs affaires. Les résultats de sa récente enquête auprès de 220 organisations canadiennes⁶³ (employant plus de 1 million de travailleurs) montrent que :

- 73 % estiment que le stress de l'employé est, au moins en partie, attribuable à la difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et personnelles, comparativement à 58 % seulement qui étaient de cet avis lors d'une étude similaire menée en 1989;
- 61 % estiment que l'absentéisme est attribuable en partie aux difficultés découlant du conflit entre le travail et la vie personnelle, comparativement à 56 % en 1989;
- 55 % estiment que le moral de l'employé est probablement influencé en partie par les difficultés engendrées par le conflit entre le travail et la vie personnelle, une augmentation par rapport à 38 % en 1989;
- 53 % estiment que les difficultés liées au conflit travail-vie personnelle sont en partie responsables des problèmes de productivité de l'employé, une augmentation par rapport à 42 % en 1989.

K. Bachmann, Work-life balance: Are employers listening?, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

123. UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS LAISSE ENTREVOIR UNE AUGMENTATION POSSIBLE DES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

L'enquête de 1999 menée par le Conference Board du Canada auprès des employeurs donne à penser que de plus en plus d'organisations offrent à leurs employés la possibilité de travailler selon un horaire variable, soit formel, soit informel. Selon les données de 1999 :

- 88 % des répondants offraient des horaires variables, comparativement à 49 % en 1989;
- 63 % accordaient des congés pour obligation familiale⁶⁴, comparativement à 55 % en 1989;

⁶³ Bien que cette enquête donne une indication sur la façon dont les employeurs perçoivent les problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle, les résultats devraient être interprétés avec prudence compte tenu du faible taux de réponse (14 %).

⁶⁴ Le Conference Board définit le congé familial comme étant « un congé de courte durée pour s'occuper d'un membre malade de la famille », mais ne précise pas si ce congé est rémunéré ou non.

- 52 % offraient la possibilité de faire du partage d'emploi, une augmentation par rapport à 19 % en 1989;
- 50 % offraient la possibilité de faire du télétravail, une augmentation par rapport à 11 % en 1989;
- 48 % offraient la semaine comprimée, une augmentation par rapport à 28 % en 1989.

K. Bachmann, *Work-life balance: Are employers listening?*, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

124. UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS DONNE À PENSER QUE LES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES NE SONT PAS CHOSE FRÉQUENTE

Souvent, les organisations n'offrent la possibilité d'horaires de travail flexibles qu'aux employés de certaines catégories d'emploi ou en fonction de critères particuliers. Par conséquent, les données recueillies lors de l'enquête auprès des employeurs tendent à surestimer la fréquence des horaires variables. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail a permis à Statistique Canada de recueillir des données similaires directement auprès des travailleurs. Quand on demande aux employés s'ils bénéficient de formules de travail flexibles, l'impression qui se dégage des réponses est tout à fait différente, bien que la tendance à une augmentation soit conforme aux données sur l'employeur. Les données de Statistique Canada montrent qu'en 1995 :

- 24 % des employés au Canada signalaient qu'ils bénéficiaient d'un horaire variable, une augmentation par rapport à 17 % en 1991;
- 2 % faisaient du partage d'emploi (ce qui ne représente que 8 % de tous les travailleurs à temps partiel)⁶⁵;
- 9 % faisaient du travail rémunéré à domicile en partie ou tout le temps, une augmentation par rapport à 6 % en 1991⁶⁶.

B. Lipsett, et M. Reesor, *Flexible work arrangements*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997; K. Marshall, *Partage de l'emploi, L'emploi et le revenu en perspective* (été 1998).

⁶⁵ Aucune donnée historique sur le partage d'emploi.

⁶⁶ Cette estimation est probablement exagérée, les données incluant non seulement les télétravailleurs « officiels » qui s'acquittent de leurs heures normales de travail à la maison, mais également ceux qui font des heures supplémentaires chez eux.

125. LES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES SONT ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS IMPORTANTS

Le profil démographique des employés qui bénéficient de modalités de travail flexibles montre que cette option est offerte plus facilement aux employés « clés » dans des postes hautement spécialisés, bien payés et permanents. Chez les employés à horaires variables, on compte 85 % de travailleurs à temps plein, alors que leur proportion dans la main-d'œuvre en général est de 82 %; 32 % ont un diplôme universitaire, comparativement à 18 % dans la main-d'œuvre en général. Les employés qui travaillent à la maison touchent en moyenne 20 \$ l'heure, comparativement à 15 \$ pour leurs collègues qui travaillent dans les locaux de l'employeur. Par ailleurs, ce sont beaucoup plus souvent des professionnels ou des gestionnaires (69 % des employés qui travaillent à la maison tombent dans ces deux catégories, comparativement à 35 % dans la main-d'œuvre en général). Les employés qui partagent leur emploi occupent des postes de très haute qualité. Plus souvent que les travailleurs à temps partiel « réguliers », ils possèdent généralement un diplôme universitaire (49 % comparativement à 37 % des employés à temps partiel réguliers), ont un emploi permanent (80 %, comparativement à 71 % des employés à temps partiel « réguliers »), la durée de leur emploi est plus longue (près de 20 % étaient dans leur poste depuis plus de 10 ans, comparativement à 10 % des employés à temps partiel « réguliers »), ce sont des professionnels ou des gestionnaires (49 % comparativement à 37 % des employés à temps partiel « réguliers »), et ils ont un salaire élevé (en moyenne 13,50 \$ l'heure, comparativement à 10,95 \$ pour les employés à temps partiel « réguliers »).

B. Lipsett, et M. Reesor, *Flexible work arrangements*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997; K. Marshall, *Partage de l'emploi, L'emploi et le revenu en perspective* (été 1997); D. Perusse, *Travail à domicile, L'emploi et le revenu en perspective* (été 1998).

126. LA DISPONIBILITÉ DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS RESTE FAIBLE

Bien que l'on constate de plus en plus de changements du point de vue des heures et du lieu de travail, il semble que les organisations soient moins enclines à offrir des avantages touchant directement la garde des enfants. En 1999, 15 % seulement des organisations étudiées par le Conference Board du Canada déclaraient qu'elles offraient à leurs employés des services de garde sur le lieu de travail ou à proximité. Cette proportion a cependant augmenté considérablement par rapport au niveau observé en 1989 (5 %).

Les avantages liés à la garde des enfants les plus couramment signalés par les répondants sont les services d'information et d'aiguillage (35 % des organisations déclarent offrir ce service, une augmentation par rapport à 8 % en 1989).

K. Bachmann, Work-life balance: Are employers listening?, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

127. LES ORGANISATIONS SIGNALENT UNE FORTE AUGMENTATION DES SERVICES D'AIGUILLAGE POUR LE SOIN DES ÂÎNÉS ET DES MEMBRES DE LA FAMILLE HANDICAPÉS

Bien que le soutien direct pour le soin des membres de la famille âgés ou handicapés soit toujours rare (2 % à 10 % seulement des employeurs offrent des installations pour les personnes âgées, des services de relève et de soins d'urgence, ou une aide financière pour les personnes âgées ou handicapées), la prévalence des services d'information et d'aiguillage semble avoir augmenté au cours des 10 dernières années. En 1989, 6 % seulement des entreprises étudiées par le Conference Board offraient de tels services pour les personnes âgées, et 10 %, des services de soins aux parents handicapés. En 1999, ces proportions

avaient augmenté pour atteindre respectivement 37 % et 32 %⁶⁷.

K. Bachmann, Work-life balance: Are employers listening?, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

128. LES PETITES ENTREPRISES ONT TENDANCE À OFFRIR DES MODALITÉS DE TRAVAIL FAVORABLES À LA FAMILLE DE FAÇON INFORMELLE

Selon un récent sondage⁶⁸ auprès des propriétaires et des gestionnaires de 300 petites entreprises canadiennes (comptant moins de 100 employés), il semblerait que la possibilité de travailler selon des modalités de travail flexibles dans le secteur des petites entreprises soit surtout accordée de façon informelle. Sur l'ensemble des sociétés ayant participé au sondage, 70 % offraient des horaires variables, 80 % d'entre elles déclarant par ailleurs n'avoir aucune politique officielle à cet égard. De la même façon, 70 % des entreprises accordaient des congés non rémunérés pour le soin des malades ou des personnes âgées dans la famille, 80 % d'entre elles déclarant par ailleurs n'avoir aucune politique officielle pour ce genre de congé. La possibilité du télétravail est la moins fréquemment accordée de façon officielle. Un tiers des entreprises interrogées (33 %) offraient la possibilité du télétravail, 93 % d'entre elles déclarant par ailleurs n'avoir aucune politique officielle à cet égard.

K. Daly, B. Bell-Rowbotham, J. Rooney et C. Midgett, Best work-life practices in small businesses, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

129. LES EMPLOYÉS DES PETITES ENTREPRISES BÉNÉFICIENT D'HORAIRE VARIABLES QUOTIDIENS

Une enquête menée auprès de 500 employés dans 60 petites entreprises de fabrication canadiennes (employant de 20 à 99 travailleurs) permet de penser

⁶⁷ Il y a lieu d'interpréter cette tendance avec réserve étant donné le faible taux de réponse au sondage de 1999 (14 %). Les répondants ne correspondent probablement qu'à un groupe particulier qui n'est pas représentatif de la population globale des employeurs au Canada.

⁶⁸ Les données ont été recueillies auprès d'entreprises en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan. Cette recherche donne une indication du soutien accordé par les petites entreprises au Canada pour ce qui est des problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle, mais doit être interprétée avec prudence en raison du faible taux de réponse (15 %).

que la variabilité informelle des horaires est plus fréquente dans ce secteur que les modalités officielles de travail flexibles. Bien que près de 20 % seulement des employés interrogés aient déclaré bénéficier d'un programme officiel d'horaires variables, et que pratiquement aucun d'entre eux ne faisait de télétravail, 50 % des répondants ont indiqué qu'ils pouvaient planifier eux-mêmes leurs vacances, faire un appel téléphonique au travail, modifier leur heure d'arrivée et de départ, au besoin, ou s'absenter à l'occasion quelques heures.

L. Duxbury, et C. Higgins, Balancing work and family: A study of Canadian small business employees, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, 1997.

130. LES SURVEILLANTS SONT LES « CONTRÔLEURS » DES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

La politique consistant à laisser à la gestion la discrétion de déterminer l'admissibilité d'un employé à des modalités de travail flexibles permet vraisemblablement à l'entreprise de répondre à ses besoins, mais risque d'engendrer des problèmes du point de vue de l'équité d'accès à cet avantage. Une enquête récente du Conference Board du Canada a permis d'évaluer dans quelle mesure les organisations s'en remettaient à la discrétion de la gestion pour décider de l'admissibilité aux horaires variables. C'est le télétravail qui est le plus souvent laissé à la discrétion de la gestion (57 % des entreprises interrogées confiaient à leur gestion le soin de prendre des décisions en la matière). Les modalités de travail flexibles étaient très souvent laissées à la discrétion de la gestion (près de 44 % des organisations ayant fait l'objet de l'enquête laissaient l'admissibilité aux horaires variables, au partage d'emploi et à la semaine comprimée à la discrétion de la gestion).

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

131. LE SOUTIEN DES SURVEILLANTS EN CAS DE CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE EST À L'AVANTAGE DES ORGANISATIONS

Une enquête représentative nationale menée auprès de 1 500 employés au Canada révèle que plus de trois quarts (78 %) d'entre eux estiment que leur surveillant immédiat est sensible à leurs responsabilités personnelles et familiales⁶⁹. De plus, ce soutien de la part des surveillants était vu comme un avantage pour l'entreprise. Les absences des employés ayant déclaré que leur surveillant les soutenait ne représentaient que la moitié des jours ouvrables pendant lesquels s'étaient absentés les travailleurs qui ne bénéficiaient pas d'un tel appui (en moyenne 3,7 jours sur une période de six mois par rapport à 6,2 jours). Ces employés étaient généralement plus satisfaits de leur travail (42 % des employés dont le surveillant leur était favorable étaient très satisfaits de leur travail, comparativement à 18 % seulement de ceux qui dépendaient de surveillants non réceptifs au problème).

J. MacBride-King, Managers, employee satisfaction, and work-life balance, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

132. PEU D'ORGANISATIONS APPUIENT LEURS SURVEILLANTS DANS LA GESTION DES PROBLÈMES LIÉS AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

En dépit du rôle important que joue le surveillant pour aider l'employé à concilier les responsabilités professionnelles et familiales, peu d'organisations ont pris des mesures concrètes pour les appuyer. Selon une enquête récente du Conference Board du Canada menée auprès des employeurs, un quart seulement des organisations qui ont répondu conféraient aux gestionnaires intermédiaires ou aux surveillants l'autorité nécessaire pour réaffecter les ressources humaines afin de régler des problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle (75 % des

⁶⁹ Il convient de signaler que cette enquête ne présente pas de données réparties selon le sexe ou la responsabilité du répondant pour ce qui est des personnes à charge.

décisions en matière de ressources humaines se prenaient au niveau de l'exécutif ou des cadres supérieurs). Un tiers seulement (34 %) des organisations donnaient aux surveillants une éducation ou une formation dans le domaine des conflits entre le travail et la vie personnelle, et moins encore (28 %) encourageaient le partage d'information et des expériences pratiques avec leurs pairs. Moins d'une organisation sur quatre (23 %) accordait une reconnaissance ou offrait une récompense aux surveillants qui aidaient les employés.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

I. LÉGISLATION DU TRAVAIL ET AUTRES PROTECTIONS DES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Bien que les initiatives des employeurs puissent contribuer largement à créer un environnement favorable à l'employé, elles ne peuvent en soi servir à régler les problèmes plus graves qui viennent contrecarrer les efforts en faveur de l'égalité des sexes et du droit des travailleurs à pouvoir concilier emploi et responsabilités familiales. Les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer pour s'assurer que tous les employés ont droit à tout le moins à une certaine souplesse et à un soutien du gouvernement par le biais de la législation fédérale, provinciale et territoriale et des dépenses publiques.

Au Canada, les 14 secteurs⁷⁰ de compétence provinciale, territoriale et fédérale disposent de leur propre législation du travail. Les gouvernements provinciaux et territoriaux exercent une juridiction étendue quant à l'adoption de lois sur le travail, l'autorité fédérale ne pouvant exercer son autorité que dans le cas des employés de certaines industries de portée nationale, interprovinciale ou interterritoriale, comme le transport aérien et maritime, la radiodiffusion et les banques.

La forme la plus directe de soutien aux employés ayant des responsabilités familiales découle de la législation relative au congé de maternité et au congé parental, accordés aux parents admissibles au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Les prestations de remplacement de revenu que touchent les employés en congé sont prévues par la Loi sur l'assurance-emploi fédérale. Cependant, les conditions d'admissibilité au congé non rémunéré et à la protection de l'emploi pendant un tel congé sont de compétence provinciale ou territoriale. Dans la plupart des cas, les gouvernements provinciaux et territoriaux ont essayé d'aligner la période d'admissibilité au congé sur la durée des prestations du fédéral, mais les conditions d'admissibilité (p. ex., les conditions minimales d'emploi de l'organisation ou les règles touchant le partage du congé entre les parents d'une même famille) demeurent très variables⁷¹. Les différents secteurs de compétence affichent également des différences quant à la nature des dispositions relatives à d'autres membres de la famille, comme le congé non rémunéré de courte durée pour obligations familiales accordé pour s'occuper de la garde, de la santé ou de l'éducation d'un membre de la famille.

On peut également trouver des sources d'aide indirecte destinées aux employés ayant des responsabilités familiales dans certains secteurs de compétence fédérale dont ce n'était pas nécessairement le but premier. La législation sur les droits de la personne interdit toute discrimination sur la base d'un certain nombre de facteurs, dont le sexe et la situation de famille. La législation sur l'équité d'emploi vise à s'assurer que personne ne se voit refuser une possibilité d'emploi pour toute autre raison que sa compétence. La responsabilité disproportionnée des femmes à l'égard des activités liées au soin des enfants et des autres personnes à charge, par exemple, a été perçue comme un obstacle à l'emploi des femmes, ce qui, en soi, risque de les désavantager sur le marché du travail⁷². La législation relative aux droits de la personne, tout comme celle sur l'équité d'emploi, constitue donc un cadre législatif dans lequel peuvent s'inscrire les mesures destinées à supprimer les obstacles auxquels sont confrontés les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

⁷⁰ On fait ici référence aux dix provinces, aux trois territoires et à la compétence fédérale

⁷¹ Développement des ressources humaines Canada, Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail, *Les congés pour obligations familiales et autres congés* (avril 2000). Disponible à l'adresse : <http://travail.hrhc-drhc.gc.ca>

⁷² Développement des ressources humaines Canada, Développement de la politique, Politique stratégique et affaires internationales du travail, Programme du travail (en préparation), *Work-life balance in Canadian federal jurisdiction*. Disponible à l'adresse : <http://travail.hrhc-drhc.gc.ca>

Enfin, la négociation collective a été un important moyen de protéger les droits des travailleurs; elle a permis d'améliorer leurs conditions de travail et de les doter de mécanismes de soutien d'une grande valeur, comme les congés de courte durée, le droit au prorata aux avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel, la « complémentarité » financière des prestations de maternité et parentales, ainsi que l'accès au télétravail et à des modalités de travail flexibles. Cependant, seulement le tiers de la main-d'œuvre est syndiqué et les conventions ne comportent pas toutes des dispositions relatives à la famille au-delà des exigences minimales de la loi. On a dit que l'évolution des caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre, sa féminisation, son vieillissement et l'augmentation de sa diversité du point de vue culturel, fera en sorte que les problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle resteront à l'ordre du jour des syndicats⁷³. Entre-temps, l'accès à des avantages favorables à la famille, supérieurs à ce que prévoit la législation, est toujours laissé à la discrétion de l'employeur pour la majorité des travailleurs canadiens.

⁷³ G. Lowe, *The quality of work. A people-centred agenda*, Don Mills : Oxford University Press, 2000.

133 LA DURÉE DU CONGÉ PARENTAL PRÉVUE DANS LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI FÉDÉRALE A ÉTÉ PROLONGÉE

Le 31 décembre 2000, le projet de loi C-32 du gouvernement fédéral modifiait la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE) afin d'augmenter la souplesse et la durée des prestations pendant le congé de maternité et le congé parental. La Loi prévoit maintenant :

- 15 semaines de prestations de maternité pour les mères biologiques pendant la période entourant la naissance de l'enfant;
- 35 semaines de prestations parentales (augmentation par rapport à 10 semaines), payables aux parents naturels ou adoptifs, au père ou à la mère, ou partagées entre le père et la mère de la façon qui leur convient;
- 15 semaines de prestations de maladie qui peuvent être touchées en plus des prestations de maternité et parentales.

On peut maintenant toucher des prestations de maternité, parentales et de maladie combinées pendant une période maximale de 50 semaines, la période maximale étant de 30 semaines avant l'adoption du projet de loi C-32. Parmi les autres modifications, mentionnons :

- la période d'emploi ouvrant droit aux prestations est passée de 700 à 600 heures d'emploi assurable;
- une seule période d'attente non rémunérée de deux semaines est imposée aux parents qui se partagent les prestations;
- les parents peuvent conserver certains revenus pendant la période de prestations, jusqu'à concurrence de 50 \$ ou de 25 % de leurs prestations hebdomadaires, soit le montant le plus élevé.

Le niveau des prestations est le même qu'avant les modifications (55 % de la rémunération assurable du prestataire)⁷⁴, jusqu'à un maximum de 413 \$ par semaine.

Développement des ressources humaines Canada, *Information pour les prestataires, 2000*.
Disponible à l'adresse : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>

⁷⁴ Les prestataires appartenant à des familles à faible revenu peuvent recevoir un pourcentage plus élevé de leurs revenus assurables, jusqu'à concurrence de 80 %, à condition que la prestation hebdomadaire n'exécède pas 413 \$.

134. LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX ALIGNENT LEURS DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS SUR LA NOUVELLE PÉRIODE DE PRESTATIONS DU CONGÉ PARENTAL DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Depuis l'adoption des modifications de l'assurance-emploi, l'ensemble des secteurs de compétence ont pris des mesures afin de tenir compte de la nouvelle période de prestations parentales en prolongeant la période d'admissibilité aux congés non rémunérés pour les employés y ayant droit. Voici un résumé des périodes d'admissibilité aux congés, selon le secteur de compétence :

	Congé de maternité (en semaines)	Congé parental (en semaines)	Congé d'adoption ° (en semaines)
Fédéral	17*	37*	37
Alberta	15	37	37
Colombie-Britannique	17	37+	37
Manitoba	17	37	37
Nouveau-Brunswick	17*	37*	37
Terre-Neuve	17	35	52
Nouvelle-Écosse	17	52+	52
Ontario	17	37+	37
Île-du-Prince-Édouard	17	35	52
Québec	18	52	52
Saskatchewan	18	37+	52
Territoires du Nord-Ouest	17*	37*	37
Nunavut	17*	37*	37
Yukon	17	37	37

* La durée combinée des prestations de maternité et parentales ne peut excéder 52 semaines.

+ Dans le cas où l'employée a pris la totalité du congé de maternité, la durée maximale du congé parental dans ces secteurs de compétence est de 35 semaines. En Saskatchewan, les employées qui ont droit au congé de maternité sont admissibles à un congé parental de 34 semaines seulement.

° Dans le cas des parents adoptifs, inclut le congé d'adoption et/ou parental.

Résumé à partir de données fournies par Développement des ressources humaines Canada, *Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail*. Pour des renseignements plus détaillés, on peut consulter la rubrique Renseignements sur les lois du travail au Canada à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

135. PEU DE PÈRES SE PRÉVALENT DU CONGÉ PARENTAL

Bien que les hommes soient admissibles depuis 1990 aux prestations parentales, il semble, pour l'instant, que peu d'entre eux se prévalent de ce type de congé. En 1999-2000, 5 % seulement des 169 000 parents biologiques ayant présenté une demande de prestations parentales étaient des pères, proportion qui est restée relativement constante au cours des dix dernières années. Une proportion légèrement plus forte de pères adoptifs s'en est prévalu. En 1999-2000, au Canada, 1 600 parents, dont 12 % étaient des pères, ont demandé les prestations d'adoption.

Développement des ressources humaines Canada, Rapport de contrôle et d'évaluation - Régime d'assurance-emploi, 2000, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Politique stratégique, Direction du marché du travail, 2001.

136. LES PRESTATIONS RÉGULIÈRES REPRÉSENTENT LES TROIS-QUARTS DES PRESTATIONS DE REVENU DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le programme d'assurance-emploi fournit trois types de prestations de revenu : les prestations régulières, qui fournissent aux personnes qui perdent leur emploi rémunéré un soutien temporaire; les prestations de pêcheur qui assurent aux pêcheurs un soutien temporaire durant la saison morte et les prestations spéciales, dont les prestations de maternité, parentales et de maladie.

- En tout, 9,4 milliards de dollars ont été versés en prestations d'assurance-emploi en 1999-2000. Les trois-quarts des prestations de revenu (7 milliards de dollars) ont été versés à des prestataires ordinaires ayant perdu leur emploi. Les prestations de maternité ont représenté environ 8 % de toutes les prestations versées (723 millions de dollars) et les prestations parentales, 5 % (472 millions de dollars). Au cours des années à venir, on s'attend à ce que les prestations parentales augmentent de façon substantielle en raison de la prolongation de la période d'admissibilité à ce type de prestations.

- En 1999-2000, les prestations régulières et de maternité s'établissaient en moyenne à 283 \$ par semaine. Les prestations parentales moyennes étaient de 294 \$ par semaine dans le cas des parents biologiques et de 353 \$ par semaine, dans le cas des parents adoptifs.

Développement des ressources humaines Canada, Rapport de contrôle et d'évaluation - Régime d'assurance-emploi, 2000, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Politique stratégique, Direction du marché du travail, 2001; Statistique Canada, L'assurance-emploi comme mesure de soutien aux familles ayant un nouveau-né, Le Quotidien [en ligne], 25 octobre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

137. L'ASSURANCE-EMPLOI EST LA SEULE SOURCE DE REVENU DES FEMMES EN CONGÉ DE MATERNITÉ

Certaines femmes peuvent bénéficier, par le biais des avantages sociaux accordés par l'employeur ou prévus dans leur convention collective, de certaines formes de rémunération supplémentaire qui « s'ajoutent » aux prestations d'assurance-emploi qu'elles reçoivent pendant leur congé de maternité. Cependant, pour la plupart des femmes, l'assurance-emploi demeure la seule source de revenu. En 1998, 75 % des femmes qui touchaient un revenu pendant leur congé de maternité ne recevaient que les prestations d'assurance-emploi. Seulement 17 % ont touché de l'assurance-emploi en même temps qu'un revenu d'une autre source comme, par exemple, une assurance groupe ou un supplément de l'employeur, tandis que 8 % n'ont reçu que des prestations provenant de sources autres que l'assurance-emploi.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

138. LA DISPONIBILITÉ DES PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI INFLUENCE LE CHOIX DES FEMMES

La protection offerte par les prestations de maternité de l'assurance-emploi semble être un facteur important dans la décision des mères de retourner au travail. Une étude de Statistique Canada sur les femmes ayant donné naissance à un enfant en 1993 et

1994, et qui sont retournées au travail dans un délai de deux ans, a permis d'établir qu'il y avait un lien important entre la durée du congé et la période de prestations d'assurance-emploi. Au moment où l'étude a été réalisée, les femmes pouvaient bénéficier des prestations de maternité et parentales combinées pendant une période de six mois (25 semaines). Selon les résultats de la recherche :

- les mères s'absentaient du travail en moyenne 6,4 mois;
- à la fin de ces six mois, près de 60 % des femmes avaient repris leur travail rémunéré;
- la totalité, 100 %, des femmes qui s'étaient absentes pendant six mois ont déclaré qu'elles avaient touché des prestations d'assurance-emploi, comparativement à 40 % seulement de celles qui avaient repris le travail un mois après la naissance de leur enfant;
- la probabilité que la mère retourne au travail au bout d'un mois d'absence seulement était six fois plus élevée lorsqu'elle ne touchait pas de prestations de maternité.

K. Marshall, L'emploi après la naissance d'un enfant, L'emploi et le revenu en perspective (automne 1999).

139. LES TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTES PRENNENT TRÈS PEU DE TEMPS POUR S'OCCUPER DE LEUR NOUVEAU-NÉ

La plupart des travailleuses indépendantes ne cotisent pas à l'assurance-emploi et ne sont donc pas admissibles, en général, aux prestations d'assurance-emploi au moment de la naissance d'un enfant. De plus, il est possible qu'elles ne puissent s'absenter pour une période prolongée de leur travail sans perte commerciale. Une étude de Statistique Canada sur les femmes ayant donné naissance à un enfant en 1993 et 1994 et qui sont retournées au travail dans un délai de deux ans a permis d'établir que :

- 85 % des travailleuses indépendantes ne recevaient aucunes prestations d'assurance-emploi⁷⁵, comparativement à 13 % des travailleuses salariées;

- 80 % des travailleuses indépendantes reprenaient leur travail un mois après la naissance de leur enfant, comparativement à 16 % seulement dans le cas des travailleuses salariées;
- la probabilité que la mère retourne au travail au bout d'un mois d'absence seulement était huit fois plus élevée chez les travailleuses indépendantes que chez les travailleuses salariées.

K. Marshall, L'emploi après la naissance d'un enfant, L'emploi et le revenu en perspective (automne 1999).

140. DANS CERTAINS SECTEURS DE COMPÉTENCE, LES CONGÉS DE COURTE DURÉE SONT PRÉVUS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

En plus de leurs dispositions légales visant les employés au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, trois provinces prévoient actuellement un congé non rémunéré pour s'occuper de la garde, de la santé ou de l'éducation d'un membre de la famille :

- Québec accorde cinq jours de congé non rémunéré par année aux employés qui, à la suite de circonstances imprévisibles, doivent s'occuper d'un enfant mineur.
- La Colombie-Britannique accorde cinq jours de congé non rémunérés par année à l'employé pour s'occuper de la garde, de la santé ou de l'éducation d'un enfant à sa charge, ou de la santé de tout autre membre de sa famille immédiate.
- Le Nouveau-Brunswick accorde jusqu'à trois jours de congé non rémunérés par année pour s'acquitter de responsabilités dans le domaine de la garde, de l'éducation ou de la santé d'une personne de la famille immédiate.

Développement des ressources humaines Canada, Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail, Les congés pour obligations familiales et autres congés (avril 2000). Disponible à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

⁷⁵ Une minorité de travailleurs indépendants (vraisemblablement des propriétaires d'entreprises constituées en personne morale et qui cotisent à l'assurance-emploi) déclarent avoir reçu des prestations d'assurance-emploi.

141. DE NOMBREUSES CONVENTIONS COLLECTIVES COMPORTENT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FAMILLE

Les responsables du Programme du travail, à Développement des ressources humaines Canada, recueillent de l'information sur les dispositions relatives au travail et à la famille dans les grandes conventions collectives qui touchent plus de 200 employés dans les secteurs de compétence fédérale, ou plus de 500 dans ceux de compétence provinciale. En 1998, cette base de données renfermait de l'information sur près de 2,2 millions d'employés. D'après leurs conventions collectives :

- 52 % pouvaient bénéficier d'une certaine forme de congé de maternité payé en plus de leur droit aux prestations d'assurance-emploi;
- 2 % conservaient leur ancienneté ou bien la voyaient augmenter en totalité ou en partie pendant leur congé de maternité;
- 42 % avaient accès à un congé de paternité payé d'un ou de plusieurs jours;
- 33 % avaient le droit de refuser de faire des heures supplémentaires;
- 23 % avaient la possibilité d'opter pour la semaine de travail comprimée⁷⁶;
- 21 % pouvaient se prévaloir d'horaires variables;
- 16 % pouvaient se prévaloir d'ententes sur le partage d'emploi;
- 6 % avaient accès à des services de garde d'enfants.

Nota : Dans de nombreuses conventions, l'admissibilité de la personne à ces avantages est laissée à la discrétion de l'employeur.

Calculs spéciaux, Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, 20 février 2001; voir aussi Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail, Conventions collectives et dispositions favorables à la famille (février 2001). Disponible à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

142. LES EMPLOYÉS DISPOSENT D'AUTRES FORMES DE REPRÉSENTATION COLLECTIVE

Au Canada, 32 % seulement des employés sont syndiqués, mais 16 % de plus, tout en ne faisant partie d'aucun syndicat, appartiennent à des associations professionnelles ou de personnel. Dans l'ensemble, près de la moitié (48 %) des employés au Canada sont représentés par une tierce partie.

G. Lowe, et G. Schellenberg, What's a good job? The importance of employment relationships, CPRN, étude n° W/05, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2001.

⁷⁶ La base de données ne fait pas de distinction entre les horaires comprimés demandés par l'employé et ceux qui sont imposés par l'employeur, de sorte que ces dispositions ne sont pas nécessairement « favorables à la famille ».

J. ATTITUDES ET OPINION PUBLIQUE

Compte tenu de la prépondérance du conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales dans la vie quotidienne de la plupart des Canadiens, il est surprenant de constater le peu d'études d'envergure nationale qui ont été entreprises expressément pour évaluer l'opinion publique à ce sujet. Quelques sondages (souvent ceux qui ont lieu à intervalles réguliers pour différentes raisons) peuvent cependant nous donner de l'information sur les tendances générales et sur l'évolution des préoccupations dans ce domaine. En dépit des différences d'échantillonnage, de la formulation des questions, et d'un certain degré d'interprétation, les sondages réputés des 15 à 20 dernières années révèlent les tendances générales que voici :

- Au cours des années 1980 et 1990, les Canadiens se sont préoccupés surtout du chômage et de l'économie. C'est ce qui se dégage des réponses aux questions dans lesquelles on leur demandait de déterminer quelles étaient les grandes questions sociales et le niveau d'importance qu'ils leur accordaient, ainsi que des réponses aux questions leur demandant ce qu'ils pensaient personnellement de leur sécurité d'emploi et de leurs perspectives d'avenir.
- « L'angoisse existentielle de l'emploi », c'est-à-dire la crainte de perdre son emploi et d'être incapable d'en trouver un autre comparable, a atteint des sommets au milieu des années 1990, mais reste une source d'inquiétude permanente et significative de préoccupation chez près de 40 % des Canadiens interrogés depuis 1992. En 1999, le Conseil canadien de développement social a mis au point un indice de sécurité personnelle (ISP) basé sur une combinaison de données et de résultats de sondages spécialisés. Selon le Conseil, 34 % des Canadiens croyaient qu'ils risquaient de perdre leur emploi dans les prochaines années et seulement 51 % étaient sûrs de pouvoir en trouver un autre équivalent dans les six mois si cela leur arrivait. D'après le rapport de suivi, ISP 2000, l'amélioration de l'économie se traduisait par une certaine amélioration du sentiment de sécurité : 56 % des Canadiens estimaient qu'ils pourraient trouver un autre emploi équivalent dans les six mois suivant la perte de leur emploi actuel, une augmentation par rapport à 51 % des répondants déclarant avoir confiance l'année précédente.
- Bien que le sentiment de sécurité des Canadiens à l'égard de leur emploi subisse un mouvement de flux et de reflux, les sondages montrent que l'on se préoccupe de plus en plus au Canada du tissu social, dont les services de santé, les services sociaux et l'éducation. Selon une enquête représentative nationale menée en 1996 par Ekos, 80 % des Canadiens s'inquiétaient de la polarisation croissante de l'économie et de la société, avec peu de variations selon la région, l'âge, l'éducation, le revenu ou la situation dans le marché du travail⁷⁷. Les sondages annuels les plus récents de la revue *Maclean's Magazine*⁷⁸ font état d'une évolution similaire. Les soins de santé et les questions sociales étaient la priorité numéro un des répondants; 45 % des Canadiens ont cité ces domaines comme étant la principale source de leurs préoccupations, une augmentation par rapport à 11 % en 1996, et leur accordaient une priorité nettement supérieure au chômage, à l'économie et aux impôts. Il est intéressant de constater que le malaise au sujet du système de santé ne découle pas nécessairement de la perception que les pertes d'emplois dans ce secteur ont compromis la qualité et la durabilité du système en général, mais également de l'impression persistante que les médecins, les infirmières, et les travailleuses et travailleurs à domicile encore en place sont surchargés et ne sont plus en mesure de faire leur travail comme il se doit.

Selon les quelques études ayant porté précisément sur les attitudes envers l'harmonisation du travail et de la famille, les Canadiens s'efforcent de s'adapter à des rôles et à des attentes qui évoluent rapidement. Bien que la plupart d'entre eux soient d'accord avec le principe que les femmes devraient, tout comme les hommes, pouvoir poursuivre une carrière intéressante et contribuer au revenu du ménage, on craint toujours que la famille puisse pâtir si les deux parents travaillent et que personne n'est à la maison pour s'occuper des besoins de la famille.

⁷⁷ Cité dans G. Lowe, *The quality of work. A people-centred agenda*, Don Mills : Oxford University Press, 2000.

⁷⁸ Politics, social attitudes and sex, *Maclean's* (25 décembre 2000, 1er janvier 2001) 113, 52-54.

Les études réalisées auprès des étudiants et d'autres jeunes Canadiens révèlent également le même genre d'ambivalence. La plupart des jeunes femmes et des jeunes hommes d'aujourd'hui valorisent le travail rémunéré intéressant et enrichissant, mais déclarent en même temps qu'ils souhaitent avoir une famille, qu'ils veulent avoir du temps pour « profiter de la vie », et qu'ils chercheront vraisemblablement un employeur qui respectera leur désir d'avoir une vie équilibrée. Dans cette dernière partie du recueil, nous donnons un aperçu de ce que les Canadiens jugent important quant au travail, à la famille et à la qualité de la vie.

143. QUI EST RESPONSABLE DE L'HARMONISATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES?

Selon une enquête nationale représentative menée auprès des employés en 1999, plus de la moitié des travailleurs au Canada (55 %) estimaient que la responsabilité de régler les problèmes de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées relevait principalement de l'employé lui-même. Cependant, l'employeur était également perçu comme ayant sa part de responsabilité : 47 % des employés ont déclaré que leur employeur " venait en second " quant à l'importance de son rôle dans le règlement des problèmes liés à la garde d'enfants et au soin des personnes âgées.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

144. DE NOMBREUX CANADIENS SE FONT TOUJOURS UNE IDÉE TRADITIONNELLE DES RÔLES FAMILIAUX

En dépit du haut niveau d'acceptation de la présence des femmes dans la population active, certaines croyances traditionnelles concernant le foyer et la famille persistent. Selon les résultats de l'Enquête sociale générale de 1995, 73 % des femmes et 68 % des hommes au Canada sont d'accord ou fortement d'accord pour dire que les deux conjoints doivent contribuer au revenu du ménage. Parallèlement, plus de la moitié des Canadiens (59 % des hommes et 51 % des femmes) sont d'accord ou fortement d'accord pour dire qu'un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir si ses deux parents travaillent, et près de la moitié (44 % des hommes et 46 % des femmes) sont d'accord ou fortement d'accord avec la déclaration « Un emploi, c'est bien, mais, en réalité, ce que désirent la plupart des femmes, c'est avoir un foyer et des enfants. »

N. Ghalam, Attitudes à l'égard des femmes, du travail et de la famille, Tendances sociales canadiennes (automne 1997).

145. LA PLUPART DES JEUNES CANADIENS DÉSIRENT TOUJOURS FONDER UNE FAMILLE

En dépit du report de la première grossesse et de la taille réduite des familles d'aujourd'hui, la grande majorité des Canadiens souhaitent toujours devenir parents. Selon une enquête de Statistique Canada menée en 1995, 96 % des femmes entre 20 et 29 ans déclarent qu'elles désirent avoir au moins un enfant, de même que 94 % des hommes de cette tranche d'âge.

D. Dupuis, Quels sont les facteurs influant sur l'intention d'avoir des enfants?, Tendances sociales canadiennes (printemps 1998).

146. L'HARMONISATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE PERSONNELLE RESTE POUR L'EMPLOYÉ UN FACTEUR IMPORTANT DANS LE CHOIX DE L'EMPLOYEUR

Selon les conclusions de toute une série de groupes de discussion menés récemment avec des étudiants et des travailleurs dans des domaines où il existe une pénurie de main-d'œuvre, l'existence de politiques et de programmes relatifs à l'harmonisation du travail et de la vie personnelle peut être un facteur important sur le plan du recrutement et du maintien de l'effectif. Quand on leur demande ce qui pourrait les amener à choisir un employeur, les étudiants mentionnent fréquemment la rémunération et le « caractère stimulant » du travail. La capacité de concilier travail et vie personnelle ne vient cependant qu'au troisième rang. Quand on demande aux employés ce qui les amènerait à rester avec un employeur, l'harmonisation du travail et de la vie personnelle est le plus souvent leur deuxième réponse, juste après le caractère stimulant du travail.

S. Murphy, What to do before the well runs dry: Managing scarce skills, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

147. LES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES VEULENT DU TEMPS POUR « PROFITER DE LA VIE »

Selon une étude récente de la Banque royale réalisée par Ipsos-Reid, la main-d'œuvre de demain recherchera bien davantage dans un travail qu'un salaire élevé. Une enquête menée auprès de 3 000 étudiants dans 20 universités canadiennes a révélé ce qui suit :

- 70 % préféreraient des heures de travail normales réparties sur une plus longue période de temps de façon à pouvoir harmoniser leurs intérêts professionnels et personnels (par contre, 30 % seulement préféreraient de longues heures comprimées sur une courte période et « beaucoup plus d'argent »);
- 45 % souhaitent voyager beaucoup;
- 43 % désirent avoir du temps pour des activités bénévoles dans leur communauté;
- 30 % s'attendent à « se marier, avoir des enfants et conduire une mini-fourgonnette ».

*Ipsos-Reid, Money is not enough: University students personify new economics of "The Canadian Dream", Communiqué, 8 décembre 2000.
Disponible à l'adresse : <http://www.ipsos-reid.com>*

148. LA SATISFACTION DU TRAVAIL DÉCLINE AU COURS DES ANNÉES 1990

Bien que les Canadiens soient généralement contents de leur travail, on a constaté au cours des années 1990 un déclin statistiquement significatif du pourcentage des employés qui se disaient « très satisfaits » de leur emploi rémunéré. Une analyse récente des données de l'Enquête sociale générale montre qu'en 1998, 34 % seulement des Canadiens se disaient « très satisfaits » de leur emploi, ce qui représente une baisse par rapport à 55 % en 1991.

M. Mendelsohn, Review of Canadian quality of life survey data, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2000.

149. LES EMPLOYÉS SONT TOUJOURS CONVAINCUS QU'ILS « ONT CE QU'IL FAUT » POUR RÉUSSIR

Bien qu'ils doivent faire face à une évolution rapide de leur environnement de travail, la majorité des employés estiment qu'ils sont bien placés pour réussir. Selon un récent sondage d'Angus Reid, deux tiers des employés au Canada (67 %) estiment qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour entrer dans le 21^e siècle. Quatre sur cinq (82 %) estiment qu'ils ont la compétence nécessaire pour trouver un emploi similaire au leur s'ils venaient à le perdre. La moitié (49 %) des répondants au sondage avait un plan de carrière.

*Angus Reid Group, Workplace 2000: Working toward the millennium, Angus Reid Group, 1997.
Disponible à l'adresse : <http://www.angusreid.com>*

150. LA PLUPART DES TRAVAILLEURS ENVISAGENT UN « EMPLOI À VIE »

Contrairement à l'impression que les travailleurs d'aujourd'hui préfèrent le défi et la souplesse d'avoir plusieurs employeurs au cours de leur carrière, une enquête récente auprès des employés a permis de constater que la plupart des travailleurs valorisent la stabilité de l'emploi. Deux employés sur trois (66 %) parmi ceux qui ont répondu à une enquête nationale réalisée en 1997 conviennent qu'ils préféreraient avoir le même employeur pendant la plus grande partie de leur carrière que d'avoir affaire à plusieurs employeurs différents. Un sur deux (51 %) estime que s'il devait changer d'emploi, il préférerait que ce soit à l'occasion d'une mutation au sein de l'organisation plutôt que d'un changement d'employeur.

*Angus Reid Group, Workplace 2000: Working toward the millennium, Angus Reid Group, 1997.
Disponible à l'adresse : <http://www.angusreid.com>*

SUBJECT INDEX

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Absentéisme (travail)	114, 115, 116, 119, 121, 122, 131
Âge	
procréation	21
mariage	20
Analyse de rentabilisation entre le travail et la vie personnelle	114, 118, 119, 122, 131, 146, 147
Assurance-emploi	133, 136, 137, 138, 139, 141
Attitudes (voir Opinion publique)	
Autochtones, femmes et hommes	
taux de participation dans la main-d'œuvre	15
Avancement de la carrière	120
Avantages sociaux favorables à la famille (voir aussi Modes de travail non conventionnels)	128
Avantages sociaux (voir aussi Modes de travail non conventionnels)	
différences selon les sexes	48
garde d'enfants parrainée par l'employeur	92, 126, 141
maternité	133, 136, 137, 138, 139, 141
régime de pension	37, 50, 51, 58
travail à temps partiel	48
Bénévolat	107, 147
Compétences et formation	19, 55, 60, 61, 63, 64, 149
Conflit entre le travail et la famille (voir Conflit entre le travail et la vie personnelle)	
Conflit entre le travail et la vie personnelle	108, 109, 110, 114, 115, 117, 118, 122, 145
Congés (voir aussi Congé de maternité, Congé parental)	
famille	140
maladie	140
Congé de maternité	134, 141
interruption de carrière	10
travail indépendant	139

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Congé parental	133, 134, 135, 141
prise en charge par les hommes	135
Conséquences pour la santé	95, 111
Culture de l'organisation	96, 119
Cumul d'emplois	78
Déplacement	106
Différences selon les sexes	
avantages sociaux	48
congé parental	135
cumul d'emplois	78
emploi à temps partiel	69
garde des enfants	27
heures supplémentaires	79
heures de travail	79
industrie	11
interruption de carrière	10
modes de travail non conventionnels	68, 69
participation à la main-d'œuvre	1
régime de pension	50, 51
revenu	44, 46, 47
revenu de retraite	50, 51
soins	13, 100
syndicalisation	49
travail non rémunéré	102
travail temporaire	68
travail indépendant	72
Divorce	
garde des enfants	27
tendances	24
Double revenu	
composition des familles	30
revenu	34, 35, 38, 39
soins	13, 105
tendances	30
travail par quarts	76
Écart des salaires	
explication	45
tendances	46
travail indépendant	47

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Éducation (voir aussi Compétences et formation)	
emploi	18
formation professionnelle	19, 132
Emploi (voir aussi Participation à la main-d'œuvre)	
cols blancs	12, 55, 56, 80, 108, 125
cols bleus	56
cumul d'emplois	78
différences selon les sexes	1
éducation	18
étudiants	18
formation	19, 132
non conventionnel	
(voir Modes de travail non conventionnels)	
personnes handicapées	15
réduction des effectifs	59
secteur privé	57
spécialisé	55, 63, 64
temps partiel (voir Emploi à temps partiel)	
temps plein	6, 44, 46, 54, 67, 71, 113
travail par quarts	75, 76
travail temporaire	68, 77
Emploi à temps partiel	
avantages sociaux	48
industrie des services	54
partage d'emploi	
(voir Modes de travail non conventionnels)	
pourcentage de femmes	69
préférences	70
raisons de	70
retraite	74
revenu	71
stress	113
Enfants	
faible revenu	42
garde	27
temps avec les parents	105
Entreprises	
compétitivité	62
modalités de travail flexibles	
.	123, 124, 128, 129, 130
pénurie de travailleurs spécialisés	63
ressources humaines	66
taille	66

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Étudiants	147
emploi	18
Faible revenu	39
caractéristiques	43
enfants	42
familles	36
parents seuls	40, 42, 43
tendances	36, 43
Familles	
composition	26, 29
divorce	24
double revenu	30
épargne	37
parent seul	28, 40
pauvreté	36, 40
reconstituées	29
revenu	33, 34, 35, 36, 38, 39, 42
taille	25
temps consacré aux enfants	105
tendances	25
Formation	
en cours d'emploi	61
gestionnaires	132
participation à	19
Garde des enfants	27
Garde d'enfants	
à domicile	85
coût	87, 89
demande	5, 9
pourvoyeurs	89, 91
services de garde parrainés par l'employeur	
.	92, 126, 141
services de garde reconnus	84, 85, 86
services de garde sans but lucratif	85
services de référence	126
source/type de garde	82, 83, 84
subventions	88
temps consacré	13, 102
tendances des services de garde	85
Garderies (voir Garde d'enfants)	

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Handicaps	
revenu	41, 43
soin des personnes handicapées	127
taux de participation à la main-d'œuvre	16
Génération sandwich	5
Gestion des ressources humaines	66
Gestionnaires	
conflit entre le travail et la vie personnelle . . .	108
contrôleurs	130
longues heures de travail	80, 81
modalités de travail flexibles	125
favorables	131
femmes	12
formation	132
pénurie	63
Heures supplémentaires	79, 141
différences selon les sexes	79
selon l'emploi	80
Heures de travail	
heures supplémentaires	80
polarisation	79
préférence	81, 147
risques pour la santé	111
satisfaction	81
Immigrants	
emploi spécialisé	64
pauvreté	43
profession	15
taux de participation à la main-d'œuvre	3, 15
Interruption de la carrière	
congé de maternité	10, 138
Intoxiqués du travail	97
Législation liée à la famille	133, 134, 140, 141
Maintien des effectifs	117, 118, 119 146
Mariage	
âge	20
deuxième mariage	23
tendances	23

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Modalités de travail flexibles	
(voir Modes de travail non conventionnels)	
Modes de travail non conventionnels	67
accès	24, 125, 130
différences selon les sexes	68, 69
horaires variables	121, 123, 124, 125, 129, 141
partage d'emploi	123, 124, 125, 141
retraite	74
semaine de travail comprimée	123, 141
télétravail	123, 124, 125, 129
tendances	68, 123
travail par quarts	75, 76
travail temporaire	68, 77
travail à temps partiel	
(voir Emploi à temps partiel)	
Opinion publique	
plans pour avoir des enfants	145
responsabilité des problèmes liés au	
conflit entre le travail et la vie personnelle . . .	143
rôles familiaux	144
Parents seuls	
composition des familles	26, 28
heures de travail	104
horaires surchargés	104
participation à la main-d'œuvre	4, 8, 9
pauvreté	40, 42, 43
régime de pension	52
revenu	33, 34, 40, 42
tendances	28
Partage d'emploi	123, 124, 125, 141
Partage du travail domestique	
(voir aussi Travail domestique)	13
Participation à la main-d'œuvre	
Autochtones, femmes et hommes	15
femmes ayant des enfants	2, 4, 6, 7, 9
handicap	16
immigrants	3, 15
parents	8, 9
parents seuls	4, 8, 9
selon la présence et l'âge des enfants . . .	2, 4, 6, 7, 9

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Pension	
cotisations	37, 50, 51
différences selon les sexes	50, 51
parents seuls	52
parrainée par l'employeur	50, 58
taille de la compagnie	58
Pères	
père à la maison	31, 32
temps consacré aux enfants	105
Pères à la maison	31
caractéristiques démographiques	32
Personnes âgées	17, 50
(voir aussi Retraite)	
Petites entreprises	
emploi commercial	57
gestion des ressources humaines	66
modalités de travail flexibles	128, 129
réduction des effectifs	59
régime de pension	58
Prestations de maternité	133, 136, 137, 138, 139, 141
Procréation	
tendances	21
Productivité	114, 122
Profession	
accès à des modalités de travail flexibles	125
cols blancs	12, 55, 56, 80, 108, 125
cols bleus	56
conflit entre le travail et la vie personnelle	108
cumul d'emplois	78
immigrants	15
ségrégation professionnelle	12, 14, 73
travail indépendant (voir Travail indépendant)	
Provinces	
congé de maternité	134
congé parental	134
services de garde d'enfants	85
Recrutement	120, 146

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Réduction des effectifs	59
Retraite	
bénévolat	107
emploi au-delà de 65 ans	17, 74
femmes	50, 51
hommes	17, 74
revenu	50
travail indépendant	74
Revenu (voir aussi Salaires)	
deuxième revenu	38, 39
double revenu	34, 35, 38, 39
épargne	37
faible revenu	36, 39, 42, 43
familles	33, 34, 35, 36, 39, 42
personnes handicapées	41
revenu unique	34, 40
temps partiel	71
tendances	33
travail indépendant	47
Roulement (voir Maintien des effectifs)	
Salaires (voir aussi Revenu)	
différences selon les sexes	44, 46, 47
emploi à temps partiel	71
emploi à temps plein	70
personnel des services de garde d'enfants	91
taille de la compagnie	58
tendances	46
Santé	
consommation d'alcool	111
contraintes du travail	95
dépression	111, 112
heures de travail	111
prise de poids	111
structure du sommeil	101
tabagisme	111
Satisfaction professionnelle	117, 131, 148
Secteur industriel	
industries dominées par les femmes	14, 73
industries du savoir	55
services	11, 53, 54
tendances	53

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Secteur privé	
emploi	57
taille de la compagnie	57
Sécurité d'emploi	65
Soins des personnes âgées	143
services de référence	127
soins	5, 13, 93
tendances	5, 93
Soins à domicile	94, 95
Soins (voir Garde d'enfants et Soins des personnes âgées)	
Soutien des surveillants	119, 131
Stabilité de l'emploi	150
Stress	
stress lié au conflit entre le travail et la vie personnelle	108, 109, 110
(voir aussi Conflit entre le travail et la vie personnelle)	
stress lié au manque de temps	97, 98, 99
stress lié au travail	65, 95, 112
Stress au travail	65, 95, 112
Stress de l'emploi	65, 95, 112
Syndicalisation	49, 142
Taux de natalité	
âge de la mère lors de la première naissance	21
tendances	22
Technologie	
pénurie de travailleurs spécialisés	63
travail	60
Télétravail (voir Modes de travail non conventionnels)	
Temps (utilisation du)	13, 51, 97, 100, 102, 104, 105
Travail domestique	51, 100, 102
Travail à domicile (voir Modes de travail non conventionnels)	

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Travail indépendant	
congé de maternité	139
différences selon les sexes	72
retraite	74
revenu	47
ségrégation professionnelle	73
tendances	72
Travail non rémunéré	13, 51, 102, 103
Travail par quarts	
couples à double revenu	76
pourcentage de la main-d'œuvre rémunérée	75
tendances	75
Travail temporaire	
caractéristiques	77
proportion des travailleurs	68, 77
Union de fait	24, 26