

N° 75-001-XIF au catalogue



L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

JUIN 2007

Vol. 8, n° 6

- LES RESSOURCES HUMAINES DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF

- TENDANCES ET SAISONNALITÉ DE L'ABSENTÉISME

- LE POINT SUR LE TRAVAIL À DOMICILE



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 170, promenade du Pré Tunney, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4628; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web à www.statcan.ca.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des services de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des services de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements pour accéder au produit

Le produit n° 75-001-XIF au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.ca et de choisir la rubrique Nos produits et services.

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1800 263-1136. Les normes de service sont aussi publiées dans le site www.statcan.ca sous À propos de Statistique Canada > Offrir des services aux Canadiens.

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2007. ISSN : 1492-4978.

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s).

Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, 100, promenade du Pré Tunney, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6.

Signes conventionnels

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

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

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Les ressources humaines des organismes sans but lucratif

- De 1997 à 2003, le produit intérieur brut du secteur sans but lucratif a affiché un taux de croissance annuel de 6,4 %, ce qui est plus élevé que le taux de croissance de l'économie dans son ensemble.
- La répartition de la main-d'œuvre en équivalents temps plein dans les organismes sans but lucratif est de 36 % de bénévoles et de 64 % d'employés et d'entrepreneurs.
- Les bénévoles réguliers représentent 77 % de l'ensemble des équivalents temps plein de bénévoles.

■ Tendances et saisonnalité de l'absentéisme

- Le nombre hebdomadaire d'employés qui s'absentent du travail pour des raisons de santé ou d'incapacité est passé de 431 000 en 1997 à 758 000 en 2006, c'est-à-dire, en termes relatifs, de 3,8 % à 5,4 % de l'ensemble des employés.
- Les absences d'une semaine entière ont augmenté d'un tiers environ, mais les absences pendant une partie de la semaine ont plus que doublé entre 1997 et 2006.
- Les absences dues à la maladie culminent durant les mois d'hiver (de décembre à février), en raison surtout des absences pendant une partie de la semaine.

■ Le point sur le travail à domicile

- Le nombre estimatif de télétravailleurs a bondi, passant d'un peu plus de 600 000 en 1991 à 1,4 million en 2000.
- Depuis 2000, le télétravail n'a connu pratiquement aucune croissance, sauf parmi les employés plus âgés et les personnes moins scolarisées.

Perspective

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu
de Statistique Canada

Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).



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



ENVOYEZ À

Statistique Canada
Division des finances
100, promenade du
Pré Tunney, 6^e étage
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6



TÉLÉPHONE

1 800 267-6677

Mentionnez PF027090



TÉLÉCOPIEUR

1 877 287-4369

613-951-0581



COURRIEL

Infostats@statcan.ca

MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)

Veillez débiter mon compte : MasterCard VISA American Express

N° de carte _____ Date d'expiration _____

Signature _____

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

Paiement inclus _____ \$

Signature de la personne autorisée _____

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

Total			
TPS (6 %)			
TVP en vigueur			
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)			
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA			
Total général			

Nom _____

Entreprise _____ Service _____

Adresse _____ Ville _____ Province _____

Code postal _____ Téléphone _____ Télécopieur _____

Courriel _____

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

*Frais de port : aucuns frais pour les envois au Canada. À l'extérieur du Canada, veuillez ajouter les frais de port comme indiqué. Les clients canadiens ajoutent soit la TPS de 6 % et la TVP en vigueur, soit la TVH (TPS numéro R121491807). Les clients de l'étranger paient en dollars canadiens tirés sur une banque canadienne ou en dollars US tirés sur une banque américaine selon le taux de change quotidien en vigueur. Les ministères du gouvernement fédéral doivent indiquer sur toutes les commandes leur code d'organisme RI _____ et leur code de référence RI _____

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

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

BON DE COMMANDE



Statistique Canada / Statistics Canada

Canada

Les ressources humaines des organismes sans but lucratif

Leroy Stone et Hasbeem Nouroz

Les organismes sans but lucratif (OSBL) constituent un segment important et en plein essor de l'économie canadienne. De 1997 à 2003, le produit intérieur brut (PIB) du secteur sans but lucratif a progressé à un taux annuel de 6,4 %, soit une croissance plus rapide que celle de l'ensemble de l'économie (Hamdad et coll., 2006). En 2003, le secteur représentait 7 % du PIB, et plus de 160 000 organismes sans but lucratif et bénévoles procuraient de l'emploi à environ deux millions de personnes (Hall et coll., 2004). Près de 20 % des employés non gouvernementaux travaillaient pour des OSBL cette année-là, selon l'Enquête sur le milieu de travail et les employés.

Toutefois, l'importance des OSBL ne se limite pas à leur part du PIB ou dans la création d'emplois. Les organismes sans but lucratif prennent une multitude de formes et procurent des biens et des services dans divers secteurs de la société. Le présent article classe les OSBL en 12 groupes : arts et culture; sports et loisirs; éducation et recherche; santé et hôpitaux; services sociaux; environnement; logement et développement; droit et assistance juridique; recherche de subventions, collecte de fonds et promotion du bénévolat; activités internationales; religion; et associations professionnelles¹.

Face aux grands défis à relever dans le domaine de la gestion et de la planification des ressources, les dirigeants d'OSBL doivent être bien informés sur la composition de leurs ressources humaines. Par exemple, en raison du vieillissement de la population active et du ralentissement de son rythme de croissance, les organismes de toute sorte, OSBL compris, se livrent une concurrence accrue pour attirer de bons travailleurs, et ce, à une époque où le financement opérationnel devient plus difficile (Hall et coll., 2003).

Jusqu'à présent, les analystes ont eu tendance à simplement quantifier les apports de main-d'œuvre en termes de nombre de bénévoles, d'employés et de contractuels. Malheureusement, la simple addition de ces chiffres est rarement utile. Même dans le cas des employés, l'addition du nombre d'employés à temps plein et à temps partiel est peu utile pour l'analyse et la planification. De plus, certains employés travaillent dans deux établissements ou plus et risquent donc d'être doublement comptés. Ce problème semble même plus aigu dans le cas des bénévoles.

Concepts clés

Tant le volume que la composition des intrants travail des OSBL sont importants. Par « composition des intrants travail », on entend les proportions qui découlent de divers types de main-d'œuvre. Sept types ont été cernés pour cette étude : employés à temps plein, employés à temps partiel, contractuels à temps plein, contractuels à temps partiel, administrateurs, bénévoles assidus (plus de deux fois par année) et bénévoles occasionnels (une ou deux fois par année).

Pour calculer cette répartition en pourcentage, l'équivalent temps plein (ETP) est utilisé comme unité d'estimation standard. L'ETP repose sur une convention arbitraire mais largement répandue : un employé à temps plein travaillant une semaine constitue un ETP, qui est souvent considéré comme représentant 40 heures de travail. (Ce nombre est supposé correspondre aux heures hebdomadaires habituelles moyennes des employés à temps plein.) Aucune autre catégorie de travailleurs n'a une valeur ETP supérieure à 1, et les ETP types des autres catégories (également appelés « unités de main-d'œuvre standard ») sont exprimés en fractions de 1. Par exemple, un employé à temps partiel typique travaillant 20 heures en moyenne aurait un ETP de 0,5. Pour préparer les estimations du présent article, des ETP types ont été établis pour chacun des sept genres de main-d'œuvre. (Pour plus de détails, voir Nouroz et Stone, 2007, annexe A.)

Leroy Stone est au service de la Division de l'analyse du travail non rémunéré. On peut le joindre au 613-951-9752. Hasbeem Nouroz est au service de la Division des comptes des industries. On peut la joindre au 613-951-2538. On peut communiquer avec l'un ou l'autre à perspective@statcan.ca.

Au lieu de dénombrer les travailleurs, il est préférable d'employer un outil d'estimation tel que le nombre d'heures de travail par semaine et pour chaque type de main-d'œuvre. L'Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles (ENONB) de 2003 a grandement contribué à fournir des données sur les heures de travail pour une multitude d'intrants travail des OSBL. Mais son traitement des heures de travail varie selon les sources de la main-d'œuvre. Par conséquent, des hypothèses doivent être formulées pour intégrer ces données sur les heures de travail. Le projet des intrants travail des organismes sans but lucratif a permis d'émettre ces hypothèses. Ce projet vise à élaborer une technique d'estimation complète de l'utilisation des ressources humaines par les organismes sans but lucratif. (Pour les détails techniques, voir Nouroz et Stone, 2007).

Le présent article présente certains des résultats du projet sur la composition des intrants travail des OSBL (voir *Concepts clés*). Le projet constitue une étape capitale, quoique modeste, en vue de combler une lacune importante en matière de données. Selon un vice-président du Conference Board : « Le XXI^e siècle appartiendra aux ressources humaines et aux capacités organisationnelles, a affirmé Dave Ulrich, éminent gourou de la gestion, au Conference Board du Canada. Et celui-ci est bien d'accord. » (Benimadhu, 2006).

Tableau 1 Effectifs et organismes selon la taille et le secteur

	Total	Employés des organismes				
		1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 ou plus
Employés	milliers	%				
À but lucratif	9 704	7,3	11,9	14,6	20,0	46,2
Sans but lucratif (OSBL)	2 417	2,1	3,8	4,4	7,4	82,2
Employeurs						
À but lucratif	667	43,2	26,7	16,0	9,6	4,5
Sans but lucratif (OSBL)	57	40,4	24,6	14,0	10,5	10,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2003

Intrants travail de divers organismes

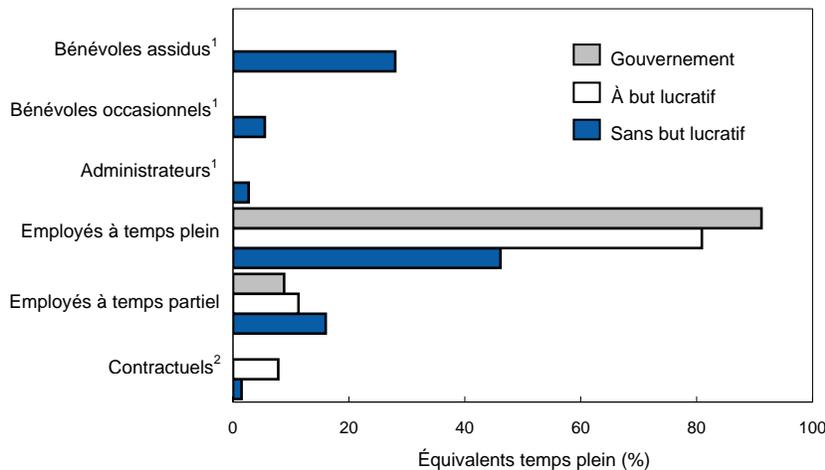
Les secteurs à but lucratif et sans but lucratif ont en commun un point notable : près de 40 % des organismes sont très petits — plus de 60 % des établissements comptent moins de dix employés (tableau 1). Toutefois, un plus grand nombre d'organismes sans but lucratif comprennent 50 employés ou plus que les organismes à but lucratif (11 % contre 5 %).

Par conséquent, les employés du secteur sans but lucratif sont plus susceptibles de travailler dans de grands établissements. Selon l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, près de 82 % de ces employés travaillent dans des établissements de 50 personnes et plus, contre seulement 46 % dans le secteur à but lucratif. Dans l'ENONB, où l'univers statistique est différent ainsi que les questions, le pourcentage correspondant est de 78 %². Cela reflète la prépondérance des établissements d'enseignement et de santé dans le volume total de la main-d'œuvre rémunérée des OSBL. Mais même en excluant ces établissements, les employés des OSBL ont toujours tendance à être plus nombreux dans les grands établissements que les employés d'entreprises.

Une caractéristique particulière des organismes sans but lucratif est qu'ils dépendent fortement des bénévoles — les pourcentages de bénévoles dans les organismes gouvernementaux et dans les entreprises sont probablement beaucoup moins élevés³ (graphique A). De plus, le recrutement et le maintien en fonction des bénévoles sont devenus des enjeux majeurs et une source importante de préoccupation pour une grande proportion de dirigeants d'OSBL. La majorité d'entre eux ont signalé une baisse de disponibilité des bénévoles, et beaucoup s'inquiètent de leur dépendance excessive envers un noyau restreint de bénévoles (Hall, 2003). En outre, bon nombre de ces bénévoles travaillent pour plusieurs organismes, aidant à la prestation des programmes, aux collectes de fonds et aux diverses campagnes, ou encore en tant qu'administrateurs.

Les OSBL semblent également dépendre beaucoup plus des employés à temps partiel. Par conséquent, parmi les trois secteurs, les OSBL sont celles qui dépendent le moins des employés à temps plein. De plus, elles emploient bien moins de contractuels que les entreprises. La source des données du secteur public ne permet pas d'estimer sa dépendance envers les contractuels, mais le pourcentage est probablement inférieur à 1 %. La répartition de la main-d'œuvre en

Graphique A Le secteur sans but lucratif dépend lourdement des bénévoles assidus



1 Les données sur les membres d'administration et les bénévoles au gouvernement et dans les entreprises ne sont pas disponibles dans les sources utilisées.

2 Les données sur les contractuels gouvernementaux ne sont pas disponibles dans l'Enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active; Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles; Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2003

bution ETP des employés à temps partiel s'élève à 16 %. Les contributions des administrateurs et des bénévoles occasionnels sont semblables (environ 5 %), alors que les contractuels ajoutent seulement 1 %⁴.

Les ETP des bénévoles assidus sont largement supérieurs à ceux attribuables aux bénévoles occasionnels. Du total des ETP des bénévoles, 77 % sont attribuables aux bénévoles assidus. Les proportions de bénévoles occasionnels et d'administrateurs s'élèvent respectivement à 15 % et 8 %.

Du total des ETP des employés et des contractuels, la part des employés à temps plein est, comme prévu, d'une importance prépondérante. Les employés à temps plein représentent 72 % des ETP des employés rémunérés. La part des employés à temps partiel est amplement supérieure à celle des contractuels.

équivalents temps plein (ETP) dans les OSBL est de 36 % de bénévoles et de 64 % d'employés et de contractuels (tableau 2). Dans le secteur des entreprises, les bénévoles représentent probablement moins de 1 % de la main-d'œuvre.

Intrants travail du secteur sans but lucratif

L'emploi de divers intrants travail par les OSBL est influencé, entre autres, par le type d'organisme (selon le domaine principal d'activité et les extrants), le lieu ainsi que la taille et l'âge de l'organisme. Les employés à temps plein représentent les intrants travail les plus courants pour l'ensemble du secteur sans but lucratif (46 % des ETP totaux), suivis des bénévoles assidus à 28 % (tableau 3). La contri-

Tableau 2 Équivalents temps plein agrégés fournis aux organismes sans but lucratif

	Organismes	Bénévoles	Main-d'œuvre rémunérée
		%	
Total	12 682	36	64
Quasi gouvernementaux	1 484	15	85
Éducation et recherche	779	26	74
Santé et hôpitaux	705	10	90
OSBL de base	11 198	48	52
Arts et culture	1 369	38	62
Environnement	471	70	30
Recherche de subventions, collecte de fonds et promotion du bénévolat	1 427	77	23
Logement et développement	658	8	92
Activités internationales	150	65	35
Droit et assistance juridique	411	58	42
Associations professionnelles	963	32	68
Religion	1 527	53	47
Services sociaux	1 783	40	60
Sports et loisirs	2 439	73	27

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles, 2003

Tableau 3 Équivalents temps plein selon le type d'intrant travail des organismes sans but lucratif

	Bénévoles		Admi- nistrateurs	Employés		Contractuels	
	assidus	occasionnels		temps plein	temps partiel	temps plein	temps partiel
				%			
Total	28	5	3	46	16	1	0
Quasi gouvernementaux	13	2	1	59	25	1	0
Éducation et recherche	22	2	1	49	24	2	0
Santé et hôpitaux	8	2	1	64	25	1	0
OSBL de base	36	8	4	39	11	2	0
Arts et culture	25	8	5	39	13	9	1
Environnement	50	17	4	25	3	1	0
Recherche de subventions, collecte de fonds et promotion du bénévolat	53	18	6	17	5	1	0
Logement et développement	4	1	2	87	4	1	0
Activités internationales	53	8	4	29	3	2	0
Droit et assistance juridique	42	10	7	32	7	2	0
Associations professionnelles	25	4	3	39	28	1	0
Religion	41	6	6	37	9	1	0
Services sociaux	29	9	2	44	15	2	0
Sports et loisirs	61	8	4	18	8	1	0

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles, 2003; estimations établies par les auteurs

Intrants travail des organismes sans but lucratif quasi gouvernementaux et des organismes de base

Dans le secteur sans but lucratif, une division importante existe entre les organismes qui offrent des services de santé et d'enseignement financés en grande partie par les impôts et les emprunts, et ceux qui dépendent davantage de sources non gouvernementales. Les ventes sont la principale source de revenu pour ce dernier groupe d'OSBL (Nouroz et Stone, 2007, tableau 1). (La documentation désigne ces deux classes par le nom d'organismes « quasi gouvernementaux » et d'organismes sans but lucratif « de base ».)

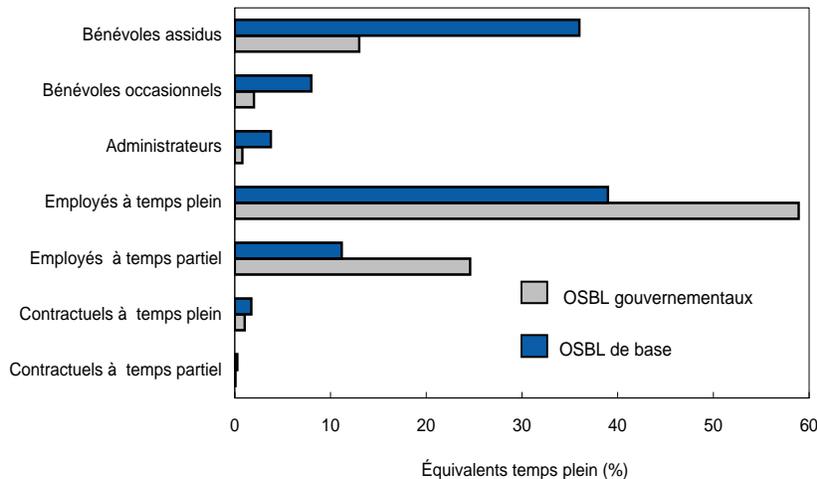
Les profils de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif de base et des organismes quasi gouvernementaux sont distincts (graphique B). Les organismes sans but lucratif de base comptent beaucoup plus sur les bénévoles. Un peu moins de la moitié de leurs ETP agrégés découlent des bénévoles. Par contre, les organismes quasi gouvernementaux tirent près du sixième de leurs ETP agrégés des bénévoles et plus de 80 %

des employés. La plus forte dépendance des OSBL de base envers les bénévoles s'applique également aux ETP auxquels contribuent les administrateurs — environ 4 % des ETP totaux dans les OSBL de base, contre 1 % dans les OSBL quasi gouvernementaux.

Un autre aspect du recours accru aux bénévoles par les OSBL de base est leur plus forte dépendance envers les bénévoles assidus. Près de 40 % de leurs ETP totaux sont attribuables à ces derniers, plus du double que pour les OSBL quasi gouvernementaux. Dans le cas des OSBL de base, près de 10 % des ETP totaux découlent de bénévoles occasionnels, contre beaucoup moins de 5 % pour les OSBL quasi gouvernementaux. Le ratio des bénévoles occasionnels et des bénévoles assidus est également plus élevé pour les OSBL de base.

La dépendance plus marquée des OSBL quasi gouvernementaux envers les employés est observée à la fois pour les employés à temps plein et à temps partiel, auxquels on doit 59 % et 25 % des ETP respectivement. Par contre, pour les OSBL de base, les

Graphique B Les organismes sans but lucratif quasi gouvernementaux dépendent beaucoup plus des employés rémunérés



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles, 2003

proportions correspondantes sont de 39 % et 11 %. Dans les deux types d'OSBL, la part des contractuels à temps plein dans les ETP totaux est de 2 % tout au plus.

Variations dans les deux catégories d'OSBL

Dans les organismes de santé quasi gouvernementaux et les hôpitaux, le ratio des employés sur les bénévoles est beaucoup plus élevé que dans le domaine de l'enseignement et de la recherche (graphique C). Le ratio des employés à temps plein sur les employés à temps partiel est également plus élevé. Par conséquent, l'enseignement et la recherche comptent davantage sur les bénévoles assidus.

Le groupe des sports et loisirs est celui qui dépend le plus des bénévoles assidus. Suivent de très près

les activités internationales, la collecte de fonds et la promotion du bénévolat, l'environnement, la religion, et le droit et l'assistance juridique. Cette dépendance est beaucoup moins prononcée dans les quatre autres groupes d'OSBL de base.

Les groupes de collecte de fonds et de promotion du bénévolat ainsi que de l'environnement présentent une dépendance plus marquée envers les bénévoles occasionnels — plus de 15 % des ETP agrégés. Cette dépendance est moins élevée dans le domaine du logement, de la religion et dans les associations professionnelles.

Les OSBL de base peuvent également être comparés en termes de degré d'équilibre entre les principales sources d'intrants travail. Les services sociaux affichent un poids

presque égal pour les bénévoles occasionnels, les bénévoles assidus, les employés à temps plein et les employés à temps partiel dans leurs ETP totaux. Viennent ensuite les associations professionnelles ainsi que les arts et la culture. Les associations professionnelles se démarquent aussi par le fait d'avoir le plus recours aux employés à temps partiel.

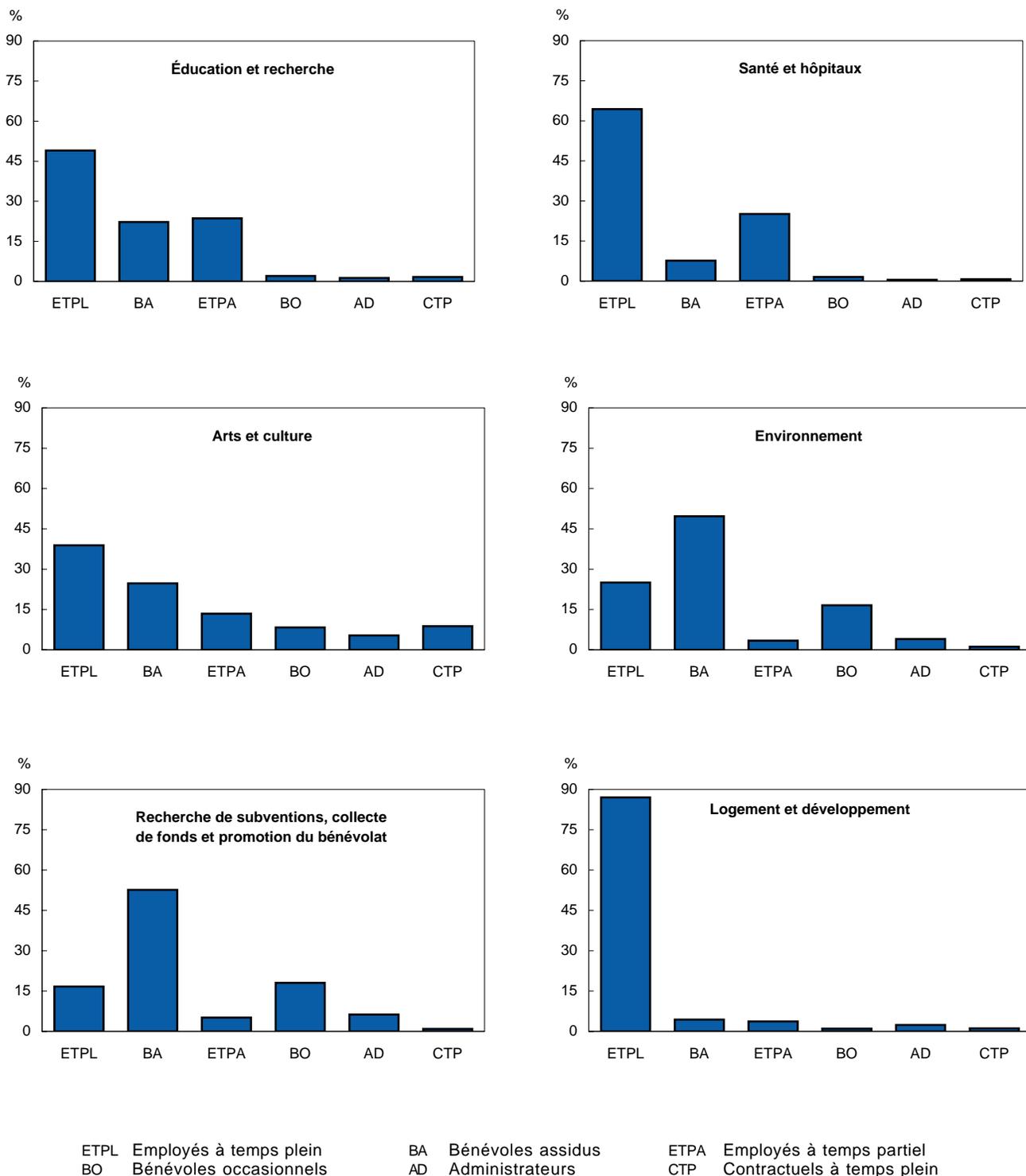
La proportion d'ETP attribuable aux administrateurs varie largement entre les OSBL. En tête de classement, on trouve la religion, le droit et l'assistance juridique, les arts et la culture ainsi que la collecte de fonds et la promotion du bénévolat. En bas de l'échelle, on trouve les services sociaux, le logement et le développement, les associations professionnelles, l'environnement, les activités internationales, et les sports et loisirs.

Résumé

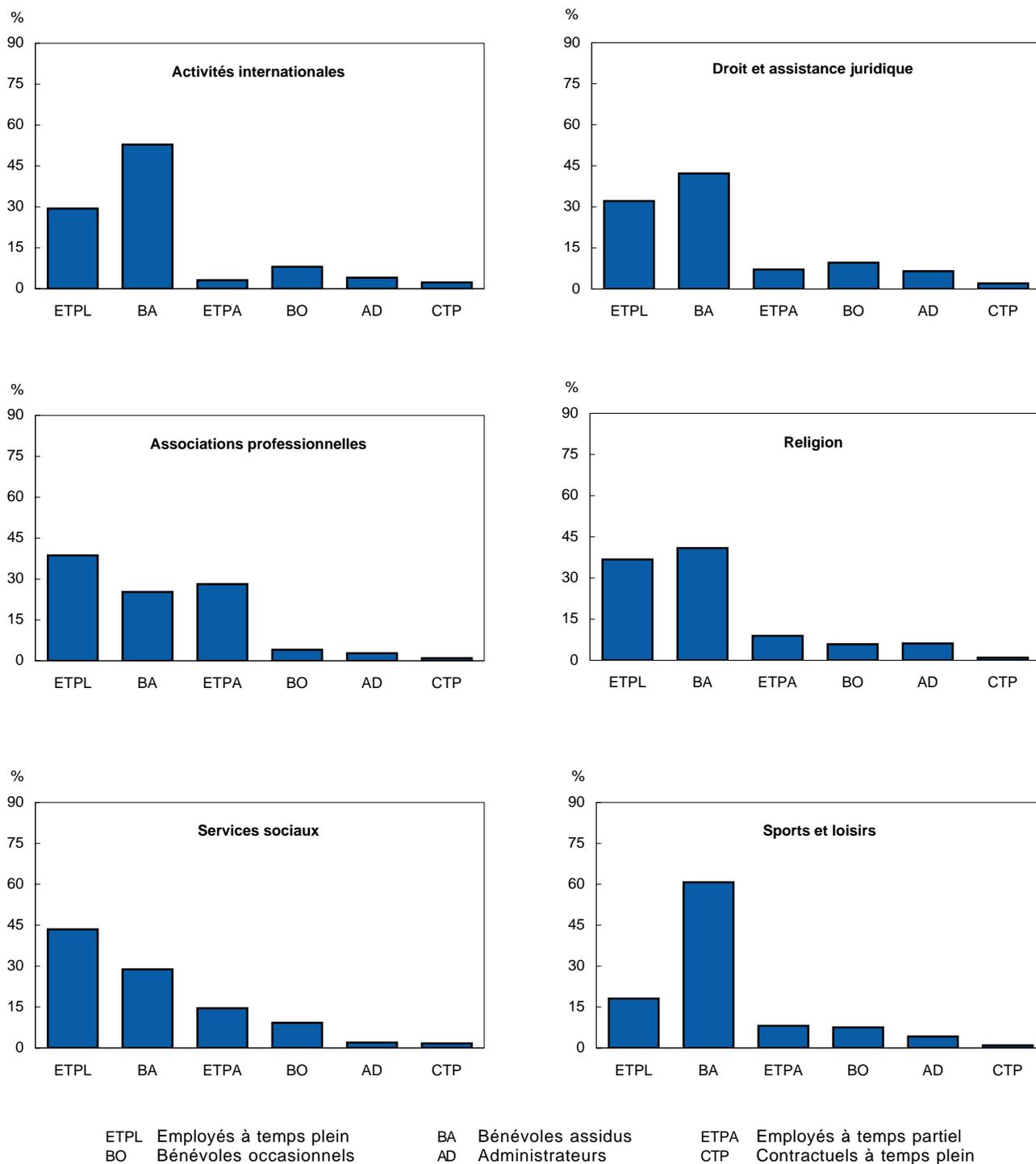
Les organismes sans but lucratif dépendent beaucoup plus que la moyenne des employés à temps partiel et particulièrement des bénévoles. Ils comptent davantage sur les employés à temps partiel que le gouvernement ou les entreprises et ils ont bien moins recours aux contractuels que les entreprises. Toutefois, les employés à temps plein et les bénévoles assidus constituent les intrants travail les plus courants pour l'ensemble du secteur sans but lucratif — la forte dépendance envers les employés à temps plein est largement attribuable aux organismes de santé et d'enseignement (le sous-secteur quasi gouvernemental).

La dépendance la plus marquée envers les bénévoles assidus est observée dans les sports et les loisirs, les activités internationales, la

Graphique C L'emploi des ressources humaines en termes d'ETP varie beaucoup entre les organismes sans but lucratif



Graphique C L'emploi des ressources humaines en termes d'ETP varie beaucoup entre les organismes sans but lucratif (fin)



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles, 2003

collecte de fonds et la promotion du bénévolat ainsi que l'environnement. Par contre, le domaine du logement et du développement compte très peu sur les bénévoles de tous genres.

Les bénévoles occasionnels sont beaucoup plus susceptibles de travailler dans les OSBL de base que dans les organismes quasi gouvernementaux. Les pourcentages les plus élevés de bénévoles occasionnels se trouvent dans les groupes de la collecte de fonds et de la promotion du bénévolat, et de l'environnement.

Les services sociaux affichent un poids presque égal parmi les bénévoles occasionnels, les bénévoles assidus, les employés à temps plein et ceux à temps partiel. Les associations professionnelles ainsi que les arts et la culture suivent loin derrière.

On peut s'attendre à ce que la part des administrateurs dans les ETP totaux des organismes soit très faible, mais le pourcentage varie grandement entre les OSBL de base. En tête de classement, on trouve la religion, le droit et l'assistance juridique, la collecte de fonds et la promotion du bénévolat, ainsi que les arts et la culture.

Les changements externes tels qu'une réduction du financement pour le recrutement d'employés rémunérés, la baisse du nombre de bénévoles en général ou la pénurie de certains types de bénévoles sont parmi les facteurs qui préoccupent les dirigeants d'OSBL (Hall et coll., 2003; McMullen et Schellenberg, 2003). Une des préoccupations immédiates dues à de tels changements est la nécessité de surveiller leurs répercussions sur la structure globale (ou le profil) de l'offre de main-d'œuvre, pour aider à cerner les principaux points faibles et à examiner les ajustements possibles.

Le profil des intrants travail peut être un aspect important de la ténacité et de l'adaptabilité d'un organisme (McMullen et Brisbois, 2003). Si la taille de l'organisme et la stabilité de ses revenus sont essentielles, la composition des ressources humaines dont il dispose (même après la prise en compte de la taille et du financement) est également importante.

Malgré les nombreux avantages liés à une taille importante, la taille et l'adaptabilité peuvent ne pas être corrélées significativement (une très grande taille peut entraver l'adaptabilité). Dans des organismes de taille plus modeste, le contact des employés rémunérés ou des bénévoles avec d'autres catégories de collègues peut être un facteur puissant pour promouvoir l'adaptabilité, d'où la nécessité d'analyser les liens entre la ténacité et l'adaptabilité organisationnelles et la composition des ressources humaines totales.

Un important segment de la main-d'œuvre veut travailler à temps partiel, un phénomène qui est susceptible de s'amplifier alors que la génération du baby-boom, en route vers la retraite, veut maintenir un certain lien avec le marché du travail. Ce phénomène pourrait donner l'occasion aux OSBL d'améliorer leur rendement par un plus grand recours à des employés à temps partiel rémunérés et possédant une vaste expérience du marché du travail, en supposant que le financement nécessaire soit disponible. Mais les OSBL seront alors en concurrence avec les entreprises qui cherchent elles aussi du personnel à temps partiel. Pour se préparer à cette concurrence, les dirigeants d'OSBL auraient intérêt à accorder plus d'attention à l'analyse de la composition de leurs intrants en ressources humaines.

Perspective

■ Notes

1 Cette classification est basée sur la Classification internationale des organismes sans but lucratif, telle que modifiée par Hall et coll., 2004.

2 Il importe de se rappeler que cette référence renvoie aux travailleurs rémunérés. Le tableau est très différent lorsqu'on tient compte des bénévoles.

3 Les sources utilisées pour cet article ne fournissent pas de données sur les bénévoles travaillant dans les entreprises et au sein du gouvernement. Le nombre de ces bénévoles peut dépasser 100 000 personnes au cours d'une année. Mais la taille relative de leur intrant travail dans ces deux secteurs doit être estimée selon une unité standard comme l'ETP.

4 Les bénévoles assidus donnent de leur temps plus de deux fois par année et les bénévoles occasionnels, seulement une ou deux fois par année. Ces bénévoles ont été désignés de « systématiques » et « occasionnels » respectivement par Brunnetti et Moreschi (2000). Dans l'ENONB, on distingue les administrateurs des autres types de bénévoles, et cette distinction est maintenue ici.

■ Documents consultés

BENIMADHU, Prem. 2006. « HR chief moves to centre stage at companies », *National Post (Financial Post)*, 1^{er} février 2006, FP Working, www.conferenceboard.ca/press/2006/OpEds/060203_HR_Centre_Stage_OpEd.asp (consulté le 12 juin 2007).

BRUNETTI, Margherita et Barbara MORESCHI. 2000. *Toward an Estimation of the Employment Produced by Italian Voluntary Organizations*, International Society for Third-Sector Research, 4^e conférence internationale, Dublin, du 5 au 8 juillet 2000.

HALL, Michael H., Alison ANDRUKOW, Cathy BARR, Kathy BROCK, Margaret de WIT, Don EMBULDENIYA, Louis JOLIN, David LASBY, Benoît LÉVESQUE, Eli MALINSKY, Susan STOWE et Yves VAILLANCOURT. 2003. *La capacité de servir : Étude qualitative sur les problèmes auxquels sont confrontés les organismes bénévoles et sans but lucratif au Canada*, Centre canadien de philanthropie, Toronto, 108 p.

HALL, Michael H., Margaret L. de WIT, David LASBY, David MCIVER, Terry EVERS, Chris JOHNSTON, Julie MCAULEY, Katherine SCOTT, Guy CUCUMEL, Louis JOLIN, Richard NICOL, Loleen BERDAHL, Bob ROACH, Ian DAVIES, Penelope ROWE, Sid FRANKEL, Kathy BROCK et Vic MURRAY. 2004. *Force vitale de la collectivité : Faits saillants de l'Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles*, produit n° 61-533-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 79 p., www.statcan.ca/francais/freepub/61-533-XIF/61-533-XIF2004001.pdf (consulté le 12 juin 2007).

HAMDAD, Malika, M. HOFFARTH et Sophie JOYAL. 2006. *Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat*, n° 13-015-XWF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/13-015-XIF/13-015-XIF2006000.htm> (consulté le 14 juin 2007).

MCMULLEN, Kathryn et Richard BRISBOIS. 2003. *Coping with Change: Human Resource Management in Canada's Non-profit Sector*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, rapport de recherche sur les ressources humaines du secteur sans but lucratif, Ottawa, n° 4, 75 p.

MCMULLEN, Kathryn et Grant SCHELLENBERG. 2003. *Job Quality in Non-profit Organizations*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, rapport de recherche sur les ressources humaines du secteur sans but lucratif, Ottawa, n° 2, 60 p.

NOUROZ, Hasheem et Leroy O. STONE. 2007. *The Structure of Labour Inputs to Non-Profit Organizations in Canada*, document inédit, Division de l'analyse du travail non rémunéré, Statistique Canada.

Les auteurs remercient Harpreet Kaur Randhawa pour son grand soutien technique dans le projet mené au sein de la Division de l'analyse du travail non rémunéré et qui a été la base de cet article. Les auteurs voudraient également remercier Henry Pold, Ted Wannell, Malika Hamdad ainsi que les collègues qui ont lu le manuscrit pour leurs conseils.

Tendances et saisonnalité de l'absentéisme

Ernest B. Akyeampong

On porte un intérêt constant aux absences des employés causées par une maladie ou une incapacité. Ces absences peuvent durer une partie de la semaine ou une semaine entière (voir *Sources des données et définitions*)¹. Des études passées ont examiné en détail les tendances et les différences entre divers groupes de travailleurs en ce qui a trait aux absences du travail liées à la maladie, en combinant les absences d'une semaine entière ou d'une partie de la semaine (Akyeampong, 1988, 1992, 1995, 1999)². Jusqu'à maintenant, aucune étude n'a été effectuée pour les deux périodes séparément, même si les absences sur une partie de la semaine sont rarement annoncées et sont donc plus contraignantes pour les chefs, en matière de planification et de production, et pour les collègues. Cet article examine non seulement les différentes tendances pour chacun des deux types d'absences, mais aussi leur saisonnalité durant la décennie allant de 1997 à 2006, c'est-à-dire depuis le dernier remaniement de l'Enquête sur la population active.

Tendance à la hausse des absences sur une partie de la semaine durant la dernière décennie

Le nombre hebdomadaire d'employés ne venant pas travailler à cause d'une maladie ou d'une incapacité a augmenté de façon constante durant les 10 dernières années, passant de 431 000 en 1997 à 758 000 en 2006. Le contrôle de la croissance de l'emploi ne change pas la donne (tableau, et graphique A); l'incidence a augmenté de manière constante, passant de 3,8 % en 1997 à 5,4 % en 2006. Les facteurs favorisant cette tendance sont le vieillissement de la population active et les améliorations apportées au régime d'indemnités des congés de maladie.³

Ernest B. Akyeampong est retraité de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. Pour plus de renseignements, on peut communiquer avec Henry Pold au 613-951-4608 ou à perspective@statcan.ca.

Source des données et définitions

L'Enquête sur la population active (EPA) recueille chaque mois des données sur l'activité du marché du travail de la population civile hors-établissement de 15 ans et plus au cours de la semaine de référence. Les territoires sont exclus du total national, de même que les personnes qui vivent dans les réserves indiennes. L'échantillon d'enquête comprend environ 53 000 ménages, qui font tous partie de l'échantillon pendant une période de six mois consécutifs.

Parmi d'autres sujets, l'Enquête sur la population active demande aux répondants s'ils ont été absents du travail au cours de la semaine de référence et, dans l'affirmative, la raison de cette absence. S'ils ont déclaré une absence pour leur propre maladie ou incapacité, ils sont alors interrogés sur le nombre d'heures ainsi perdues. La dénomination « absence sur une semaine entière » ou « absence sur une partie de la semaine » est affectée en comparant le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées avec les heures perdues à cause d'une maladie ou d'une incapacité.

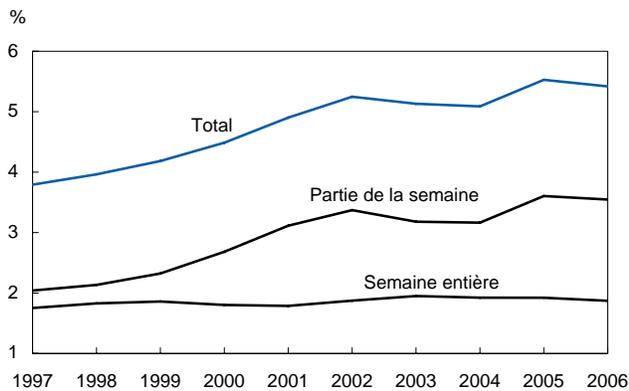
Afin de simplifier l'analyse, la saisonnalité dans cet article est fondée sur les quatre saisons plutôt que sur chaque mois : hiver (de décembre à février), printemps (de mars à mai), été (de juin à août) et automne (de septembre à novembre). L'indice saisonnier a été élaboré grâce à la donnée moyenne annuelle, qui est de 1,00.

Tableau Employés absents du travail chaque semaine pour cause de maladie ou d'incapacité

	Total		Semaine entière		Partie de la semaine	
	Milliers	%	Milliers	%	Milliers	%
1997	430,7	3,8	199,0	1,8	231,8	2,0
1998	461,4	4,0	212,9	1,8	248,5	2,1
1999	501,0	4,2	222,7	1,9	278,3	2,3
2000	555,9	4,5	223,5	1,8	332,4	2,7
2001	620,9	4,9	226,4	1,8	394,5	3,1
2002	681,9	5,2	243,6	1,9	438,3	3,4
2003	680,9	5,1	258,9	2,0	422,1	3,2
2004	686,5	5,1	259,5	1,9	427,0	3,2
2005	754,8	5,5	262,5	1,9	492,3	3,6
2006	757,9	5,4	261,8	1,9	496,1	3,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Graphique A Les absences une partie de la semaine ont augmenté de moitié environ, mais les absences pour toute la semaine sont restées stables



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

La tendance pour chaque type d'absence liée à la maladie est généralement à la hausse, mais est bien plus prononcée pour les absences sur une partie de la semaine. Par exemple, alors que le nombre d'employés déclarant une absence d'une semaine entière a augmenté de près du tiers (de 199 000 en 1997 à 262 000 en 2006), les absences sur une partie de la semaine ont plus que doublé (de 232 000 à 496 000). De la même manière, l'incidence des absences sur une semaine entière a légèrement augmenté, passant de 1,8 % à 1,9 % entre 1997 et 2006, alors que celle des absences sur une partie de la semaine a bondi, passant de 2,0 % à 3,5 %. Pour simplifier les faits, les absences sur une partie de la semaine ont été, durant la dernière décennie, le principal facteur d'augmentation générale des absences du travail dues à une maladie ou une incapacité. Au cours de cette période, les femmes ont affiché une plus grande incidence que les hommes pour ce qui est des absences liées à une maladie sur une semaine entière ou sur une partie de celle-ci (graphique B). Néanmoins, pour les femmes comme pour les hommes, l'incidence des absences sur une semaine entière n'a que très peu évolué au cours de cette période, alors que celle des absences sur une partie de la semaine a rapidement augmenté.

Saisonnalité : facteur des absences sur une partie de la semaine

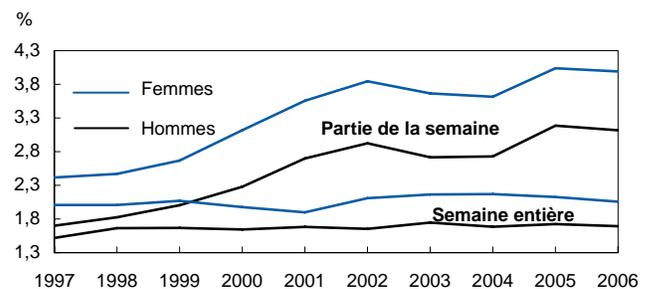
Ce n'est peut-être pas si étonnant que ça, mais les absences liées à la maladie sont largement saisonnières, atteignant un sommet durant les mois d'hiver (de décembre à février) et un creux durant l'été (de juin à août) (graphique C). En hiver, la grande incidence est susceptible d'être liée à la prévalence de maladies contagieuses à cette période, notamment le rhume et la grippe. La faible incidence pendant l'été peut s'expliquer en partie par le fait que bien des employés prennent leurs congés durant ces mois. Étant donné la conception de l'enquête, ceux qui tombent malades pendant leurs vacances déclareront davantage « congés » plutôt que « maladie ou incapacité » comme raison principale de leur absence du travail.

La saisonnalité est bien moins évidente dans les absences sur une semaine entière. Comparées à la moyenne annuelle, les absences sur une partie de la semaine sont d'environ 30 % plus fréquentes durant les mois d'hiver et de presque 20 % moins fréquentes durant les mois d'été.

Le nombre d'heures perdues par absence reste le même

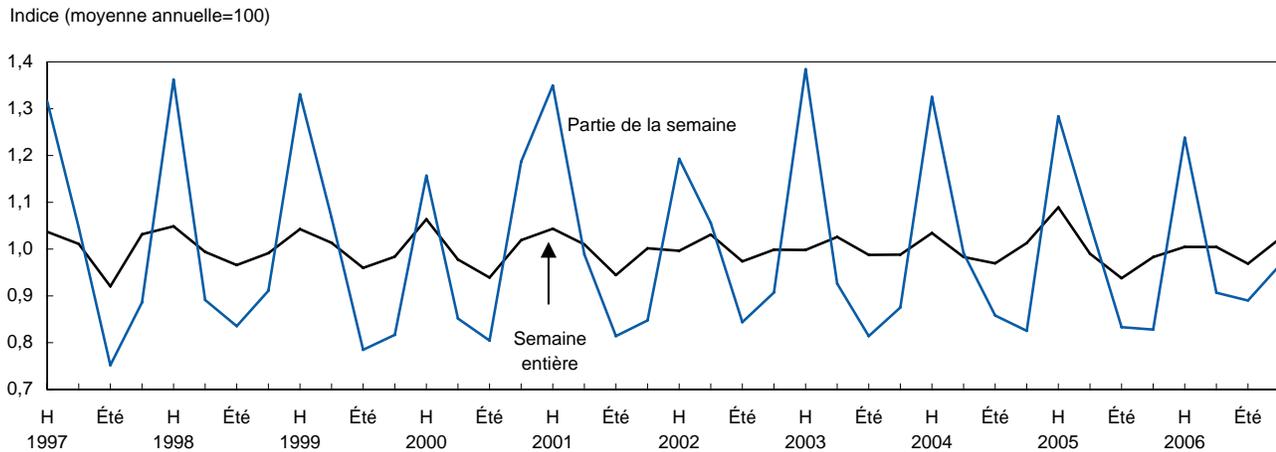
Les heures perdues pour des absences liées à une maladie sur une semaine entière reflètent par définition la moyenne d'heures habituellement travaillées (environ 37 heures entre 1997 et 2006). De la même façon,

Graphique B Les femmes affichent des taux d'absence plus élevés, que ce soit pour toute la semaine ou une partie de la semaine



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Graphique C Les absences pour cause de maladie ont tendance à atteindre un sommet en hiver (H) et un creux en été



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

le temps perdu pour des absences sur une partie de la semaine s'élevait à une moyenne de 11 heures (environ une journée et demie).

Résumé

Au cours des 10 dernières années, on constate une augmentation du nombre et de la proportion des employés absents du travail sur une semaine entière ou sur une partie de celle-ci à cause d'une maladie ou d'une incapacité. L'augmentation a été bien plus importante pour les absences sur une partie de la semaine. Le nombre d'employés absents pour une semaine entière est passé de 199 000 en 1997 à 262 000 en 2006, et l'incidence a légèrement augmenté, passant ainsi de 1,8 % à 1,9 %. L'augmentation correspondante pour les absences sur une partie de la semaine était de 232 000 à 496 000 et de 2,0 % à 3,5 %.

Tant les hommes que les femmes ont contribué à l'incidence croissante, avec des taux plus importants pour les absences sur une semaine entière et sur une partie de celle-ci chez les femmes. Les raisons de ces tendances à la hausse du nombre et de l'incidence comprennent le vieillissement de la population active et les améliorations apportées au régime d'indemnités des congés de maladie. Alors que les absences sur une semaine entière n'ont affiché que très peu d'aspects saisonniers, on ne peut pas en dire autant des absences

sur une partie de la semaine. Comparées à la moyenne annuelle, les absences dues à une maladie sur une partie de la semaine sont d'environ 30 % plus courantes en hiver et de près de 20 % moins courantes en été.

Perspective

Notes

1 Le plan de l'Enquête sur la population active détermine si une absence liée à une maladie correspond à la totalité ou à une partie d'une semaine. Les résultats de l'enquête sont fondés sur l'activité sur le marché du travail durant une semaine de référence, habituellement la semaine qui contient le 15^e jour du mois. Aussi, les absences survenues dans la semaine de référence ne signifient pas toujours des périodes d'absence achevées. De tels renseignements ne peuvent être obtenus que d'une enquête longitudinale, telle que l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

2 Dans ces études antérieures, l'accent a été mis sur l'absentéisme, et ainsi, en accord avec les pratiques internationales, les employés à temps partiel, qui ont généralement de faibles taux d'absentéisme, ont été exclus des analyses. Dans cet article, la population inclut à la fois les employés à plein temps et ceux à temps partiel.

3 Les études ont montré que les absences du travail liées à la maladie augmentent avec l'âge (Statistique Canada, 2007).

■ **Documents consultés**

AKYEAMPONG, Ernest B. 1988. « Les absences du travail pour motifs personnels », *La population active*, vol. 44, n° 5, mai, n° 71-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, p. 87 à 121.

---. 1992. « L'absentéisme : une mise à jour », *L'emploi et le revenu perspective*, vol. 4, n° 1, printemps, n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, p. 48 à 58, <http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-9215.pdf> (consulté le 11 juin 2007).

---. 1995. « S'absenter du travail », *L'emploi et le revenu perspective*, vol. 7, n° 1, printemps, n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, p. 14 à 19, <http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-9512.pdf> (consulté le 11 juin 2007).

---. 1999. « Absences du travail en 1998 : les écarts selon le secteur », *L'emploi et le revenu perspective*, vol. 11, n° 3, automne, n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, p. 34 à 40, <http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-9934.pdf> (consulté le 11 juin 2007).

STATISTIQUE CANADA. 2007. *Taux d'absence du travail, 2006*, n° 71-211-XWF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-211-XIF/71-211-XIF2007000.htm> (consulté le 11 juin 2007).

Le point sur le travail à domicile

Ernest B. Akyeampong

Diverses enquêtes de Statistique Canada indiquent que le nombre et la proportion d'employés effectuant une partie ou la totalité de leur journée de travail normale à leur domicile avaient augmenté de façon phénoménale durant les années 1990¹. Le nombre estimatif (et l'incidence) des télétravailleurs sont passés d'un peu plus de 600 000 (6 %) en 1991 à 1 million (9 %) en 1995 et à 1,4 million (10 %) en 2000. Avec l'augmentation continue du nombre d'emplois, l'utilisation croissante de l'ordinateur à domicile et au bureau, les progrès des technologies de l'information et des télécommunications ainsi que les pressions exercées par les groupes de défense des droits des télétravailleurs, on aurait pu s'attendre à ce que cette tendance perdure dans les années 2000². Au contraire, on a observé une quasi-absence d'accroissement. Dans le présent article, on utilise l'Enquête sociale générale de 2000 et 2005 (voir *Source des données*) pour examiner les changements survenus dans le télétravail selon le sexe, l'âge, la scolarité, la profession, le secteur d'activité et l'état matrimonial. L'accent est mis sur les employés parce que les travailleurs autonomes ont relativement plus de liberté quant au choix de leur lieu de travail. Cependant, la décision d'autoriser une entente de télétravail repose sur des négociations entre employés et employeurs (voir *Principale raison du travail à domicile*).

Fléchissement du télétravail

Le nombre de personnes qui font du télétravail ainsi que l'incidence de celui-ci semblent s'être stabilisés ces dernières années et ont même enregistré une baisse, passant de 1 426 000 (10,2 %) en 2000 à 1 322 000 (9,8 %) en 2005 (Tableau). Ce ralentissement est surprenant étant donné les tendances antérieures (voir *Observations possibles à la croissance du télétravail*).

Source des données

Les données figurant dans cette mise à jour proviennent de l'**Enquête sociale générale** de 2000 et 2005. En 2000, un échantillon représentatif de 25 000 répondants hors-établissement âgés de 15 ans et plus dans toutes les provinces a été sondé sur l'utilisation des ordinateurs et d'Internet. Les données ont été recueillies durant 12 mois, soit de janvier à décembre 2000. En 2005, 20 000 personnes ont été sondées sur le temps qu'elles consacraient aux diverses activités en utilisant un journal des activités au cours de 24 heures.

À quelques exceptions près, la baisse de la popularité du télétravail entre 2000 et 2005 a été généralisée. Ce constat est vrai autant pour les hommes que pour les femmes, indépendamment de leur état matrimonial. Cependant, les employés âgés de 55 ans et plus ont enregistré une hausse de l'incidence du télétravail au cours de cette période, de même que ceux ne détenant pas de diplôme d'études secondaires ou qui ont poursuivi des études collégiales ou universitaires mais qui ne possèdent pas de diplôme ou de grade.

Principale raison du travail à domicile

En 2005, lorsqu'on a demandé aux employés la principale raison motivant leur choix de travailler à la maison, environ un quart d'entre eux ont dit qu'il s'agissait d'une exigence de leur poste, un cinquième des personnes interrogées ont dit que les conditions de travail étaient meilleures à la maison, un sixième des employés ont dit que cet arrangement les aidait à économiser de l'argent, et un douzième d'entre eux ont dit que cela leur permettait de s'occuper des enfants et d'autres membres de la famille en plus de remplir leurs obligations personnelles.

Ernest B. Akyeampong est retraité de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. Pour plus de renseignements, on peut communiquer avec Henry Pold au 613-951-4608 ou à perspective@statcan.ca.

Tableau Les travailleurs à domicile selon certaines caractéristiques

	Employés				Travailleurs autonomes			
	2000		2005		2000		2005	
	Milliers	%	Milliers	%	Milliers	%	Milliers	%
Ensemble des deux sexes	1 426	10,2	1 322	9,8	1 369	49,5	1 554	54,6
Hommes	782	10,5	744	10,5	826	45,9	949	51,1
Femmes	644	9,8	578	9,1	544	56,2	605	61,3
Âge								
15 à 24 ans	137	4,6	120	4,9	60	42,3	44 ^E	30,3 ^E
25 à 54 ans	1 174	11,9	1 025	10,8	1 046	50,0	1 141	56,5
55 ans et plus	114	9,8	177	11,7	263	49,3	368	54,2
Niveau d'instruction								
Études secondaires ou moins	86	3,9	78	4,8	166	37,9	125	37,2
Diplôme d'études secondaires	147	5,5	121	5,2	202	42,1	174	43,8
Études postsecondaires partielles	189	7,9	191	8,7	204	52,6	232	56,3
Certificat ou diplôme	347	9,3	254	6,8	368	53,3	478	59,2
Baccalauréat ou plus	655	22,6	674	18,9	426	56,3	540	61,9
État matrimonial								
Mariés, en union libre	1 009	12,1	968	11,7	1 065	50,7	1 212	55,3
Séparés, divorcés, en veuvage	99	9,8	108	9,9	119	56,1	130	56,3
Célibataires (jamais mariés)	304	7,0	247	6,1	159	39,8	212	50,1
Industries								
Agriculture	F	F	26 ^E	24,1 ^E	166	65,0	151	66,5
Foresterie, pêche, extraction minière extraction de pétrole et de gaz	28	9,6	34 ^E	12,3 ^E	27	35,5	19 ^E	45,2 ^E
Services publics	F	F	16 ^E	12,7 ^E	F	F	F	F
Construction	44	7,0	39 ^E	5,8 ^E	114	41,6	136	42,8
Fabrication	164	7,4	99	5,8	70	47,2	61	44,9
Commerce	149	7,1	162	7,8	141	43,1	156	49,7
Transport et entreposage	50	8,2	41 ^E	6,5 ^E	36	22,8	32 ^E	26,7 ^E
Finance, assurances, immobilier et location	107	14,0	90	11,3	105	61,9	164	67,8
Services professionnels scientifiques et techniques	155	22,9	174	21,9	244	68,7	285	66,4
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	44	11,0	19 ^E	4,5 ^E	68	37,4	70	40,5
Services d'enseignement	242	23,4	239	23,2	33	53,7	44	63,8
Soins de santé et assistance sociale	107	8,6	125	8,7	127	63,2	137	57,3
Information, culture et loisirs	90	12,9	92	13,7	87	64,2	120	69,4
Hébergement et restauration	36	3,6	22 ^E	2,4 ^E	35	36,1	36 ^E	41,4 ^E
Autres services	62	12,9	69	13,4	77	35,1	94	46,5
Administration publique	95	10,5	66 ^E	7,5 ^E	F	F	F	F
Profession								
Gestion	229	25,4	196	19,8	222	43,6	155	40,7
Affaires, finance et administration	301	11,7	234	9,2	191	64,7	272	72,3
Sciences naturelles et appliquées	175	18,4	150	14,6	99	64,5	101	57,1
Santé	28	4,5	35 ^E	4,5 ^E	40	39,2	55	42,3
Sciences sociales, enseignement	271	26,4	305	28,5	76	70,0	83	58,9
Arts, culture, sports et loisirs	52	16,5	60 ^E	16,1 ^E	134	65,4	184	70,2
Ventes et services	220	6,1	211	6,2	246	48,7	337	55,4
Métiers, transport et machinerie	74	4,0	64 ^E	3,7 ^E	110	29,7	127	34,3
Propres au secteur primaire	20	5,4	35 ^E	13,2 ^E	182	54,4	169	61,9
Transformation, fabrication et services publics	35	2,9	23 ^E	2,6 ^E	32	38,8	36 ^E	54,5 ^E

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale

Obstacles possibles à la croissance du télétravail

Diverses raisons peuvent expliquer le ralentissement de la croissance du télétravail. Une possibilité évidente est que la réévaluation continue des avantages et des inconvénients du télétravail peut avoir atténué son attractivité auprès des employés et des employeurs (voir *Avantages et inconvénients du travail à domicile*). Par exemple, la croissance des services de garderie financés par l'employeur (y compris les garderies sur place) et les réseaux de transport améliorés ont peut-être aidé à réduire le besoin de travailler à la maison. Aussi, le besoin croissant en matière de sécurité de l'information, en particulier depuis le 11 septembre 2001, ainsi que le besoin de communications plus étroites entre travailleurs, ont peut-être fait en sorte que le télétravail apparaisse comme une solution moins souhaitable pour les employeurs. Les progrès des technologies de l'information représentent peut-être une autre raison. L'utilisation des ordinateurs portatifs, des appareils BlackBerry et des téléphones portatifs ainsi que la prolifération des centres de communication peuvent faciliter le travail de n'importe où : voitures, aéroports, gares ferroviaires et d'autobus, et bureaux satellites.

Avantages et inconvénients du travail à domicile

Le travail à domicile présente des avantages et des inconvénients. En ce qui concerne l'employé, cette entente offre plus de souplesse pour répartir les activités, facilite l'équilibre entre le travail et les obligations personnelles ou familiales, réduit les dépenses de transport, de vêtements et de nourriture ainsi que le temps de déplacement. Pour ce qui est des inconvénients, le travail à domicile peut restreindre le cercle social du télétravailleur, bloquer son avancement professionnel, voire accroître sa charge de travail.

En ce qui concerne l'employeur, une entente de travail à domicile peut augmenter la productivité des employés, réduire les dépenses liées à l'espace de travail, améliorer le recrutement et le maintien en poste des employés en plus de faire baisser l'absentéisme. Les problèmes de coordination et de communication, d'absence de contrôle de la qualité du travail et les problèmes associés à la sécurité de l'information sont parmi les inconvénients les plus couramment invoqués.

Dans la plupart des grandes industries, l'incidence du télétravail demeure pour ainsi dire inchangée ou en légère baisse. Des reculs importants ont été observés dans la gestion, les services administratifs et les services de soutien ainsi que dans l'administration publique³. En 2000 et 2005, les employés des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que des services éducatifs ont enregistré l'incidence de télétravail la plus élevée, soit à peu près un quart. Le secteur de la fabrication a connu l'incidence la plus faible (environ 6 % en 2005).

La plupart des principaux groupes professionnels n'ont connu presque aucun changement, sinon une légère baisse. Tout comme en 2000, les sciences sociales et l'enseignement ont enregistré l'incidence la plus forte en 2005 (29 %), mais le personnel de la vente et des services a enregistré une incidence faible (6 %).

Peu d'heures consacrées au télétravail à domicile

La plupart des télétravailleurs consacrent chaque semaine quelques heures de travail (10 ou moins) à leur domicile, mais la proportion était plus importante en 2005 qu'en 2000 (71 % contre 65 %). Durant ces deux années, seulement 3 % des télétravailleurs ont effectué plus de 40 heures. La moyenne était de 17 heures en 2005.

Résumé

Contrairement aux attentes, la croissance phénoménale du télétravail observée durant les années 1990 ne s'est pas poursuivie au cours des années 2000. En effet, le nombre d'employés effectuant une partie ou la totalité de leurs heures normales de travail à domicile a stagné entre 1,3 et 1,4 million de personnes. L'incidence globale a stagné à environ 10 % et les raisons n'en sont pas très claires. Il se peut qu'elle soit attribuable en partie au fait que les employés et les employeurs aient réévalué les avantages, les inconvénients et l'efficacité de ce type de conditions de travail. En outre, le développement continu des technologies de l'information et des télécommunications permet maintenant à bon nombre d'employés de travailler efficacement dans de nombreux endroits autres que leur domicile.

Perspective

Notes

1 Les premières estimations du nombre de personnes travaillant à domicile ont été effectuées lors du recensement de 1971. Depuis lors, les données ont été recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, l'Enquête sur le milieu de travail et les employés ainsi que l'Enquête sociale générale (ESG). Cependant, ces enquêtes sont différentes de par la formulation de leurs questions, les périodes de référence et le plan d'échantillonnage. En effet, certaines enquêtes,

telles que le recensement, ne posent pas les mêmes questions d'une année à l'autre. De ce fait, il n'existe aucune série chronologique cohérente et il est donc impossible de fournir des tendances précises sur les trente dernières années. Néanmoins, l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1991 et 1995 et l'Enquête sociale générale de 2000 et 2005 sont relativement comparables (voir Akyeampong et Nadwodny, 2001, pour les questions et estimations des diverses enquêtes).

2 Parmi les groupes de défense des droits des télétravailleurs les plus connus, citons l'Association canadienne du télétravail, un organisme à but non lucratif qui fait la promotion du télétravail, et Innovations Canada, un organisme d'experts-conseils sur le télétravail et les conditions de travail souples.

3 La baisse du télétravail dans l'administration publique est particulièrement étonnante, d'autant plus que le Conseil du Trésor soutenait activement ce type d'entente de travail dans un énoncé de politique du 6 décembre 1999.

■ Document consulté

AKYEAMPONG, Ernest B. et Richard NADWODNY. 2001. « Évolution du lieu de travail : le travail à domicile », *L'emploi et le revenu perspective*, vol. 2, n° 9, septembre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-0144.pdf> (consulté le 13 juin 2007).