

N° 75-001-X au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE



Juillet 2008

Vol. 9, n° 7

- Les envois de fonds par les immigrants récents
- Profil des Forces canadiennes



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 170, promenade Tunney's Pasture, 9-A5, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : 613-951-4628; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour toute demande de renseignements au sujet de l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à infostats@statcan.ca ou par téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

Centre de contact national de Statistique Canada

Service de renseignements	1-800-263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
Télécopieur	1-877-287-4369
Renseignements concernant le Programme des services de dépôt	1-800-635-7943
Télécopieur pour le Programme des services de dépôt	1-800-565-7757

Appels locaux ou internationaux :

Service de renseignements	1-613-951-8116
Télécopieur	1-613-951-0581

Renseignements pour accéder au produit

Le produit n° 75-001-X 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 « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui sont 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 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.ca sous « À propos de nous » > « Offrir des services aux Canadiens ».

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-X au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-X) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2008. 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 Tunney's Pasture, 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
([§])	statistiquement non significatif
P	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Les envois de fonds par les immigrants récents

- De 6 à 24 mois après leur arrivée, 23 % des immigrants envoyaient des fonds dans leur pays natal tandis que la proportion passait à 29 % de 25 à 48 mois après leur arrivée.
- La fréquence de l'envoi de fonds variait considérablement selon le pays d'origine. Quelque 60 % des immigrants des Philippines et d'Haïti envoyaient des fonds de 25 à 48 mois après leur arrivée, alors que c'était le cas d'environ 40 % à 50 % de ceux de la Jamaïque, du Nigeria, de la Roumanie, du Guyana et de l'Ukraine. Par contre moins de 10 % des immigrants en provenance de la France, du Royaume-Uni et de la Corée du Sud ont envoyé des fonds.
- Parmi les immigrants qui ont envoyé des fonds de 25 à 48 mois après leur arrivée, ceux de 11 pays sur 24 ont envoyé en moyenne de 1 700 \$ à 2 200 \$, alors que les immigrants de 7 autres pays ont envoyé de 2 700 \$ à 3 700 \$.
- La fréquence des envois de fonds était plus élevée parmi les immigrants originaires des pays aux PIB les plus faibles par habitant. De 25 à 48 mois après leur arrivée, environ 36 % des immigrants des pays dont le PIB par habitant était inférieur à moins de 4 000 \$ avaient envoyé des fonds comparativement à seulement à 11 % des immigrants de pays dont le PIB s'élevait à 15 000 \$ ou plus.
- La capacité financière et les obligations familiales sont associées avec la probabilité prévue d'envoyer des fonds. Les immigrants dont le revenu familial était de 70 000 \$ ou plus étaient trois fois plus susceptibles d'envoyer des fonds à leur famille que ceux dont le revenu familial était de moins de 10 000 \$. Les immigrants ayant trois enfants ou plus à la maison étaient moins susceptibles d'envoyer des fonds à l'étranger que ceux qui n'avaient pas d'enfants.

■ Profil des Forces canadiennes

- Après avoir diminué tout au long des années 1990, le personnel des Forces canadiennes a augmenté depuis 2001. En 2006, les FC comptaient 64 000 membres à temps plein de la Force régulière et 24 000 réservistes.
- Le personnel des FC était beaucoup plus jeune que les membres du personnel civil (plus de 70 % avait moins de 40 ans comparativement à 53 % pour les membres du personnel civil), il était principalement masculin (85 % vs. 53 %) et blanc (94 % vs. 83 %).
- Les niveaux de scolarité et de revenu du personnel des FC ont augmenté significativement au cours des dix dernières années. Tout près de 70 % des réservistes avaient un diplôme postsecondaire et les gains moyens des membres de la Force régulière étaient plus élevés que ceux d'autres employés du secteur public.
- Comparativement à la population active globale, les membres des FC ont déclaré des taux plus élevés d'insatisfaction à l'égard de la vie (5 %) et au travail (13 %), de stress au travail (28 %), de dépression majeure (7 %) et d'auto-évaluation négative de leur état de santé mentale (8 %).

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 (5 %)			
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

Les envois de fonds par les immigrants récents

René Houle et Grant Schellenberg

Les envois de fonds par les immigrants à l'intention des membres de leur famille restés dans leur pays d'origine s'inscrivent dans une longue tradition. Cependant, grâce aux réseaux unissant les établissements financiers de la planète et aux technologies des télécommunications de nos jours, le rythme et le volume des transferts de fonds à l'échelle mondiale se sont accrues comme jamais on n'aurait pu l'imaginer auparavant.

Bon nombre d'études sont entreprises au pays et ailleurs pour mesurer les mouvements des envois de fonds. La Banque mondiale estime à 167 milliards de dollars US les envois vers les pays en développement en 2005 (Banque mondiale, 2006). Il s'agit vraisemblablement d'une sous-estimation, car certains envois de fonds effectués par des voies structurées, comme les bureaux de poste ou les bureaux de change, et les envois de sommes inférieures à un seuil minimal ne figurent souvent pas dans les chiffres officiels. De plus, les envois de fonds empruntant des voies parallèles, comme la famille ou les amis, ne sont généralement pas déclarés. S'ils étaient pris en compte, ils pourraient grossir la somme des envois de fonds de 50 % ou davantage.

Les envois de fonds représentent une importante source de recettes pour les pays en développement. En termes absolus, l'Inde (21,7 milliards de dollars US), la Chine (21,4 milliards de dollars US) et le Mexique (18,1 milliards de dollars US) arrivent en tête de peloton (Banque mondiale, 2006). Toutes proportions gardées, la portée des envois de fonds vers de nombreux pays plus petits est manifeste. Par exemple, ils comptent pour environ 20 % à 30 % du PIB du Tonga, de la Moldavie, du Lesotho, d'Haïti, de la Bosnie-Herzég-

ovine et de la Jordanie, et pour environ 10 % à 19 % de plusieurs autres pays, tels la Jamaïque, le Salvador, les Philippines, la République dominicaine, le Liban et le Népal.

Il est aussi possible de calculer la valeur des envois de fonds en fonction des industries nationales. Par exemple, au Mexique [traduction] « elle est supérieure aux revenus totaux de l'industrie touristique et équivaut à plus des deux tiers de la valeur des exportations de pétrole et à environ 180 % de la valeur des exportations agricoles du pays » (Banque interaméricaine de développement, 2004). Sous un angle plus vaste, dans 28 pays, la valeur des envois de fonds est [traduction] « supérieure à celle des gains tirés des exportations les plus importantes des produits de base » (Banque mondiale, 2006). En outre, les envois de fonds dépassent souvent l'aide au développement à l'étranger et les investissements directs étrangers.

Les estimations enregistrées des envois de fonds aux pays en développement ont augmenté de façon marquée ces dernières années, soit de 73 % de 2001 à 2005. Cette tendance a pu être constatée dans un vaste éventail de pays (Banque mondiale, 2006). De nombreux facteurs entrent probablement en jeu, y compris une meilleure collecte des données, la transition des réseaux non structurés à des réseaux officiels et divers faits nouveaux touchant le secteur des envois de fonds (Banque mondiale, 2006; Orozco, 2006).

Une part importante de la recherche canadienne continue de porter plus particulièrement sur les caractéristiques des immigrants récents par rapport au marché du travail et au revenu, mais on accorde peu d'attention à leurs dépenses, dont les envois de fonds constituent un volet¹. Les obligations des immigrants ou leurs préférences en ce qui concerne l'envoi de fonds à des membres de la famille à l'étranger peuvent influencer sur d'autres aspects de leur établissement, comme les décisions relatives au logement ou à l'emploi. De plus, bien que les taux élevés de faible revenu mettent en évidence les contraintes financières auxquelles se heurtent souvent les nouveaux Canadiens, de telles

René Houle est au service du Centre de données de recherche de Statistique Canada à l'Université du Nouveau-Brunswick. On peut le joindre au 506-458-7240. Grant Schellenberg est au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut le joindre au 613-951-9580. Ils peuvent également être joints à perspective@statcan.ca.

données ne tiennent pas compte de la part du revenu utilisée pour soutenir les membres de la famille à l'étranger.

D'un point de vue macroéconomique, les données sur les envois de fonds par les ménages aident à mieux comprendre les flux financiers internationaux, en plus de contribuer à l'élaboration de concepts et de mesures se rapportant aux systèmes de comptabilité nationale et à la balance des paiements. À l'échelle internationale, des organismes comme le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et la Banque interaméricaine de développement (BID) s'intéressent aux caractéristiques institutionnelles des corridors bilatéraux utilisés pour les envois de fonds. En effet [traduction] « des efforts sont déployés pour inciter les utilisateurs [personnes à l'origine des envois

de fonds] à préférer les voies officielles aux voies non structurées afin d'accroître la transparence des mouvements et de contribuer davantage au développement des pays destinataires » (Hernández-Coss, 2006). Le Fonds multilatéral d'investissement de la BID vise les principaux objectifs suivants : améliorer les sources de documentation sur la valeur des envois de fonds, réduire les coûts des transactions et mieux tirer parti des retombées de ces envois sur le développement (Orozco, 2002). Il faut obtenir de l'information sur l'ensemble du processus régissant les envois de fonds, des expéditeurs aux destinataires, pour rendre pleinement compte de ce phénomène complexe.

Malgré l'intérêt constant qu'elles suscitent, les caractéristiques des personnes qui envoient des fonds à partir du Canada font l'objet d'une recherche encore restreinte, surtout à cause de l'absence de données. De façon générale, les études sont souvent axées sur des groupes d'immigrants originaires de seulement un ou deux pays. La présente étude repose sur l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC) pour documenter la prévalence des envois de fonds et les montants expédiés par les immigrants d'un vaste éventail de pays (voir *Source des données et méthodologie*). La fréquence du phénomène chez les immigrants de la cohorte 2000-2001 variait de moins de 10 % à environ 60 %; la valeur moyenne des montants expédiés variait également d'environ 500 \$ à presque 3 000 \$ par année. Les facteurs liés à la situation financière et à la famille étaient toujours significatifs, quelle que soit la région d'origine, tandis que d'autres, tels le sexe et le niveau de scolarité, ne semblaient déterminants que pour certains groupes d'immigrants.

Source des données et méthodologie

L'**Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada** (ELIC), réalisée conjointement par Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), portait sur tous les immigrants arrivés entre le 1^{er} octobre 2000 et le 30 septembre 2001 qui étaient âgés de 15 ans ou plus au moment de leur arrivée et qui avaient présenté une demande par l'entremise d'une mission canadienne à l'étranger. La base de sondage consistait en une base de données administrative, gérée par CIC. Le plan d'échantillonnage de l'ELIC était stratifié à deux degrés. Le premier correspondait à certaines **unités d'immigrants** (UI), dont la probabilité était proportionnelle à la taille, et le second était une sélection aléatoire d'un membre à l'intérieur de chaque UI. Seul le membre sélectionné a été suivi tout au long de l'enquête.

Une première entrevue a été réalisée environ six mois après l'arrivée des répondants, et deux autres ont eu lieu après deux et quatre ans. Au cours de la première entrevue, on a demandé aux répondants si, depuis leur arrivée, ils avaient envoyé de l'argent à des proches ou à des amis à l'extérieur du Canada — sans avoir à préciser les montants. On a cependant demandé aux répondants de préciser les montants expédiés au cours des deuxième et troisième entrevues.

L'analyse à plusieurs variables comprenait une régression logistique de la vraisemblance des envois de fonds ainsi qu'une régression des moindres carrés ordinaires du logarithme naturel des montants expédiés. Les coefficients de la régression logistique ont été présentés sous forme de probabilités prévues pour en faciliter l'interprétation². Les coefficients du logarithme naturel des montants expédiés se rapprochent des différences en pourcentage et sont communiqués en ces termes pour en faciliter la présentation. Tous les modèles sont calculés à l'aide de poids bootstrap pour corriger les estimations de variance découlant du plan d'échantillonnage (méthode dite de l'estimation de la variance fondée sur le plan d'échantillonnage)³.

Résultats descriptifs

Une importante minorité d'immigrants de la cohorte 2000-2001 ont envoyé des fonds à des membres de leur famille ou à des amis à l'étranger au cours de leurs quatre premières années au Canada. De 6 à 24 mois après leur arrivée, 23 % des immigrants envoyaient des fonds, et cette proportion a monté à 29 % de 25 à 48 mois plus tard (tableau 1). La valeur moyenne des montants expédiés durant la première période de référence s'élevait à 2 500 \$, alors qu'elle était de 2 900 \$ durant la seconde⁴. En supposant une répartition égale de la somme des envois au cours de la période de référence, la valeur annuelle des montants expédiés durant les troisième et quatrième années au Canada était de 1 450 \$, ce qui est comparable aux estimations des montants envoyés par les immigrants

Tableau 1 Personnes envoyant des fonds et montant envoyé

	6 à 24 mois après l'arrivée		25 à 48 mois après l'arrivée	
	Personnes envoyant des fonds	Moyenne	Personnes envoyant des fonds	Moyenne
	%	\$	%	\$
Total	23	2 500	29	2 900
Lieu de naissance				
Asie du Sud-Est	52	2 000	56	2 400
Caraïbes, Guyana	47	1 400	54	1 600
Afrique subsaharienne	37	2 400	42	2 500
Europe de l'Est	32	1 800	41	2 100
Asie du Sud	23	3 600	28	3 700
Amérique centrale, Amérique du Sud	23	2 000	25	2 000
Asie orientale	13	2 900	20	3 900
Asie occidentale, Moyen-Orient				
Afrique du Nord	13	2 000	19	2 500
Amérique du Nord, Europe de l'Ouest, Océanie	11	3 200	11	3 600
PIB par habitant, pays de naissance				
Moins de 2 000 \$	31	1 900	35	2 200
2 000 \$ à 3 999 \$	31	2 700	37	3 000
4 000 \$ à 5 999 \$	20	2 500	25	3 300
6 000 \$ à 7 999 \$	19	1 600	31	2 200
8 000 \$ à 14 999 \$	26	2 400	28	1 900
15 000 \$ ou plus	8	3 100	11	3 900

Note : Les moyennes sont pour ceux qui ont envoyé des fonds et elles n'ont pas été corrigées en fonction de l'inflation.

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

haïtiens et jamaïcains, d'approximativement 1 000 \$ à 1 400 \$ par année (Simmons et autres, 2005).

De toute évidence, les comportements à l'égard des envois de fonds varient en fonction de la région de naissance. Plus de la moitié des immigrants de l'Asie du Sud-Est, des Caraïbes et du Guyana expédiaient de l'argent de 25 à 48 mois après leur arrivée, par comparaison à environ 40 % de ceux de l'Afrique subsaharienne et de l'Europe de l'Est. Environ le quart des répondants de l'Asie du Sud, de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud avaient envoyé des

fonds pendant cette période, alors que c'était le cas d'environ le cinquième de ceux de l'Asie de l'Est, de l'Asie de l'Ouest, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. La valeur moyenne des montants expédiés différait également. Pour les immigrants de l'Asie de l'Est, elle était de 3 900 \$, tandis que pour ceux des Caraïbes et du Guyana, elle était de 1 600 \$.

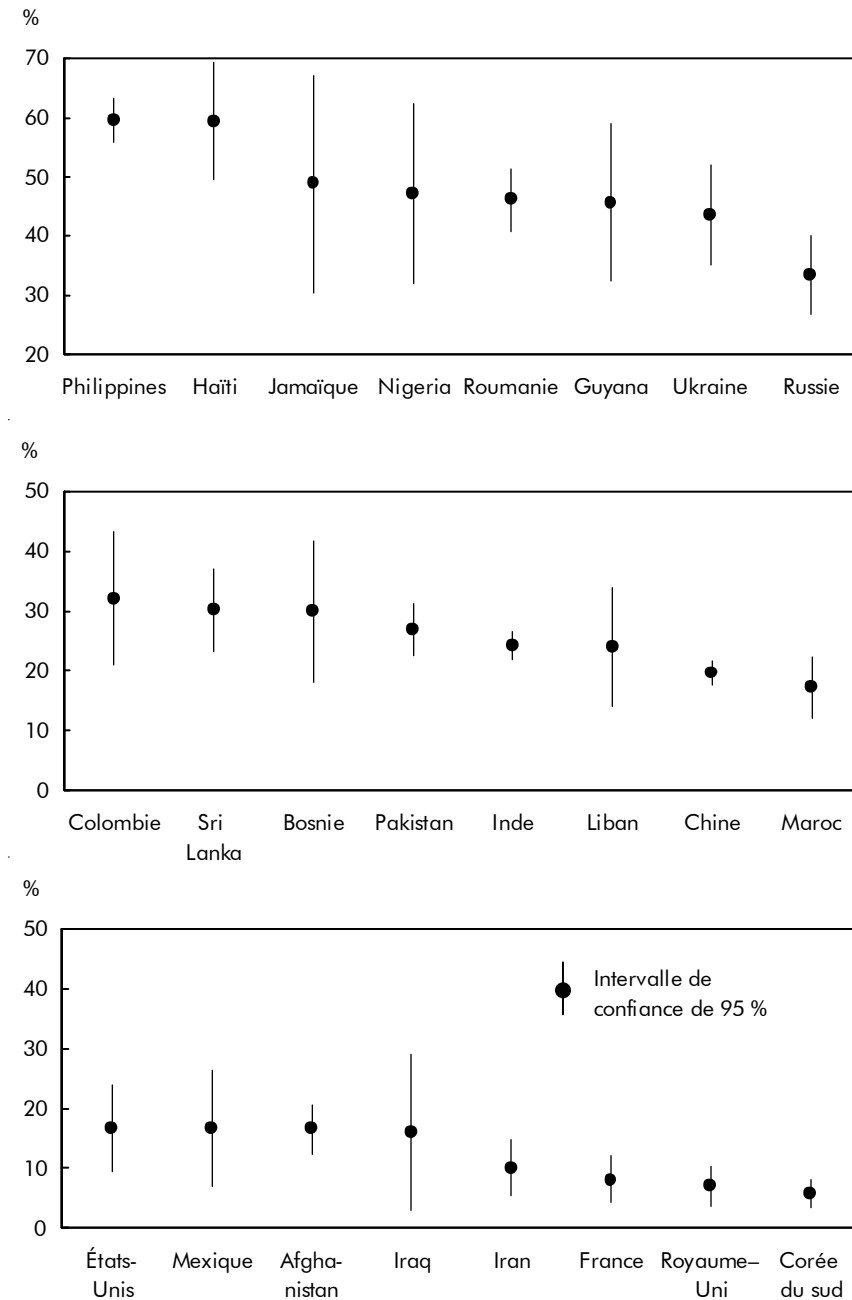
La fréquence des envois de fonds était plus élevée parmi les immigrants originaires des pays aux PIB les plus faibles par habitant. De 25 à 48 mois après leur arrivée, environ 36 % des immigrants des pays

dont le PIB par habitant était inférieur à 4 000 \$ avaient envoyé des fonds, par comparaison à seulement 11 % des immigrants de pays dont le PIB par habitant s'élevait à 15 000 \$ ou plus. Une interprétation possible tient au fait que leur famille ayant besoin d'un plus grand soutien financier, les immigrants des pays pauvres sont davantage portés à envoyer des fonds. Cela étant dit, la relation entre le PIB par habitant et la fréquence des envois de fonds est relativement stable entre ces deux extrêmes, variant entre environ 25 % et 30 %. Il n'a pas été possible d'établir une relation constante entre le PIB par habitant et la valeur moyenne des montants expédiés.

La variabilité en fonction du pays de naissance est particulièrement frappante (graphique A). Quelque 60 % des immigrants des Philippines et d'Haïti envoyaient des fonds de deux à quatre ans après leur arrivée, alors que c'était le cas d'environ 40 % à 50 % de ceux de la Jamaïque, du Nigeria, de la Roumanie, du Guyana et de l'Ukraine⁵. Manifestement, de nombreux nouveaux immigrants de diverses régions du monde envoient des fonds. La France, le Royaume-Uni et la Corée du Sud — tous des pays industrialisés — sont à l'extrémité inférieure de la répartition.

En ce qui concerne la valeur moyenne des montants, les auteurs d'envois originaires de 11 pays sur 24 avaient expédié de 1 700 \$ à 2 200 \$, alors que ceux de sept autres pays avaient expédié de 2 700 \$ à 3 700 \$ (graphique B). Moins de 20 % des immigrants des États-Unis avaient envoyé des fonds dans leur pays d'origine, mais la valeur moyenne de ceux-ci était assez élevée — un peu moins de 6 000 \$. (Les intervalles de con-

Graphique A La proportion des immigrants envoyant des fonds varie considérablement selon le pays d'origine



Note : Moyenne de la valeur moyenne des montants envoyés (seulement ceux qui ont envoyés) deux ans et quatre ans après l'arrivée.
 Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

fiance relatifs à de nombreuses estimations sont toutefois assez grands.)

Sous l'angle des catégories d'admission, environ 30 % des immigrants des trois catégories avaient envoyé des fonds de 25 à 48 mois après leur arrivée (tableau 2). Parmi ceux-ci, les immigrants de la composante économique avaient envoyé des montants un peu plus élevés que les réfugiés (3 000 \$ par rapport à 1 900 \$). Cependant, les mesures relatives aux tendances centrales, comme les moyennes, en révèlent peu sur l'intervalle de variation des montants. À peine un peu plus du quart des immigrants qui avaient envoyé des fonds de 25 à 48 mois après leur arrivée avaient expédié moins de 500 \$. C'était le cas de 21 % des immigrants de la composante économique, par comparaison à 45 % des réfugiés. Environ la moitié des immigrants de toutes les catégories avaient expédié de 500 \$ à 2 500 \$. À l'extrémité supérieure de la répartition, 12 % des immigrants de la composante économique avaient envoyé 5 000 \$ ou plus, alors que c'était le cas de 5 % des réfugiés.

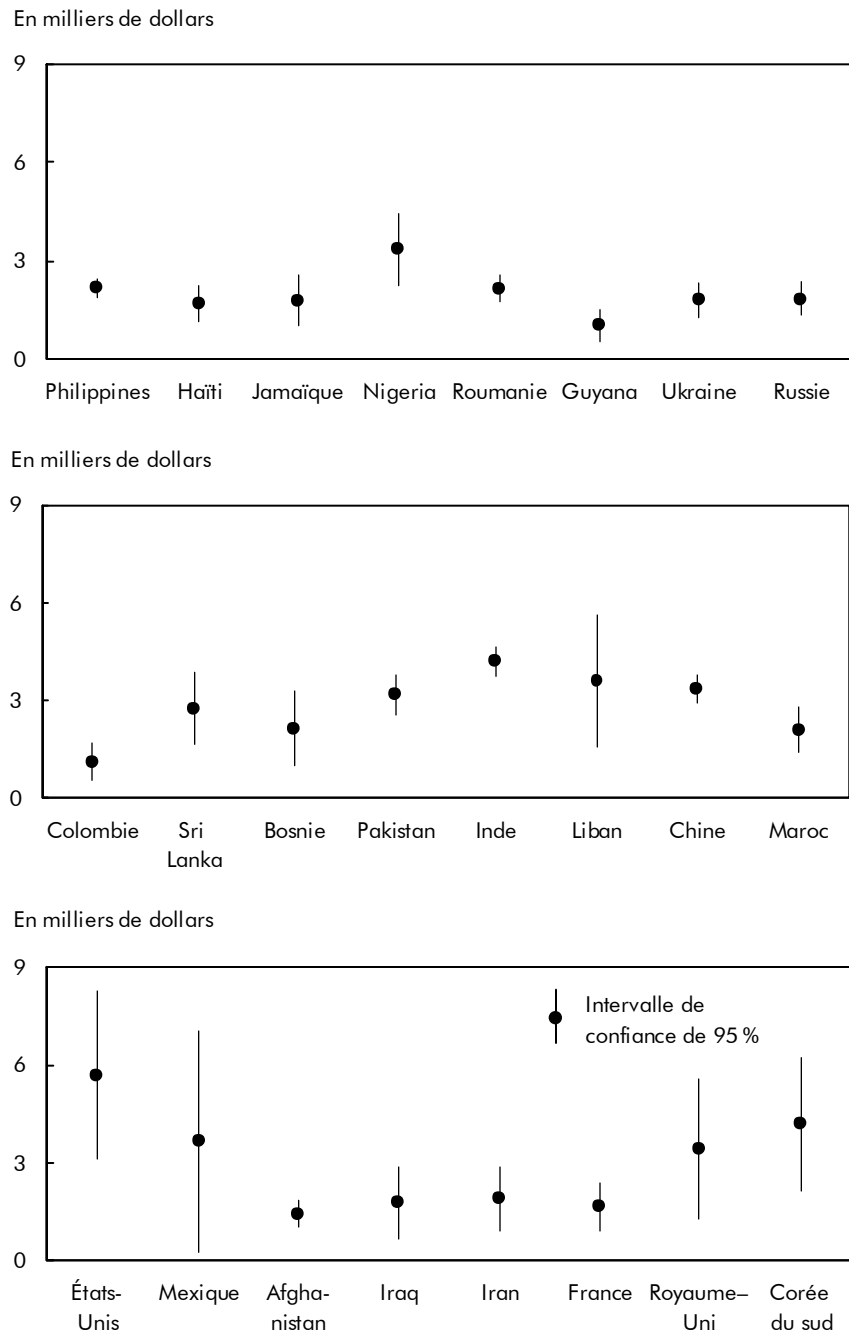
La mesure dans laquelle les envois de fonds imposent des fardeaux financiers aux nouveaux immigrants est une question importante à considérer. Plusieurs études ont mis en évidence les taux relativement élevés et à la hausse de faible revenu des immigrants récents (Heisz et McLeod, 2004; Picot et autres, 2007). Bien que les mesures de faible revenu tiennent compte du nombre de membres de la famille sous le même toit, elles ne prennent pas en considération le partage du revenu avec des membres résidant à l'étranger. Cela est vrai pour toutes les familles, sans égard au statut d'immigrant. Toutefois, compte tenu des taux de fai-

ble revenu relativement élevés des récents immigrants et du fait que presque le tiers d'entre eux-ci envoient des fonds à l'étranger, leurs ressources financières peuvent être encore plus étirées que ce que les chiffres sur le revenu peuvent suggérer.

La circonspection est de mise lorsqu'on analyse cette question. Comme les comportements liés aux envois de fonds sont mesurés d'une personne à l'autre, plutôt que d'une famille ou d'un ménage à l'autre, les estimations des montants expédiés à l'étranger sont probablement prudentes. De plus, il est possible de calculer les envois de fonds proportionnellement au revenu en faisant du revenu personnel total ou du revenu total de la famille économique le dénominateur. Le revenu personnel produit un pourcentage plus élevé, mais ne tient compte d'aucun partage des ressources financières. Le revenu familial produit un pourcentage plus faible, mais combine des unités d'analyse (envois de fonds personnels et revenu familial). Les résultats de ces deux approches représentent des estimations prudentes des limites inférieures et supérieures des montants envoyés proportionnellement au revenu (tableau 3). Au cours de leur deuxième année au Canada, les immigrants envoyaient des fonds qui correspondaient à 7,5 % de leur revenu personnel et à 3,4 % du revenu familial, en taux annualisé moyen. Deux ans plus tard, les envois de fonds comptaient plutôt pour 5,9 % du revenu personnel et 2,9 % du revenu familial⁶.

Lorsqu'on tient compte de l'ensemble des immigrants, qu'ils aient envoyé des fonds ou non deux années et quatre années après leur arrivée, les montants expédiés représentaient respectivement

Graphique B La moyenne des montants envoyés était inférieure à 4 000 \$ pour trois quarts des 24 pays d'origine



Note : Moyenne de la valeur moyenne des montants envoyés (seulement ceux qui ont envoyés) deux et quatre ans après l'arrivée.
 Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

Tableau 2 Envois de fonds de 25 à 48 mois après l'arrivée

	Catégorie d'immigrant			
	Total	Écono- nomique	Regroupe- ment familial	Réfugié
Personnes envoyant des fonds (%)	29	29	29	31
Montant moyen(\$)	2 900	3 000	2 700	1 900
	%			
Personnes envoyant des fonds de	100	100	100	100
Moins de 500 \$	26	21	33	45
500 \$ à 999 \$	21	22	19	17
1 000 \$ à 2 499 \$	24	26	22	19
2 500 \$ à 4 999 \$	18	19	16	14
5 000 \$ ou plus	11	12	10	5

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

3,7 % et 3,4 % du revenu personnel global, et 1,6 % et 1,3 % du revenu familial global. Sous cet angle, les envois de fonds comptent pour une part relativement faible du revenu des nouveaux immigrants. Néanmoins, pour certaines familles, ils peuvent constituer une dépense considérable — comme par exemple pour les réfugiés. Le revenu familial moyen des réfugiés qui ont envoyé des fonds au cours de leur quatrième année au Canada était de 36 100 \$. À titre comparatif, en 2004, le seuil de faible revenu (SFR), avant impôt, s'élevait à un peu plus de 31 000 \$ pour une famille de trois personnes et à un peu moins de 38 000 \$ pour une famille de quatre personnes résidant dans un grand centre urbain. (Une famille dont le revenu est inférieur au SFR consacre probablement une plus grande part de son revenu aux biens de première nécessité, que sont la nourriture, le

logement et l'habillement, que la moyenne des familles.) Dans le cas des réfugiés qui envoient des fonds, cela se traduit par une ponction de presque 1 000 \$ dans un revenu familial plutôt modeste.

Résultats de l'analyse à plusieurs variables par modèle regroupé

La statistique descriptive démontre de grandes différences dans les comportements liés aux envois de fonds, qui reflètent en partie les caractéristiques et les expériences propres aux immigrants de différents pays. L'importance des divers facteurs a été examinée au moyen d'une régression logistique ainsi que d'une régression des moindres carrés ordinaires.

Caractéristiques démographiques

On a pu constater une légère corrélation entre le sexe et les comportements liés aux envois de fonds, qui annonçait une probabilité prévue d'expédier de l'argent (après avoir considéré les autres caractéristiques) de 26 % chez les hommes et de 23 % chez les femmes (tableau 4). Parmi les immigrants qui avaient envoyé

Tableau 3 Revenus annuels de ceux qui envoient des fonds

	Catégorie d'immigrant			
	Total	Écono- mique	Regroupe- ment familial	Réfugié
2^e année après l'arrivée				
Revenu personnel (\$)	22 200	27 200	14 100	12 500
Envois de fonds calculés en fonction du pourcentage du revenu (%)	7,5	6,7	10,4	8,1
Revenu familial (\$)	48 700	51 000	47 400	28 300
Envois de fonds calculés en fonction du pourcentage du revenu (%)	3,4	3,5	3,1	3,6
4^e année après l'arrivée				
Revenu personnel (\$)	28 200	33 600	17 500	16 400
Envois de fonds calculés en fonction du pourcentage du revenu (%)	5,9	5,4	8,4	6,1
Revenu familial (\$)	57 200	61 100	52 600	36 100
Envois de fonds calculés en fonction du pourcentage du revenu (%)	2,9	3,0	2,8	2,8

Note : Fondé sur ceux qui envoient des fonds.

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

Tableau 4 Résultats de la régression de l'échantillon combiné

	Coefficient de régression logistique sur la probabilité d'envois de fonds	Probabilité prédite d'envois de fonds ¹	Coefficients des moindres carrés ordinaires du logarithme naturel des montants envoyés
Sexe		%	
Hommes (réf.*)	...	26	...
Femmes	-0,170*	23	-0,117*
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	-0,718*	17	-0,200*
25 à 34 ans (réf.*)	...	30	...
35 à 44 ans	-0,093	28	-0,073
45 à 54 ans	-0,607*	19	-0,017
55 ans ou plus	-0,879*	15	-0,277*
Revenu familial			
Moins de 10 000 \$	-1,110*	10	-0,453*
10 000 \$ à 24 999 \$	-0,605*	16	-0,316*
25 000 \$ à 44 999 \$ (réf.*)	...	26	...
45 000 \$ à 69 999 \$	0,235*	31	0,220*
70 000 \$ ou plus	0,471*	36	0,445*
Économie à l'étranger			
Aucune épargne à l'étranger (réf.*)	...	26	...
Moins de 5 000 \$	-0,109	24	0,014
5 000 \$ à 24 999 \$	-0,477*	18	0,135
25 000 \$ ou plus	-0,318	20	0,111
Données manquantes	-0,237	21	-0,030
Personne la mieux informée sur le revenu			
Répondant (réf.*)	...	26	...
Autre	-0,280*	21	-0,073
Statut d'emploi			
Employé à temps plein (réf.*)	...	29	...
Employé à temps partiel	-0,239*	25	-0,099
Sans emploi	-0,465*	21	-0,065
Niveau de scolarité à l'arrivée			
Études secondaires non terminées	0,131	27	-0,255*
Études secondaires	0,035	25	-0,201*
Études postsecondaires terminés	-0,065	23	-0,078
Diplôme universitaire (réf.*)	...	24	...
Lieu de résidence			
Toronto (réf.*)	...	23	...
Montréal	-0,143	21	0,099
Vancouver	0,167*	26	0,159*
Calgary, Edmonton	0,553*	34	0,158*
Autres	0,204*	27	0,036
Enfants dans le ménage			
Aucun enfant (réf.*)	...	27	...
Un	-0,153*	24	-0,169*
Deux	-0,404*	20	-0,187*
Trois ou plus	-0,512*	18	-0,361*
Parrainage			
Aucun (réf.*)	...	23	...
Époux ou enfant	0,598*	36	0,231*
Parent ou grand-parent	0,322*	30	0,117*
Catégorie d'immigrant			
Regroupement familial	0,174*	27	-0,033
Économique (réf.*)	...	23	...
Refugie	0,249	28	-0,135

des fonds, les femmes avaient expédié un montant inférieur d'environ 12 % à celui des hommes. L'âge est aussi un facteur important à considérer — la probabilité prévue était plus élevée chez les immigrants âgés de 25 à 44 ans (environ 30 %) que chez ceux moins âgés ou plus âgés (moins de 20 %). Les personnes âgées de 25 à 34 ans expédiaient des montants plus importants que celles de moins de 25 ans ou de plus de 54 ans.

Capacité financière

Conformément à la documentation, de fortes corrélations ont été établies entre les comportements liés aux envois de fonds et la capacité financière. Par exemple, la probabilité prévue d'envoyer des fonds augmentait monotoniqument en fonction du revenu familial, de 10 % parmi les immigrants dont le revenu familial était inférieur à 10 000 \$ à 36 % parmi ceux dont le revenu familial était de 70 000 \$ ou plus. Les montants expédiés croissaient également monotoniqument. De fait, ceux envoyés par des immigrants dont le revenu familial était de 70 000 \$ ou plus étaient supérieurs d'environ 45 % à ceux envoyés par des immigrants dont le revenu se situait de 25 000 \$ à 44 999 \$.

Par ailleurs, les immigrants qui possédaient des économies de 5 000 \$ ou plus à l'étranger étaient beaucoup moins enclins à envoyer des fonds (environ 20 %) que les autres (26 %). Une interprétation possible tient au fait que les immigrants possédant des économies à l'étranger proviennent de familles plus aisées, ce qui les incite moins à envoyer des fonds. Parmi les personnes qui envoyaient des fonds, aucune corrélation n'a été établie entre les montants expédiés et les économies possédées.

Tableau 4 Résultats de la régression de l'échantillon combiné (fin)

	Coefficient de régression logistique sur la probabilité d'envois de fonds	Probabilité prédite d'envois de fonds ¹	Coefficients des moindres carrés ordinaires du logarithme naturel des montants envoyés
		%	
Membre d'une organisation religieuse			
Non (réf.*)	...	24	...
Oui	0,230	28	-0,046
Membre d'un groupe ethnique/d'immigrant			
Non (réf.*)	...	25	...
Oui	0,145	27	-0,002
Lieu de naissance			
Amérique du Nord, Europe de l'Ouest, Océanie	-0,067	17	-0,554*
Europe de l'Est	0,860*	35	-0,629*
Caraïbes, Guyana	1,586*	52	-0,789*
Amérique centrale, Amérique du Sud	0,362*	24	-0,693*
Afrique subsaharienne	0,760*	32	-0,487*
Asie occidentale, Moyen-Orient, Afrique du Nord	-0,148	16	-0,461*
Asie orientale (réf.*)	...	18	...
Asie du Sud-Est	1,581*	52	-0,770*
Asie du Sud	0,283	23	-0,139
PIB par habitant, pays de naissance			
Moins de 2 000 \$	0,566*	38	-0,169
2 000 \$ à 3 999 \$ (réf.*)	...	26	...
4 000 \$ à 5 999 \$	0,127	28	-0,215*
6 000 \$ à 7 999 \$	0,143	29	-0,216*
8 000 \$ à 14 999 \$	-0,466*	18	-0,283*
15 000 \$ ou plus	-0,957*	12	-0,133
Constant	-0,782*	...	8,089*

* statistiquement significatif ou significativement différent d'un groupe de référence (réf.*) à 0,05 ou mieux

1. Probabilité prédite d'envois de fonds avec d'autres covariables figées à leurs valeurs médianes.

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

Comme d'autres études l'avaient montré, les immigrants qui travaillaient à temps plein étaient beaucoup plus susceptibles d'envoyer des fonds que ceux qui travaillaient à temps partiel ou qui

n'avaient pas d'emploi (probabilités prévues de 29 %, de 25 % et de 21 %, respectivement). Cependant, aucune corrélation n'a été établie entre le statut d'emploi et les montants expédiés.

Aucun lien significatif n'a été établi entre la probabilité d'envoyer des fonds et le niveau de scolarité des immigrants à leur arrivée au pays. Toutefois, les montants expédiés par les immigrants qui n'avaient pas poursuivi d'études secondaires étaient inférieurs de 20 % à 25 % à ceux envoyés par des titulaires d'un diplôme universitaire.

Enfin, une corrélation positive est apparue entre le lieu de résidence et la fréquence des envois de fonds ainsi que la valeur des montants expédiés. La probabilité prévue d'envoyer des fonds variait entre 21 %, pour les immigrants à Montréal, et 34 %, pour ceux établis à Calgary ou à Edmonton. Au cours des années 2000, les marchés du travail de Calgary et d'Edmonton ont été particulièrement vigoureux, soutenus par les prix élevés du pétrole, du gaz et des produits de base mondiaux. Par exemple, en 2004, les taux de chômage des hommes âgés de 25 à 44 ans qui résidaient à Edmonton ou à Calgary (3,7 % et 4,4 %, respectivement) correspondaient à environ la moitié de celui enregistré à Montréal (8,7 %). La fréquence plus élevée des envois de fonds parmi les immigrants de ces villes témoigne probablement de conditions favorables sur le marché du travail et, peut-être, d'attentes positives à l'égard des gains futurs. Parmi les immigrants qui envoyaient des fonds, ceux de Calgary, d'Edmonton et de Vancouver expédiaient un montant supérieur d'environ 16 % à celui envoyé par les immigrants établis à Toronto.

Obligations envers la famille

Bien que l'information concernant la famille à l'étranger soit limitée dans l'ELIC, les données à notre disposition corroborent l'opinion

selon laquelle les caractéristiques familiales influent sur les comportements liés aux envois de fonds. La propension à envoyer des fonds et la valeur des montants expédiés révélaient une corrélation négative avec le nombre d'enfants mineurs dans le ménage. La probabilité prévue d'envoyer des fonds était de 18 % dans les ménages comptant trois enfants ou plus, par comparaison à 27 % des ménages sans enfant. En outre, les montants expédiés par des immigrants avec un ou deux enfants étaient inférieurs de 17 % à 19 % à ceux envoyés par des immigrants sans enfant — et de 36 % dans le cas des immigrants avec trois enfants ou plus.

L'importance des caractéristiques familiales apparaît aussi nettement dans les intentions de parrainer des membres de la famille en vue d'un établissement au Canada. Les immigrants qui parrainaient un conjoint ou un enfant, ou qui avaient l'intention de le faire, étaient plus susceptibles d'envoyer des fonds que ceux qui ne parrainaient pas ou qui n'avaient pas l'intention de le faire (probabilités prévues de 36 % et de 23 %, respectivement). Les montants expédiés par les premiers étaient supérieurs d'environ 23 % à ceux envoyés par des immigrants qui ne parrainaient pas. Les mêmes tendances ont été relevées parmi les immigrants qui parrainaient un de leurs parents ou de leurs grands-parents. Dans leur cas, la probabilité prévue d'envoyer des fonds s'élevait à 30 %, et les montants expédiés étaient plus importants, d'environ 12 %. Ces résultats cadrent avec ceux d'autres études qui montrent que les immigrants qui envoient des fonds pour soutenir des enfants ou un conjoint tendent à envoyer davantage que ceux qui destinent leur aide à d'autres membres de la famille (Stanwix et Connell, 1995).

Catégorie d'immigrant

Les statistiques descriptives ont révélé peu de différence dans la fréquence des envois de fonds en fonction des catégories d'immigration, mais la situation change quelque peu lorsqu'on tient compte d'autres caractéristiques. De façon plus particulière, la probabilité prévue d'envoyer des fonds était un peu plus élevée dans la catégorie du regroupement familial (27 %) que chez les immigrants de la composante économique (23 %). De même, la probabilité prévue d'envoyer des fonds était de 28 % chez les réfugiés (cette estimation était cependant à peine plus élevée que le niveau de confiance de 0,1). Aucune corrélation n'a été établie entre la catégorie d'immigration et les montants expédiés.

Participation à une organisation

Des deux variables du modèle qui étaient liées à la participation ou à l'intégration à une organisation, une seule s'est avérée importante. Ainsi, les immigrants qui appartenaient à une organisation religieuse étaient plus susceptibles d'envoyer des fonds que les autres (probabilités prévues de 28 % et de 24 %, respectivement). Aucune corrélation n'a été établie entre la participation à une organisation et les montants expédiés.

Région de naissance

Des variables nominales se rapportant aux immigrants de neuf régions ont permis de cerner des différences dans les comportements liés aux envois de fonds en fonction des pays d'origine, sans égard aux autres caractéristiques. Encore une fois, les différences étaient marquées. La probabilité prévue d'envoyer des fonds était plus élevée parmi les immigrants de l'Asie du Sud-Est, des Caraïbes et du Guyana (52 %), suivis de ceux de l'Europe de l'Est et de l'Afrique subsaharienne (35 % et 32 %). La vraisemblance du phénomène était plus faible parmi les immigrants de l'Asie occidentale, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (16 %), de l'Amérique du Nord, de l'Europe de l'Ouest et de l'Océanie (17 %) ainsi que de l'Asie orientale (18 %). Les immigrants de l'Asie orientale ont expédié les montants les plus importants.

Enfin, les comportements liés aux envois de fonds variaient fortement en fonction du PIB par habitant des pays de naissance. La probabilité prévue d'envoyer des fonds était plus élevée chez les immigrants de pays dont le PIB par habitant était inférieur à 2 000 \$ (38 %), et moindre chez ceux qui provenaient de pays dont le PIB par habitant variait de 8 000 \$ à 14 999 \$ (18 %) ou était de 15 000 \$ ou plus (12 %).

Résultats de l'analyse à plusieurs variables – comparaisons régionales

Compte tenu des variations considérables des comportements liés aux envois de fonds entre les immigrants de différentes régions, il y a lieu de se demander si les facteurs liés à cette pratique sont généraux ou régionaux. Pour répondre à cette question, des modèles de régression distincts ont été utilisés pour les estimations relatives aux immigrants de neuf régions. Comme trois de ces modèles sont basés sur des échantillons de moins de 800 unités, la vraisemblance des coefficients de régression statistiquement significatifs s'est trouvée réduite. Par conséquent, ces modèles

reposaient sur des spécifications simplifiées — certaines covariables ont été exclues, car elles étaient en corrélation avec la région (p. ex. la catégorie d'immigrants), alors que d'autres, comme le nombre d'enfants, ont été regroupées en un moins grand nombre de catégories.

Plusieurs caractéristiques affichaient une corrélation constante des comportements liés aux envois de fonds (tableaux 5 et 6). Cette tendance était tout à fait évidente par rapport à la capacité financière. Une corrélation à la fois positive et importante a été établie entre, d'une part, la probabilité d'envoyer des fonds et la valeur des montants expédiés et, d'autre part, le revenu familial dans le cas des immigrants originaires de sept régions sur neuf⁷. Une corrélation a été établie entre le statut d'emploi et la vraisemblance des envois de fonds pour les immigrants originaires de six régions, mais il en a été de même par rapport à la valeur des montants expédiés que pour ceux originaires de deux régions. Enfin, la corrélation entre la probabilité d'envoyer des fonds et les économies possédées à l'étranger s'est avérée négative pour les immigrants de cinq régions, et aucune corrélation n'a été établie à cet égard par rapport à la valeur des montants expédiés.

La corrélation entre la présence d'enfants et la probabilité d'envoyer des fonds ainsi que la valeur des montants était importante pour les immigrants de quatre régions, et était presque considérée comme telle pour ceux d'une autre région. Une corrélation positive marquée a été établie entre le parrainage d'un membre de la famille et la probabilité d'envoyer des fonds pour les immigrants de cinq régions, mais seulement pour ceux de deux régions par rapport à la valeur du montant expédié.

La corrélation négative entre les personnes plus âgées et la probabilité d'envoyer des fonds était importante pour les immigrants de six régions sur neuf, mais seulement pour ceux d'une région par rapport à la valeur des montants expédiés.

Dans l'ensemble, l'importance des caractéristiques financières et familiales était beaucoup plus manifeste en ce qui avait trait à la décision d'envoyer des fonds qu'à la valeur du montant expédié. De plus, les résultats tendent à indiquer une constance considérable entre les régions pour certains facteurs en corrélation avec les comportements liés aux envois de fonds, plus particulièrement les caractéristiques financières et familiales.

Dans d'autres cas, les corrélations établies des comportements liés aux envois de fonds apparaissaient plus évidentes dans certaines régions. Par exemple, une corrélation négative a été établie avec la probabilité d'envoyer des fonds pour les femmes de l'Asie du Sud, de l'Asie occidentale, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. De telles corrélations n'ont pas été établies en ce qui concerne les autres régions.

Dans la documentation, les données sur l'importance et le sens des corrélations entre le niveau de scolarité et la propension à envoyer des fonds sont variables. C'est aussi le cas dans la présente étude. Parmi les immigrants de l'Europe de l'Est, ceux qui n'avaient pas complété d'études secondaires étaient moins enclins à envoyer des fonds que ceux qui possédaient un diplôme universitaire. Parmi les immigrants des Caraïbes et du Guyana, ceux qui possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires étaient moins enclins à envoyer des fonds que les titulaires d'un diplôme universitaire. Cette corrélation va dans le sens contraire pour les immigrants de l'Amérique centrale, de l'Amérique du Sud et de l'Asie de l'Est, puisque ceux dont le niveau de scolarité était moins élevé avaient davantage tendance à envoyer des fonds. Cependant, les immigrants dont le niveau de scolarité était moins élevé expédiaient moins d'argent que ceux possédant une formation universitaire, dans trois des neuf régions.

Enfin, une corrélation forte et positive a été établie entre le fait de participer à une organisation et la probabilité d'envoyer des fonds pour les immigrants de l'Afrique subsaharienne, de l'Asie occidentale, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord.

Résumé

Au cours de leurs premières années au Canada, une minorité importante de nouveaux immigrants envoient des fonds à des membres de leur famille ou à des amis à l'étranger. La valeur moyenne des montants expédiés chaque année était d'approximativement 1 450 \$, ce qui comptait pour environ 6 % du revenu personnel et 3 % du revenu familial, avant impôt.

Les comportements liés aux envois de fonds varient considérablement. À l'intérieur d'une seule cohorte, la probabilité d'envoyer des fonds pouvait varier de moins de 10 % à environ 60 % pour les immigrants de différents pays, alors que la valeur annuelle des montants fluctuait entre environ 500 \$ et presque

Tableau 5 Régression logistique de la probabilité d'envois de fonds selon la région de naissance

Région	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Sexe β coefficient									
Hommes (réf.*)
Femmes	-0,302	-0,127	0,015	-0,030	-0,058	-0,545*	0,101	-0,023	-0,445*
Groupe d'âge									
15 à 24 ans	-0,271	-0,200	-0,238	-0,293	-0,826*	-0,604*	-0,809*	-1,110*	-1,017*
25 à 34 ans (réf.*)
35 à 44 ans	0,399	-0,070	0,457	-0,303	-0,084	-0,195	-0,114	-0,146	-0,035
45 à 54 ans	0,483	-0,405	0,273	-1,124	-1,140*	-0,721*	-0,766*	-0,525*	-0,958*
55 ans ou plus	0,441	-0,784*	-1,026	-0,666	-0,536	-2,454*	-0,591	-0,789*	-1,090*
Revenu familial									
Moins de 10 000 \$..	-0,557	-0,666	-0,568	-1,180*	-0,913*	-1,483*	-1,452*	-1,428*
10 000 \$ à 24 999 \$	-0,530	-0,836*	-0,095	-0,775*	-0,447	-0,532*	-0,790*	-0,441*	-0,432*
25 000 \$ à 44 999 \$ (réf.*)
45 000 \$ à 69 999 \$	-0,151	0,458*	-0,117	-0,067	-0,188	0,438*	0,454*	0,206	0,104
70 000 \$ ou plus	0,228	0,811*	0,348	0,284	-0,092	0,860*	0,823*	0,405*	0,352*
Économie à l'étranger									
Aucune économie à l'étranger (réf.*)
Moins de 5 000 \$	-0,109	-0,950	-0,338	-0,296	-0,311	0,319	-0,470	0,528*	-0,139
5 000 \$ à 24 999 \$	-0,914*	-0,748	-0,544	-1,425	-1,383*	-1,319*	-0,252	-0,246	-0,192
25 000 \$ ou plus	0,193	0,605	-2,493*	-1,926*	-0,724	-0,490	-0,809	-0,599	0,103
Données manquantes	0,354	-0,654	-0,528	-0,666	-1,104	-0,825	-0,525*	-0,429	0,086
Personne la mieux informée sur le revenu									
Répondant (réf.*)
Autre	-0,106	-0,197	-0,053	-0,576	-0,045	-0,051	-0,551*	-0,158	-0,302*
Statut d'emploi									
Employé à temps plein (réf.*)
Employé à temps partiel	-0,129	-0,055	-0,311	0,429	-0,113	-0,273	-0,451*	-0,199	-0,405*
Sans emploi	-0,356	-0,335*	-0,745*	0,197	-0,712*	-0,358	-0,683*	-0,584*	-0,214*
Niveau de scolarité à l'arrivée									
Études secondaires non terminées	-0,480	-0,527*	-0,031	0,552	-0,155	0,071	0,861*	0,345	0,189
Études secondaires	-0,405	-0,269	0,045	1,325*	-0,003	-0,219	0,986*	0,118	0,024
Études postsecondaires terminées	-0,397	-0,174	-0,870*	0,677	-0,201	-0,191	0,217	0,082	-0,163
Diplôme universitaire (réf.*)
Lieu de résidence									
Toronto (réf.*)
Montréal	-0,384	-0,026	0,339	-0,347	-0,066	-0,016	-0,465*	-0,176	-0,507
Vancouver	-0,274	0,250	-1,199	-0,125	0,861	0,285	0,006	0,354*	0,311*
Calgary, Edmonton	0,583	0,588*	0,046	-0,120	0,979*	1,419*	0,422*	0,490*	0,254
Autres	-0,163	-0,016	0,816*	-0,427	0,822*	0,494	-0,029	0,921*	0,167
Enfants dans le ménage									
Sans enfant (réf.*)
Un	0,033	-0,154	-0,546	0,175	0,937*	-0,262	-0,166	-0,131	-0,301*
Deux ou plus	-0,776*	-0,308	-0,641	0,060	-0,536	-0,650*	-0,319	-0,395*	-0,490*
Parrainage									
Aucun (réf.*)
Époux ou enfant	1,646*	0,888*	1,001*	0,805	0,596	0,437	0,209	0,646*	0,390*
Parent ou grand-parent	0,507	0,315*	0,526	0,314	0,060	0,209	0,264	0,282	0,310*
Membre d'une organisation									
Non (réf.*)
Oui	0,061	0,239	0,247	0,259	0,511*	0,551*	-0,316*	-0,199	0,218
PIB/par habitant	-0,044*	-0,058*	-0,048	-0,083	-0,129*	-0,079*	-0,057*	-0,139*	0,198*
Constant	-0,172	0,279	0,641	-0,365	0,343	0,050	-0,674*	1,097*	-0,462

* statistiquement significatif ou significativement différent d'un groupe de référence (réf.*) à 0,1 ou mieux

A = Amérique du Nord, Europe de l'Ouest, Océanie

B = Europe de l'Est

C = Caraïbes, Guyana

D = Amérique centrale, Amérique du Sud

E = Afrique subsaharienne

F = Asie occidentale, Moyen-Orient, Afrique du Nord

G = Asie orientale

H = Asie du Sud-Est

I = Asie du Sud

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001

Tableau 6 Régression des moindres carrés ordinaires sur le montant envoyé selon la région de naissance

Région	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Sexe β coefficient									
Hommes (réf.*)
Femmes	-0,536	-0,086	-0,083	-0,445	-0,229	-0,268	0,056	0,048	-0,173
Groupe d'âge									
15 à 24 ans	-0,747	-0,074	-0,155	-0,408	-0,179	-0,438*	0,046	-0,136	-0,147
25 à 34 ans (réf.*)
35 à 44 ans	0,157	-0,154	-0,030	-0,077	0,137	-0,292*	-0,143	0,041	-0,077
45 à 54 ans	-0,147	-0,036	-0,418	0,852	0,509	-0,031	-0,019	-0,014	-0,003
55 ans ou plus	-0,317	-0,206	-0,416	-1,125	-1,073	0,217	-0,390	-0,095	-0,144
Revenu familial									
Moins de 10 000 \$..	-0,414	-0,163	0,786	-0,165	-0,823*	-0,298	-0,916*	-0,549
10 000 \$ à 24 999 \$	0,354	-0,476*	-0,256	-0,441	-0,435*	-0,524*	-0,047	0,109	-0,472*
25 000 \$ à 44 999 \$ (réf.*)
45 000 \$ à 69 999 \$	0,271	0,161	-0,093	0,009	0,157	0,422*	0,095	0,418*	0,232*
70 000 \$ ou plus	1,233*	0,331*	0,024	0,901*	0,823*	0,549*	0,361*	0,486*	0,363*
Économie à l'étranger									
Aucune économie à l'étranger (réf.*)
Moins de 5 000 \$	0,101	-0,133	0,109	0,330	0,479	0,048	0,633*	-0,100	-0,069
5 000 \$ à 24 999 \$	0,791	0,263	-0,274	-0,732	0,551	0,613	-0,037	0,140	0,175
25 000 \$ ou plus	0,443	0,803*	2,865	-1,025	-0,831*	0,571	-0,021	0,201	-0,225
Données manquantes	0,054	-0,648*	0,419	-0,921	-0,817	-0,374	0,209	0,506*	-0,263
Personne la mieux informée sur le revenu									
Répondant (réf.*)
Autre	0,539	0,029	-0,015	-0,047	-0,168	-0,037	-0,219	-0,161	0,104
Statut d'emploi									
Employé à plein temps (réf.*)
Employé à temps partiel	-0,387	-0,151	0,072	-0,534	0,157	0,061	-0,072	-0,220	-0,204
Sans emploi	0,230	-0,001	-0,049	-0,567*	0,044	-0,110	0,017	-0,164	-0,210*
Niveau de scolarité à l'arrivée									
Études secondaires non terminées	0,881	-0,621	-0,466*	-0,801	-0,499	0,022	-0,296	-0,396*	-0,066
Études secondaires	0,382	-0,048	-0,636*	-0,646	-0,540*	0,044	-0,261	-0,263	-0,149
Études postsecondaires terminées	0,768*	-0,183	-0,566*	-0,540	-0,244	0,204	-0,172	-0,086	-0,031
Diplôme universitaire (réf.*)
Lieu de résidence									
Toronto(réf.*)
Montréal	0,188	0,030	0,208	0,290	-0,676*	0,101	0,094	0,214	0,296
Vancouver	0,773	-0,029	0,987	0,538	-0,242	0,011	-0,065	0,072	0,423*
Calgary, Edmonton	1,079*	0,187	-0,714	0,037	-0,223	0,215	0,234	0,061	0,064
Autre	0,870*	-0,015	-0,092	0,404	-0,427	-0,019	-0,074	0,001	0,211
Enfants dans le ménage									
Sans enfant (réf.*)
Un	-0,645	-0,016	-0,062	0,361	-0,109	-0,618*	-0,025	-0,210	-0,121
Deux ou plus	-0,520	0,109	-0,317	-0,149	-0,428*	-0,381*	0,069	-0,273*	-0,352*
Parrainage									
Aucun (réf.*)
Époux ou enfant	0,711	0,830*	0,381	-0,488	0,623*	0,225	-0,011	0,047	-0,070
Parent ou grand-parent	0,732	0,063	0,242	-0,339	0,114	0,261	0,210	0,073	0,060
Membre d'une organisation									
Non (réf.*)
Oui	0,493	-0,072	-0,065	-0,083	0,044	0,051	0,052	0,067	-0,188*
PIB/par habitant									
	0,033	-0,020	0,022	-0,251*	-0,013	0,043*	-0,007	-0,005	-0,123
Constant									
	5,343*	7,306*	7,322*	9,694*	7,892*	7,450*	7,645*	7,038*	8,384*

* statistiquement significatif ou significativement différent d'un groupe de référence (réf.*) à 0,1 ou mieux

A = Amérique du Nord, Europe de l'Ouest, Océanie

B = Europe de l'Est

C = Caraïbes, Guyana

D = Amérique centrale, Amérique du Sud

E = Afrique subsaharienne

F = Asie occidentale, Moyen-Orient, Afrique du Nord

G = Asie orientale

H = Asie du Sud-Est

I = Asie du Sud

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

3 000 \$. Les caractéristiques financières et familiales entraînent toujours en jeu, et ce, pour toutes les régions d'origine. En revanche, d'autres facteurs, comme le sexe et le niveau de scolarité, ne revêtaient de l'importance que dans certaines régions. Les différences importantes entre les pays et les régions demeuraient lorsqu'on tenait compte des caractéristiques socioéconomiques et de la composition des groupes.

Perspective

Notes

1. On a beaucoup mis l'accent sur la trajectoire des gains après l'arrivée au Canada, les retombées économiques de l'expérience et des titres de compétence acquis à l'étranger, la capacité de trouver un emploi dans son domaine de spécialisation et l'incidence des faibles revenus. Pour un examen de ces questions, voir Picot, 2004.
2. Les probabilités prévues de chacune des variables indépendantes ont été estimées après avoir établi les autres variables indépendantes en fonction de leur valeur moyenne.
3. Certains chercheurs ont recouru au modèle de sélection de Heckman (1976) pour vérifier si l'échantillon d'immigrants envoyant des fonds est un échantillon représentatif des immigrants susceptibles d'avoir envoyé des fonds (Funkhouser, 1995; Brown et Piorine, 2005). Plusieurs modèles de Heckman, basés sur différentes spécifications, ont été utilisés pour répondre à cette question, mais aucune preuve de sélectivité n'a été trouvée. Nos résultats concordent avec ceux de plusieurs études, qui font aussi état du fait que les effets de la sélection sont minimes ou ne sont pas statistiquement significatifs (Menjivar et autres, 1998; Funkhouser, 1995).
4. Tous les montants exprimés en dollars ont été arrondis à la centaine de dollars près. Les montants déclarés deux ans et quatre ans après l'arrivée n'ont pas été corrigés en fonction de l'inflation. Les questions au sujet de l'envoi de fonds et des montants expédiés figuraient dans la section du questionnaire de l'ELIC sur le revenu. Cette section comprend de nombreuses questions au sujet du revenu du répondant et celui de sa famille — toutes se rapportant à la période de 12 mois avant l'entrevue. À la fin de cette section, les répondants devaient indiquer s'ils avaient envoyé des fonds depuis leur dernière entrevue et, si oui, préciser les montants expédiés. La période de référence ne correspondait alors plus aux 12 mois avant l'enquête, mais aux 18 ou 24 mois précédant l'enquête (la durée variait entre les vagues 2 et 3). Compte tenu de la modification soudaine aux périodes de référence, on ignore si les répondants qui ont déclaré avoir envoyé des fonds faisaient référence à une période de 12, 18 ou 24 mois.
5. Les estimations du graphique A ont été obtenues à partir de la fréquence moyenne des envois de fonds dans la vague 2 de l'ELIC (c.-à-d. 24 mois après l'arrivée au pays) et dans la vague 3 de l'ELIC (c.-à-d. 48 mois après l'arrivée au pays). Cette approche permet de diminuer les erreurs types liées aux estimations (qui demeurent importantes dans bien des cas) et de simplifier la présentation des données. La même approche est utilisée au graphique B.
6. Dans le cas des immigrants qui avaient envoyé des fonds, le revenu familial moyen après les dépenses liées au logement (le loyer ou l'hypothèque, les taxes et les services publics) a aussi été calculé et utilisé pour estimer les montants expédiés proportionnellement au revenu familial après les dépenses liées au logement. Les montants expédiés comptaient pour environ 4,0 à 4,9 % du revenu familial après les dépenses liées au logement, et ce, pour les immigrants des trois catégories d'admission.
7. Dans cette section, les corrélations à l'intérieur d'une région ayant une valeur prédictive de 0,1 ou mieux sont désignées comme étant statistiquement significatives. Le seuil habituel de 0,05 a été assoupli en raison du petit nombre de cas dans plusieurs des modèles.

Documents consultés

- BROWN, Richard P.C. et Bernard POIRINE. 2005. "A Model of Migrants' Remittances with Human Capital Investment and Intrafamilial Transfers." *International Migration Review*, vol. 39, n° 2, été, p. 407 à 438.
<http://www.blackwell-synergy.com/action/showPdf?submitPDF=Full+Text+PDF+%281%2C522+KB%29&doi=10.1111%2Fj.1747-7379.2005.tb00272.x> (consulté le 26 juin 2008).
- FUNKHOUSER, Edward. 1995. "Remittances from International Migration: A Comparison of El Salvador and Nicaragua." *The Review of Economics and Statistics*, vol. 77, n° 1, février, p.137 à 146.
<http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2109999.pdf> (consulté le 26 juin 2008).

HEISZ, Andrew et Logan MCLEOD. 2004. *Tendances et conditions dans les régions métropolitaines de recensement : Faible revenu dans les régions métropolitaines de recensement, 1980 à 2000*, n° 89-613-MIF au catalogue de Statistique Canada. N° 001. Ottawa. 90 p.

<http://www.statcan.ca/francais/research/89-613-MIF/2004001/89-613-MIF2004001.pdf> (consulté le 26 juin 2008).

HERNÁNDEZ-COSS, Raúl. 2005. *The Canada-Vietnam Remittance Corridor: Lessons on Shifting from Informal to Formal Transfer Systems*. Document de travail de la Banque mondiale n° 48. Washington, D.C. La Banque mondiale. 69 p.

http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/04/26/000090341_20050426100319/Rendered/PDF/32179.pdf (consulté le 26 juin 2008).

BANQUE INTERAMÉRICAINNE DE DÉVELOPPEMENT, FONDS MULTILATÉRAL D'INVESTISSEMENT. 2004. "Sending Money Home: Remittance to Latin America and the Caribbean." Document n° 547263. New York, N.Y. Banque Interaméricaine de Développement, Fonds multilatéral d'investissement.

BANQUE INTERAMÉRICAINNE DE DÉVELOPPEMENT, FONDS MULTILATÉRAL D'INVESTISSEMENT. 2004. "Sending Money Home: Remittance Recipients in the Dominican Republic and Remittance Senders from the US." Document n° 546769. New York, N.Y. Banque Interaméricaine de Développement, Fonds multilatéral d'investissement.

MENJIVAR, Cecilia, Julie DAVANZO, Lisa GREENWELL et R. Burciaga VALDEZ. 1998. "Remittance Behavior Among Salvadoran and Filipino Immigrants in Los Angeles." *International Migration Review*, vol. 32, n° 1, printemps, p. 97 à 126.
<http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2547562.pdf> (consulté le 26 juin 2008).

OROZCO, Manuel. 2006. "International Flows of Remittances: Cost, competition and financial access in Latin America and the Caribbean – toward an industry scorecard." *Inter-American Dialogue*. Le 12 mai 2006. Washington, D.C., 17 p.

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=736019> (consulté le 26 juin 2008).

OROZCO, Manuel. 2002. "Globalization and Migration: The Impact of Family Remittances in Latin America." *Latin American Politics and Society*, vol 44, n° 2, été, p. 41 à 66.

<http://www.jstor.org/stable/pdfplus/3177094.pdf> (consulté le 26 juin 2008).

PICOT, Garnett, Feng HOU et Simon COULOMBE. 2007. *Le faible revenu chronique et la dynamique du faible revenu chez les nouveaux immigrants*. Document de recherche de la série des études analytiques, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada – n° 294, Ottawa. 48 p.

<http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2007294.pdf> (consulté le 26 juin 2008).

PICOT, Garnett. 2004. "The Deteriorating Economic Welfare of Canadian Immigrants." *Canadian Journal of Urban Research*, vol. 13, n° 1, été, p. 25 à 45.

SIMMONS, Alan, Dwaine PLAZA et Victor PICHÉ. 2005. *The Remittance Sending Practices of Haitians and Jamaicans in Canada*. Un rapport de l'ACDI. Secrétariat des Nations Unies. 21 p.

http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P01_ASimmons.pdf (consulté le 26 juin 2008).

STANWIX, Clare and John CONNELL. 1995. "To the Islands: The remittances of Fijians in Sydney." *Asian and Pacific Migration Journal*, vol. 4, n° 1, p. 69 à 87.

BANQUE MONDIALE. 2006. *Global Economic Prospects: Economic Implications of Remittances and Migration 2006*. Washington, D.C. La Banque mondiale. 157 p.

http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2005/11/14/000112742_20051114174928/Rendered/PDF/343200GEP02006.pdf (consulté le 26 juin 2008).

Profil des Forces canadiennes

Jungwee Park

Les militaires canadiens constituent un segment petit, mais significatif de la société canadienne. Les Forces canadiennes (FC) contribuent de façon importante à l'image nationale du Canada, au pays et à l'étranger. Sur la scène internationale, ces hommes et femmes qui ont reçu une formation très poussée sont appelés à maintes reprises à participer aux missions humanitaires et aux missions de maintien de la paix et de sécurité d'organismes internationaux comme les Nations Unies et l'OTAN. Par ailleurs, sur le plan national, on a souvent recours à leurs compétences spécialisées pour mener des opérations de recherche et sauvetage et pour venir en aide à la population en cas de catastrophes naturelles comme les incendies de forêt, les inondations, les avalanches et les tempêtes de verglas. Ils ont également d'autres responsabilités, comme celles d'aider à protéger les pêches canadiennes ainsi qu'à détecter et à intercepter les drogues de contrebande.

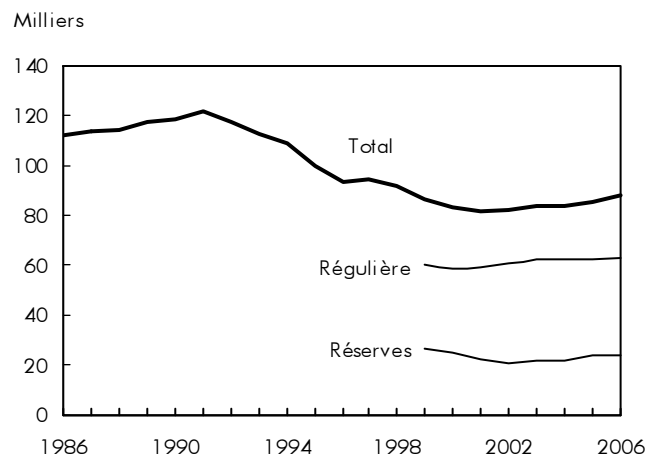
Les Forces contribuent également de façon importante à l'économie. Comptant plus de 111 000 personnes inscrites sur leurs listes de paye (y compris environ 24 000 travailleurs civils), le ministère de la Défense nationale (MDN) et les FC constituent ensemble le deuxième employeur en importance au Canada et le plus gros employeur de la fonction publique, apportant ainsi une contribution substantielle aux économies locales, provinciales et territoriales (MDN, 2008a). Pour l'année financière 2006-2007, les dépenses militaires du Canada se sont établies à 15,7 milliards de dollars (MDN, 2008b).

De façon générale, le personnel militaire a augmenté vers la fin des années 1980, atteignant un sommet à plus de 120 000 personnes en 1991 (graphique A). Il a ensuite amorcé une tendance à la baisse qui s'est poursuivie jusqu'en 2001, le personnel comptant alors

81 600 membres, ce qui représente une diminution d'environ 33 %. Toutefois, les effectifs des forces armées n'ont cessé de croître depuis, atteignant 87 700 membres en 2006. Ces variations sont liées au climat politique international, la diminution rapide s'étant produite après la fin de la guerre froide et l'augmentation récente coïncidant avec la lutte contre le terrorisme menée depuis les événements du 11 septembre¹.

Le présent article dresse un profil du personnel des Forces canadiennes en tant que groupe spécial distinct du reste de la population active du Canada. En s'appuyant sur le supplément des Forces canadiennes à l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) – Santé mentale et bien-être, l'auteur compare également les taux de prévalence chez les militaires du stress au travail et d'autres problèmes de santé mentale

Graphique A Après avoir atteint son point le plus bas en 2001, le personnel militaire a augmenté au cours des cinq années suivantes



Source : Ministère de la Défense nationale, personnel militaire, salaires et traitements, 1986 à 2006.

Jungwee Park travaille à la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au 613-951-4598 ou à l'adresse perspective@statcan.ca.

liés au travail à ceux de la population civile active, afin de déterminer si ce taux de prévalence est plus élevé chez des groupes particuliers.

Les conditions de travail et les responsabilités particulières des militaires, surtout dans des régions secouées par les conflits comme la Bosnie-Herzégovine, le Rwanda ou l'Afghanistan², méritent qu'on examine le bien-être psychologique et le stress au travail des membres des FC. Toutefois, les conditions de guerre ne sont pas les seules sources de stress; outre les facteurs de stress particuliers aux militaires, comme le déploiement outremer, le changement fréquent de poste et le service temporaire loin de la maison, des aspects quotidiens du travail comme les responsabilités au travail,

les heures de travail ou les difficultés avec les superviseurs ont un effet significatif sur le bien-être psychologique du personnel militaire (Pflanz et Sonnek, 2002; Sudom et autres, 2006). Les membres des FC peuvent être exposés à de nombreux événements stressants et être à risque de souffrir de stress au travail.

En outre, la mauvaise santé psychologique du personnel militaire peut compromettre sa santé physique, nuire à son rendement au travail ou diminuer sa qualité de vie; elle a également une incidence importante sur le plan économique, tant chez les civils que chez les militaires (Fikretoglu et autres, 2007; Pflanz et Ogle, 2006; Hourani et autres, 2006; Dobрева-Martinova et autres, 2002).

Tableau 1 Caractéristiques du personnel militaire et des travailleurs civils de 15 à 64 ans

	Force régulière				Force de réserve			Ensembles des travailleurs civils
	Tous les militaires	Tous les membres réguliers	Officiers	Militaires du rang	Tous les réservistes	Officiers	Militaires du rang	
	%							
Sexe								
Hommes	85,3 *	87,8 *	85,6 *	88,4*	79,2*(*)	84,9*	78,1*	53,3
Femmes	14,7 *	12,2 *	14,4 *	11,6*[*]	20,8*(*)	15,1*(*)	21,9*(*)[*]	46,7
Groupe d'âge								
15 à 24 ans	19,3	9,9 *	10,4 *	9,7*	42,1*(*)	10,2*	48,0*(*)[*]	19,3
25 à 39 ans	51,8 *	57,7 *	49,2 *	60,2*[*]	37,4*(*)	48,6*	35,4 *(*)[*]	33,3
40 à 54 ans	28,3 *	32,0 *	39,3 *	30,0*[*]	19,2*(*)	37,6	15,8*(*)[*]	36,6
55 à 64 ans	0,6 *	0,4 ^E *	1,1 ^E *	F	1,3*(*)	3,6*(*)	0,9 ^E [*]	10,7
Niveau de scolarité¹								
Niveau inférieur au diplôme d'études secondaires	6,5 *	7,1 *	F	9,0*	4,3*(*)	F	5,7*(*)	13,3
Diplôme d'études secondaires	28,0 *	31,4 *	5,5 *	38,7*[*]	15,2*(*)	4,9*	18,5 *(*)[*]	19,5
Études postsecondaires partielles	12,7 *	13,1 *	6,2	15,1*[*]	11,0*(*)	7,0	12,2*(*)[*]	6,6
Grade/diplôme d'études postsecondaires	52,6 *	48,2 *	88,1 *	37,1*[*]	69,4*(*)	88,1*	63,4*(*)[*]	59,6
Immigrants	5,9 *	4,1 *	6,0 *	3,6*[*]	10,0*(*)	9,2*(*)	10,2*(*)	20,6
Langue officielle								
Anglais uniquement	53,8 *	51,4 *	26,6 *	58,3*[*]	59,9*(*)	54,6*(*)	60,9*[*]	64,5
Français uniquement	3,8 *	3,0 *	F	3,8*	5,9*(*)	2,2 ^E	6,6*(*)[*]	10,7
Les deux	42,2 *	45,6 *	73,1 *	37,8*[*]	33,9*(*)	43,1*(*)	32,2*(*)[*]	23,5
Ni l'une ni l'autre	0,2 ^E *	F	F	F	F	F	F	1,3
Minorité visible	6,4	4,5 *	3,4 *	4,8*[*]	11,1*(*)	5,9*(*)	12,0*(*)[*]	17,1

* valeur significativement différente de celle observée pour l'ensemble des travailleurs civils à 0,05 ou moins

(*) valeur significativement différente de celle figurant dans la même colonne pour la Force régulière à 0,05 ou moins

[*] valeur significativement différente de celle observée pour les officiers à 0,05 ou moins

1. Population âgée de 25 ans ou plus.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1,2, 2002.

Les forces régulières et de réserve différent

La Force régulière et la Réserve sont les deux principales composantes des FC³. De façon générale, la Force régulière se compose de personnel à temps plein, tandis que la plupart des réservistes sont des membres du personnel à temps partiel (pour des classifications plus détaillées, voir *Source de données et définitions*). On a recours aux réservistes pour mobiliser l'armée ou augmenter le nombre de ses membres, au besoin. Autrement dit, ils peuvent être déployés dans des opérations et, au cours des dernières années, un nombre croissant de réservistes ont été affectés au soutien de missions outremer (MDN, 2008c). En outre, la Réserve permet d'augmenter le nombre de membres professionnels des forces en fournissant des soldats, des unités ou des spécialistes aux FC (MDN, 2008c). Par exemple, en Afghanistan, les réservistes, outre leurs responsabilités de combat, mettent à profit leurs compétences spécialisées en médecine et en psychologie (Castonguay, 2008).

Au cours des cinq dernières années, le personnel de la Force régulière et celui de la Réserve affichaient des tendances semblables à la hausse. En 2006, les FC comptaient environ 64 000 membres réguliers et 24 000 réservistes. Toutefois, les membres de la Réserve sont généralement beaucoup plus jeunes que ceux de la Force régulière. Plus de 40 % des réservistes avaient moins de 25 ans, comparativement à 10 % seulement du personnel militaire à temps plein (tableau 1). Toutefois, au cours des dernières années, le nombre de membres de la Force régulière dans cette cohorte d'âge a augmenté significativement par suite d'un plus grand nombre de jeunes recrues; en 2007, 17 % (15 % des officiers et 18 % des militaires du rang) étaient âgés de moins de 25 ans (calcul fondé sur MDN, 2008d).

Plus d'un réserviste sur cinq était une femme, comparativement à un membre sur huit de la Force régulière en 2002. En outre, alors que moins de 5 % des membres réguliers étaient des immigrants ou membres d'une minorité visible, c'était le cas de plus de 10 % des réservistes. Cette proportion montre le grand nombre de jeunes réservistes membres de minorités visibles ou de groupes d'immigrants.

Dans l'ensemble, 60 % du personnel des FC étaient des militaires du rang (subalternes) allant de soldats aux caporaux-chefs; 20 % étaient des sous-officiers supérieurs, allant de sergents aux adjudants-chefs, et le reste était des officiers. Environ 68 % des réservistes

étaient des militaires du rang (subalternes) et 16 % étaient des officiers, comparativement à 56 % et 22 % des membres de la Force régulière (tableau 2). La structure des grades de la Force régulière a peu changé de 2002 à 2007 (MDN, 2008d).

Les forces régulières et de réserve diffèrent en termes d'environnement (terre, air ou mer). Chez les réservistes, 70 % étaient dans l'Armée, 9 %, dans la Force aérienne, et 15 %, dans la Marine, comparativement à 50 %, 32 % et 18 % pour le personnel régulier. Sur le plan de l'emploi, les membres de la Réserve et ceux de la Force régulière jouent des rôles différents dans leurs services, les réservistes ayant tendance à être davantage concentrés dans les armes de combat (p. ex., bataillon d'infanterie ou régiment blindé ou d'artillerie) que les membres de la Force régulière (46 % par rapport à 22 %).

Les membres des FC diffèrent des travailleurs civils

Dans le groupe des 15 à 64 ans, le personnel militaire diffère de façon marquée des travailleurs civils pour ce qui est de presque toutes les caractéristiques démographiques. En 2002, le personnel des FC était beaucoup plus jeune, plus de 70 % des membres ayant moins de 40 ans par rapport à 53 % seulement des membres du personnel civil. Cela n'a rien d'étonnant puisque, contrairement à la plupart des autres professions, un âge obligatoire de la retraite est encore en vigueur dans les forces armées. Moins de 1 % des membres des FC étaient âgés de 55 à 64 ans comparé à 11 % pour la population active.

Toutefois, de façon générale, le personnel des FC est beaucoup plus âgé aujourd'hui qu'il ne l'était il y a 20 ans. En 2007, 28 % seulement des membres de la Force régulière avaient moins de 30 ans (MDN, 2008d), comparativement à 53 % en 1988 (Strike, 1989). Cette évolution du profil d'âge reflète peut-être la tendance générale au vieillissement de la population, les retraites différées et la diminution intentionnelle du nombre de nouvelles recrues dans le cadre de la réduction des effectifs durant les années 1990⁴. De même, en 2002, environ le quart du personnel régulier avait moins de 10 années de service, comparativement à 56 % en 1988 (Strike, 1989)⁵.

La proportion de personnel bilingue des FC était presque le double de celle de la population active générale. Plus de 40 % des membres (46 % pour ceux de la Force régulière et 34 % pour les réservistes) parlaient les deux langues officielles. Ces pourcentages élevés

Source des données et définitions

L'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) — Supplément des Forces canadiennes sur la santé mentale a été utilisée pour établir le profil du personnel militaire. La population cible comprenait tous les membres réguliers à temps plein des Forces canadiennes, ainsi que les réservistes qui avaient fait acte de présence au moins une fois au cours des six mois qui ont précédé l'enquête. Pour améliorer l'efficacité du plan de sondage, chaque population cible a été stratifiée selon le sexe et le rang. La collecte des données s'est déroulée de mai à décembre 2002 pour permettre de répartir la charge de travail sur le terrain et de disposer de plus de temps pour prendre contact avec les participants à l'enquête partant en déploiement ou pour suivre des cours de formation ou en revenant. La grande majorité des interviews assistées par ordinateur ont été menées en personne durant les heures de travail, dans des pièces privées sur la base. Au total, 5 155 membres de la Force régulière ont été interviewés, donnant un taux de réponse de 79,5 %. Dans le cas de la Réserve, les chiffres correspondants étaient 3 286 et 83,5 % (Statistique Canada, 2003).

L'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) de 2002 — Santé mentale et bien-être a été utilisée pour comparer la population active générale et les Forces canadiennes. (L'échantillon de l'ESCC ne comprenait pas le personnel des Forces régulières mais il se peut que quelques membres de la Réserve aient été sélectionnés) L'enquête couvrait la population à domicile de 15 ans et plus vivant dans des logements privés dans les dix provinces. La plupart des interviews (86 %) ont été menées en personne et le reste, par téléphone. Les réponses par personne interposée n'étaient pas acceptées. Les 36 984 interviews représentaient un taux de réponse de 77 %.

La **population active générale** était composée des personnes de 15 à 64 ans occupant un emploi ou ayant une entreprise au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Les **membres de la Force régulière** sont des membres du personnel à temps plein. Ils se composent d'officiers et de militaires du rang enrôlés pour un service continu et à plein temps. Les membres de la Force régulière, de ses unités et autres éléments sont en permanence soumis à l'obligation de service légitime. Les membres s'enrôlent pour un engagement initial de trois à neuf ans, sans compter la formation ou la scolarité subventionnée. L'engagement initial peut être suivi d'une période de service d'une durée indéterminée ou d'un engagement à titre définitif. Selon les conditions de service actuelles, ces membres peuvent prendre leur retraite après 25 ans.

Les **membres de la Réserve** servent à temps partiel. Il s'agit d'officiers et de militaires du rang enrôlés mais n'étant pas en service militaire continu et à plein temps lorsqu'ils ne sont pas en service actif. Tous les membres de la Force de réserve ainsi que de ses unités et autres éléments peuvent être astreints à l'instruction pour les périodes fixées par règlement du gouverneur en conseil et peuvent être soumis à l'obligation de service légitime autre que l'instruction, aux époques et selon les modalités fixées par le gouverneur en conseil par règlement ou toute autre voie. Les réservistes servent volontairement, selon un engagement de durée indéterminée. Ils s'enrôlent pour servir à temps partiel, mais peuvent se porter volontaires pour servir à temps plein dans les FC.

La Force de réserve comprend quatre sous-éléments : la Première réserve, le Cadre des instructeurs de cadets (CIC), les Rangers canadiens et la Réserve supplémentaire (MDN, 2008g).

La **Première réserve** est la plus importante et celle désignée généralement par le terme « réserve ». Ses membres s'entraînent régulièrement à temps partiel et servent à l'occasion à temps plein pendant une certaine période. Elle est constituée des éléments suivants : Réserve navale, Réserve de l'Armée de terre, Réserve aérienne, Réserve des communications, Réserve des Services de santé, Réserve des Services juridiques et le cadre de la Première réserve du Quartier général de la Défense nationale.

Les **officiers du CIC** sont chargés de la sécurité, de la supervision, de l'administration et de la formation des cadets de 12 à 18 ans.

Les **Rangers canadiens** assurent une présence militaire qui, pour des raisons pratiques ou économiques, ne peut être assurée par d'autres composantes des FC dans les régions du Nord, côtières et isolées faiblement peuplées.

La **Réserve supplémentaire** réunit d'anciens membres de la Force régulière et de la Force de réserve. Ils n'accomplissent pas d'instruction et ne servent pas, mais ils constituent un bassin de personnel qui peut être appelé au service en cas d'urgence (MDN, 2008e).

Le service de réserve entre dans l'une des trois classes, A, B et C. Le service de réserve de **classe A** s'entend de périodes de service d'au plus 12 jours consécutifs. On peut ordonner à un membre de la Première réserve au plus 60 jours d'entraînement de service de classe A (MDN, 2004a). La **classe B** est utilisée pour le service de 13 jours consécutifs ou plus effectué par un membre qui est en service à temps plein et occupe un poste temporaire au sein du personnel enseignant ou administratif d'une école ou d'un autre établissement d'enseignement qui dispense une instruction, qui fait l'objet d'une affectation d'instruction ou suit un cours de formation d'une durée donnée, tel que prescrit par le Chef d'état-major de la Défense, ou qui effectue un service de nature temporaire approuvé par le Chef d'état-major de la Défense ou par une autorité désignée par celui-ci, dans les cas où il n'est pas pratique d'avoir recours à des membres de la Force régulière pour ce genre de service. Le service de **classe C** peut être effectué à n'importe quel endroit autorisé, lorsque le membre est en service à temps plein, et lorsque celui-ci est autorisé par le Chef d'état-major de la Défense ou en son nom dans le cas d'un service à un poste régulier ou surnuméraire de l'effectif autorisé de la Force régulière, ou dans le cas d'un emploi pour des fonctions opérationnelles approuvées par le Chef d'état-major de la Défense ou au nom de celui-ci.

Officier s'entend d'une personne qui est titulaire d'une commission d'officier de Sa Majesté dans les Forces canadiennes, d'une personne qui est élève-officier dans les Forces canadiennes et de toute personne légalement affectée en cette qualité aux Forces canadiennes ou détachée à ce titre auprès de celles-ci. Un officier est un leader formé pour être responsable d'un groupe de personnes. Des niveaux de scolarité et d'instruction plus élevés sont requis des officiers que des militaires du rang. Quatre grades sont définis, soit officier général, officier supérieur, officier subalterne et officier subordonné.

Un **militaire du rang** est toute personne, autre qu'un officier, qui est enrôlée dans les Forces canadiennes ou qui, selon la loi, est affectée ou détachée auprès de celles-ci. Les trois grades sont adjudant, militaire du rang et soldat.

Tableau 2 Caractéristiques du personnel militaire

	Hommes	Femmes	Force régulière	Force de réserve	Ensembles des militaires
			%		
Grade					
Subalterne	58,7	66,0*	56,3	68,2(*)	59,8
Supérieur	21,2	14,1*	21,8	16,2(*)	20,1
Officier	20,2	19,8	22,0	15,6(*)	20,1
Région					
Atlantique	22,0	18,8*	22,7	18,8(*)	21,6
Québec	16,7	18,1	15,1	21,3(*)	16,9
Centre	33,6	36,3*	34,4	33,2	34,0
Ouest	27,7	26,8	27,9	26,8	27,6
Services					
Terre	57,4	47,6*	50,2	70,1(*)	56,0
Air	23,9	30,6*	31,5	8,7(*)	24,9
Mer	17,0	18,8	18,3	14,8(*)	17,3
Communication	1,7	3,0*	F	6,5	1,9
Années de service					
Moins de 10 ans	32,9	41,8*	23,7	59,9(*)	34,2
10 à 24 ans	53,4	52,8	62,9	29,9(*)	53,3
25 ans ou plus	13,7	5,4*	13,4	10,3(*)	12,5
Profession					
Armes de combat	32,3	10,8*	22,2	46,1(*)	29,1
Communications	6,0	5,0	6,5	4,3(*)	5,9
Maritime	5,1	4,2*	4,8	5,5	5,0
Maritime communications	3,5	3,5	3,7	3,1	3,5
Maritime – Soutien technique	3,2	0,4 ^{E*}	3,9	F	2,8
Aviation	6,9	4,3*	8,0	2,9(*)	6,5
Aviation – Soutien technique	7,4	5,0*	9,1	2,1(*)	7,1
Administration, etc. ¹	19,0	46,7*	23,9	20,8(*)	23,0
Génie	2,3	1,3*	2,4	1,5(*)	2,1
Technique	8,9	1,8*	9,1	4,8(*)	7,9
Services médicaux	3,4	13,0*	4,8	4,9	4,8
Officier général spécialisé	2,0	4,1*	1,6	3,9(*)	2,3

* valeur significativement différente de celle observée pour les hommes à 0,05 ou moins

(*) valeur significativement différente de celle de la Force régulière à 0,05 ou moins

1. Comprend la logistique, la sécurité, les renseignements et les services d'urgence.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1,2, 2002.

sont attribuables aux fortes proportions d'officiers bilingues (73 % dans la Force régulière) et de membres du Québec (dont 77 % étaient bilingues)⁶.

Dans l'ensemble, le personnel militaire canadien est à prédominance masculine. Toutefois, la représen-

tation des femmes a augmenté au cours des dernières décennies. En 2002, 15 % de tout le personnel était de sexe féminin, soit 12 % de la Force régulière et 21 % de la Réserve, en hausse par rapport à 2 % en 1972 et 10 % en 1988 (Strike, 1989)⁷.

En 2002, comme dans le cas de leurs collègues de sexe masculin, environ un membre de sexe féminin sur cinq était un officier. Selon les dernières données (MDN, 2008d) portant sur la Force régulière, une proportion plus élevée de femmes que d'hommes étaient des officiers (28 % comparativement à 23 %).

Les rôles des femmes dans les FC sont fort différents de ceux des hommes. Plus de 30 % des femmes étaient membres de la Force aérienne, comparativement à 24 % des hommes, tandis qu'une proportion plus faible était membres de l'Armée de terre (48 % par rapport à 57 %). Les femmes occupaient tous les types de professions militaires, y compris des postes de combat, mais leur répartition était assez différente de celle des hommes⁸. Tandis qu'environ le tiers des membres de sexe masculin des FC ont déclaré les armes de combat comme leur profession, c'était le cas de 11 % des femmes. En 2002, environ la moitié des femmes étaient affectées aux services d'administration, de logistique, de sécurité, du renseignement, ou d'urgence, comparativement à 19 % des hommes. Cela montre que les femmes continuent d'être concentrées dans les secteurs de soutien plus traditionnels, y compris les services médicaux et dentaires, de légères augmentations s'observant toutefois dans les professions moins traditionnelles, particulièrement les opérations navales et le génie maritime, de même qu'une augmentation modeste dans les armes de combat (Soeters et Van der Meulen, 2006).

Une comparaison internationale révèle que les femmes dans les Forces canadiennes ont joué des rôles plus importants (voir *Les femmes*

Les femmes dans les forces militaires

Le Canada a été l'un des premiers pays membres de l'OTAN à admettre les femmes légalement dans les forces militaires (1951) et il a l'un des taux les plus élevés de participation des femmes en termes de leur proportion dans les forces armées et dans les déploiements.

	Année d'admission	Proportion en 2005	Déploiements pour 2005-2006
		%	%
Allemagne	1975	6,0	3,5
Belgique	1975	8,3	20,6
Bulgarie	1995	6,0	
Canada	1951	12,6	26,8
Danemark	1962	5,0	6,0
Espagne	1988	10,7	
États-Unis	1948	15,5	11,0
France	1972	12,8	5,0
Grèce	1979	16,0	
Hongrie	1996	4,3	8,0
Italie	1999	1,0	
Lettonie	1991	20,0	
Lituanie	1991	9,1	
Luxembourg	1980	5,7 ¹	
Norvège	1977	6,3	
Pays-Bas	1979	9,0	
Pologne	1988	0,5	1,3
Portugal	1992	8,4	Jusqu'à 10
République tchèque	Début des années 1980	12,2	
Roumanie	1973	5,0	
Royaume-Uni	1949	9,0	
Slovaquie	Début des années 1980	7,1	
Slovénie	1991	15,4	
Turquie	1955	4,0	

1. 2006.

Source : Comité des personnels féminins des Forces de l'OTAN (OTAN, 2008).

dans les forces militaires). Au Canada, les femmes représentent une plus forte proportion du personnel des Forces armées et une proportion beaucoup plus élevée des déploiements que dans de nombreux autres pays⁹.

Les minorités visibles sont sous-représentées

Une très faible proportion du personnel des FC était membres de minorités visibles, 6 % seulement de tous les membres des FC (soit 5 % de ceux de la Force régulière

et 11 % des réservistes) étant membres de minorités visibles, comparativement à 17 % de la population active civile. Ce taux est nettement inférieur à celui de 33 % du personnel militaire des États-Unis (Office of the Under Secretary of Defense, Personnel and Readiness, 2006). Seulement 3 % des officiers membres de la Force régulière étaient membres de minorités visibles.

De même, une très petite proportion était des immigrants (6 % comparativement à 21 %). Les faibles taux de membres immigrants et appartenant à des minorités visibles peuvent être liés à l'exigence de citoyenneté pour l'entrée dans les FC. À l'heure actuelle, seuls les citoyens canadiens peuvent devenir membres de la Force régulière (MDN, 2008e)¹⁰.

Toutefois, même après exclusion des immigrants récents (au Canada depuis moins de 10 ans), et correction pour tenir compte de l'âge, des différences considérables demeurent en ce qui concerne la représentation des minorités visibles et des immigrants entre les FC et la population active civile (données non présentées). La sous-représentation des minorités visibles dans les FC peut s'expliquer par de nombreux facteurs (Jung, 2007), dont l'importance du niveau de scolarité, de la famille et de l'identité ethnique¹¹; le classement à un niveau relativement bas du service militaire comme carrière, combiné à l'image négative du personnel militaire qu'ils ont des militaires de leur pays d'origine; et le nombre insuffisant d'immigrants et de minorités visibles aux grades supérieurs pouvant fournir les modèles de rôle positifs nécessaires. Toutefois, la représentation des minorités visibles dans les FC est importante parce que ces

Dépenses militaires internationales, 2001

Parmi les pays de l'OTAN, le Canada se classe aujourd'hui au sixième rang pour son budget de défense et au 17^e rang pour ses dépenses militaires en pourcentage du produit intérieur brut (PIB).

	Total	Pourcentage du PIB
	milliards de \$ US	%
Allemagne	21,0	1,5
Belgique	2,2	1,3
Canada	7,3	1,1
Danemark	2,4	1,5
Espagne	6,9	1,2
États-Unis	310,5	2,9
France	25,3	2,6
Grèce	3,3	4,8
Hongrie	0,8	1,8
Islande	0,0	0,0
Italie	15,5	1,9
Luxembourg	0,1	0,8
Norvège	2,8	1,8
Pays-Bas	5,6	1,6
Pologne	3,7	1,8
Portugal	1,3	2,1
République tchèque	1,1	2,2
Royaume-Uni	34,0	2,4
Turquie	5,1	5,0

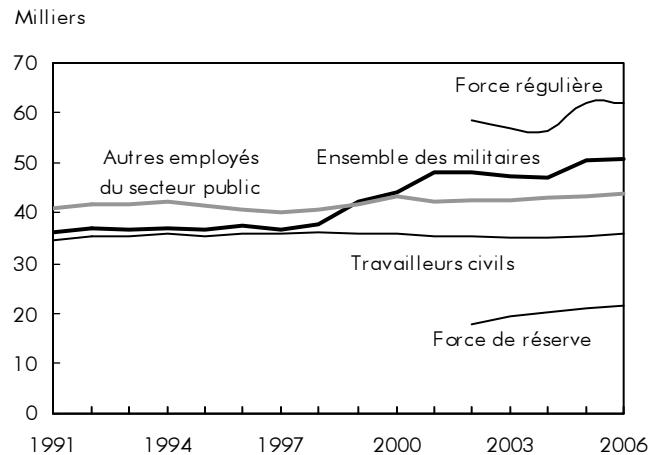
Source : Ministère de la Défense nationale, 2008b.

dernières constituent le segment de la population canadienne qui s'accroît le plus rapidement, particulièrement dans le groupe d'âge de recrutement traditionnel des 17 à 24 ans (Rueben, 2004).

Salaires, revenu et éducation

Alors que les gains des travailleurs civils sont demeurés relativement constants à 35 000 \$ (en dollars de 2002) au cours des 15 dernières années, ceux du personnel des FC ont augmenté progressivement depuis la fin des années 1990. En moyenne, ils ont été supérieurs à ceux des autres employés du secteur public depuis 1999 (graphique B)¹². Les gains des réservistes ont augmenté au cours des dernières années, alors qu'ils s'établissaient en moyenne à seulement 21 000 \$ en 2006, ce qui n'est pas étonnant puisque en tant que travailleurs à temps partiel, bon nombre d'entre eux avaient un autre emploi. En outre, environ 40 % étaient encore aux études (MDN, 2004b).

Graphique B Les membres des Forces canadiennes avaient des gains globaux plus élevés que les travailleurs civils



Note : Gains en dollars de 2002.

Sources : Ministère de la Défense, personnel militaire, salaires et traitements; Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, 1991 à 2006.

L'augmentation des salaires et traitements versés aux membres des Forces armées est en corrélation avec la structure d'âge des membres. Le vieillissement du personnel des FC était accompagné de niveaux d'expérience plus élevés. En 1988, 35 % du personnel comptaient de 10 à 24 années de service et 9 % seulement avaient 25 années ou plus (Strike, 1989). En 2002, 63 % comptaient de 10 à 24 années de service et 13 % avaient 25 années ou plus.

L'augmentation progressive des gains coïncide également avec des niveaux de scolarité à la hausse. Il faut plus d'études et de formation reconnues pour répondre aux exigences techniques élevées de la guerre moderne. En 2002, plus de la moitié des membres des FC âgés de 25 ans ou plus avaient un diplôme d'études postsecondaires (88 % des officiers, 37 % des militaires du rang dans la Force régulière, 63 % dans la Réserve). En 1988, 19 % du personnel régulier étaient titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires¹³, tandis que 26 % n'avaient pas de diplôme d'études secondaires (Strike, 1989)¹⁴. En 2002, la proportion de titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires avait augmenté pour s'établir à 48 %, tandis que la propor-

tion de ceux sans diplôme d'études secondaires était passée à 7 %. Malgré l'augmentation, le nombre proportionnel de membres du personnel des FC ayant un diplôme d'études postsecondaires était inférieur (53 %) à celui des travailleurs civils âgés de 25 ans ou plus (59 %). Les membres de la Réserve toutefois avaient des taux supérieurs (69 %), ce qui est attribuable au recrutement sur le campus¹⁵.

Comme dans le cas des gains, le revenu annuel du personnel militaire est également plus élevé que celui de la population active travaillant à temps plein. En 2002, le revenu personnel médian des

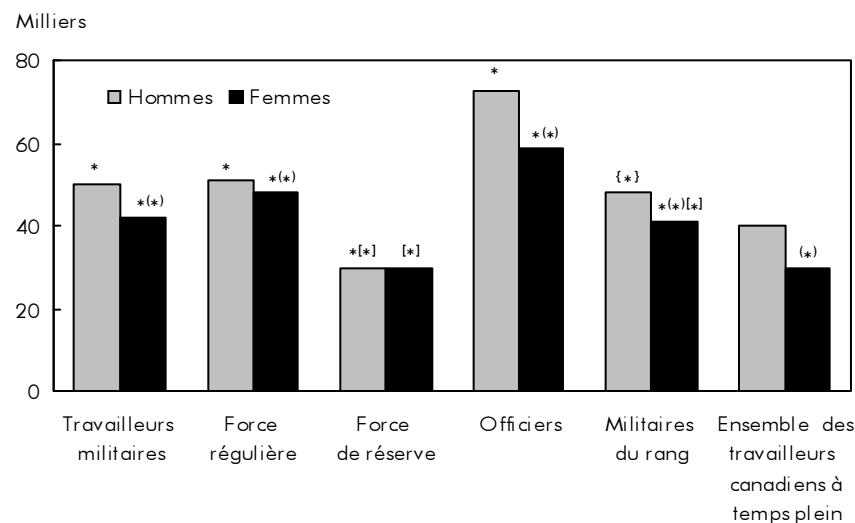
membres des FC de sexe masculin était de 50 000 \$, comparativement à 40 000 \$ pour leurs homologues civils (graphique C). Chez les femmes, même les militaires du rang avaient des revenus plus élevés que la médiane canadienne (42 000 \$ par rapport à 30 000 \$). Les revenus plus élevés des membres des FC peuvent s'expliquer en partie par diverses indemnités qui leur sont versées en sus de leur solde, par exemple, les indemnités de risque exceptionnel, d'opérations en campagne, de parachutiste, du personnel naviguant, de spécialiste en sauvetage, de plongée, de service en mer et de service à bord d'un sous-marin.

Fait peu étonnant, les revenus du personnel des FC varient considérablement selon le grade, car les membres du personnel sont rémunérés d'abord selon le grade, puis selon la profession. Chez les hommes, le revenu médian en 2002 était de 73 000 \$ pour les officiers et de 48 000 \$ pour les non-officiers.

En outre, des différences claires s'observent entre les revenus médians des hommes et des femmes pour tous les groupes, sauf les réservistes. Chez les officiers, le revenu médian des hommes était plus élevé que celui des femmes (73 000 \$ par rapport à 59 000 \$), principalement en raison de la proportion élevée d'hommes dans les grades supérieurs. Étant donné que dans les Forces canadiennes les officiers proviennent des grades subalternes, cela peut prendre beaucoup de temps aux femmes pour accroître leur représentation aux échelons supérieurs (Truscott et Dupre, 1998).

L'écart de revenu entre les hommes et les femmes peut également être lié à la concentration des femmes dans des domaines de soutien plus traditionnels. Par exemple, seulement 4 % des femmes dans la Force régulière avaient participé à trois missions ou plus de déploiement d'une durée de trois mois ou plus, comparativement à 26 % des hommes. En outre, les femmes dans l'ensemble avaient nettement moins d'années de service que les hommes, 5 % des femmes seulement comptant 25 années de service ou plus en 2002, comparativement à 14 % des hommes¹⁶.

Graphique C Les membres des Forces canadiennes avaient des revenus personnels médians plus élevés que les travailleurs civils à temps plein



* valeur significativement différente de celle observée pour les travailleurs civils à temps plein de même sexe à 0,05 ou moins

** valeur significativement différente de celle observée pour les hommes du même groupe à 0,05 ou moins

{**} valeur significativement différente de celle observée pour un groupe du même sexe de la Force régulière à 0,05 ou moins.

{*} valeur significativement différente de celle observée pour un groupe d'officiers du même sexe à 0,05 ou moins

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

Bien-être psychologique

Sur le plan du bien-être psychologique, des différences petites, mais statistiquement significatives existaient en 2002 entre les membres

Tableau 3 Caractéristiques du bien-être psychologique chez les membres du personnel militaires

	Tous	Force régulière	Force de réserve	Travailleurs civils
Insatisfaction à l'égard de la vie	4,6* ¹	5,0*	3,8*(*) ¹	4,0
Auto-évaluation négative de la santé mentale	7,8*	9,1*	4,8* ¹ (*)	5,9
Dépendance à l'alcool	4,8* ¹	4,2* ¹	6,2* ¹ (*) ¹	3,3
Dépression majeure	6,9*	8,0*	4,2*(*)	4,8

* valeur significativement différente de celle observée pour l'ensemble des travailleurs civils à 0,05 ou moins

(*) valeur significativement différente de celle observée pour la Force régulière à 0,05 ou moins
1. La différence cesse d'être significative après corrections pour tenir compte de l'âge et du sexe.

Source : Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

des FC à temps plein et le personnel civil. Les membres de la Force régulière étaient plus susceptibles d'être insatisfaits de leur vie (5 % par rapport à 4 %), d'évaluer leur santé mentale comme étant passable ou mauvaise (9 % par rapport à 6 %) ou d'avoir vécu un épisode dépressif majeur au cours des 12 derniers mois (8 % par rapport à 5 %). En outre, la dépression et l'auto-évaluation négative de la santé mentale étaient plus fréquentes chez les membres de la Force régulière que chez les réservistes (tableau 3).

Pour améliorer la comparabilité, le bien-être psychologique des gestionnaires civils à temps plein a été comparé à celui des officiers militaires dans la Force régulière (graphique D). De même, on a comparé les militaires du rang et les non-gestionnaires¹⁷. Les officiers militaires ont affiché des taux plus élevés d'auto-évaluation négative de la santé mentale et de dépression majeure, tandis que les non-officiers semblaient avoir un état de bien-être psychologique inférieur (graphique E). Plus de 5 %

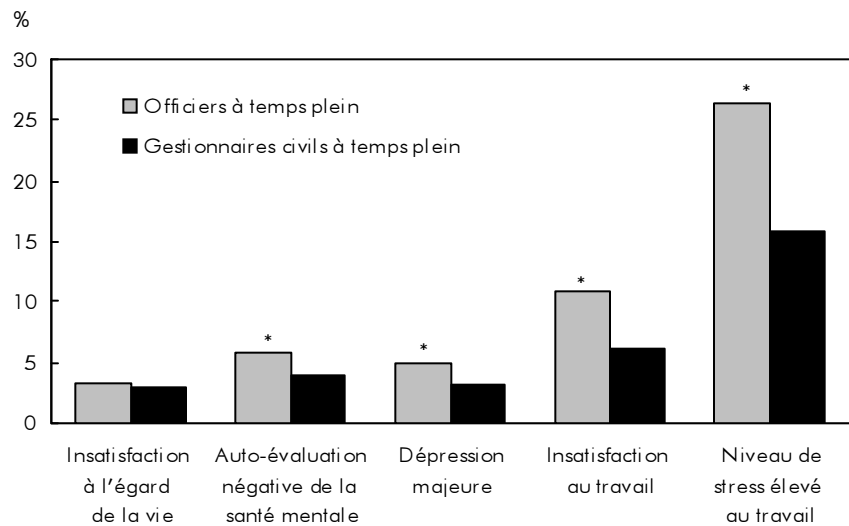
des militaires du rang étaient insatisfaits de leur vie, et 9 % ont évalué leur état de santé mentale comme étant passable ou mauvais. Comparativement à moins de 5 %

des non-gestionnaires, 8 % des militaires du rang avaient vécu une dépression majeure en 2002.

Les différences sur le plan de la dépendance à l'alcool ont disparu après correction pour tenir compte de l'âge et du sexe. Les taux plus élevés de dépendance chez les membres des FC étaient attribuables au fait qu'ils étaient jeunes et majoritairement des hommes.

Pour déterminer si des groupes particuliers dans les FC présentent un plus grand risque de mauvaise santé psychologique et de stress au travail, on a développé des modèles de régression logistique multivariée. On a examiné les associations entre la santé psychologique et des variables liées aux militaires comme le grade, le type de FC (Force régulière ou Réserve),

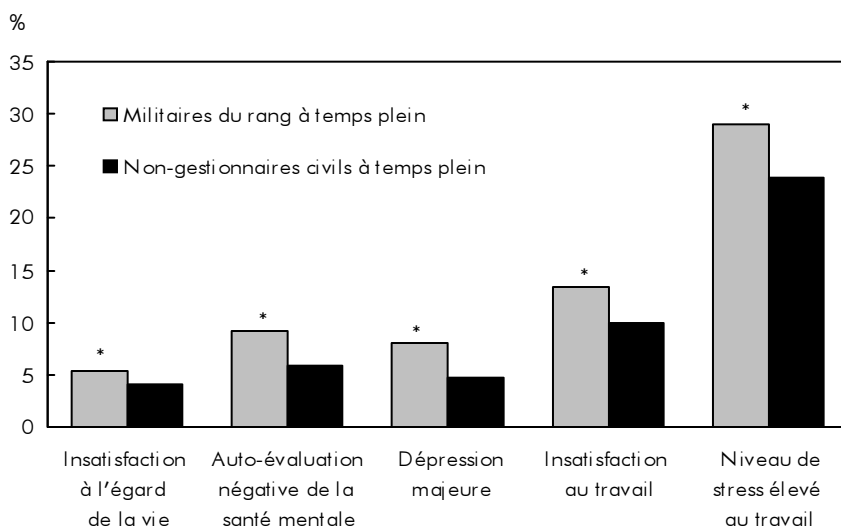
Graphique D Les officiers militaires avaient un niveau de stress au travail supérieur à celui des gestionnaires civils



* valeur significativement différente de celle observée pour les gestionnaires civils à temps plein à 0,05 ou moins

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

Graphique E Les militaires du rang avaient des niveaux plus élevés d'insatisfaction à l'égard de la vie et du travail que les non-gestionnaires civils



* valeur significativement différente de celle observée pour les travailleurs civils à temps plein à 0,05 ou moins

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002

les déploiements au cours de la carrière et le nombre de mois d'absence dans l'exercice de fonctions militaires tout en tenant compte de

l'effet d'éventuels facteurs confusionnels comme l'âge, l'état matrimonial, le revenu et le niveau de scolarité. Le bien-être psychologi-

que et le stress au travail ont été mesurés par la prévalence de l'insatisfaction à l'égard de la vie, de l'auto-évaluation négative de la santé mentale, de la dépression majeure au cours des 12 derniers mois, de l'insatisfaction au travail, du stress élevé au travail et de la dépendance à l'alcool. Étant donné que les analyses étaient fondées sur des données transversales, ni la causalité ni l'ordonnement temporel des événements ne peuvent faire l'objet d'inférences.

Une association s'observe entre l'insatisfaction à l'égard de la vie ainsi que de la dépendance à l'alcool et les longues périodes d'absence attribuables aux déploiements, aux manœuvres, au service en mer, aux cours de formation individuelle ou collective, aux affectations temporaires, à l'aide aux autorités civiles ou aux missions canadiennes de secours aux sinistrés (tableau 4). Les effets étaient significatifs même après prise en compte d'autres variables socio-démographiques et liées à la profession militaire comme le sexe, l'âge, le revenu personnel, le niveau

Variables de bien-être psychologique

Insatisfaction à l'égard de la vie : très satisfait, satisfait, ni satisfait ni insatisfait, insatisfait ou très insatisfait. Aux fins du présent article, les personnes qui ont répondu très insatisfait ou insatisfait ont été considérées comme ayant un sentiment d'insatisfaction à l'égard de la vie.

Auto-évaluation négative de la santé mentale : excellente, très bonne, bonne, passable ou mauvaise. Aux fins de la présente étude, les personnes ayant répondu passable ou mauvaise ont été considérées comme ayant une perception négative de leur état de santé mentale.

L'épisode de **dépression majeure** (au cours des 12 derniers mois) est une période de deux semaines ou plus durant laquelle persiste une humeur dépressive ou une perte d'intérêt ou de plaisir pour les activités normales, associée à des symptômes tels qu'une réduction de l'énergie, un changement du sommeil et de l'appétit, des difficultés à se concentrer, un sentiment de culpabilité ou de désespoir,

ou des idées suicidaires. La définition et les critères sont tirés du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* utilisé par l'American Psychiatric Association.

La **dépendance à l'alcool** (au cours des 12 derniers mois) est mesurée par les réponses aux questions sur la consommation d'alcool, le comportement et l'attitude face à la consommation d'alcool. La définition couvre le sevrage alcoolique, la perte de la maîtrise de soi ainsi que les problèmes sociaux ou physiques. Les questions sont fondées sur un instrument de mesure international qui fournit des estimations diagnostiques des troubles liés à l'utilisation de substances psychoactives.

Les algorithmes utilisés pour mesurer la prévalence de la dépression majeure et de la dépendance à l'alcool sur 12 mois peuvent être consultés à l'annexe du Supplément aux Rapports sur la santé de 2004 (Statistique Canada, 2004).

Tableau 4 Rapports de cotes corrigés pour le bien-être psychologique et le stress au travail du personnel militaire

	Insatisfaction à l'égard de la vie	Auto-évaluation négative de la santé mentale	Dépression majeure	Insatisfaction au travail	Niveau de stress élevé au travail	Dépendance à l'alcool
rapport des cotes corrigés						
Sexe						
Hommes (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Femmes	1,10	1,44*	1,70*	0,99	1,24*	0,40*
Grade						
Officiers (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Militaires du rang	1,50*	1,62*	1,65*	1,16	1,14	1,58*
Forces totales						
Régulière	1,48*	1,89*	2,05*	1,60*	1,44*	1,03
Réserve (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Nombre de déploiements au cours de la carrière						
Aucun (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1 à 2	0,75*	0,82	0,94	1,10	0,98	1,25
3 ou plus	0,97	1,12	1,10	0,92	0,92	0,87
Nombre de mois d'absence de la maison au cours des 2 dernières années						
Moins de 6 (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
De 6 à 12	0,94	0,99	0,90	0,99	1,11	1,21
Plus de 12	1,26*	1,09	1,09	1,26	1,56*	1,71*

* valeur significativement différente de celle observée pour le groupe de référence (réf.) à 0,05 ou moins

Note : Corrigés pour tenir compte de l'âge, de l'état matrimonial, du revenu personnel, du niveau de scolarité et des années de service.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

de scolarité, les déploiements et les années de service. Les membres des FC absents de la maison pendant plus de 12 mois au cours des 24 derniers mois étaient presque deux fois plus susceptibles d'avoir une dépendance à l'alcool que ceux qui étaient absents pendant moins de six mois.

Les membres de la Force régulière étaient près de deux fois plus susceptibles que les réservistes d'évaluer leur santé mentale comme étant mauvaise ou passable plutôt que bonne, très bonne ou excellente. Les femmes dans les FC étaient 1,7 fois plus susceptibles que les hommes d'avoir été déprimées au cours des 12 derniers mois. La prévalence des problèmes de santé mentale comme l'insatisfaction à l'égard de la vie, l'auto-évaluation négative de la santé mentale et la dépendance à l'alcool était nettement plus forte chez le personnel jamais marié ou marié antérieurement que chez le personnel marié (données non présentées). Ces conclusions en ce qui concerne les différences entre les

groupes sont généralement conformes à celles des études portant sur le personnel militaire américain (Hourani et autres, 2006).

Stress au travail

Les membres des FC à temps plein¹⁸ et les travailleurs civils ont déclaré différents types de stress au travail (voir *Mesurer le stress*). Le personnel des FC a indiqué des niveaux plus élevés de sécurité d'emploi et de soutien de la part des collègues. Moins de 2 % des membres du personnel militaire sentaient leur emploi menacé (insécurité d'emploi) comparativement à 14 % des travailleurs civils à temps plein (tableau 5). Le soutien élevé des collègues dans les FC est peut-être lié à la nature du travail militaire qui entraîne une collaboration collégiale étroite et une définition claire des rôles.

En revanche, les membres de la Force régulière étaient moins susceptibles d'être satisfaits de leur travail, 13 % déclarant être insatisfaits de leur travail, comparative-

Tableau 5 Stress au travail chez les membres de la Force régulière

	Force régulière	Travailleurs civils à temps plein
		%
Insécurité d'emploi	1,8*	14,3
Insatisfaction au travail	12,7*	9,5
Niveau de stress élevé au travail	28,4*	22,9
Faible soutien des collègues	37,4*	40,7
Auto-évaluation du stress au travail	30,8* ¹	33,2

* valeur significativement différente de celle observée pour les travailleurs civils à temps plein à 0,05 ou moins
 1. La différence cesse d'être significative après corrections pour tenir compte de l'âge et du sexe.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

ment à 10 % du personnel civil. En outre, 28 % du personnel militaire a déclaré un niveau de stress élevé au travail, comparativement à 23 % du personnel civil¹⁹. Ceci montre qu'un plus grand nombre de membres du personnel des FC étaient d'avis que les exigences de leur emploi n'étaient pas conformes à leurs capacités, ressources ou besoins.

Plus précisément, 26 % des officiers militaires avaient un niveau élevé de stress au travail, comparativement à 16 % des gestionnaires civils à temps plein. Comparativement aux non-gestionnaires occupant des emplois civils, les militaires du rang ont fait état d'un niveau plus élevé de stress au travail (29 % par rapport à 24 %) et d'insatisfaction au travail (13 % par rapport à 10 %).

Les résultats des analyses multivariées ont confirmé que le stress élevé au travail était également associé au nombre de mois d'absence de la maison pour responsabilités liées au déploiement, les membres des FC absents pendant plus de 12 mois étant 1,6 fois plus susceptibles de souffrir de stress au travail que ceux qui étaient absents pendant moins de six mois, mais que le nombre de déploiements n'avait pas d'incidence significative. Même si les femmes étaient déployées moins souvent que leurs homologues de sexe masculin, elles étaient 1,2 fois plus susceptibles de subir un niveau élevé de stress au travail. Le nombre et la durée des

Mesurer le stress

Pour mesurer le stress au travail, on a utilisé aux fins de l'ESCC une version abrégée du questionnaire de Karasek sur les spécifications de l'emploi (JCQ pour Job Content Questionnaire). L'ESCC a permis de mesurer le stress au travail des personnes occupant un emploi ou ayant une entreprise au cours des 12 mois précédant l'enquête. Douze éléments du JCQ (pour les détails, voir Park 2007) sont utilisés pour mesurer le contrôle sur le travail effectué, les exigences psychologiques, l'insécurité d'emploi et le soutien social en milieu de travail. Le ratio du stress au travail a été calculé en divisant le score ajusté pour tenir compte des exigences psychologiques par celui du contrôle du travail effectué. Une petite constante (0,1) a été ajoutée au numérateur et au dénominateur pour éviter la division par 0. Pour tenir compte des valeurs aberrantes, les scores ont été plafonnés à 3. Les personnes qui ont participé à l'enquête ont été classées comme ayant un **niveau élevé de stress au travail** si le ratio était de 1,2 ou supérieur à celui-ci.

Les participants à l'enquête qui étaient en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé « vous aviez une bonne sécurité d'emploi » ont été classés comme ayant une **insécurité d'emploi**. Les participants ont été classés comme ayant **peu de soutien social au travail** s'ils étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils étaient exposés à l'hostilité ou aux conflits de leurs collègues, ou s'ils étaient en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé que leurs surveillants ou leurs collègues facilitaient l'exécution du travail.

En outre, on a demandé aux participants à l'enquête s'ils étaient très satisfaits, plutôt satisfaits, pas trop satisfaits ou insatisfaits de leur emploi. Ceux qui n'étaient pas trop satisfaits ou qui étaient insatisfaits ont été classés comme ayant des sentiments d'**insatisfaction au travail**.

On a mesuré l'**auto-évaluation du stress au travail** dans l'emploi principal ou l'entreprise au cours des 12 mois précédents en demandant aux participants à l'enquête si la plupart de leurs journées au travail étaient pas du tout stressantes, pas tellement stressantes, un peu stressantes, assez stressantes ou extrêmement stressantes. Ceux qui ont répondu qu'elles étaient assez ou extrêmement stressantes ont été classés comme affichant un niveau élevé de stress au travail auto-évalué.

déploiements n'étaient pas associés au stress au travail chez les femmes dans les FC (données non présentées)²⁰. En outre, les membres du personnel régulier étaient 1,6 fois plus susceptibles que les réservistes d'être insatisfaits de leur travail, situation analogue à celle observée aux États-Unis, où la satisfaction à l'égard du travail militaire était plus élevée chez les réservistes et les membres du personnel de la Garde nationale que chez ceux en service actif (Sanchez et autres, 2004).

Conclusion

Les Forces canadiennes ont subi de nombreux changements et ont été appelées à relever de nombreux défis au cours des dernières décennies. Après avoir diminué tout au long des années 1990, le personnel a augmenté depuis 2001. En 2006, les FC comptaient 64 000 membres à temps plein de la Force régulière et 24 000 réservistes. Les militaires sont beaucoup plus jeunes que les autres travailleurs. Le nombre de femmes, tant officiers que militaires du rang, a augmenté depuis le début des années 1970 (Strike, 1989) et leurs rôles dans les FC se sont élargis. Néanmoins, en 2002, les femmes représentaient 15 % seulement des FC (12 % des membres de la Force régulière). Les minorités visibles étaient également significativement sous-représentées, moins toutefois chez les réservistes.

Les niveaux de scolarité et de revenu du personnel des FC ont augmenté au cours des dix dernières années. Plus de la moitié avaient un diplôme d'études postsecondaires, et les gains moyens des membres de la Force régulière étaient plus élevés que ceux d'autres employés du secteur public. Depuis la fin des années 1990, le salaire moyen des FC a augmenté rapidement.

Même si les membres des FC ont déclaré jouir d'une bonne sécurité d'emploi et du soutien de leurs collègues, ils ont fait état de certains problèmes liés au bien-être psychologique et au stress au travail. Comparativement à la population active globale, ils ont déclaré des taux plus élevés d'insatisfaction à l'égard de la vie et au travail, de stress au travail, de dépression majeure et d'auto-évaluation négative de leur état de santé mentale. Cela était le cas plus particulièrement des femmes, des membres de la Force régulière, des militaires du rang et de ceux qui devaient être absents de la maison pour s'acquitter de responsabilités liées au déploiement à plus long terme.

Perspective

Note

1. La diminution durant les années 1990 a été facilitée par le Programme de réduction des Forces (PRF) qui offrait aux militaires la possibilité de prendre leur retraite ou d'être libérés de façon anticipée, en échange d'un ensemble d'indemnités spéciales. Le PRF a entraîné la libération de près de 14 000 membres des Forces (Truscott et Dupre, 1998).
2. Étant donné que l'ESCC a été réalisée en 2002, l'année de la première vague de soldats canadiens envoyés en Afghanistan, l'échantillon ne comprenait pas ceux en déploiement ou revenant d'un déploiement. En outre, il est peu probable que ceux dont le déploiement était imminent auraient participé à l'enquête. Pour les résultats en matière de santé postdéploiement, voir Zamorski et Galvin 2008 ou US Department of Defense Task Force on Mental Health 2007.
3. La Force spéciale est une autre composante. Selon les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (Chef d'état-major de la Défense, 2008), les membres de la Force régulière et ceux de la Réserve étant en service actif ou ayant vu leur demande acceptée pour le service militaire continu et à plein temps peuvent être affectés à une force spéciale dont la constitution a été décrétée et le maintien autorisé par le gouverneur en conseil lors d'un état d'urgence ou si la chose est jugée souhaitable par suite d'une action entreprise par le Canada aux termes de la *Charte des Nations Unies*, du *Traité de l'Atlantique-Nord* ou de tout autre instrument semblable pour la défense collective.
4. En 2004, l'âge de la retraite obligatoire pour les FC a été porté de 55 à 60 ans.
5. Étant donné l'augmentation du nombre de recrues au cours des dernières années, en 2007 plus la moitié des membres des FC comptaient moins de dix années de service (MDN, 2008d).
6. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui des travailleurs bilingues (46 %) dans la province de Québec (données non présentées).
7. La représentation des femmes dans les Forces régulières est passée à 14 % en 2007 (MDN, 2008d).
8. En 1989, un tribunal des droits de la personne a ordonné aux FC de réaliser l'intégration complète des femmes dans tous les groupes professionnels (sauf dans le service sous-marinier) en 1999 au plus tard. Lorsque ce dernier obstacle a été éliminé en 2001, toutes les professions militaires étaient ouvertes aux femmes (Bourgon, 2007; Chef – Service d'examen, 1998). Le Canada a été le premier pays membre de l'OTAN à réaliser cette intégration, la Norvège, le Danemark et la Belgique ayant emboîté le pas depuis.
9. De nombreux pays alliés, y compris le Royaume-Uni, n'affectent toujours pas de femmes aux postes de combat.
10. Selon la politique des FC, les candidats doivent avoir la citoyenneté canadienne. Toutefois, le commandant du Groupe de recrutement des Forces canadiennes

(GRFC) peut accorder une dispense dans des cas exceptionnels, soit ceux des candidats qui détiennent le statut de résident permanent et qui possèdent des compétences ou des qualifications particulières dont les FC ont besoin et qui sont susceptibles d'occuper des postes qui ne peuvent pas être dotés par des citoyens canadiens, et qui ne risquent pas de compromettre un intérêt national (MDN, 2008f).

11. Cela explique également l'intérêt relativement plus grand qu'elles portent à la Réserve, puisqu'elles peuvent continuer d'accorder la priorité à la famille, aux études supérieures et aux carrières professionnelles (respectables) dans le secteur civil (Jung, 2007).
12. Les données sur les employeurs du secteur public portent sur les travailleurs à temps plein ainsi que sur les travailleurs à temps partiel.
13. Certificat ou diplôme d'une école de métiers, diplôme ou certificat d'études collégiales, certificat universitaire ou baccalauréat ou diplôme d'études supérieures
14. Strike a utilisé les taux pour tous les groupes d'âge plutôt que le taux pour le groupe des 25 ans ou plus.
15. De nombreuses personnes joignent la Réserve pendant leurs études universitaires étant donné que les FC offrent une rémunération et des emplois d'été qui peuvent convenir parfaitement aux étudiants.
16. En 2007, 7 % des femmes comptaient 25 ans ou plus de service (MDN, 2008d).
17. Cette comparaison n'est pas parfaite puisque certains militaires du rang ayant un grade élevé jouent le rôle de gestionnaire ou de superviseur.
18. La comparaison avec la population active générale porte principalement sur les membres de la Force régulière parce qu'on ne sait pas si les réservistes indiquent comme source de stress au travail leur service militaire ou leur emploi civil.
19. De même, des chercheurs ont indiqué que les membres du personnel militaire des États Unis ont des niveaux plus élevés de stress au travail et d'insatisfaction au travail que leurs homologues civils (Pflanz et Sonnek 2002; Sanchez et autres, 2004). Selon une étude récente, plus du quart de la population militaire étudiée a déclaré un niveau significatif de stress au travail (Pflanz et Ogle, 2006).
20. Une étude aux États-Unis a donné des résultats similaires. Pour les hommes, les premiers déploiements et les déploiements à plus long terme étaient

associés à une meilleure satisfaction des critères sur l'une des échelles cliniques. En revanche, dans l'ensemble, les taux préliminaires des femmes sont demeurés relativement stables, sans égard à la durée du déploiement et qu'elles aient été déployées précédemment ou non (Huffman et autres, 2000).

■ Références

BOURGON, Lise. 2007. *The CF as an Employer of Choice: The Key for a Successful Gender Integration*. JCSP 33. Exercice New Horizons. Collège des Forces canadiennes. 33 p. <http://wps.cfc.forces.gc.ca/papers/csc/csc33/exnh/bourgon.doc> (consulté le 8 juillet 2008).

CASTONGUAY, Alec. 2008. « Record de réservistes au front. » *Le Devoir*. Le 15 janvier 2008. <http://www.ledevoir.com/2008/01/15/171839.html> (consulté le 9 juillet 2008).

CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE. 2008. *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC)*. Défense nationale. http://www.admfincs.forces.gc.ca/qr_o/intro_f.asp (consulté le 9 juillet 2008).

Chef – Services d'examen. 1998. *Évaluation — Intégration des femmes dans les FC*. 5000-1 CS EX. http://www.forces.gc.ca/crs/pdfs/genint_f.pdf (consulté le 9 juillet 2008).

DOBREVA-MARTINOVA, Tzvetanka, Martin VILLENEUVE, Lloyd STRICKLAND et Kimberly MATHESON. 2002. "Occupational role stress in the Canadian Forces: Its association with individual and organizational well-being." *Canadian Journal of Behavioural Science*, vol. 34, n° 2. Avril. http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3717/is_200204/ai_n9065081 (consulté le 10 juillet 2008).

FIKRETOGLU, Deniz, Alain BRUNET, Stéphane GUAY et David PEDLAR. 2007. "Mental Health Treatment Seeking by Military Members With Posttraumatic Stress Disorder: Findings on Rates, Characteristics, and Predictors From a Nationally Representative Canadian Military Sample." *The Canadian Journal of Psychiatry*, vol. 52, n° 2, p. 103 à 110. <http://publications.cpa-apc.org/media.php?mid=323> (consulté le 10 juillet 2008).

HOURANI, Laurel L., Thomas V. WILLIAMS, et Amii M. KRESS. 2006. "Stress, Mental Health, and Job Performance among Active Duty Military Personnel: Findings from the 2002 Department of Defense Health-Related Behaviors Survey." *Military Medicine*, vol. 171, n° 9. http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3912/is_200609/ai_n16756201/pg_6?tag=artBody;col1 (consulté le 10 juillet 2008).

- HUFFMAN, Ann H., Amy B. ADLER et Carl A. CASTRO. 2000. *The Impact of Deployment History On the Wellbeing of Military Personnel: The Gender Effect*. Unité de recherche médicale de l'armée américaine – Europe. Walter Reed Army Institute of Research. Washington, D.C., 17 p.
<http://stinet.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=A386536&Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf> (consulté le 10 juillet 2008).
- JUNG, Hans. 2007. « Les Forces canadiennes peuvent-elles être le reflet de la société canadienne? » *Revue militaire canadienne*, p. 27 à 36. Automne.
http://www.journal.dnd.ca/frgraph/Vol8/no3/PDF/06-jung_f.pdf (consulté le 10 juillet 2008).
- MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008a. *Contribuer à l'économie canadienne*.
http://www.dnd.ca/site/about/economy_f.asp (consulté le 10 juillet 2008).
- MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008b. *Budget*.
http://www.forces.gc.ca/site/about/budget_f.asp (consulté le 10 juillet 2008).
- MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008c. *Être Réserviste*.
http://www.army.forces.gc.ca/lf/Francais/11_0.asp (consulté le 10 juillet 2008).
- MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008d. *Rapport annuel concernant le personnel de la Force régulière 2006-2007*. Section de la modélisation de la main-d'œuvre et de l'analyse. Directeur – recherche et analyse stratégiques (personnel militaire), Directeur général – recherche et analyse (personnel militaire).
- MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008e. *S'engager*.
http://www.recruiting.forces.gc.ca/v3/frgraph/resources/howtojoin_fr.aspx?bhcp=1 (consulté le 10 juillet 2008).
- MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008f. *Non canadiens*.
http://www.recruiting.forces.gc.ca/v3/frgraph/resources/noncanadiens_fr.aspx?bhcp=1 (consulté le 10 juillet 2008).
- MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008g. *Chefs des réserves et cadets*.
http://www.vcds.forces.gc.ca/cres_cdt/intro_f.asp (consulté le 10 juillet 2008).
- MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2004a. « Politique administrative pour le service de réserve de classe « A », de classe « B » et de classe « C » ». Instruction au Chef du personnel militaire.
http://www.dnd.ca/hr/instructions/frgraph/2004_v16_admhrmil_f.asp?cat=1 (consulté le 9 juillet 2008).
- MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2004b. « Une initiative du CLFC privilégie les étudiants réservistes. » Bulletin du personnel des Forces canadiennes, n° 7-04, 21 juillet 2004, p. 4.
http://www.forces.gc.ca/hr/cfpn/pdf/cfpn7_04_f.pdf (consulté le 10 juillet 2008).
- OFFICE OF THE UNDER SECRETARY OF DEFENSE, PERSONNEL AND READINESS. 2006. *Population Representation in the Military Services: Fiscal Year 2006*. Département de la Défense des États-Unis.
http://www.defenselink.mil/prhome/PopRep_FY06/index.html (consulté le 11 juillet 2008).
- ORGANISATION DU TRAITÉ DE L'ATLANTIQUE NORD (OTAN). 2008. *Le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN*. 2008.
http://www.nato.int/issues/women_nato/index-f.html (consulté le 10 juillet 2008).
- PARK, Jungwee. 2007. « Stress au travail et rendement. » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 12. Décembre. N° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 19.
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/2007112/articles/10466-fr.pdf> (consulté le 11 juillet 2008).
- PFLANZ, Steven E. et Alan D. OGLE. 2006. “Job Stress, Depression, Work Performance, and Perceptions of Supervisors in Military Personnel.” *Military Medicine*, vol. 171, n° 9. Septembre.
- PFLANZ, Steven et Scott SONNEK. 2002. “Work Stress in the military: Prevalence, causes, and relationship to emotional health.” *Military Medicine*, vol. 167, n° 11. Novembre.
- RUEBEN, A.F. 2004. *Recruiting Visible Minorities: A Matter of Survival*. Collège des Forces canadiennes. NSSC 6.
<http://wps.cfc.forces.gc.ca/papers/nssc/nssc6/rueben.htm> (consulté le 11 juillet 2008).
- SANCHEZ, Rebecca P., Robert M. BRAY, Amy A. VINCUS et Carla M. BANN. 2004. “Predictors of Job Satisfaction Among Active Duty and Reserve/Guard Personnel in the US Military.” *Military Psychology*, vol. 16, n° 1. Janvier.
- SOETERS, Joseph L. et Jan VAN DER MEULEN (éds.). 2006. “Diversity in the Canadian Forces.” *Cultural Diversity in the Armed Forces: An International Comparison*. Cass Military Studies series. Royaume-Uni. Routledge.

STATISTIQUE CANADA. 2004. « Annexe ». *Supplément aux Rapports sur la santé : La santé de la population canadienne. Rapport annuel 2004*, vol. 15, 2004, n° 82-003-SIF au catalogue de Statistique Canada, p. 69 à 87.
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/82-003-SIF/2004000/pdf/82-003-SIF2004000.pdf> (consulté le 11 juillet 2008).

STATISTIQUE CANADA. 2003. *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes – Santé mentale et bien-être – Forces canadiennes (ESCC)*.
http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5084&lang=en&db=IMDB&dbg=f&adm=8&dis=2 (consulté le 11 juillet 2008).

STRIKE, Carol. 1989. Profil des Forces armées canadiennes. Tendances sociales canadiennes, n° 15. Hiver. N° 11-008XPF au catalogue de Statistique Canada, p. 17 à 22.

SUDOM, Kerry, Sanela DURSUN et Steve FLEMMING. 2006. “PERSTEMPO in the Canadian Forces: The Role of Coping and Cohesion in the Relationship between Job Stress and Morale.” *Human Dimensions in Military Operations – Military Leaders’ Strategies for Addressing Stress and Psychological Support*. RTO-MP-HFM-134, Document 9. Organisation pour la Recherche et la Technologie de l’OTAN. Neuilly-sur-Seine, France. 22 p.
<http://ftp.rta.nato.int/public//PubFullText/RTO/MP/RTO-MP-HFM-134/MP-HFM-134-09.pdf> (consulté le 14 juillet 2008).

TRUSCOTT, Susan et Kate DUPRE. 1998. “Organizational, Social and Demographic Change in the Canadian Forces.” AB-37 – Document. Ministère de la Défense nationale.
<http://www.internationalmta.org/1998/9837.html> (consulté le 11 juillet 2008).

U.S. DEPARTMENT OF DEFENSE TASK FORCE ON MENTAL HEALTH. 2007. *An Achievable Vision: Report of the Department of Defense Task Force on Mental Health*. Falls Church, VA. Bureau de santé de la Défense.
<http://www.taps.org/%5Cdownload%5CDOD%20Mental%20Health%20Task%20Force%20Report.pdf> (consulté le 11 juillet 2008).

ZAMORSKI, Mark A. et Melanie GALVIN. 2008. État de santé physique et mentale des troupes canadiennes de quatre à six mois après leur retour d’une période de service en Afghanistan : conclusions découlant d’un programme d’entrevue de dépistage obligatoire. Ministère de la Défense nationale.
http://www.dnd.ca/health/information/frgraph/depl_health_research_f.asp (consulté le 11 juillet 2008).

L’auteur désire remercier Paul Bender, Directeur – recherche et analyse stratégiques (Personnel militaire), MDN, pour le temps consacré et l’aide fourni en rapport aux statistiques sur le personnel des FC