

N° 75-001-X au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

# PERSPECTIVE



**Août 2008**

Vol. 9, n° 8

■ L'équilibre travail-vie  
personnelle des  
travailleurs de quarts

■ La syndicalisation



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-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : 613-951-4628; courriel : [perspective@statcan.gc.ca](mailto:perspective@statcan.gc.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.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca). Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à [infostats@statcan.gc.ca](mailto:infostats@statcan.gc.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.gc.ca](http://www.statcan.gc.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.gc.ca](http://www.statcan.gc.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
( <sup>§</sup> )	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*

---

## ■ L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts

---

- En 2005, environ 4,1 millions d'individus âgés de 19 à 64 ans avaient un horaire autre qu'un horaire régulier de jour; 2,3 millions avaient des quarts rotatifs ou irréguliers.
- La satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle était plus faible parmi les travailleurs de quarts qu'avec les travailleurs réguliers de jour — alors que 76 % des travailleurs de jour étaient satisfaits de leur équilibre travail-vie personnelle, seulement 69 % des travailleurs de quarts étaient satisfaits.
- La surcharge de responsabilités, c'est-à-dire trop de choses à faire et pas assez de temps pour les faire, se produit plus fréquemment parmi les travailleurs de quarts, particulièrement parmi les femmes.
- Tant pour les hommes que pour les femmes, la satisfaction au travail était associée de façon positive avec l'équilibre travail-vie personnelle et la capacité d'éviter la surcharge de responsabilités.
- Pour les hommes, le travail par quarts était associé avec de plus faibles probabilités d'être satisfait avec l'équilibre travail-vie personnelle, et le travail par quarts était un prédicteur significatif de la surcharge de responsabilités pour les femmes autant que pour les hommes.
- Pour les femmes, le fait d'avoir un époux et des enfants ou d'être chef de famille monoparentale était lié à une plus faible probabilité d'avoir un équilibre satisfaisant entre le travail et la vie personnelle ou d'éviter la surcharge de responsabilités; pour les hommes, le type de famille était significatif seulement en ce qui concerne la surcharge de responsabilités.

---

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!*

<b>BON DE COMMANDE</b>	<b>ENVOYEZ À</b> Statistique Canada Division des finances 100, promenade du Pré Tunney, 6 <sup>e</sup> étage Ottawa (Ontario) Canada, K1A 0T6		<b>TÉLÉPHONE</b> <b>1-800-267-6677</b> Mentionnez PF027090		<b>TÉLÉCOPIEUR</b> <b>1-877-287-4369</b> <b>613-951-0581</b>		<b>COURRIEL</b> Infostats@statcan.gc.ca		<b>MODALITÉS DE PAIEMENT</b> (cochez une seule case)																						
	Veuillez débiter mon compte : <input type="checkbox"/> MasterCard <input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> American Express								N° de carte _____ Date d'expiration _____																						
	Nom _____								Signature _____																						
	Entreprise _____ Service _____				Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) _____																										
	Adresse _____		Ville _____		Province _____		<input type="checkbox"/> Paiement inclus _____ \$																								
	Code postal _____		Téléphone _____		Télécopieur _____		Signature de la personne autorisée _____																								
	Courriel _____																														
	<table border="1"> <tr> <th>N° au catalogue</th> <th>Titre</th> </tr> <tr> <td>75-001-XPF</td> <td>L'emploi et le revenu en perspective</td> </tr> </table>		N° au catalogue	Titre	75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective	<table border="1"> <tr> <th>Abonnement</th> <th>Canada (\$ CA)</th> <th>Quantité</th> <th>Total \$ CA</th> </tr> <tr> <td>1 an</td> <td>63,00</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 ans</td> <td>100,80</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 ans</td> <td>132,30</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA	1 an	63,00			2 ans	100,80			3 ans	132,30									
	N° au catalogue	Titre																													
	75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective																													
Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA																												
1 an	63,00																														
2 ans	100,80																														
3 ans	132,30																														
*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 <input type="checkbox"/> ou des études de marché <input type="checkbox"/> , cochez la case correspondante.																															
<table border="1"> <tr> <td colspan="2"><b>Total</b></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">TPS (6 %)</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">TVP en vigueur</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>Total général</b></td> <td colspan="2"></td> </tr> </table>								<b>Total</b>				TPS (6 %)				TVP en vigueur				TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)				Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA				<b>Total général</b>			
<b>Total</b>																															
TPS (6 %)																															
TVP en vigueur																															
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)																															
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA																															
<b>Total général</b>																															

# L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts

*Cara Williams*

L'horaire de 9 à 5 est peut-être ce que de nombreuses personnes considèrent comme un emploi à temps plein normal. Toutefois, dans une économie où l'activité est souvent incessante, le travail par quarts demeure monnaie courante. Parallèlement, toutefois, la main-d'œuvre vieillit et l'équilibre travail-vie personnelle prend de plus en plus d'importance pour les travailleurs.

Le travail par quarts peut avoir des effets négatifs sur la santé et compliquer la planification des activités familiales (Halpern, 2005; Levin-Epstein, 2006; Rosa et Colligan, 1997; Costa, 2003; Shields, 2002). En outre, étant donné que le travail par quarts se limite rarement aux jours de semaine, il peut se révéler difficile de trouver des services de garde pour les enfants les fins de semaine ou de faire des plans pour les vacances et les activités sociales. Par contre, pour certaines personnes, le travail par quarts peut entraîner une réduction des besoins en matière de services de garde pour les enfants et peut faire en sorte qu'un des parents est présent à la maison pour préparer les enfants pour l'école le matin, les accueillir après l'école ou donner des soins à des personnes âgées, ce qui réduit par conséquent les conflits entre le travail et la vie personnelle (Marshall, 1998).

Le présent article examine la prévalence du travail par quarts et les types de travail par quarts chez les personnes de 19 à 64 ans qui ont un emploi à temps plein. Il porte en outre sur les heures consacrées à d'autres activités, comme le travail non rémunéré ou le temps passé avec les membres de la famille. L'équilibre travail-vie personnelle,

*Cara Williams travaille dans le Secteur de la statistique du commerce et des entreprises. On peut la joindre au 613-951-6972 ou à [perspective@statcan.gc.ca](mailto:perspective@statcan.gc.ca).*

la surcharge de responsabilités et d'autres indicateurs du bien-être sont examinés du point de vue des différences entre les divers quarts. Enfin, on utilise une analyse multidimensionnelle pour évaluer les répercussions des horaires de travail et des variables démographiques et socioéconomiques sur l'équilibre travail-vie personnelle ainsi que la surcharge de responsabilités pour les hommes et les femmes (voir *Source des données et définitions*).

## Les quarts rotatifs et les quarts irréguliers sont les plus répandus

Le travail par quarts a changé au fil des années (voir *Les quarts au fil du temps*). Aujourd'hui, il comprend le travail régulier le soir et la nuit, les quarts rotatifs et les quarts fractionnés, les emplois occasionnels ou sur appel et les quarts irréguliers. Dans le présent article, on utilisera le terme travail par quarts pour désigner tous les horaires autres qu'un horaire régulier de jour.

En 2005, environ 28 % (4,1 millions) des travailleurs canadiens (14,6 millions) avaient un horaire autre qu'un horaire régulier de jour (tableau 1), la grande majorité

**Tableau 1 Travailleurs de 19 à 64 ans selon le quart de travail et la situation relative à l'emploi**

	Tous les travailleurs			Jour			Quart		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes
	milliers	%		milliers	%		milliers	%	
<b>Total<sup>1</sup></b>	<b>14 640</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>10 547</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>4 068</b>	<b>57</b>	<b>43</b>
Temps plein	13 139	58	42	9 774	57	43	3 347	63	37
Temps partiel	1 494	26	74	773	22	78	721	31	69

1. Inclus des horaires de travail inconnus.  
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005

### Source des données et définitions

Chaque année depuis 1985, dans le cadre de l'**Enquête sociale générale** (ESG), on a interviewé des Canadiens âgés de 15 ans et plus dans les dix provinces sur une gamme variée de sujets. Le présent document examine les données sur l'emploi du temps de l'ESG recueillies au moyen d'un journal sur 24 heures. En 2005, la taille de l'échantillon était de 19 600. La population cible de cette étude était constituée des personnes âgées de 19 à 64 ans au moment de l'enquête qui travaillaient à temps plein (30 heures par semaine et plus). Les étudiants ont été exclus.

Le **travail par quarts** comprend :

- horaires réguliers de soir
- horaires réguliers de nuit
- quarts rotatifs (ceux qui changent périodiquement du jour au soir ou à la nuit)
- quarts fractionnés (deux périodes distinctes ou plus chaque jour)
- travail sur appel ou occasionnel (pas d'horaire préétabli, par exemple, enseignants remplaçants)
- horaires irréguliers (horaires qui changent mais qui sont généralement déterminés une semaine ou plus à l'avance, par exemple, ceux des pilotes)
- Autre, horaires autres que de jour

**Régime de travail normal** est tout horaire régulier de jour.

**L'équilibre travail-vie personnelle** est une notion autoévaluée. Dans le cadre de l'ESG de 2005, on a déterminé la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie

personnelle en demandant « Êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e) de l'équilibre entre votre emploi et votre vie familiale? »

La variable de la **surcharge de responsabilités** a été établie à partir de cinq indicateurs. Les questions utilisées étaient les suivantes :

1. Lorsque vous avez besoin de plus de temps, êtes-vous porté(e) à réduire vos heures de sommeil?
2. À la fin de la journée, avez-vous souvent l'impression que vous n'avez pas accompli ce que vous vouliez accomplir?
3. Vous inquiétez-vous du fait que nous ne consacrez pas assez de temps à votre famille ou à vos amis?
4. Êtes-vous constamment tendu(e) parce que vous voulez en accomplir plus que vous pouvez en faire?
5. Sentez-vous que vous n'avez plus le temps de vous amuser?

Les répondants qui ont répondu oui à quatre ou plus de ces questions ont été considérés comme faisant face à une telle surcharge.

Le temps moyen consacré aux activités (emploi du temps) a trait au temps total consacré à une activité donnée divisé par la population et réparti en moyenne sur une semaine de sept jours. Le temps consacré par les participants à une activité se limite à ceux qui ont participé à cette activité au cours de la journée visée par le journal, et fait aussi l'objet d'une moyenne sur sept jours.

(82 %) travaillant à temps plein (30 heures ou plus par semaine). Les femmes constituaient environ 37 % de tous les travailleurs de quarts à temps plein alors que presque 7 travailleurs de quarts à temps partiel sur 10 étaient des femmes. Étant donné que le conflit entre le travail et la vie personnelle ainsi que la surcharge de responsabilités sont plus susceptibles de toucher les travailleurs à temps plein, le présent article sera axé principalement sur ces personnes (voir *Travailleurs à temps partiel*).

En 2005, les quarts rotatifs et les horaires irréguliers représentaient les types les plus répandus de travail par quarts, avec 2,3 millions de travailleurs à temps plein (tableau 2), même s'ils sont considérés comme les quarts les plus difficiles parce que le corps est incapable de s'adapter convenablement aux changements d'horaire de sommeil, qu'il est difficile de trouver des services de garde pour les enfants correspondant à cet horaire et que les effets sur la santé peuvent être graves (Costa, 2003, Rosa et Colligan, 1997). Environ

**Tableau 2** Travailleurs de quarts de 19 à 64 ans

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
	milliers	%	
<b>Soir</b>	523	49,4	50,6
Temps plein	385	56,2	43,8
<b>Nuit</b>	309	60,3	39,7
Temps plein	270	63,1	36,9
<b>Rotatif</b>	1 345	54,5	45,5
Temps plein	1 215	58,2	41,8
<b>Fractionné</b>	160	52,6	47,4
Temps plein	131	58,2	41,9
<b>Travail sur appel ou occasionnel</b>	191	51,9	48,1
Temps plein	102	67,6	32,4 <sup>E</sup>
<b>Horaire irrégulier</b>	1 324	62,5	37,5
Temps plein	1 052	70,1	29,9
<b>Autre</b>	217	61,9	38,1
Temps plein	192	64,7	35,3

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005

**Tableau 3 Travailleurs à temps plein de 19 à 64 ans selon la profession, l'industrie et le quart de travail**

	Total des travailleurs	Régulier de jour	Quart
	milliers		%
<b>Industrie</b>			
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	230	65,3	34,7
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	302	67,4	32,6
Services publics	121	89,7	10,3
Construction	888	84,1	15,9
Fabrication	1 717	73,2	
Commerce	1 713	73,8	26,3
Transport et entreposage	650	60,5	39,5
Finance et assurances	904	81,9	18,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 079	86,8	13,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	448	63,9	36,1
Services d'enseignement	817	89,5	10,5
Soins de santé et assistance sociale	1 272	68,0	31,9
Renseignement, culture et loisirs	607	62,3	37,7
Hébergement et services de restauration	620	47,3	52,7
Autres services	544	75,6	24,4
Administration publique	831	80,7	19,3
<b>Profession</b>			
Gestion	1 275	80,1	19,9
Affaires, finance et administration	2 479	87,9	12,1
Sciences naturelles et appliquées	1 097	90,7	9,3
Secteur de la santé	690	54,7	45,3
Sciences sociales et enseignement	990	84,9	15,1
Art, culture, sports et loisirs	426	66,3	33,7
Ventes et services	2 573	60,5	39,5
Métiers, transport et machinerie	1 900	72,2	27,8
Propre au secteur primaire	420	58,5	41,5
Propre à la transformation, la fabrication et aux services publics	886	63,3	36,7

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

385 000 travailleurs à temps plein avaient des quarts réguliers de soir et environ 270 000, des quarts réguliers de nuit. Le travail sur appel ou occasionnel touchait un peu plus de 100 000 travailleurs, et les horaires fractionnés, environ 130 000.

### Profession, industrie et quart de travail

Certaines professions sont plus couramment liées au travail par quarts, en raison de leur nature, les

professions fournissant des services 24 heures par jour, comme celles de médecins, d'infirmières et de policiers en sont des exemples. En outre, certains emplois du secteur de la fabrication sont aussi liés au travail par quarts parce que certaines entreprises ont des activités 24 heures par jour. L'Enquête sociale générale de 2005 l'a d'ailleurs confirmé : environ 45 % des travailleurs de la santé travaillaient par quarts, tout comme 66 % des travailleurs des services de protection

(policiers, gardiens de sécurité). Parmi les autres professions où le travail par quarts était relativement courant figurent celles spécifiques aux industries primaires (42 %) et celles spécifiques aux ventes et services (40 %). À l'opposé, moins de 10 % des emplois dans les sciences naturelles et appliquées, et 12 % des emplois dans les affaires, la finance et l'administration comportaient du travail par quarts (tableau 3).

Il n'est pas étonnant de constater que certaines industries, tout comme certaines professions, sont liées au travail par quarts. Cela vient peut-être du fait qu'elles offrent des services en dehors des heures normales ou qu'elles assurent une production continue. Les soins de santé, l'hébergement et le transport sont associés au travail par quarts. En fait, en 2005, plus de 50 % des travailleurs à temps plein du secteur de l'hébergement et de la restauration avaient un horaire autre qu'un horaire régulier de jour. Environ 4 travailleurs sur 10 des services d'information, de la culture et des loisirs ainsi que du transport et de l'entreposage, travaillaient par quarts. Toutefois, dans certaines industries, la grande majorité des travailleurs avaient uniquement un horaire régulier de jour, par exemple, l'enseignement, les services scientifiques et professionnels, les services publics et la construction.

### La démographie et le travail par quarts

Même si les femmes représentent environ 42 % de tous les travailleurs à temps plein, leur contribution au travail par quarts est légèrement inférieure, à environ 37 %, avec seulement des différences minimales selon le type de quart (graphique A). Par exemple, un

## Les quarts au fil du temps

De 1992 à 1998, la proportion de travailleurs à temps plein qui avait un horaire autre qu'un horaire régulier de jour est passée de 22 % à 28 %, mais a ensuite baissé à 25 % en 2005. Au cours de cette même période de 14 ans, la part des femmes parmi les travailleurs à temps plein est passée de 39 % à 42 % et leur part de travail par quarts à temps plein est passée de 33 % à 37 %.

Les quarts rotatifs et les quarts irréguliers sont demeurés les quarts les plus répandus. Par exemple, en 1992, un travailleur de quarts sur deux avait un horaire rotatif; en 2005, les deux tiers des travailleurs de quarts à temps plein avaient un horaire rotatif ou irrégulier (les quarts irréguliers n'ont pas été identifiés en 1992).

Même s'il n'est pas possible d'examiner le type d'horaire de travail des conjoints, on peut déterminer si les conjoints des travailleurs à temps plein étaient dans la population active et s'ils travaillaient à temps plein ou à temps partiel. Si les modalités de travail du conjoint sont différentes pour les travailleurs réguliers de jour et les travailleurs de quarts, cela peut laisser supposer que les familles dans lesquelles au moins un parent a un horaire autre qu'un horaire régulier de jour trouvent des façons d'équilibrer leurs horaires de travail.

En 1998, environ 5,5 millions de travailleurs de jour avaient un conjoint dans le ménage. La plupart des conjoints des travailleurs de jour à temps plein travaillaient à temps plein (60 %). Dans le cas des travailleurs de quarts, un peu plus de deux millions de travailleurs de quarts à temps plein avaient un conjoint, et environ 58 % des conjoints travaillaient à temps plein, 16 % travaillaient à temps partiel et 23 % n'étaient pas dans la population active. En 2005, le taux d'activité à temps plein a augmenté pour les conjoints des travailleurs de quarts, environ 1,9 million de travailleurs de quarts avaient un conjoint dans le ménage et 64 % de ces conjoints travaillaient à temps plein, 13 % à temps partiel et 23 % n'étaient pas dans la population active.

La question de l'équilibre entre la vie familiale et le travail n'est pas nouvelle, les travailleurs ayant de la difficulté à l'atteindre. En fait, environ 28 % de tous les travailleurs à temps plein en 1998 étaient insatisfaits de l'équilibre entre le travail et leur vie personnelle (pas demandé en 1992). Il n'est pas étonnant de constater que les travailleurs de quarts avaient des niveaux légèrement plus élevés d'insatisfaction que les travailleurs de jour (33 % comparativement à 25 %). En 2005, l'insatisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle avait diminué légèrement, pour s'établir à 29 % dans le cas des travailleurs de quarts

et à environ 23 % pour les travailleurs de jour à temps plein, ce qui montre que même si l'équilibre travail-vie personnelle a posé un problème depuis longtemps, ce problème ne semble pas s'être accentué.

### Travailleurs à temps plein de 19 à 64 ans par quarts de travail

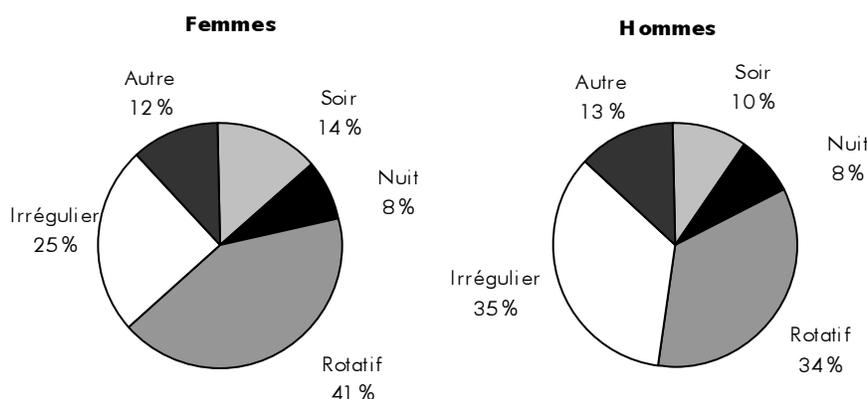
	1992	1998	2005
		milliers	
<b>Tous les travailleurs</b>	10 387	11 102	13 139
Hommes	6 323	6 695	7 644
Femmes	4 064	4 407	5 495
		%	
<b>Jour</b>	77,9	72,3	74,4
Hommes	75,6	69,6	72,4
Femmes	81,3	76,5	77,2
<b>Travailleurs de quarts</b>	22,2	27,6	25,5
Hommes	24,4	30,4	27,5
Femmes	18,7	23,5	22,7
<b>Soir</b>	14,7	10,5	11,5
Hommes	13,4	10,1	10,3
Femmes	17,2	11,2	13,6
<b>Nuit</b>	8,3	7,3	8,1
Hommes	8,4	7,4	8,1
Femmes	8,1 <sup>E</sup>	7,1 <sup>E</sup>	8,0
<b>Rotatif</b>	51,7	35,1	36,3
Hommes	52,7	32,1	33,7
Femmes	49,7	41,2	40,8
<b>Fractionné</b>	6,6	3,2	3,9
Hommes	6,4	3,1	3,6 <sup>E</sup>
Femmes	6,8 <sup>E</sup>	3,4 <sup>E</sup>	4,4
<b>Travail sur appel ou occasionnel</b>	..	3,6	3,0
Hommes	..	3,2	3,3
Femmes	..	4,2 <sup>E</sup>	2,6 <sup>E</sup>
<b>Horaire irrégulier</b>	..	39,9	31,4
Hommes	..	43,7	35,1
Femmes	..	32,3	25,2
<b>Autre</b>	18,8	F	5,7
Hommes	19,0	F	5,9
Femmes	18,3	F	5,5

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale.

moins grand nombre de femmes ont des quarts irréguliers (25 % comparativement à 35 % pour les hommes), mais elles sont plus susceptibles d'avoir des quarts rotatifs (41 % comparativement à 34 %) ou des quarts de soir (14 % comparativement à 10 %).

Les travailleurs de quarts à temps plein sont moins susceptibles d'être mariés que leurs homologues qui ont un horaire régulier de jour. Même si environ 7 travailleurs de jour sur 10 étaient mariés (avec ou sans enfants), cela était le cas de seulement 6 travailleurs de quarts sur 10 (tableau 4). Les travailleurs de quarts

**Graphique A Parmi les travailleurs de quarts à temps plein, les femmes étaient plus susceptibles d'avoir des quarts rotatifs ou de soir**



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

étaient plus susceptibles d'être célibataires; 3 travailleurs de quarts sur 10 étaient célibataires comparativement à 2 travailleurs sur 10 ayant un horaire régulier de jour. Cela vient peut-être du fait que les travailleurs de quarts sont légèrement plus jeunes que les travailleurs de jour. Par exemple, l'âge

moyen des travailleurs de quarts à temps plein était d'environ 38 ans, comparativement à 41 ans pour les travailleurs de jour à temps plein.

Il se peut que le fait d'avoir des enfants incite les personnes à adopter des horaires de travail différents. Toutefois, la proportion de couples mariés et en union de fait avec enfants de moins de 15 ans était la même chez les travailleurs de quarts et les travailleurs de jour. La seule différence significative avait trait aux travailleurs réguliers de soir. Seulement environ 22 % des familles avec un parent travaillant des quarts de soir avaient des enfants comparativement à environ 30 % des couples travaillant le jour.

### Raisons de travailler par quarts

Les raisons pour lesquelles les travailleurs adoptent un certain horaire peuvent varier. L'Enquête sociale générale ne comporte pas de ques-

**Tableau 4 Situation relative à la famille des travailleurs de quarts de 19 à 64 ans**

	Tous les quarts								
	Régulier de jour	Total	Soir	Nuit	Rotatif	Fractionné	Travail sur appel ou occasionnel	Horaire irrégulier	Autre
<b>Typ de famille</b>									
Marié ou conjoint de fait, sans enfants	41,7	34,3*	36,1	19,3*	33,3*	38,5	41,6	36,4*	41,1
Marié, avec enfants de moins de 15 ans	29,6	27,5	22,1*	27,0	26,2	21,1 <sup>E</sup>	32,1 <sup>E</sup>	31,0	29,8
Séparé, veuf, divorcé, sans enfants	6,0	7,1	6,3 <sup>E</sup>	12,0 <sup>E*</sup>	5,8	10,5	F	7,2	7,1 <sup>E</sup>
Séparé, veuf, divorcé, enfants de moins de 15 ans	2,3	1,7*	F	F	1,5 <sup>E*</sup>	F	F	1,8 <sup>E</sup>	F
Célibataire, sans enfants	19,2	28,0*	32,3*	38,0*	31,6	22,4 <sup>E</sup>	17,7 <sup>E</sup>	23,0*	18,6 <sup>E</sup>
Célibataire, avec enfants de moins de 15 ans	1,1	1,5	F	F	1,8 <sup>E</sup>	F	F	F	F

\* significativement différent de l'horaire régulier de jour dans la même catégorie  
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

### Travailleurs à temps partiel

En général, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. Cela est vrai, peu importe l'horaire de travail. Par exemple, environ 78 % des travailleurs de jour à temps partiel étaient des femmes, et 69 % des travailleurs de quarts à temps partiel étaient des femmes.

Le travail à temps partiel peut permettre aux travailleurs d'atteindre un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle et d'être moins susceptibles d'avoir une surcharge de responsabilités, et leur donner l'impression d'avoir plus de temps à consacrer aux activités autres que le travail. Même si les travailleurs de quarts à temps plein étaient moins susceptibles d'être satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle que les travailleurs de jour à temps plein, cela n'était pas le cas pour les travailleurs à temps partiel, 85 % étant satisfaits de cet équilibre.

Peut-être en raison des heures pendant lesquelles ils travaillent, les travailleurs de quarts à temps partiel étaient significativement plus susceptibles de réduire leurs heures de sommeil que les travailleurs de jour. Toutefois, le travail à temps partiel semble diminuer les autres différences entre les travailleurs de jour et les travailleurs de quarts, aucune autre différence significative en ce qui a trait à la surcharge de responsabilités ou d'autres indicateurs du bien-être n'ayant été notée entre les travailleurs de jour à temps partiel ou les travailleurs de quarts.

### Travailleurs à temps partiel âgés de 19 à 64 ans

	Horaire régulier de jour	Quarts
<b>Total</b>	773 000	721 000
<b>Sexe</b>		%
Homme	22,4	30,7*
Femme	77,6	69,3*
<b>Type de famille</b>		
Marié ou conjoint de fait, sans enfants	37,3	31,9
Marié avec enfants de moins de 15 ans	31,2	32,4
Séparé, veuf, divorcé, sans enfants	8,9	5,0 <sup>E</sup>
Séparé, veuf, divorcé, sans enfants de moins de 15 ans	F	F
Célibataire, sans enfant	17,6	27,7
Célibataire, avec enfant de moins de 15 ans	F	F
<b>Équilibre travail-vie personnelle</b>		
Satisfait	88,0	84,0
Insatisfait	10,0	14,0
<b>Indicateur de surcharge de responsabilités</b>		
Réduction des heures de sommeil	41,2	54,0*
Pas accompli ce que l'on voulait accomplir	47,7	49,0
Pas assez de temps avec la famille et les amis	41,7	41,2
Souvent tendu lorsqu'on essaie d'accomplir plus que capable	32,7	36,5
Pas de temps pour le plaisir	28,8	31,5
<b>Surcharge de responsabilités</b>		
Oui (4 indicateurs ou plus)	18,9	22,8
<b>Autres indicateurs de bien-être</b>		
Bourreau de travail	15,7	16,3
Niveau élevé de stress	17,4	15,8
Horaires de travail flexibles	46,9	51,8

\* significativement différent du quart de jour à temps partiel  
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

tion à ce sujet, contrairement à la Current Population Survey aux États-Unis. La raison la plus courante, citée par 55 % des travailleurs de quarts à temps plein, était la nature du travail. Toutefois, pour certains, le travail par quarts était privilégié, pour la vie familiale ou les soins des enfants (8 %), l'école (3 %), une meilleure rémunération (7 %) ou par préférence personnelle (11 %). Pour un autre 8 % des répondants, il s'agissait du seul type d'emploi qu'ils pouvaient obtenir (McMenamin, 2007).

### La satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle varie dans une certaine mesure en fonction des quarts

L'équilibre travail-vie personnelle est un état déterminé et défini individuellement, atteint par une personne qui peut gérer efficacement ses multiples responsabilités au travail, à la maison et dans la communauté, tout en maintenant sa santé physique, émotionnelle et familiale sans revers, stress ou conséquences négatives (RHDSC, 2005).

En général, l'équilibre travail-vie personnelle peut être difficile à atteindre pour les travailleurs à temps plein, peu importe leur horaire de travail, particulièrement pour ceux qui ont des enfants. Toutefois, lorsque les horaires de travail sont réguliers ou lorsque les travailleurs ont un certain contrôle à l'égard de leurs quarts de travail, il est beaucoup plus facile de réduire les conflits liés à la famille et au travail (Halpern, 2005). Il n'est donc pas étonnant que la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle varie dans une certaine mesure selon le type de quart de travail. En fait, les travailleurs de jour étaient les plus susceptibles d'être satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, suivis par les travailleurs réguliers de soir; leurs horaires sont réguliers et ils peuvent planifier leurs activités en fonction de leur travail. Étonnamment peut-être, étant donné que leur horaire change tout au long du mois, presque 73 % des travailleurs ayant des quarts rotatifs étaient satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Les moins satisfaits étaient ceux qui avaient des quarts fractionnés ou irréguliers (environ 65 % étaient satisfaits), ceux qui travaillaient sur appel ou de façon occasionnelle (62 %), ou ceux qui avaient d'autres quarts de travail (63 %), c'est-à-dire les travailleurs ayant le moins de contrôle sur leur horaire de travail (tableau 5).

Dans le cas des familles avec enfants dans lesquelles les deux conjoints travaillent à temps plein, la recherche d'un équilibre peut poser un défi, qui peut être accen-

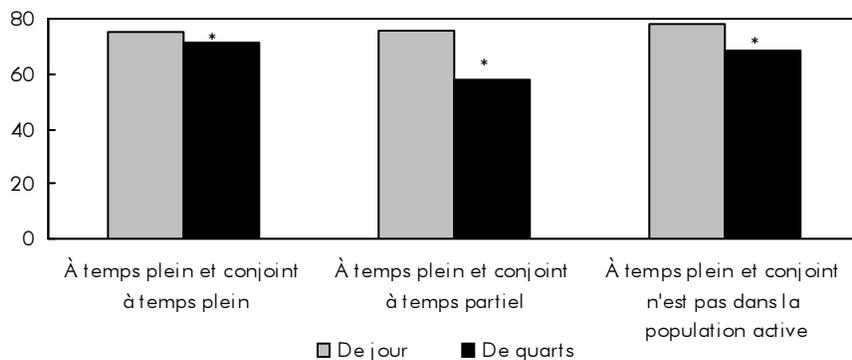
**Tableau 5 Le bien-être des travailleurs de quarts à temps plein de 19 à 64 ans**

	Régulier de jour	Tous les quarts								
		Total	Soir	Nuit	Rotatif	Fractionné	Travail sur appel ou occasionnel	Horaire irrégulier	Autre	
<b>Équilibre travail-vie personnelle</b>										%
Satisfait	75,8	69,1*	73,0	70,0	72,5	65,0	61,7*	65,9*	62,7*	
Insatisfait	22,6	28,5*	23,1	27,2	25,4	32,6 <sup>E</sup>	37,7 <sup>E*</sup>	32,4*	32,8*	
<b>Indicateurs de la surcharge de responsabilités</b>										
Réduction des heures de sommeil	53,6	61,1*	70,0*	60,4	62,9*	61,0	60,1	58,1*	56,1	
Pas accompli ce que l'on voulait accomplir	47,2	50,0	47,9	44,2	49,4	53,5	49,9	52,2	52,7	
Pas assez de temps avec la famille et les amis	50,8	55,7*	50,9	53,0	54,2	56,4	65,8*	58,1*	58,5	
Souvent tendu lorsque essaie d'en accomplir plus que capable	40,7	43,4	45,3	35,8	41,4	49,8	47,3	46,7*	44,5	
Pas le temps de s'amuser	41,1	43,3	42,0	39,1	42,9	60,1*	52,4	41,5	49,6	
<b>Surcharge de responsabilités</b>										
Oui (4 indicateurs ou plus)	27,2	30,9*	26,1	33,1	31,1*	35,5	38,6 <sup>E</sup>	30,4	31,8	
<b>Autres indicateurs du bien-être</b>										
Bourreau de travail	30,3	36,1*	36,9	27,1	33,2	42,2	41,4	43,1*	26,7	
Niveau élevé de stress	26,6	26,8	21,0	25,2	24,1	35,6	22,0 <sup>E</sup>	31,3*	30,1	
Horaires de travail souples	40,3	35,0*	19,5*	11,9 <sup>E*</sup>	21,0*	32,8	53,1*	59,9*	43,6	

\* significativement différent de l'horaire régulier de jour  
 Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

### Graphique B L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts est plus difficile à atteindre pour les couples

Satisfait de l'équilibre travail-vie personnelle (%)



\* différence significative par rapport à l'horaire régulier de jour  
 Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

tué par le travail par quarts. L'ESG a démontré qu'environ 75 % des travailleurs de jour à temps plein dont le conjoint travaillait aussi à temps plein étaient satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Lorsque leur conjoint travaillait à temps partiel ou n'était pas actif, environ 77 % étaient satisfaits. D'un autre côté, les travailleurs de quarts à temps plein étaient plus susceptibles d'être satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle lorsque leur conjoint travaillait à temps plein (71 %) que lorsque leur conjoint travaillait à temps partiel ou n'était pas dans la population active. En fait, la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle passait à 57 % pour les travailleurs

de quarts à temps plein dont le conjoint travaillait à temps partiel, et à 68 %, lorsque le conjoint ne faisait pas partie de la population active (graphique B).

Même si la proportion de travailleurs à temps plein insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle variait, les principales raisons de l'insatisfaction étaient similaires. Par exemple, le manque de temps avec la famille et le trop grand nombre d'heures passées au travail étaient les principales raisons citées par tous les travailleurs à temps plein, peu importe leur horaire de travail. D'autres raisons liées à l'emploi et le manque de temps pour d'autres activités ont aussi été cités.

La surcharge de responsabilités, c'est-à-dire trop de choses à faire et pas assez de temps pour les faire, représente une autre mesure du bien-être. Par exemple, avoir l'impression de ne pas avoir accompli assez de choses pendant la journée, s'inquiéter de ne pas consacrer assez de temps à la famille, être constamment tendu, tenter d'accomplir plus que ce qui est possible et réduire les heures de sommeil sont tous des indicateurs d'une surcharge de responsabilités.

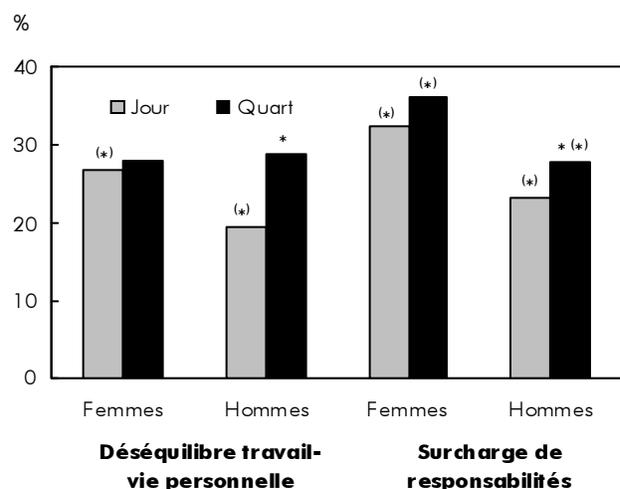
En fait, la réduction des heures de sommeil pour avoir plus de temps est une façon d'accomplir plus de choses pendant une journée, mais si cela se produit régulièrement, cela peut avoir des répercussions négatives sur la santé (Rosa et Colligan, 1997). Même si plus de 50 % de tous les travailleurs à temps plein réduisaient leurs heures de sommeil lorsqu'ils avaient besoin de plus de temps, la probabilité diffère selon l'horaire de travail. Par exemple, un peu plus de la moitié de tous les travailleurs de jour réduisaient leurs heures de sommeil, comparativement à 70 % des travailleurs de quarts de soir et 63 % des travailleurs de quarts rotatifs. Cela peut être particulièrement problématique pour les travailleurs de quarts parce qu'ils ont peut-être déjà de la difficulté avec leurs heures de sommeil.

Plusieurs autres indicateurs d'une surcharge de responsabilités différaient de façon importante pour les travailleurs de quarts. Les travailleurs de quarts étaient plus susceptibles que leurs homologues travaillant de jour de s'inquiéter de ne pas consacrer suffisamment de temps à leur famille ou à leurs amis (56 % comparativement à 51 %). Ceux qui avaient des horaires irréguliers semblaient être les plus affectés par la surcharge de responsabilités. Ils étaient significativement plus susceptibles de réduire leurs heures de sommeil, de s'inquiéter de ne pas consacrer suffisamment de temps à leur famille et à leurs amis et d'être constamment tendus parce qu'ils tentaient d'accomplir plus que ce qui

est possible. Le fait de connaître une ou deux manifestations d'une surcharge de responsabilités indique un certain niveau de surcharge alors que quatre manifestations ou plus sont une indication d'une surcharge de responsabilités plus grande. Environ 27 % des travailleurs de jour et 31 % des travailleurs de quarts ont cité quatre indicateurs ou plus.

Les mesures de l'équilibre travail-vie personnelle et de la surcharge de responsabilités différaient pour les hommes et les femmes. Même si les femmes en général avaient une incidence plus grande de déséquilibre travail-vie personnelle (27 % comparativement à 19 %) et de surcharge de responsabilités (32 % comparativement à 23 %), elles n'affichaient pas de différences significatives selon le type de quarts. Au contraire, pour les hommes, les travailleurs de quarts étaient plus susceptibles d'être insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle (29 %) que ceux ayant un horaire de jour régulier (19 %). Les hommes différaient aussi selon qu'ils travaillaient de jour ou par quarts du point de vue de l'incidence de la surcharge de responsabilités. Alors que la surcharge de respon-

**Graphique C Les femmes sont toujours plus susceptibles d'avoir une surcharge de responsabilités ou de connaître un déséquilibre travail-vie personnelle**



\* différence significative par rapport à l'horaire régulier de jour  
 (\*) différence significative par rapport au sexe opposé  
 Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

sabilités était élevée pour 28 % des hommes travaillant par quarts, c'était le cas pour seulement 23 % de leurs homologues travaillant de jour (graphique C).

Le fait d'être généralement tendu constitue une autre mesure de la surcharge de responsabilités, particulièrement si cela découle de l'impression qu'il n'y a pas suffisamment de temps dans la journée pour faire tout ce que l'on a à faire. De façon générale, on n'a noté aucune différence du point de vue du stress entre les travailleurs réguliers de jour et les travailleurs de quarts, environ 27 % des deux groupes ayant l'impression d'être assez ou extrêmement tendus la plupart du temps. En ce qui a trait à la cause de ce stress, environ la moitié mentionnait le manque de temps.

### La souplesse de l'horaire

Des recherches antérieures ont démontré que des horaires de travail souples entraînent un meilleur équilibre travail-vie personnelle et peuvent atténuer le stress au travail (Levin-Epstein, 2006). L'ESG permet un examen partiel de la souplesse des horaires de travail en demandant aux travailleurs s'ils ont des heures d'arrivée et de départ souples. Alors qu'environ 4 travailleurs de jour sur 10 avaient des horaires souples, certains horaires étaient moins susceptibles d'offrir cette souplesse. Par exemple, seulement 20 % environ des travailleurs de quarts de soir et moins de 12 % des travailleurs de quarts de nuit avaient des horaires souples, mais plus de 50 % de ceux qui avaient des horaires irréguliers ou travaillaient sur appel ou de façon occasionnelle, avaient des horaires souples.

### Travail par quarts et temps consacré à la famille

Des recherches antérieures ont fait ressortir des compromis entre les horaires atypiques et le temps consacré au conjoint et aux enfants. Par exemple, le fait de travailler de nuit est lié à un plus grand nombre d'heures passées avec les enfants, ce qui laisse supposer que les horaires de nuit sont une façon pour les parents de résoudre leurs problèmes de garde d'enfant (Golla et

Vernon, 2006). En 2005, les travailleurs de quarts de nuit passaient 4,4 heures par jour avec leurs enfants, soit environ 30 minutes par jour de plus que les travailleurs de jour et ils passaient 3,3 heures par jour avec leur conjoint, soit un peu plus d'une heure de moins que les travailleurs de jour (tableau 6). Même si le travail de soir a été lié à un moins grand nombre d'heures passées avec le conjoint et les enfants (Golla et Vernon, 2006), l'ESG a permis de déterminer que cela n'est vrai qu'en partie. Par exemple, les travailleurs de quarts de soir passaient en moyenne 4,2 heures par jour avec leurs enfants, soit environ 18 minutes de plus que les travailleurs de jour, mais ils passaient moins de temps avec leur conjoint que les travailleurs de jour (environ une heure de moins).

Le temps moyen consacré aux travaux non rémunérés était relativement constant, à environ 96 minutes par jour, avec quelques exceptions : les travailleurs de nuit y consacraient un peu moins de temps, soit environ 83 minutes, et ceux ayant des quarts irréguliers, environ 92 minutes. Enfin, comme l'ont montré des études antérieures, certains travailleurs de quarts passaient moins de temps à dormir et avaient plus de difficulté à le faire que leurs homologues travaillant de jour (Williams, 2001; Rosa et Colligan, 1997; Åkerstedt, 2003). Par exemple, les travailleurs de jour dormaient

**Tableau 6 Temps passé à des activités par les travailleurs de quarts à temps plein âgés de 19 à 64 ans**

	Travail rémunéré	Travail non rémunéré	Sommeil	Temps avec les enfants <sup>1</sup>	Temps avec le conjoint <sup>2</sup>	Temps avec membres du ménage <sup>3</sup>
	heures					
Jour	6,8	1,6	8,1	3,9	4,4	4,6
Soir	6,4	1,8	8,1	4,2	3,4	3,8
Nuit	7,1	1,4	7,4	4,4	3,3	3,3
Rotatif	6,8	1,7	7,9	3,9	4,1	3,9
Fractionné	6,5	1,6	8,0	3,5	4,1	4,1
Travail sur appel ou occasionnel	7,0	1,9	7,7	3,3	3,2	3,2
Horaire irrégulier	7,2	1,5	7,9	3,1	4,2	4,5
Autre	7,4	1,9	7,5	3,7	5,0	4,8

1. Pour les personnes ayant des enfants de moins de 15 ans.

2. Pour les personnes ayant un conjoint ou un partenaire.

3. Pour ceux qui n'appartiennent pas à un ménage à une personne (y compris le temps consacré aux enfants de 15 ans et plus vivant dans le ménage).

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

en moyenne un peu plus de 8 heures, tandis que les travailleurs de quarts réguliers de nuit dormaient environ 45 minutes de moins.

### Analyse multidimensionnelle

On a utilisé des modèles de régression logistique pour examiner le rapport entre la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités, ainsi que plusieurs caractéristiques d'emploi, y compris le travail par quarts, et diverses variables démographiques. Des modèles distincts ont été développés pour les femmes et les hommes, étant donné que les facteurs qui contribuent à leur bien-être semblent être différents (MacDonald, Phipps et Lethbridge, 2005).

Le travail par quarts a été lié à une probabilité plus faible d'éviter la surcharge de responsabilités. En effet, les travailleurs de quarts, tant hommes que femmes, étaient moins susceptibles, dans une proportion d'environ 15 %, que les travailleurs de jour de ne pas avoir de surcharge de responsabilités. Les horaires constituaient aussi un facteur dans la satisfaction à l'égard du modèle d'équilibre travail-vie personnelle pour les hommes. Les travailleurs de quarts de sexe masculin étaient moins susceptibles, dans une proportion d'environ 25 %, que les travailleurs de jour d'être satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Toutefois, le travail par quarts n'était pas un prédicteur significatif du modèle d'équilibre travail-vie personnelle pour les femmes.

D'autres facteurs ont été liés à la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités, tant pour les femmes que pour les hommes.

**Tableau 7 Modèles multivariés de l'équilibre travail-vie personnelle et de la surcharge de responsabilités**

	Satisfait de l'équilibre travail-vie personnelle		Pas de surcharge de responsabilités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Horaires de travail</b>				
Travail de jour (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Travail de quarts	n.s.	0,75*	0,82*	0,89*
<b>Âge</b>				
19 à 34	n.s.	0,55*	0,68*	0,61*
35 à 54	0,72*	0,65*	0,76*	0,66*
55 à 64 (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Type de famille</b>				
Couple sans enfants (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Couple avec enfants	0,67*	n.s.	0,72*	0,80*
Parent seul	0,64*	n.s.	0,61*	0,56*
Autre famille	0,79*	n.s.	1,47*	1,28*
<b>Éducation</b>				
Diplôme universitaire ou plus (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Diplôme ou certificat collégial	n.s.	n.s.	n.s.	0,85*
Étude postsecondaire non complétée	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Diplôme d'études secondaires ou moins	1,72*	1,44*	n.s.	n.s.
<b>Industrie</b>				
Primaire et service public	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Construction	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Fabrication	n.s.	0,74*	n.s.	0,81*
Commerce	n.s.	0,69*	n.s.	n.s.
Transport et entreposage	n.s.	0,66*	n.s.	n.s.
Finance, service professionnel, affaires (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Éducation et santé	n.s.	n.s.	n.s.	0,73*
Hébergement et services de restauration	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Administration publique	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Information, culture et loisirs	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Profession</b>				
Gestion, affaires, finance, science (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Santé	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Science sociale, ventes, culture	n.s.	n.s.	1,25*	1,30*
Commerce, secteur primaire, transformation, fabrication	n.s.	1,40*	1,50*	1,47*
<b>Heures habituelles par semaine</b>				
Moins de 39 (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
39 à 45	0,83*	n.s.	0,76*	0,87*
46 à 55	0,52*	0,45*	0,66*	0,64*
56 ou plus	0,28*	0,22*	0,44*	0,51*
<b>Souplesse des heures de début et de fin</b>				
Oui	1,30*	n.s.	1,30*	1,30*
Non (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Satisfaction au travail</b>				
Insatisfait au travail (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Relativement satisfait	2,34*	2,20*	1,49*	1,38*
Très satisfait	5,65*	6,90*	2,37*	2,47*
<b>Niveau de stress</b>				
Aucun stress (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Niveau moyen de stress	0,73*	0,73*	0,57*	0,54*
Niveau élevé de stress	0,32*	0,42*	0,24*	0,24*

**Tableau 7 Modèles multivariés de l'équilibre travail-vie personnelle et de la surcharge de responsabilités (fin)**

	Satisfait de l'équilibre travail-vie personnelle		Pas de surcharge de responsabilités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Bouureau de travail</b>			rapport de cotes	
Oui	0,57*	0,61*	0,38*	0,42*
Non (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Soins aux personnes âgées</b>				
Oui	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Non (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Revenu</b>				
Moins de 10 000 \$	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
10 000 \$ à 29 999 \$	n.s.	n.s.	0,63*	0,65*
30 000 \$ à 49 999 \$	n.s.	1,40*	0,77*	0,73*
50 000 \$ à 79 999 \$	n.s.	n.s.	n.s.	0,85*
80 000 \$ à 99 999 \$	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
100 000 \$ et plus (réf*)	1,00	1,00	1,00	1,00

\* significativement différent du groupe de référence (réf\*) à un niveau de 0,05 ou mieux  
n.s. non significatif

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

En fait, les personnes qui étaient satisfaites de leur emploi étaient significativement plus susceptibles d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle ou d'éviter la surcharge de responsabilités (tableau 7). Par exemple, les femmes très satisfaites de leur emploi étaient 5,7 fois plus susceptibles d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle et 2,4 fois plus susceptibles d'éviter la surcharge de responsabilités. Cela va dans le sens des recherches qui démontrent qu'un environnement de travail positif et des niveaux élevés de satisfaction au travail peuvent aider les personnes à se sentir moins tendues et les aider à atteindre un meilleur équilibre (RHDSC, 2008). En outre, les personnes qui ont des niveaux élevés de stress étaient significativement moins susceptibles d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle ou d'être capa-

bles d'atteindre un tel équilibre. Par exemple, les femmes travaillant à temps plein et ayant des niveaux élevés de stress étaient moins susceptibles dans une proportion de 68 % d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle (58 % pour les hommes), et les hommes et les femmes étaient moins susceptibles dans une proportion de 76 % d'éviter la surcharge de responsabilités.

Le temps consacré au travail a aussi des répercussions sur l'équilibre travail-vie personnelle. Par exemple, le fait de travailler 46 heures ou plus par semaine était lié à une probabilité plus faible d'être satisfait de l'équilibre travail-vie personnelle pour les deux sexes. Les longues heures de travail étaient aussi associées à une surcharge de responsabilités. En fait, tant pour les hommes que pour les femmes, le fait de travailler de longues heures

était associé à une probabilité plus faible d'éviter la surcharge de responsabilités. Par exemple, les femmes travaillant 56 heures par semaine ou plus étaient moins susceptibles dans une proportion de 72 % d'être satisfaites de l'équilibre travail-vie personnelle et étaient moins susceptibles dans une proportion de 56 % d'éviter la surcharge de responsabilités (78 % et 49 % respectivement pour les hommes). En outre, les personnes se percevant comme des bourreaux de travail étaient aussi moins susceptibles d'avoir atteint un équilibre satisfaisant entre le travail et la vie personnelle ou d'avoir évité la surcharge de responsabilités. Cela peut venir du fait que ces bourreaux de travail perçoivent et répartissent leur temps différemment des autres travailleurs, tout en ayant l'impression en même temps qu'ils doivent accomplir plus que ce qui est possible dans une journée (Keown, 2007).

La souplesse des horaires était aussi importante pour éviter la surcharge de responsabilités, tant pour les hommes que pour les femmes. Les personnes ayant des horaires de travail souples étaient 1,3 fois plus susceptibles d'éviter la surcharge de responsabilités. Dans le cas des femmes, le fait d'avoir un horaire souple était aussi lié à un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle. Cela vient peut-être du fait qu'un horaire de travail souple permet de se rendre à des rendez-vous, de participer aux activités scolaires des enfants, de faire face à des problèmes imprévus de soins des enfants et des personnes âgées ou à d'autres événements qui peuvent survenir.

Un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et le fait de pouvoir éviter la surcharge de responsabili-

tés comportent aussi un lien avec les caractéristiques démographiques. Même lorsque l'on tient compte d'autres facteurs confusionnels, l'âge semble jouer un rôle pour les deux mesures. Par exemple, les personnes de 35 à 54 ans sont moins susceptibles que celles de 55 à 64 ans d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle ou d'éviter la surcharge de responsabilités. Cela vient peut-être du fait que les personnes plus jeunes sont dans leurs années les plus actives et sont davantage préoccupées par la progression de leur carrière, tandis que les personnes plus âgées sont davantage établies, tant à la maison (enfants plus âgés) qu'au travail.

Les modèles de bien-être étaient similaires pour les hommes et les femmes, sauf pour deux différences frappantes. Dans le cas des femmes, le type de famille était une variable prédictive significative, tant pour l'équilibre travail-vie personnelle que pour la surcharge de responsabilités. Cela n'était pas le cas pour les hommes. Pour les femmes, le fait d'avoir un conjoint et des enfants ou d'être chef de famille monoparentale était lié à une plus faible probabilité d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle ou d'éviter la surcharge de responsabilités. Dans le cas des hommes, le type de famille était uniquement significatif dans le modèle de la surcharge de responsabilités. Ces différences peuvent rendre compte du rôle continu des femmes comme principales responsables des soins aux enfants et comme gestionnaires des ménages.

Les autres différences entre les hommes et les femmes avaient trait aux variables de l'industrie et de la profession. Même si l'industrie n'avait pas d'effet sur les femmes pour l'une ou l'autre des mesures, cela n'était pas le cas pour les hommes. Dans le cas des hommes, travailler dans les secteurs de la fabrication, du commerce, du transport et l'entreposage étaient liés à une probabilité plus faible d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle, tandis que la fabrication ainsi que l'enseignement, de même que les soins de santé, étaient liés à une moins grande probabilité d'éviter la surcharge de responsabilités.

Certaines professions — les sciences sociales, les ventes, la culture; les métiers et les emplois dans le secteur primaire ou la fabrication semblaient offrir une forme de protection aux hommes et aux femmes en ce qui a trait à la surcharge de responsabilités, comparativement aux emplois en gestion, affaires, finances et sciences.

Dans le cas de ceux ayant un revenu élevé, l'achat de temps en prenant les repas au restaurant, en utilisant les services de nettoyage ou d'autres services, peut

constituer une façon de réduire les contraintes de temps et, par conséquent, de trouver un équilibre ou de réduire la surcharge de responsabilités. Même si le revenu n'avait pas de répercussions significatives pour les femmes quant à la probabilité d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle, des revenus plus faibles étaient liés à une probabilité plus faible d'être capable d'éviter la surcharge de responsabilités, tant pour les hommes que pour les femmes.

### Résumé

En 2005, plus de 3 millions de travailleurs à temps plein avaient un horaire autre qu'un horaire régulier de jour, les deux tiers d'entre eux travaillant par quarts rotatifs ou irréguliers. Tout comme la part de travail à temps plein a augmenté pour les femmes dans le marché du travail en général, leur part du travail par quarts à temps plein a aussi augmenté. En 2005, environ 37 % des travailleurs de quarts à temps plein étaient des femmes, comparativement à environ 33 % en 1992.

Certaines professions sont davantage liées au travail par quarts. Près de la moitié des travailleurs dans les professions de la santé, et les deux tiers de ceux dans les services de protection travaillaient par quarts. Il n'est pas étonnant de constater que les personnes ayant des postes en ventes et en services étaient aussi plus susceptibles de travailler par quarts.

Les modèles d'emploi du temps sont légèrement différents parmi les travailleurs de quarts. À peu près tous les travailleurs de quarts passaient moins de temps avec leur conjoint que ceux qui avaient un horaire régulier de jour. Toutefois, certains types de quarts avaient peu en commun avec le travail de jour du point de vue du temps consacré aux activités. Par exemple, les travailleurs de quarts de nuit consacraient le moins de temps au travail non rémunéré ou au sommeil, mais passaient plus de temps avec leurs enfants que les autres travailleurs de quarts.

L'équilibre travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités sont des mesures du bien-être. En 2005, les travailleurs de quarts étaient significativement plus susceptibles d'être insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle que les travailleurs réguliers de jour. Ils étaient aussi plus susceptibles de connaître une surcharge de responsabilités. En fait, les personnes travaillant sur appel ou ayant d'autres quarts de travail avaient des niveaux significativement plus élevés de déséquilibre travail-vie personnelle que les travailleurs de jour (23 %). Il est intéressant de constater

que tous les travailleurs de quarts étaient plus susceptibles de réduire leurs heures de sommeil lorsqu'ils avaient besoin de plus de temps et qu'ils étaient aussi plus susceptibles de s'inquiéter de ne pas consacrer suffisamment de temps à leur famille.

Des modèles de régression logistique ont permis de comparer les facteurs liés à l'équilibre travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités pour les hommes et les femmes travaillant à temps plein. Dans le cas des hommes, le travail par quarts était lié à une probabilité plus faible d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle, et le travail par quarts était une variable prédictive significative de la surcharge de responsabilités, tant pour les femmes que pour les hommes, ce qui montre qu'étant donné les heures pendant lesquelles ils travaillent, les travailleurs de quarts sont plus susceptibles de penser qu'ils ont davantage de choses à faire et pas suffisamment de temps pour les faire.

Dans le cas des femmes, le type de famille était un facteur important d'un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et de l'absence de surcharge de responsabilités. De même, pour les hommes, l'industrie était un facteur, mais le type de famille avait peu d'effet. Toutefois, certains facteurs étaient significatifs tant pour les hommes que pour les femmes. En fait, peu importe l'horaire de travail ou le type de famille, la satisfaction à l'égard de l'emploi était associée à une probabilité plus élevée d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et d'éviter la surcharge de responsabilités. De même, un niveau élevé de stress, le fait de travailler 46 heures par semaine ou plus, ou le fait d'être un bourreau de travail, diminuaient tous les probabilités d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et d'éviter la surcharge de responsabilités. En résumé, cela laisse supposer que l'équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités sont liés non seulement aux horaires des travailleurs, mais aussi à l'interaction complexe entre les heures travaillées, la perception de soi et le sentiment général de bien-être.

### Perspective

#### ■ Documents consultés

ÅKERSTEDT, Torbjörn. 2003. "Shift work and disturbed sleep/wakefulness." *Occupational Medicine*. Vol. 53, n° 2, p. 89 à 94.  
<http://ocmed.oxfordjournals.org/cgi/reprint/53/2/89> (consulté le 8 août 2008).

COSTA, Giovanni. 2003. "Shift work and occupational medicine: an overview." *Occupational Medicine*. Vol. 53, n° 2, p. 83 à 88. <http://ocmed.oxfordjournals.org/cgi/reprint/53/2/83> (consulté le 8 août 2008).

GOLLA, Anne Marie et Victoria VERNON. 2006. *Late for Dinner Again: Do Work Schedules and Home Schedules Clash?* Washington, D.C. 54 p.  
<http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/IATUR2006/golla%20-%20paper.pdf> (consulté le 11 août 2008).

HALPERN, Diane F. 2005. "How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money." *Stress and Health*. Vol. 21, n° 3, août, p. 157 à 168.

KEOWN, Leslie-Anne. 2007. « Les bourreaux de travail et leur perception du temps. » Tendances sociales canadiennes, n° 83, été, n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada, p. 30 à 34.  
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-008-XIF/2007001/pdf/11-008-XIF20070019629.pdf> (consulté le 8 août 2008).

LEVIN-EPSTEIN, Jodie. 2006. *Getting Punched: The Job and Family Clock*. Center for Law and Social Policy. Washington, D.C. 26 p.  
[http://www.clasp.org/publications/getting\\_punched\\_fullnotes.pdf](http://www.clasp.org/publications/getting_punched_fullnotes.pdf) (consulté le 11 août 2008).

MACDONALD, Martha, Shelley PHIPPS et Lynn LETHBRIDGE. 2005. "Taking its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well-Being." *Feminist Economics*. Vol. 11, n° 1, mars, p. 63 à 94.

MARSHALL, Katherine. 1998. « Les couples qui travaillent par postes. » *L'emploi et le revenu en perspective*. Vol. 10, n° 3. Automne. N° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, p. 9 à 15.  
<http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-9831.pdf> (consulté le 11 août 2008).

MCMENAMIN, Terence M. 2007. "A time to work: recent trends in shift work and flexible schedules." *Monthly Labor Review*. Décembre, p. 3 à 15.  
<http://www.bls.gov/opub/mlr/2007/12/art1full.pdf> (consulté le 11 août 2008).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2008. *Contrôle du temps et conciliation travail-vie personnelle: une analyse empirique*.  
[http://www.rhdsc.gc.ca/fr/travail/normes\\_travail/ntf/recherche/recherche15/page09.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/travail/normes_travail/ntf/recherche/recherche15/page09.shtml) (consulté le 11 août 2008).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2005. *Foire aux questions pour les employés (Conciliation travail-vie)*. [HTTP://WWW.RHDSC.GC.CA/FR/PT/PSAIT/CTV/FAQ/01INDIVIDUS.SHTML](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/faq/01individus.shtml) (consulté le 11 août 2008).

ROSA, Roger R. et Michael J. COLLIGAN. *Plain Language about Shiftwork*. U.S. Department of Health and Human Services. Centers for Disease Control and Prevention. National Institute for Occupational Safety and Health. DHHS (NIOSH) Publication N° 97-145. 39 p. <http://www.cdc.gov/Niosh/pdfs/97-145.pdf> (consulté le 11 août 2008).

SHIELDS, Margot. 2002. « Travail par quarts et santé » *Rapports sur la santé*. Vol. 13, n° 4. Juillet. N° 82-003 au catalogue de Statistique Canada, p. 11 à 36. [http://www.statcan.ca/francais/studies/82-003/archive/2002/13-4-a\\_f.pdf](http://www.statcan.ca/francais/studies/82-003/archive/2002/13-4-a_f.pdf) (consulté le 11 août 2008).

WILLIAMS, Cara. 2001. « Vous empêchez-vous de dormir? – Les habitudes de sommeil des Canadiens », n° 60, printemps. N° 11-008 au catalogue de Statistique Canada, p. 10 à 14. <http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-008-XIF/2000004/articles/5558.pdf> (consulté le 11 août 2008).

## PERSPECTIVE

## La syndicalisation

**Les taux de syndicalisation durant les premiers semestres de 2007 et 2008**

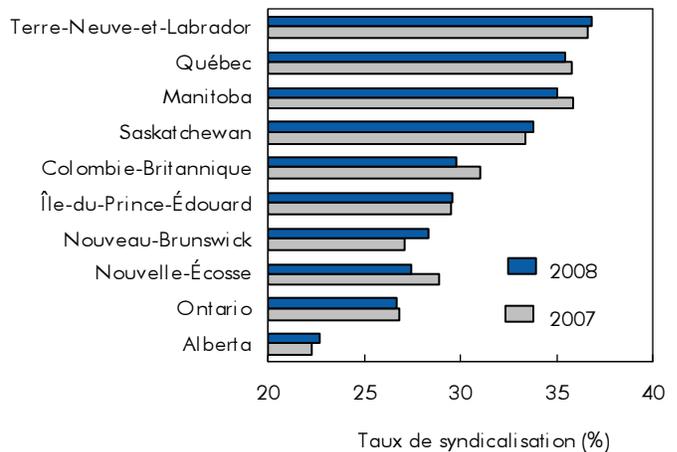
Le nombre moyen d'employés rémunérés au cours du premier semestre de 2008 s'est établi à 14,4 millions, une hausse de 317 000 par rapport à la même période un an plus tôt (tableau 1). Les effectifs syndicaux durant la même période ont progressé de seulement 53 000 pour s'établir à 4,2 millions. Les effectifs syndicaux ayant crû moins rapidement que l'emploi, le taux de syndicalisation a légèrement reculé, passant de 29,7 % à 29,4 %.

Le taux de syndicalisation est resté inchangé chez les femmes et a diminué légèrement chez les hommes. Le taux de syndicalisation des femmes, se situant à 30,0 % en 2008, a continué de surpasser celui des hommes (28,7 %).

Le taux de syndicalisation a légèrement diminué tant dans le secteur public que dans le secteur privé, passant à 71,0 % et à 16,3 % respectivement.

La syndicalisation s'est accrue dans cinq provinces : Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan et l'Alberta. Les cinq autres provinces ont enregistré des diminutions (graphique A).

**Graphique A Terre-Neuve-et-Labrador, la province la plus syndicalisée et l'Alberta, la moins syndicalisée**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Le taux de syndicalisation est passé de 31,2 % à 30,9 % chez les travailleurs à temps plein et de 22,9 % à 22,7 % chez les travailleurs à temps partiel.

**Sources des données**

Les données sur les effectifs syndicaux ainsi que les taux de syndicalisation et d'assujettissement selon diverses caractéristiques sociodémographiques, y compris les salaires, sont tirées de l'Enquête sur la population active. On peut obtenir des renseignements plus détaillés auprès de Marc Lévesque, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, au 613-951-4090.

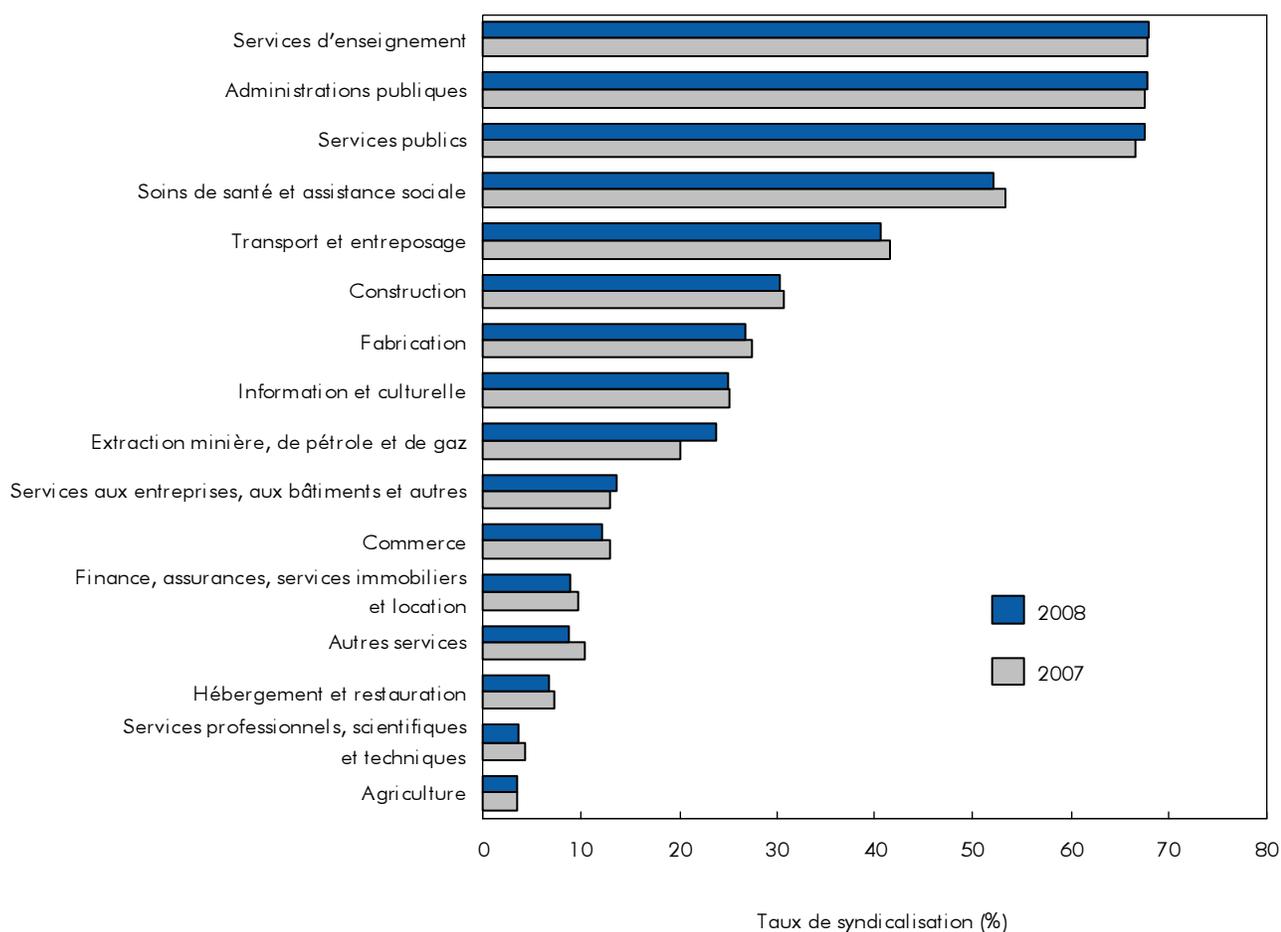
Les données sur les grèves, les lock-out et les jours de travail perdus ainsi que celles concernant les principales ententes salariales ont été fournies par Ressources humaines et Développement Social Canada (RHDSC). On peut obtenir plus de renseignements au sujet de ces statistiques auprès des services à la clientèle, Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC, au 1 800 567-6866.

## La syndicalisation

Le taux de syndicalisation a diminué chez les employés permanents, passant à 29,7 %, mais a augmenté chez les employés non permanents, pour passer à 26,8 %. Ce taux a diminué dans les établissements de travail de moins de 20 employés et dans ceux de 100 à 500 employés. Par contre, il a augmenté dans les établissements de plus de 500 employés et dans ceux de 20 à 99 employés.

La syndicalisation a augmenté dans 5 des 16 grands groupes d'industries : extraction minière, de pétrole et de gaz; services publics; services aux entreprises, aux bâtiments et autres; services d'enseignement et administration publique. Elle est demeurée stable pour l'agriculture et a reculé dans le reste des groupes d'industries (graphique B).

**Graphique B Les taux de syndicalisation les plus élevés ont été enregistrés dans le secteur public**

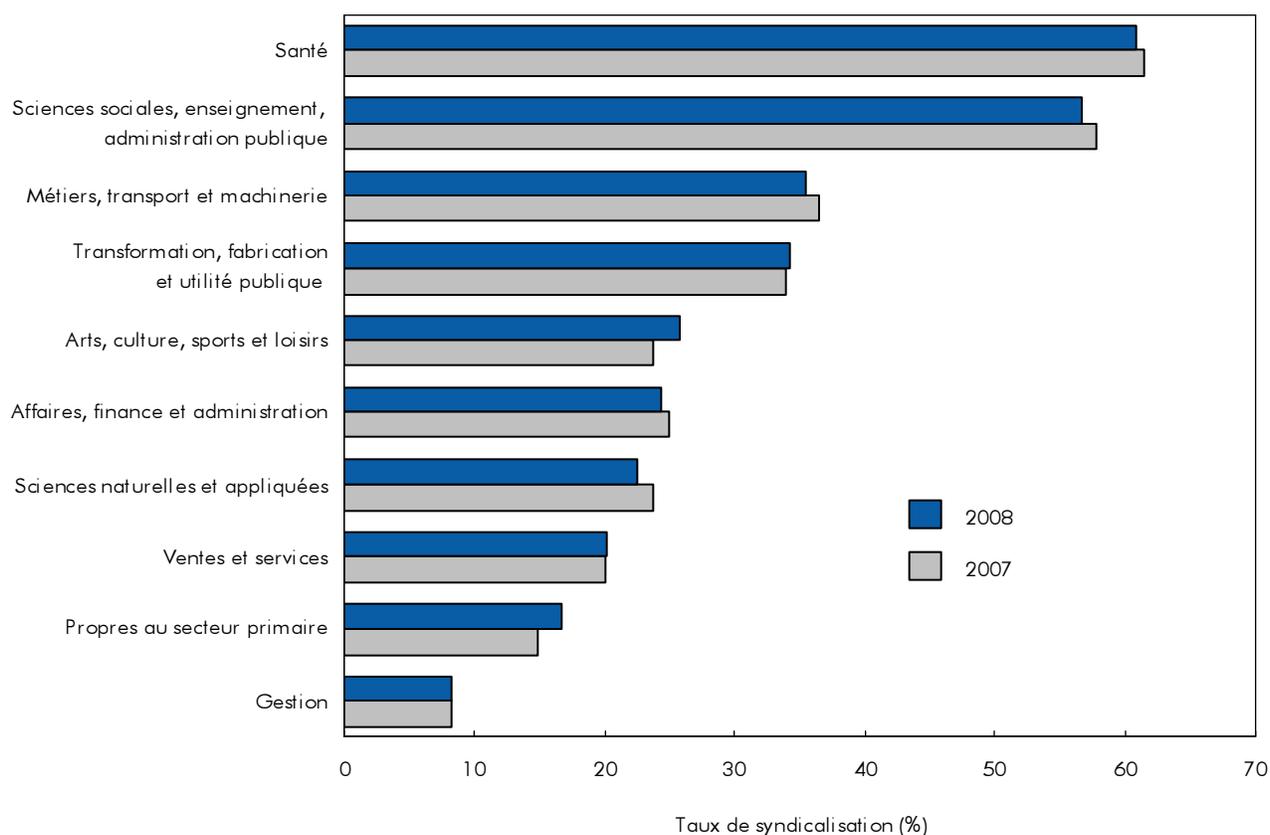


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Parmi les 10 principaux groupes de professions, la syndicalisation a augmenté dans quatre d'entre eux, à savoir les arts, la culture, les sports et loisirs; les professions propres au secteur primaire; ceux propres à la transformation, à la fabrication et aux services publics, ainsi que les ventes et services. Elle est demeurée stable pour la gestion et a chuté dans les autres groupes de professions (graphique C).

Le nombre d'employés non syndiqués mais assujettis à une convention collective était de 301 000 en moyenne au premier semestre de 2008, légèrement en baisse par rapport aux 308 000 enregistrés au cours de la période précédente en 2007 (données non présentées, voir Akyeampong, 2000, pour une description de ce groupe).

**Graphique C Le taux de syndicalisation des professions de services communautaires est beaucoup plus élevé**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

**Tableau 1 Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques**

	2007			2008		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement <sup>1</sup>		Effectifs	Assujettissement <sup>1</sup>
	milliers	%	%	milliers	%	%
<b>Les deux sexes</b>	<b>14 087</b>	<b>29,7</b>	<b>31,8</b>	<b>14 404</b>	<b>29,4</b>	<b>31,5</b>
Hommes	7 059	29,3	31,7	7 221	28,7	31,1
Femmes	7 027	30,0	32,0	7 183	30,0	31,9
<b>Secteur<sup>2</sup></b>						
Public	3 257	71,7	75,2	3 443	71,0	74,5
Privé	10 830	17,0	18,8	10 962	16,3	17,9
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	2 418	13,3	15,0	2 464	13,5	15,2
25 à 54 ans	9 911	32,7	35,0	10 032	32,3	34,5
25 à 44 ans	6 592	29,8	32,1	6 614	29,4	31,8
45 à 54 ans	3 319	38,3	40,7	3 418	37,7	39,7
55 ans et plus	1 758	35,1	37,4	1 909	34,6	36,5
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	323	25,9	27,7	316	24,7	26,0
Études secondaires partielles	1 490	21,1	22,8	1 502	19,9	21,6
Diplôme d'études secondaires	2 874	25,8	27,4	2 877	25,9	27,5
Études postsecondaires partielles	1 188	20,9	22,9	1 283	22,1	23,8
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	4 937	33,8	36,2	5 063	33,0	35,3
Diplôme universitaire	3 274	34,1	36,9	3 364	34,3	36,9
<b>Province</b>						
Atlantique	945	29,9	31,2	962	29,7	31,2
Terre-Neuve-et-Labrador	187	36,6	38,3	193	36,8	39,0
Île-du-Prince-Édouard	58	29,5	30,7	60	29,6	31,1
Nouvelle-Écosse	386	28,9	30,0	390	27,4	28,2
Nouveau-Brunswick	314	27,1	28,4	319	28,3	30,0
Québec	3 259	35,8	39,4	3 299	35,5	39,2
Ontario	5 548	26,8	28,5	5 658	26,7	28,2
Prairies	2 516	26,8	28,7	2 592	26,9	28,8
Manitoba	505	35,9	37,7	517	35,1	37,1
Saskatchewan	405	33,4	35,3	415	33,8	35,3
Alberta	1 606	22,3	24,2	1 660	22,7	24,6
Colombie-Britannique	1 818	31,0	32,9	1 894	29,8	31,4
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	11 483	31,2	33,5	11 765	30,9	33,1
Temps partiel	2 604	22,9	24,6	2 639	22,7	24,3
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	3 209	28,2	30,5	3 214	28,4	30,4
Agriculture	122	3,5	5,1	116	3,5	4,2
Extraction minière, de pétrole et de gaz	285	20,2	22,1	285	23,7	25,6
Services publics	131	66,7	71,2	151	67,7	70,5
Construction	727	30,6	32,8	802	30,2	32,0
Fabrication	1 944	27,5	29,7	1 861	26,8	28,8
Industries des services	10 877	30,1	32,2	11 190	29,6	31,8
Commerce	2 355	12,9	14,5	2 392	12,2	13,8
Transport et entreposage	673	41,7	43,8	700	40,6	42,5
Finance, assurances, immobilier et location	877	9,7	11,2	894	9,0	10,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	743	4,3	5,5	811	3,6	4,9
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	519	12,9	14,7	522	13,7	15,3
Services d'enseignement	1 175	67,8	71,5	1 187	68,1	71,7
Soins de santé et assistance sociale	1 605	53,3	55,5	1 650	52,1	53,8
Information et culturelle	642	25,1	26,8	632	24,9	26,9
Hébergement et restauration	961	7,4	8,3	964	6,7	7,6
Autres services	488	10,3	12,5	519	8,7	10,7
Administrations publiques	839	67,6	72,6	918	67,9	73,6

**Tableau 1 Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques (fin)**

	2007			2008		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement <sup>1</sup>		Effectifs	Assujettissement <sup>1</sup>
	milliers	%	%	milliers	%	%
<b>Profession</b>						
Gestion	988	8,3	10,9	1 036	8,3	10,8
Affaires, finance et administration	2 700	24,9	27,0	2 840	24,3	26,3
Professionnels	378	17,2	18,9	395	17,1	18,9
Finance et administration	685	23,2	25,6	775	22,4	24,6
Personnel de bureau	1 637	27,3	29,4	1 670	26,9	28,8
Sciences naturelles et appliquées	1 030	23,7	25,8	1 074	22,5	24,8
Santé	864	61,4	63,2	882	60,9	63,1
Professionnels	101	40,2	45,3	89	41,6	47,0
Sciences infirmières	266	81,2	82,9	275	77,2	79,1
Personnel technique	229	56,5	58,0	208	56,4	58,5
Personnel de soutien	268	53,8	55,0	310	55,1	56,6
Sciences sociales et administration publique	1 298	57,7	61,0	1 351	56,7	59,4
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	589	36,8	40,0	640	37,1	39,4
Enseignants	710	75,1	78,4	711	74,3	77,4
Niveaux secondaire et primaire	478	86,8	89,0	480	86,4	88,2
Autres	232	50,8	56,6	231	49,0	54,8
Arts, culture, sports et loisirs	301	23,7	26,1	330	25,8	28,8
Ventes et services	3 674	20,0	21,7	3 658	20,1	21,8
Grossistes	381	5,4	6,5	361	4,9	6,0
Détaillants	1 062	12,3	13,6	1 037	11,6	12,8
Aliments et boissons	561	7,8	8,6	533	9,1	10,0
Services de protection	231	54,9	62,0	245	51,8	59,0
Garderie et soutien à domicile	190	45,6	48,7	185	47,3	49,6
Voyages et hébergement	1 250	26,1	27,7	1 297	25,9	27,3
Métiers, transport et machinerie	2 007	36,5	38,8	2 094	35,5	37,5
Entrepreneurs et contremaîtres	111	32,3	34,9	134	28,6	30,6
Métiers de la construction	256	37,7	39,9	274	37,5	39,6
Autres métiers	793	39,6	41,9	850	36,4	38,6
Conducteurs de matériel de transport	511	36,3	38,1	492	37,0	38,6
Aides et manœuvres	337	29,8	33,2	343	32,3	34,4
Professions du secteur primaire	277	14,9	16,9	263	16,7	18,6
Transformation, fabrication et utilité publique	946	33,9	36,2	876	34,2	36,4
Conducteurs de machines et monteurs	751	33,9	36,1	697	34,5	36,8
Manœuvres	196	33,6	36,5	178	33,0	34,9
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	4 598	13,1	14,7	4 713	12,6	14,2
20 à 99 employés	4 638	30,0	32,3	4 708	30,3	32,4
100 à 500 employés	2 976	41,1	43,8	3 073	39,6	42,0
Plus de 500 employés	1 874	51,2	53,8	1 910	52,0	54,8
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	3 341	14,9	17,3	3 432	15,9	18,2
Plus de 1 année à 5 années	4 448	23,1	25,1	4 584	22,8	24,6
Plus de 5 années à 9 années	2 206	32,9	35,1	2 135	33,4	35,6
Plus de 9 années à 14 années	1 308	36,6	38,7	1 434	35,3	37,0
Plus de 14 années	2 784	51,9	54,4	2 819	50,4	52,8
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	12 310	30,2	32,3	12 728	29,7	31,7
Non permanent	1 777	25,8	28,5	1 676	26,8	29,6

1. Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective (par exemple, certains membres de groupes religieux).

2. Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

## Moyennes annuelles de 2007

Près de 4,2 millions d'employés, soit 29,3 % (tableau 2), étaient membres d'un syndicat en 2007 et quelque 316 000 autres, soit 2,2 %, étaient assujettis à une convention collective.

Les employés du secteur public, à savoir ceux des administrations publiques, des sociétés d'État ainsi que des établissements d'enseignement et des hôpitaux publics, étaient plus de quatre fois plus susceptibles d'appartenir à un syndicat que leurs homologues du secteur privé, soit 71,0 % contre 16,8 %.

Près du tiers des employés à temps plein étaient syndiqués, contre environ un quart des travailleurs à temps partiel. En outre, près du tiers des employés permanents appartenaient à un syndicat, contre un quart des travailleurs non permanents.

Des taux de syndicalisation élevés ont été enregistrés chez les travailleurs de 45 à 54 ans (38,2 %), chez les titulaires d'un grade universitaire (33,6 %) ou d'un certificat ou diplôme d'études postsecondaires (33,5 %), chez les travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador (36,0 %) et du Québec (35,9 %), ainsi que chez ceux des services d'enseignement (66,9 %), des administrations publiques (67,5 %), des services publics (65,7 %) et chez les membres de professions liées à la santé (61,9 %). De faibles taux de syndicalisation ont été relevés chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans (13,2 %), chez les travailleurs de l'Alberta (21,8 %), chez les travailleurs du secteur agricole (4,0 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (4,3 %) ainsi que chez les titulaires de postes de gestion (8,3 %).

### Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2007

	Ensemble des employés milliers	Effectifs syndicaux <sup>1</sup>	
		Total milliers	Taux %
<b>Les deux sexes</b>	14 251	4 175	29,3
Hommes	7 186	2 070	28,8
Femmes	7 066	2 105	29,8
<b>Secteur<sup>2</sup></b>			
Public	3 283	2 331	71,0
Privé	10 969	1 845	16,8
<b>Âge</b>			
15 à 24 ans	2 500	330	13,2
25 à 54 ans	9 959	3 226	32,4
25 à 44 ans	6 607	1 944	29,4
45 à 54 ans	3 353	1 282	38,2
55 ans et plus	1 792	620	34,6
<b>Niveau d'instruction</b>			
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	325	80	24,7
Études secondaires partielles	1 496	306	20,5
Diplôme d'études secondaires	2 932	754	25,7
Études postsecondaires partielles	1 220	257	21,1
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	5 003	1 677	33,5
Diplôme universitaire	3 276	1 101	33,6
<b>Province</b>			
Atlantique	964	282	29,2
Terre-Neuve-et-Labrador	193	70	36,0
Île-du-Prince-Édouard	60	17	28,3
Nouvelle-Écosse	391	111	28,4
Nouveau-Brunswick	321	85	26,5
Québec	3 300	1 183	35,9
Ontario	5 607	1 486	26,5
Prairies	2 540	667	26,3
Manitoba	508	178	35,0
Saskatchewan	409	135	33,1
Alberta	1 623	354	21,8
Colombie-Britannique	1 841	557	30,3
<b>Régime de travail</b>			
Temps plein	11 716	3 599	30,7
Temps partiel	2 535	577	22,7
<b>Branche d'activité</b>			
Industries des biens	3 278	928	28,3
Agriculture	127	5	4,0
Extraction minière, de pétrole et de gaz	288	60	20,8
Services publics	138	91	65,7
Construction	780	238	30,5
Fabrication	1 944	534	27,5
Industries des services	10 974	3 248	29,6
Commerce	2 380	303	12,7
Transport et entreposage	680	277	40,7
Finance, assurances, immobilier et location	877	84	9,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	757	32	4,3
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	542	69	12,7
Services d'enseignement	1 130	756	66,9
Soins de santé et assistance sociale	1 621	862	53,2
Information et culturelle	661	165	25,0
Hébergement et restauration	970	71	7,3
Autres services	492	45	9,1
Administrations publiques	864	583	67,5

## Les différences entre hommes et femmes

En 2007, le taux de syndicalisation des femmes (29,8 %) a, pour la quatrième année consécutive, surpassé celui des hommes (28,8 %).

Ce taux a été beaucoup plus bas chez les hommes travaillant à temps partiel que chez leurs homologues travaillant à temps plein (18,0 % contre 30,1 % respectivement) tandis que l'écart était moins important chez les femmes (24,8 % contre 31,5 %) (données non présentées). Dans le secteur public, le taux de syndicalisation des femmes (72,8 %) a été supérieur à celui des hommes (68,2 %). Cette différence s'explique par la présence des femmes dans les administrations publiques ainsi que dans les secteurs de l'enseignement et de la santé. Toutefois, dans le secteur privé, seulement 12,5 % des femmes étaient syndiquées, contre 20,5 % des hommes. Ce taux plus faible reflète la prédominance des femmes dans les professions liées à la vente et à plusieurs catégories de services.

Un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne a été enregistré chez les hommes titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires (33,9 %). Dans le cas des femmes, le taux le plus élevé a été observé chez les titulaires de diplômes universitaires (40,0 %), ce qui correspond au niveau de syndicalisation des professions de la santé et de l'enseignement, par exemple.

Parmi les travailleurs permanents, les hommes (29,6 %) affichaient un taux de syndicalisation similaire à celui des femmes (30,2 %). Chez les employés non permanents, les femmes étaient plus syndiquées que les hommes (27,2 % contre 23,2 % respectivement).

**Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2007 (fin)**

	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux <sup>1</sup>	
		Total	Taux
	milliers	milliers	%
<b>Profession</b>			
Gestion	1 006	84	8,3
Affaires, finance et administration	2 753	677	24,6
Professionnels	376	64	17,1
Finance et administration	712	163	23,0
Personnel de bureau	1 666	449	27,0
Sciences naturelles et appliquées	1 051	243	23,2
Santé	864	535	61,9
Professionnels	98	41	41,6
Sciences infirmières	273	218	79,7
Personnel technique	217	125	57,8
Personnel de soutien	276	151	54,7
Sciences sociales et administration publique	1 276	716	56,1
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	600	217	36,2
Enseignants	676	499	73,8
Niveaux secondaire et primaire	447	385	86,1
Autres	229	114	49,8
Arts, culture, sports et loisirs	324	79	24,3
Ventes et services	3 687	726	19,7
Grossistes	384	20	5,1
Détailants	1 069	127	11,9
Aliments et boissons	556	44	7,9
Services de protection	235	129	54,8
Garderie et soutien à domicile	178	82	46,3
Voyages et hébergement	1 265	324	25,6
Métiers, transport et machinerie	2 066	753	36,4
Entrepreneurs et contremaîtres	114	36	31,7
Métiers de la construction	275	110	39,8
Autres métiers	811	318	39,2
Conducteurs de matériel de transport	519	184	35,5
Aides et manœuvres	347	105	30,2
Professions du secteur primaire	293	44	15,1
Transformation, fabrication et utilité publique	930	320	34,4
Conducteurs de machines et monteuses	737	252	34,3
Manœuvres	194	67	34,7
<b>Taille de l'entreprise</b>			
Moins de 20 employés	4 684	607	13,0
20 à 99 employés	4 670	1 375	29,5
100 à 500 employés	2 994	1 207	40,3
Plus de 500 employés	1 904	985	51,7
<b>Durée de l'emploi</b>			
1 à 12 mois	3 425	509	14,8
Plus de 1 année à 5 années	4 494	1 031	22,9
Plus de 5 années à 9 années	2 209	722	32,7
Plus de 9 années à 14 années	1 321	478	36,2
Plus de 14 années	2 802	1 436	51,2
<b>Situation d'emploi</b>			
Permanent	12 409	3 710	29,9
Non permanent	1 843	465	25,3

1. Exclut les travailleurs non-syndiqués couverts par une convention collective.

2. Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

## Rémunération et heures habituelles moyennes

Les postes d'emploi syndiqués sont généralement mieux rémunérés que les postes non syndiqués (tableau 3). Cependant, des facteurs autres que les dispositions de la négociation collective jouent également un rôle. Parmi ces facteurs, citons les divergences de répartition des employés syndiqués par âge, sexe, durée d'emploi, branche d'activité, profession, taille de l'entreprise et lieu de travail.

L'effet de ces facteurs n'est pas abordé ici, mais il est clair qu'il existe certaines caractéristiques liées aux travailleurs syndiqués et à leurs emplois que l'on associe à des salaires plus élevés. Par exemple, le taux de syndicalisation est plus élevé chez les travailleurs plus âgés, les personnes au niveau de scolarité élevé, les travailleurs ayant longtemps occupé leur emploi et chez ceux travaillant dans de grands établissements. L'on ne peut attribuer tous les écarts en matière de salaires et d'avantages sociaux à la situation syndicale uniquement (Akyeampong, 2002), l'avantage salarial des emplois syndiqués a été estimé à 7,7 %, après rectification en fonction des caractéristiques de l'employé et du lieu de travail (Fang et Verma, 2002).

En 2007, la rémunération horaire moyenne des travailleurs syndiqués était plus élevée que celle des travailleurs non syndiqués, tant chez les travailleurs à temps plein (24,15 \$ contre 20,55 \$) que chez les travailleurs à temps partiel (19,99 \$ contre 12,56 \$).

**Tableau 3 Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi, 2007**

	Rémunération horaire			Heures hebdomadaires habituelles, emploi principal		
	Ensemble des employés	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Ensemble des employés	Employés à temps plein	Employés à temps partiel
		\$				
<b>Les deux sexes</b>	20,41	21,73	14,33	35,6	39,5	17,4
Effectifs syndicaux	23,58	24,15	19,99	36,0	38,7	19,3
Assujettissement <sup>1</sup>	23,51	24,11	19,81	36,0	38,7	19,1
Employés non syndiqués <sup>2</sup>	18,98	20,55	12,56	35,4	39,9	16,9
<b>Hommes</b>	22,17	23,24	13,25	38,1	40,7	16,5
Effectifs syndicaux	24,38	24,83	18,10	38,4	39,8	18,2
Assujettissement <sup>1</sup>	24,32	24,79	17,94	38,4	39,9	18,0
Employés non syndiqués <sup>2</sup>	21,20	22,50	12,07	38,0	41,1	16,2
<b>Femmes</b>	18,62	19,89	14,80	33,0	38,0	17,8
Effectifs syndicaux	22,79	23,36	20,59	33,6	37,3	19,6
Assujettissement <sup>1</sup>	22,71	23,31	20,43	33,6	37,3	19,5
Employés non syndiqués <sup>2</sup>	16,71	18,16	12,78	32,6	38,3	17,2
<b>Atlantique</b>	17,22	18,19	12,22	36,7	40,4	17,5
Effectifs syndicaux	21,98	22,22	19,76	37,6	39,5	20,0
Assujettissement <sup>1</sup>	21,90	22,16	19,54	37,6	39,6	19,8
Employés non syndiqués <sup>2</sup>	15,15	16,24	10,50	36,3	40,8	17,0
<b>Québec</b>	19,35	20,52	14,15	34,5	38,2	18,0
Effectifs syndicaux	22,10	22,52	19,41	35,2	37,6	20,0
Assujettissement <sup>1</sup>	21,92	22,39	18,98	35,3	37,7	19,8
Employés non syndiqués <sup>2</sup>	17,66	19,17	12,14	34,0	38,6	17,2
<b>Ontario</b>	21,27	22,83	14,01	35,6	39,6	17,0
Effectifs syndicaux	24,86	25,70	19,48	36,1	38,9	18,6
Assujettissement <sup>1</sup>	24,85	25,70	19,41	36,2	38,9	18,5
Employés non syndiqués <sup>2</sup>	19,86	21,62	12,53	35,3	39,8	16,7
<b>Prairies</b>	21,06	22,24	15,04	36,7	40,5	17,4
Effectifs syndicaux	23,71	24,23	20,59	36,4	39,3	19,3
Assujettissement <sup>1</sup>	23,81	24,34	20,60	36,5	39,4	19,2
Employés non syndiqués <sup>2</sup>	19,97	21,39	13,24	36,8	40,9	16,8
<b>Colombie-Britannique</b>	20,49	21,67	15,62	35,3	39,6	17,5
Effectifs syndicaux	23,94	24,39	21,61	35,8	39,0	19,3
Assujettissement <sup>1</sup>	23,93	24,41	21,49	35,8	39,1	19,1
Employés non syndiqués <sup>2</sup>	18,86	20,29	13,47	35,0	39,9	16,9

1. Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective (par exemple, certains membres de groupes religieux).

2. Employés ni syndiqués ni assujettis à une convention collective.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

En plus d'avoir touché une rémunération horaire plus élevée, les travailleurs à temps partiel syndiqués ont généralement travaillé plus d'heures par semaine que les travailleurs à temps partiel non syndiqués (19,3 contre 16,9). De ce fait, la

rémunération hebdomadaire moyenne des premiers était largement supérieure à celle des seconds (391,14 \$ contre 216,43 \$) (données non présentées).

En moyenne, la rémunération horaire des travailleuses à temps plein syndiquées représentait à peu près 94 % de celle de leurs collègues masculins. Par contre, les travailleuses syndiquées à temps partiel ont touché 14 % plus que leurs homologues masculins.

## Ententes salariales, inflation et conflits de travail

En 2007, les gains salariaux (3,3 %) ont dépassé de façon significative le taux d'inflation (1,9 %) (tableau 4). Il s'agit d'une troisième année consécutive où les gains salariaux sont supérieurs au taux d'inflation, bien que les différences des deux années précédentes étaient peu importantes. La tendance amorcée en 2007 s'est

**Tableau 4 Principaux accords salariaux, inflation et conflits de travail**

Année	Augmentation annuelle moyenne des taux de rémunération de base <sup>1</sup>			Variation annuelle de l'indice des prix à la consommation <sup>1</sup>	Conflits de travail et temps perdu <sup>3</sup>			Proportion du temps de travail estimé
	Employés du secteur public <sup>2</sup>	Employés du secteur privé <sup>2</sup>	Ensemble des employés		Grèves et lock-out <sup>4</sup>	Travailleurs concernés	Jours-personnes non travaillées	
			%			milliers	milliers	%
1980	10,9	11,7	11,1	10,1	1 028	452	9 130	0,37
1981	13,1	12,6	13,0	12,4	1 049	342	8 850	0,35
1982	10,4	9,5	10,2	10,9	679	464	5 702	0,23
1983	4,6	5,5	4,8	5,8	645	330	4 441	0,18
1984	3,9	3,2	3,6	4,3	716	187	3 883	0,15
1985	3,8	3,3	3,7	4,0	829	164	3 126	0,12
1986	3,6	3,0	3,4	4,1	748	486	7 151	0,27
1987	4,1	3,8	4,0	4,4	668	582	3 810	0,14
1988	4,0	5,0	4,4	4,0	548	207	4 901	0,17
1989	5,2	5,2	5,2	5,0	627	445	3 701	0,13
1990	5,6	5,7	5,6	4,8	579	271	5 079	0,17
1991	3,4	4,4	3,6	5,6	463	254	2 516	0,09
1992	2,0	2,6	2,1	1,5	404	152	2 110	0,07
1993	0,6	0,8	0,7	1,8	381	102	1 517	0,05
1994	0,0	1,2	0,3	0,2	374	81	1 607	0,06
1995	0,6	1,4	0,9	2,2	328	149	1 583	0,05
1996	0,5	1,7	0,9	1,6	330	276	3 269	0,11
1997	1,1	1,8	1,5	1,6	284	258	3 608	0,12
1998	1,6	1,8	1,7	0,9	381	244	2 444	0,08
1999	2,0	2,7	2,2	1,7	413	160	2 443	0,08
2000	2,5	2,4	2,5	2,7	379	144	1 657	0,05
2001	3,4	3,0	3,3	2,6	381	221	2 199	0,07
2002	2,9	2,6	2,8	2,2	294	168	3 033	0,09
2003	2,9	1,2	2,5	2,8	266	81	1 736	0,05
2004	1,4	2,3	1,8	1,9	297	260	3 209	0,09
2005	2,2	2,5	2,3	2,2	260	199	4 150	0,12
2006	2,6	2,2	2,5	2,4	151	42	791	0,02
2007	3,4	3,1	3,3	1,9	207	67	1 791	0,05
2008 <sup>5</sup>	3,2	4,0	3,4	1,8				

1. Impliquant au moins 500 employés.

2. Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

3. Impliquant un travailleur ou plus.

4. Dix jours-personnes non travaillés.

5. Les données de 2008 ont trait à la période de janvier à avril seulement.

Sources : Statistique Canada, Division des prix; Ressources humaines et développement des compétences Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail.

poursuivie au cours des quatre premiers mois de 2008 alors que la moyenne des gains salariaux était de 3,4 %, alors que l'inflation s'élevait à 1,8 %.

En 2007, les gains salariaux dans le secteur public (3,4 %) ont dépassé ceux du secteur privé (3,1 %), mais ils ont été légèrement à la traîne au cours des quatre premiers mois de 2008. Les gains dans les deux secteurs étaient de 3,2 % et 4,0 % respectivement.

Plusieurs facteurs influent sur les statistiques annuelles sur les grèves, les lock-out et les jours-personnes perdus, à savoir les calendriers de négociations collectives, la taille des syndicats concernés, la durée des grèves ou

des lock-out et la conjoncture économique. Le nombre de conventions collectives devant être renouvelées au cours d'une année donnée détermine les possibilités de conflits de travail. La taille des syndicats et la durée des grèves ou des lock-out influent sur le nombre de jours-personnes perdus, alors que la conjoncture économique influe sur la probabilité de conflits de travail, lorsque ceux-ci sont légalement possibles. Le nombre estimé de jours-personnes perdus en raison de grèves et de lock-out a chuté, à moins d'un cinquième, passant de 4,1 millions en 2005 à 791 000 en 2006. En 2007, toutefois, ce nombre a fortement augmenté, atteignant 1,8 million.

---

### Perspective

---

#### ■ Documents consultés

AKYEAMPONG, Ernest B. « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, août 2002, vol. 3, n° 8, p. 5 à 10.  
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2002108.pdf> (consulté le 30 juillet 2008).

AKYEAMPONG, Ernest B. « Non-syndiqués assujettis à une convention collective », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, automne 2000, vol. 12, n° 3, p. 35 à 61.  
<http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-0034.pdf> (consulté le 30 juillet 2008)

FANG, Tony et Anil VERMA. « L'avantage salarial des travailleurs syndiqués », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, septembre 2002, vol. 3, n° 9, p. 14 à 21.  
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2002109.pdf> (consulté le 30 juillet 2008).