

N° 75-001-X au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Août 2009

Vol. 10, n° 8

- Parcours menant au Supplément de revenu garanti
- Régimes de travail des familles
- 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).

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à 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

Numéros sans frais (Canada et États-Unis) :

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

Appels locaux ou internationaux :

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

Programme des services de dépôt

Service de renseignements	1-800-635-7943
Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce 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 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 que les employés observent. 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 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, 2009. 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
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0 ^s	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
P	provisoire
r	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la <i>Loi sur la statistique</i>
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Parcours menant au Supplément de revenu garanti

- Le revenu antérieur constitue le facteur le plus étroitement corrélé au versement de prestations du Supplément de revenu garanti (SRG). Chez les personnes ayant un revenu moyen, une hausse de 1 000 \$ des gains lorsqu'elles sont à la fin de la quarantaine réduirait la probabilité d'être bénéficiaires du SRG de 1,1 point de pourcentage pour les hommes et de 1,4 point pour les femmes. Les effets sont similaires pour les autres types de revenu.
- Les variations ultérieures du revenu sont également importantes. Par exemple, une augmentation des gains de 1 000 \$ dans le cas d'une femme au début de la cinquantaine diminuerait la probabilité de recevoir le SRG de 1,1 point de pourcentage. La même augmentation au début de la soixantaine réduirait la probabilité de 0,8 point. Cette tendance générale se manifeste aussi pour les autres types de revenu personnel ou familial.
- Des difficultés personnelles ou liées à l'emploi chez les personnes d'âge moyen, tels le chômage, l'assistance sociale ou l'incapacité, accentuent la probabilité de toucher des prestations du SRG plus tard. En revanche, la participation à un régime de pension d'employeur ou le versement régulier de cotisations à un régime enregistré d'épargne-retraite font fléchir cette probabilité. Ces facteurs positifs ou négatifs étaient significatifs même après la prise en compte des niveaux et des trajectoires de revenu.
- Les effets de toutes les variables étaient environ trois fois plus importants pour les personnes ayant des caractéristiques qui les rendaient susceptibles de devenir des bénéficiaires du SRG. Plus de la moitié de celles qui se situaient dans les deux quintiles de revenu inférieurs à la fin de la quarantaine (56 % des hommes et 61 % des femmes) ne touchaient pas de prestations du SRG de façon soutenue à la fin de la soixantaine. Ce résultat va de pair avec celui qui montre que les personnes se déplacent d'une catégorie de revenu à une autre entre la fin de la quarantaine et la fin de la soixantaine.

■ Régimes de travail des familles

- Malgré l'augmentation considérable de la participation des femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies, les régimes de travail à long terme des familles avec enfants sont demeurés très différents de ceux des familles sans enfants.
- En tenant compte des différences d'âge entre les types de familles, 14 % des familles avec enfants et 21 % des familles sans enfants consistaient en deux parents travaillant constamment un horaire type (de 1 500 à 2 300 heures par année) sur une période de cinq ans.
- Les familles avec enfants avaient tendance à éviter les longues heures. Environ 14 % des familles avec enfants se situaient dans le groupe des longues heures (au moins un parent avec des heures particulièrement longues — au moins une fois au-dessus de 2 300 heures, jamais en dessous de 1 500 heures — et l'autre avec au moins constamment un horaire type) comparé à 20 % des familles sans enfants.
- Les familles avec enfants étaient plus susceptibles d'avoir au moins un parent avec de faibles heures (au moins une fois sous les 1 500 heures sans jamais aller au-dessus des 2 300 heures) et l'autre parent avec au moins un horaire type.
- Les familles avec de longues heures ont déclaré de plus hauts niveaux de stress que d'autres familles, mais celles avec des enfants n'ont pas déclaré de plus hauts niveaux de stress que celles sans enfants. En fait, la présence d'enfants a eu un plus grand impact sur le niveau de stress des familles qui avaient constamment un horaire type — elles avaient tendance à avoir des niveaux de stress moins élevés en l'absence d'enfants, mais des niveaux beaucoup plus élevés avec la présence d'enfants.

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!*

BON DE COMMANDE	ENVOYEZ À Statistique Canada Division des finances 100, promenade du Pré Tunney, 6 ^e étage Ottawa (Ontario) Canada, K1A 0T6		TÉLÉPHONE 1-800-267-6677 Mentionnez PF027090		TÉLÉCOPIEUR 1-877-287-4369 613-951-0581		COURRIEL Infostats@statcan.gc.ca																																									
	Nom _____		Entreprise _____		Service _____		MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case) Veuillez débiter mon compte : <input type="checkbox"/> MasterCard <input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> American Express																																									
	Adresse _____		Ville _____		Province _____		N° de carte _____ Date d'expiration _____ Signature _____ Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) _____																																									
	Code postal _____		Téléphone _____		Télécopieur _____		<input type="checkbox"/> Paiement inclus _____ \$																																									
	Courriel _____		Signature de la personne autorisée _____		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Abonnement</th> <th>Canada (\$ CA)</th> <th>Quantité</th> <th>Total \$ CA</th> </tr> </thead> <tbody> <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> <tr> <td colspan="2">Total</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">TPS (6 %)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">TVP en vigueur</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total général</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA	1 an	63,00			2 ans	100,80			3 ans	132,30			Total				TPS (6 %)				TVP en vigueur				TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)				Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA				Total général			
	Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA																																												
	1 an	63,00																																														
	2 ans	100,80																																														
	3 ans	132,30																																														
	Total																																															
TPS (6 %)																																																
TVP en vigueur																																																
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)																																																
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA																																																
Total général																																																
N° au catalogue 75-001-XPf		Titre L'emploi et le revenu en perspective																																														
*Frais de port : aucuns frais pour les envois au Canada. À l'extérieur du Canada, veuillez ajouter les frais de port comme indiqué. Les clients canadiens ajoutent soit la TPS de 6 % et la TVP en vigueur, soit la TVH (TPS numéro R121491807). Les clients de l'étranger paient en dollars canadiens tirés sur une banque canadienne ou en dollars US tirés sur une banque américaine selon le taux de change quotidien en vigueur. Les ministères du gouvernement fédéral doivent indiquer sur toutes les commandes leur code d'organisme RI _____ et leur code de référence RI _____. Vos renseignements personnels sont protégés par la Loi sur la protection des renseignements personnels. Statistique Canada utilisera les renseignements qui vous concernent seulement pour effectuer la présente transaction, livrer votre(s) produit(s), annoncer les mises à jour de ces produits et gérer votre compte. Nous pourrions de temps à autre vous informer au sujet d'autres produits et services de Statistique Canada ou vous demander de participer à nos études de marché.																																																
Si vous ne voulez pas qu'on communique avec vous de nouveau pour des promotions <input type="checkbox"/> ou des études de marché <input type="checkbox"/> , cochez la case correspondante.																																																

Parcours menant au Supplément de revenu garanti

Sharanjit Uppal, Ted Wannell et Edouard Imbeau

Le Canada dispose d'une vaste gamme de programmes visant à assurer la sécurité financière des personnes âgées (voir *Transferts, pensions et régimes d'épargne procurant des avantages fiscaux*). Ces programmes ont contribué à réduire le taux de faible revenu chez les personnes âgées, qui se situe maintenant à environ la moitié de celui des adultes plus jeunes⁶.

Le Supplément de revenu garanti (SRG) est un transfert visant particulièrement les personnes âgées à faible revenu. Il est fondé sur un examen du revenu — les prestations sont établies à partir du revenu de l'année précédente et sont réduites à mesure que le revenu augmente, disparaissant complètement lorsqu'un seuil est atteint. En 2006, environ 36 % des personnes âgées ont touché des prestations totalisant environ 6,8 milliards de dollars⁷.

Dans l'optique du soutien du revenu, le système à trois niveaux a réussi à maintenir la majorité des personnes âgées au-dessus du seuil de faible revenu. Néanmoins, plus du tiers des personnes de 65 ans ou plus sont admissibles à un supplément destiné explicitement aux personnes âgées à faible revenu. De toute évidence, les personnes et les administrations publiques seraient en meilleure position financière si un plus grand nombre de personnes âgées tiraient un revenu plus élevé d'autres sources, et si un moins grand nombre d'entre elles avaient besoin des prestations du SRG.

Comment des personnes en arrivent-elles à avoir besoin de prestations du SRG? La plupart se situaient-elles à l'extrémité inférieure de la répartition du revenu lorsqu'elles étaient d'âge moyen? Leur revenu a-t-il diminué davantage et plus rapidement que celui de leurs concitoyens? N'adhéraient-elles pas à un

régime de pension d'employeur? Ont-elles moins économisé? Ont-elles eu une incapacité? On peut répondre à ces questions en suivant l'historique du revenu des particuliers de 45 à 68 ans. Outre les sources de revenu, la base de données utilisée comprend d'autres renseignements pertinents : adhésion à un régime de retraite, cotisations à un REER et retraits, déductions pour personnes handicapées et structure familiale propre à une période (voir *Source des données et définitions*). Même si d'autres facteurs liés au revenu et aux gains, par exemple la scolarité et la profession, n'étaient pas disponibles, la majeure partie de leurs répercussions sur le versement de prestations du SRG s'exercent probablement dans le contexte de l'historique du revenu.

Trajectoires des gains et du revenu

Les personnes à la fin de la quarantaine et au début de la cinquantaine sont généralement au sommet de leur courbe de rémunération (Luong et Hébert, 2009). La plupart ont remboursé leur hypothèque ainsi que leurs autres dettes majeures et mettent davantage l'accent sur l'épargne en vue de la retraite. Bon nombre d'entre elles sont alors susceptibles de réduire leurs heures de travail si elles ont atteint leurs objectifs d'épargne. Ce modèle domine dans les profils agrégés âge-gains.

D'autres peuvent, dans certains cas, perdre leur emploi avant que leurs objectifs d'épargne soient atteints. Des recherches ont démontré que les travailleurs licenciés d'âge moyen, particulièrement ceux qui ont beaucoup d'ancienneté, subissent des baisses significatives de gains à long terme (Morissette, Zhang et Frenette, 2007). Les problèmes de santé et l'incapacité prennent de l'importance chez les personnes d'âge moyen et peuvent réduire les heures de travail, les gains ainsi que la probabilité de travailler (Galarneau et

Sharanjit Uppal et Ted Wannell sont au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut joindre Sharanjit Uppal au 613-951-3887 et Ted Wannell au 613-951-3546. Edouard Imbeau est au service de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. On peut communiquer avec lui au 613-946-3129. On peut joindre tous les auteurs à perspective@statcan.gc.ca.

Radulescu, 2009). En outre, les personnes qui se situent à l'extrémité inférieure de la répartition des gains n'ont peut-être tout simplement pas la capacité financière d'épargner pour la retraite. La persistance du faible revenu à l'âge moyen est plus courante chez les personnes seules (Feng, Dubey et Brooks, 2007). Cette gamme variée de résultats possibles montre qu'une approche de répartition qui tient compte des niveaux et des changements de revenu est appropriée pour l'étude des résultats à long terme, par exemple, le versement éventuel de prestations du SRG.

Selon le profil agrégé habituel, les gains annuels moyens atteignent un sommet pour les hommes et les femmes au début de la cinquantaine et diminuent par la suite (graphique A). À la fin de la soixantaine, les gains moyens provenant d'un emploi ont diminué de 23 % par rapport à leur sommet pour les hommes et de 15 % pour les femmes.

Le revenu familial ajusté selon la taille de la famille suit une trajectoire très différente qui correspond au modèle du cycle de vie du nivellement du revenu¹¹. Tout comme les gains, le revenu ajusté atteint un sommet au début de la cinquantaine, puis diminue graduellement (graphique B). Lorsqu'elles atteignent la fin de la soixantaine, les femmes vivent dans des familles qui, en moyenne, touchent 82 % du revenu ajusté enregistré au début de la cinquantaine. Le chiffre correspondant pour les hommes est de 88 %. Ces ratios agrégés de remplacement du revenu sont élevés comparativement aux niveaux établis empiriquement dans les documents de politique et recommandés par les conseillers financiers, mais concordent avec les recherches

Transferts, pensions et régimes d'épargne procurant des avantages fiscaux

Le Canada préconise un système à trois niveaux pour assurer le soutien du revenu des personnes âgées. Le premier niveau fournit des transferts aux personnes de 65 ans ou plus : il s'agit de la Sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti (SRG)¹. Le deuxième est constitué des régimes publics de pension fondés sur l'emploi et financés par les cotisations des employeurs et des employés, c'est-à-dire le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ). Le troisième niveau comprend les régimes de pension d'employeur et l'épargne privée exonérés d'impôt, soit les régimes de pension agréés (RPA), les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et le nouveau compte d'épargne libre d'impôt (CELI).

Le traitement fiscal avantageux auquel donnent droit actuellement les REER, les CELI et les régimes de pension d'employeur représente une incitation à les utiliser comme moyens d'épargne pour la retraite. Dans le but d'élargir ce filet de sécurité, des propositions ont été formulées au sujet de l'élaboration d'un régime de pension d'employeur facilement transférable, outre le RPC (Ambachtsheer, 2008).

L'avènement récent du CELI permet de surmonter certains inconvénients des REER notés pour les personnes gagnant un faible revenu (Shillington, 2003). Ce régime permet aux personnes de verser jusqu'à 5 000 \$ par année, mais contrairement aux cotisations à un REER, le montant n'est pas déductible des gains imposables. Le capital initial et les intérêts ou gains accumulés peuvent plutôt être retirés libres d'impôt, sans répercussions sur les prestations sociales comme le SRG.

La SV constitue un programme de longue date qui vise à améliorer la sécurité financière des personnes âgées. Le programme de base de la SV fournit un complément modeste au revenu provenant d'autres sources, comme le RPC ou le RRQ, les régimes de pension parrainés par l'employeur, les REER et les autres formes d'épargne personnelle. Afin que le revenu des personnes âgées ne passe pas au-dessous d'un seuil déterminé, le SRG vient compléter la pension de base de la SV, lorsque les personnes ont peu de revenus d'autres sources, voire pas du tout.

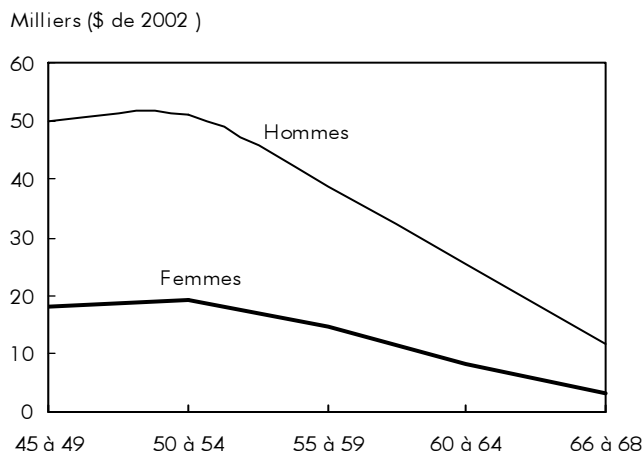
En 2008, la pension maximale de la SV était de 6 082,23 \$². Pour les personnes âgées ayant peu de revenus d'autres sources, voire pas du tout, le SRG pouvait s'ajouter à leur revenu. Le SRG maximal, versé à celles n'ayant pas d'autres revenus, était de 7 677,03 \$ pour les personnes âgées seules et de 10 139,40 \$ pour les couples pensionnés³. Les prestations combinées des personnes âgées n'ayant pas d'autres revenus totalisaient 13 759,26 \$ pour les personnes seules et 22 303,86 \$ pour les couples. Étant donné que le SRG diminue de 0,50 \$ pour chaque dollar de revenus d'autres sources (sauf la pension de la SV et les premiers 3 500 \$ de revenu d'emploi⁴), aucune prestation du SRG n'était versée lorsque les autres sources de revenu excédaient 15 672 \$ dans le cas des personnes seules ou 20 688 \$ dans le cas des couples⁵.

antérieures selon lesquelles les taux de remplacement ajusté sont élevés, particulièrement à la base et au milieu de la répartition du revenu (Larochelle-Côté, Myles et Picot, 2008).

Toutefois, les agrégats enveloppent toute une gamme de résultats. Étant donné que le résultat auquel on s'intéresse est le versement de

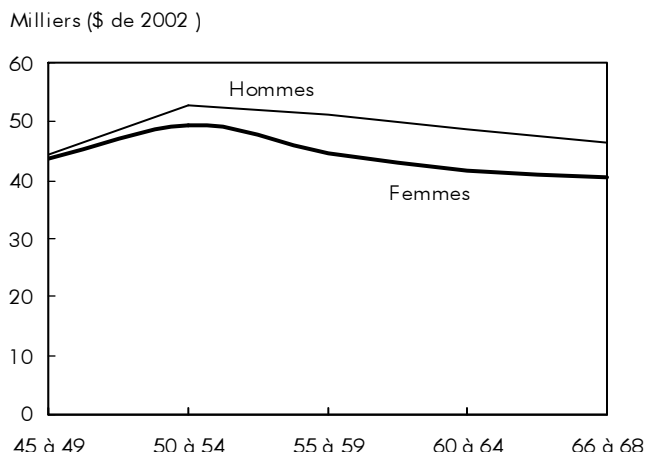
prestations du SRG, les trajectoires agrégées ont été retracées selon le niveau moyen annuel de prestations du SRG reçues de 66 à 68 ans : aucune, de 1 \$ à 4 000 \$, et plus de 4 000 \$. Dans le cas des hommes et des femmes qui n'ont pas reçu de prestations du SRG, les gains ont atteint un sommet au début de la cinquantaine et ont diminué rapi-

Graphique A Les gains atteignent un sommet chez les deux sexes au début de la cinquantaine



Source : Statistique Canada, banque de Données administratives longitudinales, 2006.

Graphique B Le revenu familial ajusté fléchit graduellement après le début de la cinquantaine



Source : Statistique Canada, banque de Données administratives longitudinales, 2006.

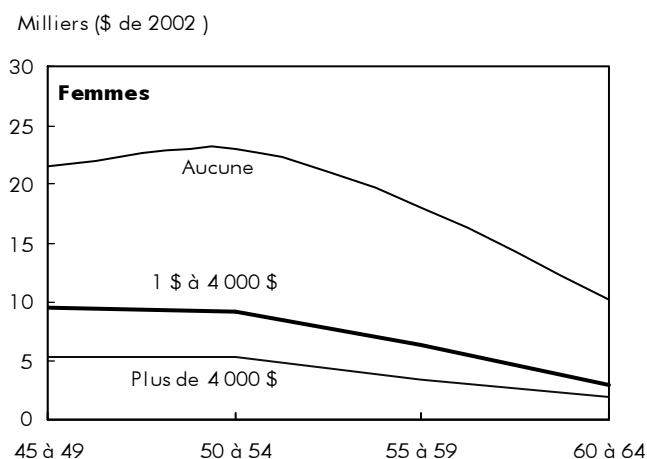
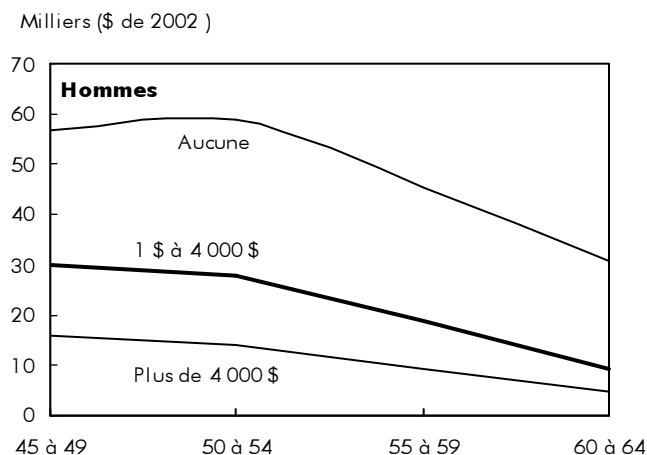
dement par la suite, mais pas de façon aussi marquée que dans le tableau agrégé (graphique C). Ceux qui ont touché de 1 \$ à 4 000 \$ ont reçu en moyenne moins de la moitié du maximum des gains des non-bénéficiaires, et ceux qui ont reçu plus de 4 000 \$ en prestations en ont reçu en moyenne moins du quart. Ces différences dans les gains montrent que les gains des personnes d'âge moyen sont le principal corrélat du versement futur de prestations du SRG. Toutefois, la trajectoire peut aussi constituer un facteur important, les gains des bénéficiaires du SRG ayant été les plus élevés à la fin de la quarantaine, tandis que les gains des non-bénéficiaires ont continué à augmenter au début de la cinquantaine.

La situation est assez similaire pour le revenu familial ajusté (graphique D). Ceux qui n'ont pas touché de prestations du SRG avaient un revenu familial maximal qui était en moyenne le triple du revenu de ceux qui ont reçu des prestations du SRG de plus de 4 000 \$, et le double du revenu de ceux qui ont touché de 1 \$ à 4 000 \$. Toutefois, les différences de trajectoire sont moins bien définies pour le revenu familial que pour les gains provenant d'un emploi.

Ce ne sont pas tous les types de revenu qui ont la même relation avec le versement futur de prestations du SRG. Étant donné que les interruptions de travail pour les personnes d'âge moyen sont susceptibles d'avoir des conséquences financières à long terme, on a calculé rétrospectivement les prestations d'assurance-emploi (a.-e.) pour les trois catégories de prestations du SRG (graphique E). Chez les hommes, les bénéficiaires du SRG avaient touché en moyenne trois ou quatre fois plus de prestations d'a.-e. à la fin de la quarantaine et au début de la cinquantaine que les non-bénéficiaires du SRG. Les différences dans les prestations d'a.-e. étaient plus faibles pour les femmes, mais suffisamment importantes pour montrer que le versement de prestations d'a.-e. était susceptible de comporter une forte corrélation avec le versement futur de prestations du SRG. Tant pour les hommes que pour les femmes, les écarts dans les prestations d'a.-e. ont commencé à converger dans les groupes plus âgés, un moins grand nombre de membres de la cohorte étant demeurés sur le marché du travail.

Comme il est indiqué, l'incidence de l'incapacité augmente avec l'âge et celle-ci a des effets négatifs sur les heures de travail et les gains. Par ailleurs, pour deman-

Graphique C Revenu moyen d'emploi antérieur des personnes âgées de 68 ou 69 ans, selon les prestations du SRG



Source : Statistique Canada, banque de Données administratives longitudinales, 2006.

der la déduction pour personnes handicapées — cette déduction servant comme indicateur de l'invalidité —, il faut avoir une incapacité physique ou mentale grave qui restreint de façon marquée les activités de la vie quotidienne. Comme on pouvait s'y attendre, les personnes qui ont demandé la déduction pour personnes handicapées au moins une fois de 45 à 64 ans étaient beaucoup plus susceptibles de toucher des prestations du SRG que celles qui n'ont jamais demandé une telle

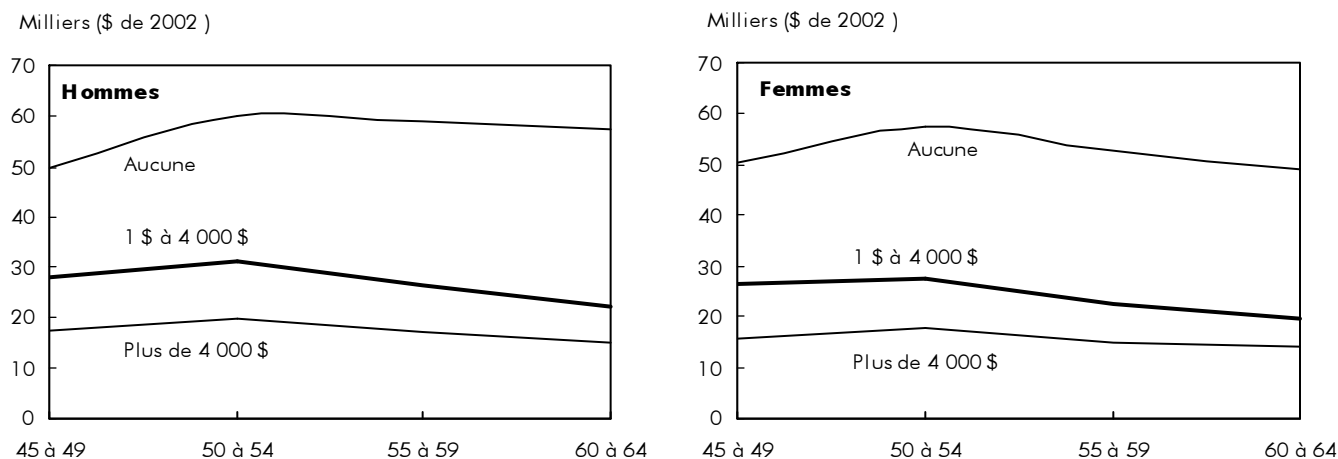
déduction (graphique F). La différence quant au versement du SRG était beaucoup plus importante chez les hommes — 38 % dans le cas de ceux ayant demandé une déduction pour personnes handicapées, comparativement à 22 % pour les autres hommes — que chez les femmes (32 % par rapport à 24 %).

Mobilité de la répartition

Le versement de prestations du SRG comporte un lien évident avec les niveaux des divers types de revenu 20 ans plus tôt, et dans une moindre mesure, avec leur trajectoire ultérieure lorsque les personnes approchent de l'âge de 65 ans. Quelle que soit la force de ces corrélations, elles présentent un tableau agrégé qui peut masquer des mouvements à la hausse ou à la baisse dans la répartition du revenu, qui mènent à des résultats très différents pour des personnes qui ont commencé au même point.

Étant donné que la banque DAL suit les mêmes personnes au fil du temps, il a fallu simplement déterminer où la personne se situait dans la répartition du revenu à la fin de la quarantaine et à la fin de la soixantaine pour documenter la mobilité du revenu. À cette fin, l'échantillon a été réparti en cinq groupes de taille égale, du revenu le plus faible au revenu le plus élevé pour chaque groupe d'âge. La classification recoupée de ces quintiles pour chaque âge a donné lieu à une matrice cinq sur cinq (tableau 1). Par exemple, 5 % des hommes se trouvaient dans le deuxième quintile de revenu de 45 à 49 ans et se sont retrouvés dans le quintile inférieur de 66 à 68 ans. Si chacun était demeuré dans son quintile de départ, 20 % de la population se serait retrouvée dans chacune des cellules diagonales du coin supérieur gauche au coin inférieur droit. On a établi une moyenne des revenus sur plusieurs années (de 45 à 49 ans et de 66 à 68 ans) pour lisser les fluctuations temporaires et produire une estimation conservatrice de la mobilité du revenu.

La situation dans la répartition du revenu est demeurée assez fluide chez les personnes d'âge moyen. Plus de la moitié de la population a changé de quintile entre la fin de la quarantaine et la fin de la soixantaine. Même si les déplacements d'un quintile ont été les plus répandus, environ une personne sur cinq s'est déplacée d'au moins deux quintiles. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de se déplacer d'un quintile (39 % comparativement à 37 %) ou de plusieurs quintiles (21 % contre 18 %). La plus grande mobilité des femmes est ressortie dans les quatre premiers quintiles, mais les femmes qui ont commencé dans le

Graphique D Revenu familial moyen antérieur des personnes âgées de 68 ou 69 ans, selon les prestations du SRG


Source : Statistique Canada, banque de Données administratives longitudinales, 2006.

Tableau 1 Mobilité du revenu chez les personnes âgées de la fin de la quarantaine à la fin de la soixantaine

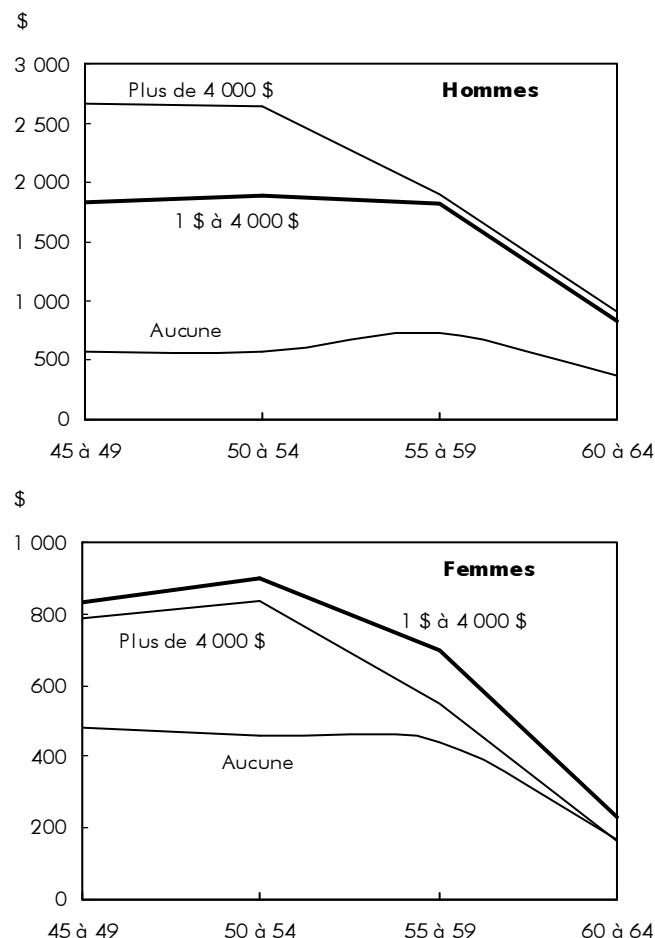
	Quintile, 66 à 68 ans				
	Inférieur	Deuxième	Intermédiaire	Quatrième	Supérieur
Quintile, 45 à 49	%				
Hommes					
Inférieur	11,9	4,2	1,9	1,3	0,8
Deuxième	5,0	7,3	4,2	2,3	1,3
Intermédiaire	2,0	5,1	6,7	4,3	2,0
Quatrième	0,8	2,4	5,2	7,5	4,1
Supérieur	0,4	1,0	2,1	4,6	11,8
Femmes					
Inférieur	9,9	4,7	2,9	1,5	0,9
Deuxième	6,0	6,2	4,0	2,4	1,4
Intermédiaire	3,2	5,6	5,4	3,7	2,2
Quatrième	0,8	2,9	5,7	6,7	3,9
Supérieur	0,1	0,7	2,0	5,8	11,5

Source : Statistique Canada, banque de Données administratives longitudinales, 2006.

quintile supérieur étaient moins susceptibles que les hommes de se retrouver dans les trois quintiles inférieurs.

Peu importe le degré de mobilité du revenu, un gradient très prononcé dans les quintiles de revenu antérieurs ressortait pour le versement de prestations du SRG chez les hommes — plus de la moitié (57 %) de ceux se trouvant dans le quintile inférieur de revenu à la fin de la quarantaine touchaient des prestations du SRG à la fin de la soixantaine (graphique G). Le versement futur de prestations du SRG a par la suite diminué d'environ la moitié dans chacun des quintiles suivants, s'établissant à 31 % dans le deuxième, à 16 % dans le quintile intermédiaire, à 7 % dans le quatrième et à 2 % dans le quintile supérieur. Même si le gradient montre encore une fois un rapport étroit entre le revenu et le versement ultérieur de prestations du SRG, il révèle aussi une certaine variation significative, particulièrement à l'extrémité inférieure. Même si moins de 5 % des personnes des deux quintiles supérieurs ont touché des prestations du SRG, plus de la moitié des personnes des deux quintiles inférieurs étaient des non-bénéficiaires.

Graphique E Prestations d'assurance-emploi antérieures des personnes de 68 ou 69 ans, selon les prestations du SRG



Source : Statistique Canada, banque de Données administratives longitudinales, 2006.

Le gradient revenu-SRG était moins évident pour les femmes se situant au bas de l'échelle de revenu. Les femmes qui étaient dans le deuxième quintile de revenu à la fin de la quarantaine étaient plus susceptibles de toucher des prestations du SRG à la fin de la soixantaine (40 %) que celles du quintile inférieur (37 %). Le gradient était plus évident dans les trois quintiles supérieurs, le versement futur de prestations du SRG étant passé de 28 % au quintile intermédiaire à 13 % au quatrième et à 3 % au quintile supérieur. Le gradient n'était pas bien défini pour les femmes de

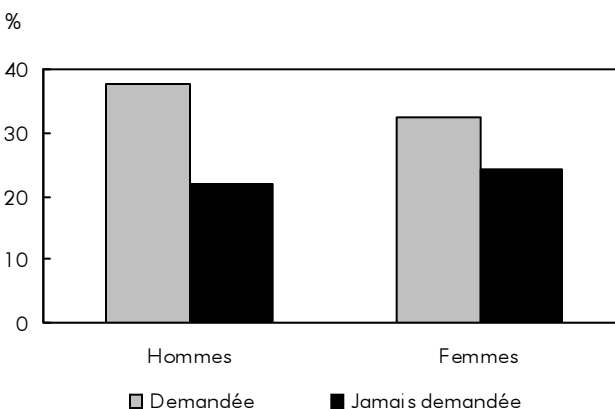
cette cohorte (nées à la fin des années 1930), celles qui étaient en couple étant moins susceptibles de travailler et la plupart de celles qui travaillaient gagnant moins que leur conjoint (84 %) ¹². Par conséquent, le revenu familial devrait comporter une plus grande corrélation avec le versement futur de prestations du SRG pour les femmes mariées.

Dans l'ensemble, ces statistiques descriptives montrent un rapport étroit entre le revenu antérieur et le versement de prestations du SRG, mais avec suffisamment de variations pour laisser supposer que des modèles plus détaillés pourraient fournir davantage d'explications.

Modélisation du versement de prestations du SRG

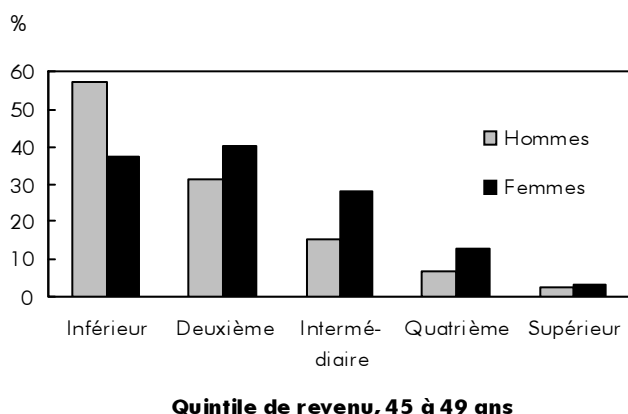
Des recherches antérieures ont fait ressortir une certaine variabilité dans les taux de demande et de participation liés au SRG selon diverses caractéristiques personnelles (Poon, 2005). Même si des recherches plus récentes montrent que les taux de demande et de participation sont en hausse, un nombre important de bénéficiaires admissibles ne demandaient et ne recevaient toujours pas de prestations en 2006 (Luong, 2009). Par ailleurs, certaines personnes touchent un revenu à la limite de l'admissibilité au SRG et reçoivent

Graphique F Les personnes ayant demandé une déduction pour personnes handicapées sont plus susceptibles d'être prestataires du SRG



Source : Statistique Canada, banque de Données administratives longitudinales, 2006.

Graphique G SRG versé¹, selon le quintile de revenu à la fin de la quarantaine



1. De 66 à 68 ans.

Source : Statistique Canada, banque de Données administratives longitudinales, 2006.

vent des prestations en alternance, tandis que d'autres commencent à recevoir des prestations ou cessent d'en toucher en raison de facteurs ponctuels, comme des retraits de REER ou des gains de placement. Pour réduire les effets de cette variabilité sur les résultats du modèle, la population a été limitée aux personnes qui ont reçu de façon constante des prestations intégrales ou partielles du SRG et à celles qui n'ont pas touché de prestations de 66 à 68 ans¹³. Étant donné que les liens semblent différer pour les hommes et les femmes, des modèles distincts ont été exécutés. La probabilité de recevoir de façon constante des prestations du SRG se situait à 23 % pour les hommes et à 24 % pour les femmes, comparativement à des taux annuels de 30 % et de 32 % pour les personnes âgées de 66 à 68 ans en 2006.

Les modèles ont tenu compte à la fois du niveau de revenu et de la trajectoire de ce dernier, les variables représentant les niveaux répartis en moyenne de 45 à 49 ans et les changements ultérieurs de 50 à 54 ans, de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans. Trois types de revenu ont été inclus : le revenu d'emploi, tous les autres revenus personnels et le revenu total des autres membres de la famille ajusté selon la taille de la famille¹⁴.

Les modèles reposent implicitement sur l'hypothèse que tous les types de revenu ont des répercussions similaires sur les prestations futures du SRG. Cela a du sens pour ce qui est des répercussions marginales sur

le bien-être personnel, un dollar étant un dollar, peu importe sa source. Par contre, le fait de toucher depuis longtemps des prestations d'a.-e. et d'assistance sociale peut donner lieu à des effets négatifs sur le marché du travail, à une détérioration du capital humain ou à d'autres obstacles non mesurés aux gains provenant d'un emploi. Pour tenir compte de ces effets, les années de prestations non nulles d'a.-e. et d'assistance sociale ont été incluses dans les modèles. De même, une autre variable a permis d'indiquer si la déduction pour personnes handicapées a été demandée à un moment ou à un autre au cours de la période à l'étude.

Les modèles incluaient plusieurs caractéristiques susceptibles de réduire la probabilité de toucher des prestations du SRG. Étant donné que les régimes de pension d'employeur visent à fournir des prestations de retraite, l'adhésion à ces régimes devrait diminuer la probabilité de recevoir des prestations du SRG par rapport à d'autres personnes ayant des gains similaires, mais pas de régime de pension. En outre, étant donné que les prestations des régimes comportent un lien étroit avec la durée de l'emploi, la variable dénombre les années avec un facteur d'équivalence positif¹⁵. De même, étant donné que les personnes qui sont prédisposées à planifier pour l'avenir sont susceptibles d'utiliser des options d'épargne procurant des avantages fiscaux, les années de cotisation à un REER ont également été incluses. Des contrôles pour la province de résidence et la cohorte d'année de naissance (1937 ou 1938) ont complété la liste.

Dans la banque DAL, certaines variables d'intérêt n'étaient pas disponibles. Les gains avant l'âge de 45 ans, la scolarité et la profession sont tous susceptibles d'avoir des répercussions sur le versement de prestations du SRG¹⁶. Toutefois, chacun devrait aussi être lié au revenu, particulièrement le revenu à long terme, ce qui fait que la plus grande part de leurs effets devrait être prise en compte par les trajectoires. Les cotisations au RPC n'ont pas été incluses dans les modèles étant donné qu'elles seraient presque parfaitement colinéaires avec les gains jusqu'à la moyenne pour l'industrie. Les modèles ne comportent pas de renseignements explicites sur l'état matrimonial; bien que l'état matrimonial et les changements à cet égard aient une incidence sur les finances personnelles, ils se manifestent principalement dans les gains des autres membres de la famille ajustés selon la taille de celle-ci¹⁷. Les modèles ont été estimés au moyen de régressions logistiques, les coefficients montrant les effets des différentes variables sur le logarithme naturel du rapport de cotes¹⁸.

Tableau 2 Résultats de la régression logistique

	Coefficient	Effet marginal moyen	Effet marginal pour une personne à risque
Hommes			
Revenu d'emploi, 45 à 49 ans	-0,14*	-0,011	-0,035
Variation du revenu d'emploi			
45-49 à 50-54 ans	-0,11*	-0,009	-0,027
50-54 à 55-59 ans	-0,11*	-0,009	-0,027
55-59 à 60-64 ans	-0,11*	-0,008	-0,027
Autres revenus personnels, 45 à 49 ans	-0,21*	-0,017	-0,052
Variation des autres revenus personnels			
45-49 à 50-54 ans	-0,17*	-0,013	-0,042
50-54 à 55-59 ans	-0,16*	-0,013	-0,040
55-59 à 60-64 ans	-0,13*	-0,010	-0,032
Autres revenus de la famille, 45 à 49 ans	-0,16*	-0,013	-0,040
Variation des autres revenus de la famille			
45-49 à 50-54 ans	-0,12*	-0,009	-0,030
50-54 à 55-59 ans	-0,11*	-0,009	-0,027
55-59 à 60-64 ans	-0,10*	-0,008	-0,025
Années de cotisation à un REER	-0,03*	-0,003	-0,008
Années de cotisation à un RPA	-0,04*	-0,003	-0,009
Années comptant des prestations d'a.-e.	0,08*	0,007	0,021
Années comptant des prestations d'assistance sociale	0,32*	0,026	0,079
Incapacité	0,54*
Ordonnée à l'origine	3,56*
Femmes			
Revenu d'emploi, 45 à 49 ans	-0,18*	-0,014	-0,042
Variation du revenu d'emploi			
45-49 à 50-54 ans	-0,14*	-0,011	-0,032
50-54 à 55-59 ans	-0,12*	-0,010	-0,028
55-59 à 60-64 ans	-0,11*	-0,008	-0,025
Autres revenus personnels, 45 à 49 ans	-0,21*	-0,017	-0,049
Variation des autres revenus personnels			
45-49 à 50-54 ans	-0,17*	-0,014	-0,039
50-54 à 55-59 ans	-0,17*	-0,013	-0,039
55-59 à 60-64 ans	-0,10*	-0,008	-0,023
Autres revenus de la famille, 45 à 49 ans	-0,19*	-0,015	-0,044
Variation des autres revenus de la famille			
45-49 à 50-54 ans	-0,15*	-0,012	-0,035
50-54 à 55-59 ans	-0,13*	-0,010	-0,030
55-59 à 60-64 ans	-0,11*	-0,008	-0,025
Années de cotisation à un REER	-0,04*	-0,003	-0,010
Années de cotisation à un RPA	-0,06*	-0,005	-0,014
Années comptant des prestations d'a.-e.	0,08*	0,006	0,019
Années comptant des prestations d'assistance sociale	0,35*	0,028	0,081
Incapacité	0,22*
Ordonnée à l'origine	4,37*

* statistiquement significatif au niveau de 5 % ou mieux

Note : Variable dépendante = 1 si SRG versé au cours de toutes les années de 66 à 68 ans, 0 si jamais versé. Le revenu est en milliers de dollars. Une variable nominale de cohorte et des variables nominales ayant trait à la région ont aussi été incluses dans la régression.

Source : Statistique Canada, banque de Données administratives longitudinales, 2006.

Les niveaux et les trajectoires de revenu ont un lien significatif avec le versement de prestations du SRG

Comme il fallait s'y attendre, les niveaux et les trajectoires de revenu étaient les facteurs les plus importants liés au versement possible de prestations du SRG (tableau 2). Pour les femmes à la fin de la quarantaine, tous les types de revenu réduisaient la probabilité dans la même mesure environ. Par exemple, 1 000 \$ de plus au chapitre des autres revenus de la famille diminuait la probabilité d'une moyenne de 1,5 point de pourcentage. Dans le cas des hommes, les répercussions étaient similaires, les effets pour tous les types de revenu variant de 1,1 à 1,7 point pour 1 000 \$ de plus de revenu.

Une augmentation de 1 000 \$ du revenu à un âge plus avancé réduisait la probabilité de 0,8 à 1,4 point de pourcentage. Les résultats ont aussi confirmé que les variations de revenu à un plus jeune âge avaient des effets plus importants.

Étant donné que les effets du revenu supplémentaire varient selon les caractéristiques des personnes et que le versement de prestations du SRG toute la vie durant est plus courant chez les personnes ayant des gains professionnels plus faibles, les effets des variations de revenu ont été examinés pour une personne représentative plus à risque, soit une personne ayant un revenu, des augmentations de revenu et des années de cotisation à un régime de retraite ou à un REER correspondant à la moitié de la moyenne pour l'échantillon.

Pour cette personne, les effets étaient beaucoup plus grands. L'ajout de 1 000 \$ au revenu moyen à la fin de la quarantaine diminuait la probabilité de 4 ou

Source des données et définitions

La **banque de Données administratives longitudinales** (banque DAL) est un échantillon de 20 % des déclarations de revenus T1. Elle comprenait 93 714 personnes âgées de 68 ou 69 ans en 2006 qui ont produit une déclaration de revenus valide pour 2006⁸. Pour 12 510 d'entre elles, le SRG était manquant ou était égal à zéro pendant une ou deux années, de 66 à 68 ans. En outre, on ne disposait pas de données sur le revenu pour 21 690 autres personnes, pour au moins une année entre 45 et 64 ans. Enfin, le montant moyen du SRG était supérieur à 7 000 \$ pour 150 personnes⁹. Ces bénéficiaires du SRG ont aussi été exclus de l'échantillon. Les tableaux sont fondés sur 28 533 hommes et 30 831 femmes, le revenu étant ajusté en dollars de 2002.

Le **Supplément de revenu garanti** (SRG) est un transfert de l'administration fédérale aux personnes âgées qui ont peu de revenus, voire pas du tout. Le SRG et l'Allocation font partie du programme de la SV. Leur total combiné figure dans les déclarations de revenus à la rubrique Versement net des suppléments fédéraux (VNSF). Dans le cas de l'échantillon utilisé (personnes âgées de 68 ou 69 ans en 2006), le SRG correspondrait au montant du VNSF, l'Allocation étant égale à zéro.

Le **revenu d'emploi tiré des feuillets T4** comprend tous les traitements, salaires et commissions d'un emploi rémunéré.

Les **autres revenus d'emploi** comprennent tous les revenus imposables d'un emploi rémunéré autres que les traitements, salaires et commissions, y compris les pourboires, les gratifications ou les allocations de présence ne figurant pas sur un feuillet T4 et d'autres composantes qui ont changé au fil du temps.

Le **revenu provenant d'un travail autonome** est constitué de tous les gains nets d'un travail autonome dans une entreprise non constituée en société. Il se peut que le revenu d'une société en commandite ou d'une société de personnes non active ait été inclus dans cette variable entre 1982 et 1987, lorsqu'il faisait partie du revenu d'entreprise autonome. Maintenant, seule la part revenant au déclarant du revenu d'une société de personnes active est incluse.

Le **revenu total** (particulier ou famille) englobe toutes les sources imposables et non imposables. La définition a changé au fil des ans pour rendre compte des changements apportés au formulaire d'impôt, aux crédits d'impôt remboursables et aux calculs du revenu¹⁰.

Les prestations d'**assurance-emploi** sont versées aux personnes admissibles qui connaissent des interruptions de revenu d'un emploi rémunéré. Des prestations sont aussi disponibles pour les personnes qui cessent de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure, d'une grossesse, d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant.

L'**assistance sociale** est un transfert provincial ou municipal visant à combler les besoins de base des personnes ou des familles à faible revenu qui ont épuisé toutes les autres ressources financières.

Les cotisations aux **régimes enregistrés d'épargne-retraite** (REER) correspondent aux montants réclamés pour une année d'imposition. La limite des cotisations représente un pourcentage du revenu d'emploi de l'année précédente, jusqu'à un maximum annuel, moins le facteur d'équivalence d'un RPA.

Les cotisations à un **régime de pension agréé** (RPA) versées par les déclarants peuvent être déduites de leur revenu total. Les fonds d'un RPA approuvé par l'Agence du revenu du Canada sont mis de côté par un employeur (et dans nombre de cas, aussi par l'employé) pour permettre le versement de paiements périodiques à l'employé au moment de la retraite.

L'**ajustement pour la taille de la famille** tient compte du nombre total d'adultes et d'enfants dans une famille pour calculer le revenu familial ajusté selon la taille de la famille.

5 points de pourcentage. Une hausse similaire plus tard dans la vie réduisait la probabilité de 2 à 4 points.

Les cotisations à un REER et à un régime de retraite diminuent la probabilité de toucher des prestations du SRG

La probabilité de devenir un bénéficiaire constant du SRG diminuait avec chaque année de cotisation à un régime privé de retraite ou à un REER. La contribution régulière à ces outils d'épargne permet de constituer un bassin de capital exonéré d'impôt, qui fournit par la suite un revenu de retraite. Dans le cas des hommes, une année supplémentaire de cotisation à un REER ou à un régime de retraite diminuait la probabilité de 0,3 point de pourcentage. Les effets étaient similaires pour les femmes, diminuant la probabilité de 0,3 point pour chaque année supplémentaire de cotisation à un REER, et de 0,5 point pour les cotisations à un régime privé de retraite. Dans le cas de la personne à risque représentative, les effets étaient beaucoup plus grands, une année supplémentaire de cotisation entraînant une diminution de 1 point de la probabilité.

Le chômage, l'assistance sociale et l'incapacité augmentent la probabilité de toucher des prestations du SRG

Même si les prestations d'a.-e. et d'assistance sociale étaient incluses dans les autres revenus, qui réduisaient la probabilité de toucher des prestations du SRG, leur examen de façon séparée a démontré l'effet contraire. Les effets moyens étaient similaires pour les hommes et les femmes. Une année supplémentaire de prestations d'a.-e. augmentait la probabilité de 0,7 point de pourcentage. Dans le cas de l'assistance sociale, le chiffre était de

3 points. Pour ce qui est de la personne à risque, les effets étaient beaucoup plus importants encore une fois : 2 points pour l'a.-e. et 8 points pour l'assistance sociale. Le fait d'avoir une incapacité augmentait également la probabilité de devenir un bénéficiaire à vie du SRG¹⁹.

Sommaire

Le SRG est un supplément aux prestations de base de la SV, fondé sur un examen du revenu, pour les personnes âgées qui ont peu de revenus d'autres sources, voire pas du tout. Les prestations sont réduites au fur et à mesure que les revenus d'autres sources augmentent, ce qui fait qu'aucune prestation n'est versée aux personnes dont le revenu provenant d'autres sources dépasse 15 672 \$ ou aux couples pensionnés dont le revenu dépasse 20 688 \$²⁰.

Les prestations du SRG ont joué un rôle de premier plan pour maintenir de nombreuses personnes âgées au-dessus du seuil de faible revenu. Néanmoins, le programme coûte environ 6,8 milliards de dollars au gouvernement chaque année, et les personnes âgées seraient plus à l'aise financièrement si leurs autres sources de revenu leur permettaient de se situer au-dessus des seuils du programme.

L'objectif premier de la présente étude était de documenter les facteurs contribuant au versement soutenu de prestations du SRG de 66 à 68 ans. Le principal résultat ne devrait surprendre personne : la probabilité de toucher des prestations du SRG comportait une corrélation étroite avec les niveaux antérieurs de revenu, particulièrement les gains des personnes à la fin de la quarantaine. Toutefois, de faibles gains à ce moment-là ne présagent pas un parcours immuable vers le versement de prestations du SRG plus tard.

Les analyses descriptive et multivariée font ressortir une mobilité du revenu non négligeable à la fin de l'âge moyen. Plus de la moitié des hommes et des femmes changent de quintile de revenu entre la fin de la quarantaine et la fin de la soixantaine, environ une personne sur cinq se déplaçant d'au moins deux quintiles. Si très peu de personnes qui se trouvaient dans les quintiles supérieurs au départ ont fini par toucher des prestations du SRG, presque la moitié de celles qui se situaient au départ dans les deux quintiles inférieurs ont fini par recevoir des prestations. Les modèles multivariés démontrent dans une certaine mesure comment ces résultats ont été obtenus.

Tout d'abord, les variations ultérieures du revenu faisaient une différence, particulièrement celles qui se sont produites au début de la cinquantaine. En deuxième lieu, les chocs négatifs liés au marché du travail et à la santé — mesurés par les années de versement de prestations d'a.-e. ou de demande de déduction pour personnes handicapées — augmentaient de façon significative la probabilité de devenir un bénéficiaire du SRG. De même, les prestations d'assistance sociale accroissaient de façon significative la fréquence de la réception de prestations du SRG. En troisième lieu, les régimes de pension d'employeur et les REER réduisaient la probabilité de toucher des prestations du SRG. Enfin, tous ces effets étaient plus marqués à l'extrémité inférieure de la répartition du revenu, ce qui rend compte de la plus grande variabilité des résultats qui s'y rattachent.

Ces résultats sont fondés sur un échantillon de personnes âgées plus jeunes. Parmi ce groupe, un peu plus de la moitié (54 %) des bénéficiaires du SRG étaient des femmes. Cette proportion s'est accrue de façon soutenue avec l'âge : 57 %, 62 % et 73 % pour les groupes d'âge de 70 à 74 ans, de 75 à 79 ans, et de 80 ans ou plus respectivement. L'étude de la dynamique du revenu chez les personnes âgées plus vieilles serait donc une suite logique à la présente analyse, puisque cela touche particulièrement le bien-être des femmes âgées.

Perspective

Notes

1. Le programme de la SV comprend aussi les allocations au survivant et au conjoint ou conjoint de fait d'un bénéficiaire du SRG âgé de 60 à 64 ans. Ces allocations ont des niveaux de prestations et des formules de réduction qui diffèrent quelque peu de ceux du SRG ordinaire. Le présent article porte uniquement sur les prestations du SRG offertes aux personnes de 65 ans ou plus.
2. Le montant maximal était versé aux personnes âgées répondant à tous les critères de résidence et ayant un revenu inférieur à 64 718 \$. La pension de base est réduite de 15 cents pour chaque dollar de revenu dépassant le seuil. Ainsi, la pension de la SV était entièrement récupérée lorsque le revenu excédait 105 266 \$. Ces seuils sont ajustés annuellement. La pleine pension de la SV est versée aux personnes âgées ayant résidé au Canada pendant 40 ans. Les personnes âgées ayant demeuré au Canada pendant 10 à 39 ans après l'âge de 18 ans ont droit à une pension partielle correspondant à 1/40 de la pleine

- pension pour chaque année de résidence. Les années de résidence supplémentaires au Canada ne font pas augmenter la pension de la SV après le début des versements.
3. Le montant pour personne seule est également versé dans le cas où le conjoint n'est pas admissible aux prestations de la SV.
 4. Toutes les prestations de la SV sont indexées sur une base trimestrielle en fonction de l'Indice des prix à la consommation. Ainsi, les bénéficiaires du SRG de l'échantillon ont touché des prestations réelles comparables jusqu'en 2006. Deux changements importants ont été apportés depuis : le SRG a augmenté au total de 7 % en 2006 et 2007, en sus de l'indexation régulière, et les gains exemptés au chapitre du SRG sont passés de 500 \$ à 3 500 \$ en 2008. Les gains exemptés permettent aux personnes âgées d'exclure une partie de leur revenu d'emploi du calcul des prestations du SRG.
 5. Les bénéficiaires du SRG qui choisissent de travailler peuvent avoir un revenu légèrement supérieur en raison des gains exemptés au chapitre du SRG.
 6. Selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, le taux de faible revenu en 2007 était de 4,8 % pour les personnes âgées, de 9,9 % pour les 18 à 64 ans et de 9,5 % pour les moins de 18 ans.
 7. Chiffre calculé au moyen des données administratives de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.
 8. Les données portaient sur les personnes résidant dans les 10 provinces, les échantillons pour les territoires étant trop petits pour produire des conclusions utiles.
 9. Dans le cas des personnes âgées à faible revenu qui sont admissibles à une pension partielle de la SV et au SRG, le montant du SRG est majoré. Cela est parfois appelé le « super SRG ». Ainsi, les personnes qui touchent une pension partielle de la SV peuvent bénéficier du même revenu minimum garanti (c.-à-d. le montant total de la SV ou du SRG) que celles qui reçoivent la pleine pension de la SV. Les modèles ont été exécutés une fois de plus (en incluant ces personnes) pour tester leur robustesse par rapport à cette restriction, et aucun changement important n'a modifié les résultats présentés.
 10. La définition du revenu total (XRTRC) de Statistique Canada diffère de celle de l'Agence du revenu du Canada (RTRC) de la façon suivante (voir Statistique Canada, 2005, pour une liste complète des variables) : $XRTRC = RTRC - \text{ajustement pour dividendes} - \text{gains en capital} + \text{crédits d'impôt remboursables} + \text{autre revenu non imposable}$.
 11. Le revenu familial est divisé par la racine carrée de la taille de la famille pour tenir compte des changements imposés aux finances familiales au fil du temps.
 12. Parmi les femmes mariées de 45 à 49 ans, 58 % ont déclaré des gains positifs chaque année, comparativement à 72 % chez les autres femmes (non mariées pendant au moins un an).
 13. Les modèles ont aussi été exécutés pour une population plus vaste incluant des bénéficiaires occasionnels dans le groupe des non-prestataires. Les résultats étaient similaires, mais moins précis.
 14. La valeur de substitution est le revenu familial, ajusté pour tenir compte de la taille de la famille, moins le revenu personnel total. Un autre modèle ajustant les différents types de revenu des membres de la famille selon la taille de la famille a aussi été estimé, avec des résultats presque identiques.
 15. La variable du facteur d'équivalence est utilisée plutôt que la variable de la cotisation étant donné qu'elle inclut les personnes qui participent à des régimes ne nécessitant pas des cotisations des employés.
 16. Outre ses effets sur le revenu, la scolarité comporte peut-être aussi une corrélation avec les compétences de planification de la retraite, mais cela devrait être pris en compte dans une large mesure dans l'histoire de la cotisation aux REER.
 17. Les modèles comportant diverses formulations de l'état matrimonial donnaient des résultats incohérents et parfois contradictoires. Le modèle de premier choix excluait donc la situation familiale comme variable distincte. Les variations au chapitre de la situation familiale comprenaient des indicateurs liés au fait d'avoir déjà été marié, au nombre d'années durant lesquelles la personne a été mariée, et le décès du conjoint.
 18. Le rapport de cotes est $p/(1-p)$, où p correspond à la probabilité d'intérêt.

19. La présence d'une incapacité était indiquée par la demande de déduction pour personnes handicapées pour une année donnée et était statistiquement significative pour les hommes et les femmes. Les effets marginaux moyens ne peuvent être calculés pour les variables binaires.
20. Les bénéficiaires du SRG qui choisissent de travailler peuvent avoir un revenu légèrement supérieur en raison des gains exemptés au chapitre du SRG.

■ Documents consultés

AMBACHTSHEER, Keith. 2008. *Le régime supplémentaire de retraite du Canada (RSRC) : vers un régime de retraite adéquat et abordable pour tous les Canadiens*, document de travail sur la retraite n° 265, Institut C.D. Howe, mai, 21 p., http://www.cdhowe.org/pdf/commentary_265french.pdf (consulté le 15 juillet 2009).

FENG, Yan, Sangita DUBEY et Bradley BROOKS. 2007. *Persistance du faible revenu chez les personnes seules non âgées*, n° 75F0002MIF au catalogue de Statistique Canada, juin, 32 p., « Série de documents de recherche sur le revenu », n° 005, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2007005-fra.pdf> (consulté le 15 juillet 2009).

GALARNEAU, Diane, et Marian RADULESCU. 2009. « L'emploi chez les personnes ayant une incapacité », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 5, mai, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 16, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009105/pdf/10865-fra.pdf> (consulté le 15 juillet 2009).

LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien, John MYLES et Garnett PICOT. 2008. *Sécurité et stabilité du revenu à la retraite au Canada*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, mars, 62 p., « Direction des études analytiques : document de recherche », n° 306, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2008306-fra.pdf> (consulté le 15 juillet 2009).

LUONG, May. 2009. « Mise à jour du SRG », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 7, juillet, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 14, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009101/pdf/10779-fra.pdf> (consulté le 6 août 2009).

LUONG, May, et Benoît-Paul HÉBERT. 2009. « Âge et gains », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 1, janvier, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 12, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009101/pdf/10779-fra.pdf> (consulté le 15 juillet 2009).

MORISSETTE, René, Xuelin ZHANG et Marc FRENETTE. 2007. *Les pertes de gains des travailleurs déplacés : données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, janvier, 42 p., « Direction des études analytiques : document de recherche », n° 291, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2007291-fra.pdf> (consulté le 15 juillet 2009).

POON, Preston. 2005. « Le SRG : qui n'en profite pas ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 10, octobre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 16, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2005110-fra.pdf> (consulté le 15 juillet 2009).

SHILLINGTON, Richard. 2003. *New Poverty Traps: Means-Testing and Modest Income Seniors*. Institut C.D. Howe, document d'information, n° 65, avril, 13 p., http://www.cdhowe.org/pdf/backgroundunder_65.pdf (consulté le 15 juillet 2009).

STATISTIQUE CANADA. 2005. *Dictionnaire des données administratives longitudinales, 1982 à 2003*, n° 12-585-XIF au catalogue de Statistique Canada, juillet, 130 p., <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/Statcan/12-585-X/12-585-XIF2003000.pdf> (consulté le 15 juillet 2009).

Régimes de travail des familles

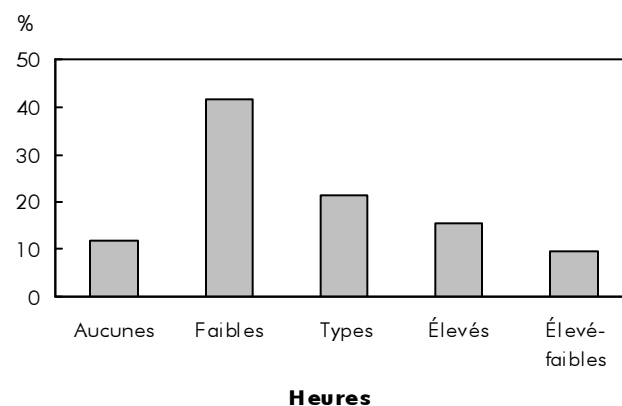
Sébastien LaRochelle-Côté et Claude Dionne

L'une des transformations sociales les plus importantes des dernières décennies a été l'augmentation du temps total effectué par les couples en milieu de travail, en raison essentiellement de la hausse substantielle de la présence des femmes sur le marché du travail (Marshall, 2009). Bien que cette augmentation de l'activité sur le marché du travail comporte de nombreux avantages (par exemple, hausse de la production économique, revenu plus élevé pour répondre aux besoins de la famille), les parents peuvent avoir l'impression qu'ils ont de moins en moins de temps à passer avec leurs enfants ou à consacrer à eux-mêmes, et peuvent trouver de plus en plus difficile de concilier les responsabilités familiales et professionnelles, particulièrement s'ils travaillent toujours de longues heures, année après année.

Ce document examine les régimes de travail des familles sur une période de cinq ans. L'optique longitudinale est nécessaire parce que d'autres études ont démontré que les régimes de travail des personnes peuvent varier considérablement au fil du temps (Bluestone et Rose, 1997). Elle comporte aussi un avantage du fait que les rapports entre le temps de travail et les indicateurs de bien-être sont susceptibles d'être plus robustes lorsqu'ils sont étudiés sur une plus longue période (voir *Source des données et définitions*). Par ailleurs, les profils à plus long terme d'activité sur le marché du travail sont susceptibles d'être plus représentatifs de la situation des familles en ce qui concerne le temps passé au travail et ailleurs (Heisz et LaRochelleCôté, 2006).

Le document explique en outre les différences dans les régimes de travail entre les familles avec enfants et les familles sans enfants et évalue les effets possibles de longues heures de travail sur le bien-être des familles avec enfants. Les familles avec enfants peuvent être aux prises avec un ensemble particulier de

Graphique A Heures de travail des personnes sur une période de cinq ans



Note : Les adultes pour lesquels les renseignements concernant les heures n'étaient pas disponibles pour l'ensemble des cinq années ont été exclus et le poids de l'échantillon restant a été réajusté.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

défis liés à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle lorsqu'elles travaillent de longues heures. Les familles qui ont de longues heures de travail sont celles dans lesquelles deux adultes travaillent à temps plein et comprenant au moins un adulte avec un nombre particulièrement élevé d'heures.

Régimes de travail à long terme

L'étude des régimes de travail sur plusieurs années nécessite une approche minutieuse, les régimes de travail des personnes et des familles pouvant varier

Sébastien LaRochelle-Côté est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au 613-951-0803. Claude Dionne est au service de la Division des statistiques du revenu. On peut le joindre au 613-951-5043. On peut joindre les deux auteurs à perspective@statcan.gc.ca.

Source des données et définitions

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête longitudinale menée chaque année pour recueillir des renseignements concernant le revenu et l'activité sur le marché du travail. On demande aux répondants le nombre habituel d'heures travaillées dans tous leurs emplois, heures qui sont par la suite agrégées en heures rémunérées annuelles. Les heures rémunérées comprennent les vacances et les jours fériés payés, les congés de maladie ou les congés de maternité payés et les heures supplémentaires rémunérées habituelles. Par exemple, une personne qui déclare 2 000 heures de travail par année a généralement une semaine de travail de 40 heures à l'année longue.

Étant donné que les renseignements sur les heures de travail ont été recueillis pendant six ans pour toutes les personnes de 16 ans et plus, il a été possible de créer des catégories de régimes de travail à long terme, tel que proposé dans Bluestone et Rose, 1997. Les régimes de travail des couples ont par la suite été regroupés en régimes de travail familiaux.

Trois panels longitudinaux (1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007) ont été combinés pour créer un échantillon de familles de deux adultes comportant suffisamment de données sur le travail et de données démographiques pour les deux personnes et pour au moins cinq des six années¹. Les familles pour lesquelles il manquait des données pour deux années ou plus ont été supprimées de l'échantillon, et les poids de l'échantillon restant ont été rajustés pour compenser². Puisqu'il est nécessaire que les familles fassent partie de l'échantillon pendant toutes les années, celles qui ont connu un changement d'état matrimonial (divorce, séparation ou décès) ont aussi dû être exclues, mais cela ne représentait qu'une partie relativement faible. Parmi les 8 800 familles restantes de l'échantillon, environ 4 800 avaient au moins un enfant de moins de 18 ans pendant les six années (en excluant les enfants nés au cours de la période). Comme les régimes de travail peuvent avoir des répercussions différentes pour les familles avec enfants, ces dernières sont présentées séparément. Des erreurs types ont été produites au moyen de poids bootstrap.

substantiellement au fil du temps. Pour résoudre cela, une méthode relativement simple (Bluestone et Rose, 1997; Heisz et LaRochelleCôté, 2006) peut-être utilisée (graphique A).

La première catégorie, celle des personnes n'ayant pas travaillé, était constituée de personnes qui n'étaient pas actives sur le marché du travail durant aucune des cinq années (12 % des adultes de l'échantillon). La deuxième catégorie englobait les travailleurs comptant au moins une année de moins de 1 500 heures et aucune année supérieure au seuil de 2 300 heures (42 % des adultes). Ces travailleurs étaient considérés comme ayant un « faible » nombre d'heures, parce qu'ils avaient accumulé en moyenne 1 000 heures par année sur la période de cinq ans. La troisième catégorie était constituée des personnes travaillant constamment de 1 500 à 2 300 heures (22 %). Il s'agit de la catégorie d'horaire « type », étant donné que 2 000 heures en moyenne par année correspondent à peu près à une année complète à 40 heures par semaine. La quatrième catégorie était constituée des personnes ayant de « longues » heures de travail, soit au moins une année au-dessus du seuil de 2 300 heures et aucune année en dessous de 1 500 heures (16 %). Ces personnes ont travaillé 2 500 heures par année en moyenne, dépassant le groupe type de 25 %. Enfin, la catégorie du nombre d'heures « élevé-faible » était constituée de personnes ayant des heures de travail particulièrement variables — moins de 1 500 heures pendant au moins une année, et plus

de 2 300 heures pendant au moins une autre année, mais dont la moyenne était très similaire à la catégorie type (1 800 heures, comparativement à 2 000).

Régimes de travail et bien-être

Les régimes de travail ne posent pas nécessairement de problèmes, étant donné qu'ils résultent souvent de choix individuels. Toutefois, ceux qui comportent des heures plus longues peuvent devenir plus problématiques lorsqu'ils sont liés à des effets négatifs sur le bien-être. Le stress représente plus particulièrement un effet important et est utilisé dans une large mesure comme un indicateur primaire du bien-être dans les ouvrages publiés, étant donné qu'il est associé à des effets indésirables sur la santé psychologique et physiologique (Wilkins et Beaudet, 1998). Le stress est aussi une conséquence naturelle de la « surcharge de responsabilités », c'est-à-dire avoir trop de choses à faire et trop peu de temps pour les faire (Higgins et Duxbury, 2002).

L'importance du stress a incité un certain nombre de commentateurs à évaluer l'association entre les niveaux de stress et les heures de travail (Higgins et Duxbury, 2002; Hébert et Grey, 2006; Heisz et LaRochelle-Côté, 2006). Par conséquent, le stress peut raisonnablement être utilisé comme une bonne approximation pour les régimes de travail plus susceptibles d'être liés à des effets négatifs sur le bien-être³.

Les personnes qui ont de longues heures de travail ont constamment déclaré des niveaux significativement plus élevés de stress (graphique B). Par exemple, 16,9 % des personnes effectuant de longues heures ont déclaré des niveaux de stress plus élevés pour au moins trois des cinq années, comparativement à 10,9 % de la population globalement et à 9,7 % chez ceux ayant constamment un horaire type. Près de la moitié de toutes les personnes effectuant de longues heures ont été stressées pendant au moins une année, comparativement à 38,5 % de la population en général. Cela laisse entendre que les personnes qui ont de longues heures sont plus susceptibles que les autres de subir les répercussions négatives de leur temps de travail. Cela laisse aussi entendre que les longues heures sont moins susceptibles d'être des choix favorisant le bien-être des travailleurs⁴.

Régimes de travail familiaux

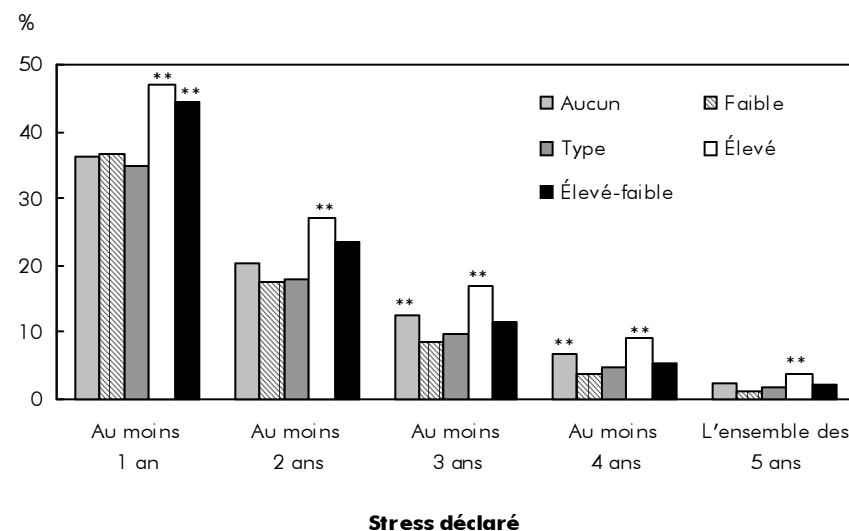
La description des régimes de travail à long terme des personnes est relativement simple, mais celle des régimes de travail familiaux est plus complexe, chaque

famille comptant deux adultes qui peuvent avoir des horaires de travail variables au fil du temps. Pour simplifier cela, les catégories élevé-faible et type ont été combinées. La fusion de ces deux catégories est peut-être contestable, les travailleurs de la catégorie élevé-faible pouvant faire face à des défis différents sur le marché du travail (et ils déclarent aussi des niveaux de stress légèrement plus élevés que les personnes de la catégorie type), mais elle est raisonnable, étant donné qu'ils ont un aussi grand nombre d'heures de travail que les travailleurs de la catégorie type en moyenne, et se rapprochent davantage des travailleurs de la catégorie type que les personnes effectuant de longues heures de travail, du point de vue des niveaux de stress. Les régimes de travail des deux adultes de la famille ont par la suite servi à créer dix régimes de travail familiaux, allant de la moins forte concentration d'heures (les deux adultes ne travaillant pas) à la plus forte concentration d'heures (les deux adultes effectuant de longues heures), du point de vue des heures de travail annuelles moyennes de la famille sur cinq ans.

Les familles étaient de toute évidence concentrées dans certains régimes (tableau 1). Plus particulièrement, presque 43 % des familles comptaient un adulte ayant un faible nombre d'heures et un autre ayant un horaire type ou effectuant de longues heures. Les familles comptant un adulte ayant un faible nombre d'heures et un adulte ayant un horaire type effectuaient environ 3 100 heures par année, tandis que celles comptant un adulte ayant un faible nombre d'heures et l'autre ayant de longues heures effectuaient environ 3 500 heures.

La catégorie constituée de deux adultes ayant invariablement un horaire type était de seulement 14 %, ce qui laisse entendre beaucoup de variations dans les régimes de travail familiaux et souligne la nécessité d'examiner les régimes de travail à plus long terme. Les familles formant toujours une catégorie type consacraient en moyenne 3 900 heures par année au travail, ce qui est l'équivalent de deux horaires de 40 heures par semaine à longueur d'année.

Graphique B Les personnes travaillant de longues heures ont déclaré plus de stress



** significativement différent de la catégorie type à un niveau de 5 % ou mieux

Note : Les adultes pour lesquels les renseignements concernant les heures n'étaient pas disponibles pour l'ensemble des cinq années ont été exclus et le poids de l'échantillon restant a été réajusté.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

Tableau 1 Régimes de travail familiaux à long terme

	Familles comprenant deux adultes	Heures de travail annuelles
	%	heures
Les deux ne travaillant pas	4,4	0
Un ne travaillant pas, un faible nombre d'heures	5,8	900
Les deux faible nombre d'heures	10,2	2 200
Un ne travaillant pas, un type	5,3	1 900
Un ne travaillant pas, un de longues heures	3,7	2 500
Un faible nombre d'heures, un type	25,6	3 100
Un faible nombre d'heures, un de longues heures	17,3	3 500
Les deux types	13,7	3 900
Un type, un de longues heures	10,9	4 400
Les deux de longues heures	3,2	5 000

Note : « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

Les catégories à forte concentration d'heures — un adulte effectuant de longues heures et l'autre ayant au moins un horaire type — représentaient également 14 % des familles (seulement 3 % comptaient deux adultes ayant habituellement de longues heures de travail). Ces familles passaient en moyenne au moins 4 400 heures par année au travail.

À l'autre extrémité du spectre, 9 % des familles comptaient un adulte qui n'avait pas travaillé du tout au cours de la période de cinq ans, alors qu'un autre avait au moins un horaire type. Les familles dont le conjoint au travail effectuait de longues heures travaillaient près de 2 500 heures en moyenne, et celles dont le conjoint avait un horaire type travaillaient 1 900 heures. Les trois catégories affichant la moins grande concentration d'heures représentaient ensemble environ 20 % des familles comptant deux adultes.

Régimes de travail des familles avec enfants

Le manque de temps suscite un ensemble différent de problèmes de bien-être pour les familles avec enfants. Par exemple, des études ont démontré que les enfants qui profitent d'un plus grand nombre d'heures avec leurs parents obtiennent de meilleurs résultats scolaires (Curtis et Phipps, 2000). D'autres études établissent aussi une corrélation entre la santé des enfants et le nombre d'heures travaillées par les parents (Anderson et coll., 2003). On relève des différences significatives dans les régimes de travail entre les familles avec enfants et les familles sans enfants, même après correction pour tenir compte des différences d'âge (tableau 2)⁵. De façon plus particulière, après correction pour tenir compte des différences d'âge, les familles avec enfants étaient moins susceptibles de compter deux parents ayant toujours un horaire type (14 %) que les familles sans enfants (21 %). Les familles avec enfants étaient aussi beaucoup plus susceptibles de compter un parent effectuant un faible nombre d'heures et un autre ayant au moins un horaire type – 51 %

Tableau 2 Régimes de travail familiaux détaillés

	Familles comprenant deux adultes		
	Avec enfants ¹	Sans enfants	Sans enfants (âge ajusté)
		%	
Les deux ne travaillant pas	1,2	8,8	1,1
Un ne travaillant pas, un faible nombre d'heures	2,4	10,4	3,0
Les deux faible nombre d'heures	8,5	12,4	9,0
Un ne travaillant pas, un type	4,8	5,9	2,0
Un ne travaillant pas, un de longues heures	4,2	3,0	1,9
Un faible nombre d'heures, un type	29,6	20,2	26,5
Un faible nombre d'heures, un de longues heures	21,6	11,5	14,9
Les deux types	13,8	13,5	21,1
Un type, un de longues heures	11,0	10,7	15,5
Les deux de longues heures	2,9	3,4	4,9

1. Les « familles avec enfants » font références à celles comprenant deux conjoints et au moins un enfant de moins de 18 ans.

Note : « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

comparativement à 41 % des familles sans enfants après correction pour tenir compte des différences d'âge. Les parents avec enfants étaient aussi moins susceptibles de se retrouver dans les deux catégories à plus forte concentration d'heures. Ces résultats laissent entendre que la présence d'enfants comporte une corrélation avec des différences dans les régimes de travail. La plus grande proportion de familles avec enfants comptant au moins un parent effectuant un faible nombre d'heures (principalement la mère) laisse entendre que de nombreuses familles avec enfants sont organisées de façon à ce qu'au moins un parent (le plus souvent la mère) consacre moins de temps à un emploi rémunéré⁶.

Familles effectuant de longues heures

Les familles qui effectuent de très longues heures font probablement face à des défis supplémentaires lorsqu'il s'agit d'établir un équilibre entre les responsabilités personnelles et professionnelles, les heures passées au travail par les deux adultes laissant peu de temps pour les tâches familiales ou personnelles. Qui sont ces familles? De toute évidence, celles dont les deux parents effectuent généralement de longues heures de travail en font partie, soit 5 000 heures chaque année (100 heures par semaine) sur cinq ans. Les deux parents sont plus susceptibles de déclarer des niveaux plus élevés de stress et de subir d'autres effets négatifs liés aux longues heures de travail. On peut soutenir que les familles qui comptent au moins un parent effectuant un moins grand nombre d'heures de travail ne devraient pas être comprises dans cette définition, ce parent ayant, au moins en théorie, plus de temps disponible pour compenser la charge de travail plus grande de l'autre parent. De même, les familles comptant deux adultes ayant constamment un horaire type devraient aussi être exclues, parce que les personnes qui ont un horaire type n'ont pas tendance à afficher des niveaux plus élevés de stress et que malgré le niveau relativement élevé d'heures, ces heures sont moins variables d'une année à l'autre (Heisz et LaRochelle-Côté, 2006), ce qui facilite la prise en charge des responsabilités doubles du travail et de la famille.

Selon les ouvrages publiés sur le temps de travail, il semble raisonnable d'inclure dans le groupe des longues heures de travail les familles qui comptent au moins un parent effectuant de longues heures et l'autre qui a constamment un horaire type, et particulièrement les familles avec enfants et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, ces familles consacrent un nombre con-

sidérable d'heures au travail (4 400 par année en moyenne), ce qui réduit le temps disponible pour les responsabilités parentales et les activités familiales (Curtis et Phipps, 2000). En deuxième lieu, la plupart des familles comptant deux travailleurs rémunérés à temps plein à longueur d'année font face à un défi du point de vue de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, les demandes concurrentes et la surcharge de responsabilités augmentant (Burton et Phipps, 2007), ce qui peut poser un problème particulier aux familles avec enfants. En troisième lieu, un parent qui a de longues heures de travail peut aussi influencer le bien-être de l'autre parent, ce dernier, principalement la mère, voyant ses responsabilités parentales (et le stress) augmenter du fait du stress au travail subi par le conjoint (MacDonald et coll., 2005; Bolger et coll., 1989). Enfin, les familles dont les deux parents travaillent au moins 45 heures par semaine (environ 4 500 heures par année) peuvent être décrites comme très pressées par le temps (Burton et Phipps, 2007), ce qui renforce l'argument selon lequel ces familles font face à un défi particulier lorsqu'il s'agit de maximiser leur bien-être, en raison des contraintes de temps.

Aux fins de la présente étude, les « familles ayant de longues heures de travail » comprennent celles dans lesquelles les deux adultes travaillent de longues heures, ainsi que celles dans lesquelles un adulte travaille de longues heures et l'autre a constamment un horaire type. Selon cette définition, 14 % des familles avec enfants avaient des heures particulièrement longues (comparativement à 20 % des familles sans enfants ayant fait l'objet d'une correction pour tenir compte de l'âge).

Pour plus de simplicité, les catégories qui restent ont aussi été regroupées pour créer quatre catégories de régimes de travail familiaux. Ces catégories ont été à l'origine des principales différences notées dans les régimes de travail entre les familles avec enfants et les familles sans enfants. Outre celle des familles ayant de longues heures de travail, les catégories comprenaient les familles dont les deux adultes avaient constamment un horaire type, les familles dont un parent effectuait un faible nombre d'heures et, l'autre, avait au moins un horaire type, et tous les autres régimes de travail familiaux comportant un nombre d'heures inférieur à un horaire type (tableau 3).

Les familles avec enfants et les familles sans enfants affichaient des différences substantielles dans les régimes de travail. Par exemple, 14 % des familles avec enfants effectuaient de longues heures de travail,

Tableau 3 Régimes de travail à long terme des familles avec ou sans enfants

	Avec enfants ¹	Sans enfants ²
	%	
Familles avec de longues heures	13,9	20,5
Constamment des couples types	13,8	21,1
Un faible et l'autre au moins type	51,2	41,4
Autre (engagement plus faible sur le marché du travail)	21,1	17,0

1. Les « familles avec enfants » font références à celles comprenant deux conjoints et au moins un enfant de moins de 18 ans.

2. Les poids des familles sans enfants ont été modifiés pour prendre en compte les différences d'âge avec les familles ayant des enfants.

Note : « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

comparativement à 20 % de celles sans enfants. Par ailleurs, même si 21 % des familles sans enfants avaient constamment un horaire type, seulement 14 % des familles avec enfants étaient dans la même situation. Enfin, 51 % de toutes les familles avec enfants appartenaient à la catégorie comprenant une personne effectuant un faible nombre d'heures et une personne ayant au moins un horaire type, comparativement à 41 % des familles sans enfants, ce qui laisse entendre que le modèle selon lequel un parent a plus de temps disponible pour des fins autres que le travail est commun chez les familles avec enfants⁷.

Longues heures de travail et présence d'enfants

Si les longues heures de travail ont des répercussions particulières sur le bien-être des familles avec enfants, il peut exister une association négative entre les longues heures de travail et la présence d'enfants. Alors que le nombre moyen d'enfants de moins de 18 ans était virtuellement identique peu importe le régime de travail familial (tableau 4), des différences étaient évidentes dans la proportion des familles avec de jeunes enfants (moins de 6 ans). Plus d'enfants d'âge préscolaire étaient dans des familles avec des régimes de travail moins intenses (15 % à 17 %) que dans des familles avec de longues heures (9 %) ou des heures constamment types (11 %).

Tableau 4 Présence des enfants par régime de travail familial¹

	Total	Nombre moyen d'enfants	Avec enfants d'âge pré-scolaire ²
	%		
Tous les régimes de travail familiaux	100,0	1,7	14,2
Familles avec de longues heures	13,9	1,7	9,3
Constamment des couples types	13,8	1,7	11,2
Un faible et l'autre au moins type	51,2	1,7	15,4
Autre (engagement plus faible sur le marché du travail)	21,1	1,8	16,5

1. Les « familles avec enfants » font références à celles comprenant un chef de famille, un conjoint et au moins un enfant de moins de 18 ans. Les poids des familles sans enfants ont été modifiés pour prendre en compte les différences d'âge avec les familles ayant des enfants.

2. Enfants de moins de 6 ans à la fin de la période de 5 ans.

Note : « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

Étant donné que la présence d'enfants peut-être liée à d'autres caractéristiques familiales ou personnelles, on a procédé à une série de régressions pour vérifier la robustesse de l'association entre la présence d'enfants (y compris de jeunes enfants) et les longues heures de travail de la famille. La présence d'enfants et de jeunes enfants était associée de façon négative à de longues heures de travail lorsque les caractéristiques démographiques étaient prises en compte. La présence d'enfants, mais pas de jeunes enfants, était associée de façon négative au fait d'avoir constamment un horaire type (voir *Enfants et régimes de travail familiaux*). Ces résultats soulèvent la possibilité que les familles avec enfants soient moins susceptibles de choisir des situations qui les exposent à de longues heures de travail et à des problèmes de manque de temps. Cela laisse aussi entendre que les familles ayant de jeunes enfants sont particulièrement réfractaires aux longues heures de travail.

Enfants et régimes de travail familiaux

Afin de veiller à ce que l'association entre les régimes de travail et la présence d'enfants ne soit pas attribuable à d'autres caractéristiques personnelles ou familiales, une régression a été conçue pour contrôler les caractéristiques démographiques pouvant avoir des répercussions sur les régimes de travail — un modèle logit multinomial pour déterminer la probabilité d'appartenir à l'une des quatre catégories de régimes de travail familiaux. L'objectif consistait à déterminer si la relation entre la présence d'enfants et certains régimes de travail familiaux persistait lorsque toutes les caractéristiques démographiques étaient prises en compte (tableau 5).

La présence d'enfants était corrélée négativement à la probabilité d'appartenir à une famille ayant constamment un horaire type ou à une famille ayant de longues heures de travail. Toutefois, après l'ajout au modèle d'une variable nominale indiquant la présence de jeunes enfants, les deux variables des enfants étaient associées de façon négative à la probabilité d'appartenir à une famille ayant constamment un horaire type ou de longues heures de travail, mais la présence de jeunes enfants était corrélée de façon négative uniquement aux longues heures de travail. Ces résultats confirment que les familles peuvent préférer un moins grand nombre d'heures au travail en présence d'enfants, particulièrement des jeunes enfants, même une fois les caractéristiques démographiques et de la famille prises en compte.

Tableau 5 Association entre la présence d'enfants et les régimes de travail familiaux

	Enfants présents			Jeunes enfants présents		
	Plus faible engagement	Constamment type	Longues heures familiales	Plus faible engagement	Constamment type	Longues heures familiales
	coefficient					
Constant	-1,684**	-0,406	-0,205	-1,684**	-0,406	-0,206
Présence d'enfants	0,029	-0,648**	-0,610**	0,008	-0,631**	-0,552**
Présence de jeunes enfants	0,153	-0,124	-0,483**
Témoins démographiques ¹	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Témoins de panel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

** statistiquement significatif au niveau de 5 % ou mieux

1. La région de résidence, l'âge, le statut d'immigrant et le niveau de scolarité.

Note : La catégorie de référence est un parent avec de faibles heures et au moins un parent type. « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

Longues heures de travail et bien-être de la famille

On soutient souvent que les longues heures de travail sont liées à des effets négatifs sur le bien-être, particulièrement pour les familles avec enfants. On peut examiner l'association entre le bien-être et les heures de travail en évaluant la relation entre les longues heures de travail de la famille et divers indicateurs statistiques, et en déterminant si ces indicateurs ont tendance à être plus importants lorsque l'on s'occupe uniquement des familles avec enfants.

Le lien entre les heures de travail et les gains de la famille constitue un bon point de départ. La question du temps et de l'argent est cruciale pour les familles en général, et pour les familles avec enfants en particulier. Par exemple, les parents ayant un revenu plus élevé peuvent compenser leur manque de temps par de l'ar-

gent, au moins en partie, grâce au recours à des gardiennes d'enfants ou des aides domestiques (Burton et Phipps, 2007). Autrement dit, si les familles qui ont de longues heures de travail tirent des gains plus élevés de leurs plus longues heures de travail, les conséquences sur le bien-être d'une charge de travail plus grande peuvent être plus faibles.

Parmi les familles avec enfants, celles travaillant de longues heures ont gagné beaucoup moins d'argent en moyenne que les familles ayant constamment un horaire type, même si elles ont travaillé 600 heures (ou 15 %) de plus — 86 500 \$ par année en moyenne, comparativement à 97 700 \$ (tableau 6). La différence était encore plus importante au 25^e centile, les familles effectuant de longues heures gagnant 17 200 \$ de moins. Au 75^e centile, toutefois, les niveaux des gains étaient similaires⁸.

Tableau 6 Gains par régime de travail familial

	Heures familiales annuelles	Gains familiaux annuels			
		Moyenne	25 ^e centile	Médiane	75 ^e centile
	heurs	2007 \$			
Familles avec enfants¹					
Tous les régimes de travail	3 300	73 600	42 400	69 000	97 500
Familles avec de longues heures	4 500	86 500	52 900	82 800	118 200
Couples constamment types	3 900	97 700	70 100	94 000	120 500
Un faible, l'autre au moins type	3 300	74 400	47 200	69 600	94 700
Autre (plus faible engagement sur le marché du travail)	2 100	47 100	18 400	40 900	64 800
Familles sans enfants²					
Tous les régimes de travail	3 500	73 800	48 800	71 300	95 400
Familles avec de longues heures	4 500	90 500	64 100	88 100	112 900
Couples constamment types	3 900	85 900	64 300	83 500	106 300
Un faible, l'autre au moins type	3 400	72 100	50 400	68 200	87 700
Autre (plus faible engagement sur le marché du travail)	2 000	42 700	15 200	38 800	61 500

1. Les « familles avec enfants » font références à celles comprenant deux conjoints et au moins un enfant de moins de 18 ans.

2. Les poids des familles sans enfants ont été modifiés pour prendre en compte les différences d'âge avec les familles ayant des enfants.

Note : « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

On n'a pas noté de telles différences dans les niveaux de gains chez les familles sans enfants, même si des différences similaires ont été trouvées dans les heures moyennes selon les différents régimes de travail familiaux. À première vue, le fait que les gains moins élevés des parents avec le plus d'heures étaient comparables à ceux qui travaillaient constamment des heures types apparaît contre-intuitif. Cependant, certains parents peuvent avoir été contraints de travailler de longues heures afin de maintenir un niveau de vie minimum, de sorte qu'ils ne pouvaient pas se permettre de réduire leurs heures. De telles constatations laissent entendre que les familles avec enfants travaillant de longues heures n'ont pas nécessai-

rement les ressources additionnelles leur permettant de faire face aux problèmes d'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

D'autres indicateurs peuvent aussi être utilisés pour examiner la relation entre de longues heures et le bien-être. Les caractéristiques de l'emploi et de la profession, plus particulièrement, peuvent être liées aux différences dans le temps de travail et sont susceptibles de révéler des renseignements concernant le bien-être des familles (Heisz et LaRochelleCôté, 2006 et 2007). Les différences entre les familles avec (et sans) enfants, selon les divers régimes de travail familiaux, pourraient par conséquent révéler plus de choses au sujet des préférences des familles avec enfants et, par

extension, sur leur état de bien-être⁹. Étant donné que les renseignements sur l'emploi étaient disponibles uniquement pour le moment où les personnes étaient occupées, seules les trois premières catégories de régimes de travail ont été examinées : familles ayant de longues heures de travail, familles ayant constamment un horaire type et familles comptant un parent ayant un faible nombre d'heures de travail et un parent ayant au moins un horaire type (tableau 7).

De nombreux analystes utilisent des indicateurs de la qualité des emplois pour classer les emplois comme bons ou mauvais. Les bons emplois ont tendance à avoir de meilleurs régimes de pension et une meilleure couverture syndicale et sont plus susceptibles de se retrouver dans de grandes entreprises. De façon plus particulière, les bons emplois ont aussi tendance à être liés à des heures de travail stables à temps plein, et les mauvais emplois, à des conditions de travail plus « instables » (Gunderson et Riddell, 2000). En général, les familles avec enfants et celles sans enfants ne différaient pas de façon significative du point de vue des indicateurs de la qualité de l'emploi. Toutefois, les pères des familles travaillant de longues heures avaient tendance à être plus syndiqués que leurs homologues sans enfants. Étant donné que les emplois syndiqués ont tendance à comporter plus de sécurité et à être liés à des horaires plus prévisibles, cela peut indiquer que, compte tenu des longues heures de travail, les familles avec enfants sont davantage à la recherche de sécurité et de stabilité. Cela laisse entendre en outre que les parents peuvent tenter de réduire les effets négatifs des longues heures de travail sur leurs familles.

Tableau 7 Indicateurs de la qualité de l'emploi par régime de travail familial

	Familles avec enfants ¹			Familles sans enfants ²		
	Longues heures familiales	Constamment type	Un faible, un au moins type	Longues heures familiales	Constamment type	Un faible, un au moins type
	%					
Couverture syndicale³						
Hommes	24,8	38,2	28,1	16,6	44,4	29,7
Femmes	30,0	36,1	29,2	26,5	40,9	26,5
Protection en matière de pension³						
Hommes	43,2	63,8	47,8	40,2	63,0	47,9
Femmes	46,5	61,7	37,1	47,0	60,0	39,2
Taille de l'entreprise^{3,4}						
Hommes						
Moins de 100 employés	55,9	32,6	45,1	53,0	29,2	48,4
100 à 499 employés	11,1	13,1	12,6	11,4	11,3	11,1
500 employés ou plus	29,9	51,9	39,1	33,9	56,4	37,5
Femmes						
Moins de 100 employés	50,0	33,2	48,9	44,8	30,5	46,2
100 à 499 employés	14,3	12,0	11,8	20,3	13,9	15,2
500 employés ou plus	33,5	50,6	35,2	33,9	52,2	34,2
Plusieurs emplois à un certain moment						
Hommes	23,0	10,5	18,7	22,1	10,5	19,9
Femmes	24,3	15,2	20,7	22,5	16,1	17,9
Vécu un changement d'emploi						
Hommes	21,3	23,6	28,3	29,3	26,2	29,8
Femmes	24,6	21,9	29,1	27,7	25,6	34,6

1. Les « familles avec enfants » font références à celles comprenant un chef de famille et un conjoint avec au moins un enfant de moins de 18 ans.

2. Les poids des familles sans enfants ont été modifiés pour prendre en compte les différences d'âge avec les familles ayant des enfants.

3. Basé sur l'emploi principal durant l'année où le plus grand nombre d'heures a été rapporté.

4. Les statistiques sur la taille des entreprises peuvent ne pas correspondre en raison des réponses « inconnu » dans l'EDTR.

Note : « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible. Les familles dans lesquelles les deux parents participent au marché du travail sont incluses.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

Les différences ont aussi été examinées selon la profession et le secteur d'activité (tableau 8). Les mères des familles ayant de longues heures de travail étaient plus susceptibles que les autres femmes de travailler dans la fonction publique. Étant donné que les maris dans ces familles consacrent généralement le plus de temps à leur emploi, les mères peuvent compenser les longues heures de travail de leurs maris en travaillant dans des secteurs généralement reconnus pour leurs horaires plus stables, afin qu'un des parents dispose de temps pour s'acquitter de ses responsabilités parentales. Par ailleurs, les parents des familles ayant de longues heures de travail étaient aussi beaucoup plus

susceptibles que les personnes sans enfants d'être des travailleurs autonomes. Dans les familles avec enfants, 31 % des pères et 24 % des mères étaient des travailleurs autonomes, comparativement à seulement 22 % des hommes et 10 % des femmes sans enfants. Étant donné que les travailleurs autonomes ont généralement plus de contrôle sur leurs horaires que les employés rémunérés, cette situation n'est peut-être pas surprenante : les parents qui effectuent de longues heures de travail peuvent avoir besoin de plus de souplesse pour s'acquitter de leurs responsabilités parentales¹⁰.

Tableau 8 Secteur d'activité et profession par régime de travail familial

	Familles avec enfants ¹			Familles sans enfants ²		
	Longues heures familiales	Constamment type	Un faible, un au moins type	Longues heures familiales	Constamment type	Un faible, un au moins type
%						
Secteur d'activité³						
Hommes						
Administration publique	13,9	19,7	14,6	11,2	21,5	14,3
Services commerciaux	13,6	14,0	14,7	14,5	14,2	14,3
Autres services	30,7	25,5	29,0	39,8	22,5	36,0
Production de biens	38,9	37,4	38,4	33,0	35,4	28,8
Femmes						
Administration publique	39,6	35,9	36,2	28,8	38,3	27,3
Services commerciaux	14,9	16,7	15,8	17,1	17,7	19,4
Autres services	26,0	22,1	32,2	33,3	26,1	34,7
Production de biens	15,1	20,1	13,1	17,4	15,2	16,0
Travailleur indépendant³						
Hommes	31,4	7,6	17,8	21,9	7,5	15,9
Femmes	23,5	9,1	13,7	10,4	6,0	6,8
Gestionnaire³						
Hommes	18,2	13,0	15,0	26,2	13,0	13,7
Femmes	12,4	13,6	6,6	15,3	6,0	9,6

1. Les « familles avec enfants » font références à celles comprenant un chef de famille et un conjoint avec au moins un enfant de moins de 18 ans.

2. Les poids des familles sans enfants ont été modifiés pour prendre en compte les différences d'âge avec les familles ayant des enfants.

3. Basé sur l'emploi principal durant l'année où le plus grand nombre d'heures a été rapporté.

Note : Seulement les familles dont les deux parents sont sur le marché du travail. « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

Les mères des familles ayant constamment un horaire type étaient beaucoup plus susceptibles que les autres femmes d'occuper des postes de gestionnaires. Cela n'est pas très étonnant, étant donné que le travail selon un horaire type comporte quand même un nombre important d'heures, ce qui signifie que ces mères sont peut-être plus susceptibles d'avoir besoin (ou de choisir) d'effectuer des heures pour des raisons professionnelles¹¹.

Les résultats laissent entendre que les parents qui travaillent de longues heures peuvent réagir à la présence des enfants en faisant des choix différents pour réduire les répercussions des longues heures de travail sur le bien-être de la famille. Afin de vérifier cette hypothèse, l'élaboration d'une stratégie empirique a été nécessaire pour déterminer si les longues heures de travail avaient des répercussions différentes ou non sur le bien-être des parents. Même si l'EDTR ne fournit pas beaucoup de données sur le bien-être des familles, elle

comporte des questions concernant le niveau général de stress perçu. Cette mesure n'est pas parfaite, étant donné que le stress peut être causé par de nombreux facteurs qui ne sont pas nécessairement liés aux heures de travail. Par ailleurs, la direction du rapport de causalité n'est pas toujours évidente, les heures de travail pouvant causer du stress, mais le stress pouvant également avoir des répercussions sur les heures de travail. Au mieux, on peut élaborer une mesure familiale du stress, à partir des renseignements sur les niveaux de stress individuels et en supposant qu'une mesure du stress au niveau de la famille constitue une bonne approximation du bien-être de ces dernières¹². Parmi les mesures utilisées figurait la proportion de familles dans lesquelles les deux parents déclaraient au moins un épisode de stress au cours de la période (tableau 9)¹³. Comme il fallait s'y attendre, les familles ayant de longues heures de travail avaient des niveaux de stress significativement plus élevés (28 %) que les couples ayant constamment un horaire type (17 %) et

Tableau 9 Familles dont les deux conjoints ont vécu au moins un épisode de stress

	Toutes les familles	Familles avec enfants ²	Familles sans enfants ¹
		%	
Familles avec de longues heures	28,1*	28,6	27,6*
Couples constamment types (réf.)	17,1	22,4	12,5
Un faible, un au moins type	21,6	23,3	18,9

* statistiquement significatif au niveau de 10 % ou mieux

1. Les poids des familles sans enfants ont été modifiés pour prendre en compte les différences d'âge avec les familles ayant des enfants.

2. Les « familles avec enfants » font références à celles comprenant deux conjoints et au moins un enfant de moins de 18 ans.

Note : « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

plus que les familles avec une personne ayant un faible nombre heures et une autre ayant au moins un horaire type (22 %), même si cette dernière différence n'était pas significative.

Toutefois, le tableau était différent lorsque les niveaux de stress de la famille étaient examinés séparément pour les familles avec enfants et les familles sans enfants. Même si les familles ayant de longues heures de travail ont déclaré des niveaux relativement élevés de stress, y compris en l'absence d'enfants, les familles avec enfants ayant constamment un horaire type étaient beaucoup plus susceptibles de déclarer des niveaux plus élevés de stress que celles sans enfants (22 % comparativement à 13 %), ce qui laisse entendre que les familles avec enfants ayant constamment un horaire type, qui consacrent aussi un nombre important d'heures au travail, ont leurs propres problèmes de bien-être.

Étant donné que les niveaux de stress peuvent aussi être liés à d'autres caractéristiques démographiques et de l'emploi, la robustesse de l'association entre le stress et les conditions de travail de la famille a été vérifiée au moyen de régressions incluant une variable nominale pour tenir compte de la présence d'enfants et en utilisant les familles ayant constamment un horaire type comme groupe de référence. Encore une fois, les familles ayant de longues heures de travail étaient beau-

coup plus susceptibles d'être stressées que les familles ayant constamment un horaire type (tableau 10). Les familles dans le groupe comptant un faible nombre d'heures et au moins un horaire type étaient aussi plus susceptibles d'être stressées que les familles ayant constamment un horaire type, mais dans une proportion moins significative.

Après l'ajout d'une variable nominale pour tenir compte des interactions entre les enfants et les régimes de travail familiaux, les deux coefficients liés aux régimes de travail sont demeurés positifs et significatifs, particulièrement dans le cas des familles ayant de longues heures de travail, ce qui montre que ces familles ont connu davantage de stress que les familles ayant constamment un horaire type. Toutefois, le coefficient lié à la variable nominale représentant la présence d'enfants dans les familles formant toujours une catégorie type était positif ce qui indique que ces familles avaient tendance à déclarer des niveaux significativement plus élevés de stress que celles sans enfants. Par ailleurs, les coefficients de l'interaction des enfants des familles comptant une personne effectuant un faible nombre d'heures et une personne ayant au moins un horaire type et des familles ayant de longues heures de travail n'étaient pas significatifs, ce qui signifie que la présence d'enfants ne semble pas être associée à des niveaux plus élevés de stress dans ces familles. Tous les coefficients sont demeurés les mêmes lorsque les caractéristiques démographiques ont été prises en compte, mais la signification du coefficient lié aux longues heures de travail a diminué lorsque les caractéristiques de l'emploi ont été prises en compte, ce qui laisse entendre qu'au moins une partie du stress que connaissent les familles travaillant de longues heures pourrait être attribuable à des facteurs liés à l'emploi.

Les résultats laissent entendre que les familles ayant de longues heures connaissent généralement des niveaux plus élevés de stress, peu importe les circonstances. Les familles ayant constamment un horaire type réagissaient à la présence d'enfants puisque ceux-ci avaient tendance à déclarer des niveaux plus faibles de stress que les familles ayant de longues heures de travail lorsqu'il n'y a pas d'enfant, mais rapportant des niveaux similaires à ceux des autres types de familles en présence d'enfants.

Ceci étant dit, une mise en garde s'impose en ce qui concerne ces résultats. Les parents qui travaillent de longues heures peuvent faire face à des problèmes de bien-être dont les niveaux de stress ne rendent pas nécessairement compte. Lorsque les heures de travail

Tableau 10 Association ente les régimes de travail familiaux et le stress

	Excluant la présence des enfants	Incluant la présence des enfants		
		Global	Témoins démographiques	Témoins démographiques et d'emplois
		coefficient		
Constant	0,126**	0,073	0,114**	0,069
Régime de travail¹				
Un faible, au moins un type	0,046*	0,068*	0,067	0,082*
Longues heures familiales	0,108**	0,152**	0,156**	0,129*
Régimes de travail avec enfants				
Heures types	...	0,108**	0,107**	0,102**
Un faible, un au moins un type	...	-0,064	-0,063	-0,069
Longues heures familiales	...	-0,095	-0,100	-0,082
Témoins démographiques ²	Non	Non	Oui	Oui
Témoins de l'emploi ³	Non	Non	Non	Oui
Témoins de panel	Oui	Oui	Oui	Oui

* statistiquement significatif au niveau de 10 %

** statistiquement significatif au niveau de 5 % ou mieux

1. La catégorie de référence est celle où les familles ont constamment deux parents types.

2. La région de résidence, l'âge, le statut d'immigrant et le niveau de scolarité.

3. Le secteur d'activité, la gestion et le travail autonome nominal, les indicateurs de la qualité de l'emploi (la pension, le syndicat, la taille de l'entreprise) et la rémunération quartile nominale basé sur l'emploi comprenant le plus d'heures sur la période de 5 ans.

Note : Seulement les familles où les deux parents participent au marché du travail. Le stress est défini comme étant les deux parents vivant au moins une période de stress. « Type » inclut les personnes de la catégorie élevé-faible.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panels longitudinaux, 1996 à 2001, 1999 à 2004 et 2002 à 2007.

sont longues, le stress peut aussi être différent en présence d'enfants et en l'absence d'enfants. De toute évidence, d'autres travaux sont requis pour mieux comprendre les répercussions sur le bien-être des régimes de travail des familles avec enfants. Idéalement, un ensemble plus grand d'indicateurs du bien-être des familles devrait être appliqué à un échantillon relativement important de familles.

Conclusion

Au cours des dernières décennies, les femmes ont accru de façon substantielle leur activité sur le marché du travail. Même si cela comporte de nombreux avantages (revenu familial plus élevé, égalité plus grande entre les hommes et les femmes), cela pose des défis, les familles pouvant trouver plus difficile de concilier les responsabilités professionnelles et familiales,

particulièrement si les deux parents travaillent constamment de longues heures, année après année. Le présent document porte sur les régimes de travail des familles sur une période de cinq ans. Les familles ont été regroupées en quatre catégories de régimes de travail : familles ayant de longues heures de travail; familles comptant deux adultes ayant constamment un horaire type; familles dans lesquelles un parent a un faible nombre d'heures et l'autre, constamment au moins un horaire type et d'autres régimes (avec moins d'heures familiales). Les familles ayant de longues heures de travail comptaient au moins un adulte ayant des heures de travail particulièrement longues (au moins une fois au-dessus de 2 300 heures sans jamais aller en deçà de 1 500 heures) et un autre ayant constamment un horaire type (toujours entre 1 500 et 2 300 heures ou l'équivalent). Cette définition est justifiée par le fait que les membres de ces familles ont affiché une tendance accrue à avoir des niveaux plus élevés de stress et étaient par conséquent susceptibles de faire face à un plus grand nombre de défis au chapitre de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Des différences significatives dans les régimes de travail ont été déterminées entre les familles avec enfants et celles sans enfants. Par exemple, 14 % des familles ayant des enfants de moins de 18 ans appartenaient au groupe ayant de longues heures de travail, comparativement à 20 % des familles sans enfants. Par ailleurs, les familles avec enfants étaient beaucoup plus susceptibles d'appartenir à la catégorie des familles dans lesquelles un parent effectuait un faible nombre d'heures et l'autre avait au moins un horaire type (51 %, comparativement à 41 %

pour les familles sans enfants) et moins susceptibles de compter deux parents ayant constamment un horaire type (14 %, comparativement à 21 %). Les longues heures de travail comportaient aussi une association négative avec la présence de jeunes enfants dans la famille.

Les familles avec enfants ont peut-être des régimes de travail différents en raison des répercussions des longues heures sur le bien-être. Le présent document examine les caractéristiques des familles ayant de longues heures de travail et tente de déterminer si ces caractéristiques diffèrent par rapport à celles des familles sans enfants. Les familles dont les parents travaillent de longues heures avaient une moins bonne situation financière que celles dont les parents avaient constamment un horaire type, même si elles effectuaient 15 % plus d'heures, une différence qui n'était pas présente dans les familles sans enfants. Les familles avec enfants étaient plus susceptibles d'avoir des emplois syndiqués (pères), plus susceptibles de travailler dans le secteur public (mères) et plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes (les deux), augmentant ainsi la possibilité que leurs longues heures de travail ne soient pas toujours le résultat d'un choix. En outre, dans la perspective de longues heures de travail, elles s'organisaient pour réduire les répercussions négatives.

Cette hypothèse a été vérifiée au moyen d'une mesure du stress dans la famille, définie de la façon suivante : deux adultes déclarant au moins un épisode de stress au cours de la période de cinq ans. Même si les familles ayant de longues heures de travail étaient plus stressées que les autres types de familles, la présence d'enfants ne semblait pas avoir beaucoup de répercussions sur leurs niveaux de stress. La présence d'enfants avait plutôt tendance à avoir des répercussions sur le stress des familles ayant constamment un horaire type. Ce n'est pas nécessairement surprenant. À la marge, l'effet des enfants sur le stress était probablement plus bas parmi les familles travaillant de longues heures puisqu'elles avaient déjà de hauts niveaux de stress.

Perspective

Notes

1. Étant donné que pour une partie importante du panel, il manquait des données pour un an, les résultats sont fondés sur les personnes pour lesquelles on disposait d'au moins cinq ans de données. Dans le cas des personnes pour lesquelles on disposait de données pour les six années, on a utilisé les cinq dernières.
2. Les familles pour lesquelles il manquait des données représentaient environ 15 % de l'échantillon. Les poids ont été ajustés pour s'assurer que les familles qui restent étaient représentatives de l'échantillon original du point de vue de l'âge, de la scolarité, du type de famille et de la région de résidence.
3. L'EDTR recueille aussi des données sur la fréquence de la mauvaise santé, qui n'est pas clairement associée aux longues heures de travail. En fait, la fréquence de la mauvaise santé était plus élevée chez les personnes sous-employées.
4. Les personnes ne travaillant pas avaient aussi tendance à déclarer des niveaux plus élevés de stress dans les catégories de stress plus persistant, ce qui montre que l'absence de travail est aussi une source de stress. Les personnes de la catégorie élevé-faible étaient aussi plus susceptibles de déclarer des niveaux plus élevés de stress lorsque des fréquences de deux ans ou moins étaient utilisées. Toutefois, aucune de ces catégories n'affichait les niveaux de stress uniformément plus élevés des personnes ayant de longues heures de travail.
5. Étant donné que les familles avec enfants ont tendance à être beaucoup plus jeunes que les familles sans enfants, les poids des familles sans enfants ont été rajustés en augmentant le poids des familles plus jeunes sans enfants et en réduisant le poids des familles plus âgées sans enfants, afin que les deux types de familles comportent les mêmes répartitions d'âge.
6. Les femmes constituent la grande majorité des conjointes avec de faibles heures dans les familles des catégories 6 et 7 du tableau 2.
7. Cela ne signifie pas que les familles des autres catégories n'ont pas leurs propres problèmes d'équilibre entre le travail et la vie personnelle. La question devrait plutôt être abordée du point de vue du temps disponible, qui est particulièrement rare dans le cas des familles qui passent beaucoup de temps au travail.
8. Les chiffres sont exprimés en dollars de 2007.
9. Toutes les caractéristiques d'emploi sont fondées sur l'emploi principal occupé pendant l'année comportant le plus grand nombre d'heures (ou, si le même nombre d'heures est déclaré pour plus d'une année, l'emploi comportant les gains les plus élevés).
10. La plus grande proportion des travailleurs autonomes parmi les parents travaillant de longues heures peut également expliquer pourquoi ils gagnent moins que ceux qui travaillent des heures constamment types, puisque les travailleurs autonomes gagnent en moyenne moins que les employés.

11. Les caractéristiques démographiques ont aussi été examinées, mais comme il n'y a pas de différences significatives entre les deux types de familles, les possibilités étaient donc faibles d'en apprendre beaucoup sur les différences au chapitre du bien-être.
12. L'accent est mis sur les familles comptant deux adultes au travail, afin de ne pas considérer le stress causé par le manque de travail.
13. Des résultats similaires ont été obtenus lorsque le stress de la famille a été défini comme correspondant à la proportion combinée de familles comptant deux parents et déclarant au moins deux épisodes de stress.

■ Documents consultés

- ANDERSON, Patricia M., Kristin F. BUTCHER et Phillip B. LEVINE. 2003. « Maternal Employment and Overweight Children », *Journal of Health Economics*, mai, vol. 22, n° 3. p. 477 à 504.
- BLUESTONE, Barry, et Stephen ROSE. 1997. « Overworked and Underemployed: Unravelling an Economic Enigma », *The American Prospect*, vol. 8, n° 31, mars, 11 p.
- BOLGER, Niall, Anita DeLONGIS, Ronald C. KESSLER et Elaine WETHINGTON. 1989. « The Contagion of Stress Across Multiple Roles », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 51, n° 1, février, p. 175 à 183, <http://www.jstor.org/sici?sici=0022-2445%28198902%2951%3A1%3C175%3ATCOSAM%3E2.0.CO%3B2-2> (consulté le 22 juillet 2009).
- BURTON, Peter, et Shelley PHIPPS. 2007. « Families, Time and Money in Canada, Germany, Sweden, the United Kingdom and the United States », *Review of Income and Wealth*, série 53, n° 3, septembre, p. 460 à 483, <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/118503373/PDFSTART> (consulté le 22 juillet 2009).
- CURTIS, Lori et Shelley PHIPPS, 2000. *Economic Resources and Children's Health and Success at School: An Analysis with the NLSCY*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, W-01-I-4E, Série de documents de travail, n° de catalogue MP32-28/01-1-4E-IN, Ottawa, résumé en français, 37 p., <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/cs/sp/sdc/pkrf/publications/research/2000-000177/SP-459-10-01E.pdf> (consulté le 22 juillet 2009).
- GUNDERSON, Morley et W. Craig RIDDELL. 2000. « The changing nature of work: implications for public policy », *Adapting public policy to a labour market in transition*, William C. Riddell et France St-Hilaire éditeurs, Institut de recherche en politiques publiques (IRPP), Montréal, chapitre 1, p. 1 à 37, http://books.google.ca/books?id=DwLB_SFwQkIC&printsec=frontcover&source=gbs_v2_summary_r&cad=0#v=onepage&q=&f=false (consulté le 22 juillet 2009).
- HÉBERT, Benoît-Paul, et Alex GREY. 2006. « Time-Related Stress: Incidence and Risk Factors », *Horizons*, vol. 8, n° 3, avril, Projet de recherche sur les politiques, Ottawa, p.14 à 18, http://www.policyresearch.gc.ca/doclib/HOR_v8N3_200604_e.pdf (consulté le 22 juillet 2009).
- HEISZ, Andrew, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ. 2007. *Comprendre les différences régionales dans les heures de travail*, n° 11F0019MIE au catalogue de Statistique Canada, janvier, « Direction des études analytiques : document de recherche », n° 293, 51 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2007293-fra.pdf> (consulté le 22 juillet 2009).
- HEISZ, Andrew, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ. 2006. *Instabilité des heures de travail au Canada*, n° 11F0019MIE au catalogue de Statistique Canada, mars, « Direction des études analytiques : document de recherche », n° 278, 42 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2006278-fra.pdf> (consulté le 22 juillet 2009).
- HIGGINS, Chris, Richard IVEY et Linda DUXBURY. 2002. *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1*, rapport préparé pour la Division de la santé des collectivités, Santé Canada, Ottawa. 111 p., http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_1_f.pdf (consulté le 22 juillet 2009).
- MACDONALD, Martha, Shelley PHIPPS et Linda LETHBRIDGE. 2005. « Taking its Toll: Implications of Paid and Unpaid Work: Responsibilities for Women's well-being », *Feminist Economics*, vol.11, n° 1, mars, p. 64 à 94, http://pdfserve.informaworld.com/728282_713735073.pdf (consulté le 22 juillet 2009).
- MARSHALL, Katherine. 2009. « La semaine de travail de la famille », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 4, avril, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, p. 5 à 15, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2009104-fra.pdf> (consulté le 22 juillet 2009).
- WILKINS, Kathryn et Marie P. BEAUDET. 1998. « Le stress au travail et la santé », *Rapports sur la santé*, vol. 10, n° 3, hiver, n° 82-003-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 49 à 66, <http://www.statcan.gc.ca/studies-etudes/82-003/archive/1998/4140-fra.pdf> (consulté le 22 juillet 2009).

PERSPECTIVE

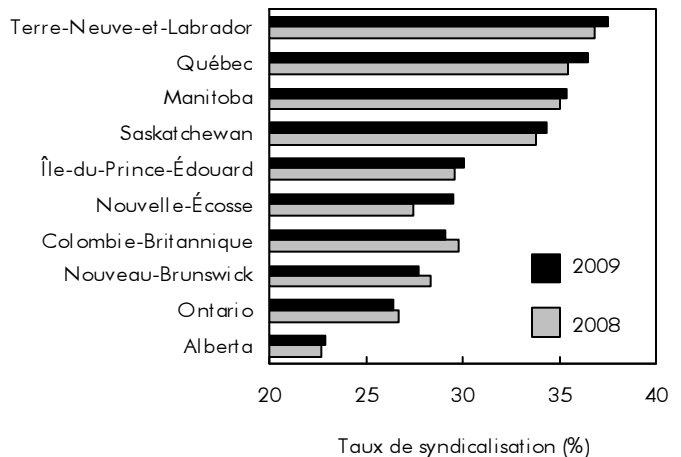
La syndicalisation

Les taux de syndicalisation durant les premiers semestres de 2008 et de 2009

Le nombre moyen d'employés rémunérés au cours du premier semestre de 2009 s'est établi à 14,1 millions, ce qui représente une baisse de 317 000 par rapport à la même période un an plus tôt (tableau 1). Par ailleurs, le nombre d'employés syndiqués a chuté de 72 000, pour s'établir à 4,2 millions. Toutefois, étant donné que l'affiliation syndicale a diminué un peu moins vite que l'emploi, le taux de syndicalisation a légèrement monté, passant de 29,4 % en 2008 à 29,5 % en 2009.

Les hommes ont essuyé des pertes disproportionnées d'emplois syndiqués, et leur taux de syndicalisation est tombé à 28,2 %. En revanche, le nombre de femmes syndiquées a augmenté, portant leur taux à 30,8 % en 2009. Par conséquent, l'écart entre le taux des hommes et celui des femmes s'est élargi en 2009.

Les employés du secteur privé ont perdu un grand nombre d'emplois syndiqués de 2008 à 2009. En conséquence, le taux de syndicalisation s'est replié, passant de 16,3 % à 16,1 % dans le secteur privé, tandis que le taux a progressé de 71,0 % à 71,3 % dans le secteur public.

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.

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 des compétences Canada (RHDC). 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, RHDC, au 1 800 567-6866.



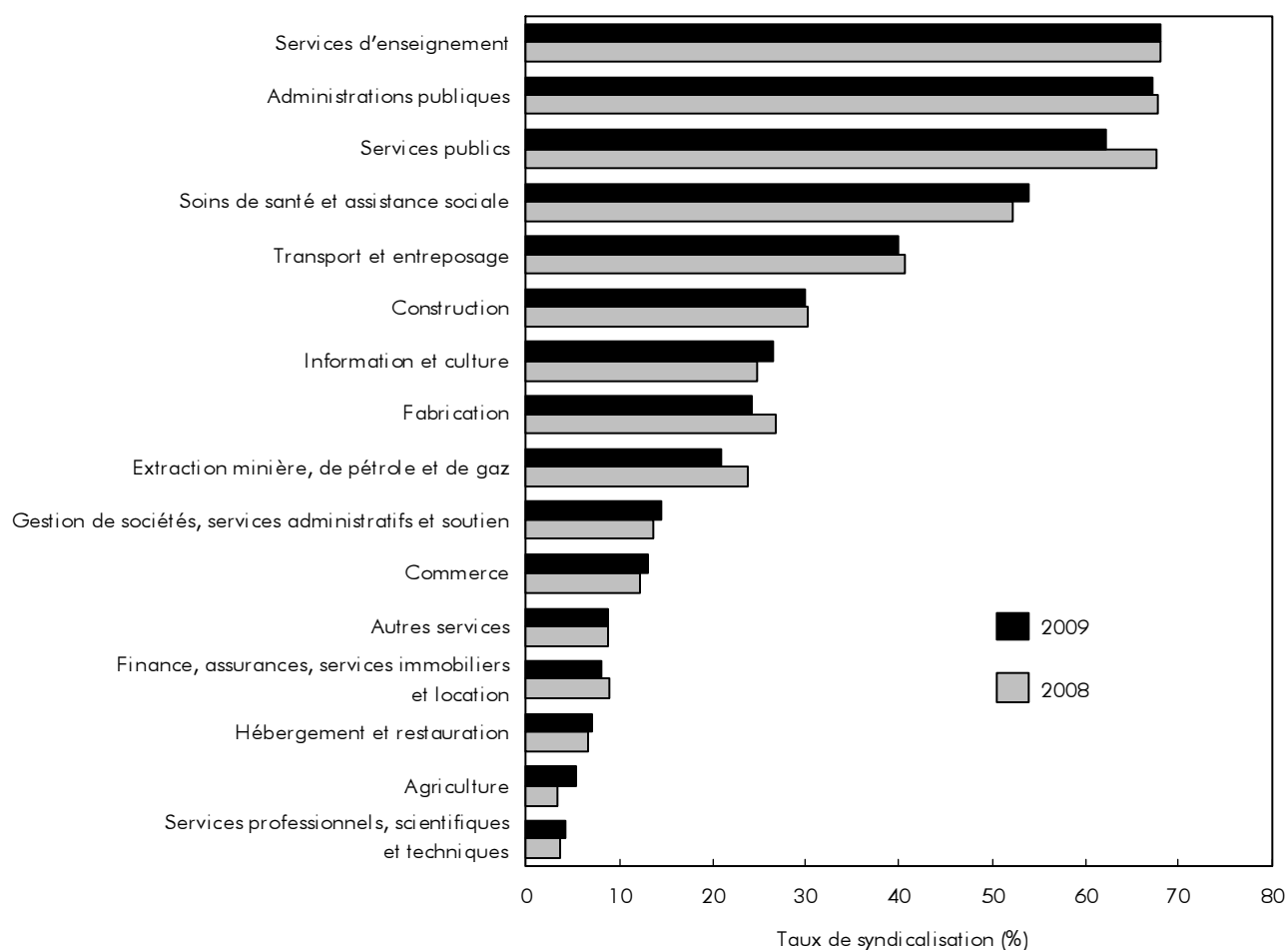
À l'instar de l'ensemble des pertes d'emplois, les pertes d'emplois syndiqués étaient concentrées dans les emplois à temps plein. Cependant, la syndicalisation est demeurée relativement stable chez les travailleurs à temps plein (31,0 %). Le taux de syndicalisation des travailleurs à temps partiel a monté à 23,3 % en 2009.

Le taux de syndicalisation des employés permanents est demeuré relativement stable (29,8 %), mais il a augmenté pour atteindre 27,7 % chez les personnes n'ayant pas un emploi permanent. De 2008 à 2009, le taux de

syndicalisation a aussi augmenté dans les entreprises de toutes tailles, sauf celles de 20 à 99 employés, où le taux est demeuré stable.

Le tableau provincial était plus mitigé (graphique A). Sept provinces ont enregistré une hausse de leur taux de syndicalisation, y compris celles qui avaient déjà un taux relativement élevé. En revanche, les taux de syndicalisation ont diminué en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et dans la province la plus peuplée du Canada, soit l'Ontario.

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.

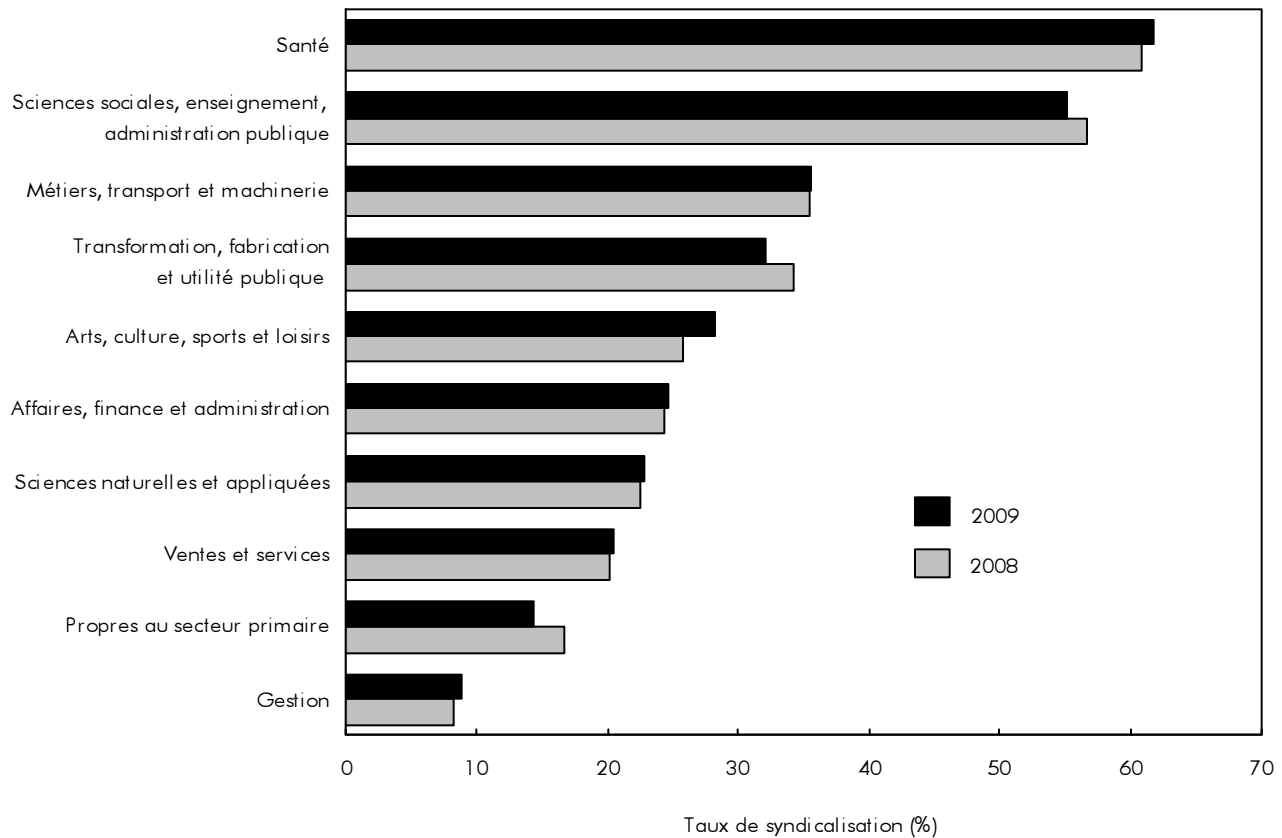
L'évolution des taux de syndicalisation variait d'une industrie à l'autre. Des replis considérables ont été observés dans l'industrie des services publics, l'industrie de l'extraction minière, de pétrole et de gaz, et l'industrie de la fabrication. Des augmentations importantes sont survenues dans les industries suivantes : les soins de santé et l'assistance sociale; l'information et la culture; la gestion de sociétés, des services administratifs et soutien; le commerce et l'agriculture (graphique B).

L'évolution des taux de syndicalisation variait aussi dans 10 grands groupes de professions (graphique C). Suivant le tableau pour les industries, le taux de syndicalisation a diminué le plus dans les professions propres au secteur primaire et aux industries de la

transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique. Le taux de syndicalisation a également fléchi dans les professions des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique. À l'inverse, le taux a monté dans les professions de la santé et des arts, de la culture, des sports et des loisirs. La variation du taux de syndicalisation était plus modeste dans les autres grandes catégories de professions.

Enfin, le nombre d'employés qui n'étaient pas syndiqués, mais qui étaient protégés par une convention collective s'élevait à 300 000 en moyenne pendant la première moitié de 2009, ce qui représente une faible variation par rapport au total de 301 000 l'an dernier.

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

	2008			2009		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement ¹		Effectifs	Assujettissement ¹
	milliers	%	%	milliers	%	%
Les deux sexes	14 404	29,4	31,5	14 087	29,5	31,6
Hommes	7 221	28,7	31,1	6 963	28,2	30,4
Femmes	7 183	30,0	31,9	7 123	30,8	32,9
Secteur²						
Public	3 443	71,0	74,5	3 423	71,3	75,1
Privé	10 962	16,3	17,9	10 664	16,1	17,7
Âge						
15 à 24 ans	2 464	13,5	15,2	2 321	14,7	16,5
25 à 54 ans	10 032	32,3	34,5	9 800	31,9	34,1
25 à 44 ans	6 614	29,4	31,8	6 415	29,4	31,6
45 à 54 ans	3 418	37,7	39,7	3 385	36,6	38,8
55 ans et plus	1 909	34,6	36,5	1 966	35,2	37,3
Niveau d'instruction						
Moins d'une 9e année	316	24,7	26,0	289	24,4	26,4
Études secondaires partielles	1 502	19,9	21,6	1 344	20,1	21,6
Diplôme d'études secondaires	2 877	25,9	27,5	2 788	25,3	26,9
Études postsecondaires partielles	1 283	22,1	23,8	1 229	21,6	23,3
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	5 063	33,0	35,3	5 003	33,2	35,6
Diplôme universitaire	3 364	34,3	36,9	3 434	34,5	37,1
Province						
Atlantique	962	29,7	31,2	954	30,5	32,0
Terre-Neuve-et-Labrador	193	36,8	39,0	189	37,5	39,3
Île-du-Prince-Édouard	60	29,6	31,1	58	30,1	32,6
Nouvelle-Écosse	390	27,4	28,2	388	29,5	30,8
Nouveau-Brunswick	319	28,3	30,0	319	27,7	29,1
Québec	3 299	35,5	39,2	3 257	36,5	40,0
Ontario	5 658	26,7	28,2	5 480	26,4	28,1
Prairies	2 592	26,9	28,8	2 585	27,3	29,2
Manitoba	517	35,1	37,1	520	35,4	37,4
Saskatchewan	415	33,8	35,3	422	34,3	36,3
Alberta	1 660	22,7	24,6	1 643	22,9	24,8
Colombie-Britannique	1 894	29,8	31,4	1 811	29,1	30,6
Régime de travail						
Temps plein	11 765	30,9	33,1	11 398	31,0	33,2
Temps partiel	2 639	22,7	24,3	2 689	23,3	25,1
Branche d'activité						
Industries des biens	3 214	28,4	30,4	2 970	26,5	28,5
Agriculture	116	3,5	4,2	114	5,3	6,3
Extraction minière, de pétrole et de gaz	285	23,7	25,6	271	20,9	22,3
Services publics	151	67,7	70,5	147	62,2	67,0
Construction	802	30,2	32,0	744	30,0	31,8
Fabrication	1 861	26,8	28,8	1 694	24,2	26,2
Industries des services	11 190	29,6	31,8	11 117	30,3	32,5
Commerce	2 392	12,2	13,8	2 319	13,1	14,7
Transport et entreposage	700	40,6	42,5	690	40,0	41,7
Finance, assurances, immobilier et location	894	9,0	10,6	902	8,2	9,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	811	3,6	4,9	786	4,3	5,2
Gestion de société, services administratifs et soutien	522	13,7	15,3	490	14,6	16,2
Services d'enseignement	1 187	68,1	71,7	1 163	68,0	71,9
Soins de santé et assistance sociale	1 650	52,1	53,8	1 704	54,0	56,4
Information et culturelle	632	24,9	26,9	626	26,6	28,6
Hébergement et restauration	964	6,7	7,6	972	7,0	7,8
Autres services	519	8,7	10,7	546	8,8	10,1
Administrations publiques	918	67,9	73,6	920	67,2	72,8

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

	2008			2009		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement ¹		Effectifs	Assujettissement ¹
	milliers	%	%	milliers	%	%
Profession						
Gestion	1 036	8,3	10,8	1 019	8,9	11,2
Affaires, finance et administration	2 840	24,3	26,3	2 787	24,6	26,7
Professionnels	395	17,1	18,9	420	18,0	19,5
Finance et administration	775	22,4	24,6	733	24,2	26,5
Personnel de bureau	1 670	26,9	28,8	1 634	26,5	28,7
Sciences naturelles et appliquées	1 074	22,5	24,8	1 036	22,8	24,9
Santé	882	60,9	63,1	912	61,7	64,2
Professionnels	89	41,6	47,0	105	40,2	46,1
Sciences infirmières	275	77,2	79,1	273	81,5	83,1
Personnel technique	208	56,4	58,5	216	57,5	60,0
Personnel de soutien	310	55,1	56,6	319	54,8	56,7
Sciences sociales, enseignement et administration publique	1 351	56,7	59,4	1 387	55,1	58,2
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	640	37,1	39,4	683	35,9	38,4
Enseignants	711	74,3	77,4	704	73,7	77,4
Niveaux secondaire et primaire	480	86,4	88,2	485	85,5	88,2
Autres	231	49,0	54,8	219	47,5	53,7
Arts, culture, sports et loisirs	330	25,8	28,8	322	28,3	30,9
Ventes et services	3 658	20,1	21,8	3 658	20,5	22,3
Grossistes	361	4,9	6,0	383	4,9	6,1
Détailants	1 037	11,6	12,8	1 025	11,7	12,9
Aliments et boissons	533	9,1	10,0	531	9,9	10,8
Services de protection	245	51,8	59,0	250	54,0	61,4
Garderie et soutien à domicile	185	47,3	49,6	195	49,6	51,2
Voyages et hébergement	1 297	25,9	27,3	1 274	25,7	27,3
Métiers, transport et machinerie	2 094	35,5	37,5	1 968	35,6	37,6
Entrepreneurs et contremaîtres	134	28,6	30,6	140	27,2	29,6
Métiers de la construction	274	37,5	39,6	271	38,1	39,7
Autres métiers	850	36,4	38,6	768	38,1	40,3
Conducteurs de matériel de transport	492	37,0	38,6	490	34,7	36,0
Aides et manœuvres	343	32,3	34,4	300	32,1	34,8
Professions du secteur primaire	263	16,7	18,6	253	14,3	15,9
Transformation, fabrication et utilité publique	876	34,2	36,4	745	32,1	34,3
Conducteurs de machines et monteurs	697	34,5	36,8	603	31,7	33,7
Manœuvres	178	33,0	34,9	143	34,0	36,9
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	4 713	12,6	14,2	4 697	13,4	14,9
20 à 99 employés	4 708	30,3	32,4	4 732	30,2	32,4
100 à 500 employés	3 073	39,6	42,0	2 883	40,4	43,1
Plus de 500 employés	1 910	52,0	54,8	1 775	52,7	55,4
Durée de l'emploi						
1 à 12 mois	3 432	15,9	18,2	3 053	16,4	18,6
Plus de 1 année à 5 années	4 584	22,8	24,6	4 753	23,4	25,3
Plus de 5 années à 9 années	2 135	33,4	35,6	2 051	32,2	34,4
Plus de 9 années à 14 années	1 434	35,3	37,0	1 464	34,9	36,8
Plus de 14 années	2 819	50,4	52,8	2 766	49,6	52,1
Situation d'emploi						
Permanent	12 728	29,7	31,7	12 449	29,8	31,8
Non permanent	1 676	26,8	29,6	1 638	27,7	30,4

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 2008

Près de 4,2 millions d'employés, soit 29,1 % étaient membres d'un syndicat en 2008 et quelque 304 000 autres, ce qui représente 2,1 %, étaient assujettis à une convention collective (tableau 2).

Chez 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, on retrouvait 70,6 % des membres qui étaient syndiqués alors qu'ils étaient plus de quatre fois plus susceptibles d'appartenir à un syndicat que leurs homologues du secteur privé, soit 16,3 %.

Près du tiers des employés à temps plein étaient syndiqués, contre environ un quart des travailleurs à temps partiel. En outre, près de 30 % des employés permanents appartenaient à un syndicat, contre un quart des travailleurs non permanents.

Les taux de syndicalisation ont également variés selon les groupes d'âge car les travailleurs de 45 à 54 ans présentaient un taux de 37,4 %, comparativement à un taux de 14,0 % chez ceux âgés de 15 à 24 ans. Des taux de syndicalisation élevés ont été notés chez les titulaires d'un grade universitaire (33,6 %) ou d'un certificat ou diplôme d'études postsecondaires (33,0 %), chez les travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador (36,6 %) et du Québec (35,8 %), ainsi que chez ceux des services d'enseignement (67,4 %), des administrations publiques (67,0 %), des services publics (66,6 %) et chez les membres de professions liées à la santé (61,1 %). De faibles taux de syndicalisation ont été notés chez les travailleurs de l'Alberta (21,9 %), chez ceux du secteur agricole (4,2 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (4,0 %) ainsi que chez les titulaires de postes de gestion (8,4 %).

Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2008

	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux ¹	
		Total	Taux
	milliers	milliers	%
Les deux sexes	14 496	4 223	29,1
Hommes	7 302	2 080	28,5
Femmes	7 195	2 143	29,8
Secteur¹			
Public	3 424	2 418	70,6
Privé	11 072	1 805	16,3
Âge			
15 à 24 ans	2 522	353	14,0
25 à 54 ans	10 050	3 209	31,9
25 à 44 ans	6 610	1 921	29,1
45 à 54 ans	3 440	1 288	37,4
55 ans et plus	1 924	662	34,4
Niveau d'instruction			
Moins d'une 9 ^e année	313	75	24,0
Études secondaires partielles	1 506	302	20,1
Diplôme d'études secondaires	2 906	736	25,3
Études postsecondaires partielles	1 300	295	22,7
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	5 082	1 676	33,0
Diplôme universitaire	3 390	1 139	33,6
Province			
Atlantique	978	289	29,5
Terre-Neuve-et-Labrador	197	72	36,6
Île-du-Prince-Édouard	61	18	29,5
Nouvelle-Écosse	396	109	27,6
Nouveau-Brunswick	324	90	27,6
Québec	3 339	1 194	35,8
Ontario	5 685	1 498	26,4
Prairies	2 608	688	26,4
Manitoba	521	181	34,8
Saskatchewan	419	140	33,5
Alberta	1 667	366	21,9
Colombie-Britannique	1 886	554	29,4
Régime de travail			
Temps plein	11 911	3 641	30,6
Temps partiel	2 586	582	22,5
Branche d'activité			
Industries des biens	3 296	920	27,9
Agriculture	123	5	4,2
Extraction minière, de pétrole et de gaz	292	65	22,3
Services publics	152	101	66,6
Construction	860	255	29,7
Fabrication	1 869	493	26,4
Industries des services	11 200	3 303	29,5
Commerce	2 389	299	12,5
Transport et entreposage	711	285	40,0
Finance, assurances, immobilier et location	897	77	8,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	802	32	4,0
Gestion de société, services administratifs et soutien	521	75	14,5
Services d'enseignement	1 141	769	67,4
Soins de santé et assistance sociale	1 670	882	52,8
Information et culturelle	636	151	23,8
Hébergement et restauration	983	66	6,7
Autres services	526	47	8,9
Administrations publiques	926	620	67,0

Les différences entre hommes et femmes

En 2008, le taux de syndicalisation des femmes (29,8 %) a, pour la cinquième année consécutive, surpassé celui des hommes (28,5 %). L'écart s'est légèrement accentué de 0,3 % si l'on compare à 2007.

Ce taux a été beaucoup plus bas chez les hommes travaillant à temps partiel que chez leurs homologues travaillant à temps plein (18,1 % contre 29,7 % respectivement) tandis que l'écart était moins important chez les femmes (24,5 % contre 31,6 %) (données non présentées). Dans le secteur public, le taux de syndicalisation des femmes (71,9 %) a été supérieur à celui des hommes (68,5 %). 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 12,2 % des femmes étaient syndiquées, contre 19,8 % 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 (33,0 %). Dans le cas des femmes, le taux le plus élevé a été observé chez les titulaires de diplômes universitaires (39,8 %), ce qui correspond au niveau de syndicalisation des professions de la santé et de l'enseignement, par exemple.

Parmi les travailleurs permanents, les hommes (29,2 %) 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 23,3 % respectivement).

Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2008 (fin)

	Ensemble des employés milliers	Effectifs syndicaux ¹	
		Total milliers	Taux %
Profession			
Gestion	1 058	89	8,4
Affaires, finance et administration	2 844	691	24,3
Professionnels	397	69	17,4
Finance et administration	781	176	22,5
Personnel de bureau	1 666	447	26,8
Sciences naturelles et appliquées	1 066	241	22,6
Santé	899	550	61,1
Professionnels	94	40	42,1
Sciences infirmières	280	219	78,3
Personnel technique	217	126	58,0
Personnel de soutien	307	165	53,6
Sciences sociales et administration publique	1 326	739	55,7
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	646	237	36,6
Enseignants	680	502	73,9
Niveaux secondaire et primaire	451	391	86,6
Autres	228	111	48,6
Arts, culture, sports et loisirs	339	84	24,7
Ventes et services	3 668	736	20,1
Grossistes	364	17	4,7
Détailants	1 052	125	11,9
Aliments et boissons	542	50	9,3
Services de protection	240	129	53,7
Garderie et soutien à domicile	174	80	45,9
Voyages et hébergement	1 296	335	25,8
Métiers, transport et machinerie	2 155	758	35,1
Entrepreneurs et contremaîtres	143	42	29,6
Métiers de la construction	300	109	36,2
Autres métiers	845	310	36,7
Conducteurs de matériel de transport	512	183	35,7
Aides et manœuvres	355	114	32,0
Professions du secteur primaire	279	46	16,4
Transformation, fabrication et utilité publique	861	291	33,8
Conducteurs de machines et monteurs	690	235	34,0
Manœuvres	171	56	32,7
Taille de l'entreprise			
Moins de 20 employés	4 794	614	12,8
20 à 99 employés	4 746	1 417	29,9
100 à 500 employés	3 022	1 194	39,5
Plus de 500 employés	1 934	998	51,6
Durée de l'emploi			
1 à 12 mois	3 470	547	15,8
Plus de 1 année à 5 années	4 640	1 063	22,9
Plus de 5 années à 9 années	2 139	713	33,3
Plus de 9 années à 14 années	1 431	502	35,1
Plus de 14 années	2 815	1 399	49,7
Situation d'emploi			
Permanent	12 721	3 774	29,7
Non permanent	1 775	449	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.

Moyennes de la rémunération et des heures habituelles

Les postes d'emploi syndiqués sont généralement mieux rémunérés que les postes non syndiqués. 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. Après rectification en fonction des caractéristiques de l'employé et du lieu de travail, il existe encore un avantage salarial estimé à 7,7 %, (Fang et Verma, 2002).

En 2008, la rémunération horaire moyenne des travailleurs syndiqués était plus élevée que celle des travailleurs non syndiqués, (tableau 3) et il en va de même tant chez les travailleurs à temps plein (25,06 \$ contre 21,54 \$) que chez les travailleurs à temps partiel (20,79 \$ contre 13,16 \$).

Tableau 3 Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi, 2008

	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
		\$			heures	
Les deux sexes	21,32	22,70	14,96	35,5	39,4	17,3
Effectifs syndicaux	24,47	25,06	20,79	35,9	38,6	19,2
Assujettissement ¹	24,46	25,07	20,64	36,0	38,6	19,1
Employés non syndiqués ²	19,89	21,54	13,16	35,3	39,8	16,8
Hommes	23,18	24,30	13,91	38,0	40,6	16,6
Effectifs syndicaux	25,26	25,76	18,56	38,3	39,8	18,2
Assujettissement ¹	25,28	25,78	18,57	38,3	39,8	18,1
Employés non syndiqués ²	22,24	23,60	12,76	37,9	41,0	16,2
Femmes	19,43	20,77	15,42	32,9	38,0	17,7
Effectifs syndicaux	23,71	24,27	21,51	33,6	37,3	19,5
Assujettissement ¹	23,65	24,25	21,33	33,6	37,3	19,5
Employés non syndiqués ²	17,48	19,01	13,34	32,6	38,3	17,0
Atlantique	18,08	19,10	12,68	36,7	40,4	17,4
Effectifs syndicaux	22,80	23,10	20,00	37,8	39,6	20,1
Assujettissement ¹	22,78	23,08	19,95	37,7	39,6	19,9
Employés non syndiqués ²	15,98	17,12	11,01	36,3	40,7	16,8
Québec	20,03	21,23	14,74	34,5	38,2	17,9
Effectifs syndicaux	22,81	23,23	20,16	35,2	37,5	20,0
Assujettissement ¹	22,69	23,13	19,85	35,3	37,6	19,8
Employés non syndiqués ²	18,30	19,86	12,68	33,9	38,6	17,2
Ontario	22,15	23,81	14,58	35,5	39,5	17,2
Effectifs syndicaux	25,92	26,75	20,52	36,1	38,8	18,7
Assujettissement ¹	25,96	26,83	20,36	36,1	38,8	18,6
Employés non syndiqués ²	20,68	22,55	13,04	35,2	39,7	16,8
Prairies	22,26	23,48	16,05	36,6	40,5	17,3
Effectifs syndicaux	24,61	25,18	21,27	36,4	39,4	19,1
Assujettissement ¹	24,77	25,32	21,50	36,5	39,5	19,1
Employés non syndiqués ²	21,27	22,73	14,23	36,7	40,9	16,7
Colombie-Britannique	21,46	22,75	16,09	35,1	39,5	16,9
Effectifs syndicaux	24,87	25,40	22,19	35,5	38,8	18,8
Assujettissement ¹	24,89	25,46	21,95	35,5	38,8	18,7
Employés non syndiqués ²	19,93	21,46	13,99	34,9	39,8	16,3

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 (19,2 heures contre 16,8 heures). De ce fait, la rémunération hebdomadaire moyenne des premiers était largement supérieure à celle des seconds (405,97 \$ contre 225,94 \$).

En moyenne, la rémunération horaire des travailleuses à temps plein syndiquées atteignait jusqu'à 94 % de celle de leurs collègues masculins. Par contre, les travailleuses à temps partiel ont touché 16 % de plus que leurs homologues masculins.

Tableau 4 Principaux accords salariaux, inflation et conflits de travail

Année	Augmentation annuelle moyenne des taux de rémunération de base ¹			Variation annuelle de l'indice des prix à la consommation	Conflits de travail et temps perdu ³			
	Employés du secteur public ²	Employés du secteur privé ²	Ensemble des employés		Grèves et lock-out ⁴	Travailleurs concernés	Jours-personnes non travaillés	Proportion du temps de travail estimé
			%			milliers	milliers	%
1980	10,9	11,7	11,1	10,0	1 028	452	9 130	0,37
1981	13,1	12,7	13,0	12,5	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	3,9	548	207	4 901	0,17
1989	5,2	5,2	5,2	5,1	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	1,4	404	152	2 110	0,07
1993	0,6	0,8	0,7	1,9	381	102	1 517	0,05
1994	0,0	1,2	0,3	0,1	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	1,5	330	276	3 269	0,11
1997	1,1	1,8	1,4	1,7	284	258	3 608	0,12
1998	1,6	1,8	1,7	1,0	381	244	2 440	0,08
1999	1,9	2,7	2,2	1,8	413	160	2 441	0,08
2000	2,5	2,4	2,5	2,7	378	143	1 644	0,05
2001	3,4	3,0	3,3	2,5	381	221	2 203	0,07
2002	2,9	2,6	2,8	2,2	294	166	2 986	0,09
2003	2,9	1,2	2,5	2,8	266	79	1 730	0,05
2004	1,4	2,3	1,8	1,8	297	259	3 185	0,09
2005	2,3	2,5	2,3	2,2	260	199	4 148	0,11
2006	2,6	2,3	2,5	2,0	151	42	793	0,02
2007	3,4	3,2	3,3	2,2	206	66	1 771	0,05
2008	3,5	2,7	3,3	2,3	187	41	876	0,02
2009 ⁵	2,4	2,8	2,4	1,0				

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 2009 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.

Ententes salariales, inflation et conflits de travail

En 2008, les gains salariaux sont restés les mêmes qu'au cours de l'année précédente à 3,3 % (tableau 4). Il s'agissait d'une quatrième année consécutive où les gains salariaux étaient supérieurs au taux d'inflation. Pour la troisième année de suite, les gains salariaux dans le secteur public (3,5 %) ont dépassé ceux du secteur privé (2,7 %). Cependant, la tendance s'est inversée au cours des quatre premiers mois de 2009 alors que la moyenne des gains salariaux était établie à 2,8 % dans le secteur privé et à 2,4 % dans le secteur public.

Plusieurs facteurs influent sur les statistiques annuelles portant 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. En 2008, tout comme en 2006, la proportion de temps ouvrable estimatif perdu en raison de grèves et de lock-out a été établie à 0,02 %.

■ Documents consultés

FANG, Tony, et Anil VERMA. 2002. « L'avantage salarial des travailleurs syndiqués », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, n° 9, septembre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 14 à 21, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2002009-fra.pdf> (consulté le 21 juillet 2009).

Perspective
