

N° 75-001-X au catalogue

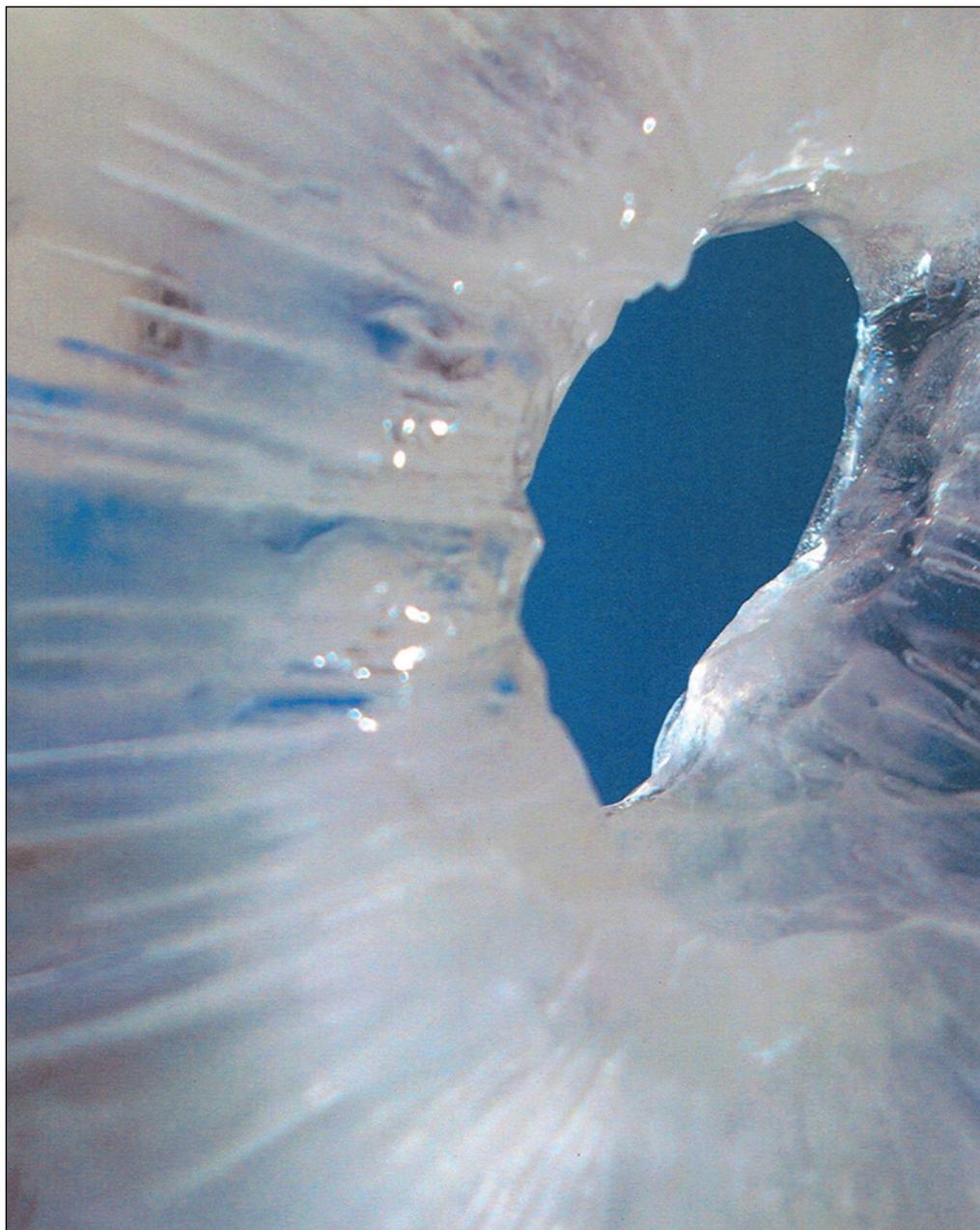
L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Octobre 2009

Vol. 10, n° 10

- Évolution du temps de travail et des gains des parents
- La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés



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

■ Évolution du temps de travail et des gains des parents

- Entre 1980 et 2005, le temps de travail des parents a considérablement augmenté, surtout chez les familles situées dans les tranches inférieure et intermédiaire de la répartition des gains. De 1980 à 2005, la proportion des familles qui comptaient deux parents travaillant à temps plein toute l'année a plus que doublé, passant de 15 % à 32 %.
- Une bonne partie de la hausse du temps de travail des parents est survenue dans les années 1980 et était attribuable à l'activité croissante des mères sur le marché du travail.
- Au cours de la même période, les gains médians des parents ont augmenté de 20 % dans l'ensemble chez les familles biparentales. Toutefois, les gains ont crû moins rapidement pour les familles dans la tranche inférieure de la répartition des gains et plus rapidement pour celles se trouvant dans la tranche supérieure.
- Environ 45 % de la hausse globale des gains des parents était attribuable au temps de travail accru des parents, chaque type de famille (familles à gains faibles, intermédiaires et élevés) contribuant à la hausse.
- L'autre partie de la hausse globale (55 %) était associée au rendement croissant du travail pour un montant donné de temps de travail des parents. Ces gains étaient en grande partie observés chez les familles ayant des gains élevés.
- Les changements liés aux caractéristiques démographiques des familles à gains élevés n'expliquent pas le rendement supérieur de leur temps de travail. Les changements ayant trait à la structure des salaires expliqueraient plutôt ce phénomène.
- Entre 1980 et 2005, les mères seules ont aussi enregistré une augmentation importante de leur temps de travail et une croissance proportionnelle de leurs gains, y compris les mères seules ayant de faibles gains. Parmi les pères seuls, le temps de travail n'a augmenté que pour ceux à faibles gains, mais ces derniers ont néanmoins connu le plus fort recul des gains.

■ La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés

- Parvenir à un équilibre satisfaisant entre le travail et la vie personnelle peut avoir une incidence sur la santé, la productivité et les décisions concernant la retraite des travailleurs âgés. Cet article utilise les données de l'Enquête sociale générale de 2005 pour examiner l'insatisfaction par rapport à l'équilibre travail-vie personnelle parmi les travailleurs âgés de 55 ans et plus, les raisons les plus fréquemment citées pour l'insatisfaction et les facteurs importants de même que les caractéristiques personnelles associées au conflit entre le travail et la vie personnelle.
- Les travailleurs âgés diffèrent de leurs homologues plus jeunes de nombreuses manières : ils sont plus nombreux à travailler à temps partiel, ils ont un taux plus élevé de travailleurs autonomes, ils sont plus susceptibles d'avoir une incapacité, ils sont moins nombreux à avoir fait des études postsecondaires, et ils sont moins susceptibles d'avoir des enfants à la maison. Ainsi, moins d'entre eux prennent soin des enfants comparés aux travailleurs plus jeunes, mais ils sont plus susceptibles d'être des fournisseurs de soins aux aînés.
- Dans l'ensemble, 14 % des travailleurs âgés sont insatisfaits de la conciliation travail-vie personnelle comparés à 25 % des travailleurs âgés de 25 à 54 ans. Parmi les travailleurs âgés, les sources de conflit les plus fréquemment citées étaient le trop de temps consacré au travail et le manque de temps pour la famille.
- Selon un modèle statistique, l'insatisfaction relative à l'équilibre travail-vie personnelle était associée au fait d'avoir une incapacité, de fournir des soins aux aînés, de travailler pendant de longues heures, d'occuper un poste de gestionnaire et d'être une femme. Parallèlement, le fait d'avoir un partenaire qui travaille, d'être travailleur autonome et d'apprécier son travail réduisait la probabilité d'un conflit entre le travail et la vie personnelle. Lorsque l'on tenait compte de l'autosélection des personnes âgées n'ayant plus de travail et autres variables confusionnelles, le risque de conflit entre le travail et la vie personnelle ne variait pas avec l'âge.

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		MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case) Veuillez débiter mon compte : <input type="checkbox"/> MasterCard <input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> American Express					
	Nom _____		Entreprise _____		Service _____		N° de carte _____		Date d'expiration _____					
	Adresse _____		Ville _____		Province _____		Signature _____		Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) _____					
	Code postal _____		Téléphone _____		Télécopieur _____		<input type="checkbox"/> Paiement inclus _____ \$		Signature de la personne autorisée _____					
	Courriel _____		N° au catalogue		Titre		Abonnement		Canada (\$ CA)		Quantité		Total \$ CA	
			75-001-XPF		L'emploi et le revenu en perspective		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								

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

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

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

Évolution du temps de travail et des gains des parents

Sébastien LaRochelle-Côté, Philippe Gougeon et Dominique Pinard

Comparativement aux familles de la génération précédente, les familles d'aujourd'hui consacrent beaucoup plus de temps au travail, principalement en raison de l'activité croissante des femmes sur le marché du travail. Les heures de travail hebdomadaires des couples sont passées d'une moyenne de 58 heures en 1976 à 65 heures en 2008 (Marshall, 2009). L'augmentation du temps de travail des parents a fait en sorte que les décideurs, les fournisseurs de services familiaux et le public accordent une attention grandissante aux enjeux liés à la conciliation travail-famille.

Sur le plan du bien-être des familles, il est primordial de savoir si la hausse du temps de travail des familles s'est traduite en gains plus élevés chez ces dernières, particulièrement chez celles ayant des enfants. Pour diverses raisons, certaines questions liées au bien-être peuvent être soulevées si l'ensemble des parents n'a pu profiter financièrement de l'augmentation du temps de travail. En premier lieu, le temps et les ressources financières sont des déterminants importants des résultats des enfants ultérieurement dans leur vie, d'autant plus chez les enfants en très bas âge (Phipps et Lethbridge, 2006). En deuxième lieu, il est possible que les familles gagnant un faible revenu n'aient pas les moyens de payer des services, telles la garderie ou la garde parascolaire, qui peuvent servir de remplacement à la garde parentale. En troisième lieu, les familles qui manquent de temps et d'argent peuvent faire face à une série de défis particuliers dans leur quête d'un meilleur équilibre travail-famille (Bernstein et Kornbluh, 2005). Le présent article permet d'examiner le lien entre le temps de travail et les gains des parents selon les divers types de famille (voir *Source des données et définitions*).

Les études qui portent sur la relation entre le temps de travail des familles et les gains familiaux au Canada privilégient une approche descriptive fondée sur des centiles. Yalnizyan (2007) indique, dans ce qui semble être la seule étude décrivant le lien entre le temps de travail des familles et le revenu familial au fil du temps au Canada, que l'augmentation la plus importante des revenus se manifestait chez les familles se situant à l'extrémité supérieure de la répartition du revenu (90^e centile et plus), sans hausse des heures de travail. Les familles se trouvant à l'extrémité inférieure de la répartition du revenu travaillaient plus en moyenne, sans augmentation des gains. Burton et Phipps (2007) ont également utilisé la méthode des déciles pour étudier les différences à l'échelle internationale entre les modèles de temps de travail dans la répartition du revenu. Selon les résultats de cette étude, de nombreuses familles situées dans le décile inférieur de la répartition du revenu travaillaient un nombre d'heures plus élevé, du moins au Canada et aux États-Unis.

Il existe un certain nombre de limites associées à l'utilisation des déciles. La première est liée à la taille de l'échantillon de l'Enquête sur les finances des consommateurs et de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Bien que, dans la méthode des déciles, l'échantillon soit divisé en sous-groupes égaux, le nombre de groupes est susceptible de limiter la précision des estimations en ce qui a trait aux groupes qui ont une importance significative à l'intérieur des déciles.

Les déciles peuvent également être difficiles à interpréter, étant donné que les familles classées dans un décile aujourd'hui peuvent avoir des niveaux de vie différents de ceux des familles qui étaient dans le même

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. Philippe Gougeon est au service de la Division des données régionales et administratives. On peut communiquer avec lui au 613-951-6546. Dominique Pinard est au service de la Division des comptes des revenus et des dépenses. On peut la joindre au 613-951-7580. On peut joindre tous les auteurs à perspective@statcan.gc.ca.

Source des données et définitions

La présente étude porte sur l'évolution des régimes de travail des parents dans la répartition des gains familiaux à partir des renseignements des recensements de 1981, 1991, 2001 et 2006. Le recensement fournit des informations détaillées sur les sources de revenu de la famille au cours de l'année ayant précédé l'année de recensement. Par exemple, les gains familiaux ayant trait au **Recensement de 2006** sont fondés sur l'année civile 2005. L'étude met l'accent sur les familles qui ont des enfants âgés de moins de 16 ans et dont les parents sont âgés de moins de 55 ans. L'échantillon se limite aux familles qui comptent au moins un parent qui travaille, étant donné que l'étude établit la corrélation entre les gains familiaux et le temps passé au travail par les membres de la famille. Les familles biparentales représentaient la plus grande proportion du total des familles, et leur nombre s'établissait à 2,5 millions à chacune des années de recensement. Les familles monoparentales constituaient une part croissante des familles, passant de 250 000 en 1981 à plus de 500 000 en 2006.

Le dernier recensement a été réalisé en 2006 et a permis de recueillir des renseignements concernant diverses caractéristiques socioéconomiques auprès de 20 % des ménages canadiens. L'utilisation des données du recensement garantit une meilleure couverture des familles dans toute la répartition des gains (Frenette, Green et Picot, 2006). Toutefois, le recensement ne présente pas de données sur les heures hebdomadaires travaillées par les personnes, qui permettraient de calculer des estimations détaillées du temps de travail. Par contre, les renseignements sur le régime de travail (temps plein ou temps partiel) pour les semaines travaillées sont recueillis. Par temps plein, on entend au moins 30 heures de travail par semaine, et par toute l'année, au moins 50 semaines de travail par année. Une semaine de travail à temps partiel désigne de 1 à 29 heures de travail et un travail pour une partie de l'année, de 1 à 49 semaines de travail.

Les familles qui vivent dans un logement collectif, les familles qui comptent des résidents non permanents ainsi que les familles dont des membres ont immigré au cours de l'année de recensement (ou de celle précédant le recensement) ont été exclues de l'échantillon. Cette dernière restriction s'impose, car les statistiques sur les gains annuels de ces familles seraient biaisées vers le bas, puisque ces dernières n'auraient été au Canada que pendant une partie de l'année de référence, ou pas du tout. Les gains familiaux comprennent les salaires et les traitements, le revenu agricole net et le revenu non agricole net dans une entreprise non constituée en société ou dans l'exercice d'une profession des deux parents dans le cas des familles biparentales et du parent seul dans le cas des familles monoparentales. Tous les gains ont été déflatés selon l'Indice des prix à la consommation national et sont exprimés en dollars de 2005. Les valeurs aberrantes retirées étaient les suivantes : 1 % des familles présentant les gains les plus élevés et 1 % des familles présentant les gains les plus faibles. Cet ajustement est nécessaire, car on doit utiliser des moyennes pour décomposer les répercussions de l'évolution du temps de travail des familles sur les changements dans les gains familiaux, et les familles aux extrémités de la répartition des gains ont tendance à avoir un effet disproportionné sur les moyennes.

décile il y a 25 ans. Par exemple, les familles qui se situent actuellement dans le décile inférieur gagnent un revenu inférieur au revenu familial médian, dépendent davantage des transferts gouvernementaux et font ainsi face à des défis distincts de ceux de leurs homologues de la génération précédente. Parallèlement, il ne fait aucun doute que les familles qui se trouvent présentement dans le décile supérieur sont différentes de celles des années 1980 puisque les gains relatifs ont augmenté dans ce décile.

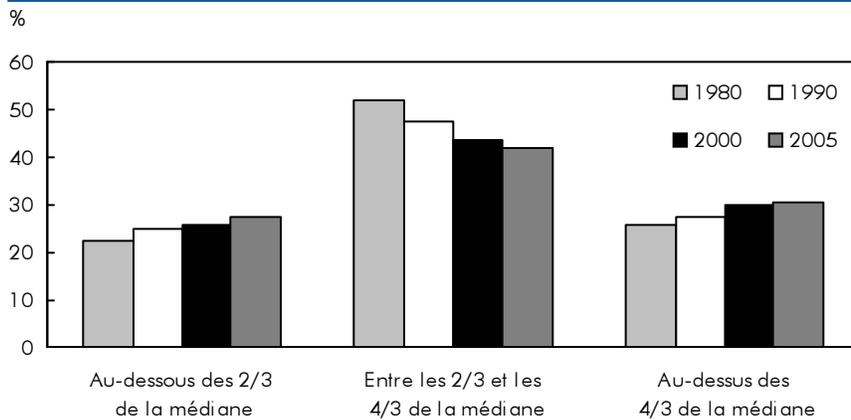
Cet article se fonde sur une nouvelle approche pour évaluer les heures de travail et les gains des familles. Tout d'abord, il porte sur les changements du temps de travail de 1980 à 2005 parmi trois groupes de familles qui ont des enfants : les familles dont les gains sont inférieures aux deux tiers de la médiane des gains familiaux (« faibles » gains), celles au-dessus des quatre tiers de la médiane (gains « élevés ») et celles entre les deux tiers et les quatre tiers de la médiane (gains « intermédiaires »). Il traite également du lien entre le temps de travail et les gains des parents pour ces trois types de famille. L'avantage de cette méthode est que la taille et les gains relatifs de chaque groupe peuvent varier.

Le deuxième aspect innovateur est l'utilisation des données du recensement. Le recensement procure deux avantages importants : des renseignements fiables en ce qui concerne les régimes de travail des familles depuis 1980 ainsi qu'une grande taille de l'échantillon, ce qui permet d'étudier l'évolution du temps de travail et des gains pour tous les types de famille, y compris les parents seuls.

Le troisième aspect innovateur de cette étude est l'utilisation des méthodes de décomposition pour déterminer la mesure dans laquelle la croissance des gains moyens des parents peut être corrélée aux changements du temps de travail des parents à divers points de la répartition des gains. Des méthodes de décomposition plus élaborées sont également utilisées pour déterminer la répartition des gains en 2006 si le temps de travail des familles ainsi que les autres caractéristiques personnelles et familiales n'avaient pas changé au cours des 25 dernières années¹.

Cet article met l'accent sur les familles ayant des enfants de moins de 16 ans. La première partie de l'analyse examine l'évolution des familles biparentales et la deuxième, l'évolution des familles monoparentales². Étant donné que l'accent est mis sur les changements dans le temps de travail et les gains des parents au fil

Graphique A Il y a moins de familles dans le groupe à gains intermédiaires



Note : Les familles comptant deux parents qui ne travaillaient pas sont exclues.
Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 à 2006.

du temps, les familles comptant deux parents qui ne travaillent pas (ou un parent seul qui ne travaille pas) sont exclues de l'échantillon. Ces exclusions représentent une très petite partie des familles biparentales (moins de 3 %), une plus grande partie des pères seuls (de 10 % à 15 %) et une proportion encore plus grande, mais décroissante, des mères seules (d'un sommet de 38 % en 1980 à un creux de 23 % en 2005). Il convient donc de noter que cette exclusion des familles qui ne comptent aucun parent qui travaille peut créer un biais d'une ampleur inconnue, particulièrement chez les mères seules.

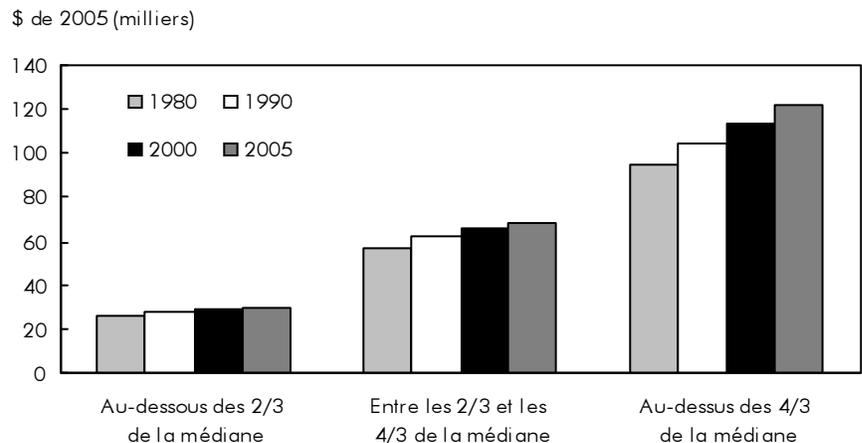
Changements dans les gains des parents

En 1980, plus de 50 % des familles biparentales avaient des gains situés entre les deux tiers et les quatre tiers de la médiane (graphique A). Les autres familles étaient divisées à peu près également entre celles qui avaient des gains inférieurs aux deux tiers de la médiane (22 %) et celles qui avaient des gains supérieurs aux quatre tiers de la médiane (26 %). Au fil des ans, on a noté une diminution de la proportion des familles entre les

deux tiers et les quatre tiers de la médiane (centre) à chacune des années de recensement, ainsi qu'une augmentation du nombre de familles se retrouvant aux extrémités de la répartition. En 2005, la proportion des familles au centre était de 42 %, celle des familles ayant des gains inférieurs aux deux tiers de la médiane, de 28 %, et celle des familles ayant des gains supérieurs aux quatre tiers de la médiane, de 30 %. On observe donc une « polarisation » des gains des parents au cours des 25 dernières années, ce qui correspond aux résultats d'une autre étude récente (Heisz, 2007).

Non seulement les gains se sont polarisés, mais les gains relatifs entre les groupes de gains faibles, intermédiaires et élevés ont également changé. On observe, en particulier, une hausse plus rapide des gains médians des familles classées à l'extrémité supérieure de la répartition (graphique B). Entre 1980 et

Graphique B Croissance plus forte des gains des parents dans le groupe à gains élevés



Note : Les familles comptant deux parents qui ne travaillaient pas sont exclues.
Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 à 2006.

2005, les gains médians pour l'ensemble des familles sont passés de 58 400 \$ à 70 100 \$, ce qui représente une hausse de 20 %. En comparaison, les gains médians ont augmenté de 29 % pour les familles situées au-dessus des quatre tiers de la médiane et de 13 % pour les familles se trouvant au-dessous des deux tiers de la médiane. La croissance des gains médians pour les familles classées au centre correspondait presque à la hausse globale (20 %).

Le ratio des gains médians illustre l'écart croissant entre les familles situées à l'extrémité supérieure et les autres types de famille. Entre 1980 et 2005, le ratio des gains médians entre les familles à l'extrémité supérieure et celles au centre a peu progressé (passant de 1,7 à 1,8), mais le ratio des gains familiaux entre les tranches supérieure et inférieure est passé de 3,6 à 4,1. En gros, ces résultats indiquent une polarisation croissante et une dispersion croissante des gains des familles canadiennes.

Changements dans le temps de travail des parents

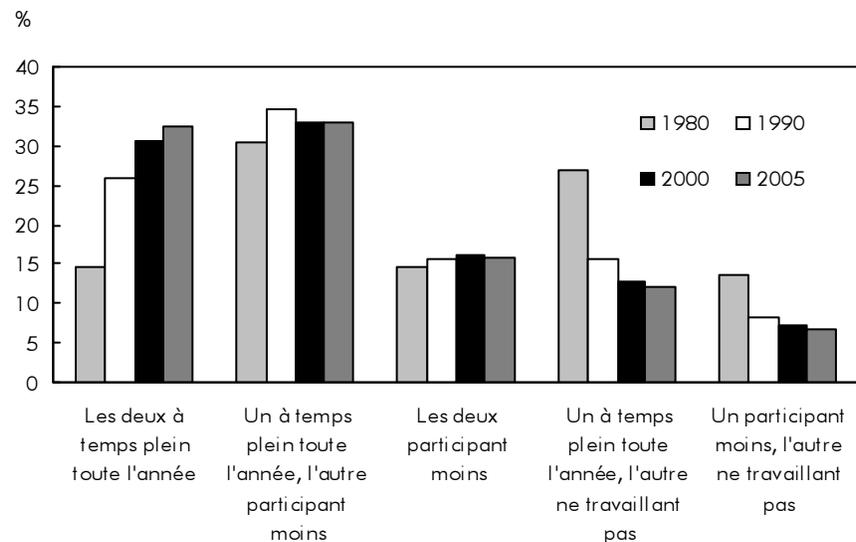
Comme le recensement ne fournit pas de renseignements sur les heures travaillées de l'année précédente, la meilleure façon de décrire les changements à cet égard est de combiner le nombre de semaines travaillées et le régime de travail (temps plein ou temps partiel). Les régimes de travail des personnes ont donc été classés selon trois catégories de modèles de temps de travail : les personnes qui travaillent à temps plein toute l'année (TPTA); celles qui participent moins à la vie active (à temps partiel toute l'année, à temps plein une partie de l'année, ou à temps partiel une partie de l'année); celles qui ne travaillent pas du tout.

Dans le cas des familles biparentales, on a créé cinq catégories de familles qui travaillent : les deux parents travaillent à TPTA; un parent travaille à TPTA et l'autre participe moins à la vie active; les deux parents participent moins à la vie active; un parent travaille à TPTA et l'autre ne travaille pas; un parent participe moins à la vie active et l'autre ne travaille pas. Les deux premières catégories ont la plus forte participation à la vie active (du moins en ce qui a trait au temps passé sur le marché du travail), alors que les deux dernières catégories ont une participation plus faible. Tel qu'il a été noté précédemment, les familles qui comptaient deux parents ne travaillant pas du tout ont été retirées de l'échantillon, mais celles-ci ne représentaient qu'un très faible pourcentage.

D'après ces définitions, les régimes de travail des familles biparentales ont changé considérablement au cours des 25 dernières années (graphique C). La part des familles dont les deux parents travaillaient à TPTA est passée de 15 % en 1980 à 32 % en 2005 (+18 points de pourcentage). Celle des familles dont un parent travaillait à TPTA et l'autre ne travaillait pas a fléchi de façon importante (-15 points de pourcentage). La plupart de ces changements sont survenus dans les années 1980.

Les changements dans le temps de travail pour les trois types de famille (gains faibles, intermédiaires et élevés) sont présentés dans le tableau 1. La proportion des deux parents travaillant à temps plein toute l'année était plus élevée chez les familles à gains élevés que chez

Graphique C La proportion des familles comptant deux parents qui travaillaient à temps plein toute l'année a doublé



Note : Les familles comptant deux parents qui ne travaillaient pas sont exclues.
Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 à 2006.

Tableau 1 Évolution des régimes de travail selon les groupes de gains chez les familles biparentales

	1980	2005
	%	
Au-dessous des 2/3 de la médiane	100,0	100,0
Les deux à temps plein toute l'année	4,3	13,5
Un à temps plein toute l'année, l'autre participant moins	17,7	28,4
Les deux participant moins	22,0	23,8
Un à temps plein toute l'année, l'autre ne travaillant pas	25,4	17,3
Un participant moins, l'autre ne travaillant pas	30,6	17,1
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	100,0	100,0
Les deux à temps plein toute l'année	11,4	32,5
Un à temps plein toute l'année, l'autre participant moins	33,2	38,1
Les deux participant moins	13,1	14,1
Un à temps plein toute l'année, l'autre ne travaillant pas	31,7	11,8
Un participant moins, l'autre ne travaillant pas	10,6	3,5
Au-dessus des 4/3 de la médiane	100,0	100,0
Les deux à temps plein toute l'année	29,8	49,4
Un à temps plein toute l'année, l'autre participant moins	36,0	30,1
Les deux participant moins	11,0	11,2
Un à temps plein toute l'année, l'autre ne travaillant pas	18,1	7,4
Un participant moins, l'autre ne travaillant pas	5,1	1,9

Note : Les familles comptant deux parents qui ne travaillaient pas sont exclues.

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 et 2006.

celles à plus faibles gains. En 2005, près de 50 % de toutes les familles à gains élevés avaient deux parents travaillant à TPTA, comparativement à 32 % pour les familles à gains intermédiaires et à seulement 13 % pour les familles à faibles gains. En revanche, les familles à faibles gains étaient plus susceptibles de compter au moins un parent n'étant pas sur le marché du travail (34 %), comparativement aux familles à gains intermédiaires (15 %) et aux familles à gains élevés (9 %). Par conséquent, les familles travaillant le plus avaient également tendance à gagner davantage.

Or, les changements observés au fil du temps viennent ajouter une nouvelle dimension. Entre 1980 et 2005, le temps de travail a progressé quelque peu plus rapidement chez les familles classées dans les tranches in-

termédiaire et inférieure de la répartition des gains que chez celles de la tranche supérieure. La proportion des familles à gains intermédiaires comptant deux parents à TPTA a plus que doublé et celle des familles comptant un parent à TPTA et un parent qui participe moins à la vie active a augmenté de 5 points de pourcentage (un total de 26 points de pourcentage pour les deux premières catégories), alors qu'une baisse de la proportion est survenue dans les deux catégories ayant une plus faible participation à la vie active (réduction de 27 points de pourcentage). Dans la tranche inférieure de la répartition, la proportion des familles situées dans les deux premières catégories de travail a presque doublé (passant de 22 % en 1980 à 42 % en 2005), tandis que la proportion des familles dans les catégories ayant une plus faible participation à la vie active a diminué de façon semblable.

Dans la tranche supérieure de la répartition des gains, la proportion des familles comptant deux travailleurs à TPTA a également augmenté de façon significative (20 points de pourcentage), mais la proportion des familles comptant un travailleur à TPTA et un parent qui participe moins à la vie active a fléchi. Par conséquent, la proportion des familles à gains élevés dans les deux catégories les plus actives sur le marché du travail s'est accrue de 14 points de pourcentage. Ainsi, dans l'ensemble, les similarités dans les régimes de travail familiaux entre les familles à gains intermédiaires et celles à gains élevés ont augmenté, malgré la divergence de leurs gains médians.

Lien entre les changements dans le temps de travail et les gains

Les changements dans le temps de travail des parents sont-ils liés aux gains familiaux? Pour répondre à cette question, une méthode de décomposition peut être utilisée pour examiner si le changement du temps de travail parmi les familles à gains faibles, intermédiaires et élevés a contribué à des changements dans les gains globaux³. Cette méthode permet de diviser la croissance globale des gains moyens des parents (28 %) en changements dans les gains moyens des différents groupes, pondérés selon la part de la population de ces groupes⁴. Le changement dans les gains globaux peut ensuite être attribué soit au changement des gains moyens des groupes, soit au changement des parts de la population des groupes⁵. Ce dernier montre l'effet de l'évolution du temps de travail de chaque groupe sur la croissance globale des gains, alors que le premier peut indiquer les changements liés au rendement du

Tableau 2 Décomposition de la croissance des gains moyens chez les familles biparentales

	Variation de 1980 à 2005		
	Total	Des gains moyens dans les groupes	Des parts
	points de pourcentage		
Total	27,6	15,2	12,4
Au-dessous des 2/3 de la médiane	7,1	2,6	4,5
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	8,2	3,9	4,3
Au-dessus des 4/3 de la médiane	12,3	8,7	3,6
	parts en pourcentage		
Total	100,0	55,1	44,9
Au-dessous des 2/3 de la médiane	25,7	9,4	16,3
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	29,7	14,1	15,6
Au-dessus des 4/3 de la médiane	44,6	31,5	13,0

Note : Les familles comptant deux parents qui ne travaillaient pas sont exclues.

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 et 2006.

travail pour un montant donné de temps de travail des parents. Un autre avantage de cette méthode fait en sorte que chaque cellule montre le pourcentage d'augmentation des gains qui aurait pu se produire si aucun autre facteur n'avait varié. Par exemple, le tableau 2 montre que, si le seul facteur à avoir changé avait été l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre chez les familles à gains élevés, les gains moyens auraient connu une hausse de 4 %.

Les changements dans le temps de travail des parents étaient à l'origine de près de la moitié de la hausse des gains familiaux moyens au cours de la période de 1980 à 2005 (45 %), tandis que les changements dans les gains moyens (ou le rendement du travail) expliquaient le reste de cette hausse (55 %). Cependant, la contribution du temps de travail à la hausse des gains variait à travers la répartition des gains familiaux. Les augmentations du temps de travail des familles se situant dans les tranches inférieure et intermédiaire ont chacune représenté 16 % de la hausse globale, alors que l'augmentation du temps de travail des familles à gains élevés en a constitué 13 %. Les différences dans le rendement du travail étaient plus importantes, étant donné

que les augmentations dans les gains moyens chez les familles à gains intermédiaires et faibles expliquaient 24 % de la hausse globale, tandis que celles chez les familles à gains élevés représentaient près du tiers de la hausse globale.

Ainsi, une grande partie de la hausse globale des gains familiaux s'est produite chez les familles à gains élevés, mais cette augmentation était proportionnellement plus forte que celle de leur temps passé au travail. En effet, les familles se situant à l'extrémité supérieure de la répartition des gains contribuaient à 45 % de la hausse globale des gains moyens, mais moins du tiers de cette hausse était attribuable à une augmentation du temps de travail. Les familles se situant dans les tranches intermédiaire et inférieure ont contribué respectivement à 30 % et à 26 % de la hausse globale des gains, mais contrairement aux familles à gains élevés, la grande partie de cette contribution était attribuable à une augmentation du temps de travail des parents⁶.

Que se passerait-il si les familles d'aujourd'hui avaient les mêmes caractéristiques que celles des années 1980?

Le lien entre les changements du temps de travail et les gains globaux soulève une question intéressante. Si les régimes de travail étaient demeurés les mêmes qu'en 1980, la polarisation et la dispersion croissante des gains auraient-elles été atténuées? Une stratégie empirique a été conçue pour aborder cette question.

Pour ce faire, il est important de tenir compte des changements des caractéristiques personnelles et familiales. Si les changements des caractéristiques familiales, comme le niveau de scolarité des femmes⁷, étaient concentrés dans certaines catégories de la répartition des gains, ils auraient une incidence sur l'évolution des gains familiaux d'une manière particulière. Il est donc important d'examiner la mesure dans laquelle ces caractéristiques, en plus des changements dans le temps de travail, influent sur la répartition des gains⁸.

Une méthode de décomposition semi-paramétrique semblable à celle élaborée par Dinardo, Fortin et Lemieux (1996) peut être utilisée pour atteindre ces objectifs. Cette méthode (ci-après appelée DFL) repose sur l'imposition de certaines hypothèses sur la répartition observée des gains afin d'établir la répartition qui prévaudrait si les régimes de travail ainsi que les caractéristiques personnelles et familiales n'avaient pas changé depuis 1980. Ces répartitions hypothétiques peuvent être estimées en repondérant toutes les

observations sur une base séquentielle (voir *Élaboration des possibilités de répartition des gains*). Ces nouvelles répartitions peuvent ensuite servir à calculer des statistiques hypothétiques sur la polarisation et les gains médians parmi les types de famille pour l'année 2005 (tableau 3).

Selon cette méthode, si les régimes de travail étaient restés identiques à ceux de 1980, la part des familles au-dessous des deux tiers de la médiane aurait été de 28 % et la part des familles au-dessus des quatre tiers de la médiane, de 31 %. En d'autres mots, si les régimes de travail avaient été identiques à ceux de 1980, la polarisation aurait tout de même augmenté. En outre, si les caractéristiques familiales et personnelles avaient été les mêmes qu'en 1980, la proportion des familles biparentales situées aux deux extrémités aurait augmenté davantage. En fait, cette méthode laisse entendre que les changements du temps de travail et des caractéristiques familiales ont eu un effet modérateur sur la polarisation au cours de cette période.

Pourquoi la polarisation n'a-t-elle pas diminué lorsque les régimes de travail et les caractéristiques personnelles de 1980 ont été appliqués à la répartition de 2005? Les changements dans les salaires, en particulier, expliqueraient en grande partie ces tendances. Au cours des dernières décennies, les augmentations à l'extrémité supérieure de la répartition du revenu ont grandement été attribuables à la hausse des salaires (Murphy,

Roberts et Wolfson, 2007). Les facteurs qui alimentent ce phénomène sont difficiles à définir. Parmi les explications possibles, on note le développement d'industries ou de compétences très précises et à rémunération élevée, les changements du pouvoir de négociation des travailleurs à gains intermédiaires ou faibles, de même que les changements de la rémunération du travail des personnes à revenu élevé (Sharpe, Arsenault et Harrison, 2008). Malheureusement, ces hypothèses sont difficiles à vérifier au moyen des données d'enquête existantes⁹.

Le tableau 3 montre également comment les gains des parents auraient évolué si les caractéristiques familiales et les régimes de travail familiaux n'avaient pas changé depuis 1980. Bien que la médiane globale ait augmenté de 20 % au cours de cette période, la croissance n'aurait pas été aussi forte (12 %) si les régimes de travail n'avaient pas changé. Ces résultats laissent entendre que les heures travaillées représentaient environ la moitié de la hausse globale des gains médians.

Bien que le temps de travail ait contribué au changement global des gains, son ampleur n'était pas la même dans l'ensemble de la répartition. Si les régimes de travail étaient demeurés les mêmes que ceux de 1980, les gains médians des familles situées dans la tranche inférieure de la répartition des gains auraient augmenté de 5 %, ce qui représente environ le tiers du taux de croissance réel (13 %). Par contre, les gains médians des familles situées dans la tranche supérieure de la répartition auraient grimpé de 22 %, ce qui constitue les trois quarts du taux de croissance réel (29 %). La croissance chez les familles situées dans la tranche intermédiaire aurait été de 12 %, comparativement à une augmentation réelle de 20 %. Ces chiffres appuient l'observation formulée précédemment selon laquelle le changement dans le temps de travail a un effet plus important sur les gains des familles situées dans les tranches inférieure et intermédiaire de la répartition des gains.

Si les régimes de travail et les caractéristiques personnelles étaient demeurés les mêmes qu'en 1980, la croissance des gains médians aurait été négative (-13 %), ce qui met en lumière l'importance des change-

Tableau 3 Décomposition multivariée des gains chez les familles biparentales

	Répartition réelle de 2005	Répartition possible de 2005	
		Régimes de travail de 1980	Régimes de travail et caractéristiques familiales de 1980
		%	
Total	100,0	100,0	100,0
Au-dessous des 2/3 de la médiane	27,5	28,3	30,0
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	42,1	40,6	38,7
Au-dessus des 4/3 de la médiane	30,4	31,1	33,0
Croissance des gains	20,0	11,8	-13,3
Au-dessous des 2/3 de la médiane	13,4	4,6	-22,1
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	20,1	11,8	-13,6
Au-dessus des 4/3 de la médiane	28,7	21,9	-4,6

Note : Les données peuvent ne pas correspondre aux totaux en raison de l'arrondissement. Les familles comptant deux parents qui ne travaillaient pas sont exclues.

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 et 2006.

Élaboration des possibilités de répartition des gains

La méthode DFL comprend l'élaboration de diverses possibilités de répartition des gains en multipliant les facteurs de pondération de l'échantillon des familles de 2005 par un « facteur de repondération » qui tient compte des changements dans les régimes de travail des parents et les caractéristiques personnelles et familiales. Autrement dit, ces différentes possibilités permettent de répondre à la question suivante : « Quelle serait la densité des gains familiaux en 2005 si les familles avaient les mêmes régimes de travail et les mêmes caractéristiques personnelles que les familles en 1980? »

La densité des gains de 2005 se calcule à l'aide de la formule suivante :

$$f(w, t_w=2005; t_{plx}=2005, t_x=2005) = \int \int f(w|p, x, t_w=2005) dF(p|x, t_w=2005) dF(x|t_w=2005)$$

où w =gains, p =régimes de travail et x =caractéristiques familiales.

Si l'on applique les régimes de travail de 1980 à la densité des gains de 2005, on obtient la formule suivante :

$$f(w, t_w=2005; t_{plx}=1980, t_x=2005) = \int \int f(w|p, x, t_w=2005) \Psi_{plx}(p, x) dF(p|x, t_w=1980) dF(x|t_w=2005)$$

où $\Psi_{plx}(p, x)$ est un facteur de repondération utilisé pour appliquer les régimes de travail de 1980 (en tenant les caractéristiques familiales de 2005 constantes) à la densité des gains. En appliquant les règles de Bayes, ce facteur peut également s'exprimer sous la formule :

$$\Psi_{plx}(p, x) = \alpha_1 \frac{\Pr(p=1|x, t_{plx}=1980)}{\Pr(p=1|x, t_{plx}=2005)} + \alpha_2 \frac{\Pr(p=2|x, t_{plx}=1980)}{\Pr(p=2|x, t_{plx}=2005)} + \dots + \alpha_5 \frac{\Pr(p=5|x, t_{plx}=1980)}{\Pr(p=5|x, t_{plx}=2005)}$$

où p correspond aux cinq catégories de temps de travail des parents. On estime ensuite les probabilités à l'aide d'une série de régressions logits multinomiales appliquées aux échantillons des familles de 2005 et de 1980.

Finalement, en appliquant les caractéristiques personnelles de 1980 à la densité des gains de 2005, on obtient la formule suivante :

$$f(w, t_w=2005; t_{plx}=1980, t_x=1980) = \int \int f(w|p, x, t_w=2005) \Psi_{plx}(p, x) dF(p|x, t_w=1980) \Psi_i(x) dF(x|t_w=1980).$$

En appliquant les règles de Bayes, on peut également exprimer ces valeurs ainsi :

$$\Psi_i(x) = \Pr(t_x=1980|x) / \Pr(t_x=2005|x) \times \Pr(t_x=2005) / \Pr(t_x=1980).$$

On peut estimer la probabilité d'être dans la période i , en fonction des attributs individuels x , en utilisant un modèle logit dans lequel les observations des années 1980 et 2005 sont combinées. La composante $\Pr(t_x=1980)$ correspond au nombre d'observations pondéré en 1980 divisé par le nombre d'observations pondéré en 1980 et en 2005.

Pour confirmer la validité des résultats, l'opération inverse de la décomposition DFL a également été effectuée.

ments des caractéristiques familiales et personnelles (y compris une augmentation du niveau de scolarité) pour ce qui est de la croissance des gains. Une fois de plus, ces changements auraient été différents dans l'ensemble de la répartition des gains. Les changements dans les gains médians auraient été de -22 % chez les familles à plus faibles gains, tandis qu'ils auraient été de -5 % chez les familles à gains élevés, ce qui aurait produit un écart hypothétique encore plus grand entre les gains de ces deux types de famille.

Si les régimes de travail et les caractéristiques familiales des familles biparentales étaient demeurés les mêmes qu'en 1980, la polarisation n'aurait pas diminué; elle aurait, au contraire, augmenté davantage. Les niveaux des gains auraient aussi été quelque peu différents, particulièrement chez les familles situées dans la tranche

inférieure de la répartition, ce qui signifie que l'écart entre les gains des familles situées dans les tranches supérieure et inférieure aurait été encore plus important. Cela laisse entendre que l'augmentation de la polarisation et de l'écart des gains ne peut être liée aux changements qui se sont produits dans les régimes de travail ou les caractéristiques démographiques des familles, et que d'autres facteurs, peut-être liés à des changements dans la structure des salaires, ont probablement joué un rôle dans l'évolution des gains familiaux.

Familles monoparentales

Les familles monoparentales forment une partie de plus en plus grande au sein des familles qui travaillent au Canada. Comme ces familles sont plus susceptibles

d'être vulnérables sur le plan financier, on a également examiné l'évolution du temps de travail et des gains chez elles¹⁰. On a classé les régimes de travail des parents seuls selon deux catégories : ceux qui travaillent à temps plein toute l'année et ceux qui participent moins à la vie active (à temps partiel toute l'année, à temps plein une partie de l'année, ou à temps partiel une partie de l'année). Des analyses distinctes ont été menées pour les hommes et les femmes, car les tendances du marché du travail ont évolué différemment pour les mères seules et les pères seuls (tableau 4).

On a observé, comme dans le cas des familles biparentales, une augmentation de la polarisation des gains des pères seuls au cours de cette période. La proportion des familles situées dans la tranche intermédiaire de la répartition est passée de 48 % en 1980 à 40 % en 2000 (les deux autres groupes comptant, par conséquent, plus de familles). Chez les mères seules, la répartition est demeurée stable au cours des 25 dernières années, 35 % des mères qui travaillent faisant partie des groupes à gains élevés et faibles et 30 %, du groupe à gains intermédiaires¹¹.

Le niveau des gains a également changé considérablement au sein des groupes. Les gains ont diminué de façon significative chez les pères seuls situés dans les tranches inférieure (-14 %) et intermédiaire (-9 %) de la répartition, et ils sont demeurés les mêmes chez les

pères seuls se trouvant dans la tranche supérieure (graphique D). Même si leurs gains demeurent inférieurs à ceux des pères seuls, les mères seules de tous les groupes de gains ont connu une augmentation significative des gains médians au cours de cette période, en particulier aux deux extrémités de la répartition des gains.

Les changements dans les gains étaient-ils associés à des changements dans le temps de travail chez les familles monoparentales? Dans le cas des pères, la

Graphique D Gains décroissants pour la plupart des groupes de pères seuls...mais croissants chez les mères seules

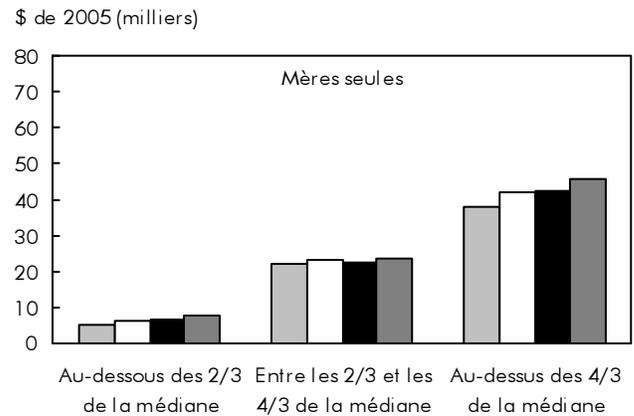
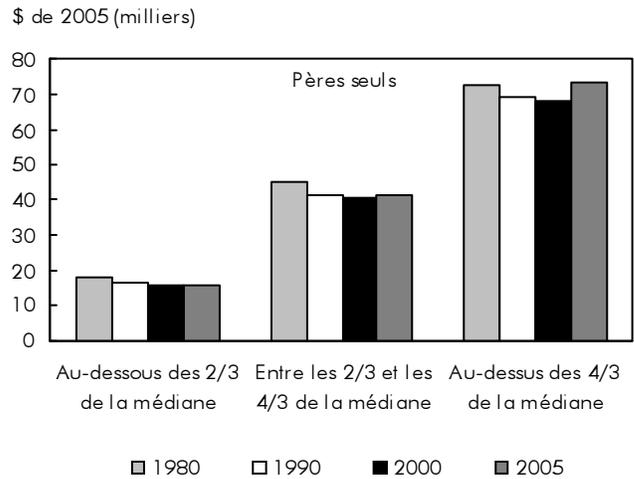


Tableau 4 Répartition des gains chez les parents seuls

	1980	1990	2000	2005
		%		
Pères seuls	100,0	100,0	100,0	100,0
Au-dessous des 2/3 de la médiane	25,8	28,3	28,6	29,6
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	48,3	43,0	39,9	38,9
Au-dessus des 4/3 de la médiane	26,0	28,7	31,5	31,5
Mères seules	100,0	100,0	100,0	100,0
Au-dessous des 2/3 de la médiane	34,8	36,1	34,0	34,5
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	29,7	28,9	28,1	29,9
Au-dessus des 4/3 de la médiane	35,6	35,0	37,9	35,6

Note : Les parents seuls qui ne travaillaient pas durant l'année de référence sont exclus.
Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 à 2006.

Note : Les parents seuls qui ne travaillaient pas durant l'année de référence sont exclus.
Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 à 2006.

proportion de ceux qui travaillaient à temps plein toute l'année est demeurée assez stable dans les tranches intermédiaire et supérieure de la répartition des gains (tableau 5). On a observé une augmentation notable du temps de travail seulement chez les pères situés dans la tranche inférieure de la répartition des gains, puisque la proportion des pères travaillant à temps plein toute l'année a augmenté dans ce groupe, passant de 34 % à 40 %. Toutefois, ces changements se sont produits dans un contexte où il y a eu des réductions importantes de gains chez les pères situés dans les tranches intermédiaire et inférieure de la répartition des gains.

En revanche, la proportion des mères travaillant à temps plein toute l'année a crû dans l'ensemble de la répartition, en particulier dans les tranches inférieure et

intermédiaire, indiquant une forte corrélation entre les changements dans les gains et les changements dans le temps de travail chez les mères seules.

Comme dans le cas des familles biparentales, on peut quantifier le lien entre les changements dans le temps de travail et les changements dans les gains chez les familles monoparentales en utilisant des méthodes de décomposition en fonction des changements dans les gains familiaux moyens (tableau 6). De 1980 à 2005, les gains moyens ont diminué de 2 % chez les pères seuls et ont augmenté de 20 % chez les mères seules. Chez les pères seuls, cette diminution était associée en grande partie à la réduction du rendement du travail dans les tranches intermédiaire et inférieure de la répartition. En fait, si ce n'était pas de la hausse du temps de travail chez les pères seuls situés dans la tranche inférieure de la répartition, la baisse des gains aurait été encore plus marquée pour les pères seuls.

Chez les mères seules, l'augmentation des gains était liée en bonne partie aux changements dans les gains moyens au sein des groupes, particulièrement chez celles situées dans les tranches inférieure et supérieure de la répartition des gains. La hausse du temps de travail

Tableau 5 Participation à la vie active selon les groupes de gains chez les parents seuls

	1980	2005
	%	
Pères seuls		
Au-dessous des 2/3 de la médiane		
À temps plein toute l'année	34,3	40,3
Participant moins	65,7	59,7
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane		
À temps plein toute l'année	71,3	72,3
Participant moins	28,7	27,7
Au-dessus des 4/3 de la médiane		
À temps plein toute l'année	78,7	80,0
Participant moins	21,3	20,0
Ensemble des hommes		
À temps plein toute l'année	63,7	65,2
Participant moins	36,3	34,8
Mères seules		
Au-dessous des 2/3 de la médiane		
À temps plein toute l'année	8,1	19,8
Participant moins	91,9	80,2
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane		
À temps plein toute l'année	47,9	57,0
Participant moins	52,1	43,0
Au-dessus des 4/3 de la médiane		
À temps plein toute l'année	73,6	77,3
Participant moins	26,4	22,7
Ensemble des femmes		
À temps plein toute l'année	43,2	51,4
Participant moins	56,8	48,6

Note : Les parents seuls qui ne travaillaient pas durant l'année de référence sont exclus.

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 et 2006.

Tableau 6 Décomposition de la croissance des gains moyens chez les parents seuls

	Variation de 1980 à 2005		
	Total	Des gains moyens dans les groupes	Des parts
	%		
Pères seuls	-1,8	-2,4	0,6
Au-dessous des 2/3 de la médiane	-1,2	-1,7	0,5
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	-0,8	-0,8	0,0
Au-dessus des 4/3 de la médiane	0,2	0,1	0,1
Mères seules	20,3	13,7	6,6
Au-dessous des 2/3 de la médiane	10,0	5,8	4,2
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	3,5	1,9	1,6
Au-dessus des 4/3 de la médiane	6,7	6,0	0,7

Note : Les parents seuls qui ne travaillaient pas durant l'année de référence sont exclus.

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 et 2006.

chez les mères seules se trouvant dans la tranche inférieure de la répartition a également contribué à l'augmentation globale. En fait, la combinaison de la hausse du temps de travail et de la hausse du rendement du travail dans la partie inférieure de la répartition était si importante que les mères seules ayant de plus faibles gains étaient à elles seules à l'origine de la moitié de la croissance globale des gains.

La méthode de décomposition DFL a été appliquée séparément aux données sur les pères seuls et aux données sur les mères seules (tableau 7). Les résultats indiquent que la polarisation des gains chez les pères seuls aurait connu la même évolution si les régimes de travail et les caractéristiques familiales n'avaient pas changé. De plus, les changements dans les gains n'auraient pas été bien différents non plus, ce qui n'est peut-être pas une surprise, étant donné les changements modérés dans le temps de travail chez les pères seuls. Il est à noter que les gains auraient diminué dans une plus grande mesure dans les trois groupes si les caractéristiques personnelles (y compris une hausse du niveau de scolarité) étaient demeurées les mêmes.

Les résultats étaient semblables pour les mères seules : leur répartition dans les groupes de gains aurait peu changé si les régimes de travail et les caractéristiques personnelles avaient été les mêmes qu'en 1980. Toutefois, les gains n'auraient pas connu une croissance aussi importante au cours des 25 dernières années si les régimes de travail des mères seules n'avaient pas changé, en particulier pour celles situées dans la tranche intermédiaire de la répartition des gains (3 % au lieu

de 8 %). De plus, si les caractéristiques personnelles et familiales des mères seules avaient été les mêmes qu'en 1980, la croissance des gains aurait été beaucoup plus limitée chez les mères seules se trouvant dans la tranche inférieure de la répartition, et elle aurait même été négative chez les femmes faisant partie des deux groupes de gains plus élevés. À ce titre, les changements liés aux caractéristiques des femmes (y compris une augmentation de la proportion des femmes détenant un grade universitaire) représentaient également la plus grande part de l'augmentation des gains chez les mères seules¹².

Sommaire

Pour différentes raisons, le temps et l'argent sont des ressources importantes pour les familles qui ont des enfants. Premièrement, les familles comptant deux parents qui travaillent peuvent avoir à payer des services pour la garde de leurs enfants. Deuxièmement, il a été démontré que le temps et l'argent influent sur les résultats socioéconomiques à long terme des enfants. Troisièmement, les familles qui manquent de temps et d'argent peuvent faire face à une série de défis particuliers dans leur quête d'un meilleur équilibre travail-

Tableau 7 Décomposition multivariée des gains chez les parents seuls

	Répartition réelle de 2005	Répartition possible de 2005	
		Régimes de travail de 1980	Régimes de travail et caractéristiques familiales de 1980
%			
Pères seuls			
Répartition	100,0	100,0	100,0
Au-dessous des 2/3 de la médiane	29,6	29,4	30,9
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	38,9	39,1	37,7
Au-dessus des 4/3 de la médiane	31,5	31,5	32,2
Croissance des gains	-7,5	-7,0	-15,8
Au-dessous des 2/3 de la médiane	-13,7	-13,4	-22,2
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	-9,1	-8,8	-16,9
Au-dessus des 4/3 de la médiane	0,7	1,0	-7,0
Mères seules			
Répartition	100,0	100,0	100,0
Au-dessous des 2/3 de la médiane	34,5	34,8	35,7
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	29,9	29,0	26,4
Au-dessus des 4/3 de la médiane	35,6	36,2	38,1
Croissance des gains	9,6	4,9	-16,0
Au-dessous des 2/3 de la médiane	58,0	49,7	15,7
Entre les 2/3 et les 4/3 de la médiane	8,2	2,9	-18,4
Au-dessus des 4/3 de la médiane	21,3	17,5	-2,4

Note : Les parents seuls qui ne travaillaient pas durant l'année de référence sont exclus.
Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981 et 2006.

famille. Il est donc important de comprendre le lien qui existe entre les changements dans le temps de travail et les gains.

Aux fins de cette étude, on a fait appel à des données du recensement pour examiner si les changements dans le temps de travail se sont traduits par une hausse correspondante des gains des parents pour les divers types de famille. Les familles ont été divisées en trois groupes : celles situées au-dessous des deux tiers de la médiane (faibles gains), celles situées entre les deux tiers et les quatre tiers de la médiane (gains intermédiaires) et celles situées au-dessus des quatre tiers de la médiane (gains élevés). Les familles biparentales de tous les groupes, en particulier celles se trouvant dans les tranches inférieure et intermédiaire de la répartition des gains, ont augmenté leur temps de travail de façon considérable. Toutefois, l'évolution du temps de travail était parallèle à une plus forte hausse des gains chez les familles situées dans la tranche supérieure de la répartition des gains.

Si l'on examine uniquement l'effet de l'évolution des régimes de travail sur l'augmentation des gains des parents, une bonne partie (45 %) était associée à une plus grande activité sur le marché du travail pour tous les types de famille, particulièrement les familles se trouvant dans les tranches intermédiaire et inférieure de la répartition des gains. Toutefois, une large part de la hausse globale (55 %) était attribuable à une progression des gains moyens obtenue pour un montant donné de temps de travail des parents, surtout chez les familles ayant des gains élevés.

De plus, bien que l'évolution des régimes de travail ait contribué à la hausse globale des gains, elle n'a eu qu'une très faible incidence sur la polarisation des gains. S'il n'y avait eu aucun changement dans les régimes de travail et les caractéristiques démographiques des familles d'aujourd'hui par rapport à celles de 1980, la polarisation aurait augmenté plus rapidement et l'écart des gains entre les familles dans les tranches supérieure et inférieure aurait été plus important. Comme les heures de travail des parents n'ont pas contribué à la croissance de la polarisation et de la dispersion des gains, ces phénomènes sont sans doute liés aux changements dans la structure des salaires.

Cette étude portait également sur l'évolution du temps de travail et des gains chez les pères et les mères seuls. Le temps de travail a peu augmenté chez les pères seuls, sauf pour ceux situés dans la tranche inférieure de la répartition, alors que les gains ont connu une baisse

considérable chez les pères se trouvant dans les tranches inférieure et intermédiaire de la répartition. Par contre, chez les mères seules, l'augmentation du temps de travail était accompagnée d'une hausse importante des gains, particulièrement chez celles situées dans la tranche inférieure de la répartition. On a toutefois observé qu'en 2005, les mères seules de tous les types de famille gagnaient toujours beaucoup moins que leurs homologues masculins.

Il est évident que ce ne sont pas toutes les familles qui ont bénéficié financièrement d'une augmentation du temps de travail familial au cours des 25 dernières années. Les familles d'aujourd'hui font face à des contraintes et des choix différents de ceux des familles en 1980, de sorte qu'elles organisent peut-être leur temps de travail différemment. Cependant, de tels résultats peuvent indiquer la possibilité que de nombreuses familles doivent travailler davantage que celles de la génération précédente pour répondre à leurs attentes sur le plan financier.

Perspective

Notes

1. Le présent article ne porte pas sur les raisons pour lesquelles les régimes de travail des parents ont changé pendant cette période. Il vise plutôt à examiner la mesure dans laquelle les changements dans les régimes de travail des familles peuvent être associés aux changements dans les gains familiaux.
2. La proportion des familles biparentales par rapport à l'ensemble des familles a diminué de 1980 à 2005, alors que la proportion des familles monoparentales a augmenté.
3. La part des familles à gains faibles, intermédiaires et élevés dans chacune des catégories de travail i étant définie par γ_i et les gains moyens dans chaque cellule, par E_i , la formule utilisée pour calculer la partie du changement total dans les gains moyens entre 1980 et 2005 associée aux changements dans les gains moyens de chaque groupe est $[\gamma_{i,05}(E_{i,05} - E_{i,80})]/E_{05}$ et la formule utilisée pour calculer la partie associée aux changements des parts des groupes i est $[E_{i,05}(\gamma_{i,05} - \gamma_{i,80})]/E_{05}$. À l'aide de cette méthode, les changements dans les gains globaux peuvent ensuite être attribués soit aux changements des gains moyens des groupes, soit aux changements des parts de la population des groupes.

4. La croissance des gains moyens des parents est fondée sur une répartition tronquée, où les extrémités supérieure et inférieure de 1 % des personnes gagnant un revenu ont été retirées. Elle se compare à une augmentation de 20 % des gains médians.
5. Bien que les changements dans les gains moyens soient quelque peu différents des changements liés à la médiane, cette dernière ne peut être utilisée dans cette méthode de décomposition, car elle ne peut être décomposée parmi les types de famille. L'inconvénient de cette méthode est que les gains moyens ont tendance à être influencés par les valeurs extrêmes. Afin de minimiser cet effet, les familles se situant dans les extrémités supérieure et inférieure de 1 % de la répartition ont été retirées de l'échantillon.
6. Les familles situées dans les diverses parties de la répartition des gains en 2005 n'étaient pas les mêmes que celles en 1980, et ont peut-être organisé différemment leur vie professionnelle par rapport aux familles qui étaient dans la même catégorie en 1980.
7. De 1981 à 2006, la proportion des femmes qui détenaient au moins un grade universitaire est passée de 7 % à 26 % chez les familles biparentales.
8. Les changements des caractéristiques familiales comprennent l'âge, le niveau de scolarité, le statut d'immigrant et la province de résidence.
9. Un examen des coefficients de Gini pour les cinq types de régimes de travail familiaux a confirmé que l'évolution de la structure des salaires a probablement joué un rôle quant à l'augmentation de la polarisation. Entre 1980 et 2005, le coefficient de Gini a augmenté dans tous les types de régimes de travail familiaux, ce qui laisse entendre que la polarisation n'était pas causée par les changements des régimes de travail.
10. Comme on retrouve davantage de familles qui ne travaillent pas dans le groupe des familles monoparentales que dans celui des familles biparentales (surtout chez les mères seules), il se peut que l'analyse des familles monoparentales présente des problèmes de sélection.
11. Les seuils de ces trois types de famille étaient largement inférieurs chez les mères seules que chez les pères seuls, étant donné que les mères seules ont tendance à avoir des gains moins élevés.
12. Selon le recensement, la proportion des mères seules détenant un grade universitaire est passée de 7 % à 15 % entre 1981 et 2006.

■ Documents consultés

BERNSTEIN, Jared, et Karen KORNBLUH. 2005. *Running Faster to Stay in Place: The Growth of Family Work Hours and Incomes*, Work and Family Program Research Paper, Washington, New America Foundation, 15 p., http://www.newamerica.net/files/archive/Doc_File_2437_1.pdf (consulté le 22 septembre 2009).

BURTON, Peter, et Shelley PHIPPS. 2007. « Families, time and money in Canada, Germany, Sweden, the United Kingdom and the United States », *The 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 septembre 2009).

DINARDO, John, Nicole M. FORTIN et Thomas LEMIEUX. 1996. « Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach », *Econometrica*, vol. 64, n° 5, septembre, p. 1001 à 1044, <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2171954.pdf> (consulté le 22 septembre 2009).

FRENETTE, Marc, David A. GREEN et Garnett PICOT. 2006. « Rising income inequality in the 1990s: An exploration of three data sources », *Dimensions of Inequality in Canada*, publié sous la direction de David A. Green et Jonathan R. Kesselman, chapitre 3, Vancouver, University of British Columbia Press.

HEISZ, Andrew. 2007. *Inégalité et redistribution du revenu au Canada : 1976 à 2004*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 63 p., « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 298, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2007298-fra.pdf> (consulté le 22 septembre 2009).

MARSHALL, Katherine. 2009. « La semaine de travail de la famille », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, vol. 10, n° 4, avril, p. 5 à 15, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009104/pdf/10837-fra.pdf> (consulté le 22 septembre 2009).

MURPHY, Brian, Paul ROBERTS et Michael WOLFSON. 2007. « Les Canadiens à revenu élevé », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 8, n° 9, septembre, p. 5 à 20, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2007109/article/10350-fra.pdf> (consulté le 22 septembre 2009).

PHIPPS, Shelley, et Lynn LETHBRIDGE. 2006. *Le revenu et les résultats des enfants*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 72 p., « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 281, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2006281-fra.pdf> (consulté le 22 septembre 2009).

SHARPE, Andrew, Jean-François ARSENAULT et Peter HARRISON. 2008. « Why have real wages lagged labour productivity growth in Canada? », *International Productivity Monitor*, n° 17, automne, p. 16 à 27, <http://www.csls.ca/ipm/17/IPM-17-sharpe.pdf> (consulté le 22 septembre 2009).

YALNIZYAN, Armine. 2007. *The Rich and the Rest of Us: The Changing Face of Canada's Growing Gap*, Toronto, Canadian Centre for Policy Alternatives, 54 p., <http://www.growinggap.ca/files/The%20Rich%20and%20The%20Rest%20of%20Us.pdf> (consulté le 22 septembre 2009).

La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés

Jorge Uriarte-Landa et Benoît-Paul Hébert

Le conflit entre le travail et la vie personnelle chez les travailleurs âgés est un sujet peu étudié, malgré son incidence potentielle sur la santé, la productivité et les décisions relatives à la retraite. Cet article examine la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus et se concentre sur l'insatisfaction relative à l'équilibre travail-vie personnelle, les raisons les plus communes citées en matière d'insatisfaction, et les facteurs principaux de même que les caractéristiques personnelles associées au conflit entre le travail et la vie personnelle.

Il y a une profusion d'études sur la conciliation travail-vie personnelle, mais la majeure partie de ces recherches portent sur les jeunes travailleurs avec enfants. Au Canada, la conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés a commencé à attirer l'attention, mais essentiellement sous l'angle des soins aux aînés (Pyper, 2006; Habtu et Popovic, 2006 ; Williams, 2005). Il est important de mieux comprendre cette question pour plusieurs raisons. Premièrement, les conflits relativement à l'équilibre travail-vie personnelle ont été associés à des résultats négatifs pour la santé et la productivité (Duxbury et Higgins, 2003). Deuxièmement, les recherches indiquent que la conciliation travail-vie personnelle joue un rôle important dans les décisions en matière de retraite. Aux États-Unis, le conflit entre le travail et la famille chez les personnes âgées de 52 à 54 ans a été associé à des chances plus élevées de projeter la retraite au cours des dix prochaines années (Raymo et Sweeney, 2005). Au Canada, plus de 25 % des personnes retraitées indiquent qu'elles auraient continué de travailler si elles avaient pu travailler à temps partiel ou pendant des journées de travail moins longues ou encore des semaines comportant moins de journées, alors que 6 % d'entre elles auraient

continué de travailler si elles avaient pu obtenir des services ou des soins de santé appropriés (Morissette, Schellenberg et Silver, 2004).

Dans ce contexte, cet article vise à sonder la conciliation travail-vie personnelle parmi les travailleurs âgés de 55 ans et plus en utilisant les données de l'Enquête sociale générale de 2005 de Statistique Canada. La première section présente certains des facteurs pouvant contribuer au conflit entre le travail et la vie personnelle chez les travailleurs âgés. La deuxième section compare certaines caractéristiques au plan sociodémographiques de même qu'au plan du ménage et du travail des travailleurs âgés à celles de leurs homologues du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans). La fréquence de l'insatisfaction relativement à la conciliation travail-vie personnelle, ainsi que les raisons les plus couramment citées quant à l'insatisfaction sont ensuite exposées. En dernier lieu, on présente les résultats d'une analyse multivariée évaluant l'incidence de divers facteurs sur la probabilité de l'insatisfaction en matière de conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés (voir *Source des données et définitions*).

Sources potentielles de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les travailleurs âgés

Plusieurs études récentes ont signalé la nécessité d'étendre les recherches sur la conciliation travail-vie personnelle au-delà du contexte des familles avec enfants pour inclure les travailleurs âgés (Yeandle, 2005; Hirsch, 2003; Gardiner *et coll.*, 2007). Ces études soutiennent qu'avec l'âge, un grand nombre de travailleurs sont susceptibles de connaître des changements relativement à leur situation familiale, leur santé

Jorge Uriarte-Landa et Benoît-Paul Hébert sont au service de la Direction de la recherche sur la politique, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. On peut les joindre respectivement au 819-994-1757 et au 819-934-5730. On peut joindre l'un ou l'autre à perspective@statcan.gc.ca.

ou leurs intérêts en dehors du travail et que ceux-ci peuvent devenir des sources de tension entre leur travail et leur vie personnelle. Ces changements peuvent inclure :

- Une augmentation des responsabilités en matière de prestation de soins – Bien que la plupart des travailleurs âgés n'aient plus d'enfants à élever, nombre d'entre eux auront à jouer un nouveau rôle d'aidant auprès de parents âgés ou d'autres membres de leur famille. Certains de ces travailleurs pourront également être appelés à assumer de nouvelles responsabilités en matière de garde d'enfants après la naissance de leurs petits-enfants. Il peut être exigeant de combiner les soins et le travail sans un assouplissement du régime de travail.
- Un début d'incapacité – Les travailleurs âgés font face à un risque beaucoup plus élevé d'éprouver une incapacité que leurs homologues plus jeunes. Les contraintes associées à la gestion de l'incapacité peuvent être une source de tension relativement à l'emploi, surtout en l'absence du soutien et des mesures d'adaptation requis.
- Des changements dans les circonstances familiales – Les exigences du travail rémunéré peuvent interférer avec le rétablissement lors d'événements émotionnellement exigeants tels qu'un divorce, une séparation ou la perte d'un conjoint ou d'un parent.
- Des changements dans les préférences – Lorsque les gens vieillissent, leurs horizons et leurs priorités changent. Pour certains, poursuivre une carrière peut devenir moins important que passer du temps avec la famille, entreprendre des activités récréatives ou faire du bénévolat dans la communauté.

Caractéristiques des travailleurs âgés

La plupart des travailleurs âgés sont des hommes

En 2005, il y avait 2,3 millions de travailleurs âgés (55 ans et plus) au Canada, représentant 14 % de la totalité de la main-d'œuvre (tableau 1). Près des trois cinquièmes de ces travailleurs étaient des hommes, une plus grande proportion que chez les travailleurs du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans). La majorité des travailleurs âgés (84 %) avaient entre 55 et 64 ans.

Comme on pouvait s'y attendre, les données de l'ESG montrent que les travailleurs âgés étaient de loin plus susceptibles d'avoir une incapacité que leurs homologues plus jeunes (38 % par rapport à 26 %)¹. Par conséquent, pour un grand nombre de travailleurs âgés, l'adaptation au travail et à l'extérieur du travail peut être difficile sans les aides, les soutiens et les aménagements appropriés².

Tableau 1 Caractéristiques socio-démographiques du principal groupe d'âge actif et des travailleurs âgés

	25 à 54	55 et plus
Total	11 681	2 254
	en milliers	
	%	
Sexe		
Hommes	54,4	60,9*
Femmes	45,6	39,1*
Âge		
55 à 59 ans	...	57,2
60 à 64 ans	...	26,8
65 et plus	...	16,0
Incapacité		
Non	74,1	61,6*
Oui	25,9	38,5*
Études postsecondaires¹		
Non	38,0	46,3*
Oui	62,0	53,8*
Revenu personnel annuel		
Moins de 30 000 \$	25,6	26,5
30 000 \$ à 59 999 \$	45,9	41,6*
60 000 \$ à 99 999 \$	21,1	20,6
100 000 \$ et plus	7,5	11,4*

* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans
1. Grade, certificat, diplôme.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Les travailleurs âgés étaient moins instruits que leurs homologues plus jeunes. Dans l'ensemble, 54 % d'entre eux possédaient un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires, comparativement à 62 % des travailleurs du principal groupe d'âge actif. Une proportion plus élevée de travailleurs âgés que de travailleurs du principal groupe d'âge actif ont déclaré avoir un revenu personnel annuel de 100 000 dollars ou plus (11 % par rapport à 7 %), ce qui est probablement le résultat d'une plus grande ancienneté et d'une plus grande expérience de travail.

Plusieurs travailleurs âgés sont des travailleurs autonomes ou à temps partiel

Le travail autonome et le travail à temps partiel étaient très courants chez les travailleurs âgés, ce qui reflète probablement une transition consciente vers la retraite (tableau 2)³. Les travailleurs âgés étaient deux fois plus susceptibles que leurs homologues du principal groupe d'âge actif à travailler moins de 30 heures par semaine (20 % par rapport à 9 %). Le pourcentage relatif au travail autonome était particulièrement élevé à 31 %, comparativement à 18 % chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans.

Tableau 2 Caractéristiques professionnelles sélectionnées, principal groupe d'âge actif et travailleurs âgés

	25 à 54	55 et plus
		%
Heures hebdomadaires travaillées (tous les emplois)		
Moins de 30	9,3	20,0*
30 ou plus	90,7	80,0*
Catégorie de travailleur		
Travailleur rémunéré	82,0	68,6*
Travailleur autonome	18,0	31,4*
Régimes de travail¹		
Horaire souple	40,7	47,7*
Horaire régulier de jour	73,0	71,9
Travaille quelques heures à domicile ²	19,0	25,0*

* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans

1. Les catégories ne sont pas absolument exclusives.

2. Excluant les heures supplémentaires.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Les travailleurs âgés, peut-être en raison du taux élevé de travailleurs autonomes de leur groupe d'âge, avaient des conditions plus flexibles que leurs homologues plus jeunes pour ce qui est de choisir le moment et l'endroit pour travailler. Près de la moitié d'entre eux (48 %) ont indiqué pouvoir choisir à quel moment commencer et finir leurs journées de travail, comparativement à 41 % des travailleurs du principal groupe d'âge actif. Environ un travailleur sur quatre travaillait en général quelques heures à partir de la maison (excluant les heures supplémentaires), comparativement à un travailleur du principal groupe d'âge actif sur cinq.

Il n'y avait pas de différence visible entre les travailleurs âgés et les travailleurs plus jeunes au plan des horaires de travail. Dans l'ensemble, 72 % des travailleurs âgés avaient un horaire de jour régulier (c.-à-d. un régime de travail normal)⁴ pratiquement la même proportion que chez les travailleurs du principal groupe d'âge actif.

Le profil professionnel des travailleurs âgés était également similaire à celui de leurs homologues plus jeunes (graphique A). Comme chez ces derniers, plus de la moitié des travailleurs âgés faisaient partie de trois grands groupes professionnels : ventes et services (21 %); affaires, finances et administration (21 %) et commerce, transport et machinerie (14 %). Ces groupes étaient suivis des professions relatives à la gestion (9 %) et aux sciences sociales, à l'éducation, au gouvernement et à la religion (8 %). Différence notable par rapport aux travailleurs plus jeunes, les travailleurs âgés étaient deux fois plus susceptibles de travailler dans les industries primaires (6 % par rapport à 3 %).

La plupart des travailleurs âgés ont des enfants qui ont quitté le foyer

Les travailleurs âgés différaient de leurs homologues plus jeunes pour ce qui est des caractéristiques du ménage. À peine 3 % des travailleurs âgés vivaient avec des enfants de moins de 15 ans, comparativement à 40 % des travailleurs du principal groupe d'âge (tableau 3). Parallèlement, les travailleurs âgés étaient plus

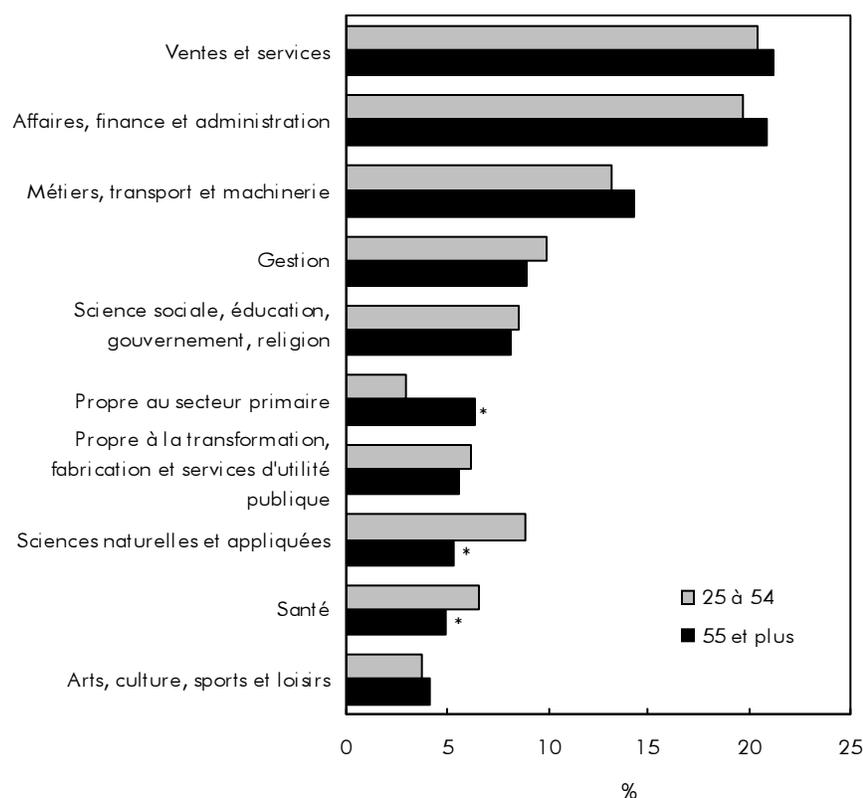
Tableau 3 Caractéristiques des ménages du principal groupe d'âge actif et des travailleurs âgés

	25 à 54	55 et plus
		%
Partenaire dans le ménage		
Non	28,4	23,0*
Oui	71,6	77,0*
Enfant(s) dans le ménage		
Non	43,7	73,8*
Plus jeune enfant âgé de 0 à 14 ans	40,4	3,3*
Plus jeune enfant âgé de 15 ans ou plus	15,9	23,0*

* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Graphique A Répartition par profession du principal groupe d'âge actif et des travailleurs âgés



* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans
 Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

susceptibles de vivre avec un conjoint ou un partenaire en union libre que ceux âgés de 25 à 54 ans (77 % par rapport 72 %).

Même si peu de travailleurs âgés avaient de jeunes enfants, plus du quart (26 %) ont contribué à la garde d'enfants non rémunérée, comparativement à 48 % des travailleurs du groupe principal (tableau 4). Des écarts importants ont été constatés entre ces deux grou-

pes d'âge pour ce qui est de l'endroit et l'intensité de la garde d'enfants. Alors que les travailleurs du groupe principal fournissent le plus souvent les soins aux enfants à domicile, la garde des enfants des travailleurs âgés était effectuée principalement à l'extérieur de chez eux — ceci reflète probablement des soins donnés à des enfants qui ne sont pas les leurs (p. ex. petits-enfants). En moyenne, les tra-

vailleurs âgés qui fournissaient des soins aux enfants consacraient considérablement moins de temps à cette activité que leurs homologues plus jeunes (12 heures par rapport à 33 heures par semaine).

Un grand nombre de travailleurs âgés fournissaient des soins à des aînés; 20 % ont indiqué qu'ils s'occupaient d'une personne âgée ayant besoin d'aide, comparativement à 16 % des travailleurs âgés de 25 à 54 ans. Comme pour le groupe principal, la plupart des soins étaient offerts à l'extérieur du ménage.

Finalement, environ 5 % des travailleurs âgés ont fourni une certaine forme de soins ou d'assistance à des adultes non âgés.

Conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés

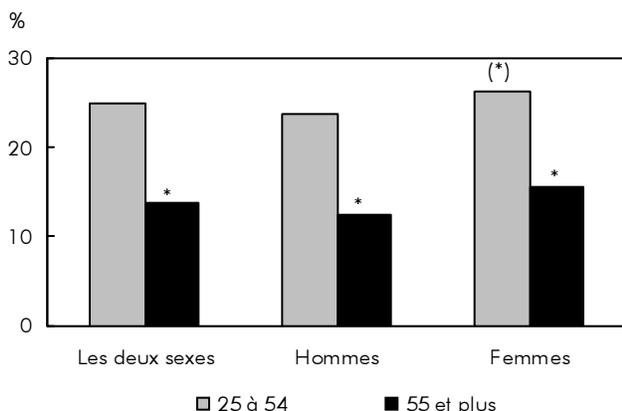
Environ 14 % des travailleurs âgés sont insatisfaits de la conciliation travail-vie personnelle

Les travailleurs âgés étaient moins susceptibles d'être insatisfaits face à leur équilibre travail-vie personnelle que leurs homologues du principal groupe d'âge actif (graphique B). Dans l'ensemble, 14 % des travailleurs âgés ont déclaré être insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie de famille, comparativement à 25 % des travailleurs de 25 à 54 ans. Cet écart de onze points de pourcentage avec les travailleurs plus jeunes était le même pour les hommes et les femmes.

La prévalence de l'insatisfaction chute rapidement après 65 ans

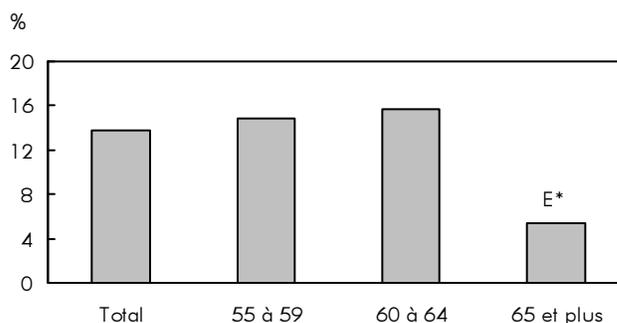
La proportion des travailleurs âgés qui étaient insatisfaits face à leur équilibre travail-vie personnelle va-

Graphique B Insatisfaction concernant la conciliation travail-vie personnelle selon le sexe, le principal groupe d'âge actif et les travailleurs âgés



* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans au niveau de 0,05
 (*) significativement différent des hommes dans le même groupe d'âge au niveau de 0,05
 Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Graphique C Insatisfaction concernant la conciliation travail-vie personnelle selon l'âge, les travailleurs âgés



* significativement différent des travailleurs âgés de 55 à 59 ans au niveau de 0,05
 Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

riaient considérablement selon l'âge (graphique C). Elle se maintenait autour de 15 à 16 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, et chutait rapidement à 5 % chez les personnes âgées de 65 ans ou plus. On discutera de ce modèle plus loin dans le document.

Principales raisons d'insatisfaction : Trop de temps consacré au travail...

Tel qu'il est indiqué au graphique D, près de la moitié des travailleurs âgés qui étaient insatisfaits de leur équilibre travail-vie personnelle ont déclaré consacrer trop de temps au travail (45 %). C'est de loin la raison la plus souvent invoquée pour l'insatisfaction au sein de ce groupe, suivi du fait de ne pas avoir suffisamment de temps à consacrer à la famille (27 %), d'autres raisons relatives à l'emploi (21 %), et de ne pas avoir suffisamment de temps pour entreprendre d'autres activités (13 %).

Les raisons des travailleurs âgés étaient très similaires à celles des travailleurs du groupe principal pour expliquer leur insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle, à une exception près. Les travailleurs âgés étaient considérablement moins sus-

Tableau 4 Caractéristiques des prestations de soins¹ du principal groupe d'âge actif et des travailleurs âgés

	25 à 54	55 et plus
%		
Taux de participation		
Garde d'enfants	48,3	25,6*
À l'intérieur du ménage	38,5	3,7*
À l'extérieur du ménage	20,6	22,7
Services aux aînés	15,9	20,5*
À l'intérieur du ménage	1,5	1,8 ^E
À l'extérieur du ménage	14,7	19,3*
Aide aux adultes non âgés	4,6	5,2
heures		
Heures moyennes par semaine, participants		
Garde d'enfants	33,0	12,0*
À l'intérieur du ménage	36,7	23,2*
À l'extérieur du ménage	9,9	9,8
Services aux aînés	5,2	5,8
À l'intérieur du ménage	12,0	17,9 ^E
À l'extérieur du ménage	4,4	4,6
Aide aux adultes non âgés ²	13,6	14,9 ^E

* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans
 1. Peu importe le lieu, sauf indication contraire.
 2. Moyenne journalière en minutes divisée par 60 (pour convertir en heures), puis multipliée par 7 (pour convertir en semaines).
 Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Source des données et définitions

Les données proviennent de l'**Enquête sociale générale de 2005** (ESG) sur l'emploi du temps (sur la période de 24 heures du jour de référence). L'ESG a interrogé des Canadiens âgés de 15 ans et plus dans dix provinces à propos d'une vaste gamme de questions sociales. En 2005, l'échantillon comptait de 19 600 personnes. La population cible de cette étude comprenait tous les répondants âgés de 55 ans et plus qui travaillaient au moment de l'enquête, soit un échantillon de 1 832 personnes.

La **conciliation travail-vie personnelle** est fondée sur les rapports des répondants. L'ESG de 2005 a déterminé la satisfaction face à l'équilibre travail-vie personnelle en demandant aux répondants : « Êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e) de l'équilibre entre votre emploi et votre vie famille? » On a ensuite posé huit questions sur les raisons de leur insatisfaction aux répondants ayant affirmé être « insatisfaits ».

La **satisfaction relative au travail** est évaluée dans l'ESG à l'aide d'une échelle allant de 1 (l'activité déplaît beaucoup) à 5 (l'activité plaît beaucoup). Ces cotes sont regroupées en trois catégories : « insatisfait de l'emploi » (une cote de 1 ou 2), « plus ou moins satisfait » (une cote de 3) et « très satisfait » (une cote de 4 ou 5).

Les données sur les activités relatives à la **garde d'enfants** proviennent des questions de l'ESG suivantes : « La semaine dernière, combien d'heures avez-vous passées à vous occuper d'un ou de plusieurs enfants de votre ménage, sans rémunération? » et « La semaine dernière, combien d'heures avez-vous passées à vous occuper d'un ou de plusieurs enfants ne vivant pas dans votre ménage, sans rémunération? ». Les enfants sont définis comme étant âgés de 14 ans ou moins.

Les activités sur les **soins aux personnes âgées** ont été déterminées à l'aide des questions de l'ESG suivantes : « La semaine dernière, combien d'heures avez-vous passées à offrir des soins ou de l'aide à une ou plusieurs personnes âgées à votre ménage, sans rémunération? » et « La semaine dernière, combien d'heures avez-vous passées à offrir des soins ou de l'aide à une ou plusieurs personnes âgées à l'extérieur de votre ménage, sans rémunération? ». Les personnes âgées sont définies comme étant âgées de 65 ans et plus.

La variable des **soins offerts aux adultes non âgés** a été obtenue à partir des deux questions sur les soins aux aînés, ainsi que de neuf autres variables de l'ESG. Ces variables indiquaient le temps consacré à la prestation d'une aide ou d'un soutien à d'autres adultes pour ce qui est de soins personnels, de soins médicaux, de travaux ménagers, d'entretien de maison, de déplacements, de correspondance et autres soins, ainsi que le temps consacré à prendre soin d'une personne handicapée ou malade. Les répondants qui ont consacré 30 minutes ou plus au cours du jour de référence à ces activités et qui n'ont pas déclaré d'activités relatives à la prestation de soins aux aînés ont été définis comme étant des « aidants aux adultes non âgés ».

Les **personnes handicapées** sont celles ayant déclaré avoir de la difficulté à entendre, à voir, à communiquer, à marcher, à monter des escaliers, à se pencher, à apprendre ou à effectuer des activités similaires, ou encore dont la condition physique ou mentale ou un problème de santé réduit la quantité ou le genre d'activités qu'elles peuvent effectuer à domicile, au travail, à l'école ou dans d'autres circonstances (comme les loisirs ou le transport). L'ESG de 2005 ne contient pas de renseignement sur le type, la durée ou la gravité de l'incapacité.

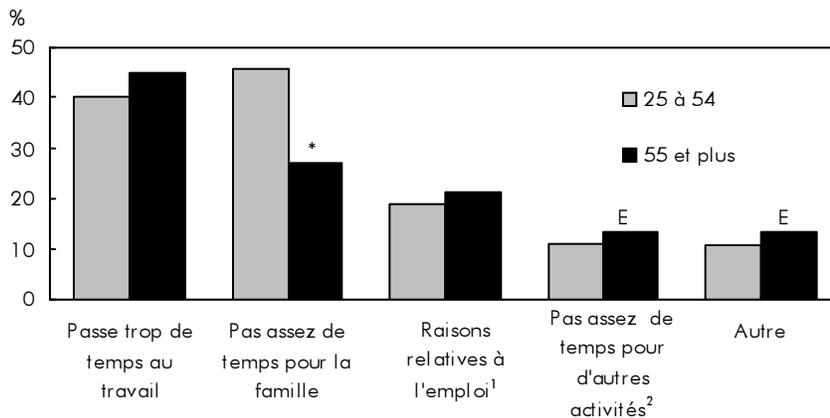
Le modèle de **régression probit** évalue la probabilité d'un événement selon une série de variables explicatives. Cette technique permet d'établir une relation entre chaque variable explicative et l'événement en question, tout en maintenant les autres variables constantes. Cet article utilise un **modèle probit avec sélection**, lequel permet d'évaluer la probabilité de l'insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle compte tenu de la sélection en emploi (selon la méthode proposée par Van de Ven et Van Pragg, 1981). Les résultats sont indiqués en fonction des effets marginaux, c'est-à-dire dans la probabilité conditionnelle d'être insatisfait face à la conciliation travail-vie personnelle associée à un changement dans une variable donnée, compte tenu de toutes les autres variables explicatives dans le modèle. Des poids de rééchantillonnage ont été utilisés pour estimer les erreurs types afin de tenir compte du plan de sondage complexe de l'ESG.

ceptibles que leurs homologues plus jeunes d'associer leur insatisfaction au fait de ne pas avoir suffisamment de temps à consacrer à la famille, la raison la plus commune chez le groupe des travailleurs plus jeunes (46 % par rapport à 27 %).

... mais la plupart des travailleurs ne seraient pas prêts à diminuer leur nombre d'heures de travail et à sacrifier une partie de leur salaire
Même si passer trop de temps au travail était de loin la source de conflit entre le travail et la vie personnelle la plus commune pour les travailleurs âgés, peu d'entre

eux étaient prêts à diminuer leur nombre d'heures de travail et à sacrifier une partie de leur salaire. En effet, seulement 27 % des travailleurs citant cette source de conflit entre le travail et la vie personnelle ont indiqué préférer travailler moins d'heures pour un salaire moins élevé (à leur taux de rémunération actuel). Ainsi, pour un bon nombre de ces travailleurs, les considérations financières, et pas nécessairement le manque de souplesse de la part de l'employeur, semblaient être la principale entrave à une réduction des heures de travail⁵.

Graphique D Motifs d'insatisfaction à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle pour le principal groupe d'âge actif et les travailleurs âgés



* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans au niveau de 0,05

1. Excluant passer trop de temps au travail.

2. Excluant les activités reliées au travail et à la famille.

Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un motif.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Modélisation de l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle

Bien que les tabulations recoupées indiquent que le risque d'insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés varie selon l'âge, une analyse multivariée est nécessaire pour déterminer si ce constat vaut encore lorsque l'on tient compte d'autres caractéristiques pertinentes. Une question à examiner est le fait que les travailleurs âgés sont de plus en plus susceptibles de quitter leur emploi pour prendre leur retraite lorsqu'ils vieillissent. Les recherches ont démontré ce processus n'est pas aléatoire et que les gens présentant certaines caractéristiques sont plus susceptibles de quitter le marché du travail. Notamment, les travailleurs les plus susceptibles de

vivre un conflit entre le travail et la vie personnelle peuvent également être plus susceptibles de prendre leur retraite, se soustrayant ainsi de l'échantillon fournissant des renseignements sur la conciliation travail-vie personnelle.

Ignorer cette autosélection pourrait entraîner des estimations biaisées (Heckman, 1979). Cette difficulté a été traitée en utilisant un modèle probit avec sélection en suivant la méthode proposée par Van de Ven et Van Pragg (1981). Cette technique fournit des estimations sur la probabilité d'insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle fondée sur une série de variables explicatives, tout en prenant en compte la sélection des personnes âgées qui n'ont plus d'emploi⁶.

Le modèle probit avec sélection a été utilisé pour examiner la relation entre l'insatisfaction par rap-

port à la conciliation travail-vie personnelle et les caractéristiques des travailleurs âgés selon trois dimensions : les caractéristiques sociodémographiques, celles relatives aux responsabilités en matière de soins et celles relatives à l'emploi. Les résultats sont présentés en termes d'effets marginaux : le changement dans la probabilité de déclarer une insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle associée à une caractéristique donnée (tableau 5)⁷.

Quand on considère la sélection en emploi, le risque de conflit entre le travail et la vie personnelle ne varie pas avec l'âge

Contrastant de façon notable avec les résultats descriptifs, l'analyse multivariée n'a pas indiqué une diminution du risque d'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle après l'âge de 65 ans. En effet, après avoir tenu compte de l'influence d'autres variables et de l'autosélection des personnes âgées qui n'ont plus d'emploi, aucune différence notable dans le risque de conflit entre le travail et la vie personnelle selon l'âge n'a été remarquée.

D'autres analyses ont révélé que le fait de rectifier la sélection a surtout eu une incidence pour l'âge. Bien que les estimations obtenues à partir du modèle probit avec sélection soient en général semblables à celles produites par un modèle probit qui ne tenait pas compte de la sélection (résultats non présentés), ce n'était pas le cas pour la variable de l'âge. Alors que le modèle sans sélection indiquait encore une diminution dans la probabilité de déclarer une insatisfaction en matière de travail et de

Tableau 5 Modèle multivarié de l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle (résultats sélectionnés)¹ des travailleurs âgés de 55 ans et plus

	Effets marginaux ²
	Variation en points de pourcentage
Sexe (réf. hommes)	
Femme	11,0*
Âge (réf. 55 à 59)	
60 à 64	n.s.
65 et plus	n.s.
Incapacité (réf. non)	
Oui	7,1*
Conjoint(e) ou partenaire en union libre (réf. partenaire non)	
Oui, partenaire travaillant à plein temps	-8,2*
Oui, partenaire travaillant à temps partiel	-11,6*
Oui, partenaire ne travaillant pas	n.s.
Garde d'enfants (réf. garde d'enfants non)	
Moins de 4 heures par semaine	n.s.
4 heures ou plus par semaine	n.s.
Service aux aînés (réf. service aux aînés non)	
Moins de 4 heures par semaine	n.s.
4 heures ou plus par semaine	14,3*
Profession (réf. ventes, services, fabrication)	
Gestion	9,1*
Affaires, finance, administration, sciences naturelles et appliquées	n.s.
Science sociale, éducation, santé, arts	7,7*
Métiers, secteur primaire	n.s.
Heures travaillées hebdomadaires (tous les emplois) (réf. moins de 30)	
30 à 39	n.s.
40 à 49	n.s.
50 ou plus	20,4*
Satisfaction à l'égard de l'emploi (réf. insatisfait de l'emploi)	
Relativement satisfait	-27,9*
Très satisfait	-37,4*
Catégorie de travailleur (réf. travailleur rémunéré)	
Travailleur autonome	-6,1*

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

1. On peut voir le modèle complet (sous forme de coefficient) au tableau 6.

2. Calculé aux valeurs moyennes des variables indépendantes incluses dans le modèle probit (probabilité de base égale à 13,9 %).

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

vie personnelle avec l'âge, le modèle avec sélection indiquait que l'âge était relié à la probabilité de travailler, mais non à la probabilité de déclarer une insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle.

Risque plus élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes...

Les recherches antérieures suggèrent que les femmes ont tendance à connaître des niveaux de conflit plus élevés face à la conciliation travail-vie personnelle que les hommes (Duxbury et Higgins, 2008). Il en est également de même chez les travailleurs âgés étant donné que les femmes étaient plus susceptibles de onze points de pourcentage que les hommes de déclarer une insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle.

L'hypothèse selon laquelle l'influence de certaines variables dans notre modèle (p. ex., les variables relatives aux fournisseurs de soins) pouvait varier selon le genre a été examinée. Toutefois, les tests pour les interactions entre les genres et ces variables n'ont pas révélé d'effets importants.

Ces résultats sont significatifs pour ce qui est de la présence de plus en plus importante des femmes parmi les travailleurs âgés. Selon les données de l'Enquête sur la population active, la représentation des femmes chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus a augmenté de façon constante depuis plus de trois décennies⁸. Si cette tendance se poursuit dans le futur, il est probable qu'elle exerce une pression à la hausse sur la prévalence globale de l'insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés.

... chez les travailleurs handicapés...

Le fait d'avoir une incapacité a été associé à une plus grande possibilité de connaître un conflit entre le travail et la vie personnelle. En réalité, la probabilité d'être insatisfait de l'équilibre travail-vie personnelle était de plus de sept points de pourcentage plus élevée pour les travailleurs âgés ayant une incapacité que pour ceux n'ayant pas d'incapacité.

L'association entre l'incapacité et le conflit entre le travail et la vie personnelle a également été rapportée dans les études ciblant la main-d'œuvre âgée de 15 ans et plus (p. ex., Frederick et Fast, 2001)⁹. Toutefois, ce résultat revêt une importance particulière en ce qui a trait aux travailleurs âgés, étant donné la proportion appréciable de personnes de ce groupe déclarant avoir une incapacité (38 %).

... chez les fournisseurs de soins aux aînés...

On indique fréquemment que les soins aux personnes âgées sont une source importante de tension dans la littérature sur la conciliation travail-vie personnelle. Cette tension est souvent aggravée par la distance, étant donné que les personnes soignées habitent souvent dans une autre communauté que celle des soignants. Ceux qui fournissaient des soins « indirects » à distance ont tendance à éprouver de la culpabilité et un stress accrus. De plus, les fournisseurs de soins aux aînés ont dû en général ajuster leurs priorités, notamment passer moins de temps avec leur propre famille, porter moins d'attention à leur propre santé et prendre moins de vacances (Duxbury et Higgins, 2008; Duxbury et Higgins, 2005).

La conclusion voulant que les responsabilités relatives aux soins aux aînés exposent les travailleurs à un risque plus élevé d'éprouver un conflit entre le travail et la vie personnelle s'applique également aux travailleurs âgés. Les travailleurs âgés qui ont fourni quatre heures ou plus de soins aux aînés par semaine étaient de plus de 14 points de pourcentage plus susceptibles de déclarer une insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle par rapport à ceux qui n'ont pas de responsabilité relative à la prestation de soins aux aînés. Bien que peu de travailleurs âgés consacraient autant de temps aux soins aux aînés en 2005 (8 %), cette proportion est susceptible d'augmenter à l'avenir puisque la population du Canada continue de vieillir et que le nombre de personnes âgées nécessitant des soins augmente.

... chez les gestionnaires...

L'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés variait grandement selon la profession. Conformément aux résultats d'autres recherches sur la conciliation travail-vie personnelle (Skinner et Pocock, 2008), les personnes occupant un poste de gestionnaire faisaient face à un risque plus élevé de connaître un conflit entre le travail et la vie personnelle. La probabilité d'être insatisfait face à la conciliation travail-vie personnelle était de neuf points de pourcentage plus élevée pour les gestionnaires, par rapport aux travailleurs du domaine des ventes, des services et de la fabrication. Les emplois en sciences sociales, en éducation, en santé et en arts étaient aussi associés à une probabilité plus élevée d'insatisfaction¹⁰.

... et chez ceux travaillant pendant de longues heures

La forte association positive entre le nombre d'heures travaillées et la probabilité de connaître un conflit entre le travail et la vie personnelle a depuis longtemps été établie par les études sur l'équilibre travail-vie personnelle (Kanter, 1977). Le fait de travailler pendant de longues heures limite le temps où les travailleurs sont physiquement disponibles pour leur famille ou pour d'autres activités non relatives au travail (Voydanoff, 1988). Parallèlement, les exigences professionnelles élevées peuvent s'accumuler avec le temps et gêner la capacité d'une personne à fonctionner en dehors du travail (Guerts et Demerouti, 2003).

Les travailleurs âgés ne faisaient pas exception à cette règle. Les personnes travaillant 50 heures ou plus par semaine étaient plus susceptibles de 20 points de pourcentage de déclarer une insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle, comparativement à celles travaillant moins de 30 heures par semaine.

Risque moins élevé de connaître un conflit entre le travail et la vie personnelle pour les personnes ayant un conjoint qui travaille...

La présence d'un conjoint peut avoir une incidence variable sur la conciliation travail-vie personnelle. D'une part, le mariage peut augmenter les exigences externes au travail, tout en diminuant simultanément le contrôle que les personnes peuvent avoir sur leur temps. D'autre part, un conjoint peut être une source de soutien affectif et tangible dans les moments de stress, augmentant ainsi le sentiment de contrôle des individus. (Duxbury et Higgins, 2008).

Dans le cas des travailleurs âgés, le fait d'avoir un conjoint ou un partenaire en union libre diminue le risque d'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle, en particulier si ce conjoint travaille¹¹. Les personnes dont le conjoint travaille étaient de 8 à 12 points de pourcentage moins susceptibles d'être insatisfaites face à leur équilibre travail-vie personnelle que celles qui n'ayant pas de conjoint¹². En revanche, il n'existait aucune différence notable dans la probabilité d'une insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle entre les travailleurs âgés ayant un partenaire qui ne travaille pas et ceux qui n'ont pas de partenaire. Ces effets ne différaient pas significativement entre les hommes et les femmes.

... ceux qui apprécient leur travail...

Les recherches antérieures laissent entendre que le fait d'apprécier son travail peut réduire le stress relatif au temps et à la conciliation travail-famille (Frederick et Fast, 2001; Williams, 2005). Cela semblait également être le cas pour les travailleurs âgés. La probabilité d'être insatisfait par rapport à la conciliation travail-vie personnelle était de plus de 37 points de pourcentage plus faible pour les personnes qui étaient très satisfaites de leur emploi, par rapport à celles qui n'appréciaient pas ce qu'elles faisaient.

... et les travailleurs autonomes

Le travail autonome semblait également diminuer la probabilité d'une insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés, en leur permettant peut-être d'obtenir un meilleur contrôle sur leur travail par rapport aux personnes rémunérées. La probabilité d'être insatisfait par rapport à la conciliation travail-vie personnelle était de six points de pourcentage moins élevée pour les travailleurs autonomes, par rapport aux travailleurs ayant un travail rémunéré.

Cela contraste avec les résultats des études ciblant la population active. Notamment, une étude récente de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur les travailleurs européens âgés de 15 à 64 ans a révélé que le fait d'être travailleur autonome était associé à un conflit accru entre le travail et la vie de famille (OCDE, 2004). Aussi, Skinner et Pocock (2008) ont constaté que les employés rémunérés et les travailleurs autonomes en Australie étaient également satisfaits de leur conciliation travail-vie personnelle.

Tableau 6 Emploi et insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle — certains modèle probit avec sélection, personnes âgées de 55 et plus

Variable dépendante	Équation de l'emploi	Équation de l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle
	Situation d'emploi = 1 si « avec emploi » = 0 si « sans emploi »	Conciliation travail-vie personnelle = 1 si « insatisfait » = 0 si « pas insatisfait »
Variables explicatives		coefficients
Sexe (réf. hommes)		
Femmes	-0,676*	0,464*
Âge (réf. 55 à 59)		
60 à 64	-0,262*	0,097
65 et plus	-0,717*	-0,254
Incapacité (réf. non)		
Oui	-0,227*	0,311*
Conjoint(e) ou partenaire en union libre (réf. partenaire non)		
Oui, partenaire travaillant à plein temps	0,349*	-0,360*
Oui, partenaire travaillant à temps partiel	0,547*	-0,566*
Oui, partenaire ne travaillant pas	-0,160*	-0,028
Service aux aînés (réf. service aux aînés non)		
Moins de 4 heures par semaine	0,023	0,169
4 heures ou plus par semaine	-0,114	0,530*
Éducation (réf. école secondaire ou moins)		
Étude postsecondaire partielle	0,528*	0,242
Collège, diplôme ou certificat	0,419*	0,091
Grade universitaire ou plus	0,561*	0,190
Revenu annuel des particuliers (réf. moins de 30 000 \$)		
30 000 \$ à 59 999 \$...	-0,266
60 000 \$ à 99 999 \$...	-0,014
100 000 \$ et plus	...	0,160
Profession (réf. ventes, services, fabrication)		
Gestion	...	0,412*
Affaires, finance, administration, sciences naturelles et appliquées	...	0,202
Science sociale, éducation, santé, arts	...	0,358*
Métiers, secteur primaire	...	0,268
Heures travaillées hebdomadaires (tous les emplois) (réf. moins de 30)		
30 à 39	...	0,167
40 à 49	...	0,271
50 ou plus	...	0,823*
Satisfaction à l'égard de l'emploi (réf. insatisfait de l'emploi)		
Relativement satisfait	...	-0,787*
Très satisfait	...	-1,195*
Catégorie de travailleur (réf. travailleur rémunéré)		
Travailleur autonome	...	-0,294*

Tableau 6 Emploi et insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle — certains modèle probit avec sélection, personnes âgées de 55 et plus (fin)

Variable dépendante	Équation de l'emploi	Équation de l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle
	Situation d'emploi = 1 si « avec emploi » = 0 si « sans emploi »	Conciliation travail-vie personnelle = 1 si « insatisfait » = 0 si « pas insatisfait »
Variables explicatives		coefficients
Garde d'enfants (réf. non)		
Moins de 4 heures par semaine	0,434*	-0,180
4 heures ou plus par semaine	-0,017	-0,190
Service aux adultes non âgés (réf. non)		
Oui	-0,201	0,203
Horaire souple (réf. non)		
Oui	...	0,019
Horaire régulier de jour (réf. non)		
Oui	...	-0,139
Travaille quelques heures à domicile ¹ (réf. non)		
Oui	...	-0,013
Urbain/rural (réf. régions rurales et petits villages ²)		
Grands centres urbains	0,002	0,140
Immigrant (réf. non)		
Oui	-0,076	-0,060
Pension source principale de revenu (réf. non)		
Oui	-1,568*	...
Constant	0,513*	-0,589
athrho (P > t)		-0,308 (0,085)
Prob > F		0,000

* significativement différent du groupe de référence (réf.) au niveau de 0,05 ou mieux

1. Excluant les heures supplémentaires.

2. Incluant l'Île-du-Prince-Édouard.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Les soins aux enfants ont peu d'impact

Les études sur la conciliation travail-vie personnelle ciblant les travailleurs plus jeunes ont révélé de façon constante un lien étroit entre la prestation de soins aux enfants et le risque de conflit entre le travail et

la vie personnelle. Fait à souligner, aucune différence notable dans le risque d'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle n'a été remarquée entre les travailleurs âgés qui participaient à la prestation de soins aux enfants et ceux qui n'y participaient pas. Le

niveau de responsabilité associé à ce type de soin est une explication potentielle. Comme il a été mentionné précédemment, les travailleurs âgés étaient susceptibles de fournir des soins à des enfants qui ne sont pas les leurs (p. ex. petits-enfants) et ils n'assumaient vraisemblablement pas la responsabilité principale pour ce type de soins dans la plupart des cas. Par conséquent, les travailleurs âgés pourraient avoir beaucoup plus de flexibilité que leurs homologues plus jeunes pour ce qui est de la quantité de soins aux enfants et du moment pour offrir ces soins, réduisant ainsi le risque de conflit avec les exigences de leur propre travail.

Sommaire

Dans l'ensemble, 14 % des travailleurs canadiens âgés de 55 ans et plus ont indiqué être insatisfaits par rapport à leur conciliation travail-vie personnelle en 2005. Près de la moitié des personnes insatisfaites estimaient consacrer trop de temps au travail, alors qu'un tiers d'entre elles ont indiqué n'avoir pas suffisamment de temps à consacrer à leur famille. Les considérations financières, et pas nécessairement le manque de flexibilité des employeurs, semblaient être un facteur majeur pour ne pas diminuer le nombre d'heures travaillées.

L'insatisfaction travail-vie personnelle chez ces travailleurs était associée au fait d'avoir une incapacité, de fournir des soins aux aînés, de travailler pendant de longues heures, d'occuper un poste de gestionnaire et d'être une femme. Parallèlement, le fait d'avoir un partenaire qui travaille, d'être travailleur autonome et d'apprécier son travail réduisait la probabilité d'un conflit entre le travail et la vie

personnelle. Lorsque l'on tenait compte de l'autosélection des personnes âgées n'ayant plus de travail et autres variables confusionnelles, le risque de conflit entre le travail et la vie personnelle ne variait pas avec l'âge.

La forte corrélation entre l'incapacité et l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle, associée à la prévalence élevée d'incapacité chez les travailleurs âgés (38 %), fait de l'incapacité un élément majeur du problème relatif à la conciliation travail-vie personnelle pour cette population. D'autres recherches sur les obstacles particuliers auxquels font face les travailleurs âgés souffrant d'une incapacité dans ce contexte et d'autres renseignements sur la manière dont ces obstacles varient selon la nature de leur incapacité seraient nécessaires pour expliquer cette source majeure de conflit entre le travail et la vie personnelle.

Le risque plus élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle associé à la prestation de quatre heures ou plus de soins aux aînés par semaine est à noter. Bien que seulement 8 % des travailleurs âgés aient consacré autant de temps aux soins aux aînés en 2005, cette proportion est susceptible d'augmenter dans l'avenir, compte tenu du vieillissement de la population.

En extrapolant à partir des tendances observées, la hausse soutenue de la proportion de femmes parmi les travailleurs âgés, ajoutée à l'augmentation éventuelle dans la proportion des travailleurs fournissant des soins aux aînés pourrait accroître la prévalence du conflit entre le travail et la vie personnelle chez les travailleurs âgés au cours des prochaines années.

Perspective

Notes

1. Les taux d'incapacité dans l'ESG sont en général plus élevés que ceux dans l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) en raison des différentes méthodologies de ces deux enquêtes. Notamment, l'EPLA utilise un processus à deux étapes pour identifier les personnes handicapées : les répondants doivent indiquer leurs limitations d'activités lors du recensement, et une fois de plus lors de l'EPLA (l'EPLA répète les mêmes questions filtrées sur l'incapacité du recensement, en plus d'une série plus détaillée de questions de sélection sur l'incapacité). L'ESG utilise pour sa part un processus à une étape au cours duquel les répondants ne répondent qu'une seule fois à des questions sur leurs limitations d'activités. Dans le cas de l'ESG de 2005, ces questions étaient des questions filtrées sur l'incapacité provenant du Recensement de 2001.
2. Certaines personnes handicapées nécessitent des aides et des appareils pour effectuer leurs tâches quotidiennes; une assistance pour effectuer leurs activités quotidiennes telles que la préparation des repas, les soins personnels, les travaux ménagers ou le paiement des factures; ainsi que des modifications au logement (p. ex., des rampes et des appareils de levage) pour entrer dans leur résidence, en sortir ou se déplacer dans celle-ci (Statistique Canada, 2003 et 2008). Certaines personnes nécessitent également des aménagements pour être capables de travailler, notamment des heures de travail réduites, des tâches modifiées ou réduites, un transport accessible, des modifications au poste de travail et des toilettes accessibles (Conseil canadien de développement social, 2005; Williams, 2006).
3. C'est l'interprétation avancée par Marshall et Ferrao (2007) au vu de la proportion relativement élevée de travailleurs âgés qui choisissent de conclure de tels régimes de travail. En effet, les données de l'ESG de 2005 indiquent que plus de la moitié des travailleurs à temps partiel âgés de 55 ans et plus ne désiraient pas travailler à temps plein, comparativement à seulement 20 % des travailleurs à temps partiel âgés de 25 à 54 ans.
4. Le travail par quarts a été associé à un conflit accru entre le travail et la vie personnelle dans plusieurs études (p. ex., Williams, 2008).
5. Les données de l'ESG de 2005 relative à la satisfaction financière fournissent un indice supplémentaire à ce sujet. Parmi les travailleurs âgés qui sont insatisfaits par rapport à leur conciliation travail-vie personnelle parce qu'ils consacrent trop de temps au travail, les travailleurs qui ne veulent pas diminuer le nombre d'heures de travail et leur salaire ont déclaré des niveaux moins élevés de satisfaction relativement à leurs finances que leurs homologues (une cote moyenne de 6,0 contre 7,4 sur une échelle allant de « 1 – très insatisfait » à « 10 – très satisfait »).
6. Cette méthode de correction pour la sélectivité de l'échantillon est analogue à la méthode bien connue de Heckman (1979), mais elle est conçue spécifiquement pour l'analyse par la méthode des probits.
7. Ce modèle comprend deux équations : une équation de l'emploi — qui tient compte de la probabilité d'être employé — et une équation sur l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle. Notre discussion se concentre sur les résultats principaux de l'équation sur « l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle ». Le modèle complet est présenté au tableau 6.

8. De 30 % en 1976 à 44 % en 2008.
9. À l'aide de la régression logistique, Frederick et Fast (2001) ont indiqué des chances beaucoup plus élevées d'être satisfait par rapport à la conciliation travail-vie personnelle pour les employés en bonne ou en excellente santé, par rapport à ceux dont la santé est mauvaise ou passable : 2,9 fois plus élevées chez les femmes, 2 fois plus élevées chez les hommes.
10. Il est difficile d'interpréter ce résultat parce que ces emplois, dont certains sont très différents de nature, étaient compris dans une catégorie professionnelle commune en raison de la petite taille des échantillons.
11. Dans une étude sur les travailleurs de postes ou par quarts à temps plein, Williams (2008) a également découvert des variations selon l'emploi du partenaire. Elle indique que les travailleurs de quarts à temps plein (âgés de 19 à 64 ans) étaient plus susceptibles d'être satisfaits de leur conciliation travail-vie personnelle lorsque leurs conjoints travaillaient à temps plein (71 %) que lorsque leurs conjoints travaillaient à temps partiel (57 %) ou ne faisaient pas partie de la main-d'œuvre (68 %).
12. Bien que l'effet marginal variait de 8 à 12 points si le partenaire était employé à temps plein ou à temps partiel, la différence entre ces deux groupes n'avait pas une incidence statistiquement significative.

■ Documents consultés

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL. 2005. *L'emploi et les personnes handicapées au Canada*. Fiche d'information du CCDS concernant les personnes handicapées, n° 18, <http://www.ccsd.ca/drip/francais/recherche/dis18/dis18.pdf> (consulté le 6 octobre 2009).

DUXBURY, Linda, et Chris HIGGINS. 2008. *Work-Life Balance in Australia in the New Millennium: Rhetoric Versus Reality*. Australie, Beaton Consulting, 178 p., http://www.beaton.com.au/pdfs/BC_WorkLifeBal_fullReport.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

DUXBURY, Linda, et Chris HIGGINS. 2005. *Qui sont les personnes à risque? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle*, rapport n° 4, Agence de santé publique du Canada, octobre, Ottawa, 140 p., http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report4/pdf/work-travail-rpt4_f.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

DUXBURY, Linda, et Chris HIGGINS. 2003. *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question*. Rapport final, octobre, Agence de santé publique du Canada, rapport préparé par Santé Canada, Ottawa, 170 p., http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_2_f.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

FREDERICK, Judith A. et Janet E. FAST. 2001. « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée? », *Tendances sociales canadiennes*, n° 61, été, n° 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 9 à 13, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2001001/article/5702-fra.pdf> (consulté le 6 octobre 2009).

GARDINER, Jean, Mark STUART, Chris FORDE, Ian GREENWOOD, Robert MACKENZIE et Rob PERRETT. 2007. « Work-life balance and older workers: employees' perspectives on retirement transitions following redundancy », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 18, n° 3, mars, p. 476 à 489.

GUERTS, Sabine A.E., et Evangelia DEMEROUTI. 2003. « Work/Non-work interface: A review of theories and findings », Chapitre 14 : *The Handbook of Work and Health Psychology*, deuxième édition. Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, et Cary L. Copper éditeurs, Chichester, Angleterre, John Wiley and Sons, p. 279 à 312.

HABTU, Roman et Andrija POPOVIC. 2006. « Les aidants naturels. Concilier responsabilités professionnelles et personnelles », *Horizons*, Projet de recherche sur les politiques, vol. 8, n° 3, avril, p. 27 à 34, http://www.policyresearch.gc.ca/doclib/HOR_v8N3_200604_f.pdf (consulté le 16 septembre 2009).

HECKMAN, James J. 1979. « Sample selection bias as a specification error », *Econometrica*, vol. 47, n° 1, janvier, p. 153 à 161, <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/1912352.pdf> (consulté le 16 septembre 2009).

HIRSCH, Donald. 2003. *Crossroads after 50. Improving choices in work and retirement*. Fondation Joseph Rowntree. 58 p., <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/1859351565.pdf> (consulté le 6 octobre 2009).

KANTER, Rosabeth Moss. 1977. *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. Fondation Russell Sage, New York.

MARSHALL, Katherine et Vincent FERRAO. 2007. « Participation des travailleurs âgés à la vie active », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 8, n° 8, août, p. 5 à 12, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2007108-fra.pdf> (consulté le 6 octobre 2009).

MORISSETTE, René, Grant SCHELLENBERG et Cynthia SILVER. 2004. « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 5, n° 10, octobre, p. 16 à 22, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/11004/7366-fra.pdf> (consulté le 6 octobre 2009).

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2004. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*. « Évolution récente et perspectives du marché du travail : horaires de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée », chapitre 1, p. 48 à 55, <http://www.oecd.org/dataoecd/8/23/34846954.pdf> (consulté le 6 octobre 2009).

PYPER, Wendy. 2006. « Concilier la carrière et les soins », *L'emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, n° 11, novembre, p. 5 à 16, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2006111-fra.pdf> (consulté le 6 octobre 2009).

RAYMO, James M., et Megan M. SWEENEY. 2005. « *Work-Family Conflict and Retirement Preferences* », California Center for Population Research, série de documents de travail en ligne, CCPR-035-05, 30 p., http://www.cpr.ucla.edu/ccprwpsseries/ccpr_035_05.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

SKINNER, Natalie et Barbara POCOCK. 2008. *Work, Life and Workplace Culture: The Australian Work and Life Index 2008*, Centre for Work and Life, Hawke Research Institute for Sustainable Societies, University of South Australia, 67 p., <http://www.unisa.edu.au/hawkeinstitute/cwl/documents/awali08.pdf> (consulté le 7 octobre 2009).

STATISTIQUE CANADA. 2008. *Enquête sur la participation et les limitations d'activité, 2006 : Profil des appareils et des aides spécialisées pour les personnes ayant des incapacités*, n° 89-628-XIF au catalogue de Statistique Canada, n° 005, Division de la statistique sociale et autochtone, Ottawa, 29 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-628-x/89-628-x2008005-fra.pdf> (accessed October 1, 2009).

STATISTIQUE CANADA. 2003. *Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001. Les mesures de soutien à l'incapacité au Canada, 2001* n° 89-580-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 21 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-580-x/89-580-x2003001-fra.pdf> (consulté le 7 octobre 2009).

VAN DE VEN, Wynand et Bernard VAN PRAGG. 1981. « The demand for deductibles in private health insurance: A probit model with sample selection. » *Journal of Econometrics*, vol.17, n° 2, novembre, p. 229 à 252.

VOYDANOFF, Patricia. 1988. « Work-role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. » *Journal of Marriage and the Family*, vol. 50, n° 3, août, p. 749 à 761, <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/352644.pdf> (consulté le 7 octobre 2009).

WILLIAMS, Cara, 2008. « L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 9, n° 8, août, p. 5 à 18, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008108/pdf/10677-fra.pdf> (consulté le 7 octobre 2009).

WILLIAMS, Cara, 2006. « L'incapacité en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, n° 2, février, p. 18 à 27, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10206/9096-fra.pdf> (consulté le 9 octobre 2009).

WILLIAMS, Cara. 2005. « La génération sandwich », *Tendances sociales canadiennes*, no 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, n° 77, été, p. 18 à 24, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2005001/article/7033-fra.pdf> (accessed October 1, 2009).

YEANDLE, Sue. 2005. *Older workers and work-life balance*, fondation Joseph Rowntree, 36 p., <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/1859353444.pdf> (consulté le 9 octobre 2009).

Les auteurs remercient Maud Rivard, Christopher Poole, David Coish, Alex Grey et John Rietschlin de leurs commentaires et suggestions.

Les points de vue exposés dans le présent article sont ceux des auteurs et ils ne correspondent pas nécessairement à l'opinion de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.