N° 75-001-XPF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

AUTOMNE 1999
Vol. 11, n° 3

- BÉNÉVOLAT CHEZ LES AINÉS
- RETOUR AU TRAVAIL APRÈS L'ACCOUCHEMENT
- FEMMES DU BABY-BOOM
- ABSENCES DU TRAVAIL
- TRAVAIL INDÉPENDANT
- SYNDICALISATION

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordinolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Les centres de consultation régionaux de Statistique Canada dans les principales villes canadiennes

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(780) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le W3 : **http://www.statcan.ca**

Un service d'appel interurbain sans frais est offert, à tous les **utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale** des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)	1 800 267-6677
Numéro pour commander par télécopieur (Canada et États-Unis)	1 877 287-4369

Renseignements sur les commandes/abonnements

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des centres de consultation régionaux de Statistique Canada, ou en écrivant à :

Statistique Canada
Division des opérations et de l'intégration
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
K1A 0T6

Téléphone : 1 (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033
Télécopieur : 1 (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734
Courriel : **order@statcan.ca**

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

Automne 1999 Vol. 11, nº 3

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

RESSOURCES HUMAINES
CANADA
SEP - 1999
LIBRARY
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
CANADA

Rubriques

3 Forum

5 Faits saillants

73 Quoi de neuf?

79 Indicateurs clés de l'emploi et du revenu
Familles et revenu familial

87 À venir

L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001-XPF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE) est publié quatre fois par année par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 1999. TARIF D'ABONNEMENT : 58 $ par année au Canada, 58 $ US dans les autres pays. Prix du numéro, 18 $ au Canada, 18 $ US dans les autres pays. ISSN : 0843-4565. **Les prix n'incluent pas la taxe de vente.**

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Publication inscrite dans le *Canadian Index, L'Index de l'Actualité, L'Index de périodiques canadiens* et *Point de Repère*. Aussi inscrite en anglais dans *P.A.I.S. International* et *Sociological Abstracts*, et accessible en permanence dans la base de données *Canadian Business and Current Affairs* et dans *Employee Benefits Infosource*.

Articles

9 **Le bénévolat chez les aînés**
Frank Jones

En raison des compressions par les administrations publiques dans les secteurs sociaux et divers, le besoin d'une solide structure de soutien chez la population vieillissante s'est accru. En fait, les aînés ont engendré un marché en croissance pour de tels services, tout en devenant une source de travailleurs bénévoles susceptibles de combler les besoins à cet égard. Dans quelle mesure les personnes âgées se livrent-elles au bénévolat? Quels services fournissent-elles? Cette étude porte sur les activités bénévoles des personnes âgées de 55 ans et plus en 1997.

20 **L'emploi après la naissance d'un enfant**
Katherine Marshall

Les femmes font partie intégrante du marché du travail. La compréhension des tendances d'emploi chez les femmes peut donc aider les employeurs à gérer les interruptions d'emploi liées à la naissance d'un enfant et, en bout de ligne, à garder des employées expérimentées. Cet article examine les tendances d'emploi de l'ensemble des femmes qui ont donné naissance à un enfant en 1993 ou en 1994. Il analyse le moment du retour à un travail rémunéré à la suite d'un accouchement ainsi que les caractéristiques personnelles et de l'emploi des femmes qui retournent au travail dans les deux ans suivant l'accouchement et de celles qui restent au foyer.

29 **Les femmes du baby-boom – hier et aujourd'hui**
Louise Earl

Les femmes du baby-boom ont-elles eu un cheminement plus facile sur le marché du travail que les femmes de la génération précédente ou de la génération suivante? Le présent article étudie le degré de réussite des femmes du baby-boom sur le marché du travail en examinant leur situation en 1977 et en 1997 et en comparant cette situation avec celles de la génération précédente et de la génération suivante. Quatre indicateurs sont utilisés : taux d'activité, emploi à temps plein, chômage et rémunération tirée d'un travail à temps plein toute l'année.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN
PERSPECTIVE

Directeur
Ian Macredie
(613) 951-9456
macrian@statcan.ca

Rédacteur en chef
Henry Pold
(613) 951-4608
poldhen@statcan.ca

Mise en marché
Fiona Long
(613) 951-4628
longfio@statcan.ca

Rédacteur
Sun-Kiri Mean

Données
Pierre Bérard
Joanne Bourdeau
Laura Fraser
Mary McAuley

Production et composition
Heather Berrea
Diane Joanisse
Annamma John
Ann Trépanier

Impression
Division de la diffusion

34 Absences du travail en 1998 – les écarts selon le secteur
Ernest B. Akyeampong

Depuis janvier 1999, l'Enquête sur la population active se base sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour le codage des industries. Cet article porte sur les taux d'absence du travail selon le SCIAN pour 1998. Il contient un bref aperçu des niveaux d'absence de 1997 et de 1998 ainsi qu'un examen détaillé des écarts selon le secteur en 1998.

41 Le travail indépendant au Canada et aux États-Unis
Marilyn E. Manser et Garnett Picot

Au cours des dernières années, une attention considérable a été accordée au travail indépendant au Canada, particulièrement aux motifs qui justifient le travail à propre compte. Les travailleurs autonomes y ont-ils été contraints en raison de l'absence d'emplois rémunérés à temps plein, ou sont-ils attirés par les avantages qu'offre la situation de travailleur autonome? Dans cet exposé, nous examinons les caractéristiques du travail indépendant et de sa croissance au Canada et aux États-Unis. (Adapté d'un article publié dans *l'Observateur économique canadien* en mars 1999.)

51 Le point sur la syndicalisation
Ernest B. Akyeampong

Dans l'édition de cette année, le profil socio-démographique et économique détaillé des syndiqués, publié dans *Perspective*, établit les taux de syndicalisation selon le nouveau Système de classification des industries de l'Amérique du Nord et la Classification type des professions de 1991. Des données sur les gains, les accords salariaux, l'inflation et les grèves et lock-out sont aussi incluses dans cette mise à jour, qui s'étend au niveau provincial.

Signes conventionnels

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

.	nombres indisponibles
...	n'ayant pas lieu de figurer
-	néant ou zéro
--	nombres infimes
p	nombres provisoires
r	nombres rectifiés
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique* relatives au secret

Le papier utilisé dans la présente publication répond aux exigences minimales de l'"American National Standard for Information Sciences – Permanence of Paper for Printed Library Materials", ANSI Z39.48 – 1984.

Forum

Message du rédacteur en chef

Dans le courrier...

«La saisonnalité de l'emploi» (Printemps 1999)

■ L'article insistait particulièrement sur les «coûts» engendrés par les variations saisonnières, mais ne faisait aucunement mention des bienfaits sociaux que présentent les emplois saisonniers, par exemple la possibilité pour les jeunes d'acquérir de l'expérience de travail durant les années où ils doivent se consacrer à leur études ou à leur formation, la chance pour les travailleurs qui ne sont pas en mesure de se trouver un emploi permanent à proximité de leur domicile et les avantages pour les personnes retraitées ou semi-retraitées. Il est donc possible que les coûts sociaux attribuables à la baisse des variations saisonnières soient supérieurs aux gains que peuvent retirer les employeurs. Il aurait été intéressant d'obtenir des raisons de la baisse des variations saisonnières expliquées en profondeur en ce qui concerne les facteurs de demande ou d'offre.

Aucune des industries très saisonnières qui apparaissent dans le tableau 1 ne fait partie de la catégorie de production de services. Il serait intéressant de savoir si le groupe des industries très saisonnières aurait compté des secteurs de services, et lesquels, si les caractéristiques des groupes d'industrie avaient été davantage détaillées. Par exemple, le sous-secteur «Hôtels et restaurants» aurait-il appartenu au groupe d'industries très saisonnières?

Eivind Hoffmann
Bureau des statistiques
Bureau international du Travail

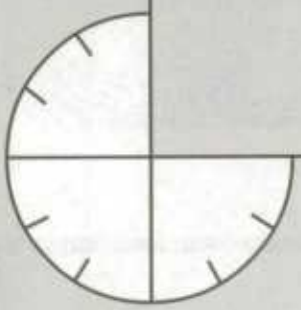
. . . . . .

■ *Vous avez raison de mentionner que la variation saisonnière dans l'emploi a des aspects positifs. Les avantages de l'emploi saisonnier durant les mois d'été peuvent en effet profiter précisément aux étudiants et aux jeunes personnes en général qui veulent acquérir de l'expérience. Et cela est d'autant plus vrai si l'on considère que le taux d'emploi chez les jeunes au Canada est demeuré constamment au-dessus de 15 % durant les années 90. Toutefois, il a été discuté (dans l'article d'un autre auteur) que le travail saisonnier en région peut nuire à l'économie et à la productivité, en raison de son lien historique avec le programme d'assurance-emploi (jadis l'assurance-chômage). Tel que le mentionne le* Globe and Mail *du 14 novembre 1998, le programme d'assurance-chômage continue de subventionner le travail saisonnier et réduit les mesures incitatives destinées aux travailleurs des régions à taux de chômage élevé afin qu'ils se déplacent vers les endroits où il y a de l'emploi ou qu'ils reçoivent la formation dont ils ont besoin.*

Finalement, nous convenons que si nous avions fait des calculs sur les variations saisonnières pour tous les codes de secteurs d'activité à 2 ou à 3 chiffres, les «industries très saisonnières» auraient sûrement été plus nombreuses. Après avoir pris connaissance de votre lettre, nous avons calculé la variation saisonnière pour le secteur «Hébergement et services de restauration» et constaté, avec intérêt, que les résultats n'étaient pas considérablement supérieurs à la moyenne générale. Par exemple, en 1997, la variation saisonnière pour l'ensemble des branches d'activité se situait à 2,8, tandis que celle pour l'hébergement et les services de restauration était de 3,1. Mais au niveau à 3 chiffres, à l'intérieur de ce même groupe, certains sous-secteurs se seraient probablement retrouvées parmi les industries très saisonnières, comme celui des «Camps récréatifs et de vacances». Toutefois, les faibles taux d'emploi au niveau des codes à 3 chiffres peuvent donner lieu à une analyse de la saisonnalité peu fiable.

Perspective

temps perdu



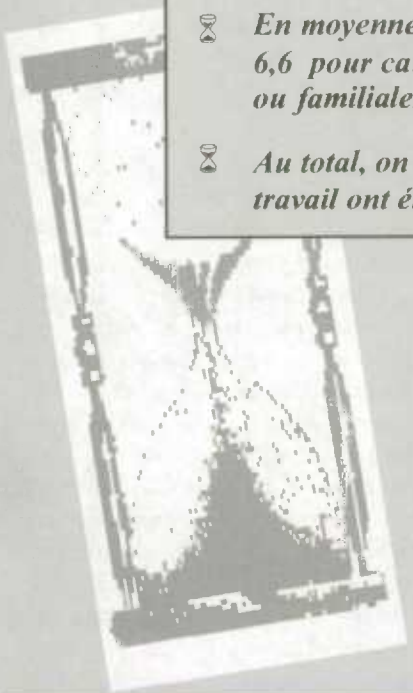
Taux d'absence du travail, 1987 à 1998

Un outil indispensable pour les professionnels en relations de travail, les analystes en productivité et les chercheurs intéressés par les questions touchant la famille et le travail.

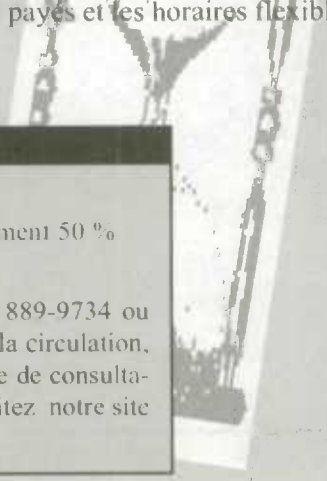
Taux d'absence du travail, 1987 à 1998 fait le point sur les tendances des absences dues à des raisons personnelles : maladie ou incapacité, responsabilités personnelles ou familiales.

Résultats de 1998

- ***En 1998, plus d'un demi-million ou environ 5,7 % de travailleurs à temps plein se sont absentés chaque semaine pour des raisons personnelles (exception faite des congés de maternité).***
- ***En moyenne, chaque travailleur à temps plein a perdu 7,8 jours au cours de l'année – 6,6 pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,2 en raison d'obligations personnelles ou familiales.***
- ***Au total, on estime que, chez les travailleurs à temps plein, 72 millions de jours de travail ont été perdus en 1998.***



Cette publication fournit une série de tableaux sur les taux d'absence du travail des hommes et des femmes occupés à temps plein, selon l'âge, le niveau d'instruction et la présence d'enfants; selon l'industrie et la profession; selon les secteurs public ou privé; selon la taille de l'établissement, la durée de l'emploi, la permanence de l'emploi et l'appartenance syndicale; selon la province, la région et la région métropolitaine de recensement. On y traite également des avantages sociaux tels que les vacances ou les congés de maladie payés et les horaires flexibles.



Pour comander une copie

Taux d'absence du travail, 1987-1998 (no. 71-535-MPB au catalogue)est en vente à seulement 50 % au Canada (TPS et TVP applicables en sus), et 50 $ US hors du Canada.

Pour commander, **TÉLÉPHONEZ** sans frais au 1 800 267-6677, **TÉLÉCOPIEZ** 1 800 889-9734 ou **ÉCRIVEZ** à Statistiques Canada, Division des opérations et de l'intégration, Direction de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) Canada K1A 0T6. Ou communiquez avec le Centre de consultation régional le plus près. Vous pouvez aussi envoyé un courriel at **order@statcan.ca** ou visitez notre site web à ***www.statcan.ca***.

Faits saillants

Dans ce numéro

Le bénévolat chez les aînés ... p. 9

- Plus du quart de l'ensemble des personnes âgées de 55 ans et plus ont consacré en moyenne 15 heures par mois aux organismes bénévoles en 1997, comparativement à la moyenne générale de 12 heures.

- En 1997, la principale raison qui a été invoquée pour justifier le bénévolat était l'appui d'une cause en laquelle on croyait personnellement (98 %); la deuxième raison citée était la mise à contribution de ses compétences et de son expérience (73 %); enfin, la troisième raison, déclarée par environ les deux tiers des personnes âgées, était la volonté d'être au service d'un organisme dont le mandat ou la vocation les concernait personnellement.

- Les services de bénévolat encadré (par l'entremise d'un organisme) les plus fréquents consistaient en l'organisation ou la supervision d'activités, la participation à des conseils d'administration et la sollicitation, la tenue de campagnes et la collecte de fonds. Ces activités ont occupé entre 39 % et 43 % des bénévoles âgés encadrés en 1997. La prestation de soins et de soutien est l'une des quelques formes de bénévolat dont la fréquence augmentait avec l'âge; quant aux tâches les plus exigeantes, telles que l'organisation ou la supervision d'activités et la sollicitation, la tenue de campagnes et la collecte de fonds, elle diminuait avec l'âge.

- Parmi les 74 % des personnes âgées qui ne faisaient pas de bénévolat au sein d'un organisme en 1997, environ 53 % ont évoqué des problèmes de santé comme étant la principale raison pour ne pas s'être livrés au bénévolat. Avec la conviction d'avoir déjà donné suffisamment de temps, cette raison était citée à une fréquence plus élevée à mesure que l'on passait d'un groupe d'âge au suivant.

- Les personnes âgées étaient beaucoup plus susceptibles de se livrer au bénévolat par elles-mêmes (bénévolat non encadré) que par l'entremise d'un organisme; elles formaient plus de 64 % en 1997.

L'emploi après la naissance d'un enfant ... p. 20

- En moyenne, les femmes ont repris un travail rémunéré environ six mois après l'accouchement. Quelque 76 000 (21 %) des 367 000 femmes employées qui ont donné naissance à un enfant en 1993 ou en 1994 sont retournées au travail dans les deux mois suivant l'accouchement. Environ 12 % ont repris le travail après cinq mois, 19 % après six mois et 11 % après sept mois. Compte tenu de la souplesse qui caractérise le début du congé de maternité et de la possibilité d'une période maximale de 25 semaines pour les congés parentaux et de maternité combinés offerte par le programme d'assurance-emploi, il n'est pas surprenant qu'un pourcentage élevé de femmes soit retourné au travail environ six mois après l'accouchement.

- Les pertes potentielles importantes de revenu favorisent le retour rapide au travail. Les femmes qui ne touchaient pas de prestations de maternité et les travailleuses autonomes sont retournées au travail plus rapidement que celles qui recevaient des prestations ou qui avaient un emploi rémunéré. Quelque 34 % des femmes qui ont repris un travail rémunéré rapidement (c'est-à-dire celles qui ont repris un emploi dans les deux mois suivant l'accouchement) étaient travailleuses autonomes, comparativement à 2 % de celles qui se sont absentées plus longtemps. Par ailleurs, 60 % des femmes qui sont retournées au travail dans le mois

suivant l'accouchement n'ont pas touché de prestations d'assurance-emploi, contre seulement 9 % dans le cas des femmes qui ont repris le travail plus tard.

- Celles qui ont réintégré rapidement le marché du travail étaient plus susceptibles d'avoir un emploi syndiqué (33 % contre 16 %) et plus d'ancienneté professionnelle dans le dernier emploi occupé (49 mois contre 26).

- Parmi celles qui *n'étaient pas* retournées au travail, 30 % étaient chefs de familles monoparentales (comparativement à seulement 4 % dans le cas des femmes qui ont repris un emploi). De plus, ces femmes étaient moins susceptibles d'avoir des enfants âgés de moins de six ans à la maison.

Les femmes du baby-boom – hier et aujourd'hui ... p. 29

- En 1977, près de six femmes sur dix du baby-boom (59 %) âgées de 25 à 29 ans étaient sur le marché du travail, tandis que seulement 53 % des femmes âgées de 45 à 49 ans étaient actives. De plus, les femmes de 25 à 29 ans étaient proportionnellement beaucoup plus nombreuses à travailler à temps plein (83 %) que les femmes de 45 à 49 ans (74 %).

- Vingt ans plus tard, 77 % des femmes du baby-boom (alors âgées de 45 à 49 ans) étaient sur le marché du travail, comparativement à 78 % des femmes de la génération X (âgées de 25 à 29 ans). Environ 77 % des femmes occupées du baby-boom avaient un travail à temps plein, de même que 78 % des femmes de la génération X (cependant, les dernières avaient davantage de difficultés à décrocher un emploi).

- La rémunération des femmes du baby-boom qui travaillaient à temps plein équivalait à 104 % de celle des femmes âgées 45 à 49 ans, et ce, bien qu'elles faisaient moins d'heures (1 967 par année, contre 2 059). En 1997, la rémunération des femmes de la génération X (25 à 29 ans) équivalait à 83 % de celle des femmes du baby-boom (45 à 49 ans).

- En 1977, la population active comptait au-delà de 15 % de femmes du baby-boom détentrices d'un diplôme universitaire, contre seulement 6 % des femmes âgées de 45 à 49 ans. On observait l'inverse en ce qui a trait à la proportion de femmes qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires : seulement 6 % contre 24 % respectivement. En 1997, environ 5 % des femmes du baby-boom n'avaient pas terminé leurs études secondaires, tandis que 19 % avaient étudié à l'université. Pour les femmes de la génération X, ces pourcentages s'établissaient à 1 % et à 27 %.

Absences du travail en 1998 – les écarts selon le secteur ... p. 34

- En 1998, environ 5,7 % des employés à temps plein (ce qui représente 525 000 travailleurs) se sont absentés du travail pour des raisons personnelles («maladie ou incapacité» et «obligations personnelles ou familiales») pendant une partie ou la totalité d'une semaine donnée, contre 5,5 % l'année précédente.

- À cause de ces absences, le nombre habituel d'heures de travail hebdomadaire perdues (taux d'inactivité) en 1998 a aussi légèrement grimpé, partant de 3,0 % pour s'établir à environ 3,1 %. Cette augmentation se traduit par une hausse de près d'une demi-journée par travailleur à temps plein, soit de 7,4 à 7,8 jours (6,6 pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,2 en raison d'obligations personnelles ou familiales). Autrement dit, les travailleurs ont perdu environ 72 millions de jours de travail en 1998 pour des raisons personnelles, contre 66 millions en 1997.

- Les écarts importants de temps de travail perdu entre les grands secteurs peuvent être en grande partie attribuables à la maladie ou à l'incapacité. Le nombre de jours de travail perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales demeurait inchangé et se situait autour de 1,1 jour.

- Les travailleurs à temps plein qui ont perdu le plus de temps (12,8 jours) œuvraient dans le secteur des soins de santé et assistance sociale, secteur très syndicalisé reconnu pour être relativement stressant et constitué d'une proportion élevée de travailleuses.

Viennent ensuite le transport et l'entreposage, secteur relativement dangereux et fortement syndicalisé (9,4); les administrations publiques, secteur également très syndicalisé et comptant une forte concentration de travailleuses (9,4); et la fabrication (8,5).

- Les travailleurs qui ont perdu relativement peu de temps appartenaient aux services professionnels, scientifiques et techniques (4,6 jours); aux services d'hébergement et de restauration (5,7); et à l'agriculture (5,8).

Le travail indépendant au Canada et aux États-Unis

... p. 41

- Dans l'ensemble, la progression du travail indépendant de 1979 à 1997 a été appréciable tant au Canada qu'aux États-Unis (77 % contre 37 %). L'augmentation du taux de travail indépendant au Canada entre 1989 et 1997 est impressionnante, le taux passant de 14 % à 18 %, alors qu'il demeurait stable dans les années 80. Pendant cette période, le taux correspondant aux États-Unis n'a que peu fluctué, demeurant aux alentours de 10 %.

- De 1989 à 1997, le travail indépendant a figuré pour environ 80 % de la croissance nette de l'emploi au Canada, mais pour aussi peu que 1 % aux États-Unis. En soi, le travail indépendant hors entreprises constituées en société a contribué pour environ la moitié de la création nette d'emplois au Canada, mais cette contribution a été pour ainsi dire inexistante aux États-Unis.

- Pendant les années 80, la création nette d'emplois dans le cadre du travail indépendant au Canada est attribuable, dans une proportion approximative de 60 %, à des entrepreneurs qui ont embauché d'autres travailleurs. La proportion restante d'emplois créés a été engendrée par les travailleurs établis à leur compte qui n'embauchent personne. Cependant, de 1989 à 1997, pas moins de 90 % se trouvaient dans cette dernière catégorie.

- La concentration industrielle du travail indépendant présente des similitudes entre les deux pays. Son taux était élevé dans l'agriculture et la construction et, pour ainsi dire, nul dans l'extraction minière et la fabrication. Les finances, les assurances et les affaires immobilières ainsi que le commerce de gros et de détail se situaient au niveau intermédiaire sur ce plan.

- Les hommes ont plus tendance à accéder au travail indépendant que les femmes. Les proportions respectives d'hommes et de femmes qui étaient établis à leur compte vers la fin des années 90 étaient de 13 % et 8 % aux États-Unis et de 21 % et 14 % au Canada. En revanche, les femmes étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes d'accéder au travail indépendant dans l'industrie tertiaire.

- Entre 1989 et 1997, environ 40 % de la création nette d'emplois dans le cadre du travail indépendant au Canada a eu lieu dans les secteurs de services de rémunération supérieure, comme les services aux entreprises. Le reste a été créé en grande partie dans les secteurs de services de rémunération inférieure, soit les services personnels et les services d'hébergement et de restauration. À l'opposé, les États-Unis n'ont connu que peu de différences dans les emplois créés par le travail indépendant de l'industrie tertiaire (laquelle comptait pour 38 % de l'ensemble du travail indépendant en 1996).

Le point sur la syndicalisation

... p. 51

- Le nombre moyen d'emplois rémunérés au cours du premier semestre de 1999 s'est établi à 11,9 millions, ce qui représente une hausse de 292 000 par rapport à l'année précédente. Les effectifs syndicaux sont toutefois restés pratiquement inchangés, à 3,6 millions. Il en est résulté un recul du taux de syndicalisation, celui-ci passant de 30,7 % à 30,1 %. La diminution est survenue chez les deux sexes : de 31,6 % à 30,9 % pour les hommes et de 29,8 % à 29,3 % pour les femmes. Le Québec, l'Ontario, la Colombie-Britannique, Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick ont tous enregistré des diminutions du taux de syndicalisation. Ce dernier s'est accru en Alberta, au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse, tandis qu'il est resté inchangé en Saskatchewan.

- À peu près 3,6 millions (30,6 %) d'employés étaient membres d'un syndicat en 1998. Quelque 297 000 autres (2,5 %) étaient assujettis à une convention collective. Les employés du secteur public étaient au delà de trois fois plus susceptibles d'appartenir à un syndicat que leurs collègues du secteur privé (71,3 % comparativement à 19,1 %). Près du tiers des employés à temps plein étaient syndiqués, comparativement au cinquième des employés à temps partiel. De même, près du tiers des travailleurs occupant un emploi permanent appartenaient à un syndicat, comparativement à environ un quart dont l'emploi n'était pas permanent.

- La rémunération horaire moyenne des syndiqués était plus élevée que celle des non-syndiqués, autant chez les travailleurs à temps plein (19,06 $ comparativement à 15,57 $) que chez les travailleurs à temps partiel (16,80 $ comparativement à 9,81 $).

- Le taux de hausse salariale des contrats a dépassé celui de l'inflation en 1998 (1,6 % comparativement à 1,0 %). Cette année, les gains négociés jusqu'en avril selon les accords salariaux étaient similaires (1,7 % contre 1,0 %).

- Au cours du premier trimestre de 1999, la proportion de temps de travail perdu du fait de grèves et de lock-out a légèrement augmenté, partant de 0,08 % en 1998 pour se fixer à 0,09 %.

Quoi de neuf ?

... p. 73

- **À paraître**

  Le point sur la population active

- **Vient de paraître**

  Projet de supplément du revenu

  Projet d'autosuffisance

  Tendances géographiques du bien-être socioéconomique des collectivités des Premières Nations

  Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1998

  Taux d'absence du travail, 1987 à 1998

  Bulletin de l'analyse en innovation

  Revenu après impôt, répartition selon la taille du revenu au Canada, 1997

  Les habitudes de dépenses au Canada, 1997

  Revenus des familles, familles de recensement, 1997

  Gains des hommes et des femmes, 1997

  L'Enquête sur la sécurité financière de Statistique Canada : mise à jour

Perspective

Vous déménagez?

Veuillez nous faire parvenir votre nom, ancienne adresse, nouvelle adresse, numéro de téléphone et numéro de référence du client à : **Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**; ou composez le (613) 951-7277 ou sans frais le 1 800 700-1033, ou soumettez votre changement d'adresse par télécopieur au (613) 951-1584.

Veuillez nous aviser quatre semaines à l'avance pour éviter toute interruption de la livraison.

Le bénévolat chez les aînés

Frank Jones

En raison des compressions par les administrations publiques dans les secteurs sociaux et divers, le besoin d'une solide structure de soutien chez la population vieillissante s'est accru. En fait, les aînés ont engendré un marché en croissance pour de tels services, tout en devenant une source de travailleurs bénévoles susceptibles de combler les besoins à cet égard. Bon nombre de personnes âgées bénéficient à la fois d'une bonne santé et de plus en plus de temps libre.

Dans quelle mesure les personnes âgées se livrent-elles au bénévolat? Quels services fournissent-elles? Leurs habitudes ont-elles changé depuis 1987? La présente étude porte sur les activités bénévoles des personnes des groupes d'âge de 55 à 64 ans, de 65 à 74 ans et de 75 ans et plus en 1997 (voir *Sources des données et définitions*). Quantité de personnes de 55 à 64 ans traversent vraisemblablement une période de transition entre le travail rémunéré et la retraite; ce sont les plus susceptibles d'envisager de nouveaux engagements en matière de bénévolat. Les personnes de 65 à 74 ans connaissent relativement peu de changements importants dans leur mode de vie. Quant aux personnes de 75 ans et plus, elles sont les plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé et d'avoir elles-mêmes besoin des services de bénévoles.

La présente analyse tient compte du bénévolat non encadré, mais l'accent est mis sur le bénévolat «encadré» (par l'entremise d'un organisme).

Contexte du bénévolat chez les personnes âgées

Cet article fait d'abord la comparaison des taux de participation et du nombre d'heures consacrées au bénévolat encadré entre les personnes âgées et celles d'âge moins avancé. En 1987 et en 1997, on a observé chez les personnes de 35 à 44 ans les taux les plus élevés (graphique A) et constaté que les taux tendaient à diminuer progressivement dans les groupes d'âge subséquents. Chez les personnes de 55 à 64 ans et de 65 à 74 ans, les taux correspondaient en 1987 à la moyenne enregistrée dans l'ensemble de la population (27 %), tandis que le taux observé dans le groupe d'âge le plus avancé était beaucoup plus faible (13 %). C'est dans ce groupe qu'a été enregistré, pendant les deux années, le taux le plus faible.

Sources des données et définitions

L'Enquête nationale sur le bénévolat constituait un supplément de l'Enquête sur la population active d'octobre 1987. (Une phase de suivi a été achevée en janvier 1988.) L'Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation était un supplément de l'Enquête sur la population active de novembre 1997.

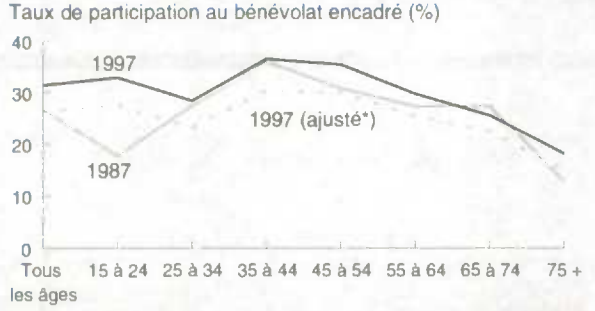
Les **bénévoles encadrés** ont volontairement fourni des services sans rémunération, par l'entremise d'un groupe ou d'un organisme, au moins une fois au cours de l'année de référence, de novembre à octobre (Hall et al., 1998). Les **bénévoles non encadrés** ont fourni une aide par eux-mêmes au cours de l'année de référence, soit directement à une personne qui ne faisait pas partie de leur ménage, soit indirectement en fournissant des services à la collectivité ou au milieu, sans passer par un groupe ou un organisme (Duchesne, 1989). Les deux enquêtes portaient sur les personnes de 15 ans et plus, à l'exception des résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, des personnes vivant dans des réserves indiennes, des pensionnaires d'établissements et des membres à temps plein des Forces armées.

Les données sur le temps de loisir sont tirées de l'Enquête sociale générale de 1992. Cette enquête visait les personnes de 15 ans et plus, exception faite des résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest ainsi que des pensionnaires à temps plein d'établissements.

Note : En raison d'un changement de définition, il convient de faire preuve de prudence dans l'interprétation des variations relevées entre 1987 et 1997 (voir l'Appendice).

Frank Jones est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut le joindre au (613) 951-1931 ou à jonefra@statcan.ca.

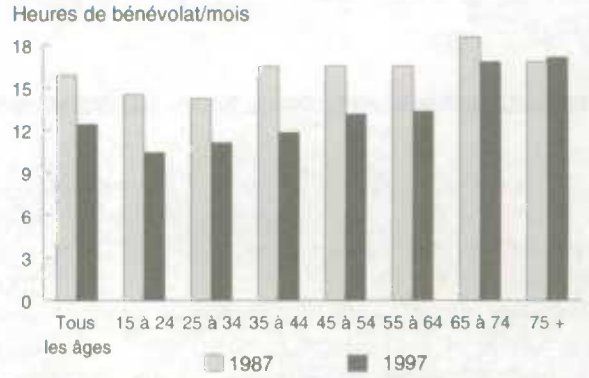
Graphique A : En général, les taux de participation au bénévolat diminuent dans les groupes d'âge supérieur au groupe de 35 à 44 ans...



Sources : Enquête nationale sur le bénévolat; Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

* *Voir l'annexe.*

Graphique B : mais le nombre d'heures par bénévole augmente.



Sources : Enquête nationale sur le bénévolat; Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

Le nombre moyen d'heures consacrées au bénévolat augmentait avec l'âge (graphique B). Rien d'étonnant à cela étant donné que beaucoup de personnes plus âgées disposent de temps de loisir. Dans tous les groupes d'âge à l'exception du plus avancé, on consacrait plus de temps au bénévolat en 1987 qu'en 1997, quoique l'écart tendait à se rétrécir avec l'âge. Les personnes de 75 ans et plus ont consacré 17 heures par mois au bénévolat durant les deux années. La moyenne pour l'ensemble des bénévoles s'établissait à 16 heures par mois en 1987 et à 12 heures par mois en 1997.

Bénévolat encadré

Certaines personnes âgées sont beaucoup plus susceptibles d'offrir bénévolement leurs services à des organismes. Durant les deux années à l'étude, cela est tout particulièrement vrai chez les personnes relativement bien instruites, en bonne santé et dont le revenu du ménage est relativement élevé, ainsi que chez celles qui se considèrent comme «très religieuses» (tableau 1). Les personnes âgées des provinces des Prairies, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse étaient plus susceptibles de se livrer au bénévolat que celles des autres provinces. Fait surprenant, les personnes âgées qui occupaient un emploi étaient plus susceptibles de faire du bénévolat que les personnes sans emploi, particulièrement en 1997. Le sexe et l'état matrimonial influaient peu sur le taux de participation de ces personnes.

Le taux de participation au bénévolat chez les personnes âgées diminue avec l'âge, mais on observe une hausse en ce qui a trait au nombre d'heures consacrées à cette activité. Cela donne à penser que les personnes qui font plus d'heures de bénévolat sont moins susceptibles d'abandonner cette activité que celles qui donnent relativement peu d'heures (voir *Combien de temps les personnes âgées consacrent-elles au bénévolat?*). En 1997, le taux s'établissait à 30 % chez les personnes de 55 à 64 ans et à 18 % chez les personnes de 75 ans et plus. La détérioration de l'état de santé et le désir de se retirer non seulement du travail rémunéré mais aussi de l'activité bénévole pourraient expliquer en partie cette diminution. Celle-ci était particulièrement marquée chez les résidents de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta, de même que chez les personnes âgées très religieuses. L'écart dans les taux de participation était généralement moins prononcé entre les personnes de 55 à 64 ans et celles de 65 à 74 ans qu'entre les personnes de 65 à 74 ans et celles de 75 ans et plus.

Les personnes âgées qui occupaient un emploi faisaient toutefois exception. Dans ce groupe, en effet, le taux de participation au bénévolat était plus élevé chez les personnes de 65 à 74 ans que chez les personnes de 55 à 64 ans. Cela pourrait s'expliquer par le fait que certaines personnes âgées employées s'engagent dans des activités bénévoles au moment de faire la transition vers le travail à temps partiel ou de réduire le nombre de leurs heures de travail. On peut voir là un exemple de substitution de rôle (Chambré, 1984).

Tableau 1 : Taux de participation au bénévolat encadré chez les personnes âgées de 55 ans et plus

	1987				1997			
	55 +	55 à 64	65 à 74	75 +	55 +	55 à 64	65 à 74	75 +
				%				
Les deux sexes	**24,6**	**27,3**	**27,4**	**12,9**	**25,7**	**29,7**	**25,6**	**18,2**
Hommes	20,7	22,6	23,2	9,8	26,1	28,5	26,8	19,0
Femmes	27,9	31,7	30,6	15,1	25,4	30,9	24,5	17,7
Province								
Terre-Neuve	18,7	23,4	19,6	--	22,7	28,3	26,2	--
Île-du-Prince-Édouard	27,9	47,8	--	--	20,1	--	--	--
Nouvelle-Écosse	25,9	30,5	27,3	--	30,4	44,2	26,1	14,0
Nouveau-Brunswick	23,5	29,2	26,5	--	31,7	34,5	37,2	--
Québec	17,3	21,3	17,8	--	16,8	18,9	18,5	9,1
Ontario	25,6	26,6	29,9	15,6	28,2	31,9	28,0	21,6
Manitoba	31,2	37,1	31,6	18,7	30,7	38,7	30,8	18,3
Saskatchewan	28,6	33,8	30,2	16,2	39,0	51,6	35,6	25,6
Alberta	36,9	40,7	39,1	20,9	30,6	38,2	25,7	22,6
Colombie-Britannique	26,1	27,4	31,3	14,2	25,7	27,9	25,7	21,7
Région de résidence								
Urbaine	28,6	35,2	27,9	13,5	24,6	28,3	24,9	17,1
Rurale	23,7	25,6	27,2	12,8	30,9	36,1	28,9	23,6
État matrimonial								
Mariés ou conjoints de fait	26,6	28,6	28,8	12,1	28,2	31,0	27,9	20,4
Séparés ou divorcés	19,8	17,2	--	--	22,4	24,5	21,1	--
Veufs	20,9	26,5	24,4	14,5	19,4	24,0	21,7	15,7
Célibataires	19,8	22,9	21,5	--	24,2	31,7	17,2	22,8
En emploi								
Non	24,0	28,6	26,9	12,9	23,7	27,9	24,9	17,3
Oui	26,2	25,9	31,0	--	32,6	31,8	34,1	--
Revenu du ménage								
Moins de 15 000 $	19,0	20,0	21,8	14,3	16,7	20,5	16,2	13,5
15 000 $ à 29 999 $	26,5	27,2	30,7	15,0	24,1	27,6	26,2	17,4
30 000 $ à 59 999 $	32,5	31,0	41,7	--	30,8	32,7	31,8	22,8
60 000 $ ou plus	41,7	42,3	43,8	--	33,4	33,9	30,1	--
Niveau d'instruction								
Inférieur au niveau secondaire	12,7	14,8	14,5	6,9	17,3	19,6	18,3	12,7
Études secondaires complètes	28,2	28,2	32,8	16,7	28,4	31,4	28,1	22,8
Études postsecondaires partielles	36,5	38,2	38,4	--	32,8	36,0	32,4	24,4
Grade ou diplôme	42,3	47,6	44,2	24,7	43,9	46,5	41,3	41,2
État de santé								
Moyen ou faible	14,5	18,0	16,6	7,0	16,7	22,5	16,7	10,1
Bon ou excellent	34,5	33,3	39,0	27,3	29,9	32,4	30,1	23,4
Religiosité								
Assez ou pas vraiment religieux	23,9	25,3	27,0	13,6	24,1	27,7	23,7	17,3
Très religieux	34,6	43,8	35,7	15,4	36,3	43,7	38,6	22,7

Sources : Enquête nationale sur le bénévolat; Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

Selon une explication similaire, les travailleurs indépendants, qui prennent généralement leur retraite plus tard que les employés, disposent davantage de liberté dans la gestion de leur temps, ce qui pourrait leur permettre de s'engager dans des activités bénévoles. En 1997, le taux de participation au bénévolat chez les personnes âgées qui avaient un revenu tiré d'un travail indépendant était beaucoup plus élevé que chez les personnes âgées qui n'avaient pas déclaré de tels revenus : 40 % comparativement à 28 % chez les personnes de 55 à 64 ans et 33 % comparativement à 26 % chez les personnes de 65 à 74 ans. Presque tous les employés de 65 à 74 ans étaient des travailleurs indépendants.

La tendance des gens à faire du bénévolat à différents moments de la vie s'analyse de préférence au

Combien de temps les personnes âgées consacrent-elles au bénévolat?

La présente étude n'analyse pas dans les détails le nombre d'heures consacrées au bénévolat «encadré». Toutefois, mentionnons que près de la moitié des bénévoles âgés ont accumulé en moyenne moins de six heures de bénévolat par mois en 1997. La proportion des personnes ayant donné 30 heures ou plus par mois était plus élevée chez les aînés de 75 ans et plus que chez les autres aînés. Les hommes étaient également plus nombreux que les femmes à faire 30 heures ou plus de bénévolat.

Nombre d'heures de bénévolat par mois en 1997

	Âge			
	55 +	55 à 64	65 à 74	75 +
	%			
Les deux sexes				
Moins de 2	23,2	23,3	23,6	22,0
2 à 5,9	23,7	23,0	24,2	25,1
6 à 14,9	22,6	24,4	21,1	20,1
15 à 29,9	16,9	17,9	16,2	15,5
30 ou plus	13,5	11,4	14,8	17,2
Femmes				
Moins de 2	24,2	25,5	23,2	22,3
2 à 5,9	21,9	21,5	19,9	27,4
6 à 14,9	21,7	22,0	22,9	18,1
15 à 29,9	20,0	21,1	19,8	17,2
30 ou plus	12,3	9,9	14,2	15,0
Hommes				
Moins de 2	22,2	20,9	24,1	21,7
2 à 5,9	25,8	24,6	29,0	22,0
6 à 14,9	23,6	27,1	19,1	22,8
15 à 29,9	13,4	14,2	12,2	--
30 ou plus	15,0	13,1	15,5	20,3

Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

moyen de données longitudinales, mais il est possible de l'examiner de façon indirecte. Par exemple, la majorité des personnes qui avaient entre 55 et 64 ans en 1987 (c'est-à-dire nées entre 1932 et 1941) étaient entrées dans le groupe des personnes de 65 à 74 ans en 1997[1]. Le taux de participation au bénévolat relevé dans cette «cohorte» a reculé de 2 points de pourcentage dans cet intervalle de dix ans. Chez les femmes, le taux a diminué de 7 points, alors que chez les hommes, on a observé une augmentation de 4 points. À l'opposé, le taux de participation au bénévolat chez les personnes de 75 ans et plus en 1997 était de 9 points inférieur au taux relevé chez les personnes de 65 à 74 ans en 1987. Il y a eu recul de 13 points chez les femmes et de 4 points chez les hommes.

Le taux global de participation au bénévolat chez les personnes âgées a peu augmenté au cours de la décennie à l'étude. On a toutefois relevé des différences importantes à l'intérieur des sous-populations. Par exemple, le taux s'est accru de plus de huit points au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, alors qu'il a chuté de plus de six points à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta. En outre, le taux a augmenté de plus de cinq points chez les hommes et les personnes employées, tandis qu'il a reculé de quatre points ou plus chez les personnes dont le revenu du ménage était de 60 000 $ ou plus et chez celles qui avaient fait des études postsecondaires partielles. Chez les personnes de 75 ans et plus, la hausse a été plus forte d'au-delà de cinq points en comparaison avec les personnes de 55 à 64 ans et les personnes de 65 à 74 ans.

Faire du bénévolat de son propre chef

Les personnes âgées sont beaucoup plus susceptibles de se livrer au bénévolat de leur propre initiative que par l'entremise d'un organisme. Ces dernières formaient plus de 64 % en 1997, ce qui représente une augmentation d'un point de pourcentage par rapport à 1987. L'augmentation a été particulièrement élevée chez les personnes de 55 à 64 ans, le taux passant de 66 % à 74 %. Les hommes étaient aussi susceptibles que les femmes d'avoir fait du bénévolat non encadré en 1997, après une hausse de quatre points chez les hommes. La même année, le taux chez les femmes âgées de 55 à 64 ans était supérieur au taux observé chez les hommes du même groupe d'âge, tandis que l'inverse a été constaté chez les personnes de 65 à 74 ans et les personnes de 75 ans et plus.

Les organismes bénévoles ont deux opinions assez contradictoires à l'égard du bénévolat non encadré. Certains y voient une forme de concurrence dans leurs démarches pour recruter des personnes âgées. D'autres le considèrent comme une source prometteuse de candidats à recruter, en se disant que si ces personnes âgées sont disposées à faire du bénévolat, il existe de fortes chances qu'elles répondent favorablement lorsqu'elles seront sollicitées.

La deuxième opinion est corroborée par les preuves recueillies. Dans l'ensemble, les personnes âgées qui avaient fait du bénévolat de leur propre initiative

l'année précédente étaient au-delà de trois fois plus susceptibles de faire du bénévolat encadré que celles qui ne s'étaient pas livrées au bénévolat non encadré (taux de participation au bénévolat encadré de 34 %, contre 10 % en 1997) (tableau 2). Les personnes de 55 à 64 ans et les personnes de 65 à 74 ans qui ont fait du bénévolat non encadré étaient trois fois plus susceptibles de faire du bénévolat encadré en 1997, tandis que les personnes de 75 ans et plus l'étaient au-delà de quatre fois plus.

De même, les personnes qui avaient fait du bénévolat par l'intermédiaire d'organismes étaient plus susceptibles de se livrer au bénévolat non encadré. Le taux de participation au bénévolat non encadré était sensiblement plus élevé chez les personnes âgées qui se livraient au bénévolat au sein d'organismes (86 % en 1997) que chez les autres personnes âgées (57 %). Le taux fléchissait avec l'âge dans les deux groupes, mais ce fléchissement était plus prononcé chez les personnes qui n'œuvraient pas au sein d'organismes.

Tableau 2 : Taux de participation aux bénévolats encadré et non encadré chez les personnes âgées de 55 ans et plus

	Âge			
	55 +	55 à 64	65 à 74	75 +
		%		
Bénévolat encadré				
1987				
Bénévolat non encadré	33,6	35,6	34,7	23,3
Pas de bénévolat non encadré	9,6	11,0	12,8	--
Rapport	*3,5*	*3,3*	*2,7*	--
1997				
Bénévolat non encadré	34,2	35,9	33,8	30,4
Pas de bénévolat non encadré	10,2	12,7	11,1	6,9
Rapport	*3,3*	*2,8*	*3,0*	*4,4*
Bénévolat non encadré				
1987				
Bénévolat encadré	85,5	86,5	84,2	85,2
Pas de bénévolat encadré	55,3	58,7	59,5	41,6
Rapport	*1,5*	*1,5*	*1,4*	*2,0*
1997				
Bénévolat encadré	85,8	88,7	84,3	80,4
Pas de bénévolat encadré	57,1	67,1	56,7	41,0
Rapport	*1,5*	*1,3*	*1,5*	*2,0*

Sources : Enquête nationale sur le bénévolat; Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

Qu'est-ce qui motive les personnes âgées à faire du bénévolat au sein d'organismes?

La clé du succès dans le recrutement réside dans la connaissance des raisons qui incitent les personnes âgées à faire du bénévolat. En 1997, la raison qui a été invoquée le plus souvent, par tous les groupes d'âge, était l'appui d'une cause en laquelle on croyait personnellement (98 %) (tableau 3).

La deuxième raison citée était la mise à contribution de ses compétences et de son expérience (73 %), motivation qui diminuait légèrement en importance avec l'âge. La troisième raison, déclarée par environ les deux tiers des personnes âgées (tant chez les plus jeunes que chez les plus âgées), était de se livrer au bénévolat pour un organisme dont le mandat ou la vocation les concernait personnellement.

S'acquitter d'obligations religieuses ou agir selon ses croyances religieuses et connaître ses forces personnelles constituaient d'autres sources de motivation importantes pour les bénévoles âgés, ces derniers les invoquant dans des proportions de 44 % et 42 % respectivement. Les obligations religieuses revêtaient davantage d'importance pour les personnes de 75 ans et plus (54 %, comparativement à 40 % chez les personnes de 55 à 64 ans). Par contraste, la connaissance de leurs forces personnelles était plus importante pour les personnes de 55 à 64 ans (46 %, comparativement à 35 % pour les personnes de 75 ans et plus).

Se livrer au bénévolat pour suivre l'exemple d'un ami était une raison citée moins souvent, mais il a tout de même été mentionné par 28 % des bénévoles âgés en 1997. Comme pour le désir de s'acquitter d'obligations religieuses, ce motif était invoqué plus souvent par les personnes de 75 ans et plus (33 %) que par les personnes de 55 à 64 ans (25 %).

Comme la majorité des personnes âgées étaient à la retraite ou prévoyaient prendre leur retraite, seulement 6 % ont indiqué faire du bénévolat pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Cette raison était invoquée le plus souvent dans le groupe des personnes de 55 à 64 ans, quoique par seulement 9 % d'entre elles.

Pourquoi ne pas consacrer plus de temps au bénévolat au sein d'organismes?

Pourquoi les personnes qui se livrent au bénévolat encadré ne donnent-elles pas davantage de leur temps? Parmi les dix raisons qui leur ont été soumises, 7 %

Tableau 3 : Raisons justifiant le bénévolat et raisons pour ne pas en faire davantage

	Âge			
	55 +	55 à 64	65 à 74	75 +
	%			
Raisons justifiant le bénévolat				
Cause en laquelle on croit	97,9	97,8	98,2	97,5
Mise à contribution des compétences et de l'expérience	72,9	75,0	71,4	69,4
Personnellement concerné par la cause	68,1	69,6	66,6	66,8
Obligations ou croyances religieuses	44,5	39,8	46,8	54,0
Connaissance de ses forces	41,8	46,1	38,9	34,7
Suivre l'exemple d'amis	28,3	25,1	30,4	33,3
Amélioration des perspectives d'emploi	5,7	8,6	--	--
Raisons pour ne pas en faire davantage				
Pas de temps libre excédentaire	51,7	60,7	45,2	38,3
A fait sa part	48,7	45,6	51,1	53,1
Pas disposé à s'engager pour un an	33,4	34,4	35,2	25,8
Problèmes de santé	33,0	20,6	38,6	59,0
Préférence aux dons d'argent	25,4	22,9	26,2	31,7
Pas été sollicité	16,1	16,0	16,7	15,2
Pas intéressé	12,4	11,7	15,9	6,8
Coûts financiers	12,4	15,0	10,5	8,7
Préoccupations au sujet des responsabilités	4,7	6,0	3,3	--
Ne savait pas comment s'engager	3,8	3,9	4,0	--

Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation, 1997

des bénévoles âgés en 1997 n'en ont retenu aucune, 22 % n'en ont retenu qu'une, et les autres en ont retenu plusieurs.

Un peu plus de la moitié a déclaré ne pas disposer suffisamment de temps pour consacrer plus d'heures au travail bénévole (tableau 3). Parmi ces derniers, 51 % ont dit qu'ils avaient déjà fait leur part, 34 % ont affirmé ne pas être disposés à prendre un engagement d'un an et 25 % ont cité des raisons de santé. Le manque de temps était plus souvent invoqué par les bénévoles de 55 à 64 ans (61 %) que par ceux de 75 ans et plus (38 %). Les personnes âgées qui se livraient au bénévolat non encadré étaient plus susceptibles d'évoquer le manque de temps (53 %) que celles qui ne faisaient pas de bénévolat non encadré (44 %). Parmi celles qui n'ont pas invoqué ce motif, 46 % ont dit avoir déjà fait leur part de bénévolat, 42 % ont invoqué des raisons de santé, 33 % ont déclaré qu'elles n'étaient pas disposées à prendre un engagement d'un an et 17 % ont dit qu'on ne le leur avait pas demandé.

Dans l'ensemble, près de la moitié des bénévoles âgés ont dit qu'ils ne voulaient pas donner davantage de leur temps parce qu'ils croyaient avoir déjà fait leur part. Cette raison a été invoquée plus souvent que le manque de temps, tant par les bénévoles de 65 à 74 ans que par ceux de 75 ans et plus. Le fait de se livrer au bénévolat non encadré ne constituait pas un facteur d'influence à cet égard.

Le tiers des bénévoles âgés a fait état de problèmes de santé. Aucune autre réponse ne présentait un lien aussi étroit avec l'âge. Pour les personnes de 75 ans et plus, elle constituait le motif le plus souvent invoqué en 1997 (59 %). Par contraste, seulement 21 % des personnes de 55 à 64 ans ont dit éprouver des problèmes de santé.

Au moins un quart des bénévoles âgés ont indiqué qu'ils préféraient donner de l'argent plutôt que davantage de temps. Cette raison a aussi été invoquée plus souvent à mesure qu'on avançait dans les groupes d'âge.

Seulement 16 % des bénévoles âgés ont déclaré qu'on ne leur avait pas demandé d'offrir davantage de leur temps. On peut en déduire que certains d'entre eux auraient été disposés à le faire si on le leur avait demandé. Parmi ces derniers, la moitié ont affirmé être trop occupés, 20 % n'étaient pas intéressés et 48 % estimaient avoir déjà fait leur part. Chez ceux à qui on avait, semble-t-il, demandé d'offrir davantage de leur temps (84 %), les raisons souvent invoquées pour ne pas accéder à cette demande était le manque de temps (52 %), le fait d'avoir déjà donné de son temps (49 %), les problèmes de santé (34 %) et le refus de prendre un engagement d'un an (30 %). Peu nombreuses sont les personnes âgées qui ont indiqué ne pas s'être livrées au bénévolat en raison des coûts ou des risques juridiques.

Pourquoi certains ne participent pas

Les quelque 74 % de personnes âgées qui ne faisaient pas de bénévolat encadré en 1997 ont invoqué diverses raisons, et généralement plus d'une, pour justifier leur choix

Tableau 4 : Raisons pour ne pas se livrer au bénévolat

	Âge			
	55 +	55 à 64	65 à 74	75 +
	%			
Problèmes de santé	53,1	34,2	57,6	77,5
Pas disposé à s'engager pour un an	45,3	50,6	45,5	36,2
A fait sa part	43,1	36,5	42,8	54,3
Pas de temps libre excédentaire	40,5	55,1	37,0	21,7
Préférence aux dons d'argent	39,6	37,6	41,2	40,5
Pas intéressé	32,3	33,2	36,0	25,5
Pas été sollicité	23,7	28,5	24,2	15,1
Coûts financiers	16,3	16,9	17,7	13,5
Ne savait pas comment s'engager	9,2	12,6	5,7	8,7
Préoccupations au sujet des responsabilités	5,4	7,4	4,7	--

Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation, 1997

(tableau 4). Moins d'un tiers d'entre elles ont cité le manque d'intérêt. Les raisons de santé sont celles qui ont été mentionnées le plus souvent, soit dans 53 % des cas.

Deux des principales raisons invoquées pour justifier le fait de ne pas se livrer au bénévolat (problèmes de santé et conviction d'avoir déjà donné suffisamment de temps) étaient citées à une fréquence plus élevée à mesure que l'on passait d'un groupe d'âge au suivant. L'inverse a été observé pour d'autres raisons couramment invoquées, à savoir, par exemple, le refus de s'engager pour toute l'année, le manque de temps libre et le fait de ne pas avoir été sollicité directement.

Les problèmes de santé ont été mentionnés par plus de 50 % de l'ensemble des personnes âgées, ainsi que des personnes de 65 à 74 ans et des personnes de 75 ans et plus. Seulement un tiers des personnes de 55 à 64 ans ont invoqué cette raison pour ne pas s'être livrées au bénévolat.

La conviction d'avoir déjà fait sa part a été mentionnée par 36 % des personnes de 55 à 64 ans et par 54 % des personnes de 75 ans et plus.

Certaines personnes n'étaient pas disposées à prendre un engagement d'un an. Cette raison a été invoquée par 45 % des personnes qui ne faisaient pas de bénévolat, mais les personnes de 55 à 64 ans étaient plus susceptibles que les personnes de 75 ans et plus d'invoquer cette raison (51 % comparativement à 36 %). Cependant, cette raison pourrait ne pas constituer un obstacle difficile à surmonter étant donné que bon nombre d'activités bénévoles ne nécessitent vraisemblablement pas un engagement pour toute l'année.

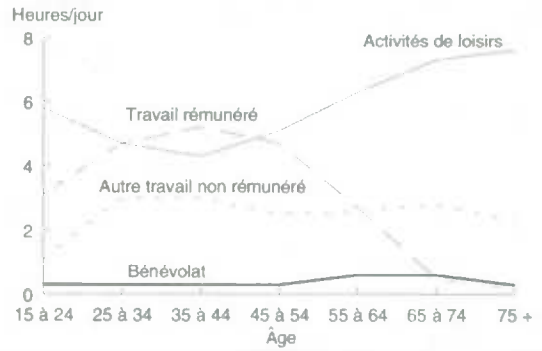
Le manque de temps libre, raison qui était le plus souvent citée par les personnes de 55 à 64 ans, a été invoqué par 41 % des personnes âgées de l'enquête. Par contraste, seulement 22 % des personnes de 75 ans et plus, lesquelles disposent de plus de temps libre, ont mentionné cette raison (voir *Temps libre*).

Certaines personnes ont mentionné qu'on ne leur avait pas demandé de faire du bénévolat. Cette raison a toutefois été nommée assez peu souvent. Elle l'a été le moins dans le groupe des personnes de 75 ans et plus (15 %, comparativement à 24 % pour les personnes de 65 à 74 ans et à 28 % pour les personnes de 55 à 64 ans). Parmi l'ensemble des personnes qui n'ont pas été sollicitées, 46 % ont dit qu'elles n'auraient pas

Temps libre

Les quinquagénaires disposent considérablement de temps libre lorsqu'ils prennent leur retraite. Bien que la plupart du temps libre est destiné aux loisirs (divertissements, sports et passe-temps, ou médias tels que la télévision), une partie est consacrée au travail non rémunéré (tâches domestiques ou ménagères, soins aux enfants et bénévolat).

L'âge a peu d'influence sur le temps consacré au bénévolat.



Source : Enquête sociale générale, 1992

eu le temps. Plus de la moitié (56 %) ont indiqué qu'elles donnaient plutôt de l'argent. Les raisons de santé ont été invoquées par 44 % des personnes à qui l'on n'avait pas demandé de faire de bénévolat. Les coûts et les risques juridiques ont été mentionnés relativement peu souvent par les personnes qui ne s'étaient pas vu demander de faire du bénévolat (25 % et 14 % respectivement).

Chez les personnes qui ne se livraient pas au bénévolat et qui ont ét sollicitées, la majorité a invoqué des problèmes de santé (56 %), un engagement antérieur (42 %), le manque de temps (38 %), le refus de faire du bénévolat toute l'année (38 %), une préférence pour les dons d'argent (35 %) et le manque d'intérêt (31 %).

L'une des raisons pour ne pas faire de bénévolat, et sur laquelle l'âge n'a pas d'influence, était la préférence aux dons d'argent plutôt que de temps. Environ 40 % des personnes âgées ont invoqué cette raison pour justifier qu'elles ne se soient pas livrées au bénévolat.

Les personnes âgées prennent les choses en main

Peut-être parce qu'elles ont plus d'expérience en ces domaines, les personnes âgées sont très engagées dans l'organisation ou la supervision d'activités, la participation à des conseils d'administration et la sollicitation, la tenue de campagnes et la collecte de fonds. Ces activités exigeantes ont occupé entre 43 % et 49 % des bénévoles âgés encadrés en 1987, et entre 39 % et 43 % de ceux-ci en 1997 (tableau 5). Elles représentaient les formes de bénévolat les plus populaires pour l'ensemble de ces personnes âgées, de même que pour les personnes de 55 à 64 ans et les personnes de

Tableau 5 : Services de bénévolat encadré fournis par les personnes âgées

	Âge			
	55 +	55 à 64	65 à 74	75 +
	%			
1987				
Organisation et supervision d'activités	49,4	54,6	45,6	36,2
Participation à des conseils d'administration	49,1	52,2	47,0	40,4
Sollicitation, tenue de campagnes, collecte de fonds	42,6	46,4	38,5	37,9
Prestation de soins ou de soutien	36,1	35,1	38,6	32,2
Tâches de consultation et travaux de bureau et d'administration	27,7	31,4	24,9	18,9
Collecte, service et livraison d'aliments	27,8	28,1	28,3	24,0
Autres formes de bénévolat	11,8	10,2	14,2	-
Influence de l'opinion publique, lobbyisme, sensibilisation	23,7	28,2	19,7	15,3
Conduite de véhicules	18,3	17,9	20,3	13,1
Entretien et réparation	14,8	17,7	12,6	--
Enseignement et fonctions d'entraîneur	10,3	12,0	9,2	--
Protection de l'environnement et de la faune	7,0	8,0	5,6	--
Participation à des groupes d'entraide	6,6	7,7	5,6	--
Premiers soins, lutte contre l'incendie, opérations de recherche et de sauvetage	2,3	2,6	--	--
1997				
Organisation et supervision d'activités	42,9	50,4	36,4	34,2
Participation à des conseils d'administration	42,0	45,1	38,5	39,9
Sollicitation, tenue de campagnes, collecte de fonds	39,3	44,6	36,0	30,4
Prestation de soins ou de soutien	29,3	28,0	29,7	32,7
Tâches de consultation et travaux de bureau et d'administration	27,8	31,3	24,6	23,9
Collecte, service et livraison d'aliments	26,6	26,7	27,7	24,1
Autres formes de bénévolat	24,2	23,1	24,5	26,8
Influence de l'opinion publique, lobbyisme, sensibilisation	23,9	28,9	18,7	20,3
Conduite de véhicules	16,1	18,0	13,9	15,1
Entretien et réparation	13,8	15,6	13,5	8,5
Enseignement et fonctions d'entraîneur	13,0	16,9	8,6	10,8
Protection de l'environnement et de la faune	8,2	10,0	6,7	6,1
Participation à des groupes d'entraide	7,7	10,1	5,2	--
Premiers soins, lutte contre l'incendie, opérations de recherche et de sauvetage	2,4	3,6	--	--

Sources : Enquête nationale sur le bénévolat; Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

65 à 74 ans. En ce qui concerne les personnes de 75 ans et plus, la prestation de soins ou de soutien arrivait au troisième rang (33 %).

Les formes courantes de prestation de soins chez les bénévoles âgés en 1997 étaient la prestation de soins ou de soutien (29 %) ainsi que la collecte, le service et la livraison d'aliments (27 %). La conduite d'un véhicule (16 %) et la participation à des groupes d'entraide (8 %) constituaient des services connexes. La prestation de soins ou de soutien est l'une des quelques formes de bénévolat dont la fréquence augmentait avec l'âge.

Entre 1987 et 1997, les préférences à cet égard ont peu changé, si l'on fait abstraction, premièrement, des reculs marqués en ce qui a trait à l'organisation et à la supervision d'activités, à la participation à des conseils d'administration ainsi qu'à la prestation de soins et de soutien et, deuxièmement, de la hausse liée aux «autres» formes de bénévolat. Les reculs ont été de 7 points de pourcentage dans les trois cas. Pour ce qui est des autres formes de bénévolat, l'augmentation a été de 12 points (13 points pour les personnes de 55 à 64 ans et 10 points pour les personnes de 65 à 74 ans). Une partie de l'augmentation pourrait être attribuée à une modification de la question concernant les autres formes de bénévolat (voir l'Appendice).

Si les personnes âgées fournissaient divers genres de services bénévoles, la plupart travaillaient pour seulement un ou deux organismes. En 1997, environ 61 % d'entre elles ont travaillé pour un seul organisme, 22 % pour deux organismes, 10 % pour trois, 4 % pour quatre, et les 3 % restants pour cinq organismes ou plus. L'âge est un facteur qui influait peu à cet égard chez les personnes âgées.

Offrir ses services sans passer par un organisme

Tel que mentionné dans cet article, outre qu'ils faisaient du bénévolat pour des organismes, une majorité de bénévoles encadrés et d'autres personnes âgées donnaient de leur temps sans encadrement et de diverses façons (tableau 6). Aussi bien en 1987 qu'en 1997, les visites aux personnes malades ou aux personnes âgées arrivaient au premier rang. Cette forme de bénévolat revêt de plus en plus d'importance dans une société vieillissante. La proportion de bénévoles non encadrés qui fournissaient ce genre de services en 1997 était de 56 %, ce qui représente environ 11 points de moins que dix ans plus tôt. Dans chacun des groupes d'âge des aînés, cette activité a chuté de plus de 10 points.

Le magasinage et la conduite de véhicules pour d'autres personnes, ainsi que la garde d'enfants, constituaient aussi des activités populaires : près de la moitié des bénévoles non encadrés s'y livraient en 1997. La participation des personnes âgées à ces deux genres de services diminuait avec l'âge. Les deux

Tableau 6 : Services de bénévolat encadré fournis par les personnes âgées

	Âge			
	55 +	55 à 64	65 à 74	75 +
	%			
1987				
Visites aux personnes malades ou aux personnes âgées	67,1	65,9	67,1	70,9
Magasinage et conduite de véhicules pour d'autres personnes	39,1	41,4	39,2	30,6
Garde d'enfants	39,2	45,5	38,2	19,0
Rédaction de lettres et autres	24,6	28,7	22,1	16,1
Travaux ménagers	17,9	21,7	15,9	9,5
Travaux d'entretien ou de jardinage	21,9	27,5	19,4	8,2
Exploitation d'une entreprise ou d'une ferme	6,9	8,1	5,5	5,8
Enseignement ou fonctions d'entraîneur	4,0	5,1	3,3	--
Autres formes d'aide	5,8	5,6	6,0	6,0
1997				
Visites aux personnes malades ou aux personnes âgées	56,1	54,0	57,0	60,5
Magasinage et conduite de véhicules pour d'autres personnes	49,1	54,8	45,0	41,1
Garde d'enfants	48,6	52,3	51,3	31,7
Rédaction de lettres et autres	30,1	36,6	26,0	19,8
Travaux ménagers	29,4	35,9	24,8	20,2
Travaux d'entretien ou de jardinage	28,4	35,4	26,7	11,1
Exploitation d'une entreprise ou d'une ferme	9,9	11,7	9,3	5,8
Enseignement ou fonctions d'entraîneur	7,1	8,5	6,7	--
Autres formes d'aide	11,0	12,4	9,4	10,1

Sources : Enquête nationale sur le bénévolat; Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

genres d'activités étaient plus populaires en 1997 qu'en 1987, dans une proportion de plus de 9 points, pour l'ensemble des aînés.

La rédaction de lettres et les activités connexes, les travaux ménagers ainsi que les travaux de jardinage et d'entretien ont occupé entre 28 % et 30 % des bénévoles non encadrés en 1997. Toutes ces activités ont connu un accroissement de popularité au cours des dix années à l'étude, notamment les travaux ménagers, pour lesquels l'augmentation a été de 11 points. La fréquence de ces activités tendait toutefois à diminuer avec l'âge, notamment en ce qui a trait aux travaux de jardinage et d'entretien. En 1997, par exemple, 35 % des personnes de 55 à 64 ans y participaient, comparativement à seulement 11 % des bénévoles non encadrés plus âgés.

Résumé

Les Canadiens âgés sont loin de former un groupe homogène en ce qui a trait au bénévolat. La fréquence de cette activité diminue avec l'âge, et certains groupes font beaucoup plus de bénévolat que les autres. En outre, on relève des variations marquées entre les trois groupes d'âge à l'étude pour ce qui est des motifs de participation ou de non-participation au bénévolat, ainsi que de la durée du temps offert. Le genre de services bénévoles fournis varient aussi considérablement selon les groupes d'âge.

Quelque 26 % des personnes de 55 ans et plus ont offert leurs services à des organismes bénévoles en 1997. Celles qui résident dans les provinces des Prairies, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau- Brunswick, de même que dans les régions rurales de toutes les provinces, étaient beaucoup plus susceptibles de le faire que les autres. En outre, les personnes âgées dont le revenu du ménage était plus élevé, qui occupaient un emploi, ou qui possédaient un niveau d'instruction plus élevé, qui étaient en bonne santé ou qui se considéraient comme très religieuses étaient plus susceptibles de faire du bénévolat.

La raison invoquée le plus souvent pour faire du bénévolat encadré était la croyance en une cause, quoique le désir de mettre ses compétences et son expérience à contribution était également cité fréquemment, particulièrement par les personnes de 55 à 64 ans. Les bénévoles encadrés étaient les plus susceptibles de se livrer à des activités où ils pouvaient faire bon usage de leur expérience : organisation et supervision d'activités, participation à des conseils d'administration et sollicitation, tenue de campagnes ou collecte de fonds.

La principale raison qui empêchait les personnes âgées de faire davantage de bénévolat était le manque de temps libre excédentaire, notamment chez les personnes de 55 à 64 ans. Les aînés qui ne se sont pas livrés au bénévolat, particulièrement les personnes de 65 à 74 ans et les personnes de 75 ans et plus, invoquaient le plus souvent des raisons de santé pour justifier leur choix. Les personnes de 55 à 64 ans affirmaient quant à elles manquer de temps libre à donner.

Les taux de participation au bénévolat non encadré chez les personnes âgées étaient sensiblement plus élevés que les taux relatifs au bénévolat encadré, mais les personnes qui se livraient au bénévolat encadré étaient beaucoup plus susceptibles de se livrer également au bénévolat non encadré. De même, les personnes qui faisaient du bénévolat non encadré étaient plus susceptibles de joindre les rangs d'organismes. C'est ce que l'on a observé dans tous les groupes d'âge à l'étude. Les bénévoles non encadrés fournissaient le plus souvent deux types de services particulièrement importants dans une société vieillissante, à savoir les visites aux personnes malades et aux personnes âgées (particulièrement fréquentes chez les personnes de 65 à 74 ans et les personnes de 75 ans et plus) ainsi que l'aide pour le magasinage (mentionnée le plus souvent par les personnes de 55 à 64 ans).

Perspective

Note

1 Certaines de ces personnes étaient décédées ou avaient émigré, et quelques autres avaient été remplacées par des immigrants.

Documents consultés

CHAMBRÉ, S.M. «Is volunteering a substitute for role loss in old age? An empirical test of activity theory», *The Gerontologist*, vol. 24, nº 3, 1984, p. 192-198.

DUCHESNE, D. *Donner sans compter : les bénévoles au Canada*, nº 71-535-MPB, nº 4 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1989.

HALL, M., T. KNIGHTON, P. REED, P. BUSSIÈRE, D. McRAE et P. BOWEN. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête nationale de 1997 sur le don, le bénévolat et la participation*, nº 71-542-XPF au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1998.

Appendice «Autres formes de bénévolat»

L'augmentation de 12 points de pourcentage observée entre 1987 et 1997 en ce qui a trait aux «autres» formes de bénévolat est beaucoup plus marquée que les variations dans certaines activités (tableau 5). Cela pourrait s'expliquer en partie par le libellé des deux questionnaires. En 1987, la question se lisait : «Dans la dernière année, avez-vous fait des activités non rémunérées que vous n'avez pas déjà mentionnées? (Le cas échéant, veuillez préciser)». En 1997, la question se lisait : «Au cours des douze derniers mois, vous êtes-vous livré pendant une période quelconque à des activités bénévoles que vous n'avez pas déjà mentionnées? Veuillez énumérer toute aide fournie à des établissements d'enseignement, à des organismes religieux, à des associations communautaires, etc. ». Les exemples donnés dans le questionnaire de l'enquête de 1997 peuvent avoir aidé les répondants à se rappeler d'autres formes de bénévolat, et les avoir ainsi amenés à répondre par l'affirmative. Il est impossible de déterminer dans quelle mesure l'augmentation au regard des «autres formes de bénévolat» est attribuable au changement dans le libellé.

Il est toutefois possible d'examiner le genre d'organismes bénévoles au sein desquels les personnes âgées se sont livrées aux «autres activités seulement». La majorité de ces bénévoles ont œuvré au sein d'organismes culturels et de loisirs, religieux, et de services sociaux (tableau A). En moyenne, ils ont donné entre 5 et 12 heures de leur temps par mois. Dans tous les groupes d'âge, cette catégorie présentait une proportion d'au moins 10 points plus élevée en 1997 (tableau B).

Le graphique A (dans le texte) montre les taux de participation au bénévolat corrigés pour 1997, une fois le rapport entre les bénévoles qui se livrent à d'«autres activités seulement» et l'ensemble des bénévoles en 1987 pris en compte. Pour tous les groupes d'âge, le taux corrigé est inférieur au taux non corrigé. L'écart relevé est de 3 points de pourcentage pour le groupe de 65 à 74 ans, de 4 points pour le groupe de 55 à 64 ans, de 5 à 6 points pour le groupe des personnes non âgées et de 5,1 points pour l'ensemble des bénévoles.

Tableau A : Organismes bénéficiant des services des bénévoles qui se livrent à d'«autres activités seulement»

	1997		
	Pondéré	Échantillon	Heure/mois (pondéré)
Organismes			
Culture et loisirs	823 522	1 250	11,5
Religieux	602 724	909	10,4
Services sociaux	478 494	707	8,1
Santé	244 574	352	7,8
Éducation et recherche	163 231	221	7,1
Entreprise de logement	117 672	198	6,3
Droit, défense et politique	84 379	109	8,5
Environnement	56 879	92	7,0
Philanthropique et bénévole	35 613	56	5,2
Association et syndicat	27 180	42	7,1
International	29 045	32	9,4
Autres	20 998	27	--

Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

Tableau B : Bénévoles se livrant à d'«autres activités seulement» selon l'âge

	1987	1997	Écart
Tous les âges	**8,9**	**23,6**	**14,7**
15 à 24	8,3	22,8	14,5
25 à 34	7,9	24,8	16,9
35 à 44	7,5	23,4	15,9
45 à 54	9,2	23,0	13,8
55 à 64	10,2	23,1	12,9
65 à 74	14,2	24,5	10,2
75 +	--	26,8	--

Sources : Enquête nationale sur le bénévolat; Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

L'emploi après la naissance d'un enfant

Katherine Marshall

Les femmes sont devenues une partie intégrante du marché du travail. Leur activité est plus constante de nos jours, même pendant les années de fécondité. Cette tendance a des répercussions à la fois économiques et sociales. La compréhension des tendances d'emploi chez les femmes peut donc aider les employeurs à gérer les interruptions d'emploi liées à la naissance d'un enfant et, en bout de ligne, à garder des employées expérimentées.

La détermination du moment du retour au travail après l'accouchement est également une préoccupation pour les femmes elles-mêmes. La participation au marché du travail est positivement liée aux gains et aux possibilités d'avancement (Phipps, Burton et Lethbridge, 1998). Par ailleurs, la présence parentale, notamment pendant la petite enfance, est essentielle au bon développement de l'enfant (Belsky, 1990). Ces facteurs divergents ont contribué à l'élaboration des programmes canadiens de congés de maternité ou parentaux, lesquels reconnaissent la double responsabilité des parents occupant un emploi. Néanmoins, les parents continuent à se débattre pour concilier ces deux réalités.

Katherine Mashall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut la joindre au (613) 951-6890 ou à marskat@statcan.ca.

Les recherches américaines ont relevé divers facteurs liés au retour de la mère à un emploi rémunéré. Ces facteurs peuvent être classés en deux grandes catégories : le capital humain et la situation familiale (Desai et Waite, 1991; Wenk et Garrett, 1992; Joesch, 1994). Le présent article s'appuie sur des dimensions issues de ces deux cadres théoriques.

Selon l'approche du capital humain, les femmes déterminent la valeur économique du temps qu'elles passent au travail et au foyer et choisissent ensuite le premier ou le deuxième en fonction du rapport coût-efficacité. Le coût lié au fait de ne pas reprendre un travail rémunéré correspond, dans une large mesure, au revenu d'emploi après impôt que ces femmes ne touchent pas[1]. Le coût lié au fait de ne pas rester au foyer comprend les dépenses au titre de la garde de l'enfant et d'autres services domestiques. On estime que les femmes qui ont le plus investi dans leur capital humain (éducation, formation et expérience de travail) sont les plus susceptibles de bénéficier de gains et d'un niveau d'emploi plus élevés et de reprendre le travail plus rapidement. C'est pourquoi on s'attend à ce que des variables comme l'âge (en tant que variable substitutive pour l'expérience), la scolarité, le revenu, les heures de travail (qualité de l'emploi), l'ancienneté professionnelle, la syndicalisation (qualité de l'emploi), la catégorie de travailleurs et la profession influencent la décision de reprendre le travail.

Selon l'approche fondée sur la situation familiale, les femmes prennent les décisions professionnelles en fonction de considérations familiales. Les résultats sont moins nets dans ce domaine, en partie parce que l'incidence de l'état matrimonial et de la présence d'enfants a évolué au fil des ans. Par exemple, l'état matrimonial est maintenant positivement corrélé avec la situation d'activité des femmes. Aujourd'hui, la décision d'une femme mariée de retourner au travail après la naissance d'un enfant peut dépendre du degré de participation de son conjoint au foyer et du fait qu'il travaille ou non (ainsi que du revenu qu'il touche). Plus la famille dépend des gains de la mère, plus celle-ci reprendra le travail rapidement. Le nombre et l'âge des enfants à charge vivant au foyer peuvent également entrer en ligne de compte dans la décision de la mère. Cependant, le nombre élevé de combinaisons possibles complique l'interprétation de ces facteurs. Ainsi, la présence au foyer de plus d'un enfant accroît les besoins financiers de la famille et implique aussi des frais de garderie plus considérables, qui peuvent varier selon l'âge des enfants. Les variables de la situation familiale sur lesquelles s'appuie l'analyse sont les suivantes : l'état matrimonial, la situation d'activité du conjoint, le

revenu de la mère en proportion du revenu familial et le nombre d'enfants d'âge préscolaire au foyer.

Les deux approches formulent des hypothèses plausibles quant aux facteurs qui influent sur le retour au travail des femmes, mais aucune d'entre elles ne peut tenir compte des préférences personnelles. Certaines femmes peuvent choisir de rester au foyer même s'il leur faut abandonner un emploi bien rémunéré à l'extérieur. D'autres peuvent être disposées à occuper un emploi peu rémunéré plutôt que de rester hors du marché du travail. La décision de retourner au travail est complexe, car elle se fonde non seulement sur des considérations financières ou familiales, mais aussi sur des attitudes et des émotions qui peuvent être contradictoires. Selon l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, bien que les deux tiers des femmes canadiennes estiment que la relation entre une mère employée et ses enfants est probablement aussi solide que celle d'une mère au foyer avec ses enfants, la moitié des répondantes sont néanmoins d'avis qu'un enfant d'âge préscolaire serait vraisemblablement affecté par le fait d'avoir deux parents employés (Ghalam, 1997).

Outre les variables relatives au capital humain et à la situation familiale, la présente étude considère que les prestations de maternité exercent une influence sur le taux de retour au travail des femmes. Les études américaines n'ont pu analyser ce facteur, puisque aucun programme comparable n'existe aux États-Unis (voir *Comparaison internationale des congés de maternité*). L'absence de telles prestations pourrait compter parmi les raisons qui expliquent le retour relativement rapide au travail des Américaines (43 % d'entre elles reprennent le travail au cours des trois mois suivant l'accouchement) (Desai et Waite, 1991).

Le présent article examine les tendances d'emploi de l'ensemble des femmes occupées qui ont donné naissance à un enfant en 1993 ou en 1994. Il analyse le moment du retour à un travail rémunéré à la suite d'un accouchement ainsi que les caractéristiques des femmes qui retournent au travail et de celles qui restent au foyer. Diverses caractéristiques d'ordre

Source des données et définitions

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête-ménage longitudinale lancée en janvier 1993. Tous les trois ans, quelque 15 000 répondants âgés de 16 à 69 ans participent à l'enquête et demeurent dans l'échantillon pendant six ans; ils remplissent chaque année deux questionnaires détaillés qui concernent l'activité et le revenu. Les données de cet article portent sur les personnes qui ont participé à l'enquête en 1993 et qui y ont répondu durant les quatre années de 1993 à 1996.

La **population visée** englobe toutes les naissances entre avril 1993 et décembre 1994, données par les mères qui travaillaient au cours des trois derniers mois de la grossesse. Douze pour cent des femmes ont accouché une deuxième fois durant la période; la naissance est alors prise en compte si la mère a travaillé durant les trois derniers mois de sa grossesse. L'analyse se base sur les femmes qui ont fait partie de l'échantillon de l'enquête au moins deux ans après l'accouchement.

On considère comme étant **employées durant la grossesse** les femmes qui ont déclaré au moins une heure de travail dans le cadre d'un emploi ou de l'exploitation d'une entreprise au cours des trois mois précédant l'accouchement.

Le **retour au travail** correspond au premier mois suivant le mois de l'accouchement au cours duquel au moins une heure de travail dans le cadre d'un emploi ou de l'exploitation d'une entreprise est déclarée. (L'EDTR fournit des renseignements mensuels, et non hebdomadaires, sur l'emploi.) Ainsi, si une femme déclare une naissance en mars 1994, les données de chacun des mois à compter d'avril 1994 (inclusivement) sont examinées afin de repérer des heures de travail éventuelles. Le retour au travail au cours du mois suivant l'accouchement pourrait techniquement viser les femmes qui reprennent le travail une semaine après l'accouchement (par exemple celles qui donnent naissance à un enfant la dernière semaine de mars et qui retournent travailler la première semaine d'avril), de même que celles qui réintègrent le marché du travail sept semaines après l'accouchement (par exemple les femmes qui donnent naissance à un enfant la première semaine de mars et qui reprennent un emploi la dernière semaine d'avril).

La variable de la **perception de prestations d'assurance-emploi ou de maternité** permet d'analyser la relation possible entre les congés de maternité et le retour à un emploi rémunéré. Elle porte uniquement sur les six premiers mois suivant l'accouchement. Pas moins de 80 % des femmes visées par l'étude ont déclaré recevoir des prestations d'assurance-emploi au cours de ces six premiers mois. Bien que certaines de ces femmes aient pu se trouver en chômage et à la recherche d'un emploi, la plupart étaient vraisemblablement en congé de maternité. Par conséquent, les termes «prestations d'assurance-emploi» et «prestations de maternité» sont synonymes aux fins du présent article.

professionnel, personnel et familial sont analysées (voir *Source des données et définitions*).

Nouvelles statistiques

L'Enquête longitudinale sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) constitue une source unique d'information sur les tendances d'emploi des femmes avant et après la naissance d'un enfant. L'enquête fournit les résultats suivants concernant les femmes de retour au travail dans les deux ans suivant l'accouchement[2].

- 16 % des employées rémunérées et 80 % des travailleuses autonomes sont retournées au travail dans le mois suivant l'accouchement.
- La durée moyenne de la période d'absence du travail s'établit à 6,4 mois.
- 83 % des femmes ont repris un emploi chez le même employeur.
- 80 % des femmes ont déclaré avoir touché des prestations d'assurance-emploi après l'accouchement. L'ensemble des femmes ayant pris un congé de six mois ont déclaré avoir touché des prestations, contre seulement 40 % dans le cas des femmes de retour au travail au cours du mois suivant l'accouchement.
- Seulement 13 % des travailleuses rémunérées n'ont pas touché de prestations d'assurance-emploi, comparativement à 85 % des travailleuses autonomes[3].
- 89 % des femmes ont repris un emploi de la même catégorie (temps plein ou temps partiel), tandis que 9 % des travailleuses sont passées d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel et 2 %, d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein.
- Le nombre moyen d'heures de travail par semaine s'établit à 33 avant l'accouchement et à 32 après le retour au travail (ce qui traduit le mouvement d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel pour une minorité de femmes et une réduction d'un quart d'heure dans le cas des travailleuses à temps plein).

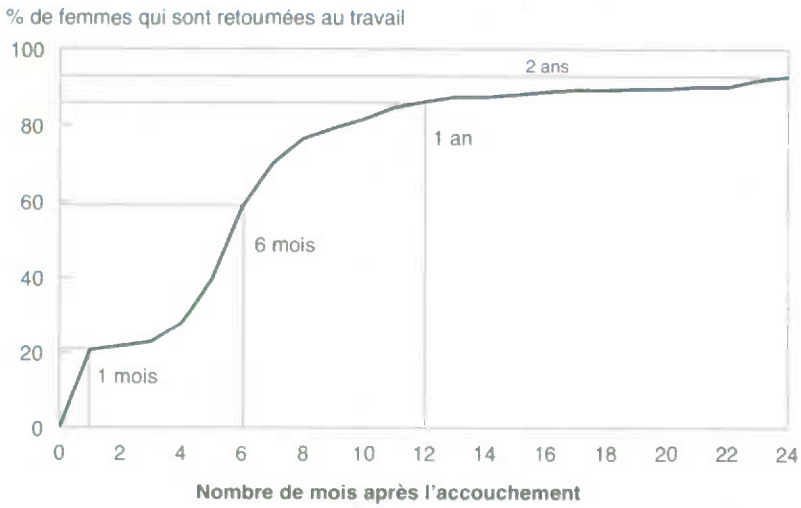
La grande majorité de retour dans les deux ans suivant l'accouchement

Quelque 76 000 (21 %) des 367 000 femmes employées qui ont donné naissance à un enfant en 1993 ou en 1994 ont repris le travail dans le mois suivant l'accouchement (graphique A), soit 15 % des employées rémunérées (50 000) et 76 % des travailleuses autonomes (26 000) (voir *Enquête sur l'absence du travail* pour une autre comparaison visant les employées rémunérées). En d'autres termes, près d'une mère sur cinq est restée absente du travail pendant très peu de temps. Environ 19 % ont repris le travail après six mois d'absence, 12 % après cinq mois et 11 % après sept mois. Compte tenu de la souplesse qui caractérise le début du congé de maternité et la possibilité d'une période maximale de 25 semaines pour les congés parentaux et de maternité combinés, il n'est pas surprenant qu'un pourcentage élevé de femmes soit retourné au travail environ six après l'accouchement (voir *Prestations d'assurance-emploi*). La proportion de mères qui sont retournées au travail augmente de façon marquée jusqu'au huitième mois, seuil après lequel elle se stabilise (graphique B). Dans l'année suivant l'accouchement, 86 % des femmes ont repris le travail et, deux ans après l'accouchement, pas moins de 93 % des femmes sont retournées à un emploi rémunéré.

Graphique A : Un grand nombre de femmes retournent au travail de 5 à 7 mois après l'accouchement.

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996
** Pas retournées au travail après deux ans.*

Graphique B : La proportion de mères qui retournent au travail augmente rapidement dans les 8 mois suivant l'accouchement.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996

Le travail autonome et l'absence de congé de maternité liés à un retour rapide au travail

La présente étude a examiné les différences entre les mères qui retournent au travail presque immédiatement après avoir donné naissance à un enfant, c'est-à-dire dans le mois suivant l'accouchement, et celles qui ont recommencé à travailler entre 2 et 24 mois après l'accouchement. Les femmes qui ont repris le travail dans le mois suivant l'accouchement occupaient leur dernier emploi depuis moins de temps (42 mois contre 52) (tableau 1). Un pourcentage plus faible d'entre elles occupaient un emploi syndiqué (15 % contre 38 %) et une proportion plus importante de ces femmes travaillaient à temps partiel (43 % contre 24%). On relève toutefois des différences considérables relativement à la catégorie de travailleurs et aux prestations de maternité. Environ 34 % des femmes qui reprennent rapidement le travail étaient travailleuses autonomes, contre seulement 2 % de celles qui s'absentent plus longtemps. Par ailleurs, 60 % des femmes qui sont retournées au travail dans le mois suivant l'accouchement n'ont pas touché de prestations d'assurance-emploi, contre 9 % seulement dans le cas des femmes qui ont repris le travail plus tard.

On observe des différences peu marquées entre les deux groupes de femmes en ce qui a trait à l'âge, à la profession, au revenu (revenu personnel et revenu exprimé en pourcentage du revenu familial), à l'état matrimonial, au niveau d'instruction, au nombre habituel d'heures de travail et au nombre d'enfants âgés de moins de six ans vivant au foyer[4].

Certains de ces facteurs peuvent être liés. Par exemple, les femmes qui reprennent le travail dans le mois suivant l'accouchement sont plus susceptibles que les autres de travailler à temps partiel. Il est possible que ces emplois n'offraient pas d'avantages comme l'admissibilité à des prestations d'assurance-emploi[5].

Prestations d'assurance-emploi

Les modifications majeures apportées à la *Loi sur l'assurance-chômage* en 1971 ont donné lieu à une vaste gamme d'avantages, y compris un congé de maternité payé pour les femmes. Cette disposition permet aux femmes admissibles de recevoir des prestations de base équivalant à 55 % de la rémunération assurable moyenne jusqu'à concurrence de 413 $ par semaine pour une période maximale de 15 semaines au moment de la naissance d'un enfant. Les prestations de maternité débutent généralement la semaine de la naissance, mais elles peuvent être touchées jusqu'à 8 semaines avant la date prévue de la naissance. Les paiements sont versés après un délai de carence de deux semaines. Les règles d'admissibilité ont été modifiées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* de janvier 1997; le nombre minimum d'heures de travail au cours des 52 dernières semaines est passé de 300 à 700.

Depuis 1990, les parents admissibles ont également droit à 10 semaines de congé parental pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. L'un des parents peut prendre ce congé, ou ce dernier peut être partagé (si les deux parents sont admissibles) à tout moment dans les 52 semaines suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. Toutefois, ce sont surtout les femmes qui se prévalent de ce congé.

Tableau 1 : Caractéristiques[a] des employées qui sont retournées au travail dans les deux ans après l'accouchement

	Retour au travail dans les 2 ans suivant l'accouchement				
	Total	Dans le mois suivant	Après 2 mois ou plus	Différence statistiquement significative	Rapport de cote d'un retour au travail dans le mois suivant[b]
Total	**100 %**	**21 %**	**79 %**		
Caratéristiques du capital humain et de l'emploi					
Âge moyen	30	30	30	non	...
Scolarité : études secondaires ou moins	36 %	41 %	35 %	non	...
Revenu médian	25 700 $	25 600 $	25 700 $	non	...
Nombre habituel d'heures par semaine	33	30	34	non	...
Durée médiane d'occupation en mois	49	42	52	oui	1,2 ns
Emploi syndiqué	33 %	15 %	38 %	oui ***	0,6 ns
Travail autonome	9 %	34 %	2 %	oui ***	7,7 *
Emploi professionnel, technique ou en gestion[c]	43 %	44 %	43 %	non	...
Travail à temps partiel	28 %	43 %	24 %	oui *	1,7 ns
Absence de prestations de maternité	20 %	60 %	9 %	oui ***	5,7 ***
Caractéristiques familiales ou personnelles					
Enfants de moins de 6 ans au foyer	1,6	1,7	1,6	non	...
Présence d'un conjoint	96 %	93 %	97 %	non	...
Présence d'un conjoint employé	93 %	85 %	94 %	non	...
Revenu en % du revenu familial	45 %	45 %	44 %	non	...

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996
** Statistiquement significative à un niveau de 0,05, ** à un niveau de 0,01, *** à un niveau de 0,001.*
ns : non significatif
[a] *Se rapporte au moment de l'accouchement ou au dernier emploi occupé avant l'accouchement pour les naissances en 1993 ou en 1994.*
[b] *Les rapports de cote sont tirés de la régression logistique (voir* Analyse de régression*). Ils indiquent si les variables incluses dans le modèle font augmenter ou baisser les probabilités d'un retour au travail dans le mois suivant l'accouchement, une fois neutralisé l'effet des covariables du modèle. Seules les variables qui étaient statistiquement significatives dans les tableaux croisés ont été incluses dans le modèle.*
[c] *Selon la classification socio-économique à quatre chiffres de Pineo-Porter-McRoberts qui répartit les professions en groupes homogènes.*

Afin de déterminer les facteurs qui exercent une influence sur le retour rapide au travail (une fois neutralisé l'effet des autres facteurs), la présente étude s'est appuyée sur la régression logistique (voir *Régression logistique*). L'utilisation de cette technique a révélé que seulement deux variables constituent des prédicteurs statistiquement significatifs : la catégorie de travailleurs et la perception de prestations de maternité. La probabilité que les mères retournent au travail avant la fin du mois suivant l'accouchement était presque six fois supérieure lorsqu'elles ne recevaient pas de prestations de maternité. En outre, la probabilité de retourner rapidement au travail était près de huit fois plus élevée chez les travailleuses autonomes que chez les employés.

Contrairement aux résultats américains, la présente étude n'a pu établir de lien entre le revenu et le retour au travail. L'assurance-emploi semble neutraliser l'influence du revenu, même si ces prestations ne correspondent qu'à 55 % des gains antérieurs jusqu'à concurrence d'un montant maximal[6]. Par conséquent, le «coût» direct net de ne pas reprendre le travail s'établit à au moins 45 % des gains antérieurs, ce qui peut se révéler substantiel selon le montant des gains antérieurs de la personne. Cependant, les

Enquête sur l'absence du travail

L'Enquête sur l'absence du travail (EAT) de Statistique Canada fournit des données sur les absences pour congé de maternité et sur les prestations. À titre de supplément annuel de l'Enquête sur la population active, cette enquête recueille auprès des travailleurs rémunérés des renseignements sur les indemnités perçues lors d'une absence du travail d'une durée de deux semaines ou plus au cours de la dernière année en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une grossesse. Selon l'EAT, au cours de la période 1993 à 1994, 10 % des travailleuses rémunérées sont retournées au travail deux à sept semaines après avoir donné naissance à un enfant, comparativement à 15 % selon l'EDTR. Cependant, l'EAT ne tient pas compte des femmes qui n'ont pris aucun congé ou qui ont pris un congé d'une durée inférieure à deux semaines. Selon les deux enquêtes, la durée moyenne de l'absence du travail s'établit à environ cinq mois et demi, et le taux de présentation de demandes de congé de maternité, à environ 85 %.

Congés et prestations de maternité

Travailleuses rémunérées 1993-1994	EAT	EDTR
Retour rapide au travail*	10 %	15 %
Durée moyenne de l'absence du travail**	5,5 mois	5,4 mois
Perception de prestations d'a.-e. après l'accouchement	85 %	87 %
Assurance-emploi seulement	71 %	...
Assurance-emploi et indemnités d'employeur ou d'autres sources	14 %	...

Source : Enquête sur l'absence du travail, 1993-1994; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996

* *Dans le cadre de l'EAT, se rapporte à l'ensemble des congés de 2 à 7 semaines au cours de la grossesse ou après la naissance d'un enfant; dans le cadre de l'EDTR, se rapportent aux congés de 0 à 7 semaines débutant après la naissance d'un enfant.*

** *Tient compte des absences d'un an ou moins.*

femmes de tous les niveaux de revenu qui sont admissibles à un congé de maternité doivent décider de bénéficier de ce programme ou d'y renoncer. Une indemnité de 55 % peut être suffisante pour inciter la plupart des femmes à rester au foyer, peu importe le montant de leurs gains antérieurs.

Le lien observé entre le travail autonome et un retour rapide au travail n'est pas surprenant. Les travailleuses autonomes tendent à subir une double perte financière lorsqu'elles cessent de travailler après un accouchement. Premièrement, la plupart d'entre elles ne touchent pas de prestations de maternité; deuxièmement, selon le type d'entreprise, certaines peuvent se trouver dans l'obligation d'engager quelqu'un pour les remplacer pendant leur absence, ce qui peut se révéler à la fois coûteux et difficile.

Régression logistique

Cette technique a servi à prévoir un retour rapide à un emploi rémunéré après l'accouchement (dans le mois suivant la naissance d'un enfant). La variable dépendante dichotomique dans ce cas est le retour rapide au travail (retour rapide = 1 et retour tardif = 0). Cette technique isole chaque variable du modèle et indique la relation de celle-ci avec la probabilité d'un retour rapide, tout en neutralisant l'effet de toutes les autres variables explicatives. Un des calculs tirés de cette analyse est le rapport de cotes qui indique si certaines variables peuvent accroître ou réduire les probabilités (cotes) d'un retour rapide au travail.

Les femmes qui ne retournent pas au travail ont moins à perdre

La présente étude a également examiné les femmes qui n'ont pas repris un emploi rémunéré deux ans après avoir donné naissance à un enfant. Bien que ce groupe ait pu constituer une majorité au cours des années 50, il ne représentait que 7 % de l'ensemble des femmes ayant donné naissance à un enfant au début des années 90.

Conformément à la théorie du capital humain, les femmes qui ne retournent pas à un travail rémunéré dans les deux ans après l'accouchement ont moins «investi» dans leur carrière que celles qui reprennent un emploi. Par exemple, bien que certaines différences n'étaient pas statistiquement significatives[7], les premières étaient plus susceptibles que les secondes d'avoir occupé un emploi à temps partiel (38 % contre 28 %), un emploi syndiqué (16 % contre 33 %) et un emploi professionnel (30 % contre 43 %) (tableau 2). En outre, les femmes qui ne retournent pas au travail ont, en moyenne, moins d'ancienneté professionnelle dans le dernier emploi occupé que celles qui reprennent le travail (26 mois contre 49) et affichent des gains médians moins élevés (16 700 $ contre 25 600 $). Une fois les frais de garderie soustraits de leurs gains modestes, ces femmes sont peu incitées, sur le plan financier, à

Tableau 2 : Caractéristiques[a] des femmes retournées ou non au travail deux ans après l'accouchement

	Total des femmes ayant accouché	Retournées au travail dans les 2 ans suivant l'accouchement	Pas encore retournées au travail	Différence statistiquement significative
Total	**100 %**	**93 %**	**7 %**	
Caractéristiques du capital humain et de l'emploi				
Âge moyen	30	30	28	non
Scolarité : études secondaires ou moins	36 %	36 %	36 %	non
Revenu médian	25 600 $	25 600 $	16 700 $	non
Nombre habituel d'heures par semaine	33	33	31	non
Durée médiane d'occupation en mois	46	49	26	non
Emploi syndiqué	32 %	33 %	16 %	oui
Travail autonome	9 %	9 %	8 %	non
Emploi professionnel, technique ou en gestion[b]	42 %	43 %	30 %	non
Travail à temps partiel	28 %	28 %	38 %	non
Absence de prestations de maternité	20 %	20 %	25 %	non
Caractéristiques familiales ou personnelles				
Enfants de moins de 6 ans au foyer	1,6	1,6	1,3	oui
Présence d'un conjoint	95 %	96 %	70 %	oui
Présence d'un conjoint employé	93 %	93 %	87 %	non
Revenu en % du revenu familial	44 %	45 %	83 %	oui

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996

[a] *Se rapporte au moment de l'accouchement ou au dernier emploi occupé avant l'accouchement pour les naissances en 1993 ou en 1994.*

[b] *Selon la classification socio-économique à quatre chiffres de Pineo-Porter-McRoberts qui répartit les professions en groupes homogènes.*

retourner travailler. De plus, ces femmes sont plus jeunes, ont moins d'enfants âgés de moins de six ans à la maison et sont plus susceptibles de ne pas être mariées que les femmes qui réintègrent le marché du travail. Quelque 30 % des femmes qui ne sont pas retournées au travail sont seules, comparativement à seulement 4 % dans le cas des femmes qui reprennent un emploi. Pour certaines femmes, la conciliation des soins aux enfants et des responsabilités domestiques sans l'aide d'un conjoint peut se révéler trop difficile pour qu'elles puissent occuper en plus un emploi rémunéré.

Résumé

La présente étude a démontré que, entre 1993 et 1996, environ 60 % des femmes ont repris un travail rémunéré dans les six mois suivant l'accouchement. Après un an, presque 9 femmes sur 10 avaient réintégré le marché du travail. Celles qui réintègrent la population active avaient plus investi dans le capital humain et dans leur carrière que celles qui ne retournent pas sur le marché du travail, et étaient plus susceptibles de vivre avec un conjoint. À titre d'exemple, les femmes qui reprennent un emploi avaient un revenu et un niveau d'emploi plus élevés ainsi que plus d'ancienneté professionnelle dans le dernier emploi occupé que les femmes qui ont quitté le marché du travail pendant une période prolongée (deux ans et plus). De plus, elles avaient plus de chance d'occuper un emploi syndiqué.

Les pertes potentielles importantes de revenu favorisent le retour rapide au travail. Les femmes qui ne touchaient pas de prestations de maternité et les travailleuses autonomes sont retournées plus rapidement au travail que celles qui recevaient des prestations ou qui avaient un emploi rémunéré.

L'étude démontre aussi que la plupart des femmes concilient un emploi et les responsabilités parentales dans les mois suivant l'accouchement, ce qui confirme la forte participation des femmes au marché du travail de nos jours. Dans la mesure où la dynamique du travail des femmes touche à la fois les familles et les employeurs, la compréhension de ces tendances de travail est essentielle à l'élaboration de politiques actuelles relatives aux conditions de travail et à la famille.

Comparaison internationale des congés de maternité

À l'instar de la plupart des autres pays industrialisés, le Canada s'est doté de programmes de congés de maternité et parentaux payés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les programmes canadiens sont plus généreux que ceux des États-Unis et du Royaume-Uni, le premier n'offrant pas de programmes de congé payé et le second n'offrant pas de programmes de congé parental payé. Néanmoins, le Canada accorde une indemnité de remplacement du revenu relativement faible (55 %) et un congé d'une durée maximale plus courte (25 semaines) que la plupart des autres autorités considérées. En outre, contrairement à la Finlande, à l'Allemagne et à la Suède, le Canada n'accorde de congé payé qu'aux parents qui ont une expérience récente sur le marché du travail.

Programmes publics de quelques autorités relatifs aux congés parentaux, de maternité et de paternité payés

	Canada	Belgique	Royaume-Uni	Finlande	France	Allemagne	Suède	États-Unis
Congé de maternité								
Admissibilité	Emploi antérieur et cotisations	Emploi antérieur et cotisations	Emploi antérieur et cotisations	Universel	Emploi antérieur et cotisations	Emploi antérieur et cotisations	Sous la catégorie congé parental, sauf en cas de maladie	na
Durée	15 semaines	14 semaines	18 semaines	18 semaines	16 ou 26 semaines*	14 semaines	Jusqu'à 15 semaines de congé de maladie	na
Indemnité	55 % des gains antérieurs	75 % à 80 % des gains antérieurs	90 % des gains antérieurs pendant 6 semaines, puis taux fixe	80 % des gains antérieurs ou taux fixe	84 % des gains antérieurs	100 % des gains antérieurs	De 80 % à 90 % des gains antérieurs	na
Congé de paternité								
Admissibilité	na	na	na	Universel	na	na	Universel	na
Durée	na	na	na	De 1 à 2 semaines	na	na	10 jours	na
Indemnité	na	na	na	80 % des gains antérieurs ou taux fixe	na	na	90 % des gains antérieurs ou taux fixe	na
Congé parental								
Admissibilité	L'un ou l'autre parent, emploi antérieur et cotisations	Les deux parents, emploi antérieur	na	L'un ou l'autre parent, universel	L'un ou l'autre parent, emploi antérieur	Les deux parents, universel	L'un ou l'autre parent, universel	na
Durée	10 semaines	De 6 à 12 mois	na	6 mois	24 mois	24 mois	15 mois	na
Indemnité	55 % des gains antérieurs	18 % des gains moyens de la main-d'œuvre	na	80 % des gains antérieurs ou taux fixe	46 % du taux de base pour 9 mois**	Environ 15 % des gains médians de la main-d'œuvre	90 % des gains antérieurs ou taux fixe	na

Source : Développement des ressources humaines Canada, 1995

* *16 semaines pour celles qui ont moins de 3 enfants et 26 semaines pour celles qui ont 3 enfants et plus.*

** *Par la suite, selon les critères du revenu.*

na ne s'applique pas

Notes

1 Parmi les autres coûts relatifs au fait de ne pas reprendre un emploi rémunéré, notons la dépréciation des compétences relatives à l'emploi et la perte de possibilités d'acquérir de nouvelles compétences, deux facteurs qui pourraient avoir un effet sur les gains ultérieurs. Aucun de ces coûts ne peut être estimé au moyen des données de l'EDTR.

2 Les données portent sur les femmes qui travaillaient avant leur grossesse et qui ont fait partie de l'échantillon de l'enquête pendant au moins deux ans après l'accouchement (pour plus de renseignements, voir *Source des données et définitions*).

3 Une minorité (15 %) de travailleuses autonomes ont déclaré toucher des prestations d'assurance-emploi. Il est probable que la plupart de ces femmes soient propriétaires d'une entreprise constituée en personne morale et qu'elles aient cotisé à l'assurance-emploi.

4 L'absence de signification statistique peut être en partie attribuée à la petite taille de l'échantillon.

5 Les règles d'admissibilité à l'assurance-emploi pour les travailleurs à temps partiel ont été modifiées en janvier 1997. Avant cette date, les travailleurs à temps partiel avaient le droit de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi s'ils avaient travaillé au moins 15 heures par semaine au cours des 20 dernières semaines. Aujourd'hui, bien que le nombre d'heures par semaine ne soit plus pris en considération, les travailleurs à temps partiel doivent avoir travaillé au moins 700 heures au cours des 52 dernières semaines pour être admissibles à l'assurance-emploi.

6 Selon les résultats de l'Enquête sur l'absence du travail, 71 % des femmes occupant un emploi rémunéré recevaient uniquement des prestations d'assurance-emploi à titre d'indemnité, tandis que 14 % touchaient à la fois des prestations d'assurance-emploi et une indemnité de l'employeur ou d'une autre source.

7 La petite taille de l'échantillon des femmes qui ne sont pas retournées au travail est défavorable à la production de résultats statistiquement significatifs. Un plus grand échantillon pourrait augmenter le nombre de variables dont les estimations auraient une signification statistique. Il serait aussi utile d'avoir recours à la régression logistique pour déterminer les facteurs clés qui expliquent une absence d'au moins deux ans du marché du travail, mais le nombre des femmes concernées est trop peu élevé pour effectuer ce type d'analyse.

Remerciement

L'auteur désire remercier Philip Giles, Division de la statistique du revenu, pour son aide dans l'extraction des données, et Georgia Roberts, Division des méthodes d'enquêtes sociales, pour ses conseils en matière de méthodologie.

Références

BELSKY, J. «Parental and nonparental child care and children's socioemotional development: A decade in review», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 52, nº 4, novembre 1990, p. 885-903.

DESAI, S. et L.J. WAITE. «Women's employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristics and work commitment», *American Sociological Review*, vol. 56, nº 4, août 1991, p. 551-566.

GHALAM, N.Z. «Attitudes à l'égard des femmes, du travail et de la famille», *Tendances sociales canadiennes*, nº 11-008-XPF, nº 46 au catalogue, Statistique Canada, automne 1997, p. 14-18.

JOESCH, J.M. «Children and the timing of women's paid work after childbirth: A further specification of the relationship», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 56, nº 2, mai 1994, p. 429-440.

PHIPPS, S.A. *Maternity and parental leaves and allowances: An international comparison*, Direction des programmes d'assurance, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, mai 1995, version définitive.

PHIPPS, S.A., P. BURTON et L. LETHBRIDGE. *In and Out of the Labour Market: Long-term Income Consequences of Interruptions in Paid Work*, Department of Economics, Dalhousie University, Halifax, 1998.

WENK, D. et P. GARRETT. «Having a baby: Some predictions of maternal employment around childbirth», *Gender & Society*, vol. 6, nº 1, mars 1992, p. 49-65.

Les femmes du baby-boom – hier et aujourd'hui

Louise Earl

Les femmes du baby-boom ont-elles eu un cheminement plus facile sur le marché du travail que les femmes de la génération précédente ou de la génération suivante? Le présent article étudie le degré de réussite des femmes du baby-boom sur le marché du travail en examinant leur situation en 1977 et en 1997 et en comparant cette situation avec celles de la génération précédente et de la génération suivante. Quatre indicateurs sont utilisés dans cette étude : taux d'activité, emploi à temps plein, chômage et rémunération tirée d'un travail à temps plein toute l'année (toutes les données sur la rémunération sont exprimées en dollars de 1997; voir *Sources des données et définitions*).

Les femmes sur lesquelles porte l'étude sont nées entre 1948 et 1952, c'est-à-dire pendant la première vague du baby-boom d'après-guerre[1]. On compare ces femmes, âgées de 25 à 29 ans en 1977, aux femmes âgées de 45 à 49 ans la même année, c'est-à-dire celles qui sont nées entre 1928 et 1932 et dont la première enfance a coïncidé avec le début de la Crise de 1929. Les femmes plus âgées avaient entre 25 et 29 ans dans les années 50, époque où le modèle de la famille traditionnelle à un seul soutien prévalait en Amérique du Nord[2]. Les femmes qui avaient appartenu à la main-d'œuvre rémunérée n'étaient pas encouragées à poursuivre leur carrière après l'accouchement.

On pense aussi que les femmes nées entre 1968 et 1972[3], qui font partie de la «génération X», ont connu à leur arrivée sur le marché du travail un cheminement plus chaotique que celui des femmes du baby-boom (Betcherman et Morissette, 1994; Osberg, Erksoy et Phipps, 1998). En 1997, ces femmes appartenaient au groupe d'âge de 25 à 29 ans.

Louise Earl travaille au sein de la Division des sciences, de l'innovation et de l'information électronique. Elle peut être jointe au (613) 951-2880 ou à earllou@statcan.ca.

Évolution du marché du travail

Entre 1977 et 1997, l'économie canadienne a connu de profonds changements. Durant cette période, la population a connu deux récessions, dont la seconde a été suivie d'une reprise caractérisée par des taux de chômage un peu plus élevés. Le nombre de travailleurs autonomes et celui des employés dans le secteur des services, deux catégories d'emplois auxquelles sont associés bien souvent des taux de rémunération moyenne moins élevés, ont aussi augmenté au cours des deux décennies.

Bon nombre d'études ont montré que le marché du travail d'aujourd'hui n'est pas tendre pour les jeunes. Des taux de chômage élevés ont entraîné un fléchissement des salaires au niveau d'entrée (Betcherman et Morissette, 1994; Osberg, Erksoy et Phipps, 1998) et une augmentation de la proportion de jeunes adultes qui travaillent à temps partiel. En outre, on a relevé au cours des années 80 et 90 une augmentation de la proportion de familles à deux soutiens, ce qui a fait ressortir la participation accrue des femmes au marché du travail et la nécessité pour les familles d'avoir plus d'un revenu pour subvenir à leurs besoins[4].

Degré de réussite sur le marché du travail des femmes du baby-boom en 1977

Les membres du baby-boom qui ont fait des études universitaires ont été accueillis à bras ouverts sur le marché du travail au cours d'une période d'expansion économique. En 1977, près de six femmes sur dix du baby-boom étaient actives sur le marché du travail (tableau 1)[5]. Par contraste, seulement 53 % des femmes âgées de 45 à 49 ans étaient actives cette année-là. Qui plus est, les femmes occupées de 25 à 29 ans étaient proportionnellement beaucoup plus nombreuses à travailler à temps plein (83 %) que les femmes de 45 à 49 ans (74 %), ce qui donne à penser que les femmes du baby-boom ont peut-être été moins susceptibles d'assumer des obligations familiales[6].

Sources des données et définitions

Les données sur la rémunération sont tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs, et les caractéristiques de la population active, de l'Enquête sur la population active.

La **rémunération** englobe le revenu net tiré du travail indépendant et les salaires annuels d'une personne qui travaille à temps plein toute l'année. L'utilisation d'une mesure fondée sur le travail à temps plein toute l'année réduit au minimum les écarts observés au cours d'une année donnée dans le nombre d'heures de travail rémunérées. Une mesure plus exacte supposerait l'utilisation des données sur les salaires horaires, mais celles-ci n'étaient pas connues en 1977 et ne sont pas calculées pour les travailleurs autonomes.

Le travail **à temps plein toute l'année** compte la plupart du temps 30 heures ou plus par semaine pendant 49 à 52 semaines au cours de l'année.

Le **taux de participation** d'un groupe donné correspond au nombre de membres de la population active exprimé en pourcentage de la population de ce groupe.

Les **chômeurs** sont les personnes qui, au cours de la semaine de référence :

- étaient sans emploi, avaient activement cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler;
- n'avaient pas cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été mises à pied et étaient disponibles pour travailler;
- n'avaient pas cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines, mais avaient un nouvel emploi qui devait débuter dans quatre semaines ou moins et étaient disponibles pour travailler.

Le **taux de chômage** d'un groupe donné (celui des femmes de 25 à 29 ans, par exemple) correspond au nombre de chômeurs exprimé en pourcentage du nombre de membres de la population active dans ce groupe.

Tableau 1 : Indicateurs du degré de réussite sur le marché du travail, 1977 et 1997

	1977				1997			
	Femmes du baby-boom 25 à 29	Hommes du baby-boom 25 à 29	Femmes 45 à 49	Hommes 45 à 49	Femmes de la génération X 25 à 29	Hommes de la génération X 25 à 29	Femmes du baby-boom 45 à 49	Hommes du baby-boom 45 à 49
	%							
Caractéristiques de la population active								
Taux d'activité	59,0	94,3	52,7	93,6	77,9	90,5	76,8	90,6
Moins d'une 9e année	6,0	8,6	23,6	32,7	1,1	2,0	5,2	5,6
Diplôme universitaire	15,5	17,5	6,0	9,5	27,1	20,3	19,0	23,1
Taux de chômage	9,0	7,0	6,6	4,4	8,7	10,5	6,5	6,6
Moins d'une 9e année	17,3	13,0	8,9	7,1	20,9	32,2	10,6	14,2
Diplôme universitaire	5,3	3,6	3,7	1,6	5,8	6,3	3,5	4,3
Population active occupée								
Emploi à temps plein	83,4	97,3	74,0	98,5	78,1	92,5	77,4	96,1
Rémunération annuelle moyenne	$ de 1997							
Salariés et travailleurs autonomes à temps plein toute l'année	28 100	38 900	27 000	47 200	27 700	34 800	33 200	46 700

Sources : Enquête sur la population active; Enquête sur les finances des consommateurs

Les taux de chômage nous révèlent que les femmes du baby-boom ont bien réussi, mais pas autant que les femmes qui étaient d'âge moyen en 1977. Elles affichaient en effet un taux de chômage de 9,0 %, ce qui représente au-delà de deux points de plus que le taux observé chez les femmes de 45 à 49 ans. (Les nouveaux entrants dans la population active sont toutefois plus susceptibles d'avoir des taux de chômage plus élevés). Cependant, l'éducation a joué un rôle crucial. Les femmes de 25 à 29 ans munies d'un diplôme universitaire présentaient un taux de chômage sensiblement plus faible (5,3 % en 1977), et on enregistrait chez leurs consœurs du groupe d'âge de 45 à 49 ans un taux de chômage de seulement 3,7 %.

En 1977, les femmes du baby-boom qui travaillaient à temps plein toute l'année gagnaient 28 100 $ (en dollars de 1997), soit un peu plus que les femmes âgées de 45 à 49 ans (27 000 $), et ce, bien qu'elles travaillaient moins d'heures (1 967 par année, contre 2 059). Cela donne à penser que la demande des compétences des jeunes femmes est plus élevée[7]. De fait, dans cette génération, la proportion de femmes qui avaient fréquenté plus longtemps les établissements d'enseignement était plus élevée que dans la génération précédente. En 1977, la population active comptait au-delà de 15 % de femmes du baby-boom détentrices d'un diplôme universitaire, comparativement à seulement 6 % des femmes âgées de 45 à 49 ans. On observait l'inverse en ce qui a trait à la proportion de femmes qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires : seulement 6 % contre 24 % respectivement.

En 1977, les femmes du baby-boom qui étaient munies d'un diplôme universitaire gagnaient en moyenne 37 100 $, contre 26 300 $ pour les femmes qui n'avaient pas de tel diplôme. Cependant, leur rémunération équivalait à 85 % de celle des diplômées de la cohorte plus âgée (tableau 2), ce qui reflète peut-être leur manque d'expérience.

Une mesure de l'écart de rémunération entre les générations (comparaisons des taux d'activité et d'emploi à temps plein) révèle qu'en 1977, les femmes du baby-boom avaient mieux réussi que celles de la génération précédente. La seule mesure du degré de réussite sur le marché du travail pour laquelle elles n'ont pas égalé les femmes de 45 à 49 ans était celle liée à l'obtention d'un emploi. Toutefois, cela ne surprend pas, étant donné que l'accession au marché du travail présente des difficultés particulières.

Tableau 2 : Ratios de la rémunération annuelle moyenne

	1977	1997
Total		
Femmes de 25 à 29 ans aux femmes de 45 à 49 ans	1,04	0,83
Femmes de 25 à 29 ans aux hommes de 25 à 29 ans	0,72	0,80
Femmes de 45 à 49 ans aux hommes de 45 à 49 ans	0,57	0,71
Hommes de 25 à 29 ans aux hommes de 45 à 49 ans	0,82	0,74
Diplôme universitaire		
Femmes de 25 à 29 ans aux femmes de 45 à 49 ans	0,85	0,66
Femmes de 25 à 29 ans aux hommes de 25 à 29 ans	0,86	0,82
Femmes de 45 à 49 ans aux hommes de 45 à 49 ans	0,59	0,79
Hommes de 25 à 29 ans aux hommes de 45 à 49 ans	0,58	0,64
Scolarité inférieure au niveau universitaire		
Femmes de 25 à 29 ans aux femmes de 45 à 49 ans	1,04	0,86
Femmes de 25 à 29 ans aux hommes de 25 à 29 ans	0,69	0,76
Femmes de 45 à 49 ans aux hommes de 45 à 49 ans	0,58	0,69
Hommes de 25 à 29 ans aux hommes de 45 à 49 ans	0,87	0,79

Source : Enquête sur les finances des consommateurs

Les femmes du baby-boom en 1997

Les femmes du baby-boom avaient entre 45 et 49 ans en 1997. Elles arrivaient au terme de leurs années de procréation, mais continuaient d'assumer des obligations familiales. Il se peut que les femmes de cette génération intermédiaire aient à prendre soin de parents âgés tout en continuant d'élever leurs enfants. Le fait de remplir de telles fonctions non liées au marché du travail n'a pas empêché ces femmes d'accroître leur taux d'activité depuis 1977, celui-ci passant de 59 % à 77 %. Au cours des deux décennies à l'étude, leur taux de chômage a reculé à 6,5 %, s'établissant au niveau enregistré chez les femmes de 45 à 49 ans en 1977.

La proportion de femmes actives du baby-boom qui travaillaient à temps plein a diminué, passant de 83 % en 1977 à 77 % en 1997. Cependant, celles qui travaillaient à temps plein toute l'année faisaient en moyenne un plus grand nombre d'heures, soit 2 033 comparativement à 1 967. En outre, une plus forte proportion de ces femmes détenaient des diplômes universitaires en 1997 (19 % comparativement à 15 %).

Si l'on se fie aux données sur la durée moyenne d'occupation des emplois, les femmes âgées de 45 à 49 ans avaient une plus longue expérience de travail que les femmes du même âge en 1977 (près de 12 ans, comparativement à un peu plus de 8 ans). Cela pourrait expliquer, en partie, le fait que leur rémunération annuelle était plus élevée (33 200 $ comparativement à 27 000 $).

Femmes du baby-boom et femmes de la génération X

En 1997, la population active comptait des proportions presque identiques de femmes de la génération X (âgées de 25 à 29 ans) et de femmes du baby-boom (âgées de 45 à 49 ans), proportions qui s'établissaient respectivement à 78 % et à 77 %. On peut voir là un signe du nivellement intergénérationnel de la participation des femmes au marché du travail à la fin des années 90.

L'emploi à temps plein n'était pas aussi répandu qu'en 1977, mais les proportions de femmes du baby-boom et de la génération X qui travaillaient à temps plein en 1997 étaient comparables (77 % et 78 % respectivement). (De nombreuses femmes ont opté pour le travail à temps partiel, en invoquant des préférences personnelles ou des obligations familiales.) Comme on pouvait s'y attendre, les femmes du baby-boom présentaient un taux de chômage moins élevé que celles du groupe plus jeune, ce qui reflète le niveau d'expérience relativement moins élevé de ces dernières.

Le niveau de scolarité pourrait avoir certains liens avec les similitudes observées entre les deux générations. Seule une très faible proportion de femmes dans le groupe plus jeune n'avaient pas terminé leurs études secondaires, tandis que 27 % avaient étudié à l'université. Chez les femmes du baby-boom, les proportions correspondantes s'établissaient à 5 % et 19 %.

Les femmes du baby-boom ont une rémunération plus élevée que celles de la génération X

En 1997, la rémunération des femmes de la génération X équivalait à 83 % de celle des femmes du baby-boom. Ces dernières travaillaient plus d'heures rémunérées, soit 2 033 en moyenne en 1997. Cela représente environ une semaine de plus que les femmes de la génération X (2 001 heures). Toutefois, l'écart entre les deux groupes d'âge semblable était de 60 heures de moins en 1997 qu'en 1977.

La durée d'expérience de travail des femmes de la génération X (46 mois) était presque identique à celle des femmes du baby-boom au début de leur carrière (50 mois) (tableau 3).

Les deux groupes affichaient des taux d'activité et d'emploi à temps plein comparables en 1997. Cependant, les femmes plus jeunes avaient davantage de difficulté à décrocher un emploi. Cela pourrait refléter les difficultés qu'éprouvent les jeunes à se tailler une place sur le marché du travail dans les années 90 (Betcherman et Morissette, 1994).

Tableau 3 : Durée d'occupation des emplois et moyennes annuelles du nombre d'heures de travail chez les salariés et les travailleurs autonomes qui travaillent à temps plein toute l'année

	1977	1997
Femmes de 25 à 29 ans		
Durée de l'emploi (en mois)	50	46
Moyenne annuelle d'heures	1 967	2 001
Femmes de 45 à 49 ans		
Durée de l'emploi (en mois)	98	142
Moyenne annuelle d'heures	2 059	2 033
Hommes de 25 à 29 ans		
Durée de l'emploi (en mois)	49	46
Moyenne annuelle d'heures	2 180	2 197
Hommes de 45 à 49 ans		
Durée de l'emploi (en mois)	168	160
Moyenne annuelle d'heures	2 285	2 253

Source : Enquête sur les finances des consommateurs

* *La moyenne annuelle du nombre d'heures de travail est obtenue en multipliant le nombre moyen d'heures réelles de travail dans une semaine par le nombre de semaines de travail pour chaque salarié ou travailleur indépendant ayant travaillé à temps plein toute l'année.*

Conclusion

Comparativement aux femmes qui ont 20 ans de plus et à celles qui ont 20 ans de moins, les femmes du baby-boom ont bien réussi sur le marché du travail au fil des années. Âgées de 25 à 29 ans en 1977, ces femmes ont bénéficié au début de leur carrière d'une rémunération plus élevée que celle des femmes de 20 ans plus âgées. Deux décennies plus tard, leur rémunération était plus élevée que celle des femmes de la génération X, alors âgées de 25 à 29 ans. Bien que le taux d'emploi à temps plein diminuait à mesure qu'elles prenaient de l'âge, les femmes ont aussi connu une hausse de leur taux d'activité au cours des deux décennies à l'étude, conjuguée à un recul de leur taux de chômage par âge. Ces indicateurs, pris ensemble, font ressortir le degré de réussite soutenu de ce groupe.

Perspective

Notes

1 Voir Galarneau (1994b) pour obtenir une définition de «femmes de la première vague du baby-boom».

2 Ce modèle était si ancré dans l'économie qu'il a fallu attendre jusqu'en 1968 pour que l'on prenne en compte la moitié du revenu de la conjointe salariée dans le revenu d'un couple qui faisait une demande d'hypothèque (SCHL, 1988).

3 Dans Galarneau (1994a), les femmes nées entre 1966 et 1975 sont considérées comme appartenant à l'après-baby-boom.

4 Voir Statistique Canada (1994) pour obtenir un complément d'information.

5 À des fins de comparaisons et pour un autre point de vue, on peut trouver des renseignements liés au marché du travail pour les hommes dans les tableaux. Pour un examen des écarts salariaux entre les deux sexes, voir Gunderson (1998).

6 Les femmes du baby-boom retardaient le moment de faire des enfants et de se marier (Galarneau, 1994a).

7 Les femmes du baby-boom occupaient le plus souvent des emplois de bureau, mais celles de la première vague faisaient une transition vers les professions libérales, dont les secteurs de la santé et de l'éducation (Galarneau, 1994a).

Documents consultés

BETCHERMAN, G. et R. MORISSETTE. *Expériences récentes des jeunes sur le marché du travail au Canada,* nº 11F0019MPF, nº 63 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1994.

GALARNEAU, D. *Les femmes baby-boom : une génération au travail,* Série «Le Canada à l'étude», nº 96-315-XPF au catalogue, Statistique Canada et Prentice Hall Canada, Ottawa, 1994a.

---. «Les femmes du baby-boom», *L'emploi et le revenu en perspective,* nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 6, nº 4, Statistique Canada, hiver 1994b, p. 23-29.

GUNDERSON, M. *Les femmes et le marché du travail canadien : transitions vers l'avenir,* Monographies du recensement, nº 96-321-MPF, nº 2 au catalogue, Séries des monographies du recensement, Statistique Canada et ITP Nelson, Ottawa et Toronto, 1998.

OSBERG, L., S. ERKSOY et S. PHIPPS. «How to value the poorer prospects of youth in the early 1990s», *Review of Income and Wealth,* vol. 44, nº 1, mars 1998, p. 43-62.

SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT. *La SCHL : Profil,* Ottawa, SCHL, 1988.

STATISTIQUE CANADA. *Caractéristiques des familles comptant deux soutiens,* nº 13-215-XPB au catalogue, Ottawa, 1994.

Absences du travail en 1998 – les écarts selon le secteur

Ernest B. Akyeampong

Dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), le Canada, les États-Unis et le Mexique ont adopté un nouveau système de classification des industries, soit le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Ses principaux objectifs consistent à faciliter la comparaison entre les membres de l'ALÉNA, à tenir compte des branches d'activité apparues au cours des deux dernières décennies et à reconnaître l'importance croissante du secteur des services.

Le présent article porte sur les taux d'absence du travail selon le SCIAN (voir *Comparaison entre la CTI de 1980 et le SCIAN*)[1] pour l'année 1998[2]. Il contient un bref aperçu des niveaux d'absence de 1997 et de 1998 ainsi qu'un examen détaillé des écarts selon le secteur observés en 1998. (L'analyse porte essentiellement sur le temps perdu par travailleur, mais les taux de fréquence et d'inactivité sont tout de même présentés dans le graphique et le tableau 2.)

Le nombre d'absences du travail a augmenté en 1998

La proportion de travailleurs à temps plein qui se sont absentés du travail pour des raisons personnelles («maladie ou incapacité» et «obligations personnelles ou familiales») au cours de chaque semaine a augmenté entre 1997 et 1998, de même que la moyenne de jours perdus par travailleur au cours de l'année (voir *Source des données et définitions*). En 1998, environ 5,7 % des employés à temps plein (ce qui représente 525 000 travailleurs) se sont absentés du travail pour des raisons personnelles pendant une partie ou la totalité d'une semaine donnée, contre 5,5 % l'année précédente (tableau 1). À cause de ces absences, le nombre habituel d'heures de travail hebdomadaire perdu (taux d'inactivité) en 1998 a aussi

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut le joindre au (613) 951-4624 ou à akyeern@statcan.ca.

Source des données et définitions

La présente étude est fondée sur les moyennes annuelles de l'Enquête sur la population active (EPA). L'analyse porte sur les travailleurs à temps plein qui occupaient un seul emploi. Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus du champ de l'étude parce que leur horaire de travail leur laisse généralement plus de temps pour s'acquitter de leurs obligations personnelles ou familiales. De même, les personnes cumulant des emplois ne sont pas prises en compte parce qu'il est impossible de déterminer, à partir des données de l'EPA, à quels emplois précis sont associés le temps perdu et la raison des absences. Les femmes en congé de maternité sont également exclues. Par contre, on tient compte des personnes occupées en congé de longue durée (plus d'un an) pour cause de maladie ou d'incapacité[3].

Les **absences** pour **raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : «maladie ou incapacité» et «obligations personnelles ou familiales» (soin des enfants, soin d'un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales). Ces deux types d'absence représentaient environ 26 % des heures de travail perdues chaque semaine en 1998 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 46 % du temps non consacré au travail, ne sont pas considérées comme des absences pour les besoins de la présente étude, de même que les jours fériés, qui représentaient 13 % du total des absences. Les congés de maternité et d'autres motifs représentaient respectivement 7 % et 9 % des absences.

La **fréquence des absences** est la proportion de travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré une absence au cours de la semaine de référence. Dans cette mesure, la durée de l'absence importe peu, que ce soit une heure, une journée ou une semaine entière.

Le **taux d'inactivité** représente la proportion d'heures perdues par rapport au nombre habituel d'heures hebdomadaire de travail des travailleurs rémunérés à temps plein. Cette mesure tient compte de la fréquence et de la durée des absences durant la semaine de référence.

Le nombre de **jours perdus par travailleur** est calculé en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimatif de jours de travail dans l'année (250).

légèrement grimpé, partant de 3,0 % à environ 3,1 %. Cette augmentation se traduit par une hausse de près d'une demi-journée par travailleur à temps plein, à savoir de 7,4 à 7,8 jours. Autrement dit, les travailleurs ont perdu environ 72 millions de jours de travail en 1998 pour des raisons personnelles, contre 66 millions en 1997.

L'augmentation de la fréquence (0,2 point de pourcentage) au cours de la période, de même que la hausse de 0,4 point du nombre de jours perdus par travailleur, est entièrement attribuable à la maladie ou à l'incapacité (il s'agit de la hausse la plus importante pour cette raison depuis 1980). En 1998, le taux d'absence du travail chez les travailleurs à temps plein pour cause de maladie ou d'incapacité s'est fixé à 4,3 %, et le nombre moyen de jours perdus pour cette raison, à 6,6. À l'opposé, en 1997 et en 1998, le taux d'absence et le temps de travail perdu par travailleur en raison d'obligations personnelles ou familiales s'établissaient respectivement à 1,4 % et à 1,2 jour.

Le taux d'absence : en hausse chez les hommes et stable chez les femmes

L'augmentation de la fréquence globale des absences et du nombre de jours de travail perdus en 1998 est presque entièrement attribuable à la hausse du nombre d'absences chez les hommes pour cause de maladie ou d'incapacité. Malgré cela, les hommes ont continué à s'absenter du travail moins souvent que les femmes, et à perdre moins de temps, que ce soit pour cause de maladie ou d'incapacité ou encore d'obligations personnelles ou familiales. Par exemple, les hommes travaillant à temps plein ont perdu en moyenne 6,9 jours de travail (5,9 pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,0 en raison d'obligations personnelles ou familiales), contre une moyenne de 9,2 jours chez les travailleuses à temps plein durant la même année (7,7 et 1,5 respectivement) (tableau 1).

Temps de travail perdu : écarts selon le secteur

La nature et les exigences d'un emploi, la répartition des effectifs et le pourcentage de travailleurs syndiqués ou protégés par une convention collective font varier les taux d'absence du travail selon le secteur.

En général, plus l'emploi est exigeant sur le plan physique ou dangereux, plus le taux d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité est élevé (Haggar-Guénette, 1988 et Haggar-Guénette et Proulx, 1992). De plus, comme on peut le déduire d'après les observations antérieures, plus les femmes sont nombreuses au sein d'un secteur, plus la fréquence des absences est

Tableau 1 : Taux d'absence chez les travailleurs à temps plein selon le sexe en 1997 et en 1998

	Fréquence*			Taux d'inactivité**			Nombre de jours perdus annuellement par travailleur†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Les deux sexes									
1997	5,5	4,1	1,4	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
1998	5,7	4,3	1,4	3,1	2,6	0,5	7,8	6,6	1,2
Hommes									
1997	4,6	3,4	1,2	2,5	2,1	0,4	6,3	5,3	0,9
1998	4,9	3,7	1,2	2,8	2,3	0,4	6,9	5,9	1,0
Femmes									
1997	6,7	5,1	1,7	3,7	3,0	0,6	9,1	7,6	1,5
1998	6,7	5,1	1,6	3,7	3,1	0,6	9,2	7,7	1,5

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Comparaison entre la CTI de 1980 et le SCIAN

Le nouveau système de classification (SCIAN) diffère de la Classification type des industries (CTI de 1980) sur plusieurs points importants. Contrairement à l'ancienne classification, il regroupe les classes d'activité selon les intrants et les processus communs, et non selon la production. De plus, il tient compte des branches d'activité apparues depuis la fin des années 70. Enfin, le secteur des services, qui représente environ les trois quarts de l'emploi et compte pour une large part de la production nationale, occupe une plus grande place dans la nouvelle classification.

On trouvera une description détaillée du SCIAN à l'adresse Internet de Statistique Canada : www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/index_f.htm.

Le nouveau système de classification comporte six niveaux. Cependant, l'EPA s'en tient à quatre, présentant ainsi un niveau de détail assez comparable à celui de la CTI de 1980.

Les deux classifications ont une structure hiérarchique et sont divisées en secteurs, en sous-secteurs, en groupes et en classes d'industries. Au niveau d'agrégation le plus élevé, le SCIAN compte 20 secteurs, contre 18 divisions dans la CTI de 1980. Ce niveau est encore trop détaillé pour fournir des estimations désaisonnalisées fiables pour toutes les provinces. L'EPA regroupe certains secteurs (divisions), ce qui donne lieu à 16 catégories pour la publication des données mensuelles désaisonnalisées. Si certains groupes du SCIAN et de la CTI portent le même titre, les branches d'activité désignées sont cependant différentes.

La construction, par exemple, correspond à une division de la CTI de 1980 et à un secteur du SCIAN. Dans la CTI de 1980, elle comprend l'inspection des bâtiments et l'aménagement paysager, mais non la réparation des rues et des routes. Dans le SCIAN, elle exclut l'inspection des bâtiments et l'aménagement paysager, mais comprend la réparation des rues et des routes. Par conséquent, on ne peut établir de comparaisons directes. (On trouvera des tableaux de comparaison dans Akyeampong, 1999).

Données industrielles désaisonnalisées tirées de l'Enquête sur la population active

CTI de 1980	SCIAN
Secteur des biens	**Secteur des biens**
Agriculture	Agriculture
Autres industries primaires	Foresterie, pêche, extraction minière, de pétrole et de gaz
Exploitation forestière et services forestiers	Services publics
Pêche et piégeage	Construction
Mines, carrières et puits de pétrole	Fabrication
Services publics	
Construction	
Fabrication	
Secteur des services	**Secteur des services**
Transport, entreposage et communications	Transport et entreposage
Commerce	Commerce
De gros	Finance, assurances, immobilier et location
De détail	Information, culture et loisirs
Finances, assurances et immobilier	Services d'enseignement
Services communautaires, personnels et aux entreprises	Soins de santé et assistance sociale
Services d'enseignement	Services professionnels, scientifiques et techniques
Soins de santé et services sociaux	Gestion, administration et soutien
Services personnels et aux entreprises	Hébergement et restauration
Hébergement, aliments et boissons	Autres services
Administrations publiques	Administrations publiques

élevée, tant pour cause de maladie ou d'incapacité qu'en raison d'obligations personnelles ou familiales. Enfin, le nombre de jours de travail perdus pour cause de maladie ou d'incapacité chez les travailleurs syndiqués (lesquels ont presque tous droit à des congés de maladie payés) est près de deux fois supérieur à celui chez les travailleurs non syndiqués (Akyeampong, 1998). Compte tenu de ces généralités, quelles tendances a-t-on observées dans les grands secteurs en 1998?

Au niveau d'agrégation le plus élevé, la fréquence des absences du travail tant dans les secteurs des biens et des services était identique en 1998. Chaque semaine, environ 5,7 % des travailleurs à temps plein de chaque secteur se sont absentés pour des raisons personnelles (tableau 2). Toutefois, comme les travailleurs du secteur des biens (notamment ceux de la fabrication) ont perdu plus de temps de travail pour cause de maladie ou d'incapacité, la moyenne de jours perdus pour cette raison était supérieure à celle enregistrée dans le secteur des services (6,9 contre 6,5). Enfin, chaque secteur ayant perdu 1,2 jour par travailleur en raison d'obligations personnelles ou familiales, le nombre total de jours de travail perdus pour les deux raisons chez les travailleurs à temps plein du secteur des biens (8,1 jours) était supérieur à celui enregistré chez leurs homologues du secteur des services (7,7).

Tableau 2 : Absences pour raisons personnelles chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le secteur en 1998

	Fréquence*			Taux d'inactivité**			Nombre de jours perdus annuellement par travailleur†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
		%			%			jours	
Tous les secteurs	**5,7**	**4,3**	**1,4**	**3,1**	**2,6**	**0,5**	**7,8**	**6,6**	**1,2**
Secteur des biens	**5,7**	**4,2**	**1,5**	**3,2**	**2,8**	**0,5**	**8,1**	**6,9**	**1,2**
Agriculture	4,5	3,0	--	2,3	1,9	--	5,8	4,7	--
Foresterie, pêche et extraction minière, de pétrole et de gaz	4,8	3,7	1,1	2,8	2,4	0,4	7,1	6,0	1,1
Services publics	5,5	4,0	1,5	2,7	2,3	0,4	6,8	5,8	1,0
Construction	5,3	3,9	1,4	3,1	2,6	0,5	7,6	6,5	1,1
Fabrication	6,0	4,5	1,5	3,4	2,9	0,5	8,5	7,3	1,2
Biens durables	6,1	4,5	1,5	3,4	2,9	0,5	8,5	7,3	1,2
Biens non durables	6,0	4,4	1,6	3,4	2,9	0,5	8,6	7,3	1,3
Secteur des services	**5,7**	**4,3**	**1,3**	**3,1**	**2,6**	**0,5**	**7,7**	**6,5**	**1,2**
Commerce	4,9	3,7	1,3	2,6	2,1	0,4	6,4	5,4	1,1
De gros	5,0	3,7	1,3	2,5	2,1	0,4	6,2	5,2	1,0
De détail	4,9	3,7	1,2	2,6	2,2	0,4	6,5	5,4	1,1
Transport et entreposage	5,7	4,4	1,3	3,8	3,2	0,5	9,4	8,1	1,3
Finance, assurances, immobilier et location	5,2	3,8	1,4	2,5	2,1	0,4	6,3	5,2	1,1
Finance et assurances	5,2	3,9	1,3	2,6	2,2	0,4	6,6	5,5	1,1
Immobilier, location et location à bail	4,9	3,5	1,4	2,2	1,8	0,4	5,4	4,5	0,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,8	3,2	1,6	1,8	1,4	0,5	4,6	3,4	1,2
Gestion, administration et soutien	5,4	4,0	1,4	2,9	2,4	0,5	7,4	6,0	1,4
Services d'enseignement	5,5	4,3	1,2	3,0	2,5	0,6	7,6	6,2	1,4
Soins de santé et assistance sociale	8,2	6,7	1,4	5,1	4,5	0,6	12,8	11,3	1,6
Information, culture et loisirs	5,0	3,6	1,3	2,4	2,0	0,4	6,1	5,1	1,0
Hébergement et restauration	4,3	3,3	0,9	2,3	1,9	0,4	5,7	4,8	0,9
Autres services	5,1	3,7	1,5	2,7	2,2	0,5	6,8	5,4	1,4
Administrations publiques	6,9	5,3	1,5	3,8	3,2	0,5	9,4	8,0	1,4
Fédérale	8,0	6,0	2,0	4,1	3,4	0,6	10,2	8,5	1,6
Provinciales	7,0	5,7	1,3	4,0	3,5	0,5	10,1	8,9	1,2
Locales et autres	5,7	4,3	1,3	3,3	2,7	0,5	8,2	6,9	1,3

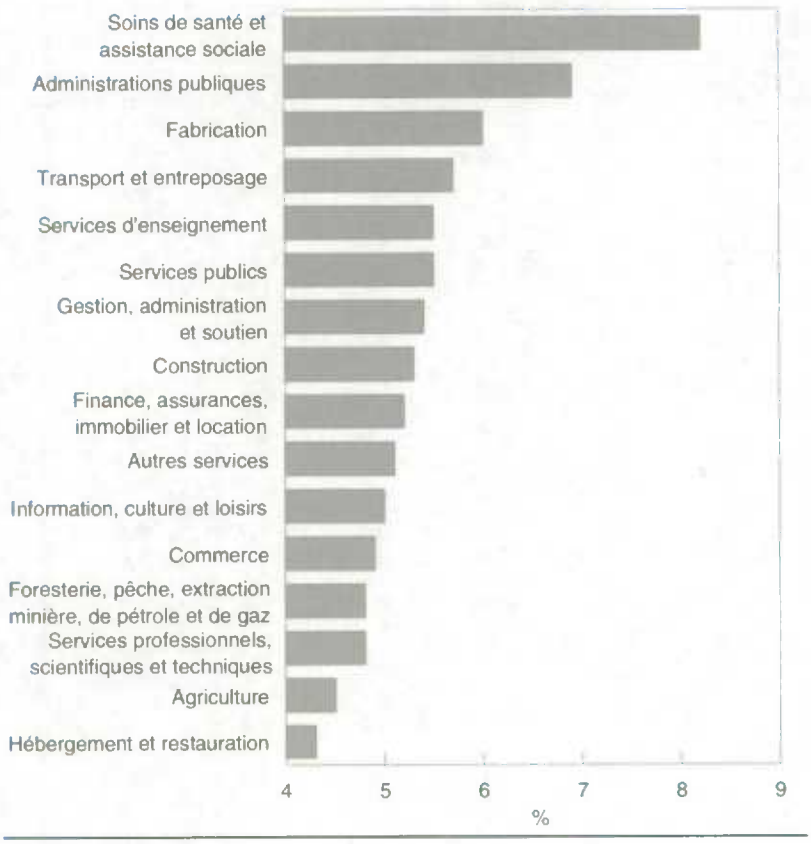
Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Graphique : En 1998, la fréquence des absences pour des raisons personnelles était la plus élevée dans le secteur de soins de santé et assistance sociale.



Source : Enquête sur la population active

Au niveau des grands secteurs (2 chiffres), on observe quelques variations importantes. Ainsi, les travailleurs à temps plein qui ont perdu le plus de temps (12,8 jours) pour les deux raisons combinées appartenaient au secteur de soins de santé et assistance sociale, secteur très syndicalisé reconnu pour être relativement stressant et constitué d'une proportion élevée de travailleuses. Viennent ensuite le transport et l'entreposage, secteur relativement dangereux et fortement syndicalisé (9,4), les administrations publiques, secteur également très syndicalisé et comptant une forte concentration de travailleuses (9,4), et la fabrication (8,5). Les travailleurs qui ont perdu relativement peu de temps appartenaient aux services professionnels, scientifiques et techniques (4,6 jours), aux services d'hébergement et de restauration (5,7) et à l'agriculture (5,8).

Ces variations sont attribuables en majeure partie à la maladie ou à l'incapacité. En 1998, les travailleurs dans le secteur de soins de santé et assistance sociale ont perdu 11,3 jours de travail pour cette raison, tandis que ceux du secteur du transport et de l'entreposage en ont perdu 8,1, ceux des administrations publiques, 8,0, et ceux de la fabrication, 7,3. Par contre, les travailleurs des services professionnels, scientifiques et techniques (3,4 jours), en agriculture (4,7) et du secteur de l'hébergement et des services de restauration (4,8) ont perdu le moins de temps de travail.

Le nombre de jours de travail perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales variait entre 0,9 et 1,6, dans bon nombre de grands secteurs ayant enregistré aux alentours de 1,1 jour perdu. Les secteurs suivants ont perdu un nombre de jours supérieur à la moyenne : soins de santé et assistance sociale (1,6 jour) ainsi que gestion, administration et soutien, services d'enseignement et administrations publiques (1,4 jour dans chaque cas). À l'opposé, les secteurs suivants ont perdu un nombre de jours inférieur à la moyenne : hébergement et restauration (0,9 jour), information, culture et loisirs ainsi que services publics (1,0 jour dans les deux cas).

Dans certains sous-secteurs (correspondant au niveau à 3 chiffres), les travailleurs à temps plein œuvrant dans la fabrication de biens durables et non durables ont perdu, dans les deux cas, environ 8,5 jours de travail en 1998 (tableau 2). Les travailleurs du commerce de détail ont perdu un peu plus de temps que ceux du commerce de gros (6,5 jours contre 6,2). De même, ceux du secteur de la finance et des assurances ont perdu plus de temps de travail (6,6 jours) pour des raisons personnelles que leurs homologues des services immobiliers, de location et de location à bail (5,4). Dans les administrations publiques, les

Motifs d'absence du travail selon l'EPA

L'EPA d'avant 1997 considérait les motifs suivants à l'appui des absences pendant une partie ou la totalité de la semaine :

- maladie ou incapacité
- obligations personnelles ou familiales
- mauvais temps (absence pendant une partie de la semaine)
- conflit de travail
- vacances
- jour férié (absence pendant une partie de la semaine)
- travail à temps réduit (absence pendant une partie de la semaine)
- mise à pied au cours de la semaine
- début d'un nouvel emploi au cours de la semaine
- entreprise saisonnière (absence pendant toute la semaine)
- autres

Des études fondées sur les données antérieures à 1997 classaient les deux premiers motifs d'absence comme étant d'ordre personnel.

Les motifs d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité comprennent les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste et les autres absences temporaires liées à la santé. Les absences en raison d'obligations personnelles ou familiales comprennent les absences pour prendre soin des enfants, assister à des funérailles, comparaître devant un tribunal, faire partie d'un jury et prendre soin d'un membre malade de la famille. Sont aussi incluses les absences prolongées comme les congés de maternité.

L'EPA remaniée, dont on utilise ici les estimations de 1998, considère les motifs d'absence suivants :

- maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- soins à donner à ses enfants
- soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- congé de maternité (femmes seulement)
- autres obligations personnelles ou familiales
- vacances
- conflit de travail (grève ou lock-out)
- mise à pied temporaire due à la conjoncture économique
- jour férié (civil ou religieux)
- mauvais temps
- début ou fin d'emploi durant la semaine
- travail à temps réduit (en raison du manque d'équipement, de l'entretien ou de la réparation de l'usine, par exemple)
- autres

Les motifs liés à la maladie ou à l'incapacité sont les mêmes, tandis que les obligations personnelles ou familiales comprennent maintenant le soin des enfants, le soin d'un parent âgé et d'autres obligations personnelles ou familiales.

travailleurs à temps plein des administrations fédérale et provinciales ont perdu respectivement un peu plus de 10 jours en 1998, ce qui est bien supérieur aux 8,2 jours perdus par ceux des administrations locales et autres.

Résumé

Le nombre de jours de travail perdus chez les travailleurs à temps plein pour des raisons personnelles est passé de 7,4 en 1997 à 7,8 en 1998. Cette hausse est entièrement attribuable à l'augmentation du temps perdu pour cause de maladie ou d'incapacité; le nombre de jours de travail perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales est demeuré stable, à 1,2 jour. Si les hommes ont compté pour la totalité de l'augmentation au cours de l'année, les femmes ont continué de s'absenter plus souvent que les hommes au cours d'une semaine de travail donnée et de perdre plus de temps de travail au cours de l'année, dans un rapport d'environ trois contre deux. Les grands secteurs qui ont perdu beaucoup plus de temps que les autres par travailleur à temps plein pour des raisons personnelles sont ceux des soins de santé et assistance sociale, des administrations publiques ainsi que du transport et de l'entreposage. Ceux qui ont perdu relativement peu de jours de travail sont les services professionnels, scientifiques et techniques, l'hébergement et la restauration ainsi que l'agriculture.

Notes

1 Des études antérieures parues dans la présente publication (Akyeampong, 1992, 1995, 1996 et 1998) et ailleurs (Akyeampong, 1988 et Akyeampong et Usalcas, 1998) ont traité des écarts entre les taux d'absence des travailleurs en fonction de la Classification type des industries de 1980.

2 Bien que l'EPA a produit des données historiques remontant à 1987 selon le SCIAN, le présent article se concentre sur 1998 pour deux raisons. Premièrement, l'EPA a été remaniée en 1997 de sorte que le congé de maternité – qui n'est manifestement pas un facteur d'«absentéisme» – ne soit pas pris en compte dans les taux d'absence du travail (voir *Motifs d'absence du travail dans l'EPA*). Autrement dit, il existe une interruption de continuité dans la série chronologique à partir de 1997, ce qui rend moins pertinente la comparaison avec les données des années antérieures. Deuxièmement, on trouve dans une publication connexe (Akyeampong, 1999) des séries chronologiques détaillées couvrant la période de 1987 à 1998 (avec des renseignements antérieurs et postérieurs au remaniement de l'EPA de 1997) par secteur (SCIAN) et par profession, selon le nouveau système de classification des professions de 1991, ainsi qu'en fonction d'autres variables socio-démographiques : sexe, âge, niveau d'instruction, province, taille du lieu de travail, secteurs public et privé, etc.

3 Certains gestionnaires de ressources humaines excluent de leurs statistiques sur la gestion des présences les personnes en congé de longue durée (plus d'un an) pour cause de maladie ou d'incapacité. Toutefois, Statistique Canada tient compte de ces travailleurs dans ses estimations des absences s'ils se déclarent occupés (c'est-à-dire qu'ils continuent de recevoir une rémunération totale ou partielle de leur employeur). En 1998, la moyenne de travailleurs occupés qui se sont absentés pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée n'était que de 16 000 au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 4,3 % à 4,1 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 2,6 % à 2,5 % le taux d'inactivité et de 6,6 à 6,2 le nombre de jours perdus par travailleur.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. *Taux d'absence du travail, 1987 à 1998*, nº 71-535-MPB, nº 10 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1999.

---. «Nouvelles données sur les absences du travail», *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 10, nº 1, Statistique Canada, Ottawa, printemps 1998, p. 16-23.

---. «Taux d'absence du travail, 1995», *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, automne 1996, supplément.

---. «S'absenter du travail», *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, nº 1, Statistique Canada, printemps 1995, p. 14-19.

---. «L'absentéisme : une mise à jour», *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 4, nº 1, Statistique Canada, printemps 1992, p. 48-58.

---. «Les absences du travail pour motifs personnels», *La population active*, nº 71-001-XPB au catalogue, vol. 44, nº 5, Statistique Canada, Ottawa, mai 1988, p. 87-121.

AKYEAMPONG, E.B. et J. USALCAS. *Taux d'absence du travail, 1980 à 1997*, nº 71-535-MPB, nº 9 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1998.

HAGGAR-GUÉNETTE, C. «Les accidents du travail au Canada, 1982 à 1986», *La population active*, nº 71-001-XPB au catalogue, vol. 44, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, mars 1988, p. 85-120.

HAGGAR-GUÉNETTE, C. et J. PROULX. «Les lésions au dos subies au travail, 1982-1990», *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 4, nº 3, Statistique Canada, Ottawa, automne 1992, p. 36-43.

STATISTIQUE CANADA. *Taux d'absence du travail, 1977 à 1994*, nº 71-535-MPB, nº 7 au catalogue, Ottawa, 1995.

Nous invitons les lecteurs à nous communiquer leurs impressions sur le contenu de *L'emploi et le revenu en perspective*. Toutes observations sur les données seront les bienvenues; toutefois, pour être publiées, ces communications doivent être factuelles et analytiques. Nous invitons également les lecteurs à nous faire part de leurs travaux de recherche en cours et à nous signaler les nouvelles publications, les sources de données et les événements à venir qui concernent la main-d'œuvre et le revenu.

Statistique Canada se réserve le droit de sélectionner et de réviser les informations reçues avant de les publier. Toute correspondance, dans l'une ou l'autre langue officielle, doit être adressée à : Bruce Rogers «Quoi de neuf ?», *L'emploi et le revenu en perspective*, immeuble Jean-Talon, 9e étage, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. On peut aussi communiquer avec lui par téléphone au (613) 951-2883 ou par télécopieur au (613) 951-4179, ou encore par le biais du courrier électronique : rogebru@statcan.ca.

Le travail indépendant au Canada et aux États-Unis

Marilyn E. Manser et Garnett Picot

Le travail indépendant comptait pour la majeure partie de la croissance nette de l'emploi au Canada dans les années 90, alors que sa contribution était pratiquement nulle sur ce plan aux États-Unis (Manser et Picot, 1997). Cette situation est différente de celle des années 80, lorsque son rôle était semblable dans les deux pays.

On ne s'étonnera pas qu'une attention considérable ait été accordée ces dernières années au travail indépendant au Canada, particulièrement aux motifs qui justifient le travail à propre compte. Les travailleurs autonomes y ont-ils été contraints en raison de l'absence d'emplois rémunérés à temps plein, ou sont-ils attirés par les avantages qu'offre la situation de travailleur autonome[1]? Dans les deux pays, des données d'enquête nous éclairent sur le degré de préférence pour le travail indépendant chez un grand nombre de travailleurs. Dans l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail menée par Statistique Canada en 1995, on a voulu savoir pourquoi des travailleurs s'étaient établis à leur compte, et la majorité des gens interrogés ont cité des motifs positifs, à l'instar des répondants américains du «Current Population Survey».

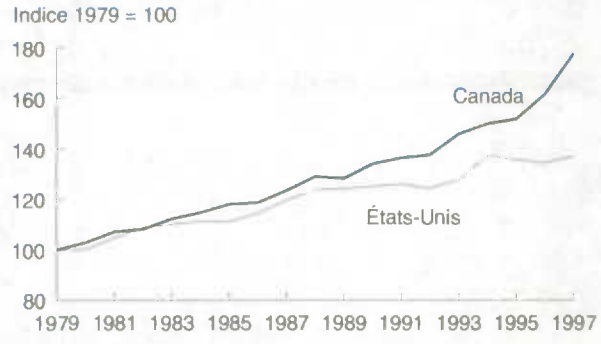
Le bilan en matière d'emploi varie selon les pays pour diverses raisons. D'abord, les conditions de l'offre de main-d'œuvre reposent en partie sur les tendances démographiques (par exemple l'âge et le revenu de la population). En deuxième lieu, le cadre institutionnel et les lois fiscales influent sur le bilan du travail. Ainsi, des différences d'impôt sur le revenu des particuliers ou de charges sociales peuvent favoriser le travail indépendant (ou décourager le salariat) dans un pays en particulier. Le degré du recours à la sous-traitance par les entreprises subit en outre l'influence des lois fiscales ou des lois du travail, ce qui modifie les tendances du travail indépendant. Enfin, les différences de politiques budgétaire et monétaire peuvent influer sur la demande de main-d'œuvre et sur l'emploi. Par conséquent, bien que tous les pays très industrialisés ont connu une même évolution de la demande de travail à cause de la mondialisation et des progrès technologiques, les tendances de l'emploi peuvent varier.

La comparaison du travail indépendant aux États-Unis et au Canada a fait l'objet de peu d'études. On a constaté que chez les travailleurs à temps plein dans le domaine non agricole, il y avait prédominance des hommes âgés, bien instruits et qui font beaucoup d'heures (Reardon, 1997). Au Canada, les travailleurs indépendants se trouvent davantage dans l'hébergement et les services de restauration et moins dans les finances, les assurances, l'immobilier et les services divers. On en conclut que, chez les hommes, la différence des taux de travail indépendant semblent à la fois déterminée par les caractéristiques des travailleurs et par le mécanisme de sélection qui entre en jeu et que les taux d'immigration bien supérieurs du Canada représentent un facteur démographique important. Au Canada et aux États-Unis, la différence des taux d'imposition du revenu des particuliers a aussi joué un rôle dans la divergence observée chez les hommes à l'égard des tendances du travail autonome pendant les années 90 (Schuetze, 1998).

Dans le présent exposé, nous examinons les caractéristiques du travail indépendant et de sa croissance au Canada et aux États-Unis. Bien que les deux pays ont leur propre définition officielle du travail indépendant, nous disposons de certaines données comparables (voir *Sources des données et définitions*).

Adapté d'un article tiré de L'observateur économique canadien *(nº 11-010-XPB au catalogue, Statistique Canada, vol. 12, nº 3, mars 1999).* *Marilyn Manser est au service de Bureau of Labor Statistics (É.-U.) à Washington D. C. On peut la joindre au (202) 606-7398. Garnett Picot est en fonction à la Division des analyses des entreprises et du marché du travail. On peut communiquer avec lui au (613) 951-8214 ou à picogar@statcan.ca.*

Graphique A : La croissance du travail indépendant s'est intensifiée au Canada dans les années 90.



Sources : Enquête sur la population active; «Current Population Survey» (CPS) de mars, 1979-1988; CPS mensuel, 1989-1997

Aperçu du travail indépendant

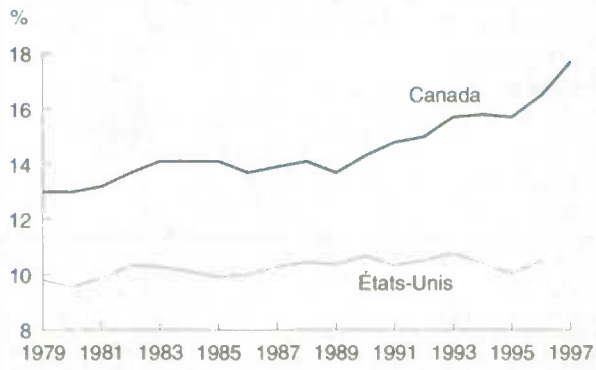
De 1979 à 1997, la progression du travail indépendant a été appréciable tant au Canada qu'aux États-Unis, bien que le taux d'accroissement soit bien supérieur au Canada, s'établissant à 77 % contre 37 % aux États-Unis (taux non ajusté pour le remaniement du CPS; corrigé, il est de 25 %) (graphique A). L'augmentation du taux de travail indépendant (proportion de l'emploi que représente le travail à propre compte) au Canada entre 1989 et 1997 est impressionnante, le taux passant de 14 % à 18 %, alors qu'il n'a guère évolué dans les années 80. Pendant cette période, le taux correspondant aux États-Unis n'a que peu fluctué, demeurant aux alentours de 10 % (graphique B).

Au Canada, particulièrement, une proportion croissante de travailleurs indépendants se sont constitués en société. Cette proportion s'est accrue, passant de 24 % en 1979 à 33 % en 1989, mais n'a guère changé dans les années 90 (graphique C). Par contraste, elle a connu une progression aux États-Unis, passant de 22 % à 25 % entre 1979 et 1989 (CPS de mars) et de 26 % à 29 % entre 1989 et 1997 (moyennes mensuelles non ajustées; pour les données corrigées, de 27 % à 29 %).

De 1989 à 1997, le travail à propre compte a figuré pour environ 80 % de la croissance nette de l'emploi au Canada, mais pour aussi peu que 1 % aux États-Unis (données mensuelles ajustées; pour les données non corrigées, 11 %) (tableau 1)[3]. En soi, le travail indépendant excluant les entreprises constituées en société (selon la définition américaine) a contribué pour environ la moitié de la création nette d'emplois au Canada dans le dernier cycle, mais cette contribution a été pour ainsi dire inexistante aux États-Unis (-2 % selon les données corrigées et 4 % selon les données non corrigées). Cette croissance considérable de l'emploi au Canada est propre aux années 90.

Une autre différence remarquable au Canada entre les deux décennies à l'étude tient au rôle que jouent les travailleurs indépendants ayant ou non des employés. Pendant les années 80, la création nette d'emplois dans le cadre du travail indépendant est attribuable, dans une proportion approximative de 60 %, à des entrepreneurs qui ont embauché d'autres travailleurs. Le reste des emplois a été créé par les travailleurs établis à leur compte qui n'embauchent personne. Cependant, de 1989 à 1997, une franche proportion de 90 % se trouvait dans cette dernière catégorie. Cette différence a pu influer sur la croissance du salariat. On voit donc que non seulement il s'est créé bien plus d'emplois dans le cadre du travail indépendant au Canada qu'aux États-Unis dans les années 90, mais aussi que les emplois en question différaient à bien des égards de ceux des années 80[4].

Graphique B : Le taux de travail indépendant est demeuré assez constant aux États-Unis.



Sources : Enquête sur la population active; «Current Population Survey» de mars

Le travail indépendant omniprésent

La tendance bien plus prononcée chez les Canadiens à accéder au travail indépendant vers la fin des années 90 a tout d'un phénomène répandu. Elle est observée dans l'ensemble des secteurs d'activité, des professions (sauf en gestion, où le taux était supérieur aux États-Unis), des groupes d'âge et à tous les niveaux d'études.

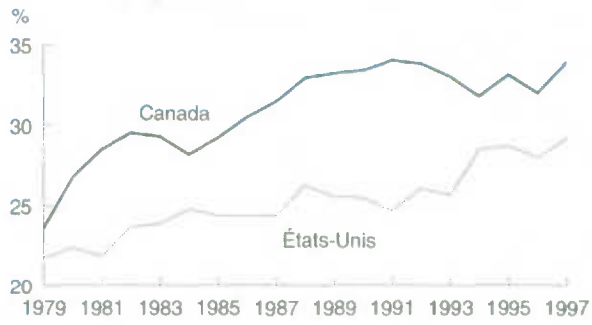
La concentration industrielle du travail indépendant présente des similitudes entre les deux pays. Le taux de travail indépendant est élevé dans l'agriculture et la construction et pour ainsi dire nul dans l'extraction minière et la fabrication. Les finances, les assurances et l'immobilier ainsi que le commerce de gros et de détail se situaient au niveau intermédiaire sur ce plan (tableaux 2 et 3).

Tableau 1 : Contribution du travail indépendant à la croissance de l'emploi

	Croissance		% du total
	Emploi total	Travail indépendant	Part du travail indépendant dans la croissance de l'emploi
	en milliers		%
Selon la définition canadienne			
Canada			
1979-89	2 315	392	16,9
1989-97	904	682	75,4
États-Unis			
1979-89*	19 638	2 624	13,4
1989-96*	9 597	1 180	12,3
1989-97**	12 216	1 402	11,5
1989-97†	10 662	79	0,7
Selon la définition américaine			
Canada			
1979-89	2 315	199	8,6
1989-97	904	439	48,6
États-Unis			
1979-89*	19 638	1 585	8,1
1979-89**	18 518	1 624	8,8
1989-97**	12 216	505	4,1
1989-97†	10 662	-246	-2,3

Sources : Enquête sur la population active;
* *«Current Population Survey» (CPS) de mars;*
** *moyennes mensuelles du CPS non corrigées pour la révision;*
† *moyennes mensuelles du CPS corrigées pour la révision*

Graphique C : La progression de la fréquence de constitution en corporation chez les travailleurs indépendants est plus élevée aux États-Unis dans les années 90.



Sources : Enquête sur la population active; «Current Population Survey» (CPS) de mars, 1979-1988; CPS mensuel, 1989-1997

En raison des différences dans les catégories professionnelles entre les deux pays, les comparaisons sont difficiles à faire, bien que le travail indépendant paraisse plus concentré dans la catégorie de la gestion aux États-Unis. C'est cette catégorie qui, après celle des professions propres aux industries primaires, présente le plus haut taux de travail indépendant au pays, alors qu'elle se classe avant-dernière au Canada. Pour le reste, les deux pays sont fort semblables en ce qui concerne la concentration professionnelle.

Les hommes avaient plus tendance à accéder au travail indépendant que les femmes. Les proportions respectives d'hommes et de femmes qui étaient établis à leur compte vers la fin des années 90 étaient de 13 % et 8 % aux États-Unis et de 21 % et 14 % au Canada[5]. Le taux de travail indépendant chez les hommes est supérieur dans la majorité des branches d'activité et des professions, tout comme dans la majorité des groupes d'âge et d'instruction. Les professions de l'industrie tertiaire où les femmes sont bien plus

Tableau 2 : Taux de travail indépendant* au Canada

	1979			1989			1997		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes
	%								
Âge	**13,0**	**15,2**	**9,5**	**13,7**	**16,9**	**9,6**	**17,7**	**21,1**	**13,7**
16 à 19	7,3	6,0	8,8	5,0	4,3	5,8	8,8	7,8	9,9
20 à 24	4,8	5,9	3,5	4,1	4,9	3,2	5,5	6,2	4,7
25 à 34	10,8	12,4	8,1	10,4	12,5	7,6	12,7	14,8	10,2
35 à 44	15,7	18,2	11,5	15,8	19,7	10,9	18,8	22,0	15,1
45 à 54	18,1	20,6	13,5	19,4	23,3	14,0	21,9	26,5	16,3
55 à 64	19,5	21,9	14,6	23,3	27,1	16,4	29,9	34,1	23,0
65 et plus	38,8	43,0	26,6	45,4	54,3	27,6	60,2	65,0	49,4
Secteur d'activité									
Agriculture	74,6	75,4	72,2	68,8	73,5	58,8	71,7	75,3	64,2
Extraction minière	2,6	2,7	1,5	4,0	4,0	3,5	7,8	7,5	9,2
Fabrication	2,5	2,9	1,5	4,1	4,6	3,0	5,2	5,3	4,8
Construction	25,7	26,7	15,1	29,2	30,7	16,9	37,3	37,9	32,1
Transports et services publics	6,2	7,1	2,7	7,6	9,0	3,5	12,4	14,6	6,3
Commerce de gros	11,5	13,8	4,8	14,9	17,5	8,1	18,6	20,7	13,5
Commerce de détail	17,5	22,1	12,7	16,0	20,8	11,3	18,7	23,4	13,9
Finances, assurances et immobiliers	6,1	11,9	2,2	8,9	17,6	3,3	15,8	27,3	8,4
Services	13,0	16,7	10,5	14,3	19,7	11,0	19,4	25,7	15,5
Profession									
Gestion	6,1	7,1	3,2	14,1	18,4	7,1	13,6	17,7	8,4
Professions libérales et techniques	8,5	12,5	4,3	10,4	15,1	6,5	15,9	22,5	10,6
Travail de bureau	2,3	1,3	2,5	2,6	2,6	2,6	4,5	3,6	4,8
Ventes	24,0	27,9	18,0	24,5	30,5	17,5	30,6	37,0	23,4
Services	15,4	10,8	19,4	14,7	10,4	18,0	19,6	14,2	23,6
Secteurs primaires**	58,8	56,1	71,2	56,2	54,5	63,1	59,9	57,7	67,7
Transformation, usinage et fabrication	5,4	6,0	2,9	6,9	7,1	6,2	9,6	9,5	10,0
Opérateurs et manœuvres	13,4	13,9	6,6	15,4	16,1	8,4	21,2	21,9	14,5
Instruction									
Moins d'une 9e année	20,6	22,2	16,8	21,5	24,3	15,7	25,6	29,1	19,4
Études secondaires partielles ou complètes	11,9	13,6	9,4	13,3	15,9	9,9	17,2	19,7	14,1
Études postsecondaires partielles ou diplôme (ou certificat)	10,4	13,1	7,0	11,4	14,6	7,9	16,5	19,6	12,9
Diplôme universitaire	12,1	14,5	7,1	15,0	18,9	9,3	19,7	24,6	13,7
Statut d'emploi									
Travailleurs à temps plein	12,4	15,0	7,3	13,4	16,7	8,2	17,2	20,7	11,8
Travailleurs à temps partiel†	17,0	18,6	16,4	15,2	19,3	13,5	20,1	24,4	18,3

Source : Enquête sur la population active

* *On peut obtenir sur demande le rapport du travail indépendant total (comprenant les propriétaires d'entreprises constituées ou non en société) à l'emploi total.*

** *Comprend l'agriculture, la pêche et le piégeage, la foresterie et l'extraction minière.*

† *Les personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine.*

Tableau 3 : Taux de travail indépendant* aux États-Unis

	1979			1989			1996		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes
	%								
Âge	**9,8**	**13,2**	**5,5**	**10,3**	**13,3**	**6,9**	**10,5**	**13,0**	**7,6**
16 à 19	1,2	1,8	0,6	1,2	1,7	0,7	1,3	1,9	0,8
20 à 24	3,3	4,6	1,8	2,9	3,8	1,8	3,1	3,8	2,3
25 à 34	8,2	10,7	5,0	7,7	9,5	5,7	7,2	8,2	6,0
35 à 44	13,1	17,3	7,8	12,4	15,9	8,4	11,6	14,5	8,4
45 à 54	14,1	18,6	8,0	15,0	19,1	10,2	14,4	17,9	10,5
55 à 64	15,5	20,1	8,7	17,8	22,7	11,6	18,0	22,4	12,8
65 et plus	25,1	31,4	15,0	25,9	34,0	14,7	29,1	37,0	18,2
Secteur d'activité									
Agriculture	44,2	50,9	21,5	42,0	45,7	29,3	42,5	42,2	43,8
Extraction minière	3,7	4,0	1,6	6,8	8,1	0,3	4,4	5,3	0,3
Fabrication	2,5	3,1	1,1	3,0	3,4	2,3	3,7	3,7	3,7
Construction	20,9	21,9	8,8	21,0	21,6	15,1	22,7	22,9	21,3
Transports et services publics	5,1	6,1	2,3	5,1	6,2	2,4	6,9	7,7	4,8
Commerce de gros	12,0	15,0	4,6	12,6	14,8	7,4	13,0	14,4	9,9
Commerce de détail	11,4	15,1	8,2	9,9	12,6	7,7	9,0	10,6	7,5
Finances, assurances et immobiliers	9,8	18,1	4,2	10,4	17,6	5,2	11,3	18,0	6,4
Services	10,5	17,3	6,4	11,8	17,6	8,3	11,2	16,4	8,2
Profession									
Gestion	2,6	29,7	19,4	17,3	22,5	9,9	17,8	22,9	11,7
Professions libérales et techniques	9,4	13,3	4,8	14,0	20,8	7,6	13,2	18,7	8,9
Travail de bureau	1,7	1,9	1,7	2,7	1,7	2,9	3,3	1,9	3,7
Ventes	15,5	19,5	11,3	16,7	23,2	10,8	15,9	21,7	10,7
Services	5,9	3,8	7,1	7,5	3,7	10,0	6,8	3,6	8,9
Secteurs primaire**	49,0	56,4	22,1	39,1	40,6	32,0	38,7	37,2	45,3
Transformation, usinage et fabrication	11,0	11,2	7,7	13,1	13,5	8,7	14,0	14,3	10,6
Opérateurs et manœuvres	3,8	4,4	2,2	3,4	3,7	2,5	3,7	4,1	2,5
Instruction									
Moins d'une 9e année	9,2	11,9	5,0	8,9	10,8	6,1	8,4	10,1	5,7
Études secondaires partielles ou complètes	9,2	12,8	5,6	9,8	12,5	6,9	9,9	12,2	7,4
Études postsecondaires partielles ou diplôme (ou certificat)	8,4	11,0	5,1	9,4	12,5	6,1	9,6	11,8	7,4
Diplôme universitaire	13,6	18,0	5,6	13,4	17,2	8,3	13,4	17,1	9,0
Statut d'emploi									
Travailleurs à temps plein	9,8	13,1	4,5	10,1	13,0	5,9	9,8	12,5	6,0
Travailleurs à temps partiel†	9,9	14,3	7,9	11,3	15,6	9,2	13,2	16,4	11,6

Source : «Current Population Survey» de mars

* *On peut obtenir sur demande le rapport du travail indépendant total (comprenant les propriétaires d'entreprises constituées ou non en société) à l'emploi total.*

** *Comprend l'agriculture, la pêche et le piégeage, la foresterie et l'extraction minière.*

† *Les personnes qui travaillent habituellement moins de 35 heures par semaine.*

Sources des données et définitions

Les analystes de la croissance aux États-Unis associent souvent la récession de 1980 à celle, plus pénible, de 1982. Si le Canada a connu une «minirécession» en 1980, l'emploi a culminé en 1981, année que l'on retient souvent comme crête du cycle dans l'utilisation des données annuelles. Nous considérons la période de 1979 à 1989 comme un seul cycle économique de récession et d'expansion dans les deux pays, tout comme la période de 1989 à 1997.

Le taux de croissance de l'emploi a été plus élevé aux États-Unis. Il a en effet été de 10 % entre 1989 et 1997, contre 7 % au Canada. Mais la grande différence a été la contribution du travail indépendant à l'emploi, dont l'importance dépend de la définition utilisée. Au Canada, les propriétaires actifs (qu'ils aient des salariés ou non) d'entreprises constituées ou non en société sont considérés comme des **travailleurs indépendants**. Selon la définition américaine, seuls les propriétaires d'entreprises non constituées appartiennent à la catégorie des travailleurs indépendants, les propriétaires d'entreprises constituées étant assimilés à des salariés. L'une et l'autre de ces définitions sont utiles.

Pour toute la période, il est possible de tirer de l'Enquête sur la population active (EPA) à la fois une catégorie du travail indépendant (comprenant les propriétaires d'entreprises constituées ou non en société) et une catégorie du travail indépendant sans les propriétaires d'entreprises constituées. Aux États-Unis, les données proviennent de deux sources, à savoir le «Current Population Survey» (CPS) à périodicité mensuelle et le CPS supplémentaire de mars. Ce n'est que depuis 1989 que les États-Unis produisent une série officielle sur le travail indépendant comprenant les propriétaires d'entreprises constituées à l'aide des données du CPS mensuel. Pour examiner rétrospectivement l'ensemble du travail indépendant (comprenant les propriétaires d'entreprises constituées ou non) aux États-Unis en remontant jusqu'en 1979, nous recourons aux données du CPS supplémentaire sur le revenu de mars (au moment d'écrire ces lignes, nous n'avions pas encore les données de 1997).

Si les données canadiennes et celles du CPS mensuel se reporte à la catégorie de travailleurs pour l'emploi principal exercé pendant la semaine d'interview, l'enquête supplémentaire de mars fait intervenir, quant à elle, l'emploi le plus longtemps exercé pendant l'année civile précédente. En théorie, le nombre de travailleurs indépendants selon les données de mars pourrait être supérieur ou inférieur à celui que font voir les moyennes mensuelles de l'année correspondante. Dans la pratique, les portraits sont semblables.

L'estimation du nombre d'emplois créés dans le cadre du travail indépendant selon le CPS mensuel dépend de la correction apportée ou non en vue de tenir compte des effets de la grande révision dont cette enquête a fait l'objet en janvier 1994[2]. Les données non corrigées font accroître l'estimation de la progression du travail indépendant dans les années 90, puisque le CPS sous-estimait l'emploi, et notamment le travail indépendant, avant cette révision. Ainsi, si on utilise les données non corrigées, les différences sont moindres entre les États-Unis et le Canada. Les données sur la répartition estimative des emplois selon diverses caractéristiques devraient être similaires. (Il est probable que les données de l'enquête supplémentaire de mars aient été autant touchées, mais nous ne disposons pas de renseignements pouvant permettre d'établir des coefficients de correction dans leur cas.)

Note : Les données canadiennes ne tiennent pas compte du groupe de 15 ans afin d'être conformes à l'enquête américaine.

susceptibles d'accéder au travail indépendant que les hommes constituent la seule grande exception. L'écart entre hommes et femmes sur le plan du travail pour propre compte a récemment diminué, du moins au Canada.

La tendance au travail indépendant a augmenté d'une manière plutôt appréciable avec l'âge dans les deux pays, sauf pour les très jeunes (de 16 à 19 ans) au Canada. Le taux de travail indépendant chez les 55 à 64 ans était plus de deux fois supérieur à celui des 25 à 34 ans, mais les travailleurs indépendants étaient concentrés parmi les 35 à 44 ans, qui forment le plus grand groupe de travailleurs.

Le Canada en avance sur les États-Unis

La différence la plus frappante entre le Canada et les États-Unis dans les années 90 réside dans les taux de création d'emplois engendrés par le travail indépendant. Comme la croissance de l'emploi a été infime ou nulle aux États-Unis selon les mesures employées, aussi nous attacherons-nous aux variations appréciables de la répartition du travail indépendant. Antérieurement à la révision du CPS, les données américaines sous-estimaient l'emploi chez les femmes. Il importe donc de considérer séparément les variations pour les hommes et les femmes. On peut s'attendre à ce que les effets de cette révision sur les autres caractéristiques soient moindres.

Le travail indépendant a donné lieu à une plus grande proportion d'emplois au Canada qu'aux États-Unis dans les années 90, contrairement aux années 80.

Dans les deux pays, la proportion d'emplois à temps plein pour propre compte a diminué chez les deux sexes au cours des années 90. (Les emplois à temps partiel étaient sous-estimés dans le CPS mensuel avant la révision.) Pendant les années 80, les États-Unis ont vu légèrement décroître le pourcentage d'«emplois indépendants» à temps plein, alors que cette proportion ne bougeait pas au Canada.

Au Canada, 42 % des emplois créés par le travail indépendant se trouvaient dans les services en 1997, contre 34 % en 1989. Pendant la période, environ 40 % de la création nette d'emplois indépendants au Canada a eu lieu dans des secteurs de services de rémunération supérieure, comme les services aux entreprises (services informatiques, consultation en gestion, etc.) et les services d'enseignement et de santé, avec des taux respectifs de 28 % et de 12 %. Le reste des nouveaux emplois dans le secteur tertiaire (qui représente 20 % de toute la création d'emplois dans le cadre du travail indépendant) a été créé en grande partie dans les secteurs de rémunération inférieure, soit les services personnels et les services d'hébergement et de restauration. À l'opposé, les États-Unis n'ont constaté que peu de différences dans les emplois créés par le travail indépendant de l'industrie tertiaire (laquelle comptait pour 38 % de tout le travail indépendant en 1996). Ajoutons que la répartition de tels emplois dans les services n'a pas évolué outre mesure. Le pourcentage de ces emplois dans le commerce de détail (qui, aux États-Unis, comprend les établissements de restauration et les débits de boissons), par exemple, a légèrement diminué chez les deux sexes, alors qu'on relevait ailleurs de modestes augmentations. Contrairement à ce qui s'est passé dans les années 90, la part du travail indépendant dans les services s'est accrue dans les deux pays pendant les années 80, passant de 31 % à 37 % aux États-Unis et de 28 % à 34 % au Canada.

L'industrie des biens non agricole a joué un rôle relativement modéré aux États-Unis pendant les années 90. La part du travail indépendant dans cette industrie a peu augmenté au cours de ces années, tandis qu'elle grimpait de 3 points au Canada. De plus, l'industrie de la production des biens a joué un rôle quand même important sur ce plan au Canada pendant les années 80.

Les systèmes de classification pris en compte, les tendances récentes des caractéristiques professionnelles sont tout de même très divergentes dans les deux pays. Aux États-Unis[6], durant les années 90, le pourcentage de travailleurs indépendants s'est accru en gestion et a légèrement décru dans la vente. Au Canada, la proportion de travailleurs indépendants a augmenté dans les professions libérales et techniques, passant respectivement de 13 % à 17 %, et diminué en gestion, passant de 13 % à 11 %. Si la part des professions du secteur tertiaire dans le travail indépendant n'a guère évolué, ces mêmes professions ont toutefois figuré pour 17 % dans la création d'emplois pour propre compte au Canada.

La proportion des emplois à propre compte (et, partant, de l'ensemble des emplois) occupés par des travailleurs très instruits s'est élevée au Canada et aux États-Unis pendant les années 90, et ce, en grande partie parce que les gens qui ont fait peu d'études étaient de moins en moins nombreux dans les deux pays. En contrepartie, le nombre de gens jouissant d'une instruction supérieure a augmenté. Le taux de travail indépendant, qui constitue peut-être un meilleur indicateur des différences entre les groupes, a progressé à tous les niveaux d'instruction au Canada. En revanche, il a légèrement diminué chez les décrocheurs de l'école secondaire et n'a quasiment pas bougé dans les autres groupes aux États-Unis. Dans les années 80, il s'est accru à tous les niveaux d'instruction au Canada, mais seulement dans le groupe des diplômés de l'école secondaire et des travailleurs ayant fait des études postsecondaires incomplètes aux États-Unis.

Au Canada comme aux États-Unis, la tendance générale au travail indépendant s'observe dans tous les groupes d'âge pendant les années 90. Le taux de travail indépendant s'est élevé au Canada (particulièrement parmi les plus de 55 ans), mais a relativement peu évolué aux États-Unis de 1989 à 1996 dans la plupart des groupes d'âge. Pendant les années 80, seuls les groupes d'âge intermédiaire et élevé ont vu leur taux de travail indépendant accroître dans les deux pays.

Au Canada, le rapport approximatif entre le revenu des travailleurs indépendants sans salariés et celui du salariat demeurait autour de 70 % durant les années 90. Le revenu des employeurs indépendants a diminué par rapport au revenu du salariat[7].

Examen

Bien que les économies canadienne et américaine sont étroitement liées, leurs marchés du travail respectifs ont divergé à plusieurs égards pendant les années 90. Sur le plan du chômage, le fossé s'est creusé (le chômage étant moins fréquent aux États-Unis) et des problèmes de pauvreté et d'inégalité des revenus se sont plus posés aux États-Unis qu'au Canada. Aux États-Unis, il s'est surtout créé des emplois rémunérés à temps plein; au Canada l'emploi a le plus augmenté dans le travail indépendant et dans le travail rémunéré à temps partiel.

Même si l'on tient compte des différences dans la définition officielle du travail indépendant et de la révision dont le CPS américain a fait l'objet en 1994, les taux de travail indépendant ont été plus élevés au Canada pendant un certain temps, et cette divergence s'est accentuée pendant les années 90. Il est plus probable que le travail indépendant ait été à temps plein au Canada, ce qui comprend bon nombre de nouveaux emplois dans les secteurs des services aux entreprises et des services de santé et d'enseignement où la rémunération est relativement supérieure. Les emplois aux États-Unis étaient plus susceptibles de se créer en gestion et en administration et, au Canada, dans le secteur professionnel et technique ou dans la vente et les services.

Pourquoi la création d'emplois a-t-elle été concentrée dans le travail indépendant au Canada, alors que les emplois rémunérés se multipliaient aux États-Unis? Les différences de conjoncture économique en sont peut-être une explication. Si le chômage et l'emploi rémunéré accusent une grande variation cyclique par rapport à la population, en revanche, le taux de travail indépendant varie relativement peu (Lin, Picot et Yates, 1999). Ainsi, on constate seulement un lien très ténu (et un rapport négatif) entre l'évolution de la situation économique et ce taux au Canada. Une analyse fondée sur les données fiscales livre des données semblables, tout comme celle des entrées et des sorties dans le secteur du travail indépendant. Si les principes selon lesquels les travailleurs sont «poussés» et attirés vers le travail indépendant entrent en jeu, les résultats font voir que le nombre de travailleurs «poussés» n'augmente pas beaucoup en période de récession. Il est donc aussi peu probable que la croissance économique qui a ralenti au Canada dans les années 90 soit un facteur d'explication de la progression bien plus rapide du travail indépendant. Il se pourrait toutefois que des périodes prolongées de croissance lente (plutôt que de récession) viennent favoriser l'accession au travail indépendant.

D'autres facteurs peuvent influer sur l'importance du travail indépendant dans les deux pays : évolution technologique qui vient abaisser les charges d'exploitation et enrichir les perspectives de production qui s'offrent à la petite entreprise, et plus particulièrement aux entreprises à domicile; recours accru à la sous-traitance par les employeurs; préférences chez les travailleurs américains pour l'emploi rémunéré au travail indépendant (dont les avantages des services de santé); différences de taux d'immigration et éléments d'incitation au travail indépendant pour les immigrants; différences de taux d'intérêt influant sur le financement des petites entreprises; changements d'impôt sur le revenu des particuliers et de charges sociales et stimulation de l'esprit d'entreprise. Sans un complément d'analyse, il sera cependant difficile de voir pourquoi au moins les deux premiers facteurs joueraient un rôle plus marquant au Canada qu'aux États-Unis, compte tenu des similitudes de leurs conditions économiques et démographiques.

Perspective

Notes

1 Pour un examen des facteurs déterminants et des conséquences du travail indépendant, voir Blanchflower et Oswald (1998).

2 Dans une annexe statistique, que l'on peut obtenir sur demand, on trouvera des indications détaillées sur les différences de définition, de sources de données et de modes de correction. Se reporter à Polivka et Miller (1998) pour se renseigner sur les méthodes de correction des estimations du CPS mensuel en fonction de la révision de cette enquête.

3 Si le travail indépendant continue à croître largement au Canada en 1998, l'emploi rémunéré a augmenté encore plus rapidement, laissant à 58 % la part du travail pour propre compte dans la progression de l'emploi total entre 1989 et 1998.

4 En raison de la disponibilité des données, nous nous trouverons à comparer celles de 1996 pour les États-Unis à celles de 1997 pour le Canada. Les différences sont significatives à 90 %, sauf avis contraire. On peut obtenir sur demande les erreurs types approximatives des données américaines apparaissant dans le tableau 3 (qui sont calculées à l'aide des techniques de fonction des variances généralisées). On peut aussi obtenir les erreurs types estimées pour les données canadiennes du tableau 2.

5 Dans une étude, on a examiné les tendances du travail indépendant à l'aide des données du CPS supplémentaire de mars pour la période de 1974 à 1990 (Devine, 1994). On a constaté une plus grande progression chez les femmes que chez les hommes dans le secteur non agricole. (De 1979 à 1989, la proportion de travailleurs établis à leur compte a progressé un peu plus dans les secteurs non agricoles [de 9,8 % à 10,3 %] que dans l'ensemble des secteurs [de 8,6 % à 9,4 %].) On a aussi comparé les caractéristiques des travailleuses indépendantes à celles des salariées et des hommes établis à leur compte.

6 Les changements dans les classifications des professions du CPS empêchent d'évaluer l'évolution de la composition professionnelle pendant les années 80.

7 On peut obtenir sur demande les données correspondant à celles des tableaux 2 et 3 pour le travail indépendant excluant les entreprises constituées en société. Les données américaines sont fondées sur les moyennes mensuelles du CPS.

■ *Documents consultés*

BLANCHFLOWER, D.G. et A.J. OSWALD. «What Makes an Entrepreneur?», *Journal of Labor Economics*, vol. 16, nº 1, janvier 1998, p. 26-60.

DEVINE, T.J. «Characteristics of self-employed women in the United States», *Monthly Labor Review*, vol 117, nº 3, mars 1994, p. 20-34.

LIN, Z., G. PICOT et J. YATES. *Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada*, nº 11F0019MPF, nº 134 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1999.

MANSER, M.E. et G. PICOT. «Job Creation in Canada and the United States: What Do We Know and Where Are the Data Gaps?», document présenté aux Rencontres de Voorburg sur la statistique du secteur des services, Copenhague, Danemark, septembre 1997.

POLIVKA, A.E. et M.S. MILLER. «The CPS After the Redesign: Refocusing the Economic Lens», *Labor Statistics Measurement Issues*, publié par J. Haltiwanger, M.E. Manser et R. Topel, Studies in Income and Wealth, vol. 60, University of Chicago Press, Chicago, 1998.

REARDON, E. «Self-employment in Canada and the United States», Bureau of Labor Statistics, Washington, 1997, document inédit.

SCHUETZE, H.J. «Taxes, economic conditions and the recent trends in male self-employment: A Canada-U.S. comparison», Department of Economics, McMaster University, Hamilton. Document présenté lors de la rencontre de 1998 de l'Association canadienne d'économique à l'Université d'Ottawa, 1998.

Numéros déjà parus : *il vous manque un numéro?*

Ne craignez rien! Vous pouvez vous procurer les numéros déjà parus de **L'emploi et le revenu en perspective**. Voici les études publiées dans ces numéros :

Été 1999	Flexibilité du revenu d'emploi · Retraite ultérieure · Épargne-retraite · Heures de travail · Alphabétisation et emploi
Printemps 1999	Déciles de revenu · Saisonnalité · Obtention d'un emploi · Prêts étudiants · Services de sécurité
Hiver 1998	Jeux de hasard · Inégalités des revenus · Revenu de retraite · Stabilité de l'emploi · Taux de syndicalisation · Index : 1989 à 1998
Automne 1998	Travail par postes · Taux d'activité · Recherche d'emploi · Retraite · Entreprises à domicile

Pour plus d'information, communiquez avec **Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**, ou composez sans frais le numéro **1 800 267-6677**.

L'emploi et le revenu en perspective

La revue trimestrielle qui vous renseigne sur le marché du travail et le revenu.

. . . un outil de référence reconnu qui analyse les dernières données sur la santé

Les grands changements vous poussent à vous tenir davantage au fait des nombreux facteurs qui touchent la santé des Canadiens et le régime de soins de santé. Suivez l'exemple des professionnels comme vous! Comptez sur les ***Rapports sur la santé*** pour vous fournir des renseignements précis sur la santé qui vous permettront d'apprivoiser le changement, de vous préparer à répondre aux besoins des Canadiens et de planifier l'avenir.

Chaque numéro vous surprendra par l'actualité des sujets traités

Publié quatre fois par année, ce périodique bilingue de 80 pages vous tient au courant des dossiers d'actualité en matière de santé et de statistiques de l'état civil. Il vous présente des articles de recherche fouillés et pertinents sur la santé de la population et le régime de soins de santé.

Comme utilisateur des produits de Statistique Canada, vous serez à même d'apprécier l'actualité et la précision des données des ***Rapports sur la santé***. Truffés de tableaux et de graphiques faciles à lire, les articles comprennent des analyses originales sur le stress au travail, l'asthme chez les enfants, l'usage du tabac, les comportements à risque des jeunes adultes, les soins à domicile et de nombreux autres sujets. ***Rapports sur la santé*** : un atout précieux pour votre bibliothèque de référence!

Procurez-vous les toutes dernières analyses sur la santé au Canada. Utilisez les ***Rapports sur la santé*** (numéro 82-003-XPB au catalogue) pour vous aider à prendre des décisions éclairées. Un abonnement d'un an coûte 116 $ au Canada (taxes en sus) et 116 $ US à l'extérieur du Canada. En outre, si vous préférez recevoir des renseignements sur support électronique, vous pouvez maintenant vous abonner à la version téléchargeable des ***Rapports sur la santé*** (nº 82-003-XIF au catalogue) à notre site Web au prix de 87 $ seulement (taxes en sus). URL : www.statcan.ca/cgi-bin/downpub/feepub_f.cgi

ABONNEZ-VOUS AUJOURD'HUI!

TÉLÉPHONEZ sans frais au 1 800 267-6677
TÉLÉCOPIEZ sans frais au 1 877 287-4369
ÉCRIVEZ à Statistique Canada, Division de la diffusion, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 Canada
COURRIEL : order@statcan.ca
COMMUNIQUEZ avec le centre de consultation régional de Statistique Canada dont la liste figure dans la présente publication.
VISITEZ le site Web de Statistique Canada à : www.statcan.ca

729MISC99044

Le point sur la syndicalisation

Ernest B. Akyeampong

Depuis 1997, l'Enquête sur la population active (EPA) constitue la principale source de données sur la syndicalisation. Le premier profil sociodémographique et économique détaillé des syndiqués établi à partir de l'EPA a paru dans *Perspective* la veille de la fête du Travail de 1997 et fait l'objet d'une mise à jour en 1998 (Akyeampong, 1997 et 1998).

Dans l'édition de cette année, le profil s'étend au niveau provincial, et les taux de syndicalisation sont établis selon le nouveau Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et la Classification type des professions de 1991 (CTP de 1991). (Pour avoir des précisions sur les objectifs du SCIAN et de la CTP de 1991, y compris des comparaisons avec la Classification type des industries de 1980 et la CTP de 1980, voir Statistique Canada, 1999.) Des données sur les gains, les accords salariaux, l'inflation et les grèves et lock-out sont aussi transmises.

Voici certains points saillants.

Tableau 1 : Taux de syndicalisation en 1998 et en 1999

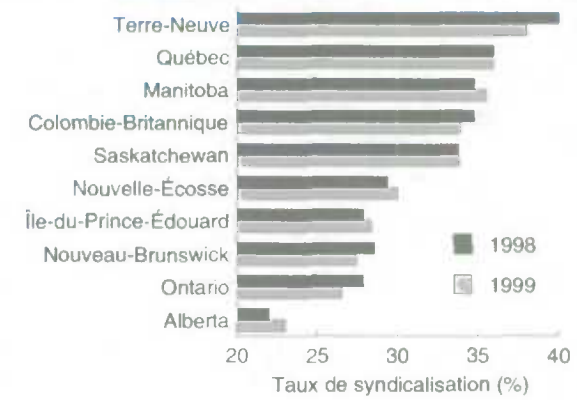
Le nombre moyen d'employés au cours du premier semestre de 1999 s'est établi à 11,9 millions, ce qui représente une hausse de 292 000 par rapport à l'année précédente. Les effectifs syndicaux sont toutefois restés pratiquement inchangés, à 3,6 millions. Il en est résulté un recul du taux de syndicalisation, celui-ci passant de 30,7 % à 30,1 %.

Cette diminution est survenue tant chez les hommes que chez les femmes; le taux est en effet passé de 31,6 % à 30,9 % dans le premier cas, et de 29,8 % à 29,3 % dans le second.

Le fléchissement est presque exclusivement le fait du secteur privé, où le taux est passé de 19,1 % à 18,2 %. Dans le secteur public, le taux de syndicalisation est resté pratiquement inchangé, à environ 71 %.

Le Québec, l'Ontario, la Colombie-Britannique, Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick ont tous enregistré des diminutions du taux de syndicalisation. Ce dernier s'est accru en Alberta, au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse, tandis qu'il est resté inchangé en Saskatchewan (graphique A).

Graphique A : Terre-Neuve demeure la province la plus syndicalisée et l'Alberta, la moins syndicalisée.



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

Chez les travailleurs à temps plein, le taux de syndicalisation a reculé, passant de 32,7 % à 32,0 %, mais n'a presque pas changé chez les travailleurs à temps partiel, restant à environ 21,8 %.

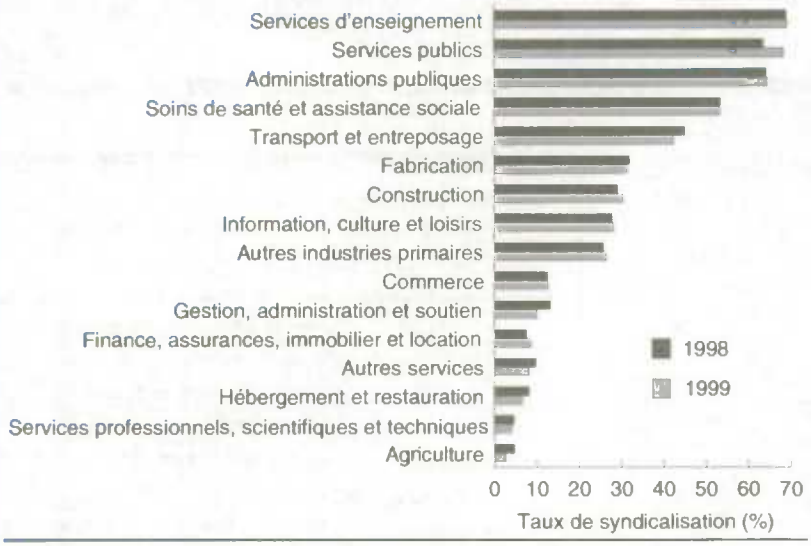
Il y a eu contraction du taux de syndicalisation chez les titulaires de postes permanents et non permanents, contraction qui s'est manifestée dans les entreprises de toutes tailles.

Les taux de syndicalisation ont diminué dans la moitié des 16 grands groupes et ont augmenté dans les groupes suivants : autres industries primaires; services publics; construction; commerce; finance, assurances, immobilier et location; services d'enseignement; information, culture et loisirs; et administrations publiques (graphique B).

Les taux de syndicalisation se sont accrus dans 3 des 10 grands groupes de professions (sciences sociales et administration publique; culture et loisirs; et ventes et

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4624 ou à akyeern@statcan.ca.

Graphique B : Les taux de syndicalisation les plus élevés en 1998 étaient enregistrés dans les secteurs principalement publics.



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

services). Les autres groupes ont enregistré des diminutions (graphique C).

Le nombre d'employés non syndiqués mais assujettis à une convention collective est demeuré stable, à environ 295 000.

Tableaux 2A et 2B : Moyennes annuelles de 1998

À peu près 3,6 millions (30,6 %) d'employés étaient membres d'un syndicat en 1998. Quelque 297 000 autres (2,5 %) étaient assujettis à une convention collective.

Les employés du secteur public, à savoir ceux des administrations publiques, des sociétés d'État ainsi que des établissements d'enseignement et des hôpitaux financés par le gouvernement, étaient au delà de trois fois plus susceptibles d'appartenir à un syndicat que leurs collègues du secteur privé (71,3 % comparativement à 19,1 %).

Près du tiers des travailleurs à temps plein étaient syndiqués, comparativement à environ un cinquième des travailleurs à temps partiel. En outre, près du tiers des travailleurs occupant un emploi permanent appartenaient à un syndicat, comparativement à approximativement un quart des travailleurs dont l'emploi n'était pas permanent.

Des taux de syndicalisation élevés ont été enregistrés chez les travailleurs de 45 à 54 ans (43,0 %), les titulaires de diplôme universitaire (35,4 %), les travailleurs de Terre-Neuve (38,6 %) de même que ceux des services d'éducation (68,9 %), des services publics (65,0 %) des administrations publiques (64,3 %) et des services de soins de santé (64,4 %).

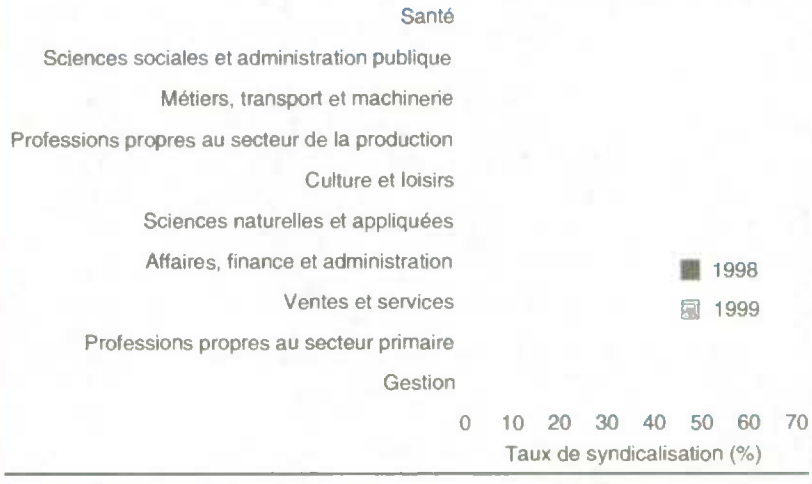
De faibles taux de syndicalisation ont été relevés chez les jeunes (15 à 24 ans) (11,1 %), les travailleurs de l'Alberta (22,3 %), les travailleurs des secteurs de l'agriculture (3,8 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (4,5 %), ainsi que chez les titulaires de postes de gestion (10,3 %).

Différences entre les sexes

Le taux de syndicalisation chez les hommes (31,6 %) a été légèrement supérieur à celui des femmes (29,4 %) en 1998.

Le taux de syndicalisation chez les travailleurs à temps partiel de sexe

Graphique C : Le taux de syndicalisation des professions liées aux services communautaires est plus élevé que celui des autres.



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

masculin (16,1 %) n'a été que de la moitié de celui de leurs homologues à temps plein (33,3 %). L'écart a cependant été plus mince chez les femmes (24,1 % comparativement à 31,4 %).

Dans le secteur public, le taux de syndicalisation chez les femmes (72,5 %) a été supérieur à celui des hommes (69,7 %), résultat de la place qu'elles occupent dans les administrations publiques ainsi que dans les secteurs de l'éducation et de la santé. Toutefois, dans le secteur privé, seulement 14,0 % des femmes étaient syndiquées, comparativement à 23,3 % des hommes. Ce taux plus faible reflète la prédominance des femmes dans les professions liées à la vente et à plusieurs catégories de services.

On a enregistré chez les hommes dont le niveau de scolarité est inférieur à la neuvième année un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne (35,7 %), taux qui correspond à ceux relevés dans les professions à majorité masculine, liées par exemple au transport, à la machinerie, à l'usinage, au montage et au travail de manœuvre.

Dans le cas des femmes, le taux le plus élevé a été observé chez les titulaires de diplôme universitaire (42,5 %), ce qui est conforme au niveau de syndicalisation des professions liées par exemple aux soins de santé et à l'enseignement.

Les hommes qui occupaient des postes permanents présentaient un taux de syndicalisation plus élevé (33,0 %) que les femmes dans la même situation (30,2 %); l'inverse a été constaté chez les travailleurs dont l'emploi n'était pas permanent (20,8 % comparativement à 24,4 %).

Tableau 3 : Rémunération moyenne et nombre d'heures

Bien que les différences ne puissent être attribuées entièrement au statut syndical (Akyeampong, 1997), l'Enquête sur la population active de 1998 a révélé ce qui suit.

La rémunération horaire moyenne des syndiqués était plus élevée que celle des non-syndiqués, autant chez les travailleurs à temps plein (19,06 $ comparativement à 15,57 $) que chez les travailleurs à temps partiel (16,80 $ comparativement à 9,81 $).

Non seulement les travailleurs à temps partiel syndiqués ont-ils fait plus d'heures par semaine que leurs collègues non syndiqués (19,5 heures comparativement à 16,6 heures), mais ils ont aussi touché une rémunération presque deux fois plus élevée (tel que mentionné dans le paragraphe précédent). De ce fait, la rémunération hebdomadaire moyenne des premiers représentait plus du double de celle des derniers (334,24 $ comparativement à 165,37 $).

En moyenne, la rémunération des travailleuses à temps plein syndiquées a représenté 90 % de celle de leurs collègues masculins. À l'opposé, les travailleuses syndiquées à temps partiel ont touché une rémunération supérieure de 8 % à celle de leurs homologues masculins.

Tableau 4 : Accords salariaux, inflation et conflits de travail

Après avoir traîné pendant quatre ans, le taux de hausse salariale des contrats a dépassé celui de l'inflation en 1998 (1,6 % comparativement à 1,0 %). Cette année, les gains négociés jusqu'en avril selon les accords salariaux se situaient autour de 1,7 %. Le taux d'inflation s'est quant à lui fixé à 1,0 %.

L'écart dans les gains salariaux entre le secteur public et le secteur privé semblait s'élargir de nouveau, après s'être rétréci pendant quelques années. Les principaux gains salariaux obtenus dans le secteur public au cours des quatre premiers mois de 1999 se sont établis en moyenne à 1,5 %, comparativement à 2,3 % dans le secteur privé.

Les statistiques annuelles sur les grèves, les lock-out et les jours-personnes perdus sont influencées par plusieurs facteurs, dont les calendriers de négociation collective, la taille des syndicats concernés et la situation économique. Les calendriers de négociation collective et la taille des syndicats influent sur les risques de conflits de travail et sur le nombre de jours-personnes perdus durant les grèves. La conjoncture influe sur la probabilité de conflits de travail, dans la mesure où ceux-ci sont théoriquement possibles.

Les données révèlent que, une fois ces facteurs pris en compte, l'activité du mouvement ouvrier s'est quelque peu calmée en 1998 : 0,08 % du temps de travail a été perdu en raison de grèves et de lock-out, comparativement à un taux variant entre 0,11 % et 0,12 % en 1996 et en 1997. Au cours du premier trimestre de 1999, la proportion de temps de travail perdu du fait de grèves et de lock-out a légèrement augmenté, s'établissant à 0,09 %.

Perspective

Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «Augmentation du taux de syndicalisation chez les femmes», *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 10, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, hiver 1998, p. 33-47.

---. «Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier», *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, nº 4, Statistique Canada, Ottawa, hiver 1997, p. 50-60.

STATISTIQUE CANADA. *Le point sur la population active*, nº 71-005-XPB au catalogue, vol. 4, nº 2, Ottawa, printemps 1999.

Tableau 1 : Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques, 1998 et 1999

	1998*			1999*		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettis**		Effectifs	Assujettis**
	milliers	%	%	milliers	%	%
Les deux sexes	**11 613**	**30,7**	**33,3**	**11 905**	**30,1**	**32,6**
Hommes	6 053	31,6	34,4	6 167	30,9	33,5
Femmes	5 560	29,8	32,0	5 738	29,3	31,6
Secteur†						
Public	2 604	71,1	75,3	2 696	70,9	75,1
Privé	9 009	19,1	21,1	9 209	18,2	20,2
Âge						
15 à 24 ans	1 835	11,5	13,3	1 964	12,0	13,8
25 à 54 ans	8 869	34,2	36,9	8 992	33,6	36,2
25 à 44 ans	6 479	30,9	33,6	6 499	30,4	33,0
45 à 54 ans	2 390	43,2	45,9	2 493	41,8	44,6
55 ans et plus	908	35,5	37,8	948	34,8	37,1
Niveau d'instruction						
Moins d'une 9e année	441	32,5	34,5	410	28,2	29,6
Études secondaires partielles	1 541	25,2	27,1	1 575	23,9	25,6
Diplôme d'études secondaires	2 390	27,9	29,9	2 491	27,7	29,7
Études postsecondaires partielles	1 148	23,3	25,3	1 135	22,5	24,8
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	3 914	34,1	37,0	4 044	33,7	36,4
Diplôme universitaire	2 179	35,3	38,7	2 250	35,0	38,4
Province						
Atlantique	802	31,1	32,8	842	30,7	32,1
Terre-Neuve	156	40,0	41,5	173	38,0	39,7
Île-du-Prince-Édouard	47	27,9	29,8	47	28,4	31,3
Nouvelle-Écosse	335	29,4	31,2	341	30,0	31,0
Nouveau-Brunswick	265	28,6	30,3	280	27,4	29,0
Québec	2 740	36,0	40,5	2 791	35,9	40,3
Ontario	4 644	27,9	29,6	4 762	26,5	28,2
Prairies	1 984	27,0	29,8	2 022	27,7	30,5
Manitoba	446	34,8	36,8	453	35,5	37,5
Saskatchewan	347	33,8	36,4	354	33,8	36,3
Alberta	1 190	22,0	25,3	1 216	23,0	26,2
Colombie-Britannique	1 443	34,8	36,4	1 488	33,9	35,4
Régime de travail						
Temps plein	9 473	32,7	35,5	9 727	32,0	34,7
Temps partiel	2 140	21,9	23,6	2 177	21,8	23,2
Branche d'activité						
Industries des biens	2 938	31,2	33,8	2 991	31,1	33,7
Agriculture	119	4,6	5,3	115	2,5	2,7
Autres industries primaires	243	25,7	28,1	211	26,4	28,2
Services publics	116	63,5	69,3	122	68,3	72,6
Construction	447	29,1	30,8	456	30,2	32,1
Fabrication	2 013	32,0	34,8	2 087	31,2	34,0
Industries des services	8 675	30,6	33,1	8 914	29,8	32,2
Commerce	1 789	12,5	14,2	1 889	12,6	14,2
Transport et entreposage	572	45,0	47,5	599	42,3	44,8
Finances, assurances, immobilier et location	703	7,5	9,5	752	8,3	10,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	521	4,5	6,4	566	4,0	5,8
Gestion, administration et soutien	357	13,1	14,6	366	9,9	11,5
Services d'enseignement	922	68,9	73,2	933	69,1	73,8
Soins de santé et assistance sociale	1 226	53,4	56,2	1 253	53,2	55,9
Information, culture et loisirs	517	27,8	30,2	528	28,0	30,2
Hébergement et restauration	804	8,0	8,6	807	6,4	7,1
Autres services	473	9,7	11,5	455	8,1	10,1
Administrations publiques	791	64,1	69,4	766	64,3	69,7

Tableau 1 : Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques, 1998 et 1999 (fin)

	1998*			1999*		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettis**		Effectifs	Assujettis**
	milliers	%	%	milliers	%	%
Profession						
Gestion	1 064	10,6	13,8	982	8,8	12,1
Affaires, finance et administration	2 243	26,4	28,8	2 349	24,2	26,8
Professionnels	293	16,9	18,9	310	15,6	17,6
Administration	752	22,2	24,7	741	21,0	24,1
Personnel de bureau	1 198	31,3	33,8	1 298	28,1	30,6
Sciences naturelles et appliquées	690	26,8	29,9	767	25,1	27,8
Santé	628	64,1	67,0	671	63,9	66,6
Professionnels	74	40,0	48,9	76	37,8	43,4
Sciences infirmières	222	78,2	79,8	197	80,1	82,4
Personnel technique	168	62,5	65,4	208	67,4	69,1
Personnel de soutien	163	57,4	59,6	189	53,8	56,5
Sciences sociales et administration publique	887	61,8	65,1	899	62,5	65,8
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	328	38,0	40,5	349	39,1	41,6
Enseignants	558	75,8	79,6	550	77,2	81,1
Niveaux secondaire et primaire	397	87,0	89,5	400	88,1	91,1
Autres	161	48,4	55,5	150	48,2	54,4
Culture et loisirs	245	23,2	26,7	256	26,8	29,8
Ventes et services	2 974	19,8	21,7	3 043	20,0	21,8
Grossistes	333	6,1	8,7	298	5,4	7,1
Détaillants	741	12,9	13,7	830	12,9	14,0
Aliments et boissons	455	9,3	9,7	450	9,2	9,9
Services de protection	202	51,9	58,9	191	52,9	61,1
Garderie et soutien à domicile	208	31,6	33,9	221	34,0	36,7
Voyages et hébergement	1 037	25,2	27,0	1 054	25,3	27,0
Métiers, transport et machinerie	1 577	39,8	42,3	1 615	38,2	40,6
Entrepreneurs et contremaîtres	85	30,3	33,5	76	28,3	34,2
Métiers de la construction	173	41,1	43,1	189	40,4	41,5
Autres métiers	634	43,1	45,9	656	41,7	44,1
Conducteurs de matériel de transport	429	40,5	42,9	448	35,9	38,4
Aides et manœuvres	256	32,4	34,7	245	34,8	36,7
Professions du secteur primaire	228	15,4	16,9	222	15,2	16,4
Professions du secteur de la production	1 077	39,1	42,0	1 101	38,2	40,8
Conducteurs de machines et monteurs	836	38,4	41,4	876	38,2	41,1
Manœuvres	241	41,5	44,3	225	37,9	39,7
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	4 031	12,4	14,0	4 129	12,2	13,8
20 à 99 employés	3 737	31,0	33,6	3 849	30,5	33,3
100 à 500 employés	2 401	45,2	48,6	2 506	44,1	47,3
Plus de 500 employés	1 444	57,0	60,5	1 420	56,6	59,4
Durée de l'emploi						
1 à 12 mois	2 706	13,4	15,7	2 763	14,5	16,6
Plus de 1 année à 5 années	3 424	20,2	22,6	3 651	19,5	21,8
Plus de 5 années à 9 années	1 758	34,6	36,9	1 618	32,6	35,1
Plus de 9 années à 14 années	1 442	43,1	45,5	1 572	42,0	44,8
Plus de 14 années	2 284	56,3	59,6	2 300	55,9	58,9
Situation d'emploi						
Permanent	10 340	31,6	34,1	10 560	31,0	33,4
Non permanent	1 273	23,5	26,3	1 345	23,4	26,1

Source : Enquête sur la population active

* *Moyennes de janvier à juin.*

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

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

Tableau 2A : Effectifs syndicaux et assujettissement des employés

N°		Les deux sexes						Hommes		
			Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués**		Effectifs syndicaux	
		Total	Total	Taux	Total	Taux		Total	Total	Taux
		milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	milliers	milliers	%
1	**Total**	**11 801**	**3 609**	**30,6**	**3 906**	**33,1**	**7 895**	**6 169**	**1 952**	**31,6**
	Secteur†									
2	Public	2 598	1 853	71,3	1 961	75,5	637	1 111	775	69,7
3	Privé	9 203	1 756	19,1	1 946	21,1	7 257	5 057	1 177	23,3
	Âge									
4	15 à 24 ans	1 950	216	11,1	253	13,0	1 696	1 002	119	11,8
5	25 à 54 ans	8 921	3 058	34,3	3 297	37,0	5 624	4 632	1 632	35,2
6	25 à 44 ans	6 506	2 019	31,0	2 192	33,7	4 314	3 394	1 072	31,6
7	45 à 54 ans	2 415	1 038	43,0	1 105	45,8	1 310	1 238	559	45,2
8	55 ans et plus	930	336	36,1	356	38,3	574	534	201	37,6
	Niveau d'instruction									
9	Moins d'une 9e année	445	139	31,3	148	33,3	297	277	99	35,7
10	Études secondaires partielles	1 573	402	25,6	431	27,4	1 143	913	266	29,2
11	Diplôme d'études secondaires	2 452	673	27,5	724	29,5	1 728	1 248	394	31,6
12	Études postsecondaires partielles	1 164	267	22,9	290	25,0	873	576	154	26,7
13	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	3 975	1 351	34,0	1 463	36,8	2 513	2 014	709	35,2
14	Diplôme universitaire	2 193	777	35,4	851	38,8	1 341	1 142	330	28,9
	Province									
15	Atlantique	832	251	30,2	266	32,0	566	430	132	30,8
16	Terre-Neuve	165	64	38,6	66	40,2	99	86	35	40,3
17	Île-du-Prince-Édouard	49	13	27,2	14	29,3	34	23	6	23,5
18	Nouvelle-Écosse	342	99	28,9	105	30,6	237	177	53	30,0
19	Nouveau-Brunswick	277	76	27,4	81	29,2	196	143	39	27,4
20	Québec	2 792	993	35,6	1 117	40,0	1 675	1 488	553	37,1
21	Ontario	4 701	1 309	27,8	1 382	29,4	3 319	2 454	739	30,1
22	Prairies	2 007	543	27,1	603	30,1	1 404	1 045	264	25,2
23	Manitoba	452	155	34,4	164	36,3	288	233	79	33,6
24	Saskatchewan	352	119	33,9	129	36,6	223	179	55	30,9
25	Alberta	1 203	269	22,3	310	25,8	893	632	130	20,6
26	Colombie-Britannique	1 468	513	34,9	538	36,6	931	752	263	35,0
	Régime de travail									
27	Temps plein	9 679	3 147	32,5	3 409	35,2	6 271	5 558	1 853	33,3
28	Temps partiel	2 122	462	21,8	498	23,5	1 624	610	98	16,1
	Branche d'activité									
29	Industries des biens	3 011	949	31,5	1 027	34,1	1 984	2 275	802	35,3
30	Agriculture	127	5	3,8	6	4,8	121	81	3	3,2
31	Autres industries primaires	244	66	26,9	71	29,3	173	205	62	30,0
32	Services publics	117	76	65,0	83	70,7	34	90	62	68,4
33	Construction	496	148	29,9	158	31,8	338	435	145	33,4
34	Fabrication	2 027	654	32,3	709	35,0	1 318	1 464	531	36,3
35	Industries des services	8 790	2 661	30,3	2 879	32,8	5 911	3 893	1 149	29,5
36	Commerce	1 840	230	12,5	262	14,2	1 578	923	133	14,4
37	Transport et entreposage	575	258	44,9	271	47,1	304	425	196	46,2
38	Finances, assurances, immobilier et location	715	56	7,9	71	10,0	644	259	16	6,4
39	Services professionnels, scientifiques et techniques	546	25	4,5	34	6,3	511	269	17	6,1
40	Gestion, administration et soutien	359	46	12,8	53	14,6	307	192	33	17,2
41	Services d'enseignement	899	619	68,9	659	73,2	241	333	222	66,7
42	Soins de santé et assistance sociale	1 245	662	53,2	695	55,9	549	213	117	55,1
43	Information, culture et loisirs	533	148	27,8	161	30,2	372	270	75	28,0
44	Hébergement et restauration	812	63	7,7	69	8,5	743	323	27	8,4
45	Autres services	480	47	9,7	55	11,4	425	252	27	10,5
46	Administrations publiques	788	507	64,3	550	69,7	238	434	285	65,6

selon certaines caractéristiques au Canada en 1998

Hommes			Femmes						
Assujettissement*		Employés non syndiqués**	Effectifs syndicaux			Assujettissement*		Employées non syndiquées**	N°
Total	Taux		Total	Total	Taux	Total	Taux		
milliers	%	milliers	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	
2 125	**34,4**	**4 044**	**5 633**	**1 658**	**29,4**	**1 782**	**31,6**	**3 851**	1
830	74,7	281	1 487	1 078	72,5	1 131	76,1	356	2
1 295	25,6	3 762	4 145	579	14,0	651	15,7	3 495	3
141	14,1	861	947	97	10,3	112	11,8	835	4
1 769	38,2	2 863	4 289	1 426	33,2	1 528	35,6	2 762	5
1 171	34,5	2 224	3 112	947	30,4	1 021	32,8	2 091	6
599	48,4	639	1 177	479	40,6	506	43,0	671	7
214	40,1	320	396	135	34,1	142	35,9	254	8
105	37,9	172	168	40	24,0	43	25,7	125	9
285	31,2	628	661	136	20,6	146	22,1	515	10
423	33,9	825	1 204	279	23,2	300	24,9	904	11
167	29,0	409	588	113	19,2	123	21,0	464	12
770	38,2	1 244	1 962	642	32,7	693	35,3	1 269	13
375	32,9	767	1 051	447	42,5	476	45,3	575	14
141	32,8	289	403	119	29,6	125	31,2	277	15
36	42,1	50	80	29	36,9	30	38,1	49	16
6	25,7	17	25	8	30,6	8	32,7	17	17
56	31,8	121	165	45	27,6	48	29,3	116	18
42	29,4	101	133	36	27,3	39	29,0	95	19
628	42,2	860	1 304	441	33,8	490	37,5	815	20
781	31,8	1 673	2 248	569	25,3	601	26,7	1 647	21
298	28,6	747	962	279	29,0	305	31,7	657	22
84	35,9	150	219	77	35,2	80	36,8	138	23
61	33,9	118	173	64	37,0	68	39,4	105	24
154	24,3	478	571	139	24,3	157	27,4	414	25
277	36,8	475	716	249	34,8	261	36,4	455	26
2 016	36,3	3 542	4 121	1 294	31,4	1 393	33,8	2 728	27
109	17,8	501	1 512	364	24,1	389	25,7	1 123	28
863	37,9	1 413	736	146	19,9	165	22,4	571	29
3	4,2	78	46	2	4,9	3	6,0	43	30
66	32,3	139	39	4	10,8	5	13,1	34	31
67	73,8	24	27	14	53,4	16	60,3	11	32
154	35,4	281	62	3	5,4	4	6,6	57	33
572	39,1	892	563	122	21,8	137	24,3	426	34
1 262	32,4	2 631	4 897	1 511	30,9	1 617	33,0	3 280	35
153	16,5	771	917	97	10,6	110	12,0	807	36
206	48,4	220	149	62	41,4	65	43,7	84	37
22	8,3	237	456	40	8,7	50	10,9	406	38
22	8,3	246	277	8	3,0	12	4,3	265	39
38	19,6	155	167	13	7,7	15	8,9	152	40
240	72,1	93	566	397	70,1	418	73,9	148	41
126	59,1	87	1 032	544	52,8	570	55,2	462	42
84	31,1	186	263	72	27,6	77	29,3	186	43
30	9,4	292	489	36	7,3	39	7,9	450	44
32	12,6	221	228	20	8,8	23	10,2	204	45
311	71,5	124	354	222	62,7	239	67,5	115	46

Tableau 2A : Effectifs syndicaux et assujettissement des employés

N°		Les deux sexes						Hommes			
			Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués**		Effectifs syndicaux		
		Total	Total	Taux	Total	Taux		Total	Total	Taux	
		milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	milliers	milliers	%	
	Profession										
1	Gestion	1 054	108	10,3	142	13,4	913	629	61	9,7	
2	Affaires, finance et administration	2 241	577	25,7	632	28,2	1 609	618	180	29,2	
3	Professionnels	294	52	17,5	59	20,0	236	133	26	19,4	
4	Administration	754	159	21,1	179	23,7	575	122	23	19,2	
5	Personnel de bureau	1 192	367	30,7	394	33,1	798	363	131	36,1	
6	Sciences naturelles et appliquées	705	184	26,1	205	29,0	501	570	153	26,9	
7	Santé	641	413	64,4	430	67,2	210	92	55	59,7	
8	Professionnels	76	29	39,0	36	47,0	40	24	7	27,3	
9	Sciences infirmières	234	185	79,1	189	80,9	45	15	12	77,5	
10	Personnel technique	169	107	63,3	111	65,6	58	29	19	65,0	
11	Personnel de soutien	163	91	56,2	95	58,3	68	24	18	74,7	
12	Sciences sociales et administration publique	872	540	61,9	569	65,3	303	327	186	57,0	
13	Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	330	125	38,0	135	40,9	195	123	37	30,0	
14	Enseignants	543	414	76,4	434	80,0	108	203	149	73,5	
15	Niveaux secondaire et primaire	390	340	87,2	349	89,7	40	120	106	88,9	
16	Autres	153	75	48,8	85	55,5	68	84	43	51,4	
17	Culture et loisirs	253	64	25,3	72	28,4	182	112	28	24,8	
18	Ventes et services	3 031	606	20,0	662	21,9	2 369	1 302	306	23,5	
19	Grossistes	345	24	6,9	33	9,5	313	216	14	6,5	
20	Détaillants	769	97	12,7	104	13,6	665	220	27	12,3	
21	Aliments et boissons	451	44	9,7	46	10,2	405	165	19	11,4	
22	Services de protection	202	109	54,1	123	61,1	79	165	92	55,9	
23	Garderie et soutien à domicile	211	64	30,5	69	32,8	142	13	5	39,4	
24	Voyages et hébergement	1 053	267	25,4	287	27,2	766	524	149	28,4	
25	Métiers, transport et machinerie	1 652	648	39,2	690	41,7	963	1 542	618	40,1	
26	Entrepreneurs et contremaîtres	87	28	32,1	31	35,5	56	81	26	32,3	
27	Métiers de la construction	190	77	40,8	81	42,7	109	185	77	41,5	
28	Autres métiers	647	273	42,2	291	45,0	356	612	263	42,9	
29	Conducteurs de matériel de transport	448	178	39,6	188	42,0	260	413	167	40,3	
30	Aides et manœuvres	280	92	32,8	98	35,1	182	251	86	34,3	
31	Professions du secteur primaire	251	37	14,9	42	16,7	209	203	34	16,8	
32	Professions du secteur de la production	1 099	433	39,4	462	42,1	636	774	330	42,6	
33	Conducteurs de machines et monteurs	840	328	39,1	351	41,8	489	602	254	42,1	
34	Manœuvres	259	105	40,4	111	43,0	147	172	76	44,4	
	Taille de l'entreprise										
35	Moins de 20 employés	4 088	495	12,1	565	13,8	3 523	1 979	271	13,7	
36	20 à 99 employés	3 791	1 164	30,7	1 264	33,4	2 526	2 018	590	29,2	
37	100 à 500 employés	2 467	1 115	45,2	1 194	48,4	1 273	1 366	627	45,9	
38	Plus de 500 employés	1 455	835	57,3	883	60,7	572	805	464	57,6	
	Durée de l'emploi										
39	1 à 12 mois	2 837	380	13,4	447	15,8	2 390	1 467	209	14,3	
40	Plus de 1 année à 5 années	3 464	698	20,2	780	22,5	2 683	1 800	371	20,6	
41	Plus de 5 années à 9 années	1 710	578	33,8	616	36,0	1 094	828	274	33,1	
42	Plus de 9 années à 14 années	1 486	650	43,7	687	46,2	800	721	318	44,1	
43	Plus de 14 années	2 304	1 303	56,6	1 377	59,8	927	1 352	780	57,7	
	Situation d'emploi										
44	Permanent	10 406	3 294	31,6	3 551	34,1	6 855	5 486	1 809	33,0	
45	Non permanent	1 395	316	22,6	355	25,4	1 040	683	142	20,8	

Source : Enquête sur la population active

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

selon certaines caractéristiques au Canada en 1998 (fin)

Hommes			Femmes						
Assujettissement*		Employés non syndiqués**	Effectifs syndicaux			Assujettissement*		Employées non syndiquées**	N°
Total	Taux		Total	Total	Taux	Total	Taux		
milliers	%	milliers	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	
84	13,3	545	426	47	11,1	58	13,6	368	1
195	31,5	424	1 623	397	24,4	437	27,0	1 186	2
28	21,1	105	161	26	16,0	31	19,1	130	3
27	21,9	95	633	135	21,4	152	24,1	480	4
140	38,5	223	829	236	28,4	254	30,7	575	5
170	29,9	400	136	31	22,8	35	25,5	101	6
60	64,7	33	549	358	65,2	371	67,6	178	7
8	35,2	16	52	23	44,4	27	52,5	25	8
12	82,5	3	219	173	79,2	177	80,8	42	9
20	68,9	9	140	88	62,9	91	64,9	49	10
19	77,9	5	138	73	53,0	76	54,9	62	11
200	61,3	126	546	353	64,7	369	67,6	177	12
41	33,4	82	206	88	42,8	94	45,5	113	13
159	78,3	44	340	265	78,1	275	81,1	64	14
109	91,5	10	270	233	86,4	240	88,9	30	15
50	59,4	34	69	32	45,7	35	50,8	34	16
33	29,1	79	142	36	25,7	39	27,8	102	17
338	25,9	964	1 729	300	17,4	325	18,8	1 404	18
20	9,2	196	130	10	7,7	13	9,9	117	19
29	13,2	191	550	70	12,8	75	13,7	474	20
20	11,9	145	286	25	8,7	27	9,3	260	21
104	63,2	61	37	17	46,4	19	51,8	18	22
5	41,5	8	198	59	29,9	64	32,2	134	23
160	30,4	365	529	119	22,4	127	24,0	402	24
657	42,6	885	110	29	26,7	33	29,6	78	25
29	35,7	52	6	2	29,6	2	33,8	4	26
80	43,5	104	5	--	--	--	--	4	27
279	45,7	333	35	10	28,7	12	33,0	23	28
176	42,6	237	35	11	31,5	12	34,8	23	29
92	36,7	159	30	6	20,1	6	21,1	23	30
38	18,7	165	48	3	6,7	4	8,0	44	31
351	45,4	423	325	103	31,6	111	34,2	214	32
270	44,8	332	238	74	31,3	81	34,2	157	33
81	47,4	90	87	28	32,6	30	34,3	57	34
309	15,6	1 669	2 109	223	10,6	255	12,1	1 854	35
648	32,1	1 370	1 772	575	32,4	616	34,8	1 156	36
676	49,5	690	1 101	489	44,4	519	47,1	582	37
491	61,0	314	650	371	57,1	392	60,3	258	38
248	16,9	1 219	1 370	171	12,5	199	14,5	1 171	39
421	23,4	1 379	1 664	327	19,7	360	21,6	1 305	40
295	35,6	534	882	304	34,5	321	36,4	561	41
337	46,7	385	765	332	43,5	350	45,8	415	42
825	61,0	527	951	523	55,0	552	58,0	400	43
1 963	35,8	3 523	4 921	1 484	30,2	1 588	32,3	3 332	44
162	23,7	521	712	174	24,4	193	27,2	519	45

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

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

Tableau 2B : Effectifs syndicaux et assujettissement des employés

N°		Atlantique						Québec		
			Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués**		Effectifs syndicaux	
		Total	Total	Taux	Total	Taux		Total	Total	Taux
		milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	milliers	milliers	%
1	**Total**	**832**	**251**	**30,2**	**266**	**32,0**	**566**	**2 792**	**993**	**35,6**
	Secteur†									
2	Public	232	162	69,5	169	72,7	64	646	493	76,4
3	Privé	600	90	15,0	97	16,2	503	2 146	500	23,3
	Sexe									
4	Hommes	430	132	30,8	141	32,8	289	1 488	553	37,1
5	Femmes	403	119	29,6	125	31,2	277	1 304	441	33,8
	Âge									
6	15 à 24 ans	135	9	6,7	11	8,1	124	435	63	14,6
7	25 à 54 ans	642	223	34,8	235	36,6	407	2 145	854	39,8
8	25 à 44 ans	463	144	31,1	152	32,7	311	1 530	559	36,5
9	45 à 54 ans	179	79	44,3	84	46,6	96	615	295	48,0
10	55 ans et plus	55	19	34,9	20	36,5	35	212	76	36,1
	Niveau d'instruction									
11	Moins d'une 9e année	36	10	27,0	10	28,3	26	180	59	32,8
12	Études secondaires partielles	116	26	22,0	27	23,2	89	349	109	31,2
13	Diplôme d'études secondaires	161	34	21,1	37	22,8	125	463	158	34,2
14	Études postsecondaires partielles	71	13	17,9	14	19,4	57	227	61	26,8
15	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	310	111	35,8	116	37,6	193	1 048	395	37,7
16	Diplôme universitaire	138	59	42,4	62	44,9	76	526	211	40,2
	Régime de travail									
17	Temps plein	692	230	33,2	243	35,1	449	2 308	861	37,3
18	Temps partiel	140	22	15,3	23	16,5	117	484	132	27,3
	Branche d'activité									
19	Industries des biens	190	58	30,5	61	32,0	129	755	269	35,6
20	Agriculture	12	1	4,7	1	4,7	11	25	2	6,6
21	Autres industries primaires	30	9	31,6	10	34,0	20	39	12	31,6
22	Services publics	8	5	62,0	5	64,1	3	30	19	65,7
23	Construction	42	11	27,0	12	27,8	30	86	37	43,3
24	Fabrication	99	32	32,2	34	33,9	65	575	198	34,5
25	Industries des services	643	194	30,1	205	32,0	437	2 037	724	35,6
26	Commerce	141	7	5,3	9	6,2	132	420	66	15,8
27	Transport et entreposage	40	16	39,6	17	42,1	23	124	52	42,0
28	Finances, assurances, immobilier et location	39	2	4,3	2	5,9	37	155	23	15,0
29	Services professionnels, scientifiques et techniques	26	1	3,9	1	5,1	24	126	5	4,0
30	Gestion, administration et soutien	22	1	5,9	1	6,8	20	76	16	21,0
31	Services d'enseignement	69	48	69,9	51	73,3	19	218	164	75,1
32	Soins de santé et assistance sociale	110	62	55,8	64	57,9	46	283	177	62,6
33	Information, culture et loisirs	33	9	26,7	10	29,2	23	127	42	33,4
34	Hébergement et restauration	58	3	5,1	3	5,4	55	184	21	11,4
35	Autres services	35	2	6,8	2	7,1	32	116	13	11,1
36	Administrations publiques	70	42	60,0	45	63,9	25	209	145	69,5

selon certaines caractéristiques en 1998

Québec			Ontario						
Assujettissement*		Employés non syndiqués**		Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués**	N°
Total	Taux		Total	Total	Taux	Total	Taux		
milliers	%	milliers	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	
1 117	**40,0**	**1 675**	**4 701**	**1 309**	**27,8**	**1 382**	**29,4**	**3 319**	**1**
524	81,2	121	922	613	66,5	647	70,2	275	2
593	27,6	1 553	3 779	695	18,4	735	19,4	3 044	3
628	42,2	860	2 454	739	30,1	781	31,8	1 673	4
490	37,5	815	2 248	569	25,3	601	26,7	1 647	5
81	18,6	354	746	72	9,7	81	10,8	665	6
954	44,5	1 191	3 566	1 100	30,9	1 159	32,5	2 407	7
632	41,3	898	2 619	724	27,6	767	29,3	1 852	8
322	52,4	293	946	376	39,8	392	41,4	554	9
82	38,9	129	390	136	34,9	142	36,6	247	10
65	36,2	115	156	54	34,2	55	35,1	102	11
122	35,0	227	646	168	26,1	174	27,0	471	12
174	37,7	288	1 024	273	26,7	287	28,0	737	13
69	30,6	157	476	97	20,4	103	21,7	373	14
443	42,3	604	1 465	438	29,9	467	31,9	998	15
242	46,1	283	934	278	29,8	296	31,7	638	16
972	42,1	1 336	3 867	1 162	30,1	1 226	31,7	2 641	17
145	29,9	339	835	146	17,5	156	18,7	678	18
307	40,6	448	1 281	420	32,8	438	34,2	843	19
2	9,2	23	42	--	--	--	--	40	20
14	36,4	25	34	14	40,7	14	41,9	20	21
21	72,1	8	48	34	69,8	35	73,3	13	22
42	48,1	45	186	60	32,3	62	33,2	124	23
227	39,6	347	971	312	32,1	326	33,5	646	24
810	39,8	1 227	3 420	888	26,0	944	27,6	2 477	25
84	20,0	336	711	84	11,8	89	12,5	623	26
56	45,3	68	212	87	41,1	90	42,7	121	27
33	21,1	122	334	12	3,4	13	3,9	321	28
10	7,6	116	241	11	4,5	13	5,3	228	29
19	24,8	57	166	20	12,2	21	13,0	144	30
174	79,7	44	330	225	68,1	233	70,7	97	31
191	67,4	92	458	194	42,3	203	44,4	254	32
47	37,3	80	208	44	21,0	47	22,6	161	33
24	13,0	161	289	21	7,3	23	7,8	267	34
18	15,6	98	182	18	9,8	19	10,5	163	35
156	74,5	53	291	174	59,8	193	66,3	98	36

Tableau 2B : Effectifs syndicaux et assujettissement des employés

N°		Atlantique						Québec		
			Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués**		Effectifs syndicaux	
		Total	Total	Taux	Total	Taux		Total	Total	Taux
		milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	milliers	milliers	%
	Profession									
1	Gestion	67	8	12,2	10	14,7	57	217	23	10,4
2	Affaires, finance et administration	144	40	28,1	44	30,3	100	547	171	31,3
3	Professionnels	14	3	18,3	3	20,9	11	74	20	27,5
4	Administration	51	14	26,5	15	29,3	36	203	51	25,1
5	Personnel de bureau	78	24	31,0	26	32,8	53	270	100	36,9
6	Sciences naturelles et appliquées	42	14	34,3	16	36,8	27	183	53	28,9
7	Santé	55	38	69,5	40	71,4	16	165	115	69,4
8	Professionnels	5	2	40,0	2	45,5	3	24	11	45,4
9	Sciences infirmières	23	19	84,3	20	85,5	3	61	52	85,7
10	Personnel technique	16	12	75,0	12	77,0	4	40	27	67,4
11	Personnel de soutien	11	5	46,0	5	47,6	6	40	25	60,9
12	Sciences sociales et administration publique	63	40	62,6	41	65,1	22	222	156	70,2
13	Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	23	8	35,2	9	38,1	14	78	39	50,7
14	Enseignants	40	32	78,0	33	80,3	8	144	116	80,8
15	Niveaux secondaire et primaire	29	26	88,3	26	90,2	3	99	88	88,1
16	Autres	11	6	51,3	6	54,5	5	44	29	64,5
17	Culture et loisirs	14	4	27,7	4	30,2	10	72	18	25,3
18	Ventes et services	231	35	15,2	38	16,3	193	679	159	23,5
19	Grossistes	18	1	3,9	1	5,3	17	78	7	8,8
20	Détaillants	63	3	4,4	3	5,3	60	172	28	16,1
21	Aliments et boissons	33	3	9,6	3	10,0	30	114	13	11,1
22	Services de protection	15	6	38,8	6	43,0	8	48	34	71,4
23	Garderie et soutien à domicile	20	4	18,4	4	19,4	16	34	12	35,1
24	Voyages et hébergement	82	19	23,2	20	24,3	62	234	66	28,3
25	Métiers, transport et machinerie	128	47	37,1	49	38,6	78	358	164	45,8
26	Entrepreneurs et contremaîtres	6	2	29,0	2	32,3	4	15	6	39,3
27	Métiers de la construction	16	6	35,9	6	36,6	10	35	21	59,3
28	Autres métiers	45	19	43,3	20	44,3	25	149	73	49,1
29	Conducteurs de matériel de transport	38	14	36,1	15	38,5	23	110	44	39,7
30	Aides et manœuvres	22	7	29,5	7	30,6	16	49	20	41,8
31	Professions du secteur primaire	30	4	14,0	5	15,3	26	47	8	17,2
32	Professions du secteur de la production	58	20	34,2	21	35,8	37	302	127	42,0
33	Conducteurs de machines et monteurs	40	13	33,4	14	35,3	26	228	94	41,1
34	Manœuvres	18	6	35,8	7	36,8	11	74	33	45,0
	Taille de l'entreprise									
35	Moins de 20 employés	355	46	13,0	51	14,2	305	920	115	12,5
36	20 à 99 employés	268	93	34,6	98	36,5	170	867	306	35,4
37	100 à 500 employés	146	72	49,5	76	52,0	70	616	323	52,4
38	Plus de 500 employés	64	40	63,6	42	66,3	21	390	249	63,8
	Durée de l'emploi									
39	1 à 12 mois	231	30	13,2	35	15,1	196	639	105	16,5
40	Plus de 1 année à 5 années	210	39	18,5	42	19,9	169	759	186	24,6
41	Plus de 5 années à 9 années	108	35	31,9	36	33,3	72	390	144	36,8
42	Plus de 9 années à 14 années	106	46	43,0	48	45,2	58	356	169	47,4
43	Plus de 14 années	176	102	57,7	105	59,8	71	647	389	60,1
	Situation d'emploi									
44	Permanent	670	219	32,7	230	34,3	440	2 409	881	36,5
45	Non permanent	162	32	20,0	36	22,3	126	382	113	29,5

Source : Enquête sur la population active

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

selon certaines caractéristiques en 1998 (suite)

Québec			Ontario						
Assujettissement*		Employés non syndiqués**		Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués**	N°
Total	Taux		Total	Total	Taux	Total	Taux		
milliers	%	milliers	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	
39	17,9	178	448	40	9,0	47	10,5	401	1
192	35,1	355	913	183	20,1	197	21,6	715	2
23	30,8	51	125	14	11,4	16	12,7	109	3
59	29,2	144	291	50	17,0	54	18,6	237	4
110	40,8	160	496	119	24,1	127	25,6	369	5
63	34,4	120	286	63	22,2	68	24,0	217	6
123	74,6	42	224	117	52,5	122	54,4	102	7
14	57,7	10	24	6	26,0	8	32,4	16	8
54	89,2	7	78	50	63,9	51	65,2	27	9
29	71,9	11	63	34	53,4	35	55,0	28	10
26	65,3	14	58	27	47,0	28	48,4	30	11
165	74,3	57	333	200	60,0	207	62,0	127	12
44	56,6	34	129	43	33,5	45	34,8	84	13
121	83,9	23	204	157	76,8	162	79,3	42	14
90	90,2	10	150	134	89,6	137	91,3	13	15
31	69,8	13	54	22	41,5	25	46,0	29	16
21	28,9	51	102	22	21,8	24	24,0	77	17
179	26,4	499	1 158	217	18,7	235	20,3	923	18
11	13,9	67	144	5	3,7	7	4,8	137	19
31	18,3	140	298	35	11,6	35	11,9	262	20
14	12,2	100	144	14	9,9	15	10,1	129	21
36	74,9	12	84	42	50,4	51	60,7	33	22
13	39,2	21	78	18	22,8	19	24,6	59	23
74	31,7	160	411	103	25,0	108	26,2	303	24
183	51,1	175	641	246	38,4	255	39,7	386	25
7	44,3	9	36	11	30,2	12	33,3	24	26
23	64,0	13	68	30	44,4	30	44,8	37	27
82	55,3	67	261	107	40,8	110	42,2	151	28
48	43,8	62	159	61	38,5	63	39,9	96	29
23	47,9	25	117	38	32,2	39	33,1	78	30
10	20,6	37	65	9	13,5	9	14,4	56	31
142	47,1	160	533	210	39,4	218	40,8	316	32
106	46,3	123	420	166	39,6	172	41,0	247	33
37	49,6	37	114	44	38,4	46	40,1	68	34
148	16,1	772	1 451	154	10,6	168	11,6	1 283	35
347	40,0	520	1 490	393	26,4	412	27,7	1 078	36
357	57,9	259	1 068	409	38,3	431	40,3	637	37
266	68,2	124	692	352	50,8	371	53,6	321	38
133	20,8	507	1 049	119	11,3	134	12,8	915	39
220	29,1	538	1 408	241	17,1	262	18,6	1 145	40
161	41,3	229	726	224	30,9	233	32,2	492	41
183	51,4	173	638	257	40,4	267	41,8	371	42
420	64,8	228	881	467	53,0	485	55,1	396	43
989	41,0	1 421	4 242	1 238	29,2	1 302	30,7	2 939	44
128	33,5	254	460	70	15,3	80	17,3	380	45

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

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

Tableau 2B : Effectifs syndicaux et assujettissement des employés

N°		Prairies					
			Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués **
		Total	Total	Taux	Total	Taux	
		milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
1	**Total**	**2 007**	**543**	**27,1**	**603**	**30,1**	**1 404**
	Secteur †						
2	Public	472	328	69,4	353	74,7	119
3	Privé	1 535	215	14,0	251	16,3	1 285
	Sexe						
4	Hommes	1 045	264	25,2	298	28,6	747
5	Femmes	962	279	29,0	305	31,7	657
	Âge						
6	15 à 24 ans	397	39	9,9	46	11,5	351
7	25 à 54 ans	1 460	455	31,2	504	34,5	955
8	25 à 44 ans	1 087	312	28,7	347	32,0	740
9	45 à 54 ans	373	143	38,4	157	42,1	216
10	55 ans et plus	151	49	32,5	54	35,5	97
	Niveau d'instruction						
11	Moins d'une 9e année	48	9	19,8	10	21,0	38
12	Études secondaires partielles	296	55	18,5	60	20,3	236
13	Diplôme d'études secondaires	462	103	22,2	116	25,0	347
14	Études postsecondaires partielles	214	47	21,8	52	24,3	162
15	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	658	207	31,4	228	34,6	431
16	Diplôme universitaire	329	123	37,3	138	42,0	191
	Régime de travail						
17	Temps plein	1 637	460	28,1	514	31,4	1 123
18	Temps partiel	371	83	22,4	90	24,2	281
	Branche d'activité						
19	Industries des biens	467	92	19,7	106	22,7	361
20	Agriculture	33	--	--	--	--	32
21	Autres industries primaires	101	16	15,9	18	17,5	83
22	Services publics	19	10	55,1	13	69,0	6
23	Construction	109	19	17,8	22	20,6	87
24	Fabrication	205	45	22,1	52	25,2	153
25	Industries des services	1 541	451	29,3	498	32,3	1 043
26	Commerce	328	35	10,6	41	12,3	288
27	Transport et entreposage	113	50	44,1	52	46,3	61
28	Finances, assurances, immobilier et location	103	9	8,3	11	11,0	91
29	Services professionnels, scientifiques et techniques	83	4	4,3	6	6,7	78
30	Gestion, administration et soutien	57	6	10,2	7	12,4	50
31	Services d'enseignement	169	105	61,9	117	69,5	51
32	Soins de santé et assistance sociale	228	125	54,9	131	57,8	96
33	Information, culture et loisirs	96	29	30,6	32	33,3	64
34	Hébergement et restauration	149	4	2,8	5	3,5	144
35	Autres services	88	7	7,5	8	9,4	80
36	Administrations publiques	127	79	62,4	86	68,3	40

selon certaines caractéristiques en 1998 (suite)

Colombie-Britannique						
	Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués**	N°
Total	Total	Taux	Total	Taux		
milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	
1 468	**513**	**34,9**	**538**	**36,6**	**931**	1
326	258	79,1	268	82,1	58	2
1 142	255	22,3	270	23,6	872	3
752	263	35,0	277	36,8	475	4
716	249	34,8	261	36,4	455	5
237	32	13,4	35	14,9	201	6
1 109	425	38,4	445	40,1	664	7
807	281	34,9	294	36,5	512	8
302	144	47,7	150	49,8	152	9
123	56	45,4	58	46,9	65	10
24	7	30,6	8	31,8	17	11
167	45	27,0	47	28,3	119	12
341	105	30,8	110	32,3	231	13
176	49	28,1	52	29,5	124	14
494	200	40,4	208	42,1	286	15
266	106	40,0	113	42,4	153	16
1 176	434	36,9	454	38,6	722	17
292	79	27,1	84	28,7	208	18
318	110	34,4	115	36,2	203	19
15	--	--	--	--	15	20
40	14	35,1	15	37,5	25	21
13	8	61,8	8	64,4	5	22
73	20	27,4	21	28,1	53	23
177	67	37,9	71	40,0	106	24
1 150	403	35,1	422	36,7	727	25
240	38	15,6	40	16,8	200	26
86	54	62,3	55	64,0	31	27
84	11	13,4	12	14,1	72	28
70	4	6,4	5	7,4	65	29
39	3	7,1	4	9,5	36	30
114	78	68,8	84	73,8	30	31
166	105	63,0	106	64,1	60	32
69	24	34,4	25	36,1	44	33
130	13	10,3	14	10,7	116	34
59	7	11,6	7	11,6	52	35
92	67	72,7	70	76,4	22	36

Tableau 2B : Effectifs syndicaux et assujettissement des employés

N°		Prairies					
			Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués **
		Total	Total	Taux	Total	Taux	
		milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
	Profession						
1	Gestion	189	23	12,0	29	15,2	160
2	Affaires, finance et administration	362	93	25,7	105	29,0	257
3	Professionnels	46	7	16,1	10	21,2	36
4	Administration	123	23	18,8	27	21,7	96
5	Personnel de bureau	193	63	32,4	68	35,5	124
6	Sciences naturelles et appliquées	111	26	23,7	30	27,3	81
7	Santé	114	81	70,6	84	73,2	31
8	Professionnels	13	6	43,7	7	50,6	7
9	Sciences infirmières	41	35	84,9	35	86,9	5
10	Personnel technique	29	20	70,4	21	72,6	8
11	Personnel de soutien	32	20	63,8	21	65,7	11
12	Sciences sociales et administration publique	151	82	54,5	91	60,2	60
13	Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	57	17	29,7	19	32,9	38
14	Enseignants	93	65	69,8	72	77,0	21
15	Niveaux secondaire et primaire	66	54	81,9	58	87,0	9
16	Autres	27	11	39,9	14	52,3	13
17	Culture et loisirs	35	9	26,2	11	30,6	25
18	Ventes et services	539	93	17,3	104	19,4	434
19	Grossistes	60	5	8,2	7	11,9	53
20	Détaillants	130	15	11,8	16	12,4	114
21	Aliments et boissons	86	5	5,5	5	6,1	81
22	Services de protection	32	15	47,1	17	53,9	15
23	Garderie et soutien à domicile	43	13	30,1	14	33,2	29
24	Voyages et hébergement	187	40	21,5	44	23,6	143
25	Métiers, transport et machinerie	314	91	29,1	100	31,9	214
26	Entrepreneurs et contremaîtres	17	4	25,9	5	31,0	11
27	Métiers de la construction	41	10	24,0	11	27,5	30
28	Autres métiers	116	36	31,3	40	34,3	76
29	Conducteurs de matériel de transport	86	30	34,6	32	37,4	54
30	Aides et manœuvres	55	11	20,3	12	22,1	43
31	Professions du secteur primaire	71	8	11,4	10	13,7	61
32	Professions du secteur de la production	121	36	30,0	40	32,9	81
33	Conducteurs de machines et monteurs	93	28	29,8	31	33,2	62
34	Manœuvres	28	9	30,6	9	32,1	19
	Taille de l'entreprise						
35	Moins de 20 employés	774	86	11,1	100	12,9	674
36	20 à 99 employés	656	188	28,6	213	32,4	443
37	100 à 500 employés	381	163	42,8	177	46,4	204
38	Plus de 500 employés	196	106	54,3	114	58,3	82
	Durée de l'emploi						
39	1 à 12 mois	566	70	12,3	82	14,6	484
40	Plus de 1 année à 5 années	612	113	18,5	131	21,4	481
41	Plus de 5 années à 9 années	255	78	30,6	85	33,4	170
42	Plus de 9 années à 14 années	222	93	41,8	101	45,6	121
43	Plus de 14 années	351	189	53,8	203	57,9	148
	Situation d'emploi						
44	Permanent	1 773	488	27,5	542	30,6	1 231
45	Non permanent	234	55	23,5	61	26,2	173

Source : Enquête sur la population active

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

selon certaines caractéristiques en 1998 (fin)

Colombie-Britannique						
	Effectifs syndicaux		Assujettissement*		Employés non syndiqués**	
Total	Total	Taux	Total	Taux		N°
milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	
135	14	10,7	17	12,9	117	1
276	89	32,3	94	34,1	182	2
35	7	20,1	7	21,4	27	3
86	22	25,0	24	27,5	62	4
155	60	39,0	63	40,5	92	5
83	27	32,4	27	33,0	55	6
82	62	74,8	62	75,7	20	7
9	4	49,3	5	53,4	4	8
31	29	92,9	29	93,2	2	9
22	14	66,6	15	67,6	7	10
21	14	66,7	14	67,3	7	11
104	62	60,1	66	63,8	38	12
42	17	41,1	18	43,5	24	13
61	45	73,3	48	77,8	14	14
45	38	84,1	39	86,4	6	15
16	7	43,5	9	54,1	8	16
30	10	35,1	11	38,2	18	17
425	102	23,9	106	25,0	319	18
46	6	13,4	7	15,1	39	19
106	17	16,0	18	17,0	88	20
74	9	12,1	9	12,3	65	21
24	12	51,3	13	55,3	11	22
36	18	50,1	18	51,6	17	23
140	39	28,3	41	29,2	99	24
212	99	46,6	102	48,3	110	25
13	5	37,8	5	38,5	8	26
30	11	36,2	11	36,9	19	27
76	37	49,1	39	51,1	37	28
56	29	52,7	30	54,1	26	29
37	16	43,4	17	46,6	20	30
38	8	21,3	9	22,4	29	31
84	40	47,1	42	49,5	43	32
60	27	45,5	29	47,9	31	33
24	12	51,0	13	53,5	11	34
588	93	15,8	98	16,7	490	35
510	184	36,2	195	38,2	315	36
257	149	57,9	155	60,2	102	37
114	87	76,5	90	79,0	24	38
351	56	15,9	63	17,9	288	39
475	118	24,9	125	26,3	350	40
231	97	42,1	100	43,3	131	41
164	85	52,0	87	53,3	76	42
248	156	63,0	163	65,7	85	43
1 312	468	35,6	488	37,2	824	44
156	45	29,0	50	31,8	106	45

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

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

Tableau 3 : Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi en 1998

	Canada				Atlantique			
	Total	Effectifs syndicaux	Assujettissement*	Employés non syndiqués**	Total	Effectifs syndicaux	Assujettissement*	Employés non syndiqués**
Les deux sexes								
Rémunération horaire moyenne ($)	**15,81**	**18,77**	**18,69**	**14,39**	**13,06**	**16,86**	**16,79**	**11,30**
Employés à temps plein	16,78	19,06	19,00	15,57	13,85	17,00	16,96	12,17
Employés à temps partiel	11,39	16,80	16,56	9,81	9,16	15,34	15,08	7,99
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	**582,85**	**687,04**	**685,45**	**532,08**	**492,77**	**638,51**	**636,57**	**425,14**
Employés à temps plein	666,02	738,81	737,68	627,06	559,90	669,49	668,68	501,01
Employés à temps partiel	203,48	334,24	327,82	165,37	161,95	307,52	300,36	134,54
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal	**35,7**	**36,4**	**36,4**	**35,3**	**36,6**	**37,9**	**37,9**	**36,1**
Employés à temps plein	39,8	38,8	38,9	40,2	40,6	39,5	39,6	41,1
Employés à temps partiel	17,2	19,5	19,4	16,6	17,2	19,9	19,7	16,7
Hommes								
Rémunération horaire moyenne ($)	**17,36**	**19,68**	**19,62**	**16,17**	**14,38**	**17,67**	**17,62**	**12,80**
Employés à temps plein	18,12	19,88	19,84	17,15	15,00	17,79	17,76	13,52
Employés à temps partiel	10,39	15,78	15,49	9,28	8,37	13,95	13,61	7,69
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	**683,09**	**764,44**	**763,40**	**640,89**	**581,94**	**707,39**	**706,28**	**521,38**
Employés à temps plein	738,99	788,93	788,69	710,71	628,26	721,87	722,04	577,87
Employés à temps partiel	173,92	302,02	294,88	147,69	137,18	259,70	251,24	122,18
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal	**38,6**	**38,8**	**38,8**	**38,5**	**39,9**	**40,3**	**40,3**	**39,7**
Employés à temps plein	41,0	39,8	39,9	41,7	42,4	41,0	41,1	43,1
Employés à temps partiel	16,2	18,5	18,5	15,7	16,0	18,5	18,3	15,7
Femmes								
Rémunération horaire moyenne ($)	**14,11**	**17,71**	**17,58**	**12,51**	**11,65**	**15,95**	**15,86**	**9,75**
Employées à temps plein	14,96	17,89	17,78	13,52	12,37	16,00	15,93	10,42
Employées à temps partiel	11,80	17,08	16,85	10,05	9,48	15,68	15,45	8,12
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	**473,07**	**595,91**	**592,49**	**417,82**	**397,56**	**561,80**	**558,35**	**324,77**
Employées à temps plein	567,59	667,02	663,85	518,45	471,98	603,33	600,79	401,59
Employées à temps partiel	215,41	342,93	337,03	173,27	172,00	318,94	312,88	139,99
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal	**32,6**	**33,5**	**33,6**	**32,1**	**33,2**	**35,2**	**35,1**	**32,3**
Employées à temps plein	38,0	37,4	37,4	38,3	38,3	37,7	37,8	38,6
Employées à temps partiel	17,6	19,7	19,6	16,9	17,7	20,2	20,1	17,2

Source : Enquête sur la population active

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

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

Tableau 3 : Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi en 1998 (suite)

	Québec				Ontario			
	Total	Effectifs syndicaux	Assujettissement*	Employés non syndiqués**	Total	Effectifs syndicaux	Assujettissement*	Employés non syndiqués**
Les deux sexes								
Rémunération horaire moyenne ($)	**15,51**	**18,20**	**18,06**	**13,82**	**16,50**	**19,44**	**19,41**	**15,30**
Employés à temps plein	16,25	18,23	18,15	14,86	17,64	19,87	19,86	16,61
Employés à temps partiel	12,03	17,95	17,48	9,70	11,25	15,99	15,87	10,18
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	**558,82**	**646,82**	**644,99**	**501,35**	**613,73**	**728,63**	**727,68**	**566,28**
Employés à temps plein	628,95	687,92	686,58	587,00	703,78	781,58	781,60	667,66
Employés à temps partiel	224,42	378,54	365,90	163,97	196,50	308,01	304,56	171,63
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal	**35,2**	**35,6**	**35,7**	**34,8**	**35,9**	**37,1**	**37,1**	**35,3**
Employés à temps plein	38,8	37,9	38,0	39,4	39,9	39,4	39,4	40,2
Employés à temps partiel	17,8	20,4	20,2	16,7	16,9	19,1	19,0	16,4
Hommes								
Rémunération horaire moyenne ($)	**16,82**	**18,73**	**18,67**	**15,47**	**18,11**	**20,33**	**20,33**	**17,07**
Employés à temps plein	17,41	18,80	18,77	16,34	19,00	20,62	20,64	18,17
Employés à temps partiel	11,36	17,55	16,97	9,59	10,11	14,16	14,08	9,42
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	**644,81**	**707,82**	**707,99**	**598,70**	**714,88**	**799,86**	**800,23**	**675,04**
Employés à temps plein	693,31	728,66	729,52	664,69	776,03	825,31	826,86	750,17
Employés à temps partiel	196,70	358,37	342,93	150,40	165,70	255,77	254,57	150,29
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal	**37,8**	**37,9**	**38,0**	**37,6**	**38,5**	**39,1**	**39,1**	**38,3**
Employés à temps plein	40,1	39,0	39,1	40,8	41,1	40,1	40,2	41,5
Employés à temps partiel	16,5	19,6	19,4	15,6	16,0	17,9	17,8	15,6
Femmes								
Rémunération horaire moyenne ($)	**14,02**	**17,53**	**17,28**	**12,07**	**14,75**	**18,28**	**18,20**	**13,49**
Employées à temps plein	14,62	17,37	17,17	12,97	15,83	18,72	18,65	14,67
Employées à temps partiel	12,31	18,08	17,65	9,75	11,72	16,52	16,41	10,53
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	**460,74**	**570,33**	**564,21**	**398,57**	**503,30**	**636,11**	**633,44**	**455,79**
Employées à temps plein	539,46	625,40	619,54	487,59	607,62	713,85	711,58	565,14
Employées à temps partiel	236,32	384,76	373,20	170,52	209,37	323,24	319,71	181,16
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal	**32,2**	**32,7**	**32,8**	**31,8**	**32,9**	**34,5**	**34,5**	**32,3**
Employées à temps plein	37,1	36,3	36,3	37,5	38,5	38,2	38,2	38,5
Employées à temps partiel	18,3	20,7	20,5	17,2	17,3	19,4	19,3	16,8

Source : Enquête sur la population active

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

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

Tableau 3 : Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi en 1998 (fin)

	Prairies				Colombie-Britannique			
	Total	Effectifs syndicaux	Assujettissement *	Employés non syndiqués **	Total	Effectifs syndicaux	Assujettissement *	Employés non syndiqués **
Les deux sexes								
Rémunération horaire moyenne ($)	**14,71**	**17,51**	**17,49**	**13,52**	**17,21**	**20,47**	**20,44**	**15,34**
Employés à temps plein	15,69	17,94	17,93	14,67	18,23	20,82	20,83	16,59
Employés à temps partiel	10,40	15,12	14,98	8,94	13,10	18,54	18,32	11,00
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	**552,52**	**642,25**	**644,84**	**512,84**	**622,21**	**730,05**	**730,76**	**559,49**
Employés à temps plein	635,71	704,23	705,86	603,61	719,21	798,74	801,53	667,50
Employés à temps partiel	185,27	298,79	294,92	150,32	231,77	353,33	348,07	184,90
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal	**36,2**	**36,2**	**36,4**	**36,1**	**35,0**	**35,3**	**35,4**	**34,8**
Employés à temps plein	40,5	39,2	39,4	41,0	39,4	38,4	38,5	40,0
Employés à temps partiel	17,3	19,5	19,4	16,6	17,2	18,6	18,5	16,6
Hommes								
Rémunération horaire moyenne ($)	**16,47**	**18,87**	**18,85**	**15,52**	**18,90**	**21,64**	**21,62**	**17,32**
Employés à temps plein	17,22	19,15	19,13	16,41	19,74	21,89	21,90	18,39
Employés à temps partiel	9,00	13,17	13,21	8,27	12,09	18,05	17,70	10,47
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	**667,03**	**747,77**	**748,57**	**634,44**	**735,19**	**829,23**	**830,11**	**679,85**
Employés à temps plein	719,56	773,47	774,22	696,21	800,32	863,01	865,35	759,42
Employés à temps partiel	147,23	238,09	239,18	131,11	207,37	346,19	337,46	169,85
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal	**39,7**	**39,4**	**39,6**	**39,7**	**38,0**	**38,1**	**38,2**	**37,9**
Employés à temps plein	42,0	40,5	40,6	42,6	40,6	39,5	39,6	41,3
Employés à temps partiel	16,1	17,9	17,9	15,8	16,5	18,4	18,3	16,0
Femmes								
Rémunération horaire moyenne ($)	**12,80**	**16,23**	**16,16**	**11,25**	**15,42**	**19,22**	**19,18**	**13,27**
Employées à temps plein	13,57	16,48	16,44	12,13	16,22	19,40	19,41	14,21
Employées à temps partiel	10,88	15,47	15,31	9,21	13,50	18,68	18,50	11,23
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	**428,19**	**542,61**	**543,40**	**374,69**	**503,44**	**625,34**	**625,07**	**433,83**
Employées à temps plein	519,97	621,01	621,36	469,06	611,90	714,39	716,94	546,04
Employées à temps partiel	198,55	309,72	305,51	158,17	241,39	355,32	351,08	191,60
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal	**32,5**	**33,2**	**33,4**	**32,0**	**31,9**	**32,4**	**32,4**	**31,6**
Employées à temps plein	38,4	37,8	37,8	38,6	37,8	36,9	37,0	38,4
Employées à temps partiel	17,7	19,8	19,7	16,9	17,4	18,7	18,6	16,9

Source : Enquête sur la population active

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

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

Tableau 4 : Conventions salariales et conflits de travail

Année	Principales conventions salariales et taux d'inflation *				Grèves et lock-out, travailleurs concernés, jours-personnes et temps de travail perdus **			
	Pourcentage d'augmentation annuelle moyenne des taux de rémunération de base							
	Secteur public †	Secteur privé †	Les deux secteurs	Variation annuelle de l'Indice des prix à la consommation	Grèves et lock-out	Travailleurs concernés	Jours-personnes non travaillés	Pourcentage estimatif du temps de travail
	%					milliers	milliers	%
1980	10,9	11,7	11,1	*10,2*	1 028	439	9 130	0,37
1981	13,1	12,6	13,0	*12,4*	1 049	341	8 850	0,35
1982	10,4	9,5	10,2	*10,9*	679	464	5 702	0,23
1983	4,6	5,5	4,8	*5,7*	645	329	4 441	0,18
1984	3,9	3,2	3,6	*4,4*	716	187	3 883	0,15
1985	3,8	3,3	3,7	*3,9*	829	162	3 126	0,12
1986	3,6	3,0	3,4	*4,2*	748	484	7 151	0,27
1987	4,1	3,8	4,0	*4,4*	668	582	3 810	0,14
1988	4,0	5,0	4,4	*4,0*	548	207	4 901	0,17
1989	5,2	5,2	5,2	*5,0*	627	445	3 701	0,13
1990	5,6	5,7	5,6	*4,8*	579	270	5 079	0,17
1991	3,4	4,4	3,6	*5,6*	463	253	2 516	0,09
1992	2,0	2,6	2,1	*1,5*	404	150	2 110	0,07
1993	0,6	0,8	0,6	*1,8*	381	102	1 517	0,05
1994	-	1,3	0,3	*0,2*	374	81	1 607	0,06
1995	0,6	1,4	0,9	*2,1*	328	149	1 583	0,05
1996	0,5	1,8	0,9	*1,6*	330	282	3 352	0,11
1997	1,2	1,8	1,5	*1,6*	284	258	3 610	0,12
1998	1,6	1,8	1,6	*1,0*	378	233	2 466	0,08
1999	1,5	2,3	1,7	*1,0*	127	63	709	0,09

Sources : Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail; Statistique Canada, Division des prix

Nota : Les principales conventions salariales concernent les conventions auxquelles sont associés au moins 500 membres.

* *Les données de 1999 ont trait à la période de janvier à avril seulement.*

** *Les données de 1999 ont trait à la période de janvier à mars seulement.*

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

Sources des données

Les données sur les effectifs syndicaux et sur les taux de syndicalisation et d'assujettissement, selon diverses caractéristiques sociodémographiques, y compris les salaires, sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) remaniée, qui a pris effet en janvier 1997. On peut obtenir des renseignements plus détaillés concernant les statistiques sur la syndicalisation tirées de l'EPA auprès de Marc Lévesque, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, au (613) 951-2793.

Les données sur les grèves, les lock-out et les jours de travail perdus, ainsi que celles concernant les principales conventions salariales, ont été fournies par Développement des ressources humaines Canada (DRHC). On peut obtenir plus de renseignements au sujet de ces statistiques auprès d'Angèle Charbonneau, Direction de l'information sur les milieux de travail, DRHC, au 1 800 567-6866.

Faites un tour d'horizon de l'actualité économique en 5 minutes avec *Infomat!*

Chaque minute compte. Voilà pourquoi vous tenez à obtenir des renseignements actuels qui vous informent en un rien de temps. Fiez-vous à ***Infomat*** pour vous livrer l'essentiel de l'actualité économique. En moins de 10 pages, vous trouverez le tableau de bord de l'économie ainsi que les événements déterminants pour la semaine qui s'annonce.

S'appuyant sur une centaine d'enquêtes que Statistique Canada mène en permanence, ***Infomat*** vous donne l'heure juste sur des sujets comme :

- **les prix à la consommation**
- **l'emploi et le chômage**
- **le produit intérieur brut**
- **la fabrication et le commerce**
- **la finance . . .**

... et nombre d'autres sujets qui vous permettront de comprendre les tendances. Conçu et rédigé pour les professionnels qui, comme vous, n'ont pas de temps à perdre, ***Infomat*** vous présente les résumés des plus récents faits.

Il est grand temps de vous abonner à *Infomat!*

Infomat (nº 11-002-XPF au catalogue) coûte 145 $ par année (TPS/TVH en sus et TVP s'il y a lieu) au Canada et 145 $ US à l'extérieur du Canada. Ne perdez pas une minute de plus, commandez aujourd'hui! TÉLÉPHONEZ sans frais au **1 800 267-6677**, TÉLÉCOPIEZ sans frais au **1 800 889-9734** ou envoyez votre commande PAR LA POSTE à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) Canada, K1A 0T6. Vous pouvez aussi commander sur Internet : **order@statcan.ca** ou communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous (la liste figure dans la présente publication).

729MISC97074

Quoi de neuf?

Études et rapports récents

À PARAÎTRE

Nouveautés concernant la population active

Le taux de chômage officiel ne représente pas la seule mesure sommaire du ralentissement du marché du travail. De l'information supplémentaire de l'Enquête sur la population active peut nous faire saisir à quel point le marché du travail ne réalise pas son potentiel.

Par exemple, un nombre considérable de personnes sont «sous-employées». Ces dernières occupent un emploi à temps partiel, mais préféreraient travailler à temps plein. À l'instar des chômeurs, ces personnes sont sous-utilisées, quoique dans une moindre mesure.

D'autres personnes, qui sont tout près de faire partie de la population active, ont exprimé leur désir de travailler, quoiqu'elles ne cherchaient pas de travail et, par conséquent, n'étaient pas comptées parmi la population officiellement en chômage. Les personnes qui présentent un intérêt particulier sont celles qui ne cherchaient pas de travail pour des raisons économiques : les chercheurs découragés ainsi que les personnes en attente d'une réponse, d'un rappel au travail ou d'un emploi devant débuter dans cinq semaines ou plus.

Ce numéro du *Point sur la population active* dresse le profil des chômeurs et présente de façon plus détaillée la sous-utilisation de la main-d'œuvre. De nouveaux indicateurs sommaires, appelés «mesures supplémentaires du chômage», y sont aussi décrits.

Le numéro d'été 1999 du *Point sur la population active* (nº 71-005-XPB au catalogue, 29 $), intitulé «Chômage et autres mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre», sera bientôt publié. Pour plus de renseignements, communiquez avec Jeannine Usalcas (usaljea@statcan.ca) au (613) 951-4720 ou par télécopieur au (613) 951-2869.

VIENT DE PARAÎTRE

Projet de supplément du revenu et Projet d'autosuffisance

Statistique Canada a récemment diffusé les données provisoires de deux projets : le Projet de supplément du revenu (PSR) et le Projet d'autosuffisance (enquête de référence) ainsi que les deux premières enquêtes de suivi. Financées par Développement des ressources humaines Canada, ces études constituent des projets pilotes de recherche dirigés par la Société de Recherche Sociale Appliquée et menés en collaboration avec Statistique Canada.

Le Projet de supplément du revenu évaluait l'incidence d'un supplément de revenu sur le retour à l'emploi des travailleurs qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi. Les participants admissibles qui ont renoncé à l'assurance-emploi pour un emploi à temps plein moins rémunérateur que l'emploi perdu, dans les limites d'une période déterminée, pouvaient recevoir un supplément équivalant à 75 % des revenus perdus, pour un maximum de deux ans. Le projet, mené dans des villes sélectionnées du Canada, mesurait, entre autres, l'incidence du supplément sur les taux d'emploi, sur les taux de traitement et sur les prestations d'assurance-emploi.

Le Projet d'autosuffisance visait à évaluer l'efficacité d'un supplément de revenu offert aux parents seuls ayant bénéficié du programme d'aide sociale et qui se sont trouvé un emploi à temps plein. Le supplément était offert pendant un maximum de trois ans à chaque personne admissible. Le projet, mené au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, mesurait, entre autres, l'incidence du supplément de revenu sur les taux d'emploi, les taux de traitement, le revenu des familles et les prestations d'aide au revenu.

Pour plus de renseignements sur les conclusions de ces deux projets, communiquez avec la Société de Recherche Sociale Appliquée au (613) 237-4311, avec Marc Lachance au (613) 951-2902 ou avec Richard Veevers au (613) 951-4617, Division des enquêtes spéciales, Statistique Canada.

■ *Collectivités des Premières Nations*

Statistique Canada a publié, avec la collaboration du Secrétariat rural et d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, le huitième d'une série de bulletins analytiques destinés à présenter les tendances observées dans les régions rurales du Canada.

Le bulletin *Tendances géographiques du bien-être socioéconomique des collectivités des Premières Nations* indique que ce sont les collectivités des Premières Nations des Prairies et du Bouclier canadien qui vivent d'ordinaire dans les moins bonnes conditions d'éducation, d'habitation, d'emploi et de revenu. La situation des collectivités des régions méridionale et côtière de la Colombie-Britannique et du sud de l'Ontario est relativement bonne.

De 1986 à 1996, ces tendances géographiques n'ont guère évolué. Ces collectivités paraissent mal intégrées à la société et à l'économie non autochtones qui les entourent, du moins, si l'on parle d'une intégration réciproquement avantageuse.

Le bulletin *Tendances géographiques du bien-être socioéconomique des collectivités des Premières Nations* (nº 21-006-XIF au catalogue) est offert sans frais sur l'Internet (*www.statcan.ca*). Pour plus de renseignements, communiquez avec Robin P. Armstrong (arsmrob@statcan.ca), Division de la statistique sociale, du logement et des familles, au (613) 951-4995, par télécopieur au (613) 951-0387 ou en composant le 1 800 465-1991.

■ *Éducation et formation des adultes*

En 1997, plus de 6 millions de personnes (28 %) de la population canadienne adulte ont participé à des activités d'éducation et de formation. Comme l'ont montré les enquêtes précédentes, l'âge et le niveau de scolarité sont toujours des facteurs importants dans la décision de participer à de telles activités. Les pourcentages d'adultes inscrits à ces activités varient entre 5 % chez les 65 ans et plus et 39 % chez les 17 à 34 ans.

L'influence du niveau de scolarité sur les taux de participation est également très visible. Les taux de participation varie entre 11 % chez les personnes qui ont un niveau de scolarité inférieur au niveau secondaire et 48 % chez les diplômés universitaires.

Les Canadiens investissent dans leur éducation principalement afin de demeurer compétitifs sur le marché du travail. Trois participants sur quatre (21 % de la population adulte) se sont inscrits à des activités d'éducation et de formation pour des raisons liées au travail, et un participant sur dix, pour des raisons personnelles ou comme loisir.

Au sein de la population active, 29 % des employés ont participé à des activités d'éducation ou de formation liées au travail, tandis que 20 % des chômeurs et 6 % des personnes inactives y ont participé. Parmi la population au travail, 32 % des travailleurs rémunérés y ont participé, comparativement à 18 % des travailleurs autonomes. Près du quart de la population active se sont inscrits à des activités d'éducation ou de formation liées au travail parrainées par leur employeur.

Un fichier de microdonnées tirées de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1998 est maintenant à la disposition du public. Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada publieront conjointement un rapport d'analyse cet automne.

Pour plus de renseignements concernant les résultats de l'enquête et les produits et services dérivés, ou pour en savoir davantage sur les concepts, les méthodes et la qualité des données, communiquez avec le Service à la clientèle de la Division des enquêtes spéciales (ssd@statcan.ca) au (613) 951-7355, par télécopieur au (613) 951-3012 ou en composant sans frais le

1 888 297-7355, ou encore communiquez avec Robert Couillard (couirob@statcan.ca), Centre de la statistique de l'éducation, au (613) 951-1519 ou par télécopieur au (613) 951-9040.

Absences du travail

La publication *Taux d'absence du travail, 1987 à 1998* fournit des données repères à jour sur l'absentéisme pour des motifs d'ordre personnel – maladie ou incapacité et obligations personnelles ou familiales. Tirées de l'Enquête sur la population active et basées sur la Classification type des professions (CTP) et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), ces données portent sur les taux d'absence de 1998 selon le sexe, l'éducation, l'âge, la présence d'enfants, le secteur, la profession, la taille de l'entreprise, la durée et la permanence de l'emploi, la syndicalisation, la province et la région métropolitaine de recensement (RMR). Une série chronologique s'échelonnant de 1987 à 1998 est également offerte. (Voir l'article *Absence du travail en 1998 – les écarts selon le secteur* publié dans le présent numéro.)

Taux d'absence du travail, 1987 à 1998 (n° 71-535-MPB, n° 10 au catalogue, 50 $) est maintenant en vente. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Ernest B. Akyeampong (akyeern@statcan.ca), Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, au (613) 951-4624 ou par télécopieur au (613) 951-4179.

Nouveau bulletin sur l'innovation

La Division des sciences, de l'innovation et de l'information électronique a lancé une nouvelle publication, soit le *Bulletin de l'analyse en innovation*, conçu pour faciliter la compréhension des personnes qui ne relèvent pas du domaine. Il résume et souligne les nouveaux résultats de l'analyse des sciences, de la technologie et de la société de l'information.

La table des matières variera à chaque numéro. Les sujets traités incluront : activités en sciences et en technologie du gouvernement; recherche et développement industriel; commercialisation de la propriété intellectuelle; technologies de pointe et innovation; biotechnologie et utilisation de la technologie; connectivité; télécommunications et radiodiffusion; et commerce électronique.

Le *Bulletin de l'analyse en innovation* (n° 88-003-XIF au catalogue) est maintenant offert gratuitement sur l'Internet à www.statcan.ca. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Division des sciences, de l'innovation et de l'information électronique au (613) 951-2587.

QUOI DE NEUF DANS LE REVENU?

Le revenu des familles après la déduction des impôts

Pour une troisième année consécutive, le revenu moyen des familles après impôt, une fois l'inflation prise en compte, est demeuré essentiellement inchangé en 1997. Exception faite d'une hausse modeste en 1994, la moyenne a chuté au cours des années 90.

Le revenu moyen des familles après impôt en 1997 selon l'Enquête annuelle sur les finances des consommateurs s'établissait à 45 605 $, soit 6 % de moins qu'en 1989, année où le revenu avait atteint son sommet. Le montant moyen des paiements de transferts gouvernementaux, s'élevant à 6 474 $, a diminué d'environ 10 % par rapport au sommet atteint en 1993, tandis que l'impôt moyen sur le revenu a été de 11 541 $, ce qui représente une baisse comparativement au maximum atteint en 1996.

Comme la majorité du revenu (90 %) avant les transferts gouvernementaux provient des gains, les changements dans le revenu avant les transferts sont en grande partie attribuables aux accords salariaux et aux conditions du marché du travail. Selon l'Enquête sur la population active, le taux d'emploi s'est accru de 1,9 % en 1997, tandis que le nombre moyen d'heures de travail par semaine a augmenté de 0,5 % pour se fixer à 37,9. Les gains hebdomadaires moyens en 1997 sont demeurés essentiellement les mêmes, ayant augmenté d'à peine 0,5 %, selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail de Statistique Canada. Toutefois, les paiements de transferts gouvernementaux ont légèrement baissé, suivant les tendances à la baisse des montants de transferts qui persistent en 1997.

Les paiements de transferts gouvernementaux et les impôts sur le revenu contribuent, ensemble, à réduire l'écart du faible revenu après impôt entre le niveau supérieur et le niveau inférieur de l'échelle de revenu. Le revenu moyen des familles en 1997 qui se situaient au quintile inférieur s'établissait, après impôt et transferts, à 16 876 $, ce qui représente plus du triple de leur revenu brut avant les transferts (5 367 $). Par ailleurs, le revenu moyen des familles se trouvant dans le quintile supérieur a connu une baisse, s'établissant à 85 516 $ après impôt, tandis qu'il est de 112 129 $ avant impôt et transferts.

Le montant moyen des transferts gouvernementaux était de 6 474 $ en 1997, ce qui représente une diminution de 4 % comparativement à 1996, résultat de la nouvelle baisse du montant des prestations d'aide sociale et d'assurance-emploi. Pour la première fois depuis 1980, les montants moyens des transferts gouvernementaux ont diminué pour les familles de tous les quintiles, dont le plus bas. Ces transferts ont atteint leur maximum en 1993, ce qui reflétait les conditions défavorables du marché du travail. La moyenne connaît un fléchissement régulier depuis cette période.

L'impôt moyen sur le revenu des familles en 1997 a été stable, se fixant à environ 11 541 $ après avoir atteint un sommet en 1996. L'absence de mouvements marqués est la conséquence de la stabilité du revenu total des familles en 1997. Les impôts sur le revenu ont connu une tendance à la hausse (une moyenne de 336 $ par année entre 1993 et 1996), principalement grâce à l'augmentation des gains, tandis que la situation relative à l'emploi s'est rétablie après avoir connu des pertes lors de la dernière récession. Les tranches d'imposition qui n'ont pas été corrigées en fonction de l'inflation contribuaient aussi à élever les impôts.

Revenu après impôt, répartition selon la taille du revenu au Canada, 1997 (nº 13-210-XPB au catalogue, 31 $) présente essentiellement des statistiques sur les familles constituées d'au moins deux personnes, les personnes vivant seules, l'ensemble des familles et les personnes qui ont un revenu.

■ *Habitudes de dépenses*

Le rapport *Les habitudes de dépenses au Canada, 1997*, qui présente les résultats de l'Enquête sur les dépenses des ménages de 1997, menée de janvier à mars 1998, a paru récemment. Nous avons obtenu les renseignements sur les habitudes de dépenses, les caractéristiques des logements et l'équipement ménager des ménages en 1997 en demandant aux personnes de l'ensemble des provinces et territoires de se rappeler les dépenses engagées au cours de l'année civile précédente.

Les sept sections du rapport portent sur des thèmes comme les variations régionales des dépenses, les modèles de dépenses des ménages selon le niveau de revenu, les dépenses des ménages pour les types de ménage sélectionnés et les différences entre les dépenses des ménages ruraux et urbains. Voici quelques fait saillants :

- En 1997, les ménages ont dépensé en moyenne 49 900 $, ce qui comprend tout, de la garde des enfants aux communications, en passant par les voyages – soit à peu près la même chose qu'en 1996.
- L'impôt sur le revenu des particuliers forme toujours la plus grosse part des dépenses des ménages. En 1997, 21 cents de chaque dollar des dépenses des ménages sont allés aux impôts sur le revenu des particuliers, 20 cents au logement, 12 cents au transport et 11 cents à l'alimentation.
- Les 36 cents restants sont allés, entre autres, aux loisirs, aux versements d'assurance individuelle et aux cotisations de retraite, à l'entretien ménager, à l'habillement, aux cadeaux et aux contributions de bienfaisance.
- L'impôt moyen sur le revenu des particuliers s'élevait à 10 600 $, soit essentiellement la même chose qu'en 1996 (10 700 $). En 1997, les ménages ont consacré 9 800 $ au logement, 5 700 $ à l'alimentation et 6 200 $ au transport, soit aussi à peu près la même chose qu'en 1996.

- Le cinquième (quintile) des ménages ayant les plus faibles revenus ont dépensé 16 700 $ comparativement à 97 900 $ pour le quintile supérieur. Une fois prise en compte la variation de la taille des ménages, les dépenses moyennes par personne étaient de 10 200 $ dans le quintile inférieur.
- Parmi toutes les provinces, l'Ontario a enregistré la plus forte moyenne de dépenses des ménages en 1997, soit environ 55 300 $, ce qui va de pair avec la structure des revenus des ménages, comparativement à 38 400 $ pour Terre-Neuve, dont les ménages ont eu la plus faible moyenne de dépenses. Les dépenses moyennes des ménages du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest ont été de 58 600 $ et de 63 200 $, respectivement.

L'Enquête sur les dépenses des ménages (EDM) recueille des renseignements qui sont généralement comparables à l'Enquête sur les dépenses des familles (EDF), mais elle comporte des différences importantes. L'EDM est annuelle, alors que l'EDF était réalisée tous les quatre ans. L'échantillon de l'EDM est de 50 % plus grand, mais les catégories de dépenses détaillées sont moins nombreux, et ce, afin de réduire le fardeau pour les répondants. En outre, l'information sur le logement recueillie dans le cadre de l'Enquête sur l'équipement ménager fait maintenant partie de l'EDM et peut être analysée dans le contexte des habitudes de dépenses des ménages.

Les habitudes de dépenses au Canada, 1997 (nº 62-202-XPB/XIB au catalogue) est maintenant offert, de même que les tableaux de données détaillées sur les dépenses. Des totalisations croisées peuvent aussi être obtenues.

■ *Revenus des familles (familles de recensement)*

Une nouvelle publication de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) présente les données de 1997 sur le revenu moyen des familles et sur la répartition des familles selon la tranche de revenu et diverses caractéristiques. Il renferme également des données chronologiques (allant de 1980 à 1997) selon le type de famille (biparentale et monoparentale, par exemple).

La définition de la famille de recensement utilisée dans ce rapport – *Revenus des familles, familles de recensement, 1997* (nº 13-208-XIB au catalogue) – est plus restreinte que celle de la famille économique dans le rapport principal de l'enquête intitulé *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1997* (nº 13-207-XPB au catalogue), paru le 14 avril dernier. La famille de recensement est constituée d'un couple marié et de parents ayant des enfants célibataires, alors que la famille économique comprend tout groupe de personnes qui partagent le même logement et qui sont apparentées par le sang, par alliance ou par adoption.

Des données chronologiques sur le revenu annuel moyen des familles de recensement selon le type de famille sont offertes gratuitement sur l'Internet (www.statcan.ca), sous les rubriques *Le Canada en statistiques*, *La société – Familles, ménages et logement*, puis *Revenu*.

■ *Les gains selon l'Enquête sur les finances des consommateurs*

Selon l'Enquête sur les finances des consommateurs, après correction de l'inflation, les gains annuels moyens provenant d'un emploi n'ont à peu près pas changé en 1997 tant pour les hommes que pour les femmes qui travaillaient 30 heures par semaine ou plus pendant toute l'année.

Les gains annuels moyens des hommes travaillant à temps plein ont très peu fluctué au cours des deux dernières décennie. En effet, la moyenne de 1997 (42 600 $) est pratiquement identique à la moyenne de 1980 corrigée en fonction de l'inflation. Contrairement aux hommes, les femmes ont connu une tendance générale à la hausse : leurs gains annuels moyens pour 1997 s'établissaient à 30 900 $, soit 13 % de plus qu'en 1980.

Les femmes travaillant à temps plein pendant toute l'année en 1997 gagnaient en moyenne 73 cents pour chaque dollar gagné par leurs homologues masculins : cet écart n'a pratiquement pas changé depuis 1996. En 1967, les femmes gagnaient 58 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.

Gains des hommes et des femmes, 1997 (n° 13-217-XPB au catalogue) présente les plus récentes données sur les gains annuels moyens et les gains médians des hommes et des femmes selon le travail («à temps plein toute l'année» et «autre») ainsi que le répartition des personnes gagnant un revenu selon la tranche de revenu et diverses caractéristiques. Il renferme également des données chronologiques (allant de 1980 à 1997) sur les gains moyens, le nombre estimatif de personnes gagnant un revenu et les ratios des gains des femmes et des hommes selon le travail et diverses caractéristiques.

■ *Enquête sur la sécurité financière*

Bien que les données sur le revenu et les dépenses fournissent une indication de la consommation courante et de la capacité d'achat de biens et services, elles donnent peu de renseignements sur la capacité des familles à subvenir, à long terme, à leurs besoins. Les résultats de l'enquête fourniront des renseignements sur la valeur nette du patrimoine des familles canadiennes, c'est-à-dire sur la différence entre leurs avoirs et leurs dettes.

Dans *L'Enquête sur la sécurité financière de Statistique Canada : mise à jour*, on explique les objectifs de l'enquête ainsi que les changements apportés depuis 1984, soit la dernière année où l'enquête a été menée. On y décrit également le type de questions posées, les renseignements offerts et d'autres informations sur le contexte des enquêtes, ainsi que, d'une part, le travail accompli jusqu'à maintenant et, d'autre part, les prochaines étapes requises pour cet important sujet. Un tableau annexe présente les grandes lignes du questionnaire.

Pour plus de renseignements sur ces enquêtes et sur les produits et services connexes, communiquez avec le Service à la clientèle de la Division de la statistique du revenu (income@statcan.ca) au (613) 951-7355, par télécopieur au (613) 951-3012 ou en composant sans frais le 1 888 297-7355.

Perspective

Avez-vous manqué...

Rétrospective du mouvement syndical au Canada, un supplément à notre dernier numéro de *Perspective*, qui résume les statistiques en matière de syndicats jusqu'en 1995, année la plus récente pour laquelle la CALURA (Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats) dispose de données. Cette publication passe en revue certaines grandes tendances qui ont marqué l'économie et le marché de travail au cours des trois dernières décennies et examine brièvement l'incidence de ces changements sur l'effectif sydical et sur les taux de syndicalisation.

La publication *Rétrospective du mouvement syndical au Canada* (n° 75-001-SPF au catalogue, 20 $) est accessible sur le site web de Statistique Canada (www.statcan.ca), à notre Bureau de commandes (1 800 267-6677 ou order@statcan.ca) ou auprès de nos centres régionaux de consultation.

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Analyses et graphiques sélectionnés

Les graphiques et les textes d'analyse de la présente rubrique s'inspirent d'une ou de plusieurs des sources qui suivent. Pour tout renseignement à cet égard, communiquez avec Fiona Long au (613) 951-4628 ou à longfio@statcan.ca, ou avec Joanne Bourdeau au (613) 951-4722 ou à bourjoa@statcan.ca.

Données administratives

Données régionales et administratives
Tirage : annuel
Services aux clients : (613) 951-9720

Enquêtes-entreprises

Enquête annuelle sur les manufactures
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Richard Vincent (613) 951-4070

Enquête sur les perspectives du monde des affaires
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Claude Robillard (613) 951-3507

Recensement

Caractéristiques de la population active
Tirage : quinquennal
Personne-ressource :
Michel Côté (613) 951-6896

Recensement sur le revenu
Tirage : quinquennal
Personne-ressource :
Michel Côté (613) 951-6896

Enquêtes sur l'emploi et le revenu

Enquête sur la population active
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Nathalie Caron (613) 951-4168

Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Sylvie Picard (613) 951-4090

Indice de l'offre d'emploi
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Sylvie Picard (613) 951-4090

Programme de statistiques sur l'assurance-emploi
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Sylvie Picard (613) 951-4090

Grands règlements salariaux
Bureau de renseignements sur le travail (Développement des ressources humaines Canada)
Tirage : trimestriel
Information : (819) 997-3117

Le revenu du travail
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Anna MacDonald (613) 951-3784

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
Tirage : annuel
Services aux clients :
(613) 951-7355 ou 1 888 297-7355

Enquête sur les finances des consommateurs
Tirage : annuel
Services aux clients :
(613) 951-7355 ou 1 888 297-7355

Enquête sur les dépenses des ménages
(remplace l'*Enquête sur l'équipement ménager* et l'*Enquête sur les dépenses des familles*)
Tirage : annuel
Services aux clients :
(613) 951-7355 ou 1 888 297-7355

Enquête sociale générale

Les études, le travail et la retraite
Tirage : occasionnel
Services aux clients :
(613) 951-5979

Entraide et soutien social
Tirage : occasionnel
Services aux clients :
(613) 951-5979

Emploi du temps
Tirage : occasionnel
Services aux clients :
(613) 951-5979

Enquêtes sur les régimes de pensions

Enquête sur les régimes de pensions au Canada
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Thomas Dufour (613) 951-2088

Enquête trimestrielle des caisses de retraite en fiducie
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Bob Anderson (613) 951-4034

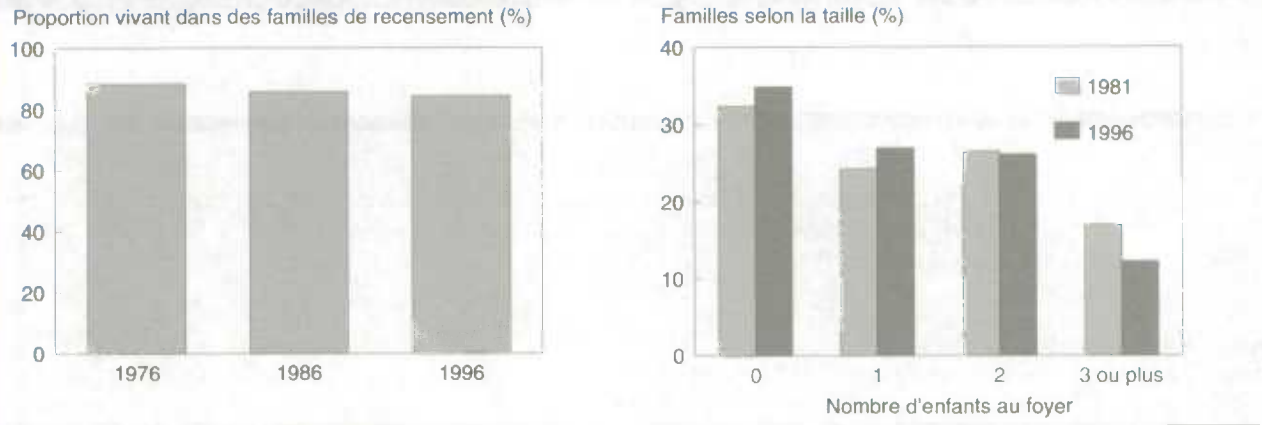
Enquêtes spéciales

Enquête sur les horaires et les conditions de travail
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Diane Galarneau (613) 951-4626

Enquête sur la formation et l'éducation des adultes
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Robert Couillard (613) 951-1519

Enquête auprès des diplômés (études postsecondaires)
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Bill Magnus (613) 951-4577

La plupart des Canadiens vivent toujours dans des familles de recensement, mais la taille des familles a rétréci.



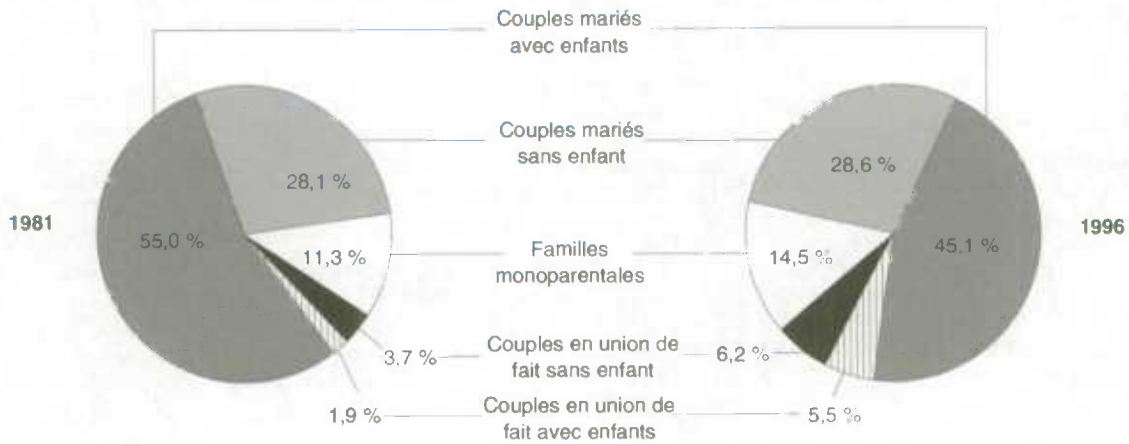
Source : Recensement du Canada, 1996

En 1996, environ 84 % des personnes vivaient en couple, étaient chefs de famille monoparentale ou enfants dans une famille de recensement, ce qui représente une baisse comparativement au taux de 88 % en 1976.

De nos jours, les familles sont plus diversifiées. En 1996, 45 % de l'ensemble des familles étaient constituées de deux parents mariés avec des enfants, contre 55 % en 1981. Au cours de la même période, la proportion de couples qui vivaient en union fait (avec ou sans enfants) et de parents seuls a augmenté.

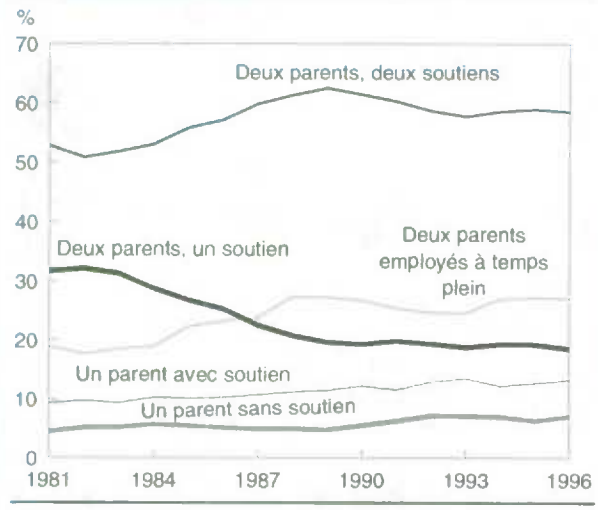
Les enfants, en particulier, connaissent plus de diversité dans la famille en raison des séparations, des divorces et des remariages. L'Enquête longitudinale nationale sur les enfants a démontré qu'en 1994 et 1995, 9 % des enfants âgés de 11 ans ou moins vivaient avec des beaux-parents et 6 %, avec des demi-frères ou des demi-sœurs.

La proportion de couples en union de fait et de familles monoparentales est croissante.



Source : Recensement du Canada, 1996

Les familles biparentales comptant un seul soutien représentent moins du cinquième de l'ensemble des familles.



Source : Enquête sur les finances des consommateurs

Entre 1981 et 1996, le nombre de familles biparentales à un soutien a diminué par plus d'un tiers, alors que le nombre de familles avec deux travailleurs à temps plein a augmenté de presque 60 %.

Un autre groupe de familles qui prend rapidement de l'expansion est celui des familles monoparentales. Le nombre de familles monoparentales avec soutien a augmenté de 50 % au cours de la période, tandis que celui des familles monoparentales *sans* soutien a plus que doublé.

En 1981, la proportion de familles monoparentales et biparentales à un soutien était de 3 contre 10; en 1996, ce rapport s'est établi à 7 contre 10.

Les familles biparentales à un soutien avait tendance à être plus grandes que les autres types de famille, formée en moyenne de 4,2 personnes. La taille moyenne des familles dont les deux parents travaillent à temps plein était de 3,9 personnes. Parmi les familles monoparentales, celles qui n'avaient pas de soutien était un peu plus grandes que celles qui avaient un soutien (2,8 personnes comparativement à 2,6).

Définitions

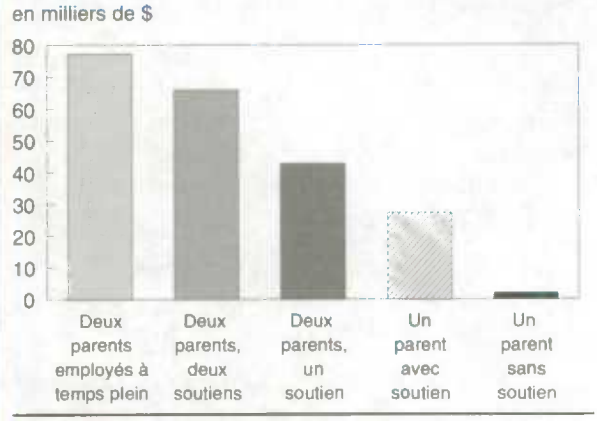
Revenu marchand : payes et salaires, revenu du travail autonome, revenu des investissements, intérêts, etc.

Transferts gouvernementaux : prestations fiscales pour enfants, assurance-emploi, indemnisation des accidents du travail, assistance sociale, etc.

Impôt sur le revenu : fédéral et provincial

Revenu disponible (ou «après déduction d'impôts») : Revenu marchand + transferts gouvernementaux – impôt sur le revenu

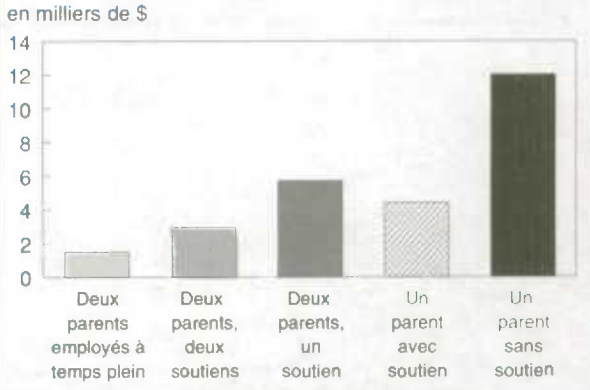
Revenu marchand des familles



Source : Recensement du Canada, 1996

Le revenu marchand des familles avec deux travailleurs à temps plein était d'environ 80 % plus élevé que celui des familles à un soutien. Les transferts gouvernementaux et l'impôt contribuent à uniformiser la répartition du revenu des familles. En général, les transferts gouvernementaux influencent les familles des niveaux inférieurs en élevant le niveau le plus faible de la répartition du revenu.

Paiements de transferts gouvernementaux perçus par les familles

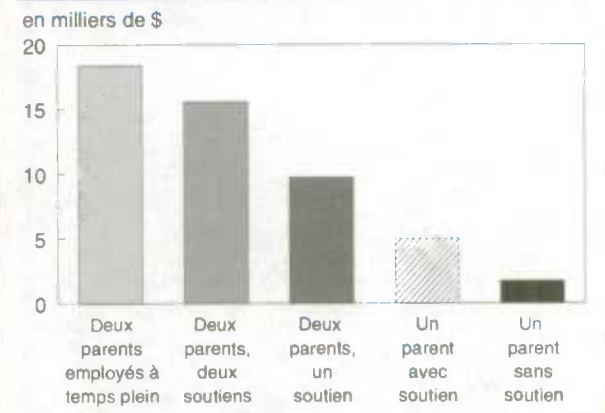


Source : Recensement du Canada, 1996

Comme ont peut s'y attendre, le modèle des montants des transferts gouvernementaux selon le type de famille est l'image inverse de celui du revenu marchand.

En 1996, les familles biparentales à un soutien ont reçu en moyenne 5 700 $ en transferts gouvernementaux, comparativement à 1 500 $ chez les familles dont les deux parents travaillent à temps plein.

Impôts sur le revenu des familles

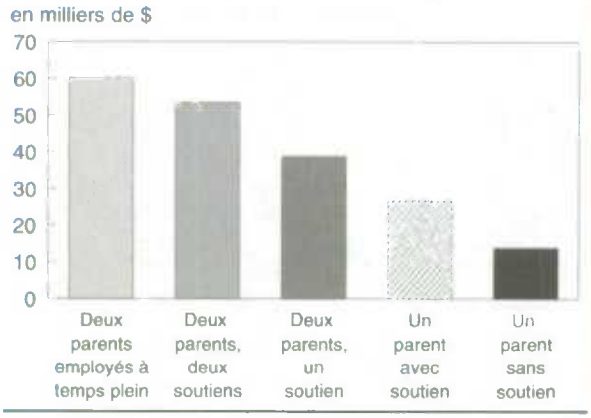


Source : Recensement du Canada, 1996

L'impôt sur le revenu réduit aussi l'inégalité en abaissant le niveau supérieur de la distribution du revenu. Les familles dont les deux parents travaillent à temps plein ont payé en moyenne 18 000 $ d'impôts en 1996, ce qui fait représente environ le *double* du montant des familles biparentales à un soutien.

En outre, les tendances sont différentes pour les deux groupes. Depuis 1981, l'impôt moyen sur le revenu de la famille à deux soutiens a augmenté de 40 %, tandis qu'il a augmenté de seulement 21 % pour les familles biparentales à un soutien.

Revenu disponible des familles

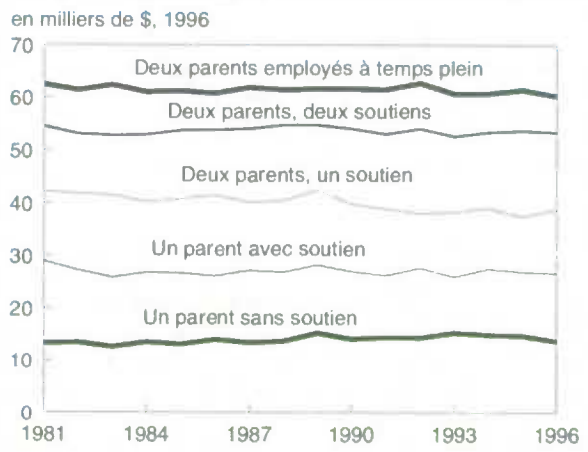


Source : Recensement du Canada, 1996

L'impôt et les transferts gouvernementaux déduits, les familles biparentales à un soutien avaient un revenu équivalant à environ 66 % de celui des familles avec deux travailleurs à temps plein. Le revenu disponible moyen variait entre 13 800 $, pour les familles monoparentales sans soutien, à 60 300 $, pour les familles avec deux travailleurs à temps plein.

Les familles avec deux travailleurs à temps plein ont reçu des transferts gouvernementaux relativement faibles et payé des impôts relativement élevés. En 1996, leur revenu disponible correspondait à 78 % de leur revenu marchand. Par contre, les familles à un soutien disposaient de 91 % de leur revenu marchand.

Revenu disponible réel

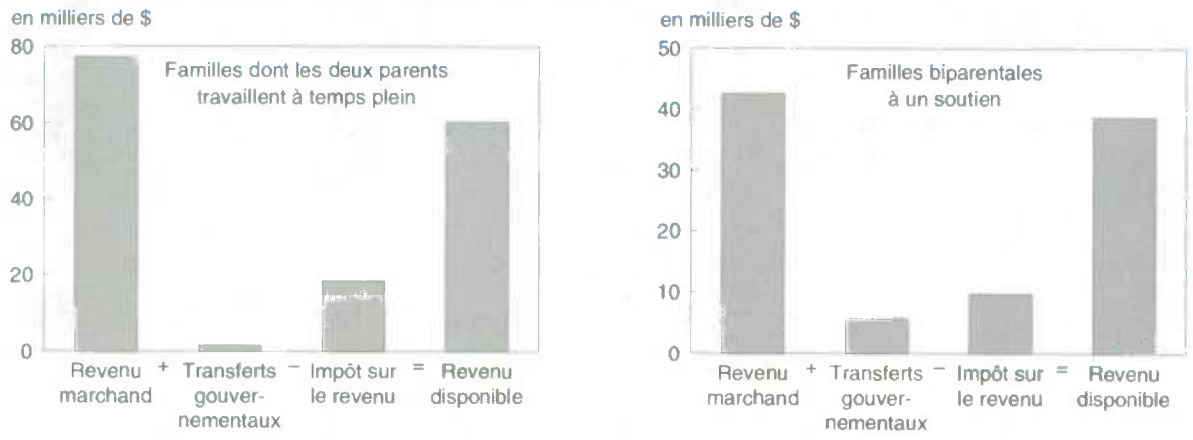


Source : Recensement du Canada, 1996

Les transferts gouvernementaux et les impôts sur le revenu s'équivalaient chez les familles monoparentales avec soutien. Cependant, dans le cas des familles monoparentales sans soutien, le revenu marchand était très faible. Les transferts gouvernementaux ont compté pour presque 90 % de leur revenu disponible.

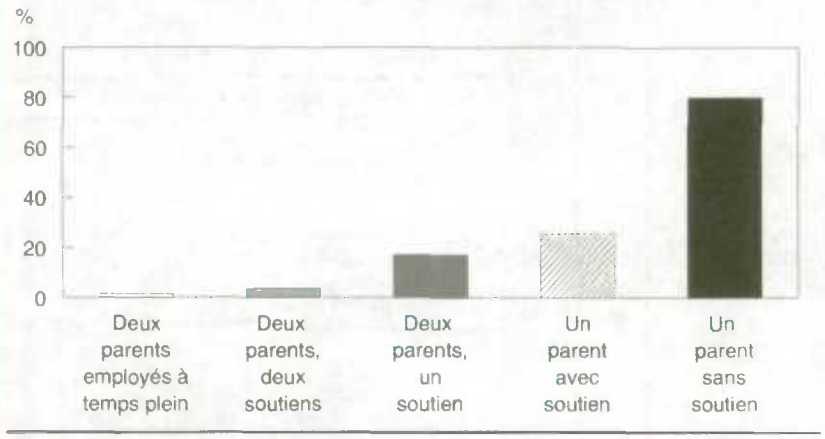
Entre 1981 et 1996, le revenu réel était fixe. Les différences en revenu disponible entre les types de famille ont très peu changé.

La moyenne des revenus disponibles chez les familles dont les deux parents travaillaient à temps plein et chez les familles biparentales à un soutien s'établissait respectivement à 78 % et à 91 %.



Source : Recensement du Canada, 1996

Prévalence du faible revenu, après impôt

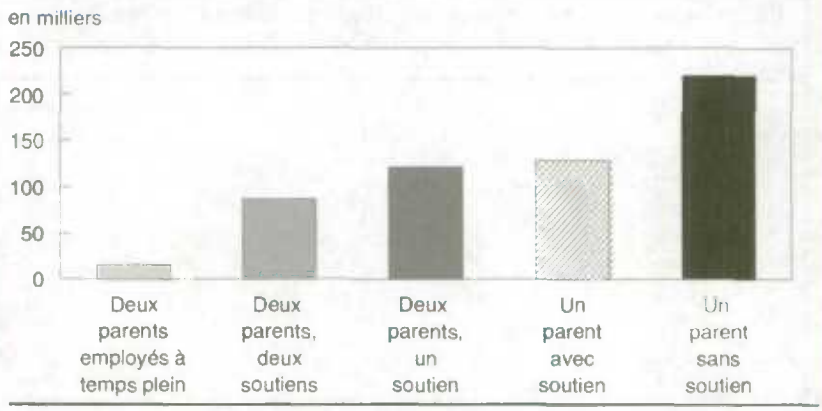


Source : Recensement du Canada, 1996

Le taux de faible revenu est calculé en fonction des dépenses moyennes des familles pour la nourriture, le logement et les vêtements. Les familles à faible revenu ont tendance à dépenser plus de 64 % de leur revenu après impôt sur ces nécessités, ne laissant qu'un montant relativement petit pour le transport, la santé, l'éducation et toutes autres dépenses.

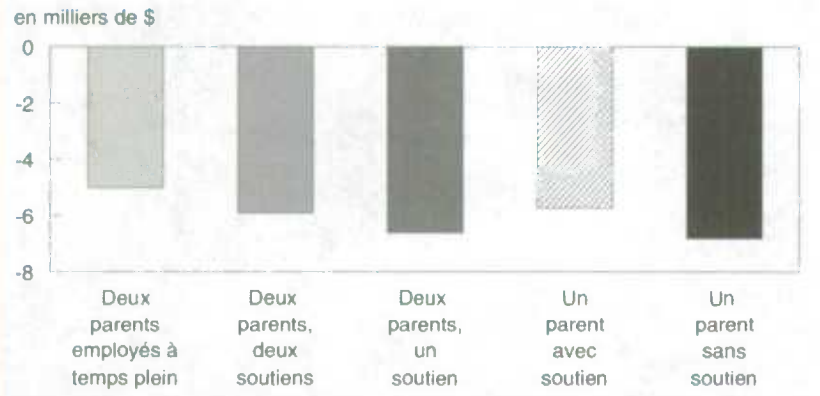
Les familles avec deux travailleurs à temps plein contribuaient sans aucun doute à réduire le taux de faible revenu en 1996; après impôt, ce dernier était de 1,5 % pour ce type de famille. À l'opposé, les familles biparentales à un soutien présentaient un taux de faible revenu de 17 %. Cependant, plus du quart des parents seuls qui avaient un emploi étaient chefs de familles à faible revenu. Le taux de faible revenu de loin le plus élevé (80 %) était enregistré chez les familles monoparentales sans soutien.

Nombre de familles à faible revenu, après impôt



Source : Recensement du Canada, 1996

Revenu déficitaire moyen après impôt des familles à faible revenu



Source : Recensement du Canada, 1996

Le taux de faible revenu est bien connu, mais il classe les familles uniquement selon les catégories *au-dessus* ou *au-dessous* d'un seuil de démarcation défini. Il importe aussi de pouvoir déterminer ce qui est requis pour augmenter le revenu d'une famille afin qu'elle se trouve au-dessus de ce seuil. C'est ce qu'on appelle l'*écart du revenu faible.*

L'écart le plus grand était observé chez les familles biparentales à un soutien et les familles monoparentales sans soutien (entre 6 600 $ et 6 800 $). En ce qui concerne les familles dont les deux parents travaillaient à temps plein et qui avaient néanmoins un revenu faible, le montant moyen requis pour sortir de cette catégorie était de 5 000 $.

Pour plusieurs familles biparentales, le deuxième salaire était nécessaire pour éviter de se trouver dans un niveau de faible revenu. En 1996, le taux de faible revenu pour ces familles s'établissait à 2 %. Sans le deuxième revenu, le taux aurait été de 17 %.

Toutefois, différents aspects influencent le revenu des familles. Par exemple, les besoins en matière de garde d'enfants varient d'une famille à l'autre.

Taux de faible revenu des familles, avant déduction de l'impôt

Source : Recensement du Canada, 1996

Les tableaux et le texte ont été adaptés d'une présentation donnée par Doug Norris, Directeur de la Division de la statistique sociale, du logement et des familles, et Maryanne Webber, Directeur de la Division de la statistique sur le revenu, au Sous-comité sur l'équité fiscale pour les familles canadiennes avec enfants à charge du Comité permanent des finances. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec Fiona Long au (613) 951-4628; par télécopieur au (613) 951-4179 ou à longfio@statcan.ca.

Annuaire du Canada 1999

Votre guide d'un océan à l'autre!

L'OUTIL DE RÉFÉRENCE CANADIEN QUI RÉPOND À TOUTES VOS QUESTIONS, MÊME À CELLES QUE VOUS N'AVEZ PAS ENCORE POSÉES, EST PRÉSENTÉ EN UN LIVRE CAPTIVANT, UN CD-ROM CONVIVIAL ET UN ENSEMBLE LIVRE ET CD-ROM PRATIQUE. UTILE AU TRAVAIL, À L'ÉCOLE ET À LA MAISON, L'***ANNUAIRE DU CANADA 1999*** DÉPEINT ET ANALYSE LES COMPLEXITÉS DE LA VIE ET DU TRAVAIL D'AUJOURD'HUI AU CANADA.

Vous consulterez l'***Annuaire du Canada 1999*** encore et encore pour obtenir des articles percutants, des statistiques précises, des tableaux clairs, des graphiques informatifs et des photographies exceptionnelles qui mettent en évidence les tendances et les changements importants survenus aux plans social, politique et économique.

Choisissez l'***Annuaire du Canada 1999*** ou l'***Annuaire du Canada 1999 sur CD-ROM*** comme compagnon de référence. Vous pouvez commander le livre (n° 11-402-XPF99001 au catalogue) au prix de 54,95 $, le CD-ROM (n° 11-402-XCB99001 au catalogue) au prix de 74,95 $ ou l'ensemble livre et CD-ROM (n° 10-3005XKF99001 au catalogue) au prix réduit de 123,41 $. (Les frais de port et de manutention ainsi que les taxes ne sont pas compris dans les prix indiqués.)

Pour commander, téléphonez sans frais au 1 800 267-6677, télécopiez sans frais au 1 877 287-4369 ou écrivez à Statistique Canada, Division de la diffusion, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa, Ontario, K1A 0T6, Canada. Vous pouvez aussi faire parvenir votre commande par courriel à order@statcan.ca ou communiquer avec le Centre de consultation de Statistique Canada de votre région (la liste des centres figure dans la présente publication).

Visitez notre site Web : www.statcan.ca et essayez notre DÉMONSTRATEUR GRATUIT de l'*Annuaire du Canada 1999 sur CD-ROM* ou téléchargez notre *Trousse de l'enseignant* pour l'*Annuaire du Canada* GRATUITE!

729MISC99026

À venir

Certains sujets à venir

Comparaison entre les gains des hommes et des femmes

Durant plusieurs années, l'Enquête sur les finances des consommateurs constituait une source de données sur les gains des hommes et des femmes. Depuis 1997, l'Enquête sur la population active recueille des données de ce genre. Ce texte fait la comparaison entre les deux sources de données.

Au Sud de la frontière – la classe de 1995

Le présent article dresse le profil des diplômés de 1995 qui ont émigré aux États-Unis, bien que ces derniers ne forment qu'un faible pourcentage à l'été de 1997.

De nouveau sur la route – les régimes de travail des camionneurs

Cet article établit le profil du plus grand groupe professionnel des hommes en 1996.

Les employés peuvent-ils envisager la retraite sans les régimes de pension d'employeur?

Le nombre d'adhérents aux régimes de pension d'employeur a connu une baisse. Cette étude porte sur l'épargne-retraite des employés qui participaient autrefois aux régimes.

L'emploi à temps partiel involontaire

Cet article porte sur les différences de concept, de mesure et de profil des données de l'Enquête sur la population active antérieures et postérieures à 1997 et relatives aux travailleurs obligés d'accepter un emploi à temps partiel.

Les couples de travailleurs indépendants

Cette étude examine les caractéristiques des couples qui sont propriétaires de la même entreprise et les types de commerce dirigé.

Les écarts salariaux entre les secteurs public et privé

Deux études examinent les écarts salariaux entre les employés des secteurs public et privé, ainsi que les facteurs qui contribuent aux différences (notamment les ressources humaines et la répartition par profession). Une étude utilise des données transversales et l'autre, des données longitudinales.

Le bénévolat et les jeunes

Cet article établit des comparaisons entre les jeunes bénévoles de 1987 et de 1997, dont la proportion est passée de 18 % à 33 % au cours de la période, afin de dresser leur profil et de déterminer l'endroit et le type de leur travail.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Publication trimestrielle sur le marché du travail et le revenu

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).**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 92,80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 121,80 $ (taxes en sus)

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

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

COMPOSEZ
1 800 267-6677
Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277

TÉLÉCOPIEZ AU
1 800 889-9734
(613) 951-1584

COURRIEL
order@statcan.ca

Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

Code postal ( ) Téléphone ( ) Télécopieur

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

❑ **Veuillez débiter mon compte :** ❑ MasterCard ❑ VISA

N° de carte

Signature Date d'expiration

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

❑ **Paiement inclus** _____ $

❑ **N° du bon de commande** _____

Signature de la personne autorisée

N° au catalogue	Titre	Abonnement	Canada $	Extérieur du Canada $ US	Quantité	Total $
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective	1 an	58,00	58,00		
		2 ans	92,80	92,80		
		3 ans	121,80	121,80		

LES PRIX N'INCLUENT PAS LA TAXE DE VENTE.

Les clients canadiens paient en dollars canadiens et ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH. Veuillez noter que les prix au catalogue pour les clients de l'extérieur du Canada sont donnés en dollars américains. Les clients de l'extérieur du Canada paient le montant total en dollars américains tirés sur une banque américaine.

N° de TPS R121491807.

Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada*

PF 097042

Total	
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)	
Total général	

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

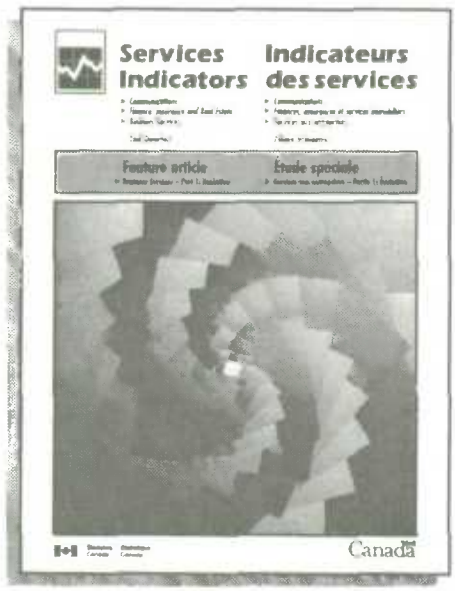
INDICATEURS DES SERVICES

Au sujet des entreprises au service des affaires du Canada et à leur intention...

Enfin regroupées en une publication, des données courantes et des analyses éclairées sur ce secteur ESSENTIEL!

Le secteur des services domine à l'heure actuelle les économies industrielles du monde. Les télécommunications, les opérations bancaires, la publicité, l'informatique, l'immobilier, le génie et l'assurance représentent une gamme éclectique de services sur lesquels reposent tous les autres secteurs économiques.

En dépit de leur rôle critique sur le plan économique, il est toutefois difficile de savoir ce qui se passe dans ces branches d'activité. Des efforts considérables et fastidieux ont permis, au mieux, de rassembler une collection de renseignements fragmentaires divers... qui ne favorisent pas la compréhension avisée et la prise de mesures efficaces.



Remplacez **maintenant** ce tableau fragmentaire par l'image cohérente que vous offre ***Indicateurs des services***. Cette publication trimestrielle innovatrice de Statistique Canada **pénètre dans un domaine inexploré**, fournissant des aperçus opportuns du rendement et des progrès dans les domaines suivants :

- *Communications*
- *Finance, assurance et immobilier*
- *Services aux entreprises*

Indicateurs des services rassemble des tableaux analytiques, des diagrammes, des graphiques et des observations en un mode de présentation stimulant et attrayant. En puisant à même une vaste gamme d'indicateurs financiers importants, allant notamment des profits, des capitaux propres, des recettes, de l'actif et du passif aux tendances et analyses de l'emploi, des salaires et de la production – à laquelle s'ajoute un article de fond exploratif dans chaque numéro, ***Indicateurs des services*** brosse **pour la première fois** un tableau complet!

Enfin, quiconque s'intéresse au secteur des services peut consulter ***Indicateurs des services*** pour trouver des renseignements **courants** sur ces branches d'activité... tant sous une forme sommaire qu'à un niveau de détail n'ayant jamais encore été offert – et ce, dans une même publication.

Si vous êtes de ceux qui fournissent des services aux entreprises canadiennes, ou si vous financez, fournissez ou évaluez ces services ou y avez en fait recours, ***Indicateurs des services*** représente un tournant – une chance de s'aventurer dans l'avenir en étant armé des réflexions et connaissances les plus actuelles.

Commandez dès aujourd'hui VOTRE abonnement à ***Indicateurs des services***!

Indicateurs des services (n° 63-016-XPB au catalogue) coûte 116 $ (plus TPS/TVH et la TVP en vigueur) au Canada, 116 $ US aux États-Unis et 116 $ US dans les autres pays.

Pour commander, écrivez à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6, ou communiquez avec le Centre régional de consultation de Statistique Canada le plus près (voir la liste qui figure dans la présente publication).

Si vous préférez, vous pouvez télécopier votre commande en composant le **1-800-889-9734** ou le **(613) 951-1584** ou téléphoner sans frais du Canada et des États-Unis au **1-800-267-6677** [ou d'ailleurs au **(613) 951-7277**] et porter les frais à votre compte VISA ou MasterCard. Via l'Internet: **order@statcan.ca**. Visitez notre site Internet **www.statcan.ca**.

729MISC97042

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530167

N° 75-001-XPF au catalogue AUTOMNE 1999 Vol. 11, n° 3

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Pour connaître ...

- le niveau d'instruction et la formation professionnelle des travailleurs
- la répartition du revenu et la tendance des salaires au pays
- les dernières recherches en cours dans le domaine de l'emploi et du revenu
- les nouveaux indicateurs du marché du travail et du revenu

... il vous faut

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue) de Statistique Canada.

Un abonnement annuel à **L'emploi et le revenu en perspective** (quatre numéros) ne coûte que 58 $.

Pour vous abonner, écrivez à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6. Vous pouvez aussi faire parvenir votre demande par télécopieur au **1 (613) 951-1584** ou **1 800 889-9734,** ou composer sans frais **1 800 267-6677** et porter la commande à votre compte VISA ou MasterCard. Courriel : **order@statcan.ca**