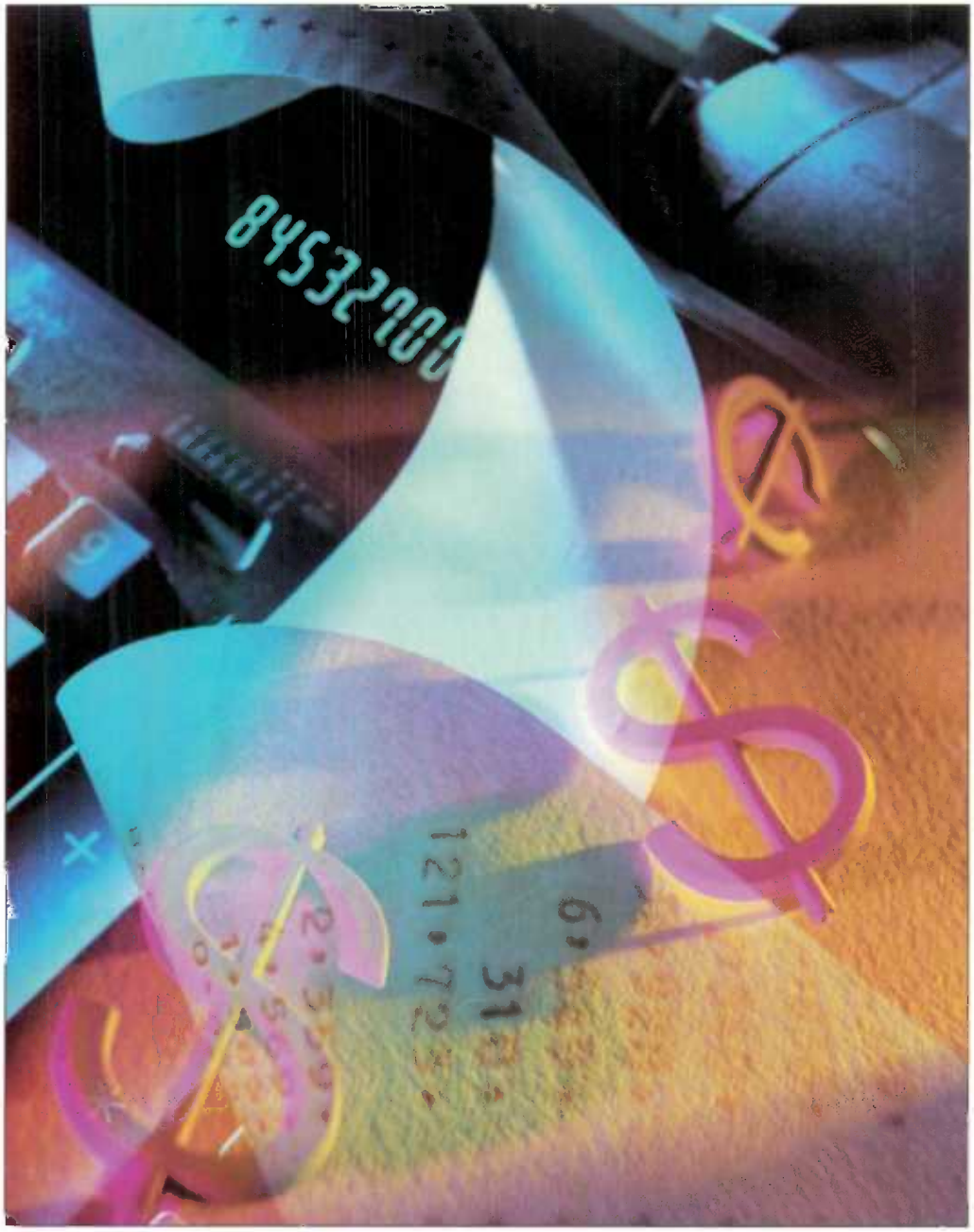
N° 75-001-XPF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

HIVER 2001
Vol. 13, n° 4

- LIBERTÉ 55?
- 11 SEPTEMBRE
- APRÈS LA MISE À PIED
- TRAVAIL À DOMICILE
- TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
- REVENU DE 1999
- ABSENCES DU TRAVAIL : MISE À JOUR
- INDEX CUMULATIF 1989 À 2001



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	**1 800 263-1136**
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	**1 800 363-7629**
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	**1 800 700-1033**
Télécopieur pour le Progamme des bibliothèques de dépôt	**1 800 889-9734**
Renseignements par courriel	**infostats@statcan.ca**
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes/abonnements

Ce produit peut être commandé par

- téléphone (Canada et États-Unis) **1 800 267-6677**
- télécopieur (Canada et États-Unis) **1 877 287-4369**
- courriel **order@statcan.ca**
- poste Statistique Canada
  Division de la diffusion
  Gestion de la circulation
  120, avenue Parkdale
  Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- et en personne au bureau régional de Statistique Canada le plus près de votre localité ou auprès des agents et librairies autorisés.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

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.

Hiver 2001 Vol. 13, nº 4

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Rubriques

3 Faits saillants

60 Quoi de neuf?

69 Indicateurs clés de l'emploi et du revenu
Syndicalisation

77 Index cumulatif 1989 à 2001

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 trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2001. ISSN : 0843-4565.

PRIX : 18 $CAN l'exemplaire, 58 $CAN pour un abonnement annuel.

Frais de livraison hors Canada :

	Exemplaire	Abonnement annuel
États-Unis	6 $CAN	24 $CAN
Autres pays	10 $CAN	40 $CAN

Les prix ne comprennent pas les taxes 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, Sociological Abstracts, Econlit, Canadian Business and Current Affairs* et dans *Employee Benefits Infosource*.

Articles

7 Retraite anticipée : tendances

Patrick Kieran

Le présent article dresse un portrait de ceux qui prennent actuellement leur retraite avant d'avoir atteint 60 ans. Les taux de retraite anticipée sont présentés selon la catégorie de travailleurs, le sexe, le niveau de scolarité, la branche d'activité, la province et la situation d'activité.

16 Marché du travail : semaine du 11 septembre

Geoff Bowlby

Une étude sur les effets des attaques terroristes du 11 septembre à New York et à Washington sur le marché du travail au Canada et plus précisément, sur les absences du travail et sur les heures perdues.

21 Après la mise à pied

Diane Galarneau et Lori M. Stratychuk

Cette étude permet d'examiner ce qu'il advient après une mise à pied permanente d'un emploi à temps plein. Combien de temps faut-il mettre pour trouver un nouvel emploi? Quels sont les facteurs qui affectent la durée de la période sans emploi? Parmi ceux qui ont trouvé un nouvel emploi, quel est l'écart salarial entre le nouvel emploi et l'ancien? Quels facteurs influent sur cet écart?

33 Évolution du lieu de travail : le travail à domicile

Ernest B. Akyeampong et Richard Nadworny

À partir de diverses enquêtes, la présente étude permet d'examiner le nombre de Canadiens qui travaillent habituellement à la maison depuis les trois dernières décennies.

Reçu / Rec'd
DEC 18 2001
Bibliothèque, DRHC
Library, HRDC

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

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

Rédacteurs
Lorraine Cloutier
Maryse Jutras
Bruce Rogers

Données
Pierre Bérard
Joanne Bourdeau
Paul Stephenson

Production et composition
Heather Berrea
Diane Joanisse
Annamma John
Ann Trépanier

Impression
Division de la diffusion

41 Recherche d'un emploi à temps partiel : tendances

Berouk Terefe

La plupart des analyses sur le travail à temps partiel se penchent normalement sur le cas des personnes occupées, mais l'Enquête sur la population active permet aussi de demander aux chômeurs s'ils sont à la recherche d'un emploi à temps plein ou à temps partiel. Cet article porte sur les tendances en matière de recherche d'emploi entre 1976 et 2000 et sur l'apport des facteurs démographiques et des autres facteurs aux variations de la proportion globale chez les deux groupes de chercheurs d'emploi.

47 Revenu de 1999 : un aperçu

Cathy Cotton, Philip Giles et Heather Lathe

Un bref aperçu du revenu des familles en 1999 et des changements depuis 1990.

52 Fiche : Absences du travail

Ernest B. Akyeampong

Une mise à jour sur le temps perdu au travail.

Signes conventionnels

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

.	nombres indisponibles
...	n'ayant pas lieu de figurer
--	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.

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 :

Automne 2001	Les REER · Temps perdu · Faible revenu · Diplômes et différences · Diplômés postsecondaires · Syndicalisation : mise à jour
Été 2001	Utilisation de l'ordinateur · Recours à l'assurance-emploi · Faible revenu · Emploi à temps partiel · Protection en matière de pensions · Jeux de hasard : Mise à jour
Printemps 2001	L'an 2000 en revue · Temps partiel par choix · Population active vieillissante · Fiscalité internationale II · Surqualifiés?
Hiver 2000	Revenu de retraite : Femmes de 65 à 69 ans; Régimes de pension; Tendances · Inégalité du revenu dans les provinces · Index cumulatif

Pour plus d'information, communiquez avec **Statistique Canada, Division de la diffusion, 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.

Faits saillants

Dans ce numéro

Retraite anticipée : tendances ... p. 7

- La retraite anticipée est maintenant plus fréquente qu'il y a une décennie. Entre 1987 et 1990, seulement 29 % des retraités récents ont pris leur retraite avant l'âge de 60 ans. Entre 1997 et 2000, ce taux est passé à 43 %.

- Le taux de retraite anticipée était beaucoup plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. C'est à 55 ans que la majorité des employés du secteur public choisissaient de prendre leur retraite. La plupart des travailleurs du secteur privé continuaient de prendre leur retraite à 65 ans, alors que la majorité des travailleurs indépendants la prenaient encore plus tard.

- Un grand nombre de retraites anticipées peuvent être liées aux taux de chômage plus élevé dans les provinces de l'Atlantique tandis que les provinces de l'Ouest arrivent au dernier rang.

- Plus de femmes que d'hommes prennent une retraite anticipée. Deux facteurs peuvent expliquer ceci. D'une part, on retrouve davantage de femmes travaillant dans le secteur public et, d'autre part, l'écart entre l'âge des conjoints s'établit à environ deux ans.

- La retraite anticipée était fréquente chez les personnes très scolarisées ainsi que chez celles à revenu plus élevé. Les taux de retraite anticipée les plus élevés étaient également observés dans les secteurs des services publics, des administrations publiques et des services d'enseignement.

- Les travailleurs du secteur agricole sont les moins susceptibles de prendre une retraite anticipée. Les travailleurs de ce secteur sont principalement des travailleurs indépendants. De plus, de nombreux travailleurs agricoles n'ont pas un revenu très élevé et reportent leur retraite jusqu'au moment où ils pourront recevoir des prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Après la mise à pied ... p. 21

- De 1993 à 1997, la durée de la période sans emploi après une mise à pied permanente a diminué. En 1993, seulement 27 % des mises à pied ont été suivies d'un nouvel emploi en 3 mois ou moins, contre 47 % en 1997. Cela reflète les conditions économiques plus favorables de la fin de la période d'observation et l'ajustement plus rapide des travailleurs.

- L'âge avait une incidence importante sur la durée de la période sans emploi. Les hommes de moins de 35 ans et les femmes de moins de 25 ans avaient les plus fortes chances de trouver un emploi après une mise à pied. Les chances de trouver un nouvel emploi diminuaient généralement avec l'âge. En comparaison des hommes, les chances des femmes des groupes d'âge correspondants étaient toujours moindres. Les hommes de 55 ans et plus avaient 66 % moins de chances de trouver un emploi que les hommes de 16 à 24 ans, alors que les femmes de 55 ans et plus avaient 77 % moins de chances.

- Vivre seul ou ne pas avoir d'enfants — deux facteurs susceptibles d'accroître la mobilité — augmentaient les chances de trouver un emploi de 30 % et 24 % respectivement.

- Les professionnels et les gestionnaires avaient le plus de chances de trouver un emploi après leur mise à pied, alors qu'au contraire, les chances des commis, des vendeurs et du personnel des services étaient les plus faibles. Le fait d'avoir cumulé une

période d'emploi relativement longue (au moins cinq ans) avec le même employeur diminuait aussi les chances de trouver un nouvel emploi.

- Le fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi tendait à augmenter la durée de la période sans emploi. Étant donné la durée limitée des prestations, l'effet de ces dernières disparaissait cependant au bout d'un an.

- Un an après la mise à pied, une personne sur cinq était sans emploi soit parce qu'elle n'avait pas encore trouvé d'emploi, soit parce qu'elle avait perdu son emploi de nouveau. Cette proportion encore en chômage un an plus tard variait selon les années, les personnes mises à pied en 1993 affichant la proportion la plus élevée (25 %) et celles mises à pied en 1996, la proportion la plus faible (15 %).

Évolution du lieu de travail : le travail à domicile ... p. 33

- En 2000, approximativement 2,8 millions (17 %) des travailleurs canadiens, soit 1,4 million ou 10 % des employés et 1,4 million ou 5 % des travailleurs autonomes effectuaient une partie ou la totalité de leur travail à domicile. Ce nombre était de 2,1 millions (16 %) en 1995.

- En 2000, le travail à domicile était légèrement plus fréquent parmi les employés de sexe masculin que parmi leurs homologues de sexe féminin. (10,6 % par rapport à 9,8 %) et parmi les employés à temps partiel et ceux à temps plein (13,4% par rapport à 12,8 %). Des fréquences plus élevées que la normale ont aussi été décelées chez les employés constituant le plus grand groupe de travailleurs (25-54 ans), (12 %) qui détenaient un diplôme universitaire (22,7 % reflétant en partie leur profession), ainsi que des travailleurs avec des enfants d'âge préscolaire (14,8 %). De très faibles fréquences ont été enregistrées parmi les jeunes (4,6 %) et parmi les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (3,9 %).

- En raison de causes opérationnelles, cette pratique de cette modalité de travail est plus répandue parmi les travailleurs en sciences sociales et ceux du secteur de l'enseignement et moins répandue parmi les travailleurs du secteur de la fabrication, de la construction, des services d'hébergement et de restauration, des métiers, du transport et de la machinerie ainsi que des travailleurs du secteur de la santé.

- Une grande majorité de travailleurs à domicile ne consacrent que quelques heures de travail à la maison par semaine, à peu près 65 % d'entre eux ont travaillé à la maison entre une et 10 heures chaque semaine. Moins de 3 % y a travaillé plus de 40 heures.

- Les progrès dans le secteur de la technologie de l'information au cours de la dernière ou de l'avant-dernière décennie semblent avoir influencé le plus les travailleurs à domicile. En 2000, l'utilisation des ordinateurs, du courrier électronique et des systèmes téléphoniques ont eu un plus grand effet chez les travailleurs à domicile que chez ceux qui travaillaient toujours à l'extérieur.

Recherche d'un emploi à temps partiel : tendances ... p. 41

- En 2000, 1,1 million de personnes étaient en chômage. Parmi celles-ci, 757 000 étaient à la recherche d'un emploi à temps plein, 207 000 étaient à la recherche d'un emploi à temps partiel, et les autres (126 000) étaient soit en mise à pied temporaire ou allaient commencer un emploi au cours des prochaines semaines.

- Selon le cycle économique, la part de chercheurs d'emploi à temps plein chez les chômeurs a fluctué entre 75,0 % et 81,7 % de 1976 à 1996. Cette part a chuté à 73,4 % en 1997, puis a diminué de façon continue pour atteindre 69,5 % en 2000. À l'inverse, la part de chercheurs d'emploi à temps partiel a connu une tendance à la hausse légère mais constante (de 11,7 % à 14,8 %) entre 1976 et 1996. Une hausse importante (à 17,3 %), en 1997, était suivie par des progressions au cours des deux années suivantes. La part s'est stabilisée à 19,0 % en 2000. Les variations importantes dans la part de la recherche d'emploi à temps plein et partiel entre 1996 et 1997 étaient principalement attribuées aux changements apportés au questionnaire de l'Enquête sur la population active en 1997.

- En ne tenant compte que de la période de 1976 à 1996, la presque totalité (99 %) de la hausse globale dans la part du groupe de chercheurs d'emploi à temps partiel peut être attribuée à l'effet de la tendance. Les variations en raison des facteurs démographiques n'avaient pas d'effet significatif sur l'augmentation. Les jeunes constituaient l'ensemble de l'effet de la tendance.

- Les chômeurs à la recherche d'un emploi à temps partiel forment un groupe hétérogène. En 2000, la majorité étaient des femmes, avaient entre 15 et 24 ans, et n'avaient pas d'enfant de moins de 16 ans.

Quoi de neuf?

... p. 60

- **Vient de paraître**

Formation des apprentis

Données pour les entreprises

CANSIM

Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés

Personnel demandé : nouveau profil des postes vacants au Canada

Quelles entreprises ont des taux de vacance élevés au Canada?

Données sur les familles

Aînés

Revenu et démographie selon les quartiers

Profil du revenu de la population active

Profil de dépendance économique

La générosité des Canadiens : tendances à l'égard des dons personnels et des dons de charité, sur trois décennies, 1969 à 1997

Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation

La participation à l'éducation des adultes en Amérique du Nord : Perspectives internationales

Enquête pilote sur les professions reliées aux technologies de l'information, 2000 : enquête auprès des employés

Profils des régions postales

Enquête sur la sécurité financière, méthodologie pour estimer la valeur des droits à pension dans les régimes d'employeur

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu— Microdonnées tranversales à grande diffusion sur CD-ROM

Les habitudes de dépenses au Canada, 1999

Entraves à l'adoption des technologies de pointe pour les fabricants canadiens

Pénuries de main-d'oeuvre qualifiée et adoption des technologies de pointe

Femmes au Canada : chapitre sur le travail — mise à jour

Perspective

Nous vous invitons à nous faire part de vos 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 encourageons 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 au : Rédacteur en chef, *L'emploi et le revenu en perspective*, immeuble Jean-Talon, 9e étage, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. Télécopieur : (613) 951-5113. Courriel : perspective@statcan.ca.

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
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective

Abonnement	Canada ($ CA)	Quantité	Total $ CA
1 an	58,00		
2 ans	92,80		
3 ans	121,80		
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.)			
Frais de port : États-Unis 24 $ CA, autres pays 40 $ CA			
Total général			

LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES.
Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH.
N° de TPS R121491807.
Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada.*
PF 097042

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Retraite anticipée : tendances

Patrick Kieran

Au début des années 70, un Canadien sur cinq était âgé de 50 ans ou plus. En 2008, un Canadien sur trois fera partie de ce groupe d'âge. Le phénomène du vieillissement de la population a poussé de nombreux chercheurs à s'intéresser aux conséquences potentielles des retraites massives. Les questions importantes sur l'avenir du marché du travail abondent. Y aura-t-il suffisamment de travailleurs pour assurer un développement économique et social soutenu? Les retraités seront-ils en mesure de subvenir à leurs besoins sur le plan financier? Le nombre de contribuables sera-t-il suffisant pour assurer le maintien de l'ensemble des services publics actuellement offerts? Les besoins d'information sur le vieillissement de la main-d'œuvre n'ont jamais été aussi criants et continueront vraisemblablement de s'intensifier au cours des prochaines années.

La situation démographique du marché du travail est aggravée par la tendance que manifestent les travailleurs à prendre leur retraite plus tôt (voir *Qu'est-ce que la retraite anticipée?*). Depuis 1976, l'âge médian de la retraite est passé de 65 ans à près de 60 ans, un nombre croissant de Canadiens prenant leur retraite plus jeunes. Compte tenu que les membres les plus âgés de la génération du baby-boom atteignent leur 54e année en 2001, le mouvement prévu de sortie massive des travailleurs plus âgés du marché du travail pourrait s'amorcer bientôt.

Le présent article dresse un portrait de ceux qui prennent actuellement leur retraite avant d'avoir atteint 60 ans. Les taux de retraite anticipée sont présentés selon la catégorie de travailleurs, le sexe, le niveau de scolarité, la branche d'activité, la province et la situation d'activité.

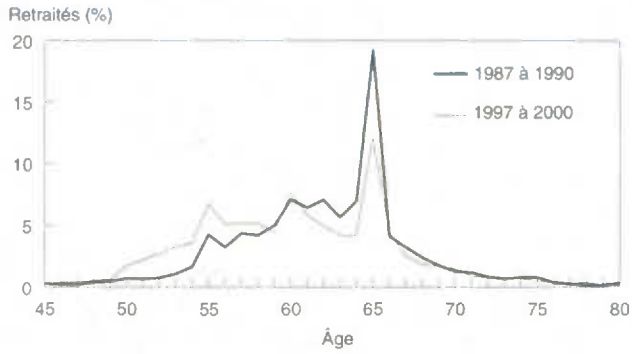
Patrick Kieran était au service de la Division de la statistique du travail. Pour plus de renseignements concernant cet article, on peut communiquer avec Geoff Bowlby au (613) 951-3325 ou à geoff.bowlby@statcan.ca.

Les Canadiens prennent leur retraite plus tôt

Au Canada, les retraites anticipées sont plus fréquentes aujourd'hui qu'elles ne l'étaient à la fin des années 80. Entre 1987 et 1990, seulement 29 % des retraités récents ont pris leur retraite avant l'âge de 60 ans. Au cours de la période allant de 1997 à 2000, qui se caractérise par une croissance économique similaire, cette proportion est passée à 43 %. La popularité de la retraite à 65 ans diminue à mesure qu'augmente le taux de retraite anticipée; cet âge demeure néanmoins l'âge de la retraite le plus fréquent (graphique A). Entre 1987 et 1990, 19 % des retraités récents ont quitté le marché du travail à 65 ans. Cette proportion a diminué pour se situer à 12 % en moyenne pendant la période allant de 1997 à 2000.

De 1998 à 2000, le taux de retraite anticipée a diminué, bien que ce phénomène soit resté nettement plus fréquent qu'une décennie avant. Les retraites anticipées dans le secteur public ont animé la tendance générale

Graphique A : Les Canadiens prennent leur retraite plus tôt.



Source : Enquête sur la population active

Qu'est-ce que la retraite anticipée?

Définir la retraite n'est pas ce qu'il y a de plus simple (Gower, 1997). Pour les besoins de la présente étude, une approche très limitative a été adoptée. Dans l'Enquête sur la population active, on demande à tous ceux qui ne travaillent pas, mais qui avaient un emploi au cours des 12 derniers mois, pourquoi ils ont quitté leur dernier emploi. La retraite peut être une des raisons. Certains de ces « retraités » peuvent en fait être à la recherche d'un emploi, tandis que d'autres pourraient ultimement réintégrer le marché du travail. Mais sans aucun doute, ces gens n'ont présentement pas d'emploi et ils sont « retraités » de leur dernier emploi.

Les **retraités récents** sont les personnes qui ont travaillé au cours des 12 mois précédant l'enquête et qui ont quitté leur emploi pour prendre leur retraite. Les personnes qui ont pris leur retraite avant cette période de 12 mois ne sont pas comprises.

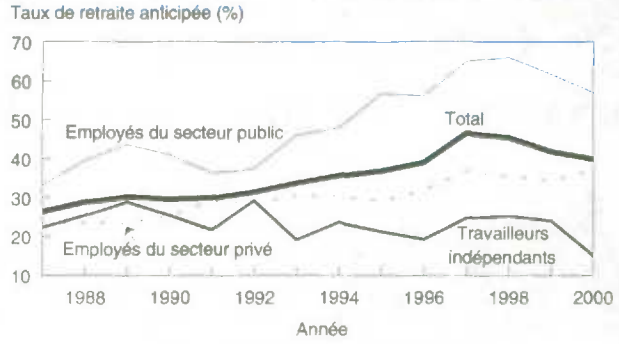
Les **personnes ayant pris une retraite anticipée** sont des retraités récents âgés de moins de 60 ans.

Le **taux de retraite anticipée** représente le nombre de personnes ayant pris une retraite anticipée en pourcentage du nombre de retraités récents.

Au Canada, bien qu'il n'y ait pas d'âge prévu par la loi pour la retraite, le seuil des 60 ans a été retenu parce qu'il correspond probablement aux attentes normales d'une « retraite anticipée » et qu'il s'agit de l'âge minimal auquel on peut toucher les prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec (sauf en cas d'incapacité). Les travailleurs qui commencent à recevoir des prestations entre 60 et 64 ans subissent une pénalité correspondant à 0,5 % de leurs prestations mensuelles pour chaque mois entre le début des prestations et leur 65e anniversaire de naissance. Les retraités qui commencent à toucher une pension à 65 ans ont droit au plein montant des prestations. La pension de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti sont des revenus de retraite complémentaires visant à aider les Canadiens de 65 ans et plus à subvenir à leurs besoins.

(graphique B). La réduction des effectifs dans les administrations publiques au milieu des années 90 a poussé bon nombre de travailleurs plus âgés à accepter des primes de retraite anticipée, de sorte que le taux de retraite anticipée dans le secteur public a grimpé pour se fixer à 65 % en 1997. Le taux global a atteint un sommet de 46 % cette année-là. Depuis, toutefois, le taux global a diminué pour s'établir à 40 % en 2000. Il n'en reste pas moins que la proportion des retraités récents qui ont quitté le marché du travail avant l'âge de 60 ans était d'environ 10 points de pourcentage plus élevée qu'au début des années 90.

Graphique B : Le secteur public sous-tend la tendance du taux de retraite anticipée.



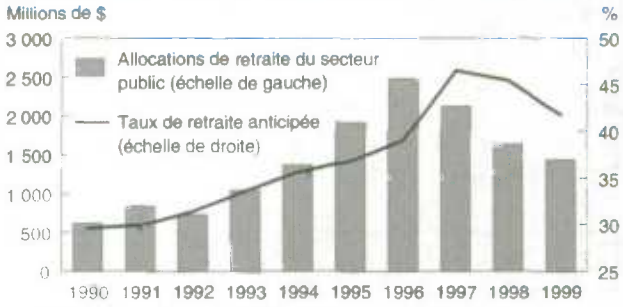
Source : Enquête sur la population active

Les données relatives aux allocations de retraite[1] confirment l'incidence de la réduction des effectifs du secteur public sur la retraite (graphique C). De 1990 à 1996, les indemnités de départ versées aux employés du secteur public ont quadruplé. Elles ont atteint un sommet de 2,5 milliards de dollars en 1996 et ensuite baissé à moins de 1,5 milliard de dollars en 1999[2], suivant la même courbe que le taux de retraite anticipée.

Les travailleurs du secteur public sont ceux qui prennent leur retraite le plus tôt

Le taux de retraite anticipée est beaucoup plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé, même

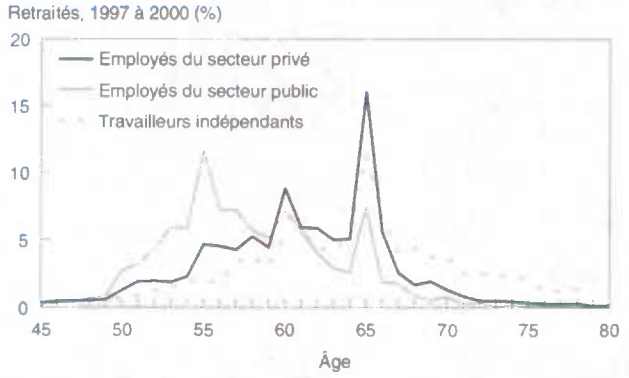
Graphique C : Le sommet atteint par le taux de retraite anticipée est lié à la réduction des effectifs du secteur public.



Sources : Enquête sur la population active; Agence des douanes et du revenu du Canada

s'il a diminué au cours des dernières années. Entre 1997 et 2000, 63 % des retraités récents du secteur public ont quitté leur emploi avant l'âge de 60 ans — un taux près de deux fois plus élevé que celui observé dans le secteur privé. Ce phénomène est vraisemblablement attribuable aux prestations de retraite plus avantageuses et aux programmes de retraite anticipée offerts aux fonctionnaires. Certains employés du secteur public ayant un minimum de deux années d'expérience au sein de la fonction publique peuvent prendre leur retraite dès l'âge de 50 ans et toucher néanmoins une allocation annuelle. Les employés dont la période d'affectation est de 30 ans ou plus ont droit aux prestations de retraite à 55 ans. La possibilité de toucher des prestations à 55 ans fait de cet âge le moment de la retraite le plus populaire chez les employés du secteur public (graphique D). Les employés du secteur privé avaient tendance à prendre leur retraite à 65 ans. Les travailleurs indépendants se retiraient encore plus tard — moins du quart de ces derniers ont pris leur retraite avant 60 ans et seulement environ le dixième ont opté pour une retraite à 65 ans. Le travail indépendant offre une certaine souplesse dont ne jouissent ni les employés du secteur public ni ceux du secteur privé. Les travailleurs indépendants peuvent réduire graduellement leurs activités à mesure qu'ils vieillissent. En outre, ils sont moins susceptibles d'avoir un régime privé de pension, et il se peut que certains d'entre eux continuent de travailler faute de pouvoir faire autrement.

Graphique D : Les employés du secteur public sont ceux qui prennent leur retraite le plus tôt.

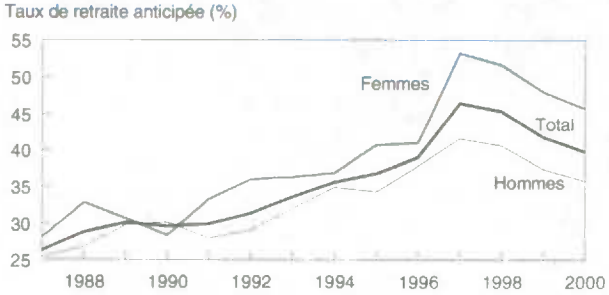


Source : Enquête sur la population active

Plus de femmes que d'hommes prennent une retraite anticipée

Les femmes sont nettement plus susceptibles que les hommes de prendre une retraite anticipée (graphique E). Au cours de la période allant de 1997 à 2000, environ la moitié des Canadiennes ont pris leur retraite avant l'âge de 60 ans, comparativement à un peu moins de 40 % dans le cas des hommes. En outre, l'intensification des retraites anticipées dans certaines branches d'activité du secteur public à la fin des années 90 semble avoir creusé le fossé entre les hommes et les femmes à ce chapitre.

Graphique E : Plus de femmes que d'hommes prennent une retraite anticipée.

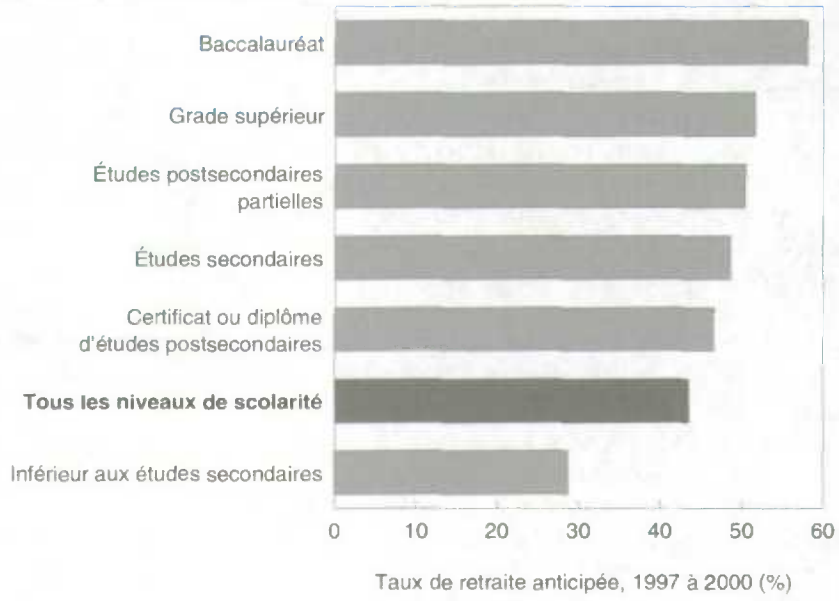


Source : Enquête sur la population active

Entre 1987 et 1996, l'écart entre le taux de retraite anticipée des hommes et celui des femmes était inférieur à 4 points de pourcentage. Il est passé à 12 points en moyenne au cours des quatre années suivantes. Alors que le taux de retraite anticipée des hommes s'est accru de 4 points de 1996 à 1997, celui des femmes a bondi, passant de 41 % à 53 %. Cet écart peut s'expliquer par des changements survenus dans certaines branches d'activité à prédominance féminine au milieu des années 90. De 1996 à 1997, le taux de retraite anticipée dans les services de soins de santé et les services d'enseignement a grimpé de 21 points (de 37 % à 58 %) et de 13 points (de 53 % à 66 %), respectivement. Ces hausses sont significatives puisque ces deux branches d'activité emploient plus du quart de l'ensemble de la main-d'œuvre féminine.

Un autre facteur peut avoir trait à la différence d'âge des hommes et des femmes au moment du mariage. Dans la plupart des couples mariés, l'homme est plus âgé que la femme — depuis 1974, l'écart s'est constamment maintenu à environ deux ans. Quand vient le temps de la retraite, de nombreux conjoints prennent leur retraite en même temps (Gower, 1998). Si l'homme est âgé de 60 ans ou plus, la femme peut être âgée de moins de 60 ans et donc comptée parmi les personnes ayant pris une retraite anticipée. En 1997, le tiers des couples mariés ont pris leur retraite « en même temps » (c'est-à-dire dans les 12 mois l'un de l'autre). Dans le cas de ces couples, les femmes étaient âgées en moyenne de 58,5 ans comparativement à 60,7 ans pour les hommes (Gower, 1998). Par ailleurs, 37 % des femmes mariées qui ont pris leur retraite en 1997 ont quitté le marché du travail plus d'un an avant leur conjoint. Ces femmes étaient âgées en moyenne de 56,4 ans, comparativement à 62,2 ans pour leur époux. On considère que ces femmes ont pris une retraite anticipée, ce qui n'est pas le cas pour leur conjoint.

Graphique F : Les travailleurs très scolarisés sont plus susceptibles de prendre une retraite anticipée.



Source : Enquête sur la population active

La retraite anticipée augmente en fonction du revenu et de la scolarité

Les travailleurs très scolarisés semblent plus susceptibles de prendre une retraite anticipée que les personnes moins scolarisées (graphique F). Moins de 29 % des retraités récents ne détenant pas un diplôme d'études secondaires ont quitté le marché du travail avant l'âge de 60 ans. Les bacheliers et les titulaires d'un grade supérieur affichaient des taux de retraite anticipée de 58 % et de 52 %, respectivement. Les retraités récents ayant un niveau de scolarité intermédiaire se situaient entre ces extrémités.

Comme on peut s'y attendre, les Canadiens ayant un niveau de scolarité plus élevé touchent des gains plus élevés. En 2000, les employés détenant un diplôme d'études secondaires touchaient en moyenne 14,69 $ l'heure. Les titulaires d'un diplôme ou d'un certificat d'un collège communautaire (cégep) gagnaient 17,32 $, et les bacheliers, 21,90 $.

Les probabilités d'épargne s'accroissent à mesure qu'augmente le niveau de revenu, rendant la retraite anticipée plus réalisable. En 1999, seulement 15 % des déclarants ayant un revenu total inférieur à 20 000 $ ont cotisé à un régime enregistré d'épargne-retraite ou bénéficiaient d'un régime de pension d'employeur. Environ 63 % des déclarants ayant un revenu total de 20 000 $ à 39 999 $ ont mis de l'argent de côté. Cette proportion s'élevait à 92 % dans le cas de ceux ayant un revenu total supérieur à 60 000 $ (Statistique Canada, 2001).

Malgré la tendance générale, les retraités récents titulaires d'un baccalauréat affichaient des taux de retraite anticipée nettement supérieurs à ceux des titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat (58 % comparativement à 52 %). Cet écart pourrait être partiellement attribuable aux années supplémentaires d'études du dernier groupe de diplômés, années qui se traduisent par une entrée plus tardive sur le marché du travail et, probablement, par une fin de carrière plus tardive aussi.

Retraite anticipée selon la branche d'activité

Conformément à la tendance de la retraite anticipée dans le secteur public, les taux les plus élevés de retraite anticipée sont observés dans les secteurs des services publics, des administrations publiques et des services d'enseignement, les moyennes sur cinq ans s'établissant respectivement à 78 %, 64 % et 63 % (graphique G). Le secteur agricole enregistre le taux de retraite anticipée le plus faible, soit 4 %.

Influence de la catégorie de travailleurs

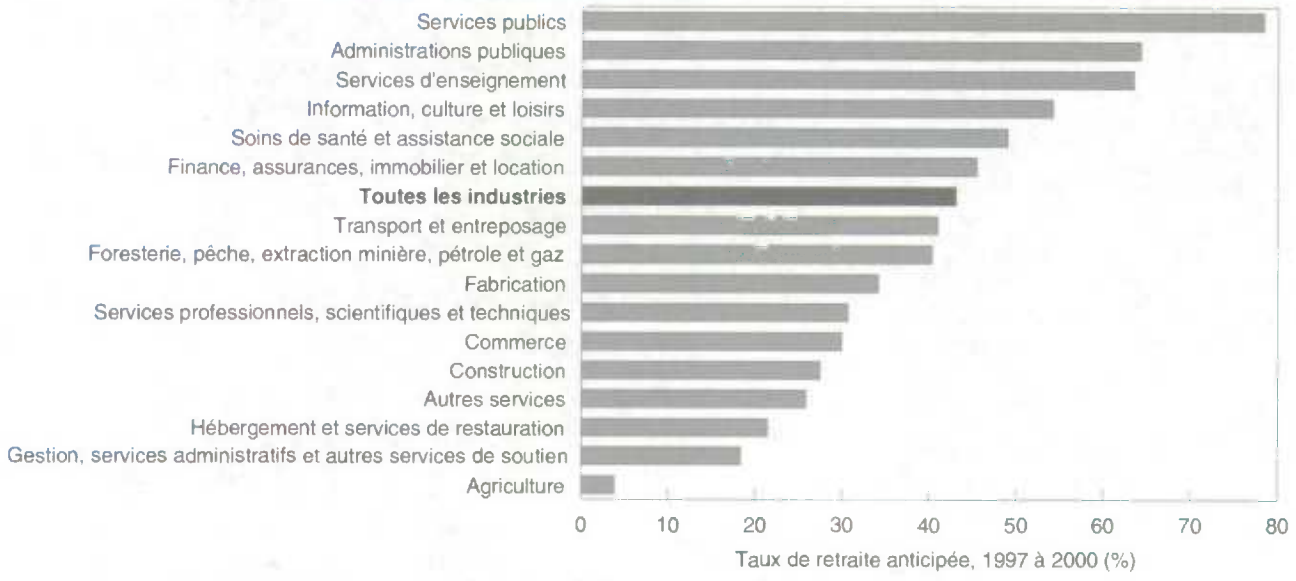
La tendance liée à la retraite anticipée selon la branche d'activité peut s'expliquer en partie par les catégories de travailleurs qu'on retrouve dans chaque branche d'activité — par exemple, une relation claire existe entre la retraite anticipée et la proportion des travailleurs du secteur public dans une branche d'activité (tableau 1). Les branches d'activité caractérisées par les taux de retraite anticipée les plus bas étaient également celles dans lesquelles on observait les proportions les plus faibles de travailleurs du secteur public; celles affichant les taux de retraite anticipée les plus élevés comptaient les proportions les plus fortes.

Tableau 1 : Part qu'occupe le secteur public et taux de retraite anticipée selon la branche d'activité, 1997 à 2000

	Part du secteur public	Taux de retraite anticipée
		%
Agriculture	0,0	3,8
Hébergement et services de restauration	0,1	21,4
Autres services	0,2	25,8
Fabrication	0,3	34,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,9	30,6
Commerce	0,9	29,9
Gestion, services administratifs et autres services de soutien	0,9	18,3
Construction	2,4	27,4
Foresterie, pêche, extraction minière, pétrole et gaz	3,9	40,3
Finance, assurances, immobilier et location	4,8	45,4
Information, culture et loisirs	13,0	54,1
Transport et entreposage	18,7	40,9
Soins de santé et assistance sociale	48,6	48,9
Services publics	71,6	78,3
Services d'enseignement	85,3	63,4
Administrations publiques	100,0	64,2

Source : Enquête sur la population active

Graphique G : La plupart des retraites anticipées sont observées dans les secteurs des services publics, des administrations publiques et des services d'enseignement.



Source : Enquête sur la population active

Une analyse plus détaillée de la catégorie de travailleurs permet d'expliquer les taux extrêmement faibles de retraite anticipée dans le secteur agricole. Ce secteur est essentiellement composé de travailleurs indépendants (69 % comparativement à 17 % en moyenne dans l'ensemble de l'économie). De plus, bon nombre d'agriculteurs sont des travailleurs à plus faible revenu — les gains moyens des employés agricoles sont inférieurs à 11 $ l'heure comparativement à une moyenne globale de 17 $. Certains agriculteurs et leurs employés n'ont d'autre choix que de remettre la retraite jusqu'au jour où ils auront droit aux prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

En outre, la nature même de l'exploitation agricole peut décourager la retraite anticipée. Traditionnellement, les fermes familiales, principale source de revenu de la famille, étaient transmises d'une génération à l'autre. La mécanisation des entreprises agricoles a réduit les besoins en main-d'œuvre. Parallèlement, de nombreux enfants ont quitté la ferme familiale en quête de nouvelles possibilités d'emploi — plus du quart de la population canadienne vivait dans une ferme en 1941, comparativement à seulement 2 % en 1996. Les études comparant les données de 1971 et de 1996 ont révélé un exode de plus en plus marqué des jeunes venant des régions rurales partout au Canada (Tremblay, 2001). Il est possible qu'un grand nombre d'agriculteurs âgés ne puissent plus céder leur ferme à leurs enfants, de sorte qu'ils continuent à travailler après 60 ans pour conserver l'entreprise familiale.

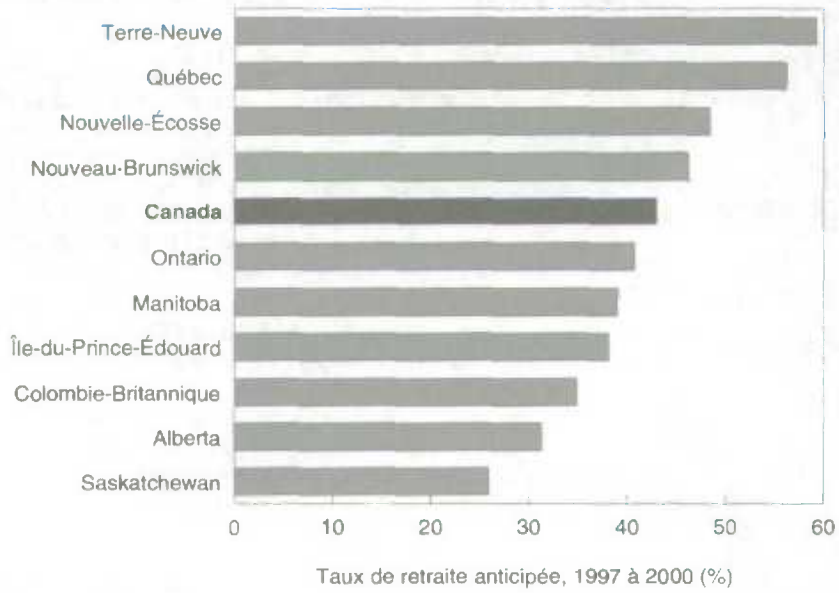
Retraite anticipée selon la province

On observe dans les provinces de l'Atlantique des taux de retraite anticipée beaucoup plus élevés que dans le reste du pays, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick se classant dans les quatre premières places à cet égard (graphique H). Terre-Neuve se classait en tête de liste, 59 % des retraités récents de cette province ayant pris une retraite anticipée. Les provinces de l'Ouest arrivaient aux derniers rangs, aucune de ces dernières n'enregistrant un taux supérieur à 39 %. La Saskatchewan occupait la toute dernière place : seulement le quart des retraités récents de cette province ont quitté le marché du travail avant l'âge de 60 ans.

L'importance de l'agriculture constitue un bon indicateur

La composition de l'économie de chaque province selon la branche d'activité peut expliquer en partie les différences. Le ratio très faible de travailleurs agricoles au sein de la main-d'œuvre pourrait être l'un des principaux facteurs à l'origine des taux élevés de retraite anticipée à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick (tableau 2). En Saskatchewan, où l'on relevait le taux le plus bas de retraite anticipée, un travailleur sur sept œuvrait dans le secteur agricole. La proportion de travailleurs agricoles dans chaque province a une incidence sur les taux de retraite anticipée, dans la mesure où très peu de travailleurs agricoles prennent une retraite anticipée.

Graphique H : Les provinces de l'Atlantique affichent les taux de retraite anticipée les plus élevés, et les provinces de l'Ouest, les taux les plus faibles.



Source : Enquête sur la population active

La retraite anticipée est liée au chômage provincial

Une autre explication possible des différences provinciales peut se rapporter à la situation économique de chaque province. Le rapport étroit observé entre le chômage et la retraite anticipée pourrait indiquer que certains Canadiens des provinces de l'Atlantique ont été forcés de quitter le marché du travail avant l'âge de 60 ans. Alors que les provinces de l'Est affichaient les taux de chômage et de retraite anticipée les plus élevés, l'Ouest canadien enregistrait les taux les plus faibles à ces deux égards (graphique I). À Terre-Neuve, notamment, le taux de chômage s'établissait à 17,6 % et le taux de retraite anticipée atteignait 59 %, soit des pourcentages nettement supérieurs aux moyennes nationales de 8 % et de 43 % pour la période allant de 1997 à 2000. Par contre, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba et en Colombie-Britannique, le taux de chômage était inférieur à 6 % et environ le tiers des travailleurs prenaient une retraite anticipée.

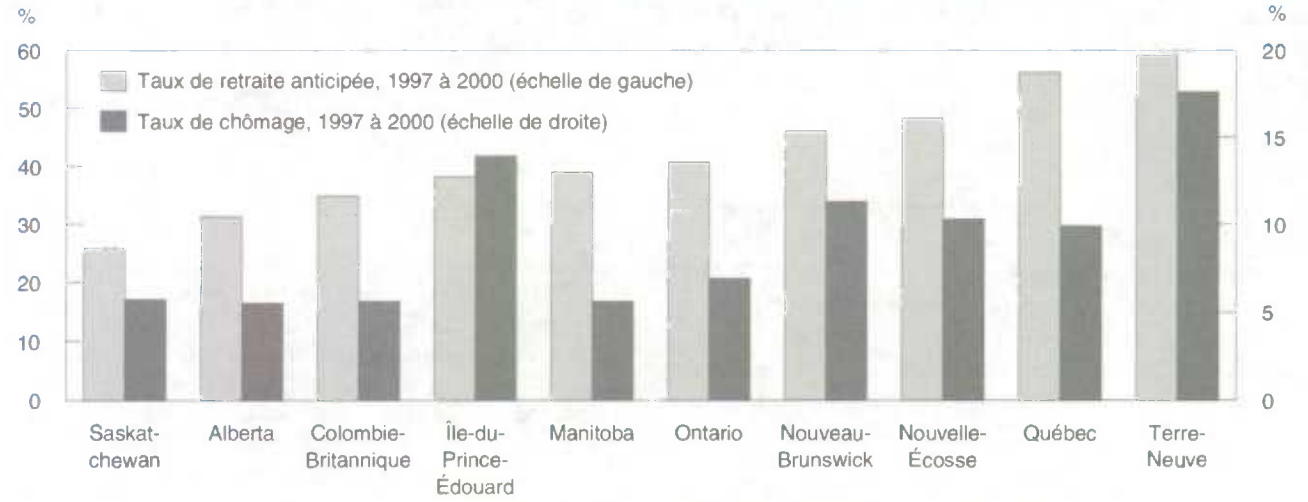
Une étude antérieure a établi un lien entre les taux élevés de retraite anticipée et les facteurs économiques en comparant la récession de 1990-1992 avec une période de trois ans avant la récession (Siroonian, 1993). Les retraites anticipées attribuables aux mises à pied, aux fermetures d'entreprises et aux indemnités de départ ont augmenté de manière significative au cours de la période de récession. Aujourd'hui, dans les provinces caractérisées par une croissance économique plus faible, des travailleurs plus âgés peuvent être forcés de prendre une retraite anticipée. En outre, les travailleurs plus âgés mis à pied peuvent se trouver en situation de concurrence avec des travailleurs plus jeunes et plus scolarisés pour des emplois dans des branches d'activité nouvelles et en expansion. Plutôt que de s'engager dans une recherche d'emploi ardue, certains travailleurs plus âgés peuvent opter pour la retraite anticipée.

Tableau 2 : Part qu'occupe l'agriculture et taux de retraite anticipée selon la province, 1997 à 2000

	Part de la main-d'œuvre agricole	Taux de retraite anticipée
	%	
Terre-Neuve	0,5	59,2
Colombie-Britannique	1,6	34,8
Nouvelle-Écosse	1,7	48,4
Ontario	1,9	40,7
Québec	1,9	56,2
Nouveau-Brunswick	1,9	46,2
Alberta	5,4	31,3
Manitoba	7,0	39,0
Île-du-Prince-Édouard	7,0	38,1
Saskatchewan	14,2	25,9

Source : Enquête sur la population active

Graphique I : La retraite anticipée est liée au chômage provincial.



Source : Enquête sur la population active

La protection en matière de pension influe sur les tendances provinciales

Si, dans la plupart des provinces, les facteurs économiques permettent de cerner les tendances de retraite anticipée, certaines provinces font exception. À l'Île-du-Prince-Édouard, le taux de chômage était presque deux fois plus élevé que le taux national et, pourtant, le taux de retraite anticipée était parmi les plus bas. Cette situation peut être attribuable à la proportion relativement faible des travailleurs de cette province qui sont protégés par un régime de pension d'employeur — en 1997, seulement 24 % de la population active provinciale était protégée par un tel régime, comparativement à 33 % à l'échelle nationale. Les régimes de pension permettent également d'expliquer les taux élevés de retraite anticipée à Terre-Neuve et au Québec, où les taux de protection s'établissaient à 39 % et 35 % respectivement.

La retraite anticipée plus fréquente chez les travailleurs à temps plein

Les Canadiens qui, au cours de leur dernier emploi, travaillaient à temps plein affichaient des taux de retraite anticipée supérieurs à ceux des travailleurs à temps partiel — 46 % des retraités récents qui travaillaient à temps plein ont quitté le marché du travail avant l'âge de 60 ans comparativement à 30 % dans le cas des retraités récents qui travaillaient à temps partiel. Ces résultats ne sont pas surprenants puisque les travailleurs à temps plein touchent des gains plus élevés et peuvent donc épargner davantage en vue de la retraite. En fait, en 1996, 58 % des employés à temps partiel ou des employés qui occupaient un emploi une partie de l'année gagnaient moins de 10 000 dollars par année. De plus, les travailleurs à temps partiel n'ont peut-être pas droit à bon nombre d'avantages liés à la retraite dont profitent leurs homologues à temps plein. Seulement un travailleur à temps partiel sur cinq touchait des prestations d'un régime de pension d'employeur, comparativement à près de trois sur cinq dans le cas des travailleurs à temps plein. Les taux plus bas de retraite anticipée chez les travailleurs à temps partiel peuvent également s'expliquer par un mouvement des travailleurs plus âgés en faveur d'un emploi à temps partiel. Ce choix facilite une transition vers la retraite, contrairement au travail à temps plein, qui mène à une fin de carrière soudaine (Walsh, 1999).

Résumé

Au moment où se dessine l'exode massif de la génération du baby-boom du marché du travail, la compréhension des tendances relatives à la retraite n'a jamais été aussi importante. Aujourd'hui, les Canadiens prennent leur retraite beaucoup plus tôt qu'ils ne le faisaient il y a 10 ans à peine. Toutefois, la réduction des effectifs dans les administrations publiques au cours des années 90 pourrait être une raison principale de la poussée de la retraite anticipée pendant la dernière décennie. Après avoir atteint un sommet en 1997, les taux de retraite anticipée se sont mis à fléchir, ce qui laisse penser que la croissance des années 90 n'est pas nécessairement un indicateur des tendances futures.

La propension à prendre une retraite anticipée n'est pas uniquement animée par les tendances de l'emploi dans le secteur public. Elle semble également reliée à des facteurs financiers — notamment l'accès à un régime de pension ou à d'autres types de revenu de retraite supplémentaire. Les travailleurs qui ont épargné ou qui ont droit à des prestations de retraite sont plus susceptibles de prendre leur retraite avant l'âge de 60 ans parce qu'ils ne dépendent pas des prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Il est impossible de prévoir si les taux de retraite anticipée continueront d'augmenter au cours des prochaines années ou s'ils suivront le repli amorcé après 1997. Le changement observé quant à la tendance rend incertaine toute projection à long terme fondée sur le comportement récent. Quoi qu'il en soit, l'âge auquel les travailleurs choisiront de prendre leur retraite au cours des prochaines décennies aura des répercussions sociales et économiques à l'échelle du pays.

Perspective

Notes

1 Les allocations de retraite (ou indemnités de départ) représentent un montant versé aux cadres ou aux employés au départ à la retraite ou après, en reconnaissance des longs états de service ou relativement à la perte d'une charge ou d'un emploi. Les allocations de retraite comprennent le paiement des crédits de congés de maladie et le montant versé pour la cessation d'emploi; elles excluent cependant les prestations de retraite ou d'autres pensions, les sommes versées pour le décès d'un employé ou les sommes relatives à certains services de conseils.

2 Les diverses périodes de référence des sources pourraient expliquer l'écart entre les années de pointe du taux de retraite anticipée et des indemnités de retraite. Selon l'Enquête sur la population active, les retraités qui ont quitté le marché du travail au cours des 12 mois précédant l'enquête sont considérés avoir pris leur retraite durant l'année de l'enquête, ce qui ne correspond pas nécessairement à l'année réelle de leur retraite. Ainsi, les répondants ayant pris leur retraite en juillet 1996 peuvent avoir participé à l'enquête en juin 1997. Même s'ils ont quitté le marché du travail en 1996, on les considérera comme des retraités récents de 1997. Bon nombre des employés du secteur public ayant pris leur retraite en 1996 ont pu être considérés comme des retraités récents de 1997. Les données sur les indemnités de retraite proviennent de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et ne comprennent que les paiements effectués entre janvier et décembre d'une année donnée. Par conséquent, le sommet atteint en 1996 au chapitre des indemnités de retraite pourrait directement coïncider avec le sommet du taux de retraite anticipée observé en 1997.

Documents consultés

GOWER, D. « L'âge de la retraite et l'estimation statistique », *L'emploi et le revenu en perspective,* n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, été 1997, vol. 9, n° 2, p. 13 à 19.

---. « La retraite chez les couples qui travaillent », *L'emploi et le revenu en perspective,* n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, automne 1998, vol. 10, n° 3, p. 28 à 32.

SIROONIAN, J. « Une note sur la récession et la retraite anticipée », *L'emploi et le revenu en perspective,* n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, hiver 1993, vol. 5, n° 4, p. 9 à 12.

STATISTIQUE CANADA. « Épargne-retraite dans les régimes de pension d'employeur et les régimes enregistrés d'épargne-retraite », *Le Quotidien,* Ottawa, 17 juillet 2001, adresse Internet : <www.statcan.ca/Daily/Français/010717/tq010717.htm>.

TREMBLAY, J. « Migration des jeunes ruraux entre 1971 et 1996 », *Bulletin d'analyse — Régions rurales et petites villes du Canada,* n° 21-006-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, février 2001, vol. 2, n° 3.

WALSH, M. « L'exercice d'un emploi après 65 ans », *L'emploi et le revenu en perspective,* n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, été 1999, vol. 11, n° 2, p. 17 à 22.

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.

Marché du travail : semaine du 11 septembre

Geoff Bowlby

LES ATTAQUES TERRORISTES SURVENUES à New York et à Washington le 11 septembre dernier coïncidaient avec la semaine de référence de l'Enquête sur la population active (EPA), du 9 au 15 septembre. Les données recueillies dans le cadre de l'EPA permettent de dresser un premier portrait, toutefois incomplet, de l'incidence des événements sur le marché du travail et de l'économie dans les jours suivant immédiatement les attaques.

Il est impossible de mesurer l'effet des attaques sur les niveaux généraux d'emploi et de chômage. L'EPA considère que les personnes qui ont travaillé à n'importe quel moment pendant la semaine de référence, même si elles ont subi une mise à pied pendant ladite semaine, étaient occupées. Par conséquent, l'enquête considère que toutes les personnes ayant travaillé au début de la semaine et à qui on a demandé de ne pas se présenter au travail à la suite des attentats étaient occupées. Ainsi, la plus grande partie de l'impact des attentats n'est pas reflétée dans les estimations de l'emploi et du chômage de septembre.

Les menées terroristes ont eu un effet plus évident sur la forte augmentation des jours de travail perdus, surtout dans certains secteurs. Plus de 136 000 employés ont perdu une partie de la semaine de travail pour d'« autres » raisons, c'est-à-dire 83 000 de plus que le nombre observé au cours d'un mois type de la dernière année. Les secteurs qui ont subi le plus de pertes sont ceux dont les locaux sont situés au centre-ville (les services bancaires par exemple) ou près des aéroports (le transport aérien).

Le nombre d'employés absents une partie de la semaine pour d'« autres » raisons a grimpé en septembre 2001.

Source : Enquête sur la population active

Même si des heures ont été perdues dans bien des secteurs, certains travailleurs dans les secteurs touchés ont travaillé plus d'heures qu'ils ne le font normalement. On observe en outre une hausse de l'emploi à temps plein dans d'autres secteurs économiques, ce qui a fait augmenter légèrement le nombre total d'heures réelles de travail au Canada pendant cette semaine-là (+0,4 %, données désaisonnalisées).

Geoff Bowlby est au service de la Division de la statistique du travail. On peut communiquer avec lui au (613) 951-3325 ou à geoff.bowlby@statcan.ca.

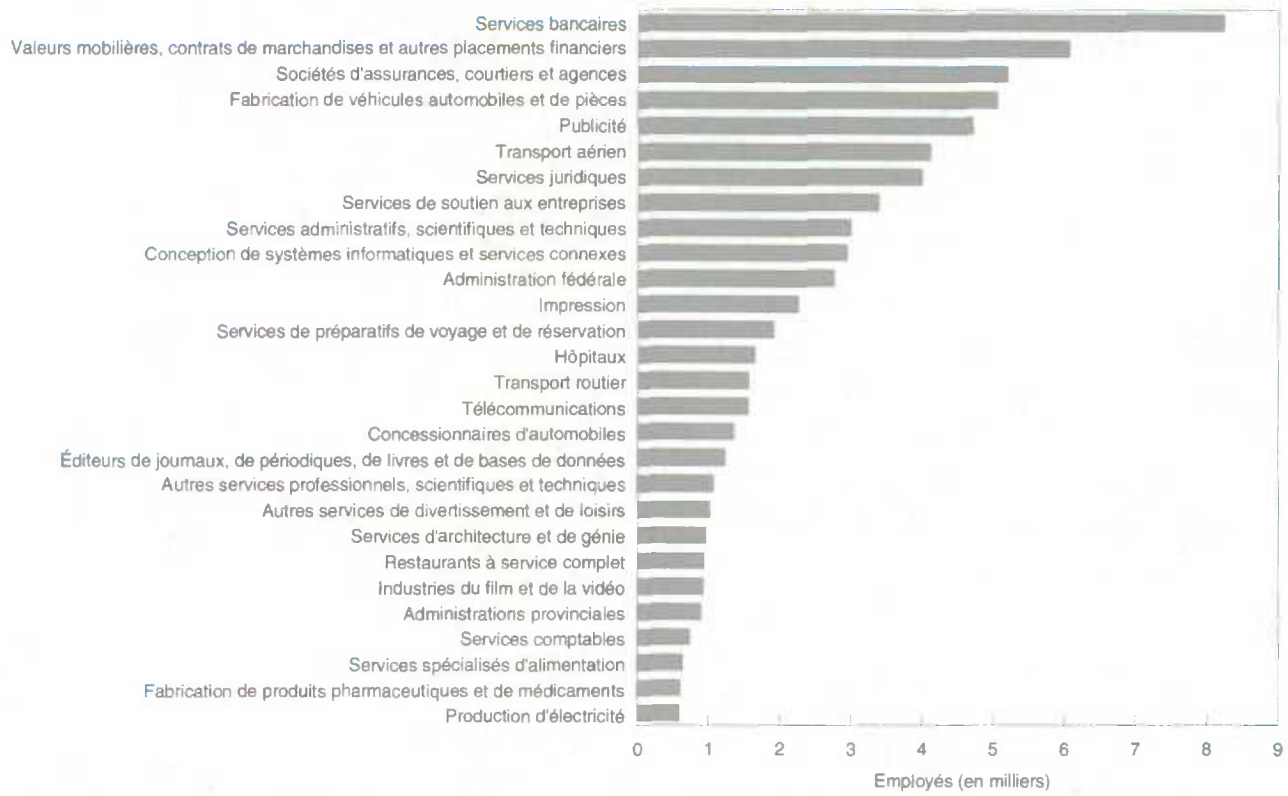
Heures de travail perdues dans les branches d'activité

Les secteurs ayant enregistré le plus grand nombre d'employés absents du travail pendant la semaine du 9 au 15 septembre sont les suivants : services bancaires, placements financiers et sociétés d'assurances. Comme on pouvait s'y attendre, un nombre très important de personnes dans les secteurs du transport routier et du transport aérien ont également perdu des heures de travail.

Au total, on estime à 1,4 million le nombre d'heures de travail perdues par des personnes qui n'ont pas travaillé une partie de la semaine pour d'« autres » raisons, soit environ 841 000 heures de plus que la normale. Il s'agit là du plus grand nombre d'heures perdues en raison d'événements exceptionnels depuis la tempête de verglas qui s'est abattue sur l'est du Canada en 1998. Lors de cette tempête, quelque 150 000 personnes de plus qu'à la normale n'avaient pas travaillé pendant toute la semaine de référence et 390 000 autres avaient perdu une partie de leur semaine de travail; cela s'est traduit par des pertes d'environ 10,4 millions d'heures de travail. Le nombre d'heures perdues pendant la semaine du 9 septembre était comparable à celui observé à la suite du déraillement d'un train à Mississauga, en Ontario, en 1979.

La presque totalité des heures perdues ont été enregistrées dans moins de 30 branches d'activité. Les pertes les plus considérables, et de loin, ont touché le secteur des placements financiers, plus de 100 000 heures ayant été

Un grand nombre de secteurs ont accusé des hausses d'absences* une partie de la semaine pour d'« autres » raisons.



Source : Enquête sur la population active
* *En comparaison de la moyenne de septembre 2000 à août 2001.*

perdues en raison de la fermeture de la Bourse de Toronto et d'autres bourses canadiennes. Ces pertes se sont chiffrées à plus de 20 heures par employé absent.

Le transport aérien se classe au deuxième rang en ce qui a trait aux pertes d'heures de travail. Dans ce secteur, qui inclut les compagnies aériennes et le personnel aéroportuaire de soutien, quelque 75 000 heures ont été perdues en raison de la suspension de la circulation aérienne, soit plus de 18 heures par employé absent. Le secteur des services bancaires a également affiché un nombre très considérable d'heures de travail perdues : 72 000 heures perdues, soit 8,8 heures par employé absent.

Dans le secteur de la fabrication de véhicules automobiles et de pièces, environ 5 000 employés de plus qu'à la normale étaient absentes du travail pour d'« autres » raisons, ce qui s'est soldé par 61 000 heures perdues. Pendant la semaine des attaques, on a rapporté que certains fabricants ont manqué de matières premières et ont dû suspendre leurs activités. Dans la fabrication de véhicules automobiles, 3 400 autres personnes n'ont pas travaillé une partie de la semaine en raison de pénuries de matières dans les usines, soit 3 000 de plus que la moyenne des 12 mois précédents. Au total, on estime à environ 8 000 le nombre de personnes ayant perdu des heures de travail dans le secteur de la fabrication.

Emploi et heures réelles de travail dans les secteurs touchés par les événements, septembre 2001

	Augmentation du nombre d'heures de travail perdues* pour d'« autres » raisons		Variation anormale**	
	Total	Pour chaque employé absent	Heures réelles	Emploi
	en milliers		en milliers	
Secteurs touchés par les événements	**718,6**	**10,4**	**-3 894,1**	**-60,5**
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres placements financiers	122,6	20,2	-202,6	6,3
Transport aérien	74,7	18,2	162,7	4,8
Services bancaires	72,4	8,8	-626,4	-6,5
Services de soutien aux entreprises	60,7	18,0	-92,2	-4,1
Fabrication de véhicules automobiles et de pièces	60,6	12,0	-463,9	2,1
Conception de systèmes informatiques et services connexes	39,8	13,6	-430,0	-21,7
Sociétés d'assurances, courtiers et agences	34,7	6,7	-318,0	-2,9
Transport routier	26,8	17,3	-520,3	-2,9
Publicité	26,8	5,7	301,7	9,8
Services juridiques	21,7	5,4	235,7	-0,1
Administration fédérale	17,7	6,4	-453,0	-2,2
Services d'architecture et de génie	15,4	16,2	453,4	8,0
Restaurants à service complet	15,3	16,4	-645,2	-35,9
Administrations provinciales	15,2	17,1	170,0	11,1
Services administratifs, scientifiques et techniques	14,8	4,9	161,4	5,0
Autres services professionnels, scientifiques et techniques	14,2	13,4	-98,5	-1,2
Télécommunications	11,5	7,4	-558,9	-7,9
Services de préparatifs de voyage et de réservation	10,7	5,7	-90,4	-5,3
Impression	9,7	4,3	-15,5	-0,1
Concessionnaires d'automobiles	9,7	7,2	3,0	1,6
Industries du film et de la vidéo	7,8	8,4	393,6	2,6
Hôpitaux	6,4	3,9	656,8	-3,4
Services spécialisés d'alimentation	6,3	9,9	86,4	4,1
Autres services de divertissement et de loisirs	6,0	5,9	-1,350,0	-23,5
Production d'électricité	5,8	9,9	-539,1	-6,6
Éditeurs de journaux, de périodiques, de livres et de bases de données	4,2	3,5	29,3	-1,4
Services comptables	3,5	4,9	-151,2	4,2
Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments	3,5	5,8	7,2	5,5

Source : Enquête sur la population active

* *En comparaison de la moyenne de septembre 2000 à août 2001.*

** *En comparaison de la variation moyenne étalée sur trois ans d'août à septembre, de 1998 à 2000.*

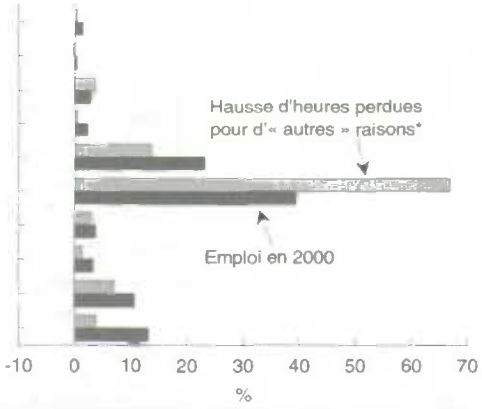
Où se sont concentrées les heures perdues?

Au Canada, environ 4 personnes occupées sur 10 vivent en Ontario; les deux tiers des heures perdues l'ont été dans cette province, ce qui signifie que l'Ontario a subi de façon disproportionnée les effets des événements du 11 septembre. Ce phénomène n'est pas étonnant compte tenu des secteurs touchés et de leur concentration en Ontario.

Absences une partie de la semaine pour d'« autres » raisons

Employés		Heures perdues		
Sept. 2001	Moyenne sept. 2000-août 2001	Sept. 2001	Moyenne sept. 2000-août 2001	
en milliers				
136,9	**53,5**	**1 426,7**	**585,5**	**Canada**
0,8	0,4	9,6	6,2	Terre-Neuve
x	0,2	0,6	2,3	Île-du-Prince-Édouard
3,7	1,6	47,5	17,6	Nouvelle-Écosse
1,6	0,9	13,6	10,2	Nouveau-Brunswick
24,4	12,3	220,4	106,1	Québec
79,6	22,0	815,7	253,8	Ontario
3,2	2,1	47,6	21,9	Manitoba
2,8	2,4	38,2	27,1	Saskatchewan
12,7	7,2	154,5	93,8	Alberta
8,1	4,4	79,1	48,0	Colombie-Britannique

L'incidence est disproportionnée en Ontario.



Source : Enquête sur la population active

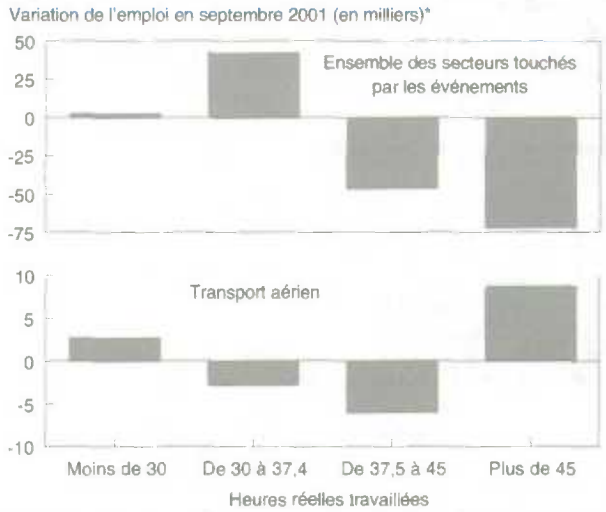
* *En comparaison de la moyenne de septembre 2000 à août 2001.*

Fréquence des heures supplémentaires

Dans certains secteurs touchés par les événements, on observe une augmentation du nombre de personnes ayant travaillé plus d'heures, même si d'autres ont perdu quelques jours de travail au cours de la semaine. L'exemple le plus frappant est celui du transport aérien. Si on enregistre une forte baisse du nombre de personnes ayant travaillé le nombre type d'heures (de 37,5 à 40 heures), on relève parallèlement une hausse du nombre de personnes ayant eu une semaine de travail accrue et du nombre de personnes ayant eu une semaine de travail réduite. Bien que cette situation se soit produite dans le secteur du transport aérien et dans quelques autres (hôpitaux et concessionnaires d'automobiles), la plupart des secteurs dans lesquels les employés se sont absentés du travail ont affiché une hausse du nombre de personnes ayant travaillé moins d'heures et une diminution du nombre de personnes ayant travaillé plus d'heures.

Dans l'ensemble, ceux qui ont travaillé plus d'heures dans les secteurs touchés par les événements n'ont pas contrebalancé les pertes d'heures subies par les personnes absentes du travail. En outre, quelques secteurs ayant ressenti les effets des attaques (les restaurants à service complet et les « autres » services de divertissement et de loisirs) ont accusé une diminution exceptionnellement forte de l'emploi. Par conséquent, le nombre d'heures réelles de travail dans les secteurs touchés a diminué de 3,9 millions par rapport à la normale.

Le nombre d'heures de travail a diminué dans les secteurs touchés par les événements.



Source : Enquête sur la population active
* *En comparaison de la variation moyenne étalée sur trois ans d'août à septembre, de 1998 à 2000.*

Nombre global d'heures réelles travaillées

Même si le nombre d'heures réelles de travail a chuté dans les secteurs touchés par les événements, on observe des hausses importantes de l'emploi à temps plein dans d'autres secteurs économiques. Par conséquent, le nombre total d'heures réelles de travail s'est accru de 0,4 %, soit une augmentation d'environ 2 millions d'heures.

Malgré la diminution du nombre d'heures dans les secteurs touchés par les événements, le nombre d'heures réelles de travail a augmenté en septembre 2001.

Source : Enquête sur la population active

Après la mise à pied

Diane Galarneau et Lori M. Stratychuk

Le roulement de la main-d'œuvre est un aspect important du marché du travail canadien. Bon an mal an, le tiers des travailleurs est déplacé en raison d'une mise à pied permanente, temporaire ou d'une démission. Les années 1990 ont été caractérisées par un sentiment général d'insécurité d'emploi. Cependant, ce sentiment semble s'appuyer sur peu de données. En effet, si certains groupes sont plus touchés par les mises à pied et les emplois de courte durée, les tendances moyennes à cet égard sont relativement semblables à celles observées durant les années 1980 (Picot et Lin, 1997).

Un aspect peu étudié jusqu'à maintenant touche aux conséquences des mises à pied. Par exemple, après combien de temps, en moyenne, les personnes mises à pied de façon permanente trouvent-elles un nouvel emploi? Quels sont les facteurs qui affectent la durée de la période sans emploi? Parmi les personnes ayant trouvé un nouvel emploi, quel est l'écart salarial entre ce dernier emploi et l'ancien? Et finalement, quels sont les facteurs qui affectent cet écart? Le présent article tentera donc de répondre à ces questions en examinant, à l'aide de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), les mises à pied permanentes d'un emploi à temps plein survenues entre 1993 et 1998 (voir *Source des données et définitions*).

Personnes mises à pied

Le nombre de mises à pied annuel a oscillé entre 411 000 et 610 000 de 1993 à 1998 (tableau 1)[1]. Puisqu'il existe habituellement un décalage entre la reprise de l'économie et celle de l'emploi, ce n'est qu'en 1995, soit trois ans après la récession de 1992, qu'on constate une diminution marquée du nombre de mises à pied permanentes (17 % entre 1994 et 1995). Cependant, bien que sensibles aux cycles économiques, les mises à pied permanentes le sont dans une moins grande mesure que les mises à pied temporaires, les démissions et les embauches (Picot, Lin et Pyper, 1997). En période de ralentissement économique, pour réduire les coûts en main-d'œuvre, les employeurs ont davantage recours aux mises à pied temporaires, à l'attrition et à la diminution des embauches. De façon similaire, en période de croissance, on rappelle les travailleurs mis à pied temporairement, on embauche de nouveaux employés et les travailleurs insatisfaits sont plus nombreux à tenter leur chance ailleurs de sorte que les embauches et les démissions augmentent.

La tendance à la baisse du taux de mises à pied, passant de 4,9 % en 1993 à 3,6 % en 1998, reflète l'amélioration progressive des conditions économiques et du marché du travail. Les années 1993 à 1998 ont en effet été caractérisées par une croissance du PIB et par une tendance à la baisse du taux de chômage (graphique A).

Tableau 1 : Nombre de mises à pied

	1993	1994	1995	1996	1997	1998
	en milliers					
Mises à pied	489,1	609,9	505,4	490,5	410,8	418,1
Personnes mises à pied	470,7	555,3	430,5	465,6	365,9	363,2
Mises à pied par personne	%					
1	95,7	90,7	85,2	94,9	88,3	87,3
2	3,3	7,7	11,9	4,0	10,0	9,5
3 et plus	0,5	1,1	1,4	0,5	0,9	2,1

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Diane Galarneau est au service de la Division de la statistique du travail. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4626 ou à diane.galarneau@statcan.ca. Lori M. Stratychuk est au service de la Division des méthodes des enquêtes auprès des ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-0380 ou à lori.stratychuk@statcan.ca.

Le taux de mises à pied était plus élevé pour les hommes, les jeunes (16 à 24 ans), les travailleurs faiblement scolarisés, ceux des provinces de l'Atlantique et du Québec et ceux vivant en milieu rural, les personnes seules et celles n'ayant pas d'enfants à la maison (tableau 2)[2]. Le taux était également plus élevé lorsque le conjoint gagnait un faible revenu[3]. Les travailleurs non assujettis à une convention collective de même que ceux œuvrant dans de petites entreprises affichaient aussi un taux relativement élevé. En général, le taux de mises à pied était plus élevé dans les professions de la construction[4] mais plus faible pour les gestionnaires et professionnels (tableau 3). Il était également plus élevé pour les personnes dont l'emploi perdu avait été de courte durée de même que pour les travailleurs faiblement rémunérés. À cet égard, le taux de mises à pied diminuait lorsque augmentait le salaire horaire.

Le taux de mises à pied plus élevé dans les petites entreprises s'explique par les caractéristiques différentes des employés y travaillant — ceux des grandes entreprises sont généralement plus scolarisés, plus âgés, plus expérimentés et plus souvent syndiqués. Également, les petites entreprises sont moins stables et plus susceptibles de disparaître et de créer ainsi une proportion importante de mises à pied permanentes (Picot, Lin et Pyper, 1997).

Qu'advient-il après la mise à pied?

L'examen des conséquences des mises à pied se fait à partir de l'échantillon longitudinal de l'EDTR (voir *Source des données et définitions*). On a concentré l'analyse sur les mises à pied survenues chez

Tableau 2 : Taux de mises à pied selon certaines caractéristiques personnelles*

	1993	1994	1995	1996	1997	1998
			en milliers			
Mises à pied	**489,1**	**609,9**	**505,4**	**490,5**	**410,8**	**418,1**
			%			
Taux de mises à pied	**4,9**	**5,5**	**4,5**	**4,4**	**3,5**	**3,6**
Sexe						
Hommes	5,5	6,3	4,7	4,9	4,1	3,9
Femmes	3,9	4,2	4,1	3,6	2,8	3,0
Âge						
16 à 24 ans	9,3	9,8	8,5	7,0	4,5	6,4
25 à 34 ans	4,9	5,5	4,4	4,5	3,7	3,5
35 à 44 ans	4,3	4,0	3,6	3,8	3,4	3,3
45 à 54 ans	4,2	6,5	3,8	4,3	3,4	3,0
55 ans et plus	3,4	2,8	4,5	3,9	2,7	3,0
Niveau de scolarité						
Moins d'un diplôme d'études secondaires	7,4	8,4	6,5	7,0	5,9	5,7
Diplôme d'études secondaires	4,7	4,7	5,0	5,1	4,1	3,5
Diplôme postsecondaire non universitaire	5,0	5,6	4,9	4,0	3,2	3,7
Diplôme universitaire	2,2	4,0	1,5	1,9	1,4	1,4
Province						
Atlantique	5,3	7,3	6,3	6,6	5,0	4,9
Québec	8,0	7,9	6,4	5,6	4,0	4,7
Ontario	3,5	4,6	2,9	3,7	3,1	2,7
Manitoba et Saskatchewan	3,4	3,1	2,7	2,6	3,2	2,7
Alberta	4,4	5,8	5,6	3,8	2,7	4,3
Colombie-Britannique	3,3	3,3	4,3	4,5	3,8	3,1
Milieu						
Urbain	4,7	5,3	4,3	4,1	3,2	3,3
Rural	5,7	6,3	5,2	5,8	4,9	4,9
Situation familiale						
Couples	4,3	4,6	4,1	3,9	3,2	2,8
Personnes seules	6,2	7,4	5,3	5,5	4,3	5,0
Enfant(s) à la maison						
Non	5,1	6,6	4,8	5,0	3,8	4,1
Oui	4,7	4,3	4,2	3,9	3,3	3,0
Enfant(s) d'âge préscolaire						
Non	4,8	5,8	4,5	4,5	3,6	3,6
Oui	5,1	4,2	4,5	4,2	3,2	3,3
Membre des minorités visibles						
Non	5,0	5,4	4,3	4,3	3,5	3,5
Oui	--	6,2	6,2	5,6	4,3	3,5
Revenu total annuel du conjoint (personnes avec conjoint seulement)						
Conjoint sans revenu	--	--	--	--	--	--
1 $ à 10 000 $	5,4	5,8	5,6	5,4	4,1	4,2
10 001 $ à 20 000 $	6,7	4,4	5,1	5,3	3,9	3,5
20 001 $ à 30 000 $	3,4	3,5	3,5	3,8	3,2	2,6
30 001 $ à 40 000 $	3,4	5,9	4,2	3,0	2,9	--
Plus de 40 000 $	2,7	2,9	2,2	2,4	2,0	2,4

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

* *Les caractéristiques sont celles au moment de la mise à pied. Certaines personnes ont plus d'une mise à pied par année; leurs caractéristiques seront donc prises en considération pour chacune de leurs mises à pied. Les totalisations sont basées sur des estimations pondérées des échantillons transversaux.*

Tableau 3 : Taux de mises à pied selon certaines caractéristiques* de l'emploi

	1993	1994	1995	1996	1997	1998
			%			
Profession						
Gestionnaires et professionnels	2,3	3,5	2,0	1,9	1,5	1,5
Commis	4,3	5,2	4,0	4,0	3,4	3,0
Ventes	8,1	6,0	3,6	5,4	3,0	3,8
Service	5,2	6,2	6,0	4,2	3,9	3,3
Primaire, transformation, usineurs	5,4	6,4	6,3	6,5	5,2	6,2
Fabrication, montage, réparation	7,4	6,8	8,7	5,8	4,3	6,1
Construction	10,4	12,5	8,4	10,3	8,8	6,7
Transport, manutentionnaires et autres professions	5,0	4,6	5,0	6,3	5,8	4,8
Assujetti à une convention collective						
Non	5,9	6,9	6,0	5,5	4,4	4,5
Oui	3,5	3,3	2,4	2,8	2,1	2,0
Durée de l'emploi perdu						
1 à 4 mois	22,5	26,3	20,4	15,3	12,9	9,9
5 à 12 mois	12,7	17,9	15,2	17,3	12,3	6,2
1 à 5 ans	7,2	5,9	4,9	4,8	2,9	3,5
Plus de 5 ans	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4
Salaire horaire de l'emploi perdu						
Moins de 7 $	9,9	10,0	11,2	9,0	9,0	6,8
7,00 $ à 9,99 $	7,2	8,7	9,3	8,2	6,0	6,7
10,00 $ à 14,99 $	5,4	7,0	4,9	5,3	4,3	5,1
15,00 $ à 19,99 $	4,1	4,1	2,6	3,6	2,5	2,5
20,00 $ ou plus	3,1	3,6	2,4	2,2	1,9	1,5
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	7,7	8,5	7,3	6,0	5,6	5,0
20 à 99 employés	5,8	6,3	4,4	5,4	4,2	4,8
100 à 499 employés	4,2	4,2	4,0	3,7	3,1	3,4
500 employés et plus	2,6	3,5	2,5	2,6	1,8	1,9

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

* *Les caractéristiques sont celles au moment de la mise à pied. Certaines personnes ont plus d'une mise à pied par année; leurs caractéristiques seront donc prises en considération pour chacune de leurs mises à pied. Les totalisations sont basées sur les échantillons transversaux.*

les personnes ayant au moins un an d'ancienneté dans l'emploi perdu. Cela afin de se rapprocher de la population d'intérêt : les travailleurs ayant un lien étroit avec le marché du travail[5].

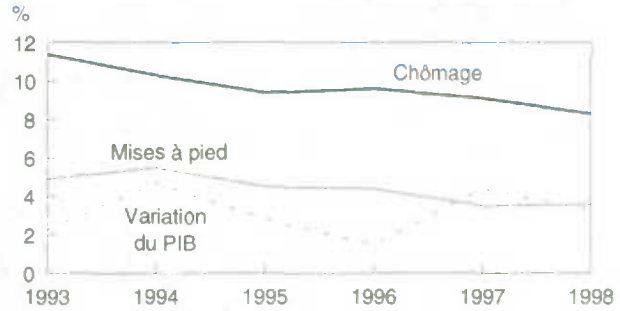
Pour un certain nombre de personnes mises à pied entre 1993 et 1997, la période sans emploi a été relativement courte puisque de 13 % à 21 % des mises à pied se sont terminées par un nouvel emploi en un mois et moins (tableau 4). Toutes années confondues, dans 8 % des cas, la période sans emploi a été d'une semaine tout au plus, certaines personnes ayant même trouvé un emploi avant leur mise à pied. La proportion des mises à pied qui se sont terminées par un emploi en 12 mois ou moins a augmenté au fil des années, passant de 60 % en 1993 à 83 % en 1997 (graphique B)[6]. Cela reflète les conditions plus favorables de la fin de la période d'observation et l'ajustement plus rapide des travailleurs. Cette tendance à trouver plus rapidement un emploi après la mise à pied se reflétait également dans la durée moyenne de la période sans emploi qui atteignait un sommet de 18,3 semaines en 1994 pour diminuer par la suite. Parmi ceux qui ont trouvé un emploi en un an ou moins, 84 % détenaient un emploi à temps plein. Cette proportion était comparable à la proportion de travailleurs à temps plein retrouvée parmi l'ensemble des travailleurs (81 % selon l'Enquête sur la population active)[7].

Un an après la mise à pied

Un an après leur mise à pied, près du cinquième des personnes étaient en chômage soit parce qu'elles n'avaient pas encore trouvé d'emploi, soit parce qu'elles avaient perdu de nouveau leur emploi. Le taux de chômage des travailleurs mis à pied s'élevait donc à 23,3 % (tableau 5). Ce taux était disproportionnellement élevé si on le compare avec celui de la population active totale, qui atteignait en moyenne 10,0 % de 1993 à 1997. Le taux des travailleurs mis à pied varie selon les années, 1993 marquant un sommet de 32,8 % et 1996, affichant le taux le plus faible de la période, soit 18,6 %[8].

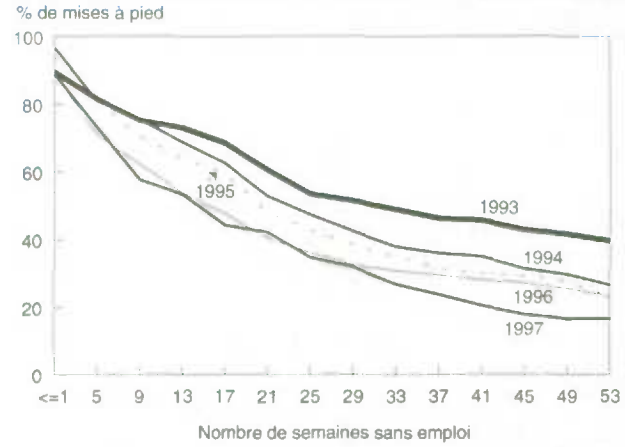
Un examen de la situation d'activité un an après la mise à pied révèle que 83 % des personnes qui avaient trouvé un emploi en un an ou moins étaient toujours occupées un an plus tard, alors que 9 % étaient en chômage et 8 %, inactives. Cela réduit le taux de succès, un an après la mise à pied, de 74 % à 62 %. Le taux de chômage des personnes qui avaient trouvé un emploi en un an ou moins (9,8 %) était donc comparable à celui de l'ensemble de la population active (10,0 %). Parmi celles qui n'avaient pas trouvé d'emploi en un an, une proportion importante (53 %) étaient inactives et 47 % étaient en chômage.

Graphique A : Les taux de chômage et de mises à pied diminuent lorsque le PIB croît.



Sources : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu; Enquête sur la population active; Compte du revenu et des dépenses

Graphique B : La période sans emploi diminue avec l'amélioration des conditions économiques.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Le taux de chômage des travailleurs mis à pied varie considérablement selon l'âge et c'est chez les travailleurs de 55 ans et plus qu'il atteint son plus haut niveau (45,8 %). Pour l'ensemble de la population active, le taux affichait aussi une variation importante mais diminuait généralement avec l'âge. Le taux pour le groupe des 55 ans et plus n'était que de 7,9 %.

Le taux de chômage était également supérieur pour les travailleurs mis à pied qui détenaient un faible niveau de scolarité. Il atteignait 29,1 % pour les personnes détenant moins d'un diplôme d'études secondaires contre 20,9 % pour celles qui détenaient un niveau postsecondaire ou plus. Pour l'ensemble de la population active, les valeurs correspondantes se chiffraient à 15,8 % et 7,8 %. Par ailleurs, un an après leur mise à pied, les gestionnaires et professionnels affichaient le taux de chômage le plus faible (15,3 %).

Une faible proportion de personnes (un peu plus de 13 %) sont retournées aux études après leur mise à pied. Ces dernières étaient généralement plus jeunes (49 % d'entre elles avaient moins de 35 ans contre 37 % de celles qui ne sont pas retournées aux études), plus scolarisées (87 % avaient au moins terminé leurs études secondaires contre 73 % des autres — cela était probablement attribuable au fait qu'elles étaient plus jeunes) et exerçaient plus souvent des professions

Tableau 4 : Taux de succès selon la durée de la période sans emploi

	1993	1994	1995	1996	1997	1993-97
			en milliers			
Ensemble des mises à pied*	**203,0**	**217,8**	**220,4**	**203,1**	**177,0**	**1 021,3**
			%			
A trouvé un emploi en						
1 mois et moins	16	13	14	21	21	17
3 mois et moins	27	31	36	46	47	37
6 mois et moins	46	55	58	64	66	58
9 mois et moins	54	64	69	70	77	67
12 mois et moins	60	73	77	77	83	74
Proportion détenant un emploi à temps plein parmi ceux qui ont trouvé en un an et moins	85	84	87	81	82	84
			en semaines			
Durée moyenne de la période sans emploi	16,7	18,3	17,6	13,4	14,5	16,1

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
Nota : Les personnes mises à pied en 1998 ne pouvaient être observées pendant un an; cela aurait biaisé leur taux de succès dans leur recherche d'emploi. On les a donc exclues.
* *Emplois ayant duré au moins un an.*

Tableau 5 : Situation d'activité des travailleurs mis à pied d'un emploi à temps plein entre 1993 et 1997, un an après la mise à pied

	Total	Personnes ayant un emploi	En chômage	Taux de chômage*		Inactifs†
				Travailleurs mis à pied	Ensemble de la population active**	
	en milliers			%		
Ensemble	**1 021,3**	**61,8**	**18,8**	**23,3**	**10,0**	**19,4**
Année de la mise à pied						
1993	203,0	50,7	24,8	32,8	11,4	24,5
1994	217,8	64,4	18,0	21,8	10,4	17,6
1995	220,4	63,4	18,5	22,6	9,4	18,1
1996	203,1	64,9	14,8	18,6	9,6	20,3
1997	177,0	66,1	17,9	21,3	9,1	16,0
Succès dans la recherche d'emploi						
Ont trouvé en un an et moins	755,6	83,4	9,1	9,8	...	7,5
N'ont pas trouvé en un an et moins	264,2	...	46,7	...	...	53,3
Sexe						
Hommes	654,2	64,6	18,8	22,5	10,4	16,6
Femmes	367,2	57,0	18,8	24,8	9,5	24,2
Âge						
16 à 24 ans	103,8	73,0	--	--	15,8	--
25 à 34 ans	292,0	62,9	19,9	24,1	10,4	17,2
35 à 44 ans	272,8	62,9	18,8	23,0	8,5	18,3
45 à 54 ans	256,6	66,5	16,2	19,6	7,4	17,4
55 ans et plus	96,1	31,4	26,5	45,8	7,9	42,1
Niveau de scolarité						
Moins d'un diplôme d'études secondaires	234,3	55,9	23,0	29,1	15,8	21,1
Diplôme d'études secondaires	312,7	60,3	17,8	22,7	9,9	21,9
Postsecondaire et plus	455,4	67,1	17,7	20,9	7,8	15,2
Profession						
Gestionnaires et professionnels	251,7	74,3	13,4	15,3	3,8	12,3
Commis, ventes et service	367,5	51,6	21,9	29,8	6,8	26,5
Primaire, transformation, usineurs, fabrication, montage et réparation	252,2	63,6	18,3	22,3	8,4	18,2
Construction	59,3	62,7	21,4	25,4	15,5	15,9
Transport, manutentionnaires et autres	87,4	62,4	21,7	25,8	8,6	15,9
Autres études						
Picot et Pyper (1988)††	831,8	64,4	13,8	17,6	8,2	21,8
Picot et Wannell (1982 à 1985)	999,0	62,9	20,9	24,9	11,2	16,2

Sources : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu; Enquête sur la population active

* *Le taux de chômage des travailleurs mis à pied réfère aux emplois tandis que celui de l'ensemble de la population active réfère aux personnes. Voir note 7 pour plus d'explications.*

** *Population de 15 ans et plus.*

† *Incluant une certaine proportion de personnes qui n'ont pas spécifié leur situation.*

†† *Ensemble des travailleurs déplacés, sans restriction sur l'ancienneté.*

exigeant moins de compétences comme celle de commis et celles du domaine des services et de la fabrication, du montage et de la réparation. Par ailleurs, les personnes qui ne sont pas retournées aux études étaient plus souvent des gestionnaires et professionnels. Une faible proportion de l'ensemble des personnes mises à pied (3 %) est retournée aux études à temps plein.

Source des données et définitions

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête longitudinale mise en œuvre en 1993; elle peut également fournir des estimations transversales. Le présent article comporte une première partie basée sur l'échantillon transversal de l'EDTR — qui permet d'examiner le nombre et le taux de mises à pied pour chaque année. Une deuxième partie est basée sur l'échantillon longitudinal — qui traite de ce qu'il advient après la mise à pied permanente. Les estimations provenant de l'échantillon transversal ont été pondérées de façon à être représentatives de la population canadienne de chaque année (exclusion faite des personnes de moins de 16 ans, de celles qui vivent dans les Territoires, les réserves indiennes, les bases militaires et les établissements institutionnels) tandis que l'échantillon longitudinal représente la population canadienne du mois de décembre 1992. De 1993 à 1995, l'échantillon longitudinal de l'EDTR était basé sur un seul panel, soit un échantillon de 15 000 ménages représentant environ 30 000 personnes. Depuis 1996, avec l'introduction du deuxième panel, l'enquête compte désormais 30 000 ménages, soit à peu près 60 000 personnes.

Étude longitudinale

Toutes les estimations ayant trait à la durée de la période sans emploi et à l'écart salarial sont basées sur l'échantillon longitudinal de l'EDTR. On a sélectionné uniquement les personnes qui ont eu au moins une mise à pied entre janvier 1993 et décembre 1998 et qui ont répondu au questionnaire de l'EDTR au cours des six années pendant lesquelles ces personnes étaient suivies (1993 à 1998). L'échantillon de population représente la population au 31 décembre 1992. L'unité d'analyse portait sur la mise à pied (et non la personne; il fallait donc tenir compte de l'ensemble des mises à pied d'une même personne.

La probabilité de trouver un emploi à n'importe quel moment après la mise à pied a été estimée par le modèle Cox à risque proportionnel. L'avantage d'un tel modèle est la prise en compte des valeurs censurées. Par exemple, si une personne mise à pied en 1998 n'avait pas trouvé d'emploi à la fin de l'année, les informations s'y rattachant ont pu être incorporées dans le modèle. Les renseignements relatifs aux personnes qui n'avaient pas trouvé d'emploi plus d'un an après la mise à pied ont également pu être intégrés.

Le modèle portant sur l'écart salarial a été estimé uniquement pour les personnes qui avaient trouvé un emploi en un an ou moins. Ce modèle a été estimé par la méthode des moindres carrés ordinaires.

Mises à pied

Les mises à pied retenues dans la présente étude sont celles survenues pour diverses raisons structurelles : un déménagement de la compagnie, la compagnie n'est plus en affaires, un ralentissement des affaires ou le renvoi de l'employé.

Étant donné qu'une personne mise à pied doit nécessairement avoir été préalablement employée, on a donc exclu les travailleurs autonomes de même que les étudiants à temps plein qui occupaient simultanément un emploi à temps plein ou qui avaient fréquenté un établissement d'enseignement pendant au moins huit mois durant l'année. Les mises à pied d'un emploi temporaire ou saisonnier ont été exclues puisque les travailleurs exerçant de tels emplois s'attendent à ce que ceux-ci se terminent après une période déterminée. Les mises à pied de personnes cumulant plusieurs emplois durant plus d'une semaine n'ont pas été considérées puisque ces personnes peuvent ne pas ressentir la même « urgence » de se replacer ailleurs car elles détiennent d'autres emplois. Cependant, une période de transition a été allouée, dans le cas, par exemple, où les personnes ont trouvé un nouvel emploi dans les semaines entourant celle de la mise à pied.

Seules les **mises à pied permanentes** d'un emploi à temps plein ont été retenues afin d'observer le comportement des travailleurs ayant un lien étroit avec le marché du travail. Quant au caractère permanent ou temporaire de la mise à pied, cela dépend de la perception du répondant.

Une même personne peut être comptée plus d'une fois si elle a plus d'une mise à pied. Cela permet d'arriver à un portrait plus complet des caractéristiques des emplois dans lesquels les mises à pied ont eu lieu, soit par branche d'activité, profession, niveau de syndicalisation, salaire ou durée d'emploi. Prendre en considération certaines personnes plus d'une fois, dans ce contexte, ne correspond pas à un double compte puisque les mises à pied ont lieu à des moments différents. Les caractéristiques des personnes pourront s'être modifiées entretemps; ces dernières auront vieilli, leur niveau de scolarité pourra s'être accru ou leur expérience sera peut-être plus diversifiée. La majorité des personnes mises à pied ne l'ont été qu'une seule fois par année pendant la période d'observation.

Le **taux de mises à pied** représente le rapport entre le nombre de mises à pied permanentes d'un emploi à temps plein et l'ensemble des emplois à temps plein détenus durant une année, exclusion faite des travailleurs autonomes et des étudiants à temps plein. Ce taux est compilé pour chaque année.

Quels sont les facteurs qui influencent la période sans emploi?

La durée de la période sans emploi après la mise à pied variait selon diverses caractéristiques. On a donc eu recours à un modèle de risque proportionnel afin d'isoler l'effet de ces variables sur la durée de la période sans emploi. Pour analyser ces déterminants, on a procédé à l'estimation d'un modèle de durée. La durée de la période sans emploi s'est révélée sensible au sexe, à l'âge, à la présence d'enfants ou d'un

conjoint, à la profession, au fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi, à l'ancienneté dans l'emploi perdu, au fait d'être membre d'une minorité visible et à l'année de la mise à pied[9].

Caractéristiques personnelles

Être un homme âgé de 55 ans et plus diminuait les chances[10] de trouver un nouvel emploi de 66 % par rapport aux hommes de 16 à 24 ans; les travailleurs plus âgés peuvent être perçus comme étant trop près de la retraite ou leurs compétences peuvent être considérées comme désuètes. Le fait d'être une femme de 55 ans et plus diminuait encore plus les chances de trouver un nouvel emploi — de 77 % — par rapport au groupe des hommes de 16 à 24 ans. De façon générale, la probabilité de trouver un emploi après une mise à pied diminue avec l'âge (par rapport au groupe des hommes de 16 à 24 ans). Cependant, les chances de trouver un emploi sont toujours plus minces pour les femmes que pour les hommes des groupes d'âge correspondants. Cela s'explique par le lien plus étroit des hommes avec le marché du travail.

Le fait de vivre seul ou de ne pas avoir d'enfants — deux facteurs susceptibles d'accroître la mobilité — avaient tendance à augmenter les chances de trouver un nouvel emploi de 30 % et 24 % respectivement. Le niveau de revenu du conjoint s'est avéré sans effet sur la durée de la période sans emploi.

Profession et durée d'emploi

En comparaison de la catégorie de référence — les gestionnaires et professionnels — la plupart des professions liées à l'emploi perdu avaient peu d'impact sur la durée de la période sans emploi, à l'exception des professions de commis, des ventes et celles du domaine des services. Pour les mises à pied touchant ces professions, les chances de trouver un nouvel emploi, à n'importe quel moment après la mise à pied, était de 32 % plus faible que pour les gestionnaires et professionnels. Plusieurs explications sont possibles : en comparaison des gestionnaires et professionnels, les vendeurs, commis et personnel des services pourraient posséder de moins grandes possibilités au chapitre de la transférabilité de leurs compétences. Leurs compétences pourraient ainsi paraître « moins valables » auprès d'employeurs potentiels et donc réduire leurs chances de trouver un emploi. Cette moins grande transférabilité pourrait également traduire une moins grande polyvalence. Un travailleur moins polyvalent aura un éventail plus restreint de compétences, ce qui pourrait diminuer ses chances de trouver un emploi. En outre, les commis, vendeurs et personnel des services semblent posséder un lien plus faible au marché du travail puisque 20 % d'entre eux étaient inactifs un an après la mise à pied contre 6 % des gestionnaires et professionnels. Ce lien plus faible peut traduire une moins grande intensité de la recherche d'emploi.

Une plus grande ancienneté dans l'emploi perdu diminuait les chances de trouver un nouvel emploi de 15 %. Cela pour plusieurs raisons : les travailleurs qui maintiennent un emploi depuis une plus longue période possèdent des qualifications spécifiques à leur employeur, lesquelles peuvent parfois être difficilement transférables puisqu'elles ont moins de valeur pour un autre employeur. De plus, ce type de travailleur pourrait être moins familier avec le processus de recherche d'emploi. Par conséquent, cela peut accroître la durée de la période de recherche d'emploi.

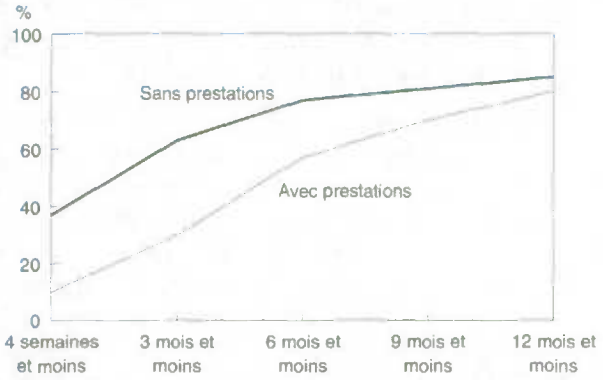
Prestations d'assurance-emploi

Le fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi tendait à diminuer les chances de trouver un emploi de 38 %. Ces prestations peuvent donc être liées à une recherche d'emploi moins intensive au début ou encore à une période de recherche prolongée dans l'espoir de trouver un emploi qui convient mieux. Les prestations d'assurance-emploi ont un effet important sur la durée de la période sans emploi. Parmi les personnes qui ne recevaient pas ces prestations, près des deux tiers trouvaient un emploi en trois mois et moins, contre 30 % de celles qui en recevaient. Étant donné la durée limitée des prestations offertes par le programme d'assurance-emploi, l'effet de ces dernières diminue avec le temps de sorte qu'une proportion comparable de prestataires et de non-prestataires trouvent un emploi en 12 mois ou moins (graphique C).

Membres des minorités visibles

Être membre d'une minorité visible diminuait les chances de trouver un nouvel emploi[11]. Plusieurs de ces membres sont des immigrants arrivés au Canada assez récemment (près du tiers après 1985). Nombre d'entre eux pouvaient être encore en processus d'intégration au marché du travail canadien ou en formation (cours de langue ou cours visant à faire reconnaître leurs diplômes). Il est possible que certains acceptent d'abord des emplois qui ne sont pas compatibles avec leurs qualifications, pour ensuite chercher un emploi qui leur convient mieux.

Graphique C : Les bénéficiaires d'a.-e. tardent davantage à trouver un nouvel emploi.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Année de la mise à pied

Certaines années étaient plus susceptibles d'accroître les chances des personnes mises à pied de se trouver un emploi. C'était le cas des années 1995 à 1997 en comparaison de 1993. En effet, ces années affichaient des taux de chômage plus faibles et étaient caractérisées par une bonne croissance de l'économie (graphique A). Une partie des années à l'étude coïncidaient avec celles de la réforme du Programme d'assurance-emploi. L'amélioration constatée vers la fin de la période d'observation pourrait donc être en partie imputable à la réforme du programme. À partir de 1996, des changements tels que le resserrement des règles d'admissibilité, la diminution de la durée d'admissibilité[12] et des modifications dans le calcul de la prestation accordée ont été implantés et ont pu inciter certaines personnes mises à pied à intensifier leur recherche d'emploi.

Les autres caractéristiques telles que la scolarité, le salaire de l'emploi perdu de même que le mois de la mise à pied n'ont révélé aucun impact significatif sur la probabilité de trouver un nouvel emploi.

Salaire avant et après la mise à pied

Un examen des emplois suivant ceux de la mise à pied révèle que 21 % des travailleurs conservaient un salaire égal — à plus ou moins 5 % — à celui de l'emploi perdu, tandis que 47 % touchaient un salaire inférieur et 32 %, un salaire supérieur (tableau 6). Quelle que soit l'année de la mise à pied, un plus grand nombre de personnes ont subi une perte salariale dans l'emploi suivant la mise à pied. Pour les personnes qui subissaient des pertes, la moyenne de celles-ci atteignait près de 30 %; pour les personnes qui connaissaient des gains, l'augmentation moyenne atteignait un peu moins de 26 %. Dans l'ensemble, 21 % des mises à pied étaient suivies par des pertes salariales de plus de 30 %, alors que seulement 14 % étaient suivies par des gains de plus de 30 %.

Des estimations démontrent que l'écart salarial était très sensible au salaire de l'emploi perdu[13]. Les personnes dont le salaire était élevé étaient plus susceptibles de subir une perte; par ailleurs, celles qui avaient un emploi plus faiblement rémunéré avaient plus de chances de connaître un gain dans un nouvel emploi (graphique D). Cet effet a été observé antérieurement (Picot et Wannell, 1987; Picot et Pyper, 1993) et, selon Picot et Pyper, « la variation de salaire peut également avoir une corrélation négative selon le niveau de rémunération de l'emploi perdu, étant donné simplement que plus la rémunération est élevée, moins le gain salarial est susceptible d'être important. Il existe une limite aux salaires que la plupart des entreprises sont disposées à payer (pour un niveau de capital humain donné). De même dans le cas des emplois très peu rémunérés, les pertes salariales sont peu probables, étant donné l'existence d'un salaire minimum. Ces considérations peuvent entraîner un effet de régression vers la moyenne ».

Les caractéristiques du nouvel emploi affectaient également l'écart salarial : par exemple, si l'emploi était à temps plein[14], s'il était syndiqué ou si la profession était la même que celle de l'emploi perdu, le salaire du nouvel emploi tendait à être supérieur. Le niveau de compétences capté par la profession affectait l'écart salarial. Les gestionnaires et professionnels ainsi que les travailleurs de la construction avaient plus de chances d'enregistrer un gain dans leur nouvel emploi (en comparaison de la catégorie de référence *Autres professions* : opérateurs d'équipement de transport, manutentionnaires et autres professions). Cependant, l'écart salarial ne démontrait pas de relation avec la durée de la période sans emploi ou avec le niveau de scolarité du travailleur[15]. De plus, les caractéristiques familiales comme le fait d'avoir des enfants ou un conjoint sans revenu n'affectaient pas l'écart salarial pas plus que l'année de la mise à pied.

Tableau 6 : Écart salarial pour les personnes ayant trouvé un nouvel emploi en un an ou moins, 1993 à 1997

Le nouveau salaire était	%
Inférieur	**47**
De plus de 30 %	21
De 21 à 30 %	7
De 11 à 20 %	11
De 5 à 10 %	7
Perte moyenne pour celles qui ont connu une perte	**-29,8**
Égal (+/-5 %)	**21**
Supérieur	**32**
De plus de 30 %	14
De 21 à 30 %	4
De 11 à 20 %	8
De 5 à 10 %	6
Gain moyen pour celles qui ont connu un gain	**25,6**
Variation de salaire pour l'ensemble	**0,52**

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Résumé

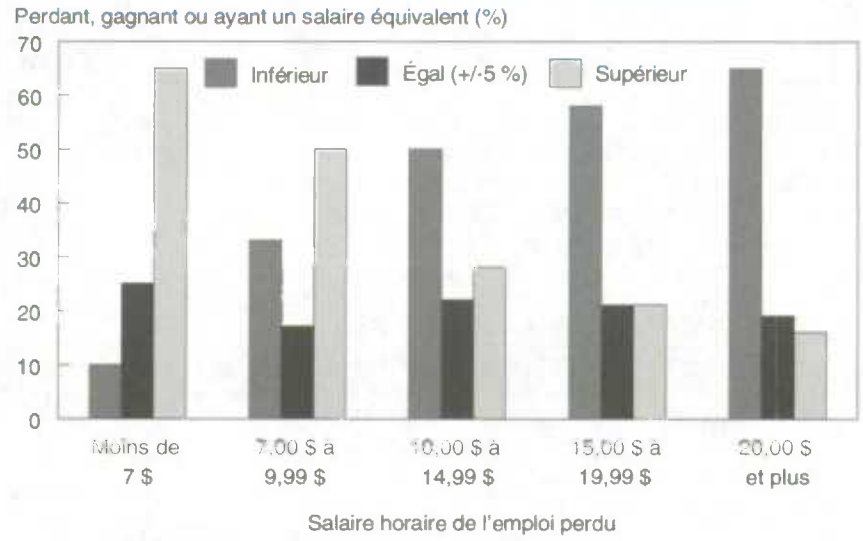
La présente étude avait pour but d'examiner ce qu'il advient après une mise à pied permanente d'un emploi à temps plein. Le taux de mises à pied était plus élevé pour les hommes, les jeunes (16 à 24 ans), les travailleurs faiblement scolarisés, les travailleurs de la construction, les travailleurs non protégés par une convention collective et ceux des petites entreprises. Ce taux était plus élevé pour les personnes dont l'emploi perdu avait été de courte durée de même que pour les travailleurs faiblement rémunérés. Les personnes seules et celles qui n'avaient pas d'enfants présents à la maison affichaient aussi un taux relativement élevé. À l'opposé, le taux de mises à pied était faible pour les gestionnaires et professionnels.

Pour un certain nombre de personnes, la période sans emploi a été relativement courte, puisque dans 8 % des cas, elle a été d'une semaine tout au plus. La proportion de mises à pied qui se sont terminées par un emploi (en un an ou moins) se situait à 74 %. Elle a cependant augmenté au fil des années, passant de 60 % en 1993 à 83 % en 1997. Cela reflète les conditions économiques plus favorables de la fin de la période d'observation et l'ajustement plus rapide des travailleurs. Toutefois, un examen de la situation un an après la mise à pied révèle qu'une certaine proportion de personnes qui avaient trouvé un nouvel emploi l'ont perdu de nouveau. Cela porte donc le taux de succès de la recherche d'emploi à 62 %.

Un an après leur mise à pied, près du cinquième des personnes étaient en chômage soit parce qu'elles n'avaient toujours pas trouvé d'emploi, soit parce qu'elles l'avaient perdu de nouveau. Le taux de chômage des travailleurs mis à pied s'élevait donc à plus de 23 % un an plus tard. Les personnes mises à pied affichaient donc des taux de chômage disproportionnellement élevés en comparaison de la population active totale pour laquelle le taux atteignait en moyenne 10 % de 1993 à 1997. Le taux de chômage des travailleurs mis à pied variait selon les années, 1993 marquant un sommet de 32,8 % et 1996 affichant le taux le plus faible (18,6 %).

Les chances de trouver un emploi — quel que soit le nombre de semaines après la mise à pied — étaient plus faibles pour les personnes de 55 ans et plus, les femmes, les personnes œuvrant comme commis, vendeurs ou dans des professions liées aux services, les prestataires d'assurance-emploi, les membres des minorités visibles et les personnes ayant cumulé une période d'emploi relativement

Graphique D : Les pertes salariales sont plus fréquentes dans le nouvel emploi.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

longue. L'absenace d'enfants à la maison, le fait d'être une personne seule, d'œuvrer à titre de gestionnaire ou de professionnel de même qu'une mise à pied survenue entre 1995 et 1997 tendaient à accroître les chances de trouver un nouvel emploi après une mise à pied. Contre toute attente, le niveau de scolarité et le salaire de l'emploi perdu n'affectaient pas les chances de trouver un nouvel emploi de façon significative.

Quelle que soit l'année de la mise à pied, un plus grand nombre de personnes ont subi une perte salariale dans l'emploi suivant celui de la mise à pied. Les pertes et les gains salariaux moyens étaient relativement élevés, atteignant 30 % et 26 % respectivement. L'écart salarial était très sensible au salaire de l'emploi perdu. Plus ce dernier était élevé, plus fréquentes étaient les pertes. Au contraire, lorsque le salaire de l'emploi perdu était faible, les gains étaient plus fréquents. L'écart salarial dépendait également des caractéristiques du nouvel emploi. Par exemple, si ce dernier était à temps plein, s'il était syndiqué et si la profession était la même que celle relative à l'emploi perdu, le salaire s'y rattachant tendait à être supérieur à celui de l'emploi perdu. Le niveau de compétences capté par la profession affectait l'écart salarial; les gestionnaires et professionnels de même que les travailleurs de la construction avaient plus de chances d'enregistrer un gain dans leur nouvel emploi.

Perspective

Notes

1 Cette partie de l'étude s'appuie sur l'échantillon transversal.

2 Les caractéristiques des personnes mises à pied sont celles du 31 décembre de l'année de la mise à pied.

3 Dans des études antérieures (Picot et Wannell, 1987; Picot et Pyper, 1993; Picot et Lin, 1997), on retrouve des tendances similaires. Les derniers arrivés semblent donc également les premiers sortis. Diverses théories sur le roulement de la main-d'œuvre ont permis d'expliquer ce phénomène, telles que celles qui s'appuient sur des notions de capital humain (Parsons, 1972) ou sur le jumelage emplois-travailleurs (Jovanovic, 1979). Selon la théorie de Parsons, l'employé acquiert une certaine expérience et l'employeur investit dans l'employé, de sorte que les probabilités de démission ou de renvoi diminuent avec le temps. Jovanovic maintient qu'au début, l'employé et l'employeur ont une connaissance limitée l'un de l'autre. Avec le temps, le jumelage employeur-employé est plus solide, ce qui diminue les probabilités de départ ou de renvoi.

4 Et ce, en dépit de l'exclusion des travailleurs saisonniers et temporaires. Bien que les travailleurs de la construction soient souvent mis à pied de façon temporaire, ces résultats suggèrent que les mises à pied permanentes sont également importantes pour cette profession. Il est cependant possible qu'un certain nombre de travailleurs saisonniers se soient immiscés dans l'univers à l'étude.

5 Les personnes qui n'ont que quelques mois d'ancienneté pourraient avoir un profil se rapprochant du travailleur intermittent. Une proportion importante de mises à pied sont survenues dans des emplois de courte durée; en fait, près du tiers d'entre elles se trouvaient dans des emplois n'ayant duré que moins de quatre mois. En restreignant l'analyse aux mises à pied dans des emplois dont la durée excédait un an, 56 % des mises à pied sont exclues. Cette restriction fait qu'une plus grande proportion des personnes mises à pied (97 %) n'ont eu qu'une seule mise à pied entre 1993 et 1998. L'ensemble des mises à pied correspond à une moyenne de 91 %.

6 Le taux de succès global — soit lorsque aucune restriction temporelle n'était imposée — est évidemment plus élevé. Il se situe en effet entre 85 % et 89 %. Cependant, ce taux de succès est influencé par l'année de la mise à pied, c'est-à-dire que les gens mis à pied en 1993 ont eu cinq ans pour se trouver un nouvel emploi alors que ceux qui l'ont été en 1997 n'ont eu qu'une année. Afin que la durée moyenne de la période sans emploi ne soit pas influencée par l'année de la mise à pied, on a calculé le taux uniquement pour les personnes qui se sont trouvé un nouvel emploi en un an ou moins. L'année 1998 a donc été exclue pour ces calculs; elle a cependant été incluse dans le modèle de durée.

7 Dans l'Enquête sur la population active, la proportion de 81 % réfère au nombre de *personnes* tandis que dans l'EDTR, la proportion est basée sur le nombre d'*emplois*. Comme dans 97 % des cas les personnes n'avaient qu'une seule mise à pied, les deux valeurs peuvent être comparées.

8 D'après Picot et Wannell (1987), le taux de chômage après la mise à pied pour la période de 1982 à 1985 se situait à 24,9 %. Cette période diffère de celle qu'on examine puisqu'elle débute par une récession et se termine par une expansion, alors que la période de 1993 à 1997 se situe durant la reprise qui a suivi la récession de 1992. Les taux de chômage pour les deux périodes peuvent donc difficilement être comparés. Également, le taux de Picot et Wannell était celui au moment de l'enquête, soit en janvier 1986; ce n'était donc pas nécessairement un an après la mise à pied puisque les mises à pied avaient lieu entre 1981 et 1984. D'après Picot et Pyper (1993), le taux de chômage des travailleurs déplacés en 1988 d'un emploi à temps plein (sans restriction quant au nombre

de mois ou d'années d'ancienneté dans l'emploi perdu) se situait à 17,6 %, soit un taux légèrement plus faible que celui de l'année 1996. Les années 1988 et 1996 étaient différentes en raison du taux de chômage (7,8 % et 9,6 % respectivement) et du taux de croissance du PIB (4,9 % et 1,5 %); cependant, elles se situaient dans des phases de croissance du PIB et de diminution du taux de chômage. L'étude de Picot et Wannell met l'accent sur les mises à pied dans les emplois à temps plein sans égard à la durée de l'emploi, ce qui diffère de la définition utilisée dans la présente étude qui, elle, traite des mises à pied d'une période d'au moins une année survenues dans les emplois à temps plein.

9 Le modèle sur la durée de la période sans emploi incluait les variables suivantes : le sexe, l'âge, la province de résidence, le niveau de scolarité et la situation familiale (présence d'enfants, d'un conjoint et son revenu s'il y a lieu) de la personne mise à pied, les caractéristiques de l'emploi perdu (profession, salaire horaire et durée d'emploi), le fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi de même que certaines caractéristiques de la mise à pied comme l'année et le mois où elle est survenue. On a également testé d'autres variables (comme la syndicalisation de l'emploi perdu, le fait d'habiter une région rurale ou urbaine). Aucune de celles-ci n'a donné de résultats concluants. De plus, puisque toutes les provinces n'étaient pas à la même phase du cycle économique, une variable combinant l'effet de l'année et de la province a également été testée sans résultats significatifs. Voir l'appendice pour les résultats détaillés.

10 Le terme technique approprié dans le cas d'une approche de risque proportionnel est en fait le « risque » de trouver un emploi. Pour éviter la connotation négative associée à ce terme, on emploie ici le mot « chances ». Pour plus de détails sur les modèles de risque proportionnel et sur leur interprétation, voir l'analyse d'Allison (1995).

11 Seulement 8 % des emplois ayant fait l'objet d'une mise à pied étaient détenus par des membres des minorités visibles; toute conclusion doit donc être faite avec prudence.

12 Avant le 30 juin 1996, les prestataires pouvaient recevoir des prestations pendant 50 semaines au plus, selon le taux de chômage de leur région et leur durée d'emploi. La nouvelle loi a réduit la période d'admissibilité à 45 semaines. Comme les personnes mises à pied dans la présente étude devaient avoir au moins un an d'ancienneté dans l'emploi perdu, elles étaient donc admissibles au maximum de semaines de prestations selon le taux de chômage de leur région.

13 Dans les modèles d'estimation de l'écart salarial, on utilise habituellement le logarithme naturel du ratio entre le nouveau salaire et l'ancien. C'est l'approche qui a été retenue ici. On peut communiquer avec les auteurs pour les résultats détaillés de ce modèle.

14 Cette relation était attendue puisque les mises à pied avaient été restreintes au départ aux personnes détenant un emploi à plein temps.

15 Dans l'étude de Picot et Pyper (1993), la relation était la même entre l'écart salarial et le fait de changer ou non de profession de même qu'avec la période de recherche d'emploi. Contrairement aux résultats de la présente étude, l'écart salarial était affecté par le niveau de scolarité.

Documents consultés

ALLISON, P. *Survival analysis using the SAS system: a practical guide*, Cary (N.C.), SAS Institute, 1995.

JOVANOVIC, B. « Job Matching and the Theory of Turnover », *The Journal of Political Economy*, Part 1, Chicago, octobre 1979, vol. 87, n° 5, p. 972 à 990, <http://www.jstor.org/>.

LIN, Z., et W. PYPER. « Mouvements de la main-d'œuvre et adaptation au marché du travail en Ontario de 1978 à 1993 », n° 11F0019MPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Direction des études analytiques, 1997, n° 106, série « Documents de recherche ».

PARSONS, D. « Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates », *The Journal of Political Economy*, Chicago, novembre et décembre 1972, vol. 80, n° 6, p. 1120 à 1143, <http://www.jstor.org/>.

PICOT, G., et Z. LIN. « Les Canadiens sont-ils plus susceptibles de perdre leur emploi au cours des années 1990? », n° 11F0019MPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Direction des études analytiques, 1997, n° 96, série « Documents de recherche ».

PICOT, G., Z. LIN et W. PYPER. « Les mises à pied permanentes au Canada : vue d'ensemble et analyse longitudinale », n° 11F0019F au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Direction des études analytiques, 1997, n° 103, série « Documents de recherche ».

PICOT, G., et W. PYPER. « Licenciements et travailleurs déplacés : Variations cycliques, secteurs les plus touchés et expérience après le licenciement », n° 11F0019F au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Direction des études analytiques, 1993, n° 55, série « Documents de recherche ».

PICOT, G., et T. WANNELL. « Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne », n° 11F0019F au catalogue de Statistique Canada, Division des études sociales et économiques, Ottawa, Direction des études analytiques, 1987, n° 5, série « Documents de recherche ».

Appendice : Modèle de durée — Risque proportionnel — Résultats

Différence du ratio de risque par rapport à la catégorie de référence (ratio de risque – 1)

	%
Âge et sexe	
Hommes	
16 à 24†	0
25 à 34	14
35 à 44	-11
45 à 54	-9
55 et plus	-66*
Femmes	
16 à 24	13
25 à 34	-27
35 à 44	-28
45 à 54	-16
55 et plus	-77*
Scolarité	
Moins d'un diplôme d'études secondaires	-15
Diplôme d'études secondaires†	0
Études postsecondaires et plus	-2
Minorité visible	
Non	40*
Oui†	0
Enfant(s) à la maison	
Non	24*
Oui†	0
Revenu du conjoint	
Sans conjoint	30**
Conjoint sans revenu	1
1 $ à 10 000 $	9
10 001 $ à 20 000 $	-12
20 001 $ à 40 000 $	-11
Plus de 40 000 $†	0
Profession de l'emploi perdu	
Primaire, transformation, usineurs	-24
Construction	-23
Commis, ventes et service	-32*
Gestionnaire ou professionnel†	0
Fabrication, montage et réparation	-17
Autres (transport, manutentionnaires et autres professions)	-10
Gains horaires dans l'emploi perdu	
Moins de 7 $	14
7,00 $ à 9,99 $†	0
10,00 $ à 14,99 $	0
15,00 $ et plus	1
Ancienneté de l'emploi perdu	
60 mois et moins†	0
61 mois et plus	-15**
Prestations d'a.-e.	
Non†	0
Oui	-38*
Province	
Atlantique	-11
Québec	-14
Ontario†	0
Manitoba et Saskatchewan	25
Alberta	6
Colombie-Britannique	17
Mois de la mise à pied	
Janvier	-11
Février	-2
Mars†	0
Avril	-21
Mai	23
Juin	-13
Juillet	-6
Août	24
Septembre	2
Octobre	4
Novembre	9
Décembre	22
Année de la mise à pied	
1993†	0
1994	21
1995	31*
1996	51*
1997	87*
1998	-20

† *Catégorie de référence.*
* *Significatif à un niveau de 5 %.*
** *Significatif à un niveau de 10 %.*

Évolution du lieu de travail : le travail à domicile

Ernest B. Akyeampong et Richard Nadwodny

AU FUR ET À MESURE de la transition d'une économie rurale fondée sur les ressources à une économie industrialisée et urbaine au Canada, le lieu de résidence s'est dissocié du lieu de travail. Tout au long des années 1900, l'accès accru aux automobiles, l'amélioration de l'infrastructure de transport et l'essor du réseau de transport public ont contribué ensemble à modifier l'allure des villes canadiennes, petites et grandes, et ont fait en sorte que le lieu de travail peut maintenant être très éloigné du domicile. Toutefois, au cours des deux dernières décennies, la tendance semble s'être renversée dans une certaine mesure : les progrès technologiques, notamment dans le secteur de l'information (par exemple, les ordinateurs et Internet) ont permis à des travailleurs de nombreuses branches d'activité de travailler à partir de leur domicile, dans leur voiture et même en voyage. Les pratiques de réduction des effectifs, de restructuration et de sous-traitance des entreprises et des gouvernements, particulièrement au cours de la dernière décennie, pourraient aussi avoir incité des employés à occuper un emploi autonome à la maison[1]. Cette perception n'est pas soutenue par les résultats empiriques d'une étude récente (Lin, Yates et Picot, 1999)[2].

À partir de diverses enquêtes, la présente étude permet d'examiner le nombre de Canadiens qui travaillent habituellement à la maison depuis les trois dernières décennies. Elle traite des avantages et des inconvénients de ces modalités de travail. Elle comprend un profil de ces travailleurs, du type de travail qu'ils exercent, du volume de travail qu'ils accomplissent à la maison et de la façon dont il l'exerce, plus particulièrement en ce qui a trait à l'utilisation des ordinateurs. L'étude porte en outre sur certains aspects qualitatifs du travail.

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 ernest.akyeampong@statcan.ca. Richard Nadwodny est au service de la Division des opérations du recensement. On peut communiquer avec lui au (613) 951-3950 ou à richard.nadwodny@statcan.ca.

Taille de l'effectif des travailleurs à domicile

Les estimations du nombre de personnes qui travaillent à domicile remontent au Recensement de 1971. Depuis, l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, l'Enquête sociale générale (ESG) et l'Enquête sur le lieu de travail et les employés ont toutes permis de recueillir des données semblables. Toutefois, ces enquêtes diffèrent du point de vue des questions qui sont posées, des périodes de référence (et, en fait, pour certaines enquêtes, les questions étaient différentes). Il n'existe donc pas de séries chronologiques uniformes sur les travailleurs à domicile, ce qui fait que l'on ne peut dégager de tendances précises pour les trois dernières décennies.

Néanmoins, des ressemblances quant à la formulation des questions de certaines enquêtes permettent l'élaboration de deux « mini-séries » sur les tendances. Les recensements de 1971, 1981 et 1991 sont relativement comparables, de même que l'EHCT (1991 et 1995) et l'ESG de 2000. Comparativement à l'EHCT et du ESG, la définition des travailleurs à domicile utilisée dans le cadre du recensement est plus restrictive, ce qui entraîne un sous-dénombrement des travailleurs à domicile dans la série du recensement (voir *Sources des données, questions et estimations*).

Selon le recensement, le nombre de travailleurs à domicile est passé de 613 000 à 1 079 000 entre 1971 et 1991. Toutefois, cette augmentation correspond à celle de l'ensemble de la population active, ce qui fait que la proportion de personnes travaillant à la maison est demeurée inchangée à environ 8 %. Le nombre de travailleurs à domicile a augmenté, tant chez les employés que chez les travailleurs autonomes (passant de 196 000 à 461 000 pour les employés et de 417 000 à 618 000 pour les travailleurs autonomes), mais la proportion des employés travaillant à domicile est demeurée à peu près inchangée représentant environ 4 % de tous les employés, tandis que la part de

Source de données, questions et estimations

	Travail à domicile		
	Total	Employés	Travailleurs autonomes
	'000/(% de la population active)		
Recensement de la population			
1971 Où travaillez-vous habituellement ?	613 (8)	196 (3)	417 (39)
1981 À quelle adresse avez-vous (habituellement) travaillé ?	773 (7)	298 (3)	474 (41)
1991 À quelle adresse cette personne travaillait-elle habituellement ?	1 079 (8)	461 (4)	618 (43)
Enquête sur les horaires et conditions de travail			
1991 Sans compter les heures supplémentaires, ... travaille-t-il (elle) habituellement à la maison une partie ou la totalité de ses heures normales de travail ? (employés seulement)	...	617 (6)	...
1995 Sans compter les heures supplémentaires, ... accomplit-il (elle) habituellement à la maison du travail rémunéré ?	2 129 (16)	1 003 (9)	1 126 (53)
Exploite-t-il/elle cette entreprise à partir de son domicile			
Enquête sociale générale			
2000 Sans compter les heures supplémentaires, accomplissez-vous habituellement certaines de vos heures de travail à la maison ?	2 795 (17)	1 426 (10)	1 369 (50)

travailleurs autonomes travaillant à domicile est passée de 39 % à 43 % par rapport à l'ensemble des travailleurs autonomes.

L'année 1991 peut servir de transition entre les mini-séries du recensement et de l'EHCT/ESG. Cette année-là, le recensement (effectué en juin) a recensé 461 000 employés travaillant à la maison, tandis que l'EHCT (effectuée en novembre) estimait ce nombre à 617 000, soit environ un tiers de plus que le recensement. (L'EHCT de 1991 ne comprenait pas les travailleurs autonomes.) Même si une partie de la différence peut être attribuée sans aucun doute au caractère saisonnier des données, une autre partie vient de la formulation du questionnaire, la définition moins restrictive de l'EHCT ayant contribué au nombre plus important de travailleurs à domicile enregistré par cette enquête[3].

Les estimations de l'EHCT de 1995 et de l'ESG de 2000 montrent aussi que le nombre de personnes qui effectuent une partie ou la totalité de leur travail à la maison est passé de 2 129 000 en 1995 à 2 795 000 en 2000, mais que la proportion de l'emploi total qu'elles représentent est demeurée à peu près inchangée à environ 16 ou 17 %. Les employés et les travailleurs autonomes qui travaillent à domicile ont vu leur nombre augmenter au cours de la période, passant de 1 003 000 à 1 426 000, dans le cas des employés, et de 1 126 000 à 1 369 000, dans le cas des travailleurs autonomes. Toutefois, puisque la croissance du travail à domicile correspond à une croissance à peu près égale des autres modalités de travail, les pourcentages d'employés et de travailleurs autonomes travaillant à domicile ont peu changé au cours de la période (autour de 9 à 10 % pour les employés et de 50 à 53 % pour les travailleurs autonomes).

Les résultats des recensements, de l'EHCT et de l'ESG suggèrent également qu'une grande majorité des travailleurs à domicile ne travaillent que quelques heures par semaine à la maison.

Avantages et inconvénients du travail à domicile

Le travail à la maison comporte à la fois des avantages et des inconvénients. Dans le cas des employés, il permet une plus grande souplesse dans la planification des activités, un meilleur équilibre entre le travail et les responsabilités personnelles ou familiales, une réduction des dépenses de transport, d'habillement et de nourriture, ainsi qu'une réduction du temps de déplacement quotidien. Parmi les aspects négatifs du travail à domicile figurent la diminution du cercle social, la mise en veilleuse de l'avancement professionnel ou parfois même l'augmentation de la charge de travail.

Dans le cas de l'employeur, le travail à la maison peut accroître la productivité des employés, réduire les dépenses liées aux locaux, améliorer le recrutement et le maintien en poste des employés et réduire l'absentéisme[4]. Parmi les inconvénients les plus couramment cités

figurent des problèmes liés à la coordination du travail et à la communication avec les employés, le manque de contrôle sur la qualité du travail et les problèmes liés à la sécurité de l'information.

Nombre des avantages et des inconvénients énumérés ci-dessus pour les employés s'appliquent aussi aux travailleurs autonomes. Outre les économies qu'ils peuvent réaliser en exploitant leur entreprise à la maison, plutôt qu'à partir d'une usine ou de locaux à l'extérieur, les travailleurs autonomes ont aussi accès à certaines déductions d'impôt[5].

La société en général peut aussi profiter de la réduction de la congestion routière (et peut-être des accidents et des coûts s'y rapportant) et de la pollution de l'air (c'est-à-dire les émissions de gaz à effet de serre). Parmi les aspects négatifs figurent l'augmentation du bruit, de la circulation et de la pollution dans certains quartiers résidentiels.

Qui travaille à la maison

D'après l'ESG, 2,8 millions de personnes travaillaient à domicile en 2000 (Tableau 1). Bien que ce nombre soit également réparti entre les employés et les travailleurs autonomes (1,4 million chaque), pour les premiers cette proportion ne représentait que 10 % de l'ensemble des employés, alors que pour les seconds elle représentait 50 % de leur groupe. Des profils distincts sont établis pour les employés et les travailleurs autonomes, du fait que la décision d'un employé de travailler à la maison dans le cas d'un employé est généralement prise de concert avec son employeur, ce qui n'est pas le cas pour les travailleurs autonomes.

Parmi les employés, la fréquence du travail à domicile est légèrement supérieure chez les hommes (10,6 %) que chez les femmes (9,8 %). Les travailleurs dans la force de l'âge (25 à 54 ans) sont les plus susceptibles d'adopter ces modalités de travail (12,0 %), et les jeunes (15 à 24 ans) les moins susceptibles de le faire (4,6 %). La pratique est presque aussi répandue chez les travailleurs à temps plein que chez les travailleurs à temps partiel. Les employés mariés sont plus susceptibles de travailler à domicile que leurs homologues célibataires (jamais mariés) (12,1 % par rapport à 7,0 %). Une part de la différence découle de l'effet de l'âge. La pratique est plus répandue

Tableau 1 : Personnes travaillant à domicile, selon des caractéristiques sélectionnées, 2000

	Employés			Travailleurs autonomes		
		Travail à domicile			Travail à domicile	
	Total	Total	Fréquence	Total	Total	Fréquence
	'000		%	'000		%
Les deux sexes	**13 932**	**1 426**	**10,2**	**2 750**	**1 369**	**49,8**
Hommes	7 359	782	10,6	1 784	826	46,3
Femmes	6 572	644	9,8	965	544	56,3
Âge						
15 à 24	2 991	137	4,6	141	60	42,3
25 à 54	9 782	1 174	12,0	2 078	1 046	50,4
55 et plus	1 159	114	9,8	531	263	49,6
Régime de travail						
Temps plein	5 845	747	12,8	1 358	727	53,6
Temps partiel	960	128	13,4	312	166	53,1
Niveau d'instruction						
Moins d'un diplôme d'études secondaire	2 216	86	3,9	435	166	38,2
Diplôme d'études secondaire	2 659	147	5,5	475	202	42,6
Études postsecondaires partielles	2 379	189	8,0	384	204	52,9
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	3 717	347	9,3	688	368	53,5
Diplôme universitaire	2 883	655	22,7	753	426	56,6
État civil						
Marié	8 316	1 009	12,1	2 084	1 065	51,1
Séparé, divorcé, veuf	1 008	99	9,9	213	119	56,1
Célibataire	4 332	304	7,0	395	159	40,2
Âge du cadet						
Avec enfants	5 393	700	13,0	1 330	690	51,9
D'âge préscolaire	1 350	199	14,8	279	141	50,5
5 à 12 ans	1 935	259	13,4	482	268	55,7
13 ans et plus	2 109	241	11,4	569	281	49,3
Sans enfants	411	47	11,5	49	24	49,5

Source : Enquête sociale générale

chez les employés qui ont de jeunes enfants, particulièrement des enfants d'âge préscolaire (14,8 %) que chez les employés sans enfant (11,5 %).

La probabilité qu'un employé effectue habituellement la totalité ou une partie de son travail à la maison augmente selon son niveau de scolarité. Cela vient principalement du fait que les professions qui se prêtent le mieux à ce genre de modalités de travail ont tendance à comprendre des concentrations plus élevées de travailleurs très scolarisés. L'inverse est aussi vrai. Parmi les employés titulaires d'un diplôme universitaire, environ 23 % ont effectué une partie ou la totalité de leur travail à la maison, comparativement à seulement 4 % des personnes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires.

Tableau 2 : Personnes travaillant à domicile selon la branche d'activité, la profession et la province, 2000

	Employés			Travailleurs autonomes		
		Travail à domicile			Travail à domicile	
	Total	Total	Fréquence	Total	Total	Fréquence
	'000		%	'000		%
Branche d'activité	**13 932**	**1 426**	**10,2**	**2 750**	**1 369**	**49,8**
Agriculture	151	--	--	255	166	65,2
Foresterie, pêche, extraction minière, pétrole et gaz	289	28	9,6	75	27	35,5
Services publics	108	--	--	--	--	--
Construction	630	44	7,0	273	114	41,6
Fabrication	2 200	164	7,4	146	70	48,4
Commerce	2 095	149	7,1	325	141	43,2
Transport et entreposage	610	50	8,3	155	36	23,0
Finances, assurances, immobilier et location	762	107	14,0	168	105	62,3
Professionnels, scientifiques et techniques	676	155	22,9	355	244	68,7
Gestion, administration et soutien	394	44	11,1	182	68	37,4
Services d'enseignement	1 035	242	23,4	61	33	53,7
Soins de santé et assistance sociale	1 236	107	8,6	200	127	63,6
Information, culture et loisirs	700	90	12,9	135	87	65,0
Hébergement et restauration	1 018	36	3,6	96	35	36,1
Autres services	477	62	12,9	218	77	35,1
Administrations publiques	906	95	10,5	16	--	--
Profession						
Gestion	902	229	25,4	508	222	43,6
Affaires, finance et administration	2 580	301	11,7	295	191	64,7
Sciences naturelles	949	175	18,4	154	99	64,5
Santé	619	28	4,5	103	40	39,2
Sciences sociales, enseignement	1 023	271	26,5	108	76	70,0
Arts, culture, sports et loisirs	312	52	16,5	203	134	65,9
Ventes	3 615	220	6,1	503	246	48,8
Métiers, transport et machinerie	1 830	74	4,0	369	110	29,8
Professions du secteur primaire	377	20	5,4	334	182	54,5
Transformation et fabrication	1 199	35	2,9	80	32	39,4
Province						
Terre-Neuve	243	21	8,6	33	15	46,1
Île-du-Prince-Edouard	69	--	--	--	--	--
Nouvelle-Écosse	446	43	9,5	57	27	46,7
Nouveau-Brunswick	355	27	7,6	57	20	35,8
Québec	3 400	354	10,4	664	305	45,9
Ontario	5 465	552	10,1	976	497	51,0
Manitoba	524	49	9,4	101	56	55,1
Saskatchewan	415	38	9,2	116	61	52,3
Alberta	1 403	142	10,2	342	174	50,8
Colombie-Britannique	1 611	193	12,0	394	210	53,3

Source : Enquête sociale générale

Parmi les travailleurs autonomes, la fréquence des gens qui travaillent à la maison était d'environ 50 % pour la plupart des groupes démographiques sélectionnés. Parmi les exceptions dignes de mention figurent des fréquences inférieures à la moyenne chez les jeunes entrepreneurs (42,3 %), les entrepreneurs les moins scolarisés (38,2 %), et les personnes jamais mariées (40,2 %). De même, on trouve des fréquences supérieures à la moyenne (plus de 56 %) chez les entrepreneurs titulaires de diplôme universitaire et chez le groupe des personnes séparées, divorcées ou veuves.

Tâches et volume de travail accompli à la maison

Le travail à la maison varie selon la profession et la branche d'activité (tableau 2). Dans une économie de marché de maximisation du profit, un employeur permet de telles modalités selon des facteurs comme la faisabilité opérationnelle, les effets sur le moral et la productivité des collègues et les exigences syndicales. La faisabilité opérationnelle est liée en partie à la nécessité ou non que l'employé soit présent sur les lieux de travail pour avoir des contacts avec ses collègues, et au fait que l'équipement utilisé au travail soit disponible ou transportable à la maison. Un travailleur de chaîne de montage d'automobiles, par exemple, doit travailler dans les locaux de l'employeur, tandis qu'un chercheur en sciences sociales peut travailler plus facilement à partir de la maison.

Compte tenu de ces facteurs, les fréquences les plus faibles de travail à la maison se retrouvent parmi les travailleurs des secteurs de la transformation et de la fabrication (2,9 %); des métiers, du transport et de la machinerie (4,0 %); ainsi que de la santé (4,5 %). Par contraste, les fréquences les plus hautes se retrouvent chez les employés qui occupent des postes de gestion (25,4 %) et dans les professions en sciences sociales et en éducation (26,5 %). La haute fréquence parmi les gestionnaires est surprenante, étant donné qu'on s'attend généralement à ce que ces personnes soient sur place pour superviser et diriger les autres.

Le tableau selon la branche d'activité correspond pour une large part à celui selon la profession. Le travail à la maison est moins répandu chez les employés des services d'hébergement et de restauration (3,6 %), de la construction (7,0 %), des métiers (7,1 %) et de la fabrication (7,4 %). Des fréquences plus élevées ont été observées chez les employés des services d'enseignement (23,4 %) et ceux du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (22,9 %).

La fréquence du travail à la maison chez les travailleurs autonomes, selon la profession et la branche d'activité, est généralement semblable à celle notée chez les employés, sauf que pour chaque profession et chaque branche d'activité, la pratique est beaucoup plus répandue chez les travailleurs autonomes.

La fréquence varie aussi selon la province. Ces écarts reflètent en partie les différences quant à la répartition selon la branche d'activité et la profession entre les provinces. La pratique était la plus répandue en Colombie-Britannique (12,0 %) et la moins répandue au Nouveau-Brunswick (7,6 %). Dans le cas des travailleurs autonomes, ceux du Manitoba (55,1 %) étaient les plus susceptibles de travailler à domicile. Ceux du Nouveau-Brunswick étaient les moins susceptibles (35,8 %) de le faire.

La plupart des employés qui travaillent à la maison ne le font que quelques heures par semaine[6]. En 2000, environ 65 % de ces employés travaillaient entre 1 et 10 heures par semaine à la maison. Moins de 3 % travaillaient plus de 40 heures. Environ 33 % des travailleurs autonomes travaillant à domicile effectuaient entre une et 10 heures de travail par semaine et 17 % d'entre eux comptaient plus de 40 heures par semaine.

Utilisation des ordinateurs et de la technologie de l'information

Les progrès dans le secteur de la technologie de l'information sont généralement perçus comme figurant parmi les forces sous-jacentes de la croissance du travail à domicile, tant chez les employés que chez les travailleurs autonomes, particulièrement au cours des deux dernières décennies. De façon plus particulière, les innovations qui ont touché les systèmes téléphoniques, et l'avènement du courrier électronique et d'Internet, ont facilité les contacts avec les collègues et les clients, peu importe l'endroit où l'on se trouve. Toutefois, quelles sont les preuves à l'appui de cette affirmation?

L'ESG permet de démontrer que l'avènement de l'informatique et de la technologie de l'information ont non seulement eu un effet plus grand sur les travailleurs à domicile que sur leurs collègues qui travaillent à l'extérieur de leur domicile, mais que les travailleurs à domicile utilisent beaucoup plus ces nouvelles technologies. Cela s'applique à la fois aux employés et aux travailleurs autonomes (tableau 3).

Tableau 3 : Utilisation des ordinateurs ou de la technologie de l'information, 2000

	Employés		Travailleurs autonomes	
	Travail à domicile	Travail dans les locaux de l'employeur	Travail à domicile	Travail à l'extérieur
	%			
Avez-vous utilisé un ordinateur dans le cadre de l'exercice de vos fonctions principales au cours des 12 derniers mois?	83.3	51.3	60.4	40.7
L'utilisation de l'ordinateur ou de la technologie de l'information ont-ils eu un effet sur votre travail au cours des 5 dernières années?	76.5	53.7	60.8	47.4
Le travail est-il devenu plus intéressant grâce à l'utilisation des ordinateurs au cours des 5 dernières années?	49.1	29.7	37.2	27.3
Avez-vous utilisé l'Internet tous les jours ou plusieurs fois par semaine à la maison au cours du mois dernier?	51.8	29.2	45.2	27.6
Avez-vous utilisé le téléphone chaque jour ou plusieurs fois par semaine pour votre travail ou pour votre entreprise?	57.7	26.5	39.6	25.5
Avez-vous utilisé le courrier électronique chaque jour ou plusieurs fois par semaine pour votre travail ou votre entreprise?	47.8	19.5	26.7	16.1

Source : Enquête sociale générale

Parmi les employés, environ 77 % des travailleurs à domicile, comparativement à 54 % de leurs homologues qui travaillent à l'extérieur de leur domicile, étaient d'avis que leur travail avait été touché dans une large mesure ou dans une certaine mesure par l'ordinateur et la technologie de l'information au cours des cinq dernières années. En outre, environ 83 % des employés travaillant à domicile, comparativement à 51 % de leurs homologues travaillant à l'extérieur, ont indiqué avoir utilisé un ordinateur pour leur emploi principal au cours des 12 derniers mois.

La fréquence d'utilisation des ordinateurs et des autres technologies de l'information était aussi plus grande chez les employés travaillant à la maison. Les proportions d'employés qui utilisaient le téléphone ou le courrier électronique chaque jour ou plusieurs fois par semaine pour leur travail représentaient 58 % et 48 % respectivement; dans le cas de leurs homologues travaillant à l'extérieur, les proportions correspondantes étaient moins de la moitié, soit 26 % et 19 %.

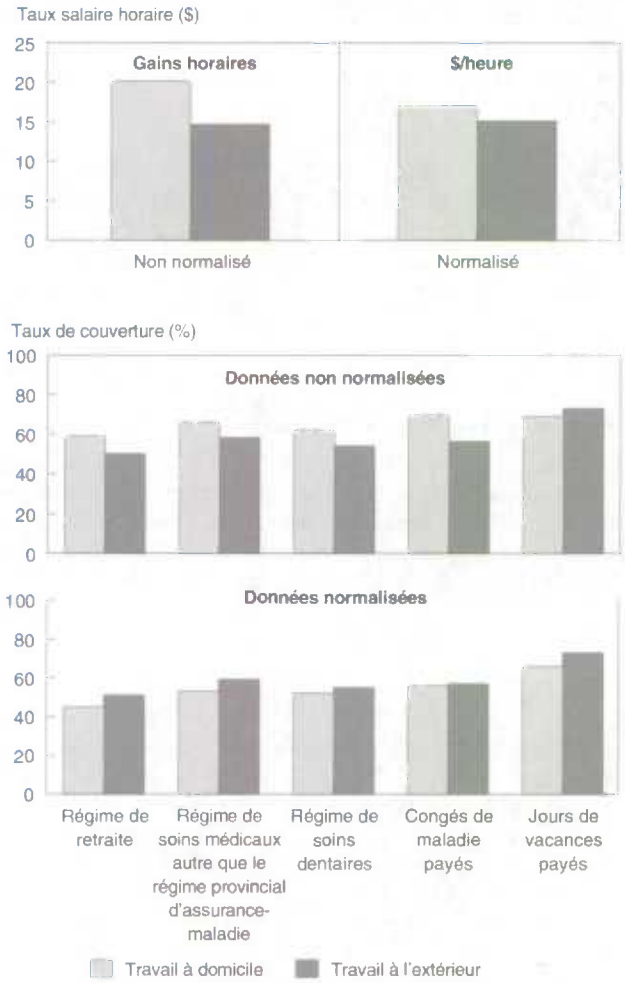
Par ailleurs, une proportion plus élevée d'employés travaillant à domicile (49 %) croyaient que leur travail était devenu plus intéressant du fait de l'utilisation des ordinateurs en comparaison avec 30 % des personnes travaillant à l'extérieur.

Qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi peut se mesurer de plusieurs façons pour les deux types de travailleurs. Les limites des données restreignent toutefois la portée à des comparaisons des avantages salariaux et des avantages sociaux des employés qui travaillent à domicile et de leurs homologues qui travaillent à l'extérieur. Les données sur les taux de salaire horaire et les avantages sociaux — particulièrement les régimes de pensions, ainsi que les régimes d'assurances de frais médicaux ou dentaires parrainés par l'employeur, de même que les congés de maladie et les vacances — analysées dans la présente étude proviennent de l'EHCT de 1995. Bien que les données de cette enquête datent un peu, elles constituent néanmoins la seule source d'information disponible.

Dans le cadre d'une étude antérieure (Pérusse, 1998), on a déterminé que les employés qui travaillaient habituellement à la maison avaient un salaire horaire moyen supérieur à celui de leurs homologues travaillant à l'extérieur (20,15 $ comparativement à 14,65 $). Les premiers étaient aussi plus susceptibles d'être couverts par un régime de pensions et un régime d'assurance de frais médicaux ou dentaires parrainés par l'employeur et de bénéficier de congés de maladie payés (graphique). Néanmoins, étant donné que le taux salarial et les avantages sociaux

Graphique : La normalisation a réduit les différences salariales et inversé la plupart des disparités non salariales.



Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

dépendent de plusieurs autres facteurs, y compris l'âge, le sexe, la branche d'activité, la profession, le niveau de scolarité, l'expérience, l'ancienneté professionnelle, l'adhésion syndicale et la taille de l'entreprise, les données ont dû être normalisées pour arriver à des comparaisons plus significatives au niveau statistique[7]. La normalisation a modifié le tableau de façon marquée. Par exemple, la normalisation selon l'âge, le sexe et la profession entraîne une diminution de l'écart du salaire horaire (17,07 $ par rapport à 15,07 $) entre les deux groupes de travailleurs et un renversement des résultats en ce qui a trait au régime de pensions et aux régimes d'assurance de frais médicaux et dentaires. Ainsi, les résultats normalisés confirment que les taux de rémunération et les avantages sociaux sont le résultat combiné de nombreux facteurs, et que le lieu de travail ne constitue pas nécessairement un facteur déterminant important, et ne joue peut-être aucun rôle.

Résumé

Le travail à domicile offre des avantages ainsi que des inconvénients pour les employeurs, les employés et les travailleurs autonomes. Même s'il n'existe pas de séries chronologiques uniformes, les données de diverses sources laissent supposer que le nombre de Canadiens qui effectuent une partie ou dans certains cas la totalité de leur travail à domicile a augmenté au cours des trois dernières décennies. Cette croissance correspond toutefois à des augmentations proportionnellement semblables dans l'emploi des travailleurs à l'extérieur du domicile, la part du travail à domicile demeure donc relativement inchangée. Pour des raisons opérationnelles, cette pratique est la plus répandue chez les travailleurs en sciences sociales et en éducation, et la moins répandue dans les secteurs de la fabrication, de la construction, de l'hébergement et de la restauration ainsi que de la santé. Les innovations dans le domaine de la technologie de l'information qui se sont produites au cours des deux dernières décennies semblent avoir affecté les travailleurs à domicile le plus. L'utilisation des ordinateurs, du courrier électronique, d'Internet et du téléphone pour des raisons liées au travail sont beaucoup plus grandes chez les travailleurs à domicile que chez ceux qui travaillent uniquement à l'extérieur de la maison. Par ailleurs, un plus grand pourcentage de travailleurs à domicile (employés et travailleurs autonomes confondus) sont d'avis que leur travail est devenu plus intéressant du fait de l'utilisation des ordinateurs.

L'avenir du travail à domicile, surtout pour les employés, repose sur plusieurs facteurs. Du point de vue de l'employeur, ils comprennent des problèmes liés à la coordination du travail et à la communication avec les employés, des préoccupations concernant la sécurité des renseignements confidentiels et des problèmes de coûts relativement au soutien technique informatique à domicile. Du point de vue de l'employé, on prétend que l'attrait du travail à domicile est non statique, en fonction du cycle de vie de la personne et des exigences familiales. Pour le travailleur autonome, les lois relatives au zonage continueront à jouer un rôle important.

Perspective

Notes

1 Selon l'Enquête sur la population active, le nombre de travailleurs autonomes dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (qui comprennent de nombreux experts-conseils) a plus que doublé (+119 %) de 1989 à 1999, ce qui est bien supérieur à l'augmentation de 37 % de l'ensemble du travail autonome au cours de la même période.

2 Les résultats de modélisation à effets fixes provenant de l'étude de Lin et autres démontrent une relation statistiquement significative mais empiriquement faible et négative (positive) entre le travail autonome et le chômage (emploi à plein temps et rémunéré).

3 Le Recensement de 1996 n'est pas utilisé dans cette étude parce que sa définition du travail à domicile est plus restrictive, le fait de *travailler habituellement à la maison* ayant été défini comme *la plupart du temps* (par exemple 3 jours sur 5). Il n'est donc pas surprenant, compte tenu de cette définition allégée, que le Recensement de 1996 ait permis de dénombrer 1 086 000 travailleurs à domicile, ce qui diffère peu des 1 079 000 recensés en 1991. (Le Recensement de 2001 a aussi utilisé la définition plus restrictive.)

4 Nortel Networks est un exemple de grande compagnie canadienne de technologie de pointe qui utilise le travail à domicile (ou télétravail, comme on l'appelle dans l'entreprise) pour attirer des travailleurs et maintenir les employés en poste. En 2000, environ 17 % (13 000) de l'ensemble des employés de la compagnie participaient au programme de télétravail. Nortel estime que l'adoption de ce programme a donné lieu à une réduction de 20 % de l'absentéisme, une amélioration de 10 % de la satisfaction professionnelle, et une réduction de 24 % du roulement de personnel. La compagnie estime en outre pouvoir réaliser des économies annuelles de 20 millions de dollars en frais immobiliers, en raison de son programme de télétravail, et une réduction annuelle de 30 millions de livres du niveau d'émission de gaz à effet de serre dans l'atmosphère, en raison de la diminution du nombre d'employés qui se déplacent quotidiennement pour aller au travail, (Telecommute Connecticut-Research).

5 Les lois fiscales au Canada permettent aux personnes qui utilisent leur domicile comme lieu de travail de déduire certains coûts d'amortissement et d'autres dépenses, comme la consommation d'énergie, lorsqu'elles produisent leur déclaration d'impôt.

6 Bien que très intéressantes, les données de l'enquête ne permettent pas d'évaluer la proportion de travail hebdomadaire effectué à domicile.

7 La normalisation est une technique statistique qui permet d'évaluer les différences observées quant à des caractéristiques particulières entre un groupe et un autre, à condition que ces deux groupes soient identiques à certains égards. Dans le cas du travail rémunéré à domicile, il est intéressant de savoir si le travail à domicile justifie à lui seul les différences de rémunération par rapport aux personnes qui travaillent à l'extérieur. Pour éliminer l'effet de l'âge, du sexe et de la profession sur la rémunération des travailleurs, les répondants sont répartis en deux catégories (travailleurs à domicile/travailleurs à l'extérieur du domicile) de façon à ce que chaque combinaison de variables soit représentée dans la même proportion que dans l'ensemble du groupe de travailleurs.

Documents consultés

LIN, Z., J.YATES et G. PICOT. « L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada », *Direction des études analytiques,* Statistique Canada, n° 133, Ottawa, mars 1999.

PÉRUSSE, D. « Entrepreneurs basés à domicile », *L'emploi et le revenu en perspective,* Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 10, n° 3, automne 1998, p. 33 à 37.

---. « Travailler chez soi », *L'emploi et le revenu en perspective,* Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 10, n° 2, été 1998, p.17 à 24.

PILON, J. "Alternative Work Locations: The Concepts of working at home and telework." Statistique Canada, Document de travail, Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail, Ottawa, septembre 1998.

SMITH, P. « Évaluation de la dimension de l'économie souterraine : le point de vue de Statistique Canada. », *L'observateur économique canadien,* Catalogue n° 11-010-XPB, Ottawa, mai 1994, p. 3.16 à 3.33.

STATISTIQUE CANADA. « Les horaires et les conditions de travail des années 1990 », *Rapports analytiques,* Catalogue n° 71-535-XPB n° 8, Ottawa, 1998.

Recherche d'un emploi à temps partiel : tendances

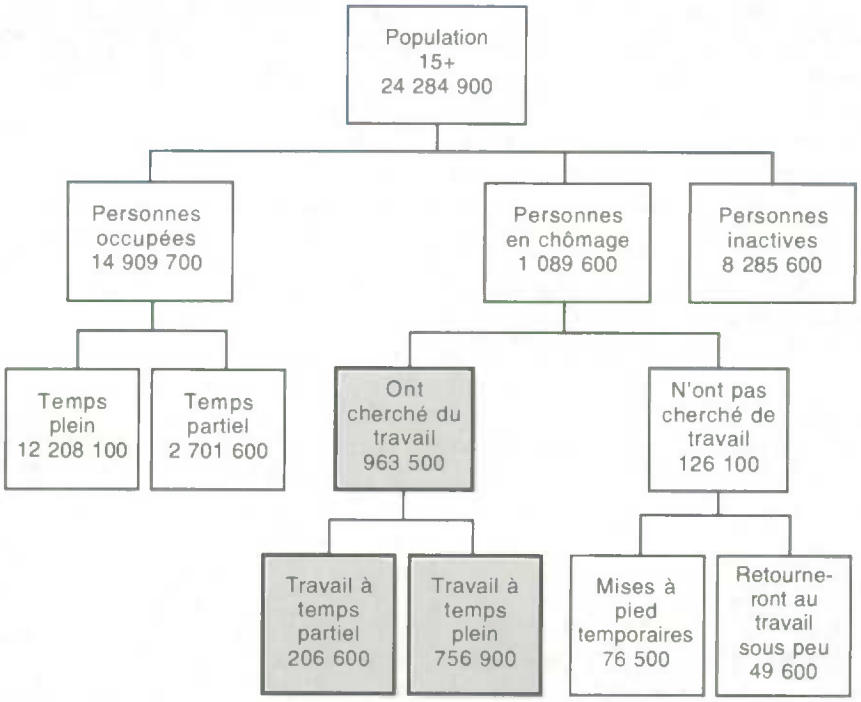
Berouk Terefe

Les travailleurs à temps partiel ont suscité beaucoup d'intérêt au fil des années. Leur nombre augmente-t-il en tant que proportion de la population active? Travaillent-ils à temps partiel par choix? Reçoivent-ils moins d'avantages que les travailleurs à temps plein? Il n'est peut-être pas étonnant qu'on se soit presque toujours préoccupé exclusivement des personnes occupées. Dans l'Enquête sur la population active (EPA), on demande toutefois aux chômeurs s'ils sont à la recherche d'un emploi à temps plein ou à temps partiel. Les tendances et les caractéristiques chez les deux groupes sont-elles différentes? Voilà l'objet de la présente étude.

Dans la première partie de l'étude, il est question des tendances chez les *chercheurs d'emploi* en chômage à la recherche d'un travail à temps plein et à temps partiel entre 1976 et 1996, ainsi qu'entre 1997 et 2000. Dans la deuxième partie, on traite de l'apport des facteurs démographiques (comme l'augmentation de la participation des femmes dans la population active et le vieillissement de la population active) et de la tendance (tous les autres facteurs) aux changements dans la part globale du travail à temps partiel entre 1976 et 1996 (pour éliminer l'effet du remaniement de 1997 de l'EPA). Dans la troisième partie, on examine les caractéristiques démographiques des deux groupes de chômeurs à la recherche d'un emploi en 2000.

Berouk Terefe est au service de la Division des comptes des revenus et des dépenses. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4616 ou à berouk_terefe@statcan.ca.

Situation d'activité, 2000



Source : Enquête sur la population active

La population active en chômage est composée de deux groupes principaux : une première composante formée d'un vaste groupe de personnes à la recherche d'un emploi, et un groupe beaucoup moins important composé de personnes n'étant pas à la recherche d'un emploi. La première composante se divise en deux sous-éléments : les personnes qui recherchent un emploi à temps plein (30 heures ou plus par semaine) et celles qui recherchent un emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine). Le second groupe est

composé, lui aussi, de deux sous-éléments : les personnes mises à pied de façon temporaire et celles qui commenceront un nouvel emploi au cours des prochaines semaines (voir *Situation d'activité, 2000*).

Tendances dans la recherche d'un emploi à temps plein et à temps partiel

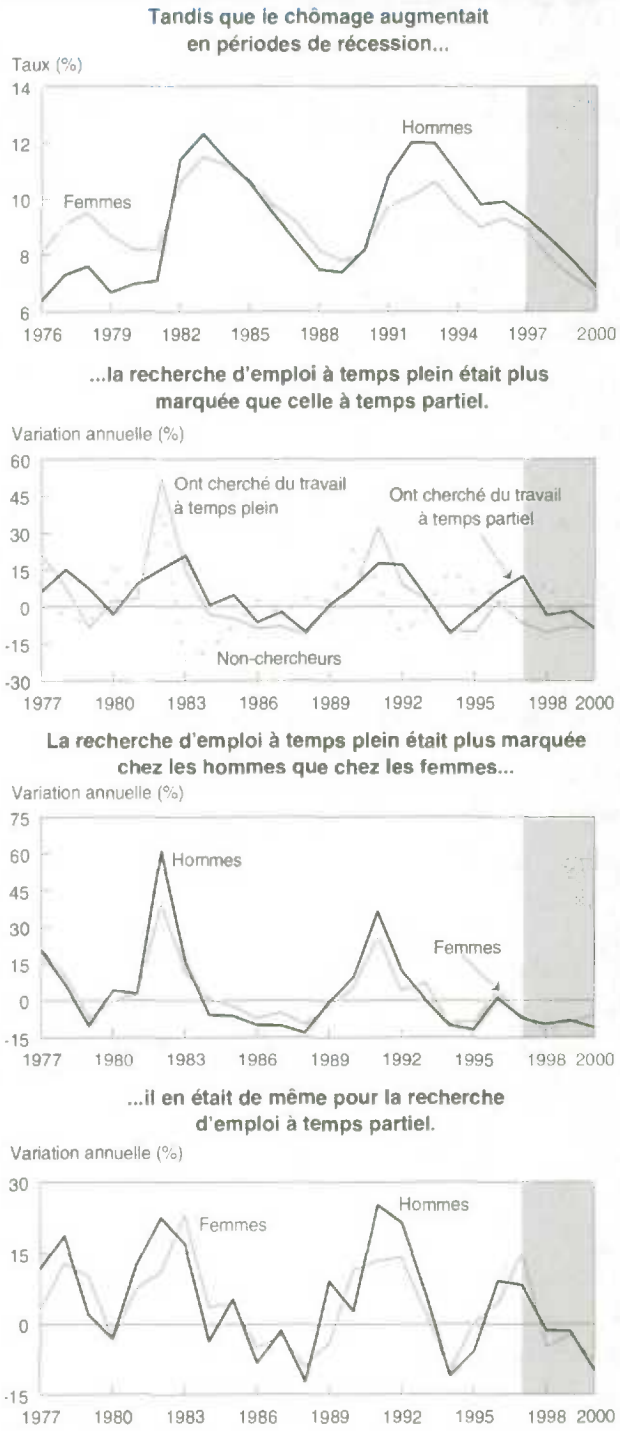
Le nombre de chômeurs a augmenté de 95 % (il est passé de 738 200 à 1 436 900) entre 1976 et 1996. Même s'il y a eu une croissance numérique plus marquée chez les chercheurs d'emploi à temps plein (531 200), les chercheurs d'emploi à temps partiel ont connu une hausse plus élevée en pourcentage (146 % par rapport à 96 %). Le nombre d'hommes en chômage à la recherche d'un emploi à temps plein a crû de 96 %, tout comme le nombre de femmes. Par ailleurs, le nombre d'hommes en chômage à la recherche d'un travail à temps partiel a augmenté de 188 %, tandis que la hausse correspondante chez les femmes était de 124 %.

Selon le cycle économique, la part de chercheurs d'emploi à temps plein a fluctué entre 75,0 % et 81,7 % de 1976 à 1996 (graphique A). Le niveau en 1996 (75,5 %) était pratiquement le même qu'en 1976 (tableau 1). Par ailleurs, la part des chercheurs d'emploi à temps partiel a connu une tendance à la hausse légère mais constante entre 1976 et 1996, passant de 11,7 % à 14,8 %.

Entre 1996 et 1997, le nombre de chercheurs d'emploi à temps plein a chuté, passant de 1 084 800 à 1 012 400, et leur part a reculé de façon marquée (de 75,5 % à 73,4 %). À l'opposé, le nombre de chercheurs d'emploi à temps partiel a grimpé de 212 400 à 238 600 (l'ensemble de la hausse se manifestant chez les femmes) et leur part a progressé de 14,8 % à 17,3 % (graphique B)[1].

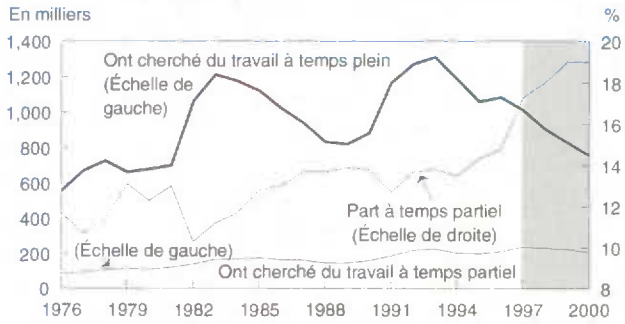
Entre 1997 et 2000, on a enregistré une baisse soutenue du nombre de chercheurs d'emploi à temps plein et à temps partiel — ceux-ci totalisant 756 900 et 206 600 respectivement — comme on pouvait s'y attendre en temps de prospérité économique. Toutefois, leurs parts étaient différentes — les chercheurs d'emploi à temps plein diminuant à 69,5 %, ceux associés au temps partiel augmentant à 19,0 %. Ces variations dans les proportions peuvent être attribuées principalement aux changements apportés au questionnaire de l'EPA en 1997 (voir *Remaniement du questionnaire de l'EPA de 1997*).

Graphique A : Chômeurs selon le type d'emploi recherché



Source : Enquête sur la population active

Graphique B : La part de recherche d'emploi à temps partiel a augmenté après le remaniement de l'EPA de 1997.



Source : Enquête sur la population active

Caractéristiques des chercheurs d'emploi

En 2000, des 1 089 600 personnes en chômage, 69 % étaient à la recherche d'un emploi à temps plein, tandis que 19 % cherchaient un emploi à temps partiel[2]. Les autres étaient en mise à pied temporaire (7 %) ou s'attendaient à travailler sous peu (5 %). Plus de 58 % des personnes à la recherche d'un travail à temps plein étaient des hommes, tandis que 60 % de celles qui cherchaient un travail à temps partiel étaient des femmes (tableau 3).

Plus d'hommes que de femmes étaient à la recherche d'un emploi à temps plein, soit un ratio de 1,4 à 1. La plupart de ces personnes étaient âgées entre 25 et 54 ans, et 55 % avaient, tant chez les hommes que chez les femmes, une scolarité équivalente au niveau secondaire tout au plus (en comparaison avec environ 80 %

Facteurs affectant la recherche d'un emploi à temps partiel

Étant donné la rupture dans la série chronologique engendrée par le remaniement de 1997 de l'Enquête sur la population active, il est question ci-après de la période s'échelonnant de 1976 à 1996. On a décomposé la variation de la proportion de chercheurs d'emploi à temps partiel entre 1976 et 1996 (3,1 points de pourcentage) pour isoler la part découlant de la variation de la composition démographique (le sexe et l'âge) et de la tendance (voir *Formule de décomposition*).

L'augmentation du nombre d'emplois à temps partiel recherchés entre 1976 et 1996 était presque entièrement attribuable à la tendance. La part de cette dernière était de 99 % (3,06 points de pourcentage), tandis que seulement 1 % (0,02 point) de la hausse était attribuable aux déplacements démographiques (tableau 2). Presque toute la part de la tendance provenait des 15 à 24 ans.

Tableau 1 : Part du chômage

Année	Total	Ont cherché du travail à temps plein	Ont cherché du travail à temps partiel	En mise à pied temporaire	Retourneront au travail sous peu
			%		
1976	100,0	75,0	11,7	9,4	4,0
1977	100,0	77,9	10,7	7,9	3,5
1978	100,0	78,3	11,4	6,8	3,5
1979	100,0	76,7	13,1	6,7	3,5
1980	100,0	76,2	12,3	8,3	3,2
1981	100,0	75,5	13,0	8,2	3,3
1982	100,0	78,7	10,3	8,8	2,2
1983	100,0	81,1	11,2	5,7	2,0
1984	100,0	81,7	11,7	4,6	2,0
1985	100,0	80,9	12,8	4,1	2,2
1986	100,0	80,0	13,0	4,9	2,1
1987	100,0	79,0	13,7	4,9	2,4
1988	100,0	77,9	13,7	5,7	2,7
1989	100,0	77,4	13,9	5,7	3,0
1990	100,0	76,3	13,8	7,4	2,5
1991	100,0	78,9	12,7	6,8	1,7
1992	100,0	79,4	13,7	5,4	1,5
1993	100,0	79,6	13,8	4,9	1,7
1994	100,0	78,3	13,5	5,9	2,3
1995	100,0	76,2	14,3	6,9	2,6
1996	100,0	75,5	14,8	7,3	2,4
1997	100,0	73,4	17,3	6,3	3,0
1998	100,0	70,9	18,0	7,6	3,4
1999	100,0	69,9	19,0	7,3	3,9
2000	100,0	69,5	19,0	7,0	4,5

Source : Enquête sur la population active

Tableau 2 : Effets de divers facteurs sur la part de chercheurs d'emploi à temps partiel entre 1976 et 1996

	Variation du taux de recherche d'emploi à temps partiel	Proportion de la variation selon	
		Déplacement démographique*	Tendance**
Les deux sexes	**3,08**	**0,02**	**3,06**
Hommes	1,93	-0,02	1,95
Femmes	1,15	0,04	1,11
15 à 24 ans	2,36	-5,57	7,94
25 à 54 ans	0,70	1,58	-0,88
55 ans et plus	0,01	0,09	-0,08

Source : Enquête sur la population active

* *En maintenant la constance du taux de recherche d'un emploi à temps partiel, cela représente la variation du taux de recherche d'un emploi à temps partiel en raison des changements de la part du groupe spécifique selon l'âge ou le sexe.*

** *En maintenant la constance de la part du groupe spécifique selon l'âge ou le sexe, cela représente la variation du taux de recherche d'un emploi à temps partiel en raison des variations du taux de recherche de ce type d'emploi.*

des 15 à 24 ans). Les hommes célibataires constituaient la plus forte proportion (48 %) de ceux cherchant un emploi à temps plein, tandis que chez les femmes, la plupart (55 %) étaient mariées.

Les chercheurs d'emploi à temps partiel, d'autre part, étaient surtout des femmes, soit un ratio de 1,5 à 1. La plupart de ces personnes étaient âgées entre 15 et 24 ans, avaient une scolarité équivalente au niveau secondaire tout au plus et étaient célibataires et sans enfant. Les femmes constituaient également 91 % des personnes à la recherche d'un emploi à temps partiel âgées entre 25 et 54 ans avec des enfants de moins de 16 ans à la maison.

Les travailleurs occupés à temps partiel forment un groupe très hétérogène (Blank, 1994). La plupart des femmes travaillent à temps partiel en attendant de trouver du travail à plein temps ou plutôt qu'être inactives; peu de femmes considèrent le temps partiel comme une transition vers le temps plein. En outre, les femmes ayant de jeunes enfants, plus d'enfants, ou un niveau supérieur d'autres sources de revenu sont plus susceptibles de travailler à temps partiel[3]. Selon la présente étude, cependant, seulement 25 % des femmes à la recherche d'un emploi à temps partiel ont de jeunes enfants à la maison; parmi ces femmes, 13 % avaient des enfants d'âge préscolaire et 12 % avaient des enfants âgés entre 5 et 12 ans.

Résumé

Depuis les 25 dernières années, la proportion de personnes à la recherche d'un travail à temps partiel a augmenté de façon soutenue. La hausse de la part de chercheurs d'emploi à temps partiel en 1997 a été très marquée — surtout en raison de la révision apportée à la formulation ambiguë du questionnaire de l'Enquête sur la population active.

Entre 1976 et 1996, la croissance dans la part de chercheurs d'emploi à temps partiel parmi les chômeurs peut être presque entièrement attribuée à la tendance, plutôt qu'à des déplacements démographiques quelconques. En 2000, ce sont surtout les femmes de 15 à 24 ans qui étaient à la recherche d'un emploi à

Formule de décomposition

La source des données utilisée pour l'étude est l'Enquête sur la population active. On a procédé à une décomposition en utilisant une analyse de type « shift-share » pour isoler la part de certaines variables démographiques, le sexe et l'âge, et de la tendance dans les variations de la croissance du nombre de chercheurs d'emploi à temps partiel. Les points limites utilisés dans la décomposition sont 1976 et 1996. La décomposition a été faite au moyen de la formule suivante :

$$X_{t+h} - X_t = \sum_{i=1}^{n}\left[\left(\frac{y_t^i + y_{t+h}^i}{2}\right) * \left(x_{t+h}^i - x_t^i\right)\right] + \sum_{i=1}^{n}\left[\left(\frac{x_t^i + x_{t+h}^i}{2}\right) * \left(y_{t+h}^i - y_t^i\right)\right]$$

X_t = *part totale de chercheurs d'emploi à temps partiel au temps t*

x_t^i = *part de chercheurs d'emploi à temps partiel pour le sexe i ou le groupe d'âge i au temps t*

y_t^i = *chômage total pour le sexe ou le groupe d'âge i au temps t en tant que proportion du chômage total*

h = *nombre d'années entre l'année de référence et la dernière année de l'analyse*

Tableau 3 : Chômeurs à la recherche d'un emploi, 2000

	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	Chercheurs d'emploi à temps plein	Chercheurs d'emploi à temps partiel	Chercheurs d'emploi à temps plein	Chercheurs d'emploi à temps partiel	Chercheurs d'emploi à temps plein	Chercheurs d'emploi à temps partiel
Total	**756 900**	**206 600**	**442 500**	**81 800**	**314 400**	**124 800**
			%			
Ensemble des âges	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
15 à 24 ans	24	61	25	79	22	50
25 à 54 ans	69	32	67	15	71	43
25 à 34 ans	25	11	24	6	25	15
35 à 44 ans	26	12	26	5	27	17
45 à 54 ans	18	9	17	5	19	11
55 ans et plus	8	6	8	6	7	6
Niveau d'instruction						
15 à 24 ans	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Études secondaires ou moins	80	94	82	95	77	92
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	16	5	14	5	18	6
Grade universitaire	4	1	4	1	6	1
25 ans et plus	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Études secondaires ou moins	55	55	55	56	55	54
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	30	30	30	29	30	31
Grade universitaire	15	15	15	15	15	15
État matrimonial	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Célibataire	42	65	48	83	32	53
Marié	48	29	44	14	55	39
Autre	10	6	8	3	13	8
Situation familiale	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Avec des enfants à la maison	34	23	28	7	42	34
Âge préscolaire	10	9	9	3	12	13
5 à 12 ans	12	8	10	2	16	12
13 ans et plus	11	6	9	2	15	9
Moins de 16 ans, avec parent(s) âgé(s) entre 25 et 54 ans	24	17	21	4	30	25
Sans enfant	66	77	72	93	58	66
Canada	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Terre-Neuve	4	1	4	1	4	1
Île-du-Prince-Édouard	1	0	1	0	1	0
Nouvelle-Écosse	4	3	4	3	4	3
Nouveau-Brunswick	4	2	4	2	3	2
Québec	31	21	32	19	30	23
Ontario	31	41	29	45	34	39
Manitoba	2	3	3	3	2	3
Saskatchewan	2	2	3	2	2	2
Alberta	7	10	7	10	7	10
Colombie-Britannique	13	15	14	14	12	16

Source : Enquête sur la population active

temps partiel. La plupart étaient célibataires et sans enfant, et avaient une scolarité équivalente au niveau secondaire tout au plus.

Perspective

Notes

1 Le remaniement du questionnaire de l'EPA a été instauré graduellement à partir de septembre 1996 et le processus s'est achevé en 1997. Les changements apportés au questionnaire ont surtout touché les femmes puisque ce sont ces dernières qui constituent la plus grande partie des chercheurs d'emploi à temps partiel.

2 En 2000, environ 18 % des personnes occupées travaillaient à temps partiel.

3 Dans son étude, Blank analyse la dynamique du comportement des femmes adultes sur le marché du travail pendant une période de 14 ans, soit de 1976 à 1989. Elle explore les choix selon l'offre de main-d'œuvre parmi les femmes qui travaillent à temps plein et à temps partiel, ou qui ne sont pas sur le marché du travail.

Documents consultés

BLANK, R. *The dynamics of part-time work*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass., 1994, n° 4911, « NBER working paper series », < http://papers.nber.org/papers/W4911 >.

DROLET, M., et R. MORISSETTE. « Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens? », n° 11F0019F au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Direction des études analytiques, 1997, n° 104, « Document de recherche ».

EHRENBERG, R., et R. SMITH. *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy*, Harper Collins, New York, 1991, 4e édition.

Remaniement du questionnaire de l'EPA de 1997

Plusieurs changements au contenu du questionnaire de l'Enquête sur la population active (EPA) ont été apportés pendant le remaniement de 1997 afin d'améliorer la qualité des données. Un de ces changements consistait à effectuer l'élimination d'ambiguïtés possibles relativement à la classification des chômeurs à la recherche d'un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Avant 1997, la question était :

Cherchait-il (elle) un emploi à temps plein ou à temps partiel?

À temps plein ○ (30 heures ou plus par semaine)	À temps partiel ○ (moins de 30 heures par semaine)

Parce que les interviewers ne lisaient qu'à l'occasion les définitions des termes *temps plein* et *temps partiel* aux répondants, ces derniers étaient libres de donner leur propre interprétation à ces termes. Afin d'éliminer l'ambiguïté, les définitions de temps plein et temps partiel ont été intégrées à la question de la façon suivante :

Voulait-[il/elle] un emploi de plus, ou de moins de 30 heures par semaine?

Cela semble avoir eu comme résultat d'accroître la proportion du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi à temps partiel et proportionnellement, une diminution de celle à la recherche d'un emploi à temps plein. Cela a été clairement démontré par une comparaison des résultats de l'enquête. Pendant la période d'introduction, en novembre 1996, trois groupes de renouvellement de l'EPA ont répondu à l'ancien questionnaire alors que les trois autres groupes répondaient au nouveau.

Des ensembles de données additionnelles couvrant différentes périodes corroborent les conclusions tirées des résultats du mois de novembre 1996.

L'introduction du questionnaire remanié de 1997 a mené à une discontinuité de la série des données de l'EPA quant aux personnes à la recherche d'un emploi à temps plein ou à temps partiel — cela a provoqué un déplacement à la hausse de la proportion de personnes à la recherche d'un emploi à temps partiel et inversement, une baisse de celle à la recherche d'un emploi à temps plein.

MARSHALL, K. « Travailler à temps partiel par choix », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, printemps 2001, vol. 13, n° 1, p. 20 à 27.

SCHELLENBERG, G. *The changing nature of part-time work*, Canadian Council on Social Development, Ottawa, 1997, n° 4, « Social research series ».

TILLY, C. « Reasons for the continuing growth of part-time employment », *Monthly Labor Review*, Washington D.C., U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, mars 1991, vol. 114, n° 3, p. 10 à 18, « Working paper series », < http://www.bls.gov/opub/mlr/1991/03/art2full.pdf >.

Revenu de 1999 : un aperçu

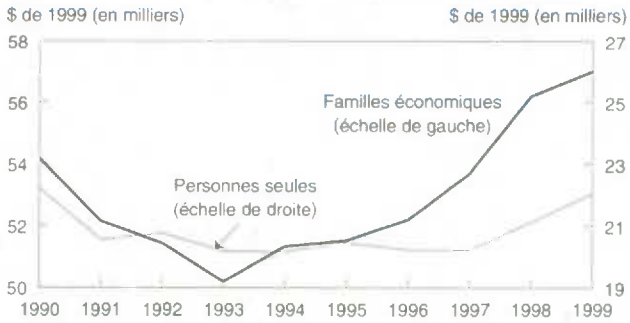
Cathy Cotton, Philip Giles et Heather Lathe

Revenu du marché

Le revenu moyen du marché des familles canadiennes de deux personnes ou plus était de 57 000 $ en 1999, soit une hausse de 1,4 % par rapport à l'année précédente après avoir pris en compte l'inflation. Il s'agit d'une sixième année de croissance soutenue, quoique à un taux plus faible que les deux années précédentes. Le revenu moyen du marché a augmenté de 13,6 % depuis 1993, alors qu'il se chiffrait à 50 200 $.

Le revenu moyen du marché des personnes ne vivant pas en famille (personnes seules) s'établissait à 22 000 $ en 1999, ce qui représentait une croissance de 4,3 % par rapport à l'année précédente. Il s'agissait d'une deuxième année consécutive où la croissance du revenu moyen du marché dépassait 4 % chez les personnes seules. En raison surtout des augmentations en 1998 et en 1999, le revenu moyen du marché des personnes seules terminait la décennie à peu près au même niveau qu'il y a 10 ans.

Graphique A : Revenu du marché



Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1990 à 1995; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1996 à 1999

Inégalité du revenu du marché

Si les familles sont classées selon leur revenu, du niveau inférieur au niveau supérieur, les familles dont le revenu se situait dans le quintile supérieur ont gagné 44,4 % de tout le revenu du marché en 1999, comparativement à 3,5 % pour les familles appartenant au quintile inférieur. Pour chaque dollar que les familles du quintile inférieur gagnaient, les familles du quintile supérieur gagnaient près de 13 dollars.

Graphique B : Parts du revenu du marché

Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1990; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999

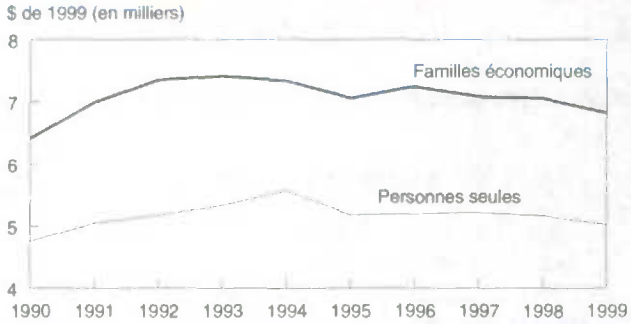
Les auteurs sont au service de la Division de la statistique du revenu. On peut communiquer avec Cathy Cotton au (613) 951-2300 ou à cathy.cotton@statcan.ca; Philip Giles, au (613) 951-2891 ou à giles@statcan.ca; Heather Lathe, au (613) 951-3808 ou à heather.lathe@statcan.ca.

Tendance à la baisse des transferts gouvernementaux

En moyenne, les transferts gouvernementaux aux familles constituées de deux personnes ou plus se chiffraient à 6 800 $ en 1999, une diminution de 3,3 % par rapport à 1998. Les transferts gouvernementaux aux familles ont atteint un sommet en 1993 et ont diminué de 8,0 % depuis.

En 1999, les personnes seules ont reçu en moyenne 5 000 $ en transferts, soit une baisse de 2,9 % par rapport à 1998 et de 10,0 % comparativement au sommet atteint en 1994.

Graphique C : Transferts gouvernementaux moyens



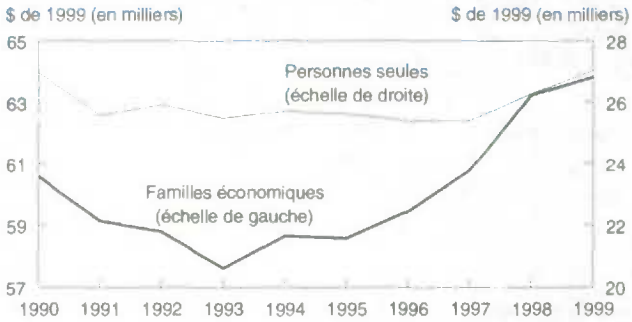
Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1990 à 1995; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1996 à 1999

Revenu total

Toutes sources de revenu prises en compte, le revenu total moyen des familles économiques canadiennes atteignait 63 800 $ en 1999, ce qui constitue une augmentation de 0,9 % par rapport à 1998. Le revenu total moyen des personnes seules était de 27 100 $, soit une hausse de 2,9 %. Le revenu familial total a augmenté de 10,8 % depuis 1993, alors qu'il touchait son plus bas niveau de la décennie.

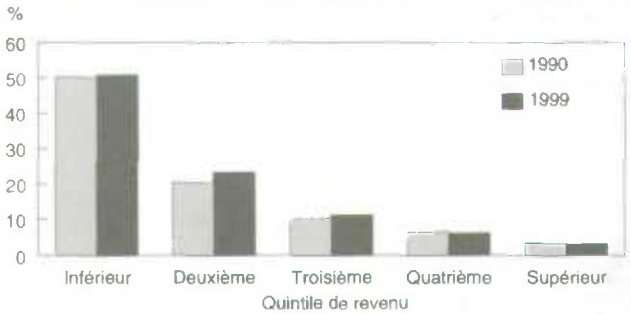
Dans le cas des familles dont le revenu se situait dans le quintile inférieur, les transferts gouvernementaux ont contribué à environ la moitié (50,8 %) de tout le revenu touché en 1999. Pour les familles du quintile supérieur, seulement 3,2 % du revenu provenait des transferts. En raison des transferts, la répartition du revenu total est plus égale que la répartition du revenu du marché. En fonction du revenu total, les familles appartenant au quintile supérieur ont touché environ six dollars et demi pour chaque dollar qu'ont touché les familles du quintile inférieur. En somme, cela signifie que les familles du quintile supérieur ont reçu 40,9 % du revenu total, comparativement à 6,3 % pour les familles du quintile inférieur. Il s'agit là d'un partage légèrement plus inégal que 10 ans auparavant, alors que les pourcentages étaient de 39,1 % et de 6,4 %.

Graphique D : Revenu total moyen



Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1990 à 1995; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1996 à 1999

Graphique E : Transferts en proportion du revenu total



Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1990; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999

Sources des données et définitions

Les données de la présente étude sont tirées de deux enquêtes. L'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** est une enquête-ménage longitudinale lancée en janvier 1993. L'**Enquête sur les finances des consommateurs** était un supplément annuel de l'Enquête sur la population active.

Revenu du marché : ensemble des gains (provenant d'un emploi rémunéré ou d'un emploi autonome), revenus de placements, revenus de retraite (régime de retraite privé) et « autres revenus ». Ne sont pas compris les transferts gouvernementaux. Le revenu du marché est aussi appelé revenu avant impôt et transferts.

Transferts gouvernementaux : tous les versements directs aux particuliers et aux familles effectués par les administrations fédérale, provinciales et municipales : la pension de sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti, l'allocation au conjoint, les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, les prestations fiscales pour enfants, les prestations d'assurance-emploi et d'indemnisation des accidentés du travail, les crédits pour la taxe sur les produits et services ou pour la taxe de vente harmonisée, les crédits d'impôt remboursables provinciaux ou territoriaux, les prestations d'aide sociale et autres versements gouvernementaux.

Revenu total : revenu de toute provenance avant déduction des impôts fédéral et provincial, c'est-à-dire le revenu du marché plus les transferts gouvernementaux.

Revenu après impôt : revenu total moins l'impôt.

Famille économique : deux personnes ou plus qui partagent un même logement et qui sont apparentées par le sang, par alliance, par adoption ou qui vivent en union libre.

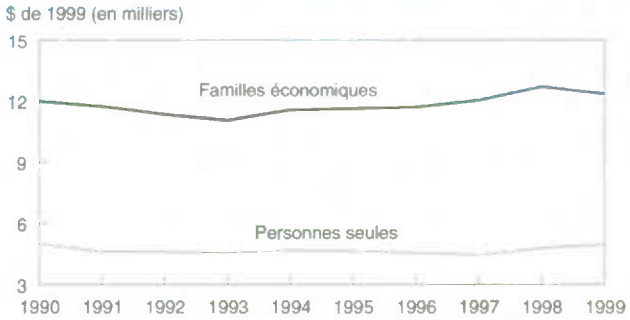
Quintiles : les quintiles, pour toute mesure du revenu, sont établis en classant les familles par ordre croissant du revenu et en divisant l'ensemble de l'échantillon en cinq parties égales. Le quintile supérieur correspond aux 20 % des familles ayant les revenus les plus élevés, alors que le quintile inférieur est relatif aux 20 % des familles ayant les plus faibles revenus.

Diminution de l'impôt sur le revenu chez les familles

En 1999, la famille moyenne payait 12 300 $ en impôt sur le revenu, soit une baisse de 2,8 % par rapport à 1998. L'impôt payé en 1998 représentait le plus haut niveau de la décennie.

La proportion de l'impôt payé par catégorie de revenu a quelque peu varié au cours des 10 dernières années. Ainsi, la part de l'impôt versée par les familles appartenant au quintile inférieur a augmenté mais est demeurée relativement faible, passant de 1,6 % en 1990 à 1,9 % en 1999. La part de l'impôt total versée par les familles appartenant au quintile supérieur en 1999 a aussi connu une hausse, passant de 48,7 % en 1990 à 51,8 % en 1999.

Graphique F : Impôt moyen sur le revenu



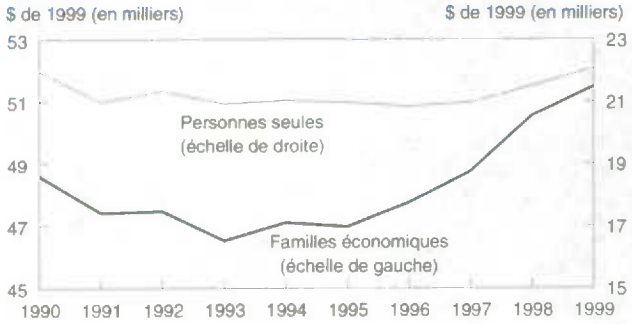
Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1990 à 1995; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1996 à 1999

Revenu après impôt

On estime à 51 500 $ le revenu après impôt de la famille moyenne en 1999, soit une hausse de 1,9 % par rapport à 1998. Le revenu moyen après impôt des personnes seules était de 22 100 $, ce qui représente une hausse de 2,7 % par rapport à l'année précédente.

Comme les transferts, l'impôt réduit l'inégalité du revenu. Les familles du quintile supérieur touchaient 38,3 % de tous les dollars après impôt comparativement à 7,4 % pour les familles du quintile inférieur, soit un ratio d'environ 5 pour 1.

Graphique G : Revenu après impôt



Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1990 à 1995; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1996 à 1999

Moins de familles à faible revenu en 1999

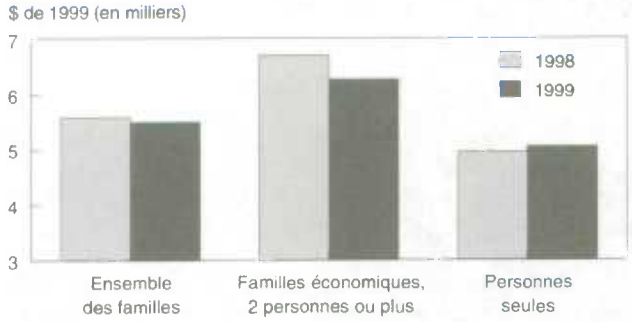
On estime à 723 000 le nombre de familles à faible revenu après impôt en 1999, soit une baisse par rapport aux 737 000 enregistrées en 1998. Le taux de faible revenu chez les familles était de 8,6 %, soit le taux le plus bas depuis 1990 (8,5 %). La situation financière des familles sous le seuil de faible revenu s'était également améliorée. Ces familles auraient eu besoin, en moyenne, d'une somme supplémentaire de 6 300 $ après impôt pour atteindre le seuil de faible revenu, comparativement à 6 700 $ en 1998.

Parmi les personnes seules, 1 280 000 avaient un faible revenu en 1999, un nombre presque inchangé par rapport à 1998. Elles auraient eu besoin de 5 000 $ de plus pour franchir le seuil de faible revenu en 1999.

Le taux de faible revenu pour les personnes a aussi diminué. En 1999, 11,8 % de tous les Canadiens, soit environ 3,6 millions de personnes, avaient un faible revenu après impôt. Après avoir connu une hausse soutenue au début des années 1990, le taux prédominant de faible revenu atteignait un sommet de 14,0 % en 1996 et il n'a cessé de diminuer depuis.

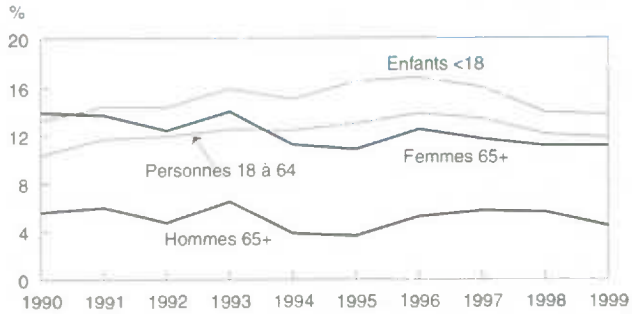
En 1999, 962 000 enfants vivaient dans des familles à faible revenu, un nombre inférieur par rapport aux 978 000 enregistrés en 1998. La proportion diminue depuis 1996, année où elle atteignait un sommet de 16,8 % sur une base de revenu après impôt. Ce taux a par la suite chuté à 13,9 % en 1998 et à 13,7 % en 1999.

Graphique H : Montant moyen requis après impôt afin d'atteindre le seuil de faible revenu



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Graphique I : Taux de faible revenu selon le revenu après impôt

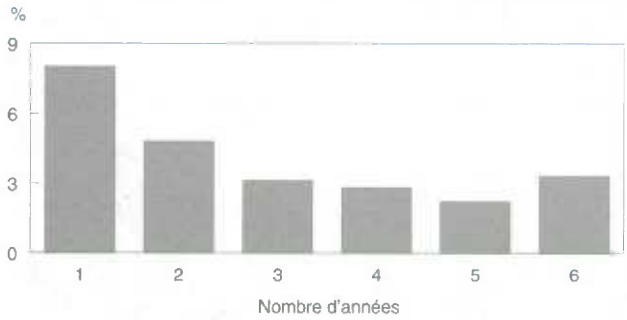


Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1990 à 1995; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1996 à 1999

Le faible revenu touche presque une personne sur quatre au cours d'une période de six ans

Environ le quart des Canadiens ont eu un faible revenu pendant au moins une année au cours de la période de six ans débutant en 1993. Plus particulièrement, 8,0 % des Canadiens ont connu une année de faible revenu et 4,8 % en ont connu deux (pas nécessairement consécutives). À l'autre extrême, 3,3 % de la population est demeurée sous le seuil de faible revenu tout au long des six ans.

Graphique J : Persistance du faible revenu, 1993 à 1998



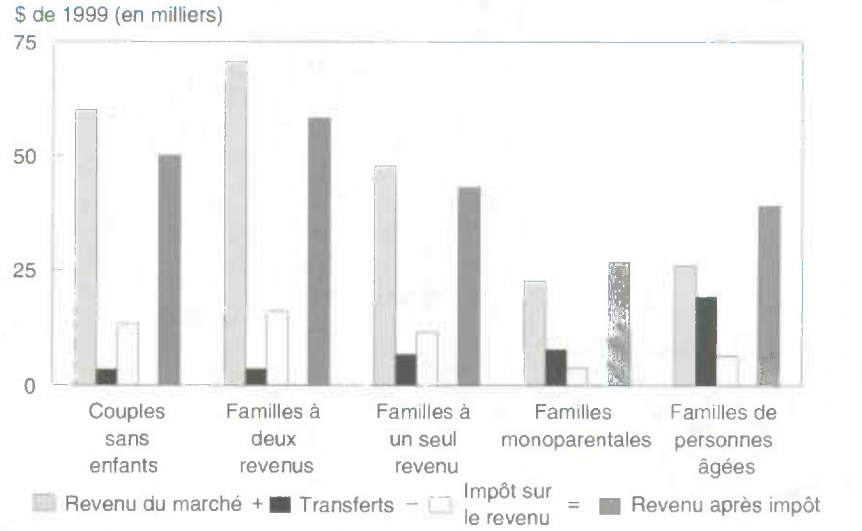
Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Incidence des transferts et de l'impôt d'un type de famille à l'autre

En 1999, le couple marié moyen sans enfants à la maison gagnait un revenu du marché d'environ 59 900 $. Il touchait une somme additionnelle de 3 300 $ en transferts gouvernementaux mais payait 13 300 $ en impôt. Il recevait donc, en moyenne, 49 900 $ après impôt. Une fois l'impôt et les transferts pris en considération, ce type de famille conservait 83,4 % de son revenu du marché.

Les familles où les deux parents gagnaient un revenu touchaient un revenu du marché supérieur (70 500 $) et un revenu après impôt supérieur (58 100 $), mais elles ont conservé à peu près la même portion du revenu du marché, soit 82,4 %. En 1999, les couples avec enfants où un seul parent gagnait un revenu touchaient un revenu du marché considérablement inférieur, soit 47 800 $ en moyenne. Toutefois, en raison de transferts gouvernementaux quelque peu supérieurs et d'un impôt sur le revenu moins élevé, leur revenu après impôt, soit 42 900 $, correspondait à 89,7 % de leur revenu du marché.

Graphique K : Transferts et impôt selon le type de famille



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

En 1999, les familles monoparentales avaient en moyenne un revenu du marché de 22 800 $. Elles touchaient plus en transferts gouvernementaux qu'elles payaient d'impôt, leur laissant ainsi un revenu après impôt supérieur, soit 26 800 $. Il en était de même pour les familles dont le chef est une personne âgée. En 1999, leur revenu du marché était en moyenne de 25 900 $ tandis que leur revenu après impôt était de 38 800 $. Les personnes âgées seules, en particulier les femmes, enregistraient de très faibles niveaux de revenu. Les hommes âgés seuls touchaient en moyenne un revenu après impôt de 22 600 $ et les femmes, un revenu après impôt de 18 400 $.

Perspective

Fiche : Absences du travail

Ernest B. Akyeampong

LES ABSENCES VARIENT BEAUCOUP. Certaines, comme les vacances annuelles, sont généralement considérées comme étant économiquement saines, tant pour l'organisation que pour le salarié. De plus, elles sont habituellement prévues de façon à ce que leur influence sur l'organisation puisse être absorbée facilement. On peut dire la même chose des jours fériés. D'autres absences, comme celles attribuables à la maladie et aux obligations familiales, sont souvent imprévues, quoique inévitables. Dans le cas de certaines absences, comme celles causées par le mauvais temps, nous n'y pouvons tout simplement rien.

L'« absentéisme », c'est-à-dire les absences évitables, habituelles et souvent imprévues, constitue une source d'irritation pour les employeurs et les collègues de travail. Les absences imprévues perturbent le calendrier de travail et la production et entraînent des coûts pour l'organisation et l'économie dans son ensemble. Invariablement, ce sont des absences pour des motifs personnels (maladie ou incapacité, obligations personnelles ou familiales).

Bien que l'absentéisme soit généralement considéré comme un problème, il n'est pas un phénomène facile à quantifier. La ligne de démarcation entre les absences évitables et inévitables est difficile à tracer, et l'absentéisme est souvent déguisé en absence légitime. Une source de données comme l'Enquête sur la population active (EPA) permet de mesurer le temps perdu pour cause de maladie ou d'incapacité ou pour des obligations personnelles ou familiales, mais, à l'intérieur de ces catégories, elle ne permet pas de distinguer les absences évitables des absences inévitables, les absences prévues des absences imprévues. Toutefois, on peut analyser les données de l'EPA sur toutes les absences pour ces motifs personnels afin de déterminer les comportements ou les tendances qui laissent voir les effets de l'absentéisme (Voir *Source des données et définitions*).

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 ernest.akyeampong @statcan.ca.

Tableau 1 : Caractéristiques démographiques

En 2000, *excluant les femmes en congé de maternité*, environ 6,3 % (621 000) des employés à temps plein se sont absentés de leur travail pour des raisons personnelles chaque semaine : 4,8 % en raison de leur propre maladie ou incapacité, et 1,5 % en raison d'obligations personnelles ou familiales.

À la suite de ces absences, les employés à temps plein ont perdu environ 3,2 % de leur temps de travail chaque semaine.

En moyenne, chaque employé à temps plein a perdu 8,0 jours au cours de l'année pour des raisons personnelles (environ 6,7 % en raison de leur propre maladie ou incapacité, et 1,3 en raison d'obligations personnelles ou familiales).

Au total, les employés à temps plein ont perdu environ 79 millions de journées pour des raisons personnelles en 2000.

En moyenne, les hommes travaillant à temps plein ont perdu moins de jours (7,0 ou 5,9 en raison de maladie plus 1,1 en raison d'obligations personnelles ou familiales) que les femmes travaillant à temps plein (9,4 ou 7,8 plus 1,5).

La présence d'enfants d'âge préscolaire exerce une influence marquée sur le nombre de jours d'absences du travail pour cause d'obligations personnelles ou familiales, surtout chez les femmes. Dans de telles familles, les femmes travaillant à temps plein ont perdu en moyenne 4,0 jours en 2000; les hommes ont perdu 2,1 jours.

Le nombre de jours de travail perdu tend à augmenter avec l'âge, passant d'une moyenne de 5,3 jours chez les jeunes (15 à 19 ans) à 11,1 jours pour les employés à temps plein de 55 à 64 ans.

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[1].

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 31 % des heures de travail perdues chaque semaine en 2000 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 49 % 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 5 % du total des absences. Les congés de maternité et d'autres motifs représentaient respectivement 8 % et 7 % 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).

Motifs d'absence du travail selon l'EPA

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.

Tableau 2 : Branche d'activité et secteur

Les taux d'absences du travail varient selon le secteur (public ou privé) et la branche d'activité. Des facteurs qui contribuent à ces variations comprennent la nature et les exigences de l'emploi, la répartition des hommes et des femmes dans l'effectif et le taux de syndicalisation — ce dernier étant un facteur déterminant de la présence ou de l'absence de congé de maladie et de congé pour obligations familiales payés.

Les employés à temps plein du secteur public ont perdu plus de temps de travail en 2000 (environ 10,2 jours en moyenne) pour des raisons personnelles que leurs homologues du secteur privé (7,4 jours).

Au niveau de la branche d'activité majeure, les employés dans les branches de la santé et de l'assistance sociale (12,5 jours) et du transport et de l'entreposage (10,3) ont perdu le plus de jours de travail.

Les moyennes les plus basses étaient enregistrées par les travailleurs à temps plein des branches d'activités des services professionnels, scientifiques et techniques (4,0 jours) et de l'hébergement et la restauration (6,3).

Tableau 3 : Profession

Par profession, comme dans le milieu de l'industrie, les différences découlaient principalement du temps perdu en raison de maladie ou d'incapacité.

Les employés à temps plein des professions liés à la santé (13,3), des professions propres à la production (10,5) et des professions liés aux métiers, au transport et à la machinerie (9,3), ont enregistré le plus de jours perdus en 2000.

Les travailleurs dans des postes de gestion (4,4), sciences naturelles et appliquées (5,0) et dans des postes liés à la culture et aux loisirs (5,1) ont enregistré le moins de jours perdus.

Tableau 4 : Situation syndicale et professionnelle, taille de l'entreprise et ancienneté professionnelle

Les travailleurs à temps plein faisant partie d'un syndicat ou représentés par une convention collective ont perdu en moyenne presque deux fois plus de jours de travail en 2000 pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (11,2 comparativement à 6,4).

Les travailleurs qui considéraient que leur emploi était permanent (et plus probablement syndiqué) ont perdu en moyenne plus de jours de travail (8,2) que ceux qui ne considéraient pas leur emploi permanent (6,1).

Le nombre de jours perdu avait tendance à augmenter selon la taille de l'entreprise, passant du niveau inférieur de 6,5 dans les entreprises comptant moins de 20 employés (des entreprises qui avaient probablement des bas taux de syndicalisation) au niveau supérieur de 9,4 dans des entreprises comptant 100 employés et plus (des entreprises qui avaient probablement des taux élevés de syndicalisation).

Le nombre de jours perdu avait tendance à augmenter selon l'ancienneté professionnelle, presque toutes les différences découlant du temps perdu en raison de maladie ou d'incapacité. Le nombre passait d'une moyenne de 5,4 jours chez les personnes qui avaient occupé leur emploi pendant un an, à 10,5 chez ceux qui avaient occupé leur emploi pendant plus de 14 ans (ce dernier groupe étant susceptible d'être plus vieux).

Tableau 5 : Province et RMR

Les niveaux d'absences du travail variaient selon la région géographique, la plus grande part des variations découlant encore du temps perdu en raison de maladie ou d'incapacité.

Les employés à temps plein en Saskatchewan et en Nouvelle-Écosse ont perdu en moyenne le plus de temps en 2000 (9,4 jours).

Ceux à l'Île-du-Prince-Edouard (6,9), en Ontario (7,1), et en Alberta (7,6) ont perdu le moins de temps.

Dans les régions métropolitaines de recensement, les travailleurs de St. John's, Trois-Rivières, Hull et Victoria ont perdu le plus de jours de travail (en moyenne plus de 10 jours par travailleur à temps plein). Ceux à Toronto (6,2), London (6,2), et Calgary (6,3) ont perdu le moins de temps.

Note

1 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 2000, la moyenne de travailleurs occupés qui se sont absentés pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée n'était que de 17 000 au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 4,8 % à 4,6 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 2,7 % à 2,5 % le taux d'inactivité et de 6,7 à 6,3 le nombre de jours perdus par travailleur.

Lectures suggérées

AKYEAMPONG, E.B. *Taux d'absence du travail, 1987 à 1998*, n° 71-535-MPB, n° 10 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1999.

---. « Nouvelles données sur les absences du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 10, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, printemps 1998, p. 16-23.

---. « Taux d'absence du travail, 1995 », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, automne 1996, supplément.

---. « Les absences du travail pour motifs personnels », *La population active*, n° 71-001-XPB au catalogue, vol. 44, n° 5, Statistique Canada, Ottawa, mai 1988, p. 87-121.

HAGGAR-GUÉNETTE, C. « Les accidents du travail au Canada, 1982 à 1986 », *La population active*, n° 71-001-XPB au catalogue, vol. 44, n° 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*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 4, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, automne 1992, p. 36-43.

Tableau 1 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et la présence d'enfants en 2000, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Taux d'inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	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		
Âge									
Les deux sexes	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
15 à 19 ans	5,2	4,0	1,2	2,1	1,7	0,4	5,3	4,3	0,9
20 à 24 ans	5,3	4,0	1,3	2,2	1,8	0,4	5,5	4,5	1,0
25 à 34 ans	6,2	4,6	1,7	2,8	2,2	0,6	6,9	5,5	1,4
35 à 44 ans	6,6	4,8	1,7	3,3	2,8	0,6	8,3	7,0	1,4
45 à 54 ans	6,4	5,1	1,3	3,5	3,1	0,4	8,9	7,8	1,1
55 à 64 ans	7,0	5,6	1,4	4,4	3,9	0,5	11,1	9,8	1,4
65 ans et plus	4,9	3,6	--	3,4	3,0	--	8,6	7,5	--
Hommes	**5,5**	**4,1**	**1,4**	**2,8**	**2,4**	**0,4**	**7,0**	**5,9**	**1,1**
15 à 19 ans	5,1	3,7	1,4	2,2	1,7	0,4	5,4	4,3	1,1
20 à 24 ans	5,0	3,7	1,3	2,1	1,7	0,4	5,2	4,2	1,0
25 à 34 ans	5,3	3,9	1,4	2,4	1,9	0,5	6,0	4,9	1,2
35 à 44 ans	5,4	3,9	1,5	2,7	2,3	0,5	6,9	5,6	1,2
45 à 54 ans	5,5	4,4	1,1	3,2	2,9	0,4	8,0	7,2	0,9
55 à 64 ans	6,4	5,2	1,2	4,1	3,7	0,5	10,3	9,2	1,1
65 ans et plus	5,9	--	--	4,5	--	--	11,3	--	--
Femmes	**7,5**	**5,7**	**1,8**	**3,8**	**3,1**	**0,6**	**9,4**	**7,8**	**1,5**
15 à 19 ans	5,3	4,4	--	2,0	1,8	--	5,0	4,4	--
20 à 24 ans	5,8	4,5	1,3	2,4	2,0	0,4	5,9	4,9	1,1
25 à 34 ans	7,5	5,5	2,0	3,3	2,6	0,7	8,3	6,5	1,7
35 à 44 ans	8,1	6,0	2,0	4,2	3,5	0,7	10,5	8,8	1,7
45 à 54 ans	7,4	5,9	1,5	4,0	3,4	0,6	10,0	8,6	1,4
55 à 64 ans	7,9	6,2	1,6	5,0	4,3	0,7	12,5	10,7	1,7
65 ans et plus	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Niveau d'instruction									
Les deux sexes	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
Moins d'une 9e année	7,2	6,0	1,3	4,8	4,4	0,4	12,0	10,9	1,1
Études secondaires partielles	7,6	6,0	1,6	4,4	3,8	0,6	11,0	9,6	1,4
Diplôme d'études secondaire	6,1	4,8	1,3	3,2	2,8	0,4	8,0	6,9	1,1
Études postsecondaires partielles	6,6	4,8	1,8	3,1	2,5	0,6	7,8	6,3	1,5
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	6,5	4,9	1,6	3,2	2,7	0,5	8,1	6,8	1,3
Diplôme universitaire	5,2	3,6	1,6	2,2	1,7	0,5	5,5	4,2	1,4
Présence d'enfants									
Les deux sexes	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
Avec enfants	6,8	4,9	1,9	3,5	2,8	0,7	8,6	7,0	1,6
D'âge préscolaire (moins de 5 ans)	7,7	4,7	3,0	3,5	2,4	1,1	8,7	5,9	2,8
De 5 à 12 ans	6,8	5,0	1,9	3,5	3,0	0,5	8,7	7,4	1,2
De 13 ans et plus	6,1	4,9	1,3	3,4	3,0	0,4	8,6	7,5	1,1
Sans enfant	5,9	4,7	1,2	3,0	2,6	0,4	7,5	6,5	1,0

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).*

Tableau 2 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon l'industrie et le secteur en 2000, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Taux d'inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	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		
Ensemble des industries	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
Secteur public	7,8	6,1	1,7	4,1	3,4	0,6	10,2	8,6	1,6
Secteur privé	5,9	4,4	1,5	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
Industries des biens	6,3	4,7	1,5	3,3	2,8	0,5	8,3	7,1	1,2
Industries primaires	5,6	4,0	1,5	3,2	2,5	0,6	7,9	6,3	1,5
Agriculture	5,5	3,5	2,1	2,6	1,9	0,7	6,4	4,7	1,8
Autres	5,6	4,3	1,3	3,4	2,8	0,6	8,5	7,1	1,4
Services publics	6,8	4,8	1,9	3,3	2,6	0,7	8,1	6,5	1,7
Construction	5,6	4,0	1,6	2,9	2,4	0,5	7,3	6,0	1,2
Fabrication	6,5	5,0	1,5	3,4	3,0	0,5	8,6	7,5	1,1
Biens durables	6,5	4,9	1,6	3,3	2,8	0,5	8,1	6,9	1,2
Biens non durables	6,6	5,2	1,4	3,7	3,3	0,4	9,2	8,2	1,0
Industries des services	6,3	4,8	1,5	3,1	2,6	0,5	7,9	6,6	1,3
Commerce	5,4	4,1	1,3	2,6	2,2	0,4	6,4	5,4	1,0
De gros	5,3	3,8	1,5	2,3	1,9	0,4	5,8	4,8	1,0
De détail	5,5	4,2	1,2	2,7	2,3	0,4	6,7	5,7	1,1
Transport et entreposage	6,7	5,2	1,4	4,1	3,6	0,5	10,3	9,0	1,3
Finances, assurances, immobilier et location	5,9	4,1	1,7	2,7	2,1	0,5	6,7	5,3	1,4
Finances et assurances	6,0	4,3	1,7	2,8	2,3	0,5	7,0	5,7	1,4
Immobilier et location	5,3	3,6	1,6	2,2	1,6	0,5	5,5	4,1	1,4
Professionnels, scientifiques et techniques	5,0	3,2	1,8	1,6	1,2	0,4	4,0	2,9	1,1
Gestion, administration et soutien	6,4	4,9	1,4	3,1	2,7	0,4	7,9	6,7	1,1
Services d'enseignement	6,6	5,0	1,6	3,4	2,7	0,7	8,4	6,7	1,7
Soins de santé et assistance sociale	8,5	7,0	1,4	5,0	4,4	0,6	12,5	11,0	1,5
Information, culture et loisirs	5,4	4,3	1,1	2,6	2,3	0,3	6,4	5,6	0,8
Hébergement et restauration	4,9	3,6	1,3	2,5	2,0	0,5	6,3	5,0	1,3
Autres services	5,5	4,0	1,6	2,5	1,9	0,5	6,2	4,8	1,4
Administrations publiques	8,2	6,0	2,2	3,7	3,0	0,7	9,3	7,5	1,8
Fédérale	9,9	6,9	3,0	4,2	3,2	0,9	10,4	8,1	2,3
Provinciale	8,0	6,0	2,0	3,7	3,0	0,7	9,2	7,6	1,7
Locale et autre	6,4	4,9	1,5	3,3	2,7	0,5	8,2	6,8	1,4

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).*

Tableau 3 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la profession en 2000, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Taux d'inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	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		
Ensemble des professions	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
Gestion	4,4	3,0	1,4	1,8	1,3	0,4	4,4	3,3	1,1
Affaires, finance et administration	6,7	4,9	1,8	2,9	2,4	0,5	7,3	6,0	1,4
Professionnels	4,7	3,0	1,7	1,7	1,3	0,4	4,2	3,1	1,1
Administration	6,3	4,3	2,0	2,6	2,0	0,6	6,6	5,0	1,6
Personnel de bureau	7,4	5,6	1,8	3,4	2,9	0,5	8,5	7,2	1,3
Sciences naturelles et appliquées	5,2	3,6	1,6	2,0	1,5	0,5	5,0	3,8	1,1
Santé	8,6	7,2	1,3	5,3	4,7	0,6	13,3	11,8	1,5
Professionnels	5,6	3,8	--	2,3	1,8	--	5,7	4,5	--
Sciences infirmières	8,8	7,6	1,2	5,8	5,1	0,7	14,5	12,7	1,7
Personnel technique	8,3	7,1	--	5,3	4,8	--	13,2	11,9	--
Personnel de soutien	9,8	8,5	1,3	6,3	5,7	0,7	15,8	14,2	1,6
Sciences sociales et administration publique	6,6	4,9	1,6	3,1	2,4	0,7	7,8	6,1	1,8
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	7,5	5,6	1,8	3,6	2,9	0,7	8,9	7,2	1,7
Enseignants	5,9	4,4	1,5	2,8	2,1	0,7	7,1	5,3	1,8
Niveaux secondaire et primaire	6,5	4,9	1,5	3,1	2,3	0,8	7,8	5,8	2,0
Autres	4,5	3,1	1,4	2,1	1,6	0,6	5,3	3,9	1,4
Culture et loisirs	5,0	3,8	1,2	2,0	1,7	0,3	5,1	4,3	0,8
Ventes et services	6,0	4,7	1,3	3,2	2,7	0,5	8,0	6,8	1,2
Grossistes	4,5	3,3	1,3	2,1	1,7	0,4	5,3	4,4	0,9
Détaillants	5,5	4,2	1,3	2,6	2,2	0,5	6,6	5,4	1,2
Aliments et boissons	5,5	4,1	1,4	3,3	2,7	0,6	8,2	6,7	1,5
Services de protection	6,5	5,2	1,3	4,1	3,5	0,6	10,2	8,7	1,5
Garderie et soutien à domicile	8,0	6,4	1,6	4,0	3,4	0,6	10,1	8,5	1,6
Voyages et hébergement	6,6	5,4	1,3	3,7	3,2	0,5	9,2	8,1	1,1
Métiers, transport et machinerie	6,4	5,0	1,5	3,7	3,3	0,5	9,3	8,2	1,2
Entrepreneurs et contremaîtres	5,7	4,2	--	3,1	2,7	--	7,8	6,7	--
Métiers de la construction	6,7	5,1	1,6	3,7	3,2	0,5	9,3	8,0	1,3
Autres métiers	5,9	4,3	1,6	3,1	2,6	0,5	7,6	6,5	1,2
Conducteurs de matériel de transport	6,9	5,6	1,3	4,6	4,2	0,5	11,6	10,4	1,1
Aides et manœuvres	7,3	5,8	1,5	4,1	3,6	0,5	10,3	9,1	1,2
Professions du secteur primaire	5,8	4,4	1,4	3,5	2,9	0,6	8,8	7,2	1,6
Professions du secteur de la production	7,6	6,0	1,6	4,2	3,7	0,5	10,5	9,2	1,3
Conducteurs de machines et monteurs	7,5	5,9	1,6	4,1	3,6	0,5	10,2	8,9	1,3
Manœuvres	8,2	6,7	1,5	4,8	4,2	0,5	11,9	10,6	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).*

Tableau 4 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la taille de l'entreprise, la durée de l'emploi, la situation d'emploi et la situation syndicale en 2000, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Taux d'inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	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		
Taille de l'établissement									
Les deux sexes	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
Moins de 20 employés	5,4	3,9	1,5	2,6	2,1	0,5	6,5	5,3	1,2
20 à 99 employés	6,3	4,7	1,5	3,1	2,6	0,5	7,8	6,5	1,3
100 à 500 employés	7,1	5,5	1,6	3,8	3,2	0,6	9,4	8,0	1,4
Plus de 500 employés	6,9	5,5	1,4	3,7	3,2	0,5	9,3	8,1	1,2
Durée de l'emploi									
Les deux sexes	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
1 à 12 mois	5,3	3,8	1,5	2,2	1,7	0,4	5,4	4,3	1,1
Plus de 1 année à 5 années	6,1	4,5	1,6	2,9	2,4	0,5	7,2	5,9	1,3
Plus de 5 années à 9 années	6,6	4,9	1,7	3,5	2,9	0,6	8,6	7,1	1,5
Plus de 9 années à 14 années	7,0	5,4	1,6	3,6	3,1	0,6	9,1	7,7	1,4
Plus de 14 années	7,0	5,6	1,4	4,2	3,7	0,5	10,5	9,2	1,3
Situation d'emploi									
Les deux sexes	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
Permanent	6,4	4,9	1,5	3,3	2,8	0,5	8,2	6,9	1,3
Non permanent	5,4	3,9	1,5	2,5	2,0	0,5	6,1	5,0	1,2
Situation syndicale									
Les deux sexes	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
Travailleur syndiqué ou protégé par une convention collective	7,9	6,4	1,6	4,5	3,9	0,6	11,2	9,7	1,5
Non syndiqué	5,5	4,0	1,5	2,6	2,1	0,5	6,4	5,2	1,2

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).*

Tableau 5 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la province, la région et la région métropolitaine de recensement (RMR) en 2000, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Taux d'inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	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		
Province et région									
Les deux sexes	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
Provinces de l'Atlantique	6,5	5,1	1,4	3,6	3,1	0,5	8,9	7,7	1,2
Terre-Neuve	6,3	4,9	1,4	3,6	3,1	0,6	9,1	7,7	1,4
Île-du-Prince-Édouard	5,9	4,4	1,5	2,7	2,3	0,4	6,9	5,8	1,1
Nouvelle-Écosse	7,0	5,4	1,6	3,8	3,3	0,5	9,4	8,2	1,3
Nouveau-Brunswick	6,2	4,9	1,3	3,5	3,1	0,4	8,6	7,6	1,0
Québec	6,4	5,0	1,3	3,5	3,1	0,4	8,8	7,8	1,0
Ontario	5,9	4,4	1,6	2,8	2,3	0,5	7,1	5,7	1,3
Prairies	7,0	5,1	1,9	3,3	2,6	0,6	8,1	6,6	1,6
Manitoba	7,1	5,3	1,9	3,5	2,8	0,6	8,6	7,1	1,6
Saskatchewan	7,8	5,9	2,0	3,7	3,1	0,7	9,4	7,7	1,6
Alberta	6,7	4,9	1,9	3,0	2,4	0,6	7,6	6,1	1,5
Colombie-Britannique	6,4	5,0	1,4	3,5	3,0	0,5	8,7	7,4	1,3
RMR									
Les deux sexes	**6,3**	**4,8**	**1,5**	**3,2**	**2,7**	**0,5**	**8,0**	**6,7**	**1,3**
Total des RMR	6,2	4,7	1,5	3,0	2,5	0,5	7,5	6,4	1,2
St. John's	7,8	5,8	1,9	4,2	3,4	0,8	10,4	8,5	1,9
Halifax	7,2	5,5	1,7	3,7	3,2	0,5	9,4	8,0	1,4
Saint John	6,2	4,8	1,5	3,2	2,8	0,4	8,0	6,9	1,1
Chicoutimi-Jonquière	6,5	5,2	--	3,9	3,5	--	9,7	8,6	--
Québec	6,4	5,2	1,2	3,6	3,2	0,5	9,1	8,0	1,1
Montréal	6,5	5,1	1,4	3,4	3,0	0,4	8,4	7,4	1,0
Trois-Rivières	7,5	6,4	--	4,7	4,3	--	11,8	10,7	--
Sherbrooke	5,6	4,3	--	3,2	2,8	--	8,1	7,1	--
Hull	8,0	6,2	1,8	4,0	3,3	0,7	10,0	8,1	1,8
Ottawa	8,0	5,9	2,1	3,0	2,4	0,6	7,5	6,0	1,5
Sudbury	6,0	4,8	--	3,5	3,1	--	8,6	7,6	--
Toronto	5,2	3,8	1,4	2,5	2,0	0,5	6,2	4,9	1,2
Hamilton	5,4	4,2	1,2	2,6	2,3	0,3	6,5	5,6	0,9
St. Catharines-Niagara	6,5	5,0	1,5	3,4	2,9	0,5	8,4	7,3	1,1
London	5,2	3,9	1,2	2,5	2,0	0,5	6,2	5,1	1,1
Windsor	7,1	5,3	1,8	3,9	3,2	0,7	9,7	7,9	1,8
Kitchener-Waterloo	6,4	4,4	2,0	2,6	2,2	0,4	6,5	5,4	1,1
Oshawa	6,2	4,8	--	2,9	2,4	--	7,2	6,0	--
Thunder Bay	7,2	5,4	--	3,6	3,1	--	9,0	7,6	--
Winnipeg	7,3	5,4	1,9	3,4	2,8	0,6	8,5	6,9	1,6
Regina	8,1	6,5	1,6	3,9	3,4	0,5	9,8	8,5	1,3
Saskatoon	7,7	5,8	1,9	3,3	2,7	0,6	8,2	6,7	1,5
Calgary	6,0	4,3	1,7	2,5	2,1	0,5	6,3	5,1	1,2
Edmonton	7,4	5,5	1,9	3,3	2,7	0,6	8,3	6,8	1,5
Vancouver	5,5	4,5	1,1	3,0	2,6	0,4	7,4	6,5	0,9
Victoria	8,6	6,6	2,0	4,2	3,6	0,6	10,4	9,0	1,4
Hors RMR	6,5	4,9	1,6	3,6	3,0	0,6	9,0	7,6	1,5
Centres urbains	6,6	5,0	1,6	3,4	2,8	0,6	8,6	7,1	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).*

Quoi de neuf?

Études et rapports récents

VIENT DE PARAÎTRE

Formation des apprentis

Le nombre d'apprentis enregistrés a augmenté de 6 % et atteint 188 800 en 1999. Entre 1994 et 1999, il grimpait de 14 %, rejoignant presque le sommet atteint au début des années 1990. Le nombre d'inscriptions dans tous les grands groupes de métiers progressait de 15 % ou plus sauf dans deux cas: celui des métiers de la construction de bâtiments, et celui des métiers de l'électricité et de l'électronique, où les augmentations en 1999 portaient le nombre d'inscriptions à peu près au même niveau qu'en 1994.

Pendant que s'accroissaient les effectifs, le profil d'âge des apprentis se transformait. De 1994 à 1999, le groupe des 25 à 34 ans connaissait un recul, le nombre d'apprentis ayant augmenté chez les groupes plus âgés et chez les plus jeunes. En 1999, les 20 à 24 ans formaient le groupe d'âge le plus considérable, mais la croissance la plus marquée avait lieu chez le groupe des 19 ans et moins. L'augmentation du nombre de jeunes apprentis ces dernières années est peut-être la conséquence d'une promotion poussée de la formation d'apprentis dans les écoles secondaires par les gouvernements et les associations professionnelles, qui se préoccupent du vieillissement de la main-d'œuvre dans le secteur des métiers.

Pour plus de renseignements, communiquez avec le Service à la clientèle, Culture, Tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, au 1 800 307-3382 ou au (613) 951-7608; télécopieur : (613) 951-9040; educationstats@statcan.ca.

Données en ligne pour les entreprises

Données pour les entreprises de Statistique Canada est un point d'accès unique à l'information gratuite relative aux entreprises de Statistique Canada. Cette ressource contient des statistiques permettant aux nouvelles entreprises d'évaluer les caractéristiques du marché, aux entreprises établies de se comparer aux autres firmes du secteur d'activité, ou d'analyser les tendances de l'emploi et des revenus. *Données pour les entreprises* répond au besoin grandissant des petites entreprises en matière de données, d'analyses et de renseignements commerciaux.

Facile à utiliser et faisant gagner du temps, cette ressource est maintenant offerte en ligne à www.statcan.ca/francais/commerce. Pour plus de renseignements, communiquez avec Laurie Hill, Secteur de la statistique du commerce et des entreprises, au (613) 951-6584; laurie.hill@statcan.ca.

CANSIM

À partir du 17 septembre 2001, les utilisateurs n'auront plus accès aux matrices de CANSIM I. Les communiqués publiés dans *Le Quotidien* tout comme les tableaux du *Canada en statistiques*, le catalogue en ligne et les publications électroniques renverront désormais aux numéros de tableaux de la base CANSIM II et non plus aux numéros de matrice de CANSIM.

CANSIM II présente les mêmes données fiables, mais offre en plus un accès multidimensionnel qui facilite la recherche d'information. Vous pouvez consulter CANSIM II à l'adresse suivante: cansim2.statcan.ca.

Les utilisateurs de CANSIM doivent reconfigurer leurs requêtes standards et les sauvegarder en fichiers HTM afin qu'ils fonctionnent correctement dans la nouvelle application. Si vous avez besoin d'aide, communiquez avec le Service à la clientèle au 1 800 263-1136; infostats@statcan.ca.

■ *Série sur le milieu de travail en évolution*

Les politiques de gestion des ressources humaines, comme les pratiques de formation, de rémunération variable, et celles favorisant la participation des employés jouent des rôles importants dans les changements en milieu de travail, d'après les conclusions d'un nouveau rapport fondé sur les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de 1999.

Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés indique que presque 50 % des établissements canadiens ont mis sur pied de nouveaux produits ou procédés en 1999, que 29 % ont adopté une forme quelconque de nouvelle technologie et que plus de 40 % ont mis en œuvre un changement organisationnel, surtout en remaniant leurs méthodes de travail ou en réduisant leurs effectifs.

Le rapport montre aussi que les employeurs mettant en œuvre des changements en milieu de travail sont plus susceptibles d'utiliser des pratiques de rémunération variable — c'est-à-dire de rémunérer leurs employés au rendement. Les changements en milieu de travail sont aussi reliés à des pratiques de gestion des ressources humaines comme la rotation des postes de travail, l'attribution de tâches multiples et le travail d'équipe, qui accroissent la participation des employés au processus décisionnel.

En conclusion, le rapport note que les pratiques de gestion des ressources humaines jouent un rôle important en facilitant les changements en milieu de travail. Ces pratiques visent à produire une main-d'œuvre qualifiée et motivée, capable de s'adapter aux changements organisationnels et technologiques et d'en profiter.

Un second rapport basé sur les données de l'EMTE démontre qu'en 1999, la moitié des postes vacants à long terme dans les établissements à but lucratif provenaient du commerce de détail et des services aux consommateurs. Ces secteurs, qui paient des salaires relativement faibles et qui ont un taux de roulement de la main-d'œuvre élevé, possédaient 50 % des postes demeurés vacants depuis au moins quatre mois avant l'enquête. Ce résultat suggère que, même en période de forte croissance des industries de technologie de pointe, une part substantielle des postes vacants se trouve en dehors de ces industries.

Selon le rapport *Personnel demandé : nouveau profil des postes vacants au Canada,* deux types d'établissements avaient des taux de vacance élevés. Le premier comprenait ceux qui employaient des travailleurs hautement qualifiés, et qui avaient instauré de nouvelles technologies. Le second se composait d'établissements non syndiqués, appartenant à une entreprise n'ayant qu'un seul emplacement et œuvrant dans les secteurs du commerce de détail et des services aux consommateurs.

Les établissements susceptibles de requérir un niveau élevé de compétences avaient tendance à avoir des taux de vacance relativement importants en 1999. Par exemple, les établissements qui avaient innové entre le 1er avril 1998 et le 31 mars 1999 avaient un taux de vacance de 3,0 %, comparativement à 1,8 % pour les autres établissements.

L'effet combiné de la taille de l'employeur, du statut syndical et du secteur est substantiel. Les établissements non syndiqués œuvrant dans le commerce de détail et les services aux consommateurs et n'appartenant pas à une entreprise à établissements multiples avaient un taux de vacance de 5,3 %. Ces établissements représentaient un tiers de tous les postes vacants du secteur privé.

Ces rapports sont les premiers de la série sur le milieu de travail en évolution, une collaboration entre Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada pour promouvoir la recherche sur le milieu de travail à l'aide de l'EMTE. Cette dernière donne lieu à la collecte d'une vaste gamme de données à partir d'un échantillon d'employeurs et de leurs employés. Les rapports ultérieurs de la série engloberont des sujets comme les déterminants de la formation, les écarts salariaux hommes/femmes et le lien entre la technologie informatique et l'éducation.

Les publications *Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés* (n° 71-584-MIF1001 au catalogue, gratuite) et *Personnel demandé : nouveau profil des postes vacants au Canada* (n° 71-584-MIF1002 au catalogue, gratuite) sont maintenant offertes dans le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca), sous *Nos produits et services*, puis *Publications gratuites*, et dans celui de Développement des ressources humaines Canada, Direction de la recherche appliquée (www.hrdc-drhc.gc.ca/dgra). Les versions papier (n° 71-584-MPF au catalogue, n° 1, 15 $ et n° 71-584-MPF au catalogue, n° 2, 15 $) sont également disponibles.

Le document de recherche *Quelles entreprises ont des taux de vacance élevés au Canada?* (n° 11F0019MIF01176 au catalogue, gratuit) est aussi maintenant accessible dans le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca), sous *Nos produits et services*, *Documents de recherche gratuits*, puis *Conditions sociales*. Pour commander la version papier (n° 11F0019MPF au catalogue, n° 176, 5 $ / 25 $), communiquez avec Hélène Lamadeleine au (613) 951-5231.

Pour plus de renseignements, communiquez avec la Section des relations avec les médias, Développement des ressources humaines Canada, au (819) 994-5559. Pour plus de renseignements au sujet de l'EMTE, communiquez avec Howard Krebs, Division de la statistique du travail, au (613) 951-4063 ou avec Ted Wannell, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, au (613) 951-3546. Pour toute requête relative à des statistiques connexes, communiquez avec le Service à la clientèle, Division de la statistique du travail, au 1 866 873-8788 ou au (613) 951-4090; télécopieur : (613) 951-2869; labour@statcan.ca.

■ *Revenu des familles*

Pour la troisième année consécutive, le revenu familial médian au Canada s'est accru en 1999. Le revenu médian total des familles de recensement, ou familles nucléaires, s'élevait à 48 600 $, en hausse de 1 % par rapport à 1998, après correction pour tenir compte de l'inflation. Cette augmentation était conforme à la tendance de hausses légères qui se maintient depuis 1996.

Le revenu médian total des familles époux-épouse est passé de 53 400 $ en 1998 à 54 100 $, et celui des familles monoparentales, de 23 100 $ à 23 400 $. (On détermine le revenu médian en classant tous les revenus déclarés d'une région et en choisissant ensuite celui par rapport auquel la moitié des revenus sont supérieurs et l'autre moitié des revenus, inférieurs).

Bien que les revenus médians totaux des familles aient connu une hausse dans la plupart des provinces et territoires en 1999, celui du Nunavut a enregistré une baisse. En tenant compte de l'inflation, les revenus totaux médians des familles de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ont également affiché une baisse. Pour la sixième année consécutive, les revenus médians totaux les plus élevés des familles se retrouvaient à Oshawa (62 500 $) et à Windsor (62 400 $). Saint John, au Nouveau-Brunswick, est la région ayant enregistré la plus forte augmentation, le revenu médian y ayant été en hausse de 2,8 %, passant de 44 850 $ en 1998 à 46 100 $ en 1999.

Les données proviennent des déclarations de revenus remplies au printemps 2000. Tous les revenus sont pris en compte avant l'impôt et après les transferts. La famille de recensement correspond à un couple marié ou en union libre, avec ou sans enfants à la maison ou à un parent seul de n'importe quel état matrimonial, avec au moins un enfant à la maison, peu importe l'âge de ce dernier. Les familles époux-épouse englobent les couples mariés et ceux vivant en union libre, avec ou sans enfants à la maison. Dans une famille époux-épouse aînée, un des conjoints doit avoir au moins 65 ans. Les familles monoparentales sont formées d'un parent avec au moins un enfant à la maison. Dans une famille monoparentale aînée, le parent doit avoir au moins 65 ans.

Les données sur le revenu familial (*Données sur les familles*, n° 13C0016 au catalogue, prix variables) et sur le revenu des aînés (*Aînés*, n° 89C0022 au catalogue, prix variables) sont offertes pour les itinéraires de facteur, les régions de tri d'acheminement urbaines (les trois premiers caractères du code postal), les municipalités, les villes, les divisions de recensement, les régions métropolitaines de recensement, pour les provinces et les territoires ainsi que pour le Canada. Pour plus de renseignements, communiquez avec le Service

à la clientèle, Division des données régionales et administratives, au (613) 951-9720; télécopieur : (613) 951-4745; saadinfo@statcan.ca.

■ *Revenu des particuliers*

Le nombre de personnes ayant déclaré des gains provenant de traitements, de salaires ou de commissions a continué de s'accroître en 1999, selon les données les plus récentes qui proviennent des déclarations de revenus. Ce nombre, ainsi que la proportion de la population qu'il représente, augmente depuis 1993. Parallèlement, le nombre de personnes qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi (A.-E.) ou d'assistance sociale a diminué en 1999 par rapport à 1998. Le nombre de travailleurs autonomes est resté pratiquement le même.

Le nombre de salariés s'est accru dans toutes les provinces et dans tous les territoires. Terre-Neuve et le Nunavut étaient les seuls endroits où le nombre plus élevé de salariés présentait une proportion légèrement plus faible de la population totale par rapport à 1998.

La hausse du nombre de salariés a été accompagnée d'une augmentation du revenu d'emploi médian, notamment dans les provinces de l'est et du centre du Canada. Le revenu d'emploi médian s'accroît progressivement depuis 1996. Le revenu des femmes a augmenté dans toutes les provinces et tous les territoires en 1999.

À l'échelon national, le montant reçu en transferts par les Canadiens n'a que légèrement progressé. Dans l'ensemble, le revenu provenant de l'a.-e. a encore diminué en 1999. Le nombre de prestataires d'assurance-emploi, tout comme les montants moyens reçus, ne s'est accru qu'en Alberta, à Terre-Neuve et en Saskatchewan. Le nombre de bénéficiaires de prestations d'assistance sociale a chuté de 5,9 % de 1998 à 1999, alors que le montant moyen des prestations chutait de 1,6 %.

Les publications *Revenu et démographie selon les quartiers* (nº 13C0015 au catalogue, prix variés), *Profil du revenu de la population active* (nº 71C0018 au catalogue, prix variés) et *Profil de dépendance économique* (nº 13C0017 au catalogue, prix variés) sont offertes pour les itinéraires de facteur, les régions de tri d'acheminement urbaines (les trois premiers caractères du code postal), les municipalités, les villes, les divisions de recensement, les régions métropolitaines de recensement, pour les provinces et les territoires ainsi que pour le Canada. Pour plus de renseignements, communiquez avec le Service à la clientèle, Division des données régionales et administratives, au (613) 951-9720; télécopieur : (613) 951-4745; saadinfo@statcan.ca.

■ *Dons personnels et dons de charité*

Selon une étude récente, la générosité des Canadiens a augmenté lentement, tant en dollars constants qu'en pourcentage du revenu des ménages au cours des dernières décennies. Toutefois, la hausse des dons aux organismes de bienfaisance ralentit, tandis que celle des dons aux particuliers s'accélère.

La valeur annuelle moyenne des dons et des contributions de chaque ménage s'est accrue de façon soutenue, étant passée de 986 $ en 1969 à 1 700 $ en 1996. Ces dons totaux représentaient 4,5 % du revenu disponible moyen des ménages en 1996 par rapport à 3,3 % en 1969.

La façon de donner des Canadiens, que ce soit à des particuliers ou à des organismes de bienfaisance, a changé. Par exemple, si l'on considère les dons en argent aux organismes, la part accordée aux organismes religieux diminue de plus en plus.

Ce rapport s'appuie sur les données portant sur les dépenses des ménages tirées de l'Enquête sur les dépenses des familles, menée de 1969 à 1996, ainsi que de l'Enquête sur les dépenses des ménages, instaurée en 1997. L'étude offre de l'information sur les tendances des ménages en ce qui concerne les dons aux particuliers et aux organismes de bienfaisance, selon la région et le quintile de revenu. Elle révèle un rétrécissement de l'écart en matière de dons (en pourcentage du revenu des ménages) entre les ménages à faible revenu et les ménages à revenu élevé.

La générosité des Canadiens : tendances à l'égard des dons personnels et des dons de charité, sur trois décennies, 1969 à 1997 (nº 75F0033MIF au catalogue, gratuit) fait partie d'une série d'études sur le secteur sans but lucratif menées dans le cadre du Projet de base de connaissances sur le

secteur des organismes sans but lucratif de Statistique Canada. Vous pouvez vous procurer l'étude dans le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca) sous *Nos produits et services*, *Publications gratuites* et *Conditions sociales*. Pour plus de renseignements, communiquez avec Paul Reed, Division des institutions publiques, au (613) 951-8217; reedpau@statcan.ca.

■ *Le don, le bénévolat et la participation*

En 2000, les Canadiens ont fait moins de bénévolat, mais donné davantage qu'en 1997, selon un nouvel instantané de l'action bénévole et communautaire au Canada. Par contre, le taux d'augmentation des dons moyens depuis 1997 n'a pas suivi celui des revenus moyens des ménages des donateurs.

La deuxième Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation (ENDBP) établit comment les Canadiens donnent de leurs ressources monétaires et autres à différentes personnes, à des organismes sans but lucratif et de bienfaisance, comment ils donnent de leur temps à ces mêmes organismes et directement à des personnes; comment ils participent à ces organismes et à la vie sociale. L'ENDBP a été élaborée grâce à un partenariat de ministères fédéraux et d'organismes du secteur bénévole, dont le Centre canadien de philanthropie, Patrimoine canadien, Santé Canada, Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada et Bénévoles Canada.

Le gouvernement fédéral et le secteur bénévole ont lancé récemment l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (ISBC) pour aider à renforcer les organismes bénévoles au Canada. L'ISBC reconnaît formellement le secteur bénévole comme important pilier de la société canadienne, au même titre que les secteurs privé et public. L'ISBC a fourni du financement pour la réalisation de l'ENDBP en 2000. Les plans actuels prévoient la reprise de l'enquête en 2003.

Selon l'enquête, les organismes sans but lucratif et de bienfaisance ont continué de compter sur un groupe relativement restreint de donateurs. Les donateurs du quartile supérieur, qui ont donné 213 $ ou plus au cours de l'année, ont fait 82 % du total des dons. De fait, un nombre restreint de personnes ont assuré la plus grande part de l'aide de bienfaisance et du bénévolat au pays. Moins de 10 % des Canadiens ont représenté 46 % de la valeur globale de tous les dons, et fait 40 % de toutes les heures de bénévolat. Le secteur bénévole reste très tributaire de ce noyau de bienfaiteurs.

Il y a eu des variations interprovinciales importantes de dons financiers à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif en 2000. Ces variations sont le reflet de la diversité des situations économiques, des valeurs sociales et des conventions culturelles, des conditions de vie et des milieux sociaux des Canadiens. Les résidents de l'Alberta, de Terre-Neuve, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse avaient les plus hauts taux de dons financiers parmi les provinces en 2000. Ces provinces dépassaient toutes nettement le taux national de 78 %. La Colombie-Britannique et le Québec avaient les plus bas taux (74 %).

Le rapport *Canadiens dévoués, Canadiens engagés: points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation* (n° 71-542-XIF au catalogue, gratuit) est maintenant offert dans le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca) sous *Nos produits et services*, *Publications gratuites*, puis *Conditions sociales*. Il est également offert en version imprimée (n° 71-542-XPF au catalogue, 15 $). Pour plus de renseignements au sujet de la présente enquête ou à propos des produits et services connexes, communiquez avec les Services aux clients, Division des enquêtes spéciales, au 1 888 297-7355 ou au (613) 951-7355; télécopieur : (613) 951-3012; des@statcan.ca.

■ *Éducation des adultes*

Selon une nouvelle étude inspirée de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes menée entre 1994 et 1998, les personnes relativement peu scolarisées et possédant de faibles capacités de lecture et d'écriture avaient moins de chances de participer à des programmes d'éducation des adultes au Canada et aux États-Unis. L'enquête précitée, menée dans 22 pays, visait à étudier la mesure dans laquelle les adultes utilisent l'information imprimée pour fonctionner en société. Elle recueille également des données sur la fréquence et le volume de la participation à l'éducation et à la formation des adultes.

La monographie intitulée *La participation à l'éducation des adultes en Amérique du Nord: perspectives internationales* analyse 15 indicateurs internationaux de la participation à l'éducation des adultes. On a constaté que plusieurs facteurs avaient une incidence sur la participation à l'éducation des adultes. Premièrement, les adultes très instruits étaient beaucoup plus portés à participer que ceux qui étaient peu instruits. Dans bon nombre de pays, les écarts liés à l'instruction étaient encore plus importants à l'égard de l'intensité de l'étude que du taux de participation global. Le Canada et les États-Unis se situaient dans la moyenne à l'égard des deux indicateurs.

L'étude a également révélé que les personnes les plus susceptibles de participer à des programmes d'éducation des adultes étaient jeunes plutôt qu'âgées, étaient occupées plutôt qu'en chômage, avaient un emploi de col blanc hautement spécialisé plutôt qu'un emploi de col bleu peu spécialisé et travaillaient dans une grande entreprise plutôt que dans une petite.

Au sein de la population âgée de 25 à 65 ans, le taux de participation à l'éducation des adultes atteignait 35 % au Canada, contre 39 % aux États-Unis et 34 % dans l'ensemble des pays. La Finlande enregistrait le taux le plus élevé (56 %) et le Portugal, le plus faible (13 %).

Dans tous les pays, les employeurs étaient les principaux parrains de l'éducation et de la formation des adultes. Les employeurs américains se démarquaient nettement à cet égard. Aux États-Unis, 67 % des participants recevaient un soutien financier de leur employeur, contre 51 % au Canada. Pour l'ensemble des pays, la moyenne s'établissait à 63 %. La probabilité de recevoir le soutien de l'employeur était beaucoup plus élevée chez les travailleurs possédant une capacité élevée de lecture et d'écriture que chez ceux dont les capacités étaient faibles. Les employeurs américains étaient proportionnellement moins nombreux que leurs homologues canadiens à offrir une formation fondée sur la capacité de lecture et d'écriture des employés.

La monographie *La participation à l'éducation des adultes en Amérique du Nord : Perspectives internationales* (n° 89-574-XPF/XIF au catalogue, 10 $ / gratuit) est maintenant disponible sur le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca), sous la rubrique *Nos produits et services*, et sur le site Web de Développement des ressources humaines Canada (www.hrdc-drhc.gc.ca/arb). Pour plus de renseignements, communiquez avec les Services à la clientèle, Centre de la statistique de l'éducation, au 1 800 307-3382 ou au (613) 951-7608; télécopieur : (613) 951-9040; educationstats@statcan.ca.

■ *Professions reliées aux technologies de l'information*

Les données de l'Enquête pilote sur les professions reliées aux technologies de l'information, 2000 : enquête auprès des employés sont maintenant disponibles. Cette enquête expérimentale, qui a été menée par Développement des ressources humaines Canada, a pour but de tester les méthodes qui seront utilisées pour une enquête nationale sur les professions reliées aux technologies de l'information. Les résultats fournissent des renseignements sur 21 professions reliées aux technologies de l'information pour l'industrie de la conception de systèmes informatiques et de services connexes au Canada, l'industrie de l'architecture, génie et services connexes au Québec, et l'industrie des sociétés d'assurance en Ontario. Les données fournissent des détails sur les antécédents professionnels, les salaires, les études, la formation et les compétences.

Cette enquête a été précédée de l'Enquête pilote sur les professions reliées aux technologies de l'information, 2000 : enquête auprès des employeurs, qui a permis de recueillir des données sur la dotation, le recrutement, la rétention et la formation. Les données ont été publiées en septembre 2000.

Puisque l'étendue des enquêtes pilotes est restreinte, les résultats ne peuvent être appliqués à tous les secteurs possédant des professions reliées aux technologies de l'information. Par contre, les résultats sont un bon indicateur des tendances possibles qui seront étudiées lors d'une enquête nationale qui sera bientôt organisée. Pour plus de renseignements, communiquez avec Lucie Cloutier, Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales, au (613) 951-1634; lucie.cloutier@statcan.ca.

Profils des régions postales

Profils des régions postales de 1999, une banque de données offrant des renseignements sur plus de 5 000 collectivités au pays, est maintenant disponible.

Les profils contiennent des données réparties en cinq tableaux : aspects démographiques, certaines sources de revenus, dépendance aux transferts gouvernementaux, participation à la population active et caractéristiques des familles. Les données de chaque collectivité peuvent être comparées aux données provinciales ou nationales. Les profils présentent les données pour une période de quatre ans.

Pour commander les *Profils des régions postales* (n° 89C0021 au catalogue, prix variés), ou pour plus de renseignements, communiquez avec le Service à la clientèle, Division des données régionales et administratives, au (613) 951-9720; télécopieur : (613) 951-4745; saadinfo@statcan.ca.

Enquête sur la sécurité financière

Le document *Enquête sur la sécurité financière, méthodologie pour estimer la valeur des droits à pension dans les régimes d'employeur* décrit la méthodologie qui sera utilisée lors de l'Enquête sur la sécurité financière (ESF) pour estimer la valeur des droits à pension constitués dans les régimes agréés d'employeur, pour différents groupes de personnes.

Les premiers résultats de l'ESF, qui fournit de l'information sur la valeur nette du patrimoine des Canadiens, ont été publiés en mars 2001. L'enquête a recueilli des renseignements sur la valeur des avoirs financiers et non financiers de chaque unité familiale et sur le montant de sa dette.

Statistique Canada travaille actuellement à préciser cette première estimation de la valeur nette en y ajoutant une estimation de la valeur des droits à pension constitués dans les régimes de pension agréés d'employeur (RPA). Il s'agit là d'un volet essentiel pour toute enquête sur l'avoir et la dette, étant donné que pour plusieurs unités familiales, ils constituent probablement l'un des avoirs les plus importants.

Ce nouveau document décrit la méthodologie qui sera utilisée pour estimer la valeur des RPA, pour trois groupes de personnes : soit celles qui faisaient partie d'un RPA au moment de l'enquête, celles qui ont déjà fait partie d'un RPA et qui ont laissé l'argent dans le régime de retraite ou qui l'ont transféré dans un nouveau régime de retraite ainsi que les personnes qui touchent des prestations d'un RPA.

Le rapport *Enquête sur la sécurité financière, méthodologie pour estimer la valeur des droits à pension dans les régimes d'employeur* (n° 13F0026MIF01003 au catalogue, gratuit) est accessible dans le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca) sous *Nos produits et services*, *Documents de recherche (gratuits)*, puis *Finances personnelles et finances des ménages*, et *Documents de recherche sur les avoirs et les dettes des Canadiens*. Pour plus de renseignements, communiquez avec les Services aux clients, Division de la statistique du revenu, au 1 888 297-7355 ou au (613) 951-7355; télécopieur : (613) 951-3012; revenu@statcan.ca.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Les fichiers de microdonnées transversales à grande diffusion de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 1996 et 1997 sont maintenant disponibles.

Jusqu'en 1997, l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) a fourni les fichiers de microdonnées à grande diffusion afin de répondre aux besoins des utilisateurs de données transversales sur le revenu des ménages. Par le biais de ces fichiers de microdonnées, Statistique Canada poursuit la transition de l'EFC à l'EDTR, source de données transversales sur le revenu des ménages.

Les CD-ROM *L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu — Microdonnées tranversales à grande diffusion* (n° 75M0010XCB au catalogue, 2 000 $) sont maintenant disponibles pour 1996 et 1997. Les fichiers sont disponibles individuellement pour chaque année. Pour plus de renseignements au sujet de l'enquête et des produits et services connexes, communiquez avec les Services aux clients, Division de la statistique du revenu, au 1 888 297-7355 ou au (613) 951-7355; télécopieur : (613) 951-3012; revenu@statcan.ca.

Habitudes de dépenses

La publication *Les habitudes de dépenses au Canada* présente l'analyse et des tableaux clés tirés de l'Enquête sur les dépenses des ménages (anciennement l'Enquête sur les dépenses des familles et l'Enquête sur l'équipement ménager). Les données de l'Enquête sur les dépenses des ménages de 1999 ont déjà été publiées en décembre 2000.

L'enquête recueille des renseignements sur les dépenses des ménages et des familles au Canada pour acquérir une grande diversité de biens et de services, des aliments au logement, en passant par les dépenses pour les animaux domestiques et les droits d'entrée au cinéma. Elle recueille aussi des données sur les caractéristiques des logements, les appareils ménagers, l'équipement de communications et de loisirs, et les véhicules.

La publication *Les habitudes de dépenses au Canada, 1999* (n° 62-202-XPF/XIF au catalogue, 45 $ / 34 $) est maintenant disponible. Pour plus de renseignements au sujet des résultats actuels de l'enquête et des produits et services connexes, communiquez avec les Services aux clients, Division de la statistique du revenu, au 1 888 297-7355 ou au (613) 951-7355; télécopieur : (613) 951-3012; revenu@statcan.ca.

Technologies de pointe

Deux nouveaux documents de recherche traitent des difficultés que doivent surmonter les entreprises du secteur de la fabrication qui décident d'adopter de nouvelles technologies.

Les auteurs du document *Entraves à l'adoption des technologies de pointe pour les fabricants canadiens* s'appuient sur des données tirées de l'Enquête sur les innovations et les technologies de pointe de 1993 pour évaluer l'importance relative des différentes entraves à l'adoption des technologies de pointe. D'après l'étude, les problèmes de coûts sont ceux mentionnés le plus fréquemment. Ils incluent le coût d'acquisition du matériel, ainsi que celui de l'investissement dans les biens d'équipement, de l'acquisition des technologies, de la mise au point des logiciels, et des services d'entretien.

Les autres entraves mentionnées concernent les problèmes liés au cadre institutionnel, comme les politiques fiscales et la réglementation gouvernementale, les problèmes de main-d'œuvre, comme la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et les difficultés que pose la formation, les problèmes organisationnels, comme la mauvaise attitude des cadres ou la résistance des travailleurs ainsi que les problèmes informationnels, comme le manque d'information scientifique et technique ou de soutien technique de la part des vendeurs. Parmi ces catégories, les problèmes de main-d'œuvre étaient mentionnés le plus fréquemment, suivis des problèmes organisationnels.

Le document *Pénuries de main-d'œuvre qualifiée et adoption des technologies de pointe* se fonde sur les données de l'Enquête sur les technologies de pointe dans l'industrie canadienne de la fabrication de 1998 pour évaluer l'importance des pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Selon l'étude, de 1993 à 1998, les taux d'adoption des technologies de pointe ont doublé, ce qui fait craindre des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. La demande de main-d'œuvre spécialisée augmentait à mesure que se sont accélérées la croissance et l'expansion technologiques de l'économie. La croissance a été particulièrement rapide dans le secteur des technologies de communication en réseau, qui demande une main-d'œuvre très spécialisée.

Les auteurs de l'étude concluent que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne constitue pas le genre d'obstacle qui empêche l'adoption des technologies. Au contraire, les établissements qui considèrent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme un obstacle sont plus susceptibles que les autres d'adopter des technologies de pointe, et ce, en plus grand nombre.

Les documents *Entraves à l'adoption des technologies de pointe pour les fabricants canadiens* (n° 11F0019MPF01173 au catalogue) et *Pénuries de main-d'œuvre qualifiée et adoption des technologies de pointe* (n° 11F0019MPF01175 au catalogue) peuvent être consultés gratuitement dans le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca), sous *Nos produits et services*, *Documents de recherche (gratuits)*, et *Science et technologie*. Il est également possible de se procurer des versions imprimées de ces deux documents (n° 11F0019MPF01173 au catalogue, 5 $ / 25 $ et n° 11F0019MPF01175 au catalogue, 5 $ / 25 $).

Pour plus de renseignements, communiquez avec David Sabourin ou avec John Baldwin, Division des études et de l'analyse microéconomiques, au (613) 951-3735; sabodav@statcan.ca ou au (613) 951-8588; baldjoh@statcan.ca, respectivement.

■ *Femmes au Canada*

L'arrivée d'un grand nombre de femmes dans la population active rémunérée a été l'une des tendances sociales dominantes au Canada au cours du dernier demi-siècle. Il s'agit là de l'une des conclusions clés formulées dans *Femmes au Canada 2000* (n° 89-503-XPF au catalogue), la plus récente édition d'une série de rapports précurseurs de Statistique Canada sur les tendances fondées sur le sexe au Canada. Cette édition a été diffusée en octobre 2000 et n'est publiée que tous les cinq ans.

On retrouve de l'information mise à jour dans *Femmes au Canada : chapitre sur le travail — mise à jour* (n° 89F0133XIF au catalogue, gratuit), qui est maintenant disponible. Le présent rapport est une adaptation du chapitre « Travail rémunéré et non rémunéré » rédigé par Nancy Zukewich dans *Femmes au Canada 2000*. Pour plus de renseignements, communiquez avec Colin Lindsay, Division des statistiques sociales, du logement

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 Joanne Bourdeau au (613) 951-4722; 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 :
Agent de diffusion (613) 951-9497

Enquêtes annuelles — Industries de services
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Lucie Lussier (613) 951-0410

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 :
Alain Cregheur (613) 951-5698

Enquêtes sur l'emploi et le revenu

Enquête sur la population active
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Marc Lévesque (613) 951-4090

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 ou 1 800 567-6866

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 la sécurité financière
Tirage : occasionnel
Services aux clients :
(613) 951-7355 ou 1 888 297-7355

Enquête sur les dépenses des ménages
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 :
Patricia Schembari (613) 951-9502

Enquête trimestrielle des caisses de retraite en fiducie
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Julie Monette (613) 951-2089

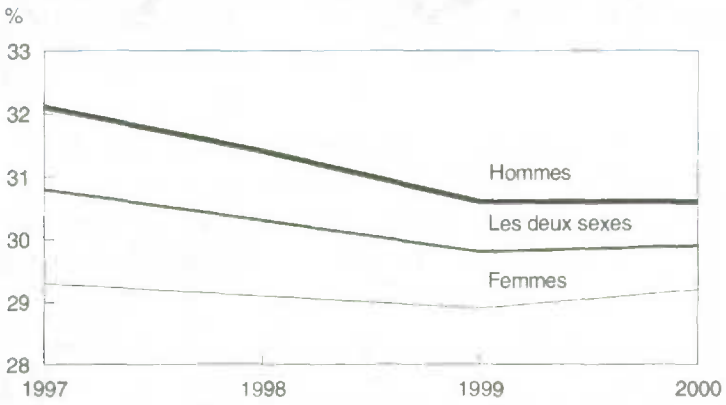
Enquêtes spéciales

Enquête sur les horaires et les conditions de travail
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Ernest B. Akyeampong
(613) 951-4624

Enquête sur la formation et l'éducation des adultes
Tirage : occasionnel
Services aux clients :
(613) 951-7355 ou 1 888 297-7355

Enquête auprès des diplômés
(études postsecondaires)
Tirage : occasionnel
Services aux clients : (613) 951-7608

Taux de syndicalisation, selon le sexe, 1997 à 2000



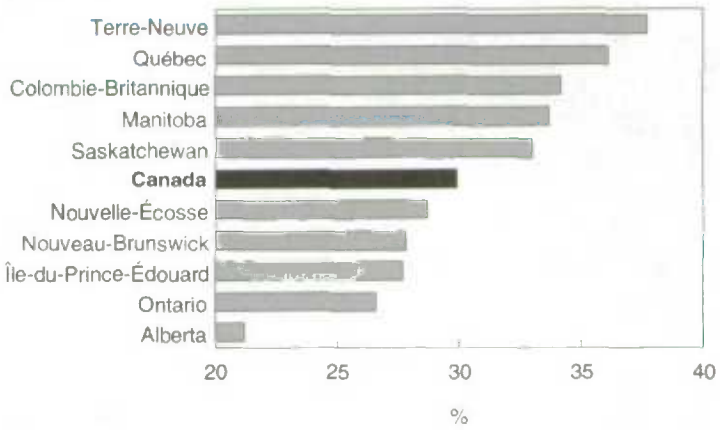
Source : Enquête sur la population active

Selon l'Enquête sur la population active, il y avait 3 740 000 syndiqués en l'an 2000, soit 29,9 % des salariés. Bien que ce taux soit légèrement supérieur à ce qu'il était l'année précédente (29,8 %), il se situe à un point de moins qu'il ne l'était en 1997 (30,8 %).

Les femmes constituent maintenant 46,9 % des travailleurs syndiqués au Canada. Entre 1997 et 2000, le taux de syndicalisation des femmes a été relativement stable tandis que le taux a diminué de 1,5 point de pourcentage chez les hommes. Il s'ensuit qu'en 2000, les deux taux étaient séparés de seulement 1,4 point de pourcentage.

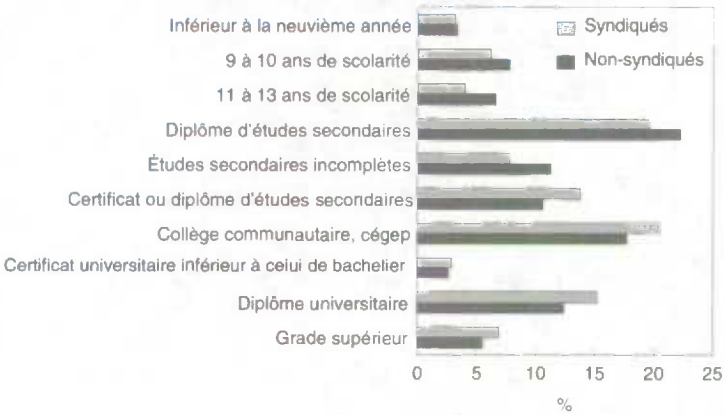
Les taux de syndicalisation varient selon la province, le taux le plus élevé étant observé dans la province de Terre-Neuve (37,7 %). Ce taux est très haut comparativement aux autres provinces de l'Atlantique, qui ont toutes des taux inférieurs à la moyenne nationale. Avec un taux de 36,1 %, le Québec occupe le second rang. Le taux le plus bas a été enregistré par l'Alberta (21,2 %), taux qui s'écarte de celui du Manitoba (33,7 %), de la Saskatchewan (33,0 %) et de la Colombie-Britannique (34,2 %), toutes ayant des taux supérieurs à la moyenne nationale. L'Ontario occupe l'avant-dernier rang pour ce qui est du taux de syndicalisation, où il s'établit à 26,6 %.

Taux de syndicalisation, selon la province



Source : Enquête sur la population active, 2000

Niveau de scolarité des syndiqués et des non-syndiqués

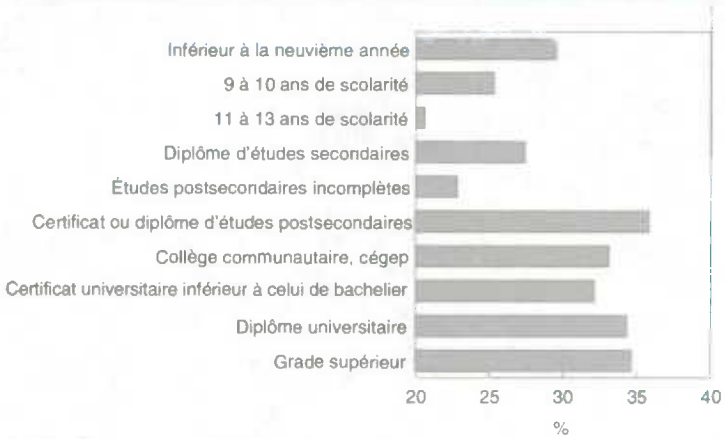


Source : Enquête sur la population active, 2000

Les syndiqués ont en général un niveau de scolarité plus élevé que les non-syndiqués. La majorité d'entre eux ont une formation postsecondaire (59 % comparativement à 49 % des salariés non syndiqués). Les travailleurs syndiqués qui possèdent un niveau d'éducation supérieur sont plus nombreux que les travailleurs non syndiqués; l'inverse est aussi vrai pour ceux qui possèdent un niveau d'éducation inférieur.

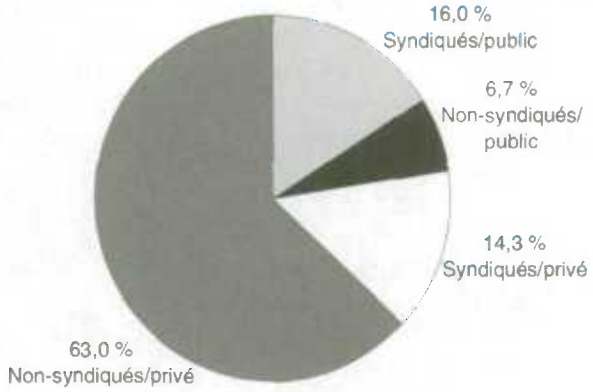
Les taux de syndicalisation chez les salariés détenant un diplôme universitaire de grade supérieur de même que chez ceux pouvant faire état d'une formation moins poussée ont baissé depuis 1997. Entre 1997 et 2000, le taux de personnes détenant un diplôme universitaire a diminué de 3,0 points de pourcentage et le taux de personnes qui possèdent un niveau d'éducation inférieur à la 9e année a chuté de 2,9 %. Le dernier taux peut refléter la prise de la retraite des travailleurs syndiqués d'âge mur puisqu'on retrouve surtout les personnes avec un faible niveau d'éducation parmi les travailleurs les plus âgés.

Taux de syndicalisation des personnes occupées, selon le niveau de scolarité



Source : Enquête sur la population active, 2000

Salariés syndiqués et non syndiqués dans le secteur privé et le secteur public

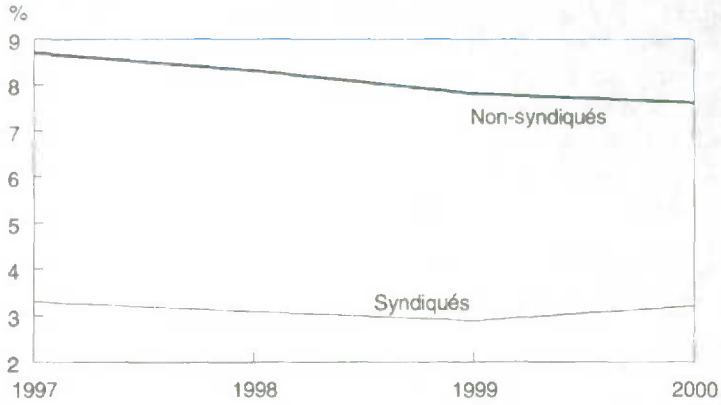


Source : Enquête sur la population active, 2000

La majorité des salariés sont non syndiqués et travaillent dans le secteur privé. Les secteurs privé et public emploient à peu près le même nombre de travailleurs syndiqués, mais vu la taille du secteur public, le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé dans celui-ci.

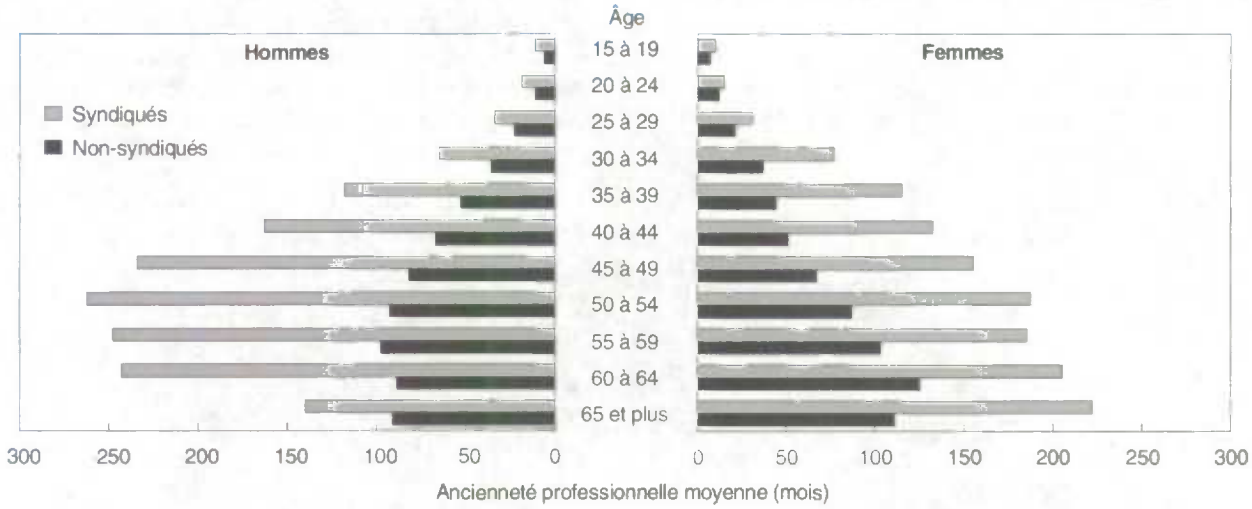
La proportion de non-syndiqués qui travaillent 50 heures ou plus par semaine est presque deux fois et demie celle des salariés syndiqués : 7,6 % contre 3,2 %. Bien que la proportion de syndiqués qui travaillent de longues heures se maintenait autour de 3 % entre 1997 et 2000, la proportion de non-syndiqués qui travaillent 50 heures ou plus par semaine a diminué de 8,7 % en 1997 à 7,6 % en 2000.

Proportion des salariés qui travaillent 50 heures ou plus par semaine



Source : Enquête sur la population active

Ancienneté professionnelle moyenne des syndiqués et des non-syndiqués, selon l'âge



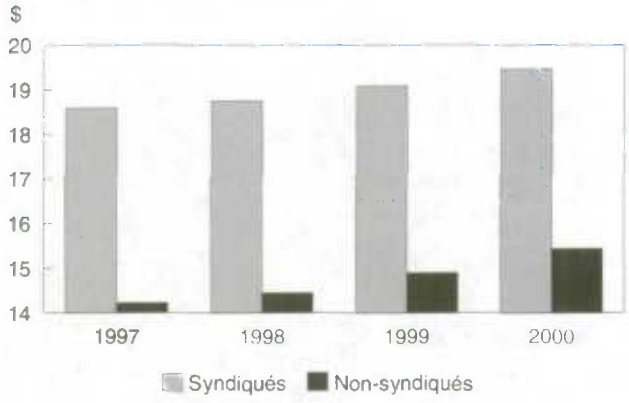
Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles, 2000

On définit l'ancienneté professionnelle comme la durée d'emploi d'une personne (syndiquée ou non syndiquée) auprès de son employeur actuel. Comme l'âge détermine en grande partie la durée d'emploi possible d'une personne auprès de son employeur actuel, les données concernant l'ancienneté professionnelle sont plus significatives lorsqu'elles sont désagrégées selon l'âge.

À tous les âges, les syndiqués ont une ancienneté professionnelle moyenne plus élevée que les non-syndiqués — et elle est souvent considérablement plus élevée.

Les graphiques et le texte ont été adaptés à partir d'un rapport de Statistique Canada intitulé « Profil des syndiqués au Canada », qui était présenté à la Conférence internationale sur la croissance des syndicats, qui avait lieu à Toronto, Ontario, le 30 avril et le 1er mai 2001. Pour plus de renseignements, communiquez avec Joanne Pilon au (613) 951-8659; joanne.pilon@statcan.ca ou Ernest B. Akyeampong au (613) 951-4624; akyeern@statcan.ca, Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail; télécopieur : (613) 951-4179.

Gains horaires moyens des syndiqués et des non-syndiqués

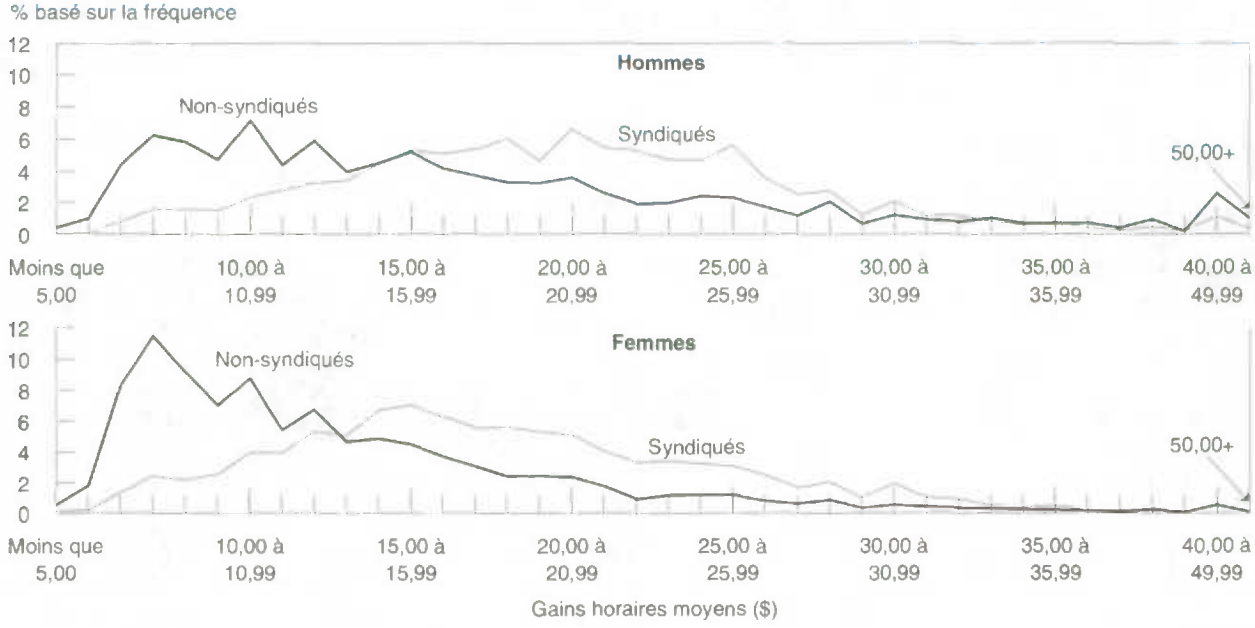


Source : Enquête sur la population active

Il n'est peut-être pas étonnant que les syndiqués aient touché des gains horaires moyens considérablement supérieurs à ceux des non-syndiqués : 19,46 $ contre 15,43 $ en 2000. Cela réfère aux gains horaires moyens (le total des gains divisé par la somme d'heures pour chacun des groupes), par opposition aux taux horaires moyens de rémunération (le total des taux horaires de rémunération divisé par le nombre de travailleurs syndiqués ou d'employés non syndiqués).

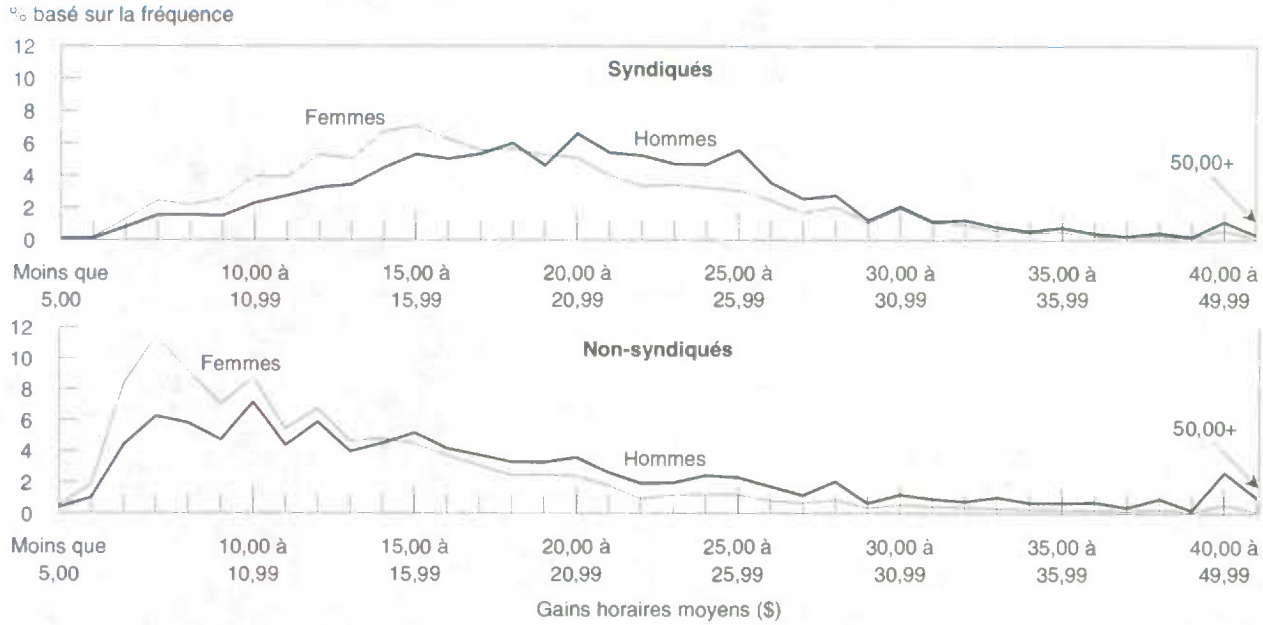
Cependant, après 1997, les gains horaires moyens des non-syndiqués augmentaient davantage (1,21 $ ou 8,5 %) que ceux des syndiqués (0,88 $ ou 4,7 %), refermant légèrement l'écart entre les deux groupes, qui passe de 4,36 $ à 4,03 $.

Hommes et femmes, selon la situation syndicale et les gains



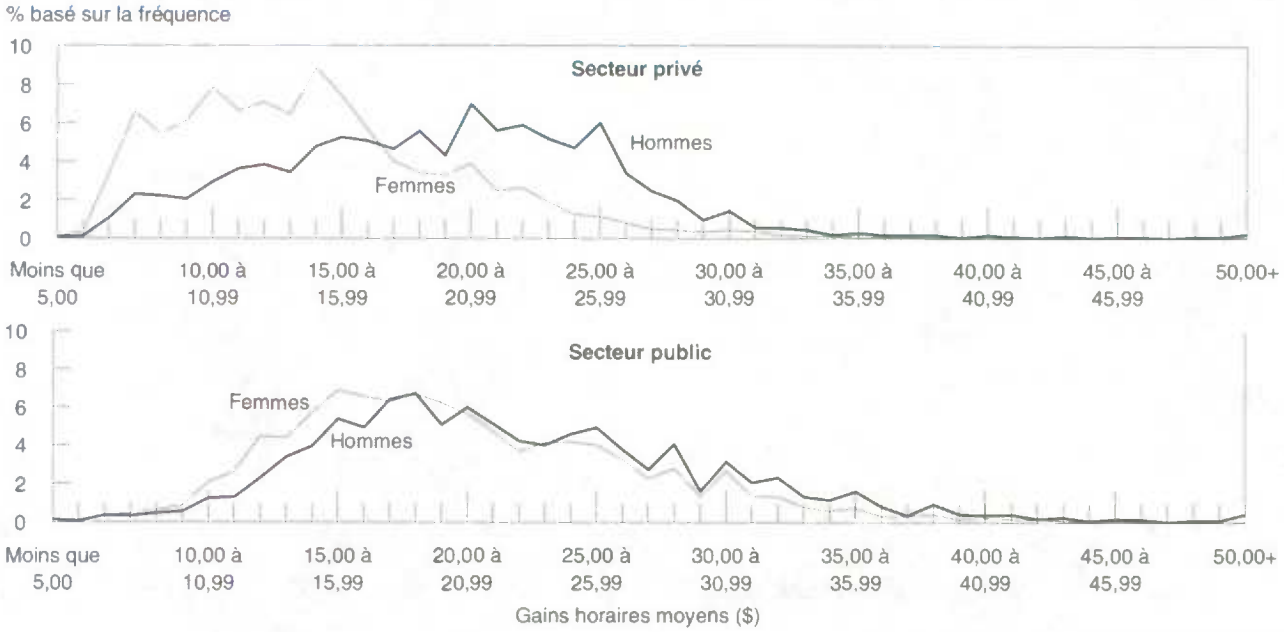
Source : Enquête sur la population active, 2000

Syndiqués et non-syndiqués, selon les gains et le sexe



Source : Enquête sur la population active, 2000

Gains des syndiqués dans les secteurs privé et public, selon le sexe



Source : Enquête sur la population active, 2000

Le revenu au Canada

Vos sources de référence sur les données clés du revenu

LA PUBLICATION : *Le revenu au Canada*

Un survol analytique de tous les concepts du revenu dans un seul ouvrage!

- Une décennie de données pour le Canada et les provinces
- Des analyses non biaisées
- Des tableaux et des graphiques clairs
- Sur support papier ou électronique
- Une publication annuelle

Soyez au fait des tendances!

LE CD-ROM : *Tendances du revenu au Canada*

Un outil indispensable pour créer facilement vos propres tableaux et graphiques!

- Deux décennies de données
- Des données faciles à parcourir et à extraire grâce au logiciel *Beyond 20/20*MD
- Création instantanée de graphiques et de cartes
- Davantage de tableaux sur les provinces et diverses régions métropolitaines
- Produit diffusé annuellement

Mettez la main sur plus de 2 000 000 de faits!

La publication *Le revenu au Canada* (n° 75-202-RPF au cat.) vous est offerte à 45 $*. Le CD-ROM *Tendances du revenu au Canada* (n° 13F0022XCB au cat.) vous est offert à 195 $*. Postez votre commande à Statistique Canada, Division de la diffusion, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6, Canada. Vous pouvez également TÉLÉPHONER sans frais au 1 800 267-6677, TÉLÉCOPIER au 1 877 287-4369 ou envoyer un COURRIEL à l'adresse order@statcan.ca.

Vous pouvez télécharger *Le revenu au Canada* (n° 75-202-XIF au cat.) directement du site Web de Statistique Canada, à l'adresse www.statcan.ca (sous la rubrique *Produits et services*).

*Au Canada, veuillez ajouter soit la TPS et la TVP en vigueur, soit la TVH. Frais de port : aucuns frais pour les envois au Canada. Pour les envois à destination des États-Unis, veuillez ajouter 6 $. Pour les envois à destination des autres pays, veuillez ajouter 10 $. Les ministères du gouvernement fédéral doivent indiquer leur code d'organisme RI et leur code de référence RI sur toutes les commandes.

Tirez avantage de ces produits dès maintenant

Index cumulatif

1989 à 2001

Cet index donne une liste des articles publiés dans Perspective *depuis sa création. Il est mis à jour trimestriellement (disponible en version PDF) et publié dans les numéros d'hiver.*

ABSENTÉISME AU TRAVAIL

Marché du travail : semaine du 11 septembre — Hiver 2001
Fiche : Absences du travail — Hiver 2001
Temps perdu en raison de conflits de travail — Automne 2001
Absences du travail en 1998—les écarts selon le secteur — Automne 1999
Nouvelles données sur les absences du travail — Printemps 1998
Taux d'absence du travail, 1995 — Automne 1996
Absences du travail et compensation — Automne 1996
S'absenter du travail — Printemps 1995
L'absentéisme : une mise à jour — Printemps 1992
Prendre congé — Automne 1989
Les congés de maternité — Été 1989

ALPHABÉTISME

L'alphabétisation en milieu de travail — Été 1999
Enquête internationale sur l'alphabétisation — Été 1996
Une main-d'œuvre peu alphabétisée — Été 1996
L'alphabétisation en milieu de travail — Printemps 1992
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991
Aperçu sur les capacités de lecture et de calcul des Canadiens — Hiver 1990
Formation de la main-d'œuvre : un défi pour les années 90 — Hiver 1990

ANALYSE RÉGIONALE

Inégalité du revenu dans les provinces — Hiver 2000
Origines rurales — Automne 2000
Divergences des gains entre les provinces — Été 2000
Les charges sociales—structure et paramètres législatifs — Été 2000
Disparités régionales et emploi non permanents — Hiver 1997
Emploi et développement industriel dans le Nord — Printemps 1997
Gains et revenus dans le Nord — Printemps 1997
Un job ou la vie? — Été 1996
Mosaïque canadienne du chômage dans les années 90 — Printemps 1996
L'emploi à longueur d'année dans les régions — Automne 1995
Les villes mono-industrielles se diversifient-elles? Un regard sur les collectivités vivant de la pêche, des mines et du bois — Printemps 1992
Minorités visibles dans la population active au Canada — Été 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Consommation dans les régions urbaines et rurales au Canada — Automne 1990
Évolution inégale du chômage au Canada depuis les années 60 — Automne 1990
Le bilinguisme et le revenu du travail — Été 1989
Mosaïque du chômage au Canada — Été 1989

CHÔMAGE

Recherche d'un emploi à temps partiel : tendances — Hiver 2001
Les réitérants de l'assurance-emploi — Été 2001
Regard kaléidoscopique sur le chômage — Automne 2000
Décrocher un emploi — Printemps 1999
À la recherche d'un emploi — Automne 1998
Évolution de l'assurance-emploi au Canada — Été 1998
Redistribution des heures supplémentaires — Hiver 1997
Retour aux études : un défi d'avenir — Automne 1997
Les différents visages du chômage — Printemps 1996
Mosaïque canadienne du chômage dans les années 90 — Printemps 1996
Qui reçoit de l'Assurance-chômage? — Été 1994
Les personnes sans emploi face à la formation — Printemps 1994
Des mesures différentes du chômage — Hiver 1992

Les travailleurs découragés—que sont-ils devenus? Automne 1992
Une note sur le chômage au Canada depuis 1921 Automne 1992
Chômage—la profession fait une différence Hiver 1991
D'hier à aujourd'hui : le nouveau visage du chômage Printemps 1991
Évolution inégale du chômage au Canada depuis les années 60 Automne 1990
Le temps perdu dans l'optique du chômage Printemps 1990
Les chômeurs et l'assurance-chômage Hiver 1989
«Travailleurs découragés» Automne 1989
Mosaïque du chômage au Canada Été 1989

COMPARAISONS INTERNATIONALES

Fiscalité internationale : tendances récentes Printemps 2001
Fiscalité internationale Automne 2000
L'impôt sur le revenu au Canada et aux États-Unis Été 2000
Migration des travailleurs du savoir Été 2000
Le travail indépendant au Canada et aux États-Unis Automne 1999
Formation des employés : une comparaison internationale Printemps 1998
Enquête internationale sur l'alphabétisation Été 1996
Une main-d'œuvre peu alphabétisée Été 1996
Indicateurs internationaux (graphiques) Été 1994
Tendances internationales de l'emploi par secteur—une note Été 1993
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines Printemps 1991
Formation de la main-d'œuvre : un défi pour les années 90 Hiver 1990
L'activité : comparaison internationale Hiver 1990
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains Automne 1990
Le Canada à l'heure de la compétition internationale Été 1990
Rapports de dépendance : une comparaison entre divers pays Été 1990
La répartition de la richesse au Canada et aux États-Unis Printemps 1990

DÉPENSES DES CONSOMMATEURS

Fiche : jeux de hasard Été 2001
Mise à jour des jeux du hasard Printemps 2000
Jeux de hasard : miser gros Hiver 1998
Les dépenses des couples sans enfant Été 1994
Détermination du revenu discrétionnaire Printemps 1991
Consommation dans les régions urbaines et rurales au Canada Automne 1990
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains Automne 1990

ÉDUCATION

Les diplômés en sciences humaines et sociales et le marché du travail Automne 2001
Emploi et gains des diplômés de l'enseignement postsecondaire Automne 2001
Surqualifiés? Diplômés récents et besoins des employeurs Printemps 2001
La transition des études au marché du travail Printemps 2000
Le remboursement des prêts étudiants Printemps 1999
Retour aux études : un défi d'avenir Automne 1997
Après le secondaire... Été 1997
Les diplômés des programmes coop Automne 1995
Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire Automne 1995
L'expérience de travail Été 1995
Les jeunes en attente ... Printemps 1994
Le marché du travail pour les sortants du secondaire Hiver 1993
École, travail et décrochage Été 1993
Les femmes professeures—une minorité croissante Printemps 1993
L'université au féminin Hiver 1992
Études et travail rémunéré—un équilibre difficile Printemps 1992
Formation continue : Qui retourne aux études? Hiver 1991
Aperçu sur les capacités de lecture et de calcul des Canadiens Hiver 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université Été 1990
Les diplômés de 1982 : que font-ils? Printemps 1990

ENTREVUES

David Foot traite de cheminement professionnel Hiver 1994
Une entrevue avec Laurence E. Coward Hiver 1993
Dian Cohen parle de la nouvelle économie Été 1993
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines Printemps 1991

FAMILLES

Intensité du faible revenu : familles urbaines et rurales Automne 2001
À faible revenu pendant plusieurs années Été 2001
Travailler à temps partiel par choix Printemps 2001
Travail autonome en couple Hiver 1999

L'emploi après la naissance d'un enfant — Automne 1999
Le revenu familial : 25 ans de stabilité et de changement — Printemps 1999
L'inégalité du revenu familial, 1970-1995 — Hiver 1998
La retraite chez les couples qui travaillent — Automne 1998
Les couples qui travaillent par postes — Automne 1998
Revenu après séparation : conjoints sans enfants — Été 1998
Les pères au foyer — Printemps 1998
L'équité entre les générations au Canada — Automne 1997
Revenu familial après séparation — Été 1997
Paiements de transfert aux familles avec enfants — Automne 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Les différents visages du chômage — Printemps 1996
Les femmes comme principal soutien de famille — Hiver 1995
Famille et cumul d'emplois — Été 1995
Les heures de travail des couples — Été 1995
Travail et faible revenu — Été 1995
Les adultes vivant seuls — Hiver 1994
Les familles à revenu élevé — Hiver 1994
Les dépenses des couples sans enfant — Été 1994
Les difficultés des mères seules sur le marché du travail — Été 1994
Concilier le travail et la famille — Printemps 1994
Indicateurs sur la famille (graphiques) — Printemps 1994
Les parents occupés et le partage des travaux domestiques — Automne 1993
Les mères seules et le marché du travail — Printemps 1993
L'évolution des familles comptant deux soutiens — Été 1992
Les pensions alimentaires — Été 1992
Mariage, revenu et retraite — Hiver 1991
Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Qui s'occupe des enfants lorsque la mère travaille à l'extérieur? — Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Détermination du revenu discrétionnaire — Printemps 1991
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains — Automne 1990
Paiements de transfert et revenu des familles — Automne 1990
Travail et pauvreté relative — Été 1990
Les femmes comme principal soutien de famille — Printemps 1990

FEMMES

Revenu des jeunes retraitées : les 30 dernières années — Hiver 2000
Gains des femmes/gains des hommes — Hiver 1999
L'emploi après la naissance d'un enfant — Automne 1999
Les femmes du baby-boom—hier et aujourd'hui — Automne 1999
Augmentation du taux de syndicalisation chez les femmes — Hiver 1998
L'entrepreneuriat au féminin — Printemps 1996
Les femmes comme principal soutien de famille — Hiver 1995
Le taux d'activité des femmes stagne — Automne 1995
Les femmes et les professions non traditionnelles — Automne 1995
Le harcèlement sexuel et le travail — Hiver 1994
Les femmes du baby-boom — Hiver 1994
Baisse récente des taux d'activité des femmes — Été 1994
Les difficultés des mères seules sur le marché du travail — Été 1994
Concilier le travail et la famille — Printemps 1994
Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi — Hiver 1993
Les parents occupés et le partage des travaux domestiques — Automne 1993
Les femmes professeures—une minorité croissante — Printemps 1993
Les mères seules et le marché du travail — Printemps 1993
L'université au féminin — Hiver 1992
Les pensions alimentaires — Été 1992
L'absentéisme : une mise à jour — Printemps 1992
Les femmes et les REER — Hiver 1991
Femmes à l'approche de la retraite — Automne 1991
Qui s'occupe des enfants lorsque la mère travaille à l'extérieur? — Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986 — Été 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université — Été 1990
Les femmes comme principal soutien de famille — Printemps 1990
La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services — Automne 1989
Les congés de maternité — Été 1989

FORMATION

L'alphabétisation en milieu de travail — Été 1999
Formation des employés : une comparaison internationale — Printemps 1998
Retour aux études : un défi d'avenir — Automne 1997
Information récente au sujet de la formation — Printemps 1994
L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession — Printemps 1994
Les personnes sans emploi face à la formation — Printemps 1994
La formation offerte par les employeurs — Été 1992
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991
Les apprentis : l'expérience des diplômés et des décrocheurs — Printemps 1991
Formation de la main-d'œuvre : un défi pour les années 90 — Hiver 1990

HAUTE TECHNOLOGIE

Utilisation de l'ordinateur au travail — Été 2001
Programmeurs en informatique — Automne 1998
Programmeurs : un marché en plein essor — Été 1998
Travail et informatisation — Été 1997
L'avenir de la diffusion des données — Été 1996
L'ordinateur en milieu de travail — Été 1991
Le Canada à l'heure de la compétition internationale — Été 1990
La haute technologie dans le domaine du travail — Printemps 1990

HOMMES

Gains des femmes/gains des hommes — Hiver 1999
L'exercise d'un emploi après 65 ans — Été 1999
Les pères au foyer — Printemps 1998
Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? — Été 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Les parents occupés et le partage des travaux domestiques — Automne 1993
Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986 — Été 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université — Été 1990

IMMIGRANTS

Migration des travailleurs du savoir — Été 2000
Les «nouveaux» travailleurs au Canada — Printemps 1995
Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi — Hiver 1993
Le recensement—cent ans plus tard — Été 1991
Minorités visibles dans la population active au Canada — Été 1991
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991
Les immigrants fabricateurs de produits — Hiver 1989

IMPÔTS

Fiscalité internationale : tendances récentes — Printemps 2001
Fiscalité internationale — Automne 2000
Charges sociales—tendances récentes — Automne 2000
Les charges sociales—structure et paramètres législatifs — Été 2000
L'impôt sur le revenu au Canada et aux États-Unis — Été 2000
L'inégalité du revenu familial, 1970-1995 — Hiver 1998
Régime d'accession à la propriété — Été 1998
Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Consommation dans les régions urbaines et rurales au Canada — Automne 1990
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains — Automne 1990

INDUSTRIES

Fiche : jeux de hasard — Été 2001
Mise à jour des jeux de hasard — Printemps 2000
Absences du travail en 1998—les écarts selon le secteur — Automne 1999
La stabilité de l'emploi — Hiver 1998
Jeux de hasard : miser gros — Hiver 1998
L'emploi dans l'industrie du vêtement — Printemps 1997
Taux d'absence du travail, 1995 — Automne 1996
«Faites vos jeux!» — Automne 1996
Secteur des services : faible salaire? — Printemps 1996
Évolution récente des gains — Automne 1995
Difficultés d'embauche dans le secteur manufacturier — Été 1995
Le secteur de l'automobile — Printemps 1995
S'absenter du travail — Printemps 1995
Le virage industriel de trois métropoles — Hiver 1994
Qui subit les effets de la récession? — Hiver 1993
La renaissance du travail autonome — Été 1993
Les perspectives d'emploi du secteur manufacturier — Été 1993
Tendances internationales de l'emploi par secteur—une note — Été 1993

Les villes mono-industrielles se diversifient-elles? Un regard sur les collectivités vivant de la pêche, des mines et du bois — Printemps 1992
Les immigrants fabricateurs de produits — Hiver 1989
L'industrie automobile canadienne de 1978 à 1986 — Automne 1989

JEUNES

Les diplômés en sciences humaines et sociales et le marché du travail — Automne 2001
Emploi et gains des diplômés de l'enseignement postsecondaire — Automne 2001
Origines rurales — Automne 2000
Le bénévolat à la hausse chez les jeunes — Printemps 2000
La transition des études au marché du travail — Printemps 2000
Après le secondaire... — Été 1997
Les diplômés des programmes coop — Automne 1995
Les jeunes en attente... — Printemps 1994
Le marché du travail pour les sortants du secondaire — Hiver 1993
École, travail et décrochage — Été 1993
L'université au féminin — Hiver 1992
Études et travail rémunéré—un équilibre difficile — Printemps 1992
Les apprentis : l'expérience des diplômés et des décrocheurs — Printemps 1991
Le travail au salaire minimum — Hiver 1989
Jeunes travailleurs en quête d'emploi — Été 1989

LANGUE

Les immigrants fabricateurs de produits — Hiver 1989
Le bilinguisme et le revenu du travail — Été 1989

MARCHÉ DU TRAVAIL

Marché du travail : semaine du 11 septembre — Hiver 2001
Les diplômés en sciences humaines et sociales et le marché du travail — Automne 2001
Démographie et marché du travail — Printemps 2001
Indice de l'offre d'emploi — Été 2000
L'activité sur le marché du travail dans les années 90 — Automne 1998
Heures supplémentaires : la situation actuelle — Hiver 1997
Le marché du travail : bilan de la mi-année — Tous les automnes (1989 à 1997)
Le marché du travail : bilan de fin d'année — Tous les printemps (1990 à 1997, 2001)
Emploi et développement industriel dans le Nord — Printemps 1997
Une autre mesure de l'emploi — Hiver 1996
Le vieillissement de la main-d'œuvre — Printemps 1995
Dian Cohen parle de la nouvelle économie — Été 1993
Les offres d'emploi : un indicateur avancé? — Automne 1989

MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Après la mise à pied — Hiver 2001
La stabilité de l'emploi — Hiver 1998
Les mises à pied permanentes — Automne 1997
Évolution de la durée des emplois — Hiver 1996
Difficultés d'embauche dans le secteur manufacturier — Été 1995
Fidèles au poste : l'ancienneté des travailleurs — Hiver 1992
La mobilité de la main-d'œuvre — Hiver 1992
Le roulement de la main-d'œuvre : les démissions — Automne 1992
Le roulement de la main-d'œuvre : les mises à pied — Automne 1992
Le roulement de la main-d'œuvre : les embauches — Été 1992
Le roulement de la main-d'œuvre : une vue d'ensemble — Été 1992

PAIEMENTS DE TRANSFERT GOUVERNEMENTAUX

Intensité du faible revenu : familles urbaines et rurales — Automne 2001
Les réitérants de l'assurance-emploi — Été 2001
L'inégalité du revenu familial, 1970-1995 — Hiver 1998
L'équité entre les générations au Canada — Automne 1997
Paiements de transfert aux familles avec enfants — Automne 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Qui reçoit de l'Assurance-chômage? — Été 1994
Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 — Été 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Paiements de transfert et revenu des familles — Automne 1990

PENSIONS

Qui cotise à un REER? Un nouvel examen — Automne 2001
Protection en matière de pensions et épargne-retraite — Été 2001
Revenu des jeunes retraitées : les 30 dernières années — Hiver 2000
Gestion à long terme : régimes de pension d'employeur — Hiver 2000
Revenu des personnes âgées — Hiver 2000
Utilisation des REER dans les années 90 — Printemps 2000
Épargne-retraite : les REER et les RPA — Été 1999
Régime d'accession à la propriété — Été 1998
Cotisations à un REER et retrait en revue — Printemps 1998
REER : profiter des droits de cotisation inutilisés — Printemps 1998
Cotisation à un REER : le plus tôt possible! — Printemps 1997
REER et faible revenu — Printemps 1997
Le point sur les retraits d'un REER — Hiver 1996
Les transferts dans un REER — Hiver 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Régimes de retraite : le vrai et le faux — Été 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Les REER—possibilités inexploitées — Hiver 1995
Qui épargne pour la retraite? — Hiver 1995
Régimes de pension et REER : aide fiscale — Hiver 1995
Éventail de régimes de retraite — Été 1995
Le point sur les cotisations aux REER — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'œuvre — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'œuvre (graphiques) — Hiver 1994
Qui retire son REER? — Printemps 1994
REER—nouvelles règles, nouvelle croissance — Hiver 1993
Une entrevue avec Laurence E. Coward — Hiver 1993
Les coûts du RPC/RRQ et les régimes privés de pensions — Automne 1993
À l'approche de la retraite — Printemps 1993
Note sur les cotisations et sur le revenu tiré des REER — Printemps 1993
Les REER—pas seulement pour la retraite — Hiver 1992
Les régimes de pensions d'employeur—qui y participe? — Hiver 1992
La composante non salariale du revenu du travail — Hiver 1991
Les femmes et les REER — Hiver 1991
Mariage, revenu et retraite — Hiver 1991
Femmes à l'approche de la retraite — Automne 1991
La retraite : attitudes, plans et comportements — Automne 1991
Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? — Automne 1991
Les mesures d'incitation à la retraite anticipée — Automne 1991
Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 — Été 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Les REER : une aide fiscale à l'épargne-retraite — Hiver 1990
Paiements de transfert et revenu des familles — Automne 1990
Le rendement des caisses de retraite en fiducie — Printemps 1990

PRODUCTIVITÉ

Exportations, PIB et emploi — Hiver 1999
Une autre mesure de la productivité — Printemps 1995
À propos de la productivité — Printemps 1993

PROFESSIONS

Le revenu d'emploi des avocats — Printemps 2000
Le revenu d'emploi des médecins — Hiver 1999
Le régime de travail des camionneurs — Hiver 1999
Services de sécurité privés et services de police publics — Printemps 1999
Programmeurs en informatique — Automne 1998
Programmeurs : un marché en plein essor — Été 1998
Les gestionnaires : pas tous pareils! — Hiver 1996
Taux d'absence du travail, 1995 — Automne 1996
Les femmes et les professions non traditionnelles — Automne 1995
L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession — Printemps 1994
Chômage—la profession fait une différence — Hiver 1991
Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986 — Été 1990

RÉGIMES DE TRAVAIL

Évolution du lieu de travail : le travail à domicile — Hiver 2001
Tendances de l'emploi à temps partiel — Été 2001
Travailler à temps partiel par choix — Printemps 2001
Les longues heures de travail et la santé — Printemps 2000
Travail autonome en couple — Hiver 1999
Le travail indépendant au Canada et aux États-Unis — Automne 1999
La bipolarisation des horaires à la fin des années 90 — Été 1999
L'exercise d'un emploi après 65 ans — Été 1999
Entrepreneurs basés à domicile — Automne 1998
Les couples qui travaillent par postes — Automne 1998

Cumuler les emplois, une habitude bien ancrée — Été 1998
Travailler chez soi — Été 1998
Disparités régionales et emplois non permanents — Hiver 1997
Travailler plus ou moins ? Que préfèrent les travailleurs ? — Hiver 1997
Heures supplémentaires : la situation actuelle — Hiver 1997
L'emploi rémunéré non permanent — Automne 1997
Le partage d'emploi — Été 1997
Aperçu des conditions de travail, 1995 — Printemps 1997
L'entrepreneuriat au féminin — Printemps 1996
Accroissement des régimes de travail atypiques — Hiver 1995
L'emploi à longueur d'année dans les régions — Automne 1995
Familles et cumul d'emplois — Été 1995
L'expérience de travail — Été 1995
Les heures de travail des couples — Été 1995
Des emplois! Encore des emplois! — Automne 1994
Le cumul d'emplois à la hausse — Automne 1994
Le travail à temps partiel «non choisi» — Automne 1994
Le travail à temps partiel «par choix» — Automne 1994
Les heures consacrées au travail — Automne 1994
Le travail de fin de semaine — Été 1994
Le travail de «9 à 5» — Été 1994
Concilier le travail et la famille — Printemps 1994
L'horaire flexible — Automne 1993
Le temps supplémentaire rémunéré — Automne 1993
Les conditions de travail des Canadiens—un aperçu — Automne 1993
Le travail par postes — Printemps 1993
Les «bourreaux» de travail — Printemps 1992
Les régimes de travail «non standard» — Hiver 1991
Une note sur le Programme de travail partagé — Hiver 1991
Une note sur le travail autonome — Hiver 1991
Le cumul d'emplois — Hiver 1989
Évolution de la main-d'œuvre temporaire — Été 1989

RÉMUNÉRATION

Emploi et gains des diplômés de l'enseignement postsecondaire — Automne 2001
Surqualifiés? Diplômés récents et besoins des employeurs — Printemps 2001
Divergences des gains entre les provinces — Été 2000
Le revenu d'emploi des avocats — Printemps 2000
Gains des femmes/gains des hommes — Hiver 1999
Le revenu d'emploi des médecins — Hiver 1999
La mobilité salariale des Canadiens, 1982-1992 — Été 1999
Gains et revenus dans le Nord — Printemps 1997
Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? — Été 1996
Secteur des services : faible salaire? — Printemps 1996
Les femmes comme principal soutien de famille — Hiver 1995
Évolution récente des gains — Automne 1995
Les diplômés des programmes coop — Automne 1995
Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire — Automne 1995
Les adultes vivant seuls — Hiver 1994
Qui subit les effets de la récession? — Hiver 1993
L'évolution salariale des syndiqués—une note — Automne 1993
L'évolution des salaires durant sept décennies — Été 1993
L'évolution des familles comptant deux soutiens — Été 1992
La composante non salariale du revenu du travail — Hiver 1991
Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? — Automne 1991
Minorités visibles dans la population active au Canada — Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Tendances récentes des salaires — Hiver 1990
Le coût de la main-d'œuvre — Automne 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université — Été 1990
Les diplômés de 1982 : que font-ils? — Printemps 1990
Les femmes comme principal soutien de famille — Printemps 1990
Le travail au salaire minimum — Hiver 1989
La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services — Automne 1989
Le bilinguisme et le revenu du travail — Été 1989

RETRAITE

Retraite anticipée : tendances — Hiver 2001
Démographie et marché du travail — Printemps 2001
Revenu des jeunes retraitées : les 30 dernières années — Hiver 2000
Revenu des personnes âgées — Hiver 2000
L'exercise d'un emploi après 65 ans — Été 1999
Épargne-retraite : les REER et les RPA — Été 1999
Les variations du revenu à la retraite — Hiver 1998
La retraite chez les couples qui travaillent — Automne 1998
L'âge de la retraite et l'estimation statistique — Été 1997
Les transferts dans un REER — Hiver 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? — Été 1996

Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Le vieillissement de la main-d'œuvre — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'œuvre (graphiques) — Hiver 1994
Une entrevue avec Laurence E. Coward — Hiver 1993
Une note sur la récession et la retraite anticipée — Hiver 1993
À l'approche de la retraite — Printemps 1993
Mariage, revenu et retraite — Hiver 1991
Femmes à l'approche de la retraite — Automne 1991
La retraite : attitudes, plans et comportements — Automne 1991
Les mesures d'incitation à la retraite anticipée — Automne 1991

REVENU

Revenu de 1999 : un aperçu — Hiver 2001
Intensité du faible revenu : familles urbaines et rurales — Automne 2001
À faible revenu pendant plusieurs années — Été 2001
Les réitérants de l'assurance-emploi — Été 2001
Revenu des jeunes retraitées : les 30 dernières années — Hiver 2000
Revenu des personnes âgées — Hiver 2000
Inégalité du revenu dans les provinces — Hiver 2000
Le revenu familial : 25 ans de stabilité et de changement — Printemps 1999
Les variations du revenu à la retraite — Hiver 1998
L'inégalité du revenu familial, 1970-1995 — Hiver 1998
Revenu après séparation : conjoints sans enfants — Été 1998
Revenu familial après séparation — Été 1997
Gains et revenus dans le Nord — Printemps 1997
Paiements de transfert aux familles avec enfants — Automne 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Travail et faible revenu — Été 1995
Les familles à revenu élevé — Hiver 1994
Qui reçoit de l'Assurance-chômage? — Été 1994
Coup d'œil sur le revenu (graphique) — Automne 1993
Les revenus de placements des Canadiens — Été 1993
À l'approche de la retraite — Printemps 1993
Les pensions alimentaires — Été 1992
Les «bourreaux» de travail — Printemps 1992
Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 — Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Travail et pauvreté relative — Été 1990

SANTÉ

Les longues heures de travail et la santé — Printemps 2000
Travailleurs âgés et santé — Automne 1996
Un job ou la vie? — Été 1996
Les travailleurs fatigués — Été 1995
Préception des risques pour la santé en milieu de travail — Printemps 1994
Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi — Hiver 1993
Les lésions au dos subies au travail, 1982-1990 — Automne 1992
Sous l'emprise de l'alcool et des drogues — Automne 1990
L'incapacité et l'emploi — Hiver 1989

SYNDICALISATION

Fiche : La syndicalisation — Automne 2001
Non-syndiqués assujettis à une convention collective — Automne 2000
Le point sur la syndicalisation — Automne 1999
Rétrospective du mouvement syndical au Canada — Été 1999 (Supplément)
Augmentation du taux de syndicalisation chez les femmes — Hiver 1998
Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier — Hiver 1997
Le point sur l'adhésion syndicale — Printemps 1996
L'évolution salariale des syndiqués—une note — Automne 1993
Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? — Automne 1991
Le travail au salaire minimum — Hiver 1989
La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services — Automne 1989

DIVERS

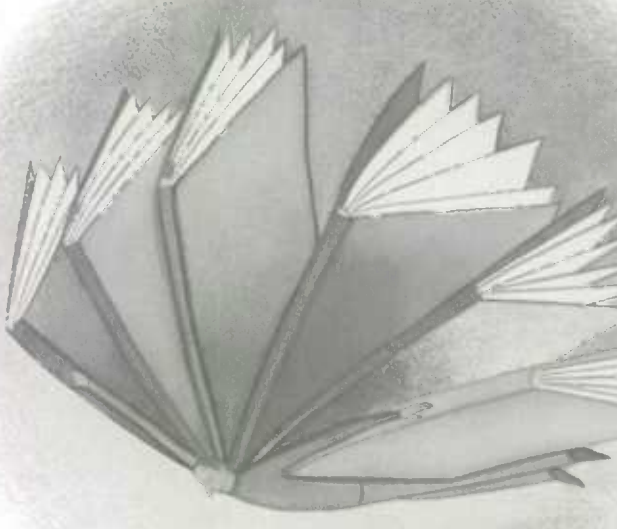
Regard kaléidoscopique sur le chômage — Automne 2000
Le bénévolat à la hausse chez les jeunes — Printemps 2000
Exportations, PIB et emploi — Hiver 1999
Le bénévolat chez les aînés — Automne 1999
La saisonnalité de l'emploi — Printemps 1999
Régime d'accession à la propriété — Été 1998
Indicateurs clés de l'emploi et du revenu (graphiques) — Toutes les publications (à partir de 1996)
Se rendre au travail — Été 1994
Indicateurs de l'emploi et du revenu (graphiques) — Hiver 1993
Nouvelles du recensement (graphiques) — Été 1993
Donner son temps — Été 1990

EIC LIBRARY/BIBLIOTHÈQUE
3 0101 00097703 3

annuaire du canada 2001

QUAND PLAISIR DE LIRE RIME AVEC DÉCOUVRIR!

L'*Annuaire du Canada 2001* est attrayant, méticuleusement détaillé et agréable à lire. C'est une représentation percutante du Canada d'aujourd'hui regorgeant d'information sur l'État qui le dirige, ses habitants, son économie et son environnement.

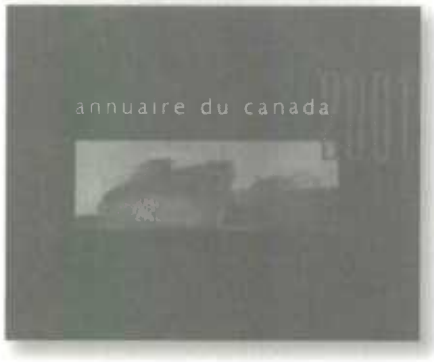


Parcourez le Canada — une page à la fois!

L'*Annuaire du Canada 2001* saura vous divertir. Ses récits et ses articles parsemés de faits et de données sont agrémentés de photographies incomparables. Feuilleter cet ouvrage impressionnant, c'est comme avoir le Canada au creux de la main.

Vous avez besoin d'information actuelle et précise sur le Canada?

Vous devriez faire de l'*Annuaire du Canada 2001* votre premier choix. Cet ouvrage se prête à une foule d'usages, qu'il s'agisse de régler un débat amical ou de terminer un rapport de recherche. C'est un outil de référence essentiel pour les parents, les cadres supérieurs, les enseignants, les bibliothécaires, les rédacteurs, les chercheurs, les journalistes, les élèves, les visiteurs au Canada PLUS... les membres d'administrations publiques, de groupes d'intérêts, d'associations et plusieurs autres.



Visitez le site Web de Statistique Canada à :

www.statcan.ca

Commandez AUJOURD'HUI!

Annuaire du Canada 2001

(nº 11-402-XPF au catalogue) : 65 $

TÉLÉPHONEZ sans frais au 1 800 267-6677

TÉLÉCOPIEZ sans frais au 1 877 287-4369

POSTEZ à :
Statistique Canada, Division de la diffusion, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6, Canada

Envoyez un message par **COURRIEL** à order@statcan.ca

COMMUNIQUEZ avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près au 1 800 263-1136.

Au Canada, veuillez ajouter **soit** la TPS et la TVP en vigueur, **soit** la TVH. Aucuns frais pour les envois au Canada. Pour les envois à destination des États-Unis, veuillez ajouter 6 $ par livre commandé. Pour les envois à destination des autres pays, veuillez ajouter 10 $ par livre commandé. Les ministères et les organismes du gouvernement fédéral doivent indiquer sur toutes les commandes leur code d'organisme RI et leur code de référence RI.

Découvrez la majestueuse épopée du Canada d'un océan à l'autre!

FEB 17 2003
APR - 2 2002
FEB 7 - 2003

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530213

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 de la diffusion, 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**

N° 75-001-XPF au catalogue HIVER 2001 Vol. 13, n° 4