

**Direction générale de la recherche appliquée  
Politique stratégique  
Développement des ressources humaines Canada**

**Applied Research Branch  
Strategic Policy  
Human Resources Development Canada**

**Les effets du bénévolat sur le marché du travail :  
Différences régionales**

**R-00-5-2F**

**par**

**Rose Anne Devlin**

**Juin 2000**

Les opinions exprimées dans les documents de la Direction générale de la recherche appliquée sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Développement des ressources humaines Canada ou du gouvernement fédéral.

The views expressed in Applied Research Branch papers are the authors' and do not necessarily reflect the opinions of Human Resources Development Canada or of the federal government.

#

La série de documents de recherche comprend des études et des travaux de recherche réalisés sous l'égide de la Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique (PS). Il s'agit notamment de recherches secondaires sous forme d'études de base et d'analyses documentaires qui appuient les efforts de recherche de PS.

The Research Paper Series includes studies and research conducted under the auspices of the Applied Research Branch of Strategic Policy (SP). Papers published in this series consist of secondary research in the form of background studies and literature reviews that support the research efforts of SP.



Le présent document a été traduit de l'anglais. Bien que la version française ait été préparée avec soin, le document original fait foi./

This document is a translation from English. Although the French version has been carefully prepared, the original document should be taken as correct.

La version anglaise du présent document est disponible sous le titre « Labour-Market Responses to Volunteering: Regional Differences »./

This paper is available in English under the title “Labour-Market Responses to Volunteering: Regional Differences.”



Date de parution / Publication Date – Internet 2001

ISBN: 0-662-86199-X

N° de cat./Cat. No MP32-29/00-5-2F



**Si vous avez des questions concernant les documents publiés par la Direction générale de la recherche appliquée, veuillez communiquer avec :**

Centre des publications de DRHC  
Développement des ressources humaines Canada  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, niveau 0  
Hull (Québec) Canada  
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260  
<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/drga>

**General enquiries regarding the documents published by the Applied Research Branch should be addressed to:**

HRDC Publications Centre  
Human Resources Development Canada  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, Level 0  
Hull, Quebec, Canada  
K1A 0J9

Facsimile: (819) 953-7260  
<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb>

## Résumé

Il a déjà été établi que le revenu de travail d'un individu est influencé par sa région de résidence. Mais celle-ci influence-t-elle aussi les différences de revenu relevées chez les personnes qui participent à des activités bénévoles? Afin de répondre à cette question, l'auteure estime des équations de gains pour chacune des cinq grandes régions du Canada. Les équations, corrigées pour le biais de sélection, sont estimées séparément pour les personnes qui font du bénévolat et pour celles qui n'en font pas.

Le document montre que dans chaque région les individus qui participent à des activités bénévoles perçoivent effectivement un revenu de travail plus élevé que les non-bénévoles. Cependant, cet écart de revenu en faveur des bénévoles varie sensiblement, allant de 13 % en Colombie-Britannique à 1 % dans les provinces de l'Atlantique.

Ce rapport fait partie de la série *Les effets du bénévolat sur le marché du travail*, qui comprend les documents suivants :

- *Constatations issues de l'EDBP de 1997*
- *Différences régionales*

## Abstract

It has already been established that the region in which an individual resides will affect his or her earnings. But will it affect the earnings differential accorded to volunteers on the paid labour market? This question is addressed by estimating selectivity-corrected earnings equations for volunteers and non-volunteers in five Canadian regions.

The paper finds that indeed a positive earnings differential exists between these two groups for each region in favour of volunteers. However, this differential varies quite significantly across regions—from about 13 per cent in British Columbia to 1 per cent in the Atlantic provinces.

This paper is the second in the two-part series on *Labour-Market Responses to Volunteering* which is comprised of:

- *Evidence from the 1997 SGVP*
- *Regional Differences*

## Table des matières

Sommaire .....	6
<b>1. Introduction .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Les données et la méthode .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Variations régionales des caractéristiques des bénévoles .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Résultats économétriques .....</b>	<b>16</b>
4.1 La décision de faire du bénévolat .....	16
4.2 La réaction du marché du travail face aux bénévoles .....	23
<b>5. Pourquoi des différences régionales? Commentaires et conclusions .....</b>	<b>33</b>
Bibliographie .....	35

## Sommaire

Dans cette étude, nous nous appuyons sur la récente Enquête sur le don, le bénévolat et la participation (EDBP) pour déterminer si les effets du bénévolat sur le marché du travail diffèrent entre les régions au Canada. À cette fin, nous analysons les observations concernant tous les répondants à cette enquête qui sont employés (à temps partiel ou à plein temps). Plusieurs constatations sont dignes de mention :

- ! Les caractéristiques des bénévoles sont assez différentes entre les régions : les taux de participation varient de 30 % des personnes occupées au Québec à 45 % des personnes occupées dans les Prairies.
- ! Les différences entre les bénévoles et les non-bénévoles sont relativement stables dans toutes les régions.
- ! Dans le modèle des probits de la décision de faire du bénévolat, les particuliers se comportent différemment selon la région de résidence. Par exemple, le statut d'immigrant n'a généralement aucune incidence sur cette décision dans les différentes régions sauf en Colombie-Britannique et en Ontario, où il a un effet négatif. L'âge du particulier a également différents effets sur la probabilité de faire du bénévolat, selon la région en question.
- ! L'écart de rémunération prévu motive tous les particuliers à faire du bénévolat.
- ! L'écart de rémunération entre les bénévoles et les non-bénévoles est évalué à 13 % en Colombie-Britannique, à 7 % au Québec, à 5 % en Ontario, à 3 % dans les Prairies et à 1 % dans les provinces de l'Atlantique. De toute évidence, il existe bel et bien des différences régionales en ce qui a trait aux effets du bénévolat.
- ! Il est peu probable que la migration régionale élimine les éventuels écarts de rémunération attribuables au bénévolat pour deux raisons : premièrement, les disparités régionales sont un fait concret au Canada malgré toutes les politiques conçues pour les atténuer; deuxièmement, dans la mesure où l'écart de rémunération résulte du réseautage, il serait presque impossible de transférer un réseau de relations d'une région à l'autre – ce qui élimine toute incitation à déménager qui serait liée au surcroît de rémunération associé au bénévolat.

## 1. Introduction

Les gens qui font du bénévolat gagnent plus que les autres sur le marché du travail rémunéré. Plusieurs raisons pourraient expliquer ce phénomène. Il se peut que les bénévoles acquièrent des compétences qui ont de la valeur sur le marché du travail; l'acte de faire du bénévolat est susceptible d'émettre un signal concernant certains traits inobservables, mais désirables, du particulier; enfin, dans le cadre de leurs activités bénévoles, les particuliers s'intègrent à un réseau utile de relations qui les aident à améliorer leurs perspectives d'emploi. Quoi qu'il en soit, le marché du travail rémunéré récompense les bénévoles plus que leurs homologues non bénévoles – résultat d'abord confirmé par Day et Devlin (1998) à partir de l'Enquête sur le bénévolat (EB) de 1987, puis corroboré par Devlin (2000) d'après l'Enquête sur le don, le bénévolat et la participation (EDBP) de 1997.

Devlin (2000) détermine que, en moyenne, les bénévoles bénéficient d'une rémunération supérieure de 4 % à celle de leurs homologues non bénévoles. Pour en arriver à ce chiffre, l'auteure a estimé diverses équations de la rémunération qui comprenaient, parmi les déterminants habituels de la rémunération, des variables nominales représentant la région de résidence du particulier. En outre, la *décision* de faire du bénévolat a fait l'objet d'estimations, et des variables nominales régionales ont été intégrées à ces régressions. La région de résidence d'un particulier s'est souvent révélée être un déterminant significatif aussi bien de la rémunération que de la décision de faire du bénévolat.

Deux questions se posent naturellement : Quelles sont les différences régionales quant aux effets du bénévolat sur le marché du travail? Et pourquoi la région de résidence d'un particulier importerait-elle? C'est la présence d'un nouvel ensemble amélioré de données sur le bénévolat qui permet d'analyser empiriquement des questions aussi précises que ces dernières. L'analyse empirique est surtout axée sur la première question, qui a trait aux effets régionaux du bénévolat sur le marché du travail – et qui, jusqu'à maintenant, n'a pas été étudiée. Les résultats économétriques servent à examiner pourquoi il pourrait exister des différences régionales.

## 2. Les données et la méthode

L'Enquête sur le don, le bénévolat et la participation (EDBP) récemment diffusée par Statistique Canada constitue une source de données idéale sur divers aspects des activités philanthropiques d'un particulier. Cette enquête, réalisée en 1997, porte sur les activités des particuliers au cours de la période allant de novembre 1996 à octobre 1997. La plus complète en son genre, l'enquête contient les réponses de quelque 18 301 particuliers qui sont représentatifs de la population canadienne dans son ensemble<sup>1</sup>. Parce que notre étude est axée sur les effets du bénévolat sur le marché du travail, l'échantillon est limité aux particuliers qui sont employés à temps partiel ou à plein temps au moment de l'enquête. De plus, l'échantillon est restreint aux particuliers qui ont répondu aux questions d'intérêt, ce qui a produit un sous-échantillon de 9 945 particuliers. La réaction du marché du travail aux bénévoles de ce sous-échantillon a servi de base à l'analyse présentée dans Devlin (2000) et mené à la conclusion selon laquelle les bénévoles gagnent à peu près 4 % de plus comparativement aux non-bénévoles. Dans la présente communication, nous continuons d'utiliser ce sous-échantillon pour estimer toute différence régionale quant à cette réaction du marché du travail.

Le modèle économétrique de base consiste à estimer des équations de la rémunération des

$$\ln W_{vi} = X_{vi} \beta_v + \epsilon_{vi}, \quad (1)$$

$$\ln W_{ni} = X_{ni} \beta_n + \epsilon_{ni}, \quad (2)$$

bénévoles et des non-bénévoles selon la région, ainsi que l'expriment (1) et (2) :

où  $X_{ji}$  est un vecteur des caractéristiques du particulier  $i$  (y compris le stock de capital humain) et  $\epsilon_{ji}$  représente un élément aléatoire distribué normalement,  $j=v,n$ . L'indice inférieur  $v$  indique que le particulier est un bénévole, tandis que  $n$  désigne un non-bénévole.

Pour veiller à ce qu'il y ait un nombre suffisant d'observations, nous séparons le Canada en ses cinq régions bien connues : la Colombie-Britannique, les Prairies (l'Alberta, la Saskatchewan et

---

<sup>1</sup> Statistique Canada (1998) présente les détails relatifs à cet ensemble de données. Devlin (2000) examine la façon dont cet ensemble de données se compare à l'Enquête préalable sur le bénévolat.

le Manitoba), l'Ontario, le Québec et la région de l'Atlantique (le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, ainsi que Terre-Neuve et le Labrador)<sup>2</sup>. Nous appliquons les équations (1) et (2) à chacune de ces cinq régions afin de produire des estimations des écarts de rémunération qui existent à l'échelle du pays entre les bénévoles et les non-bénévoles.

Le problème associé au modèle illustré par les équations (1) et (2), dont on traite en détail dans Devlin (2000), c'est que l'échantillon de bénévoles n'a pas nécessairement été prélevé de façon aléatoire au sein de la population, ce qui introduit un biais de sélection dans les équations de la rémunération. Nous employons donc la procédure en deux étapes de Heckman, dans laquelle l'inverse du rapport de Mill, calculé d'après une estimation des probits de la décision de faire du bénévolat, est intégré aux équations de la rémunération. Ces équations de la rémunération servent à estimer l'écart de rémunération associé au bénévolat, que nous intégrons alors à un modèle des probits structurels pour déterminer si l'écart de rémunération prévu influe sur la probabilité de faire du bénévolat. Autrement dit, dans la mesure où l'écart de rémunération prévu est une mesure des avantages économiques associés au bénévolat, nous pouvons déterminer si ces avantages motivent effectivement les particuliers à s'adonner à ce genre d'activité. Comme il a été établi dans Devlin (2000) que les particuliers sont bel et bien influencés par l'écart de rémunération, nous étudions ici toute variation régionale de cette influence.

Mentionnons en dernier lieu que les bénévoles sont surreprésentés dans l'ensemble de données de l'EDBP en raison de la technique d'échantillonnage employée. Il importe donc au plus haut point d'utiliser les pondérations de l'échantillon accompagnant cette enquête de sorte à tenir compte de la « représentativité » de chaque observation par rapport à l'ensemble de la population canadienne. Par conséquent, toutes les procédures d'estimation appliquées dans la présente analyse tiennent compte des pondérations de l'échantillon.

---

<sup>2</sup> Il n'y a pas de données pour les territoires canadiens.

### 3. Variations régionales des caractéristiques des bénévoles

À ce jour, très peu d'études portent sur les différences régionales en ce qui a trait au bénévolat au Canada. Le « Projet relatif à la base d'information sur le secteur sans but lucratif » de Statistique Canada donne lieu à un certain nombre de projets de recherche traitant de divers sujets, y compris les variations régionales au chapitre du bénévolat. Reed et Selbee (1999) ont rédigé un rapport axé sur les profils des bénévoles dits actifs – c.-à-d. ceux qui donnent au moins 66 heures de leur temps par an – et ont constaté que le bénévolat semble bel et bien varier d'une région à l'autre. En effet, l'une des constatations intéressantes issues de ce rapport, c'est que les caractéristiques des bénévoles actifs diffèrent de façon assez marquée entre les régions : [traduction]... le bénévole actif ne présente aucun *type* de traits en particulier; les bénévoles se distinguent plutôt de différentes façons et à différents degrés dans différentes régions du pays et dans différents genres de collectivités » (Reed et Selbee, 1999, p. 9). Quelques chercheurs ont analysé les variations régionales des dons de bienfaisance (Kitchen et Dalton, 1990; Jones, 1999) et en sont arrivés à la même conclusion, à savoir qu'il semble bel et bien exister des variations significatives. Toutefois, dans l'ensemble, très peu de recherches ont été menées dans ce domaine particulier.

Avant de passer à l'analyse économétrique, il est instructif d'examiner la tendance des variations régionales dans notre sous-échantillon de personnes occupées de l'EDBP. Le tableau 1 présente les caractéristiques moyennes des bénévoles et des non-bénévoles pour chaque région et pour l'ensemble du Canada. (Le tableau 2 contient les définitions des mnémoniques utilisées.) Mentionnons tout d'abord que les bénévoles ont généralement des revenus supérieurs, en moyenne, à ceux des non-bénévoles – la seule exception se situe dans la région de l'Atlantique, où les deux groupes affichent le même revenu moyen (sous forme logarithmique). Il semble également que ce chiffre varie beaucoup (comme le revenu est présenté sous forme logarithmique, de faibles différences à cet égard reflètent de grandes différences quant au niveau de revenu réel) – allant de 10,16 (25 848 \$) pour les bénévoles de la Colombie-Britannique à 9,90 (19 930 \$) pour les bénévoles (et les non-bénévoles) de la région de l'Atlantique. Il est intéressant de constater que, bien que les bénévoles aient des revenus plus élevés, ils tendent à travailler pendant moins d'heures comparativement aux non-bénévoles – une caractéristique qui persiste dans les cinq régions.

Tableau 1  
**Caractéristiques moyennes des bénévoles et des non-bénévoles selon la région**  
**Échantillon de personnes occupées (9 945 observations)**

Variables	Canada		Colombie-Britannique		Prairies		Ontario		Québec		Atlantique	
	Bénévoles	Non-bénévoles	Bénévoles	Non-bénévoles	Bénévoles	Non-bénévoles	Bénévoles	Non-bénévoles	Bénévoles	Non-bénévoles	Bénévoles	Non-bénévoles
LNINCOME	10,05	10,00	10,16	10,06	10,00	9,92	10,13	10,10	10,07	10,00	9,90	9,90
MALE	0,47	0,54	0,44	0,54	0,47	0,56	0,46	0,57	0,53	0,52	0,44	0,49
MARRIED	0,66	0,61	0,65	0,60	0,66	0,55	0,66	0,62	0,62	0,60	0,68	0,66
HOURS	35,88	37,75	34,38	36,08	36,66	38,77	35,57	38,17	35,55	36,21	36,16	38,73
HIGH	0,27	0,38	0,25	0,38	0,32	0,45	0,26	0,39	0,24	0,32	0,24	0,36
DIPLOMA	0,33	0,33	0,35	0,32	0,31	0,30	0,34	0,31	0,35	0,36	0,35	0,37
POSTSEC	0,13	0,11	0,17	0,14	0,14	0,10	0,13	0,12	0,12	0,09	0,13	0,09
UNIV	0,24	0,13	0,22	0,13	0,22	0,10	0,25	0,13	0,25	0,15	0,25	0,10
HHSIZE	2,99	2,69	2,85	2,64	2,97	2,67	3,06	2,81	2,85	2,53	3,07	2,74
OWNK05	0,24	0,27	0,23	0,23	0,26	0,28	0,25	0,29	0,23	0,25	0,22	0,28
OWNK0612	0,45	0,24	0,41	0,17	0,45	0,22	0,47	0,26	0,39	0,24	0,46	0,26
OWNK1317	0,21	0,13	0,22	0,10	0,22	0,13	0,21	0,12	0,20	0,14	0,23	0,15
OWNK18PL	0,12	0,10	0,10	0,09	0,09	0,08	0,13	0,11	0,15	0,10	0,14	0,11
EXP	19,18	19,38	19,31	20,65	19,13	18,83	19,49	18,95	19,15	19,89	18,72	19,50
RURAL	0,38	0,33	0,26	0,25	0,46	0,40	0,25	0,20	0,35	0,33	0,55	0,57
TOWN	0,14	0,14	0,22	0,18	0,07	0,06	0,16	0,16	0,18	0,17	0,15	0,16
CITY	0,48	0,53	0,52	0,57	0,47	0,54	0,59	0,64	0,47	0,50	0,30	0,27
Taux de participation pondéré	35 %	65 %	36 %	64 %	45 %	55 %	35 %	65 %	30 %	70 %	41 %	59 %

Tableau 2  
Noms et définitions des variables

Mnémonique	Description
INCOME	Le revenu déclaré du particulier
MALE	Variable nominale, 1 si le particulier est un homme, 0 autrement
MARRIED	Variable nominale, 1 si le particulier est marié, 0 autrement
GRADESCH	Pas d'études, ou études primaires seulement : <b>groupe de référence</b>
HIGHSCH	Variable nominale, 1 si le particulier a fait des études secondaires (partielles ou complètes), 0 autrement
POSTSEC	Variable nominale, 1 si le particulier a fait certaines études postsecondaires, 0 autrement
DIPLOMA	Variable nominale, 1 si le particulier a un diplôme postsecondaire, 0 autrement
UNIV	Variable nominale, 1 si le particulier a un grade universitaire, 0 autrement
HHSIZE	Nombre de particuliers que compte le ménage
OWNK05	Nombre de propres enfants âgés de 0 à 5 ans
OWNK0612	Nombre de propres enfants âgés de 6 à 12 ans
OWNK1317	Nombre de propres enfants âgés de 13 à 17 ans
OWNK18PL	Nombre d'enfants de 18 ans ou plus qui n'ont pas quitté le foyer
FRENCH	Variable nominale, 1 si la langue parlée à l'interview est le français, <b>groupe de référence</b>
ENG	Anglais parlé à l'interview
EXP	Expérience*
EXP <sup>2</sup>	Expérience au carré
RURAL	Variable nominale, 1 si le particulier vit dans une agglomération de moins de 15 000 habitants, 0 autrement
TOWN	Variable nominale, 1 si le particulier vit dans une agglomération de 15 000 à 99 999 habitants, 0 autrement
CITY	Population supérieure à 100 000 habitants : <b>groupe de référence</b>
HOURS	Nombre total habituel d'heures de travail par semaine
NEWLAND	Variable nominale, 1 si le particulier est un immigrant admis depuis 3 ans ou moins au moment de l'enquête
MEDLAND	Variable nominale, 1 si le particulier est un immigrant admis depuis 4 à 8 ans au moment de l'enquête
OLDLAND	Variable nominale, 1 si le particulier est un immigrant admis depuis plus de 8 ans au moment de l'enquête
NEWRES	Variable nominale, 1 si le particulier occupait sa résidence actuelle depuis moins d'un an, <b>groupe de référence</b>
MEDRES	Variable nominale, 1 si le particulier occupait sa résidence actuelle depuis 1 à 5 ans
OLDRES	Variable nominale, 1 si le particulier occupait sa résidence actuelle depuis plus de 5 ans
VOL	Variable nominale, 1 si le particulier a fait du bénévolat pendant l'année en cours, 0 autrement
GIVE	Variable nominale, 1 si le particulier a donné au moins 1 \$ à un organisme de bienfaisance enregistré, 0 autrement
GOVT	Dépenses gouvernementales par habitant à l'échelle provinciale et locale selon la province, à l'exclusion des remboursements de dette et des paiements de transfert

Note : Les variables des professions (de sciences à autres) sont des variables nominales dont la valeur est 1 si le particulier a exercé la profession donnée et 0 autrement. Nous avons des données sur 22 professions qui ont été regroupées en 17 catégories professionnelles (les professions dans le secteur des services sont le groupe de référence). Par souci de brièveté, nous ne présentons pas de compte rendu détaillé de ces groupements.

\* Nous avons utilisé la définition usuelle de l'expérience (âge - nombre d'années d'études - 6), où le nombre d'années d'études a été imputé pour chaque niveau.

Sauf au Québec, les bénévoles sont composés d'une proportion relativement plus élevée de femmes que d'hommes : elle varie de 56 % en Colombie-Britannique et dans la région de l'Atlantique à 47 % au Québec. Les non-bénévoles comprennent surtout des hommes, sauf dans la région de l'Atlantique, où seulement 49 % des non-bénévoles sont des hommes. La plupart des bénévoles et des non-bénévoles sont mariés; toutefois, relativement plus de bénévoles sont mariés par comparaison avec le groupe des non-bénévoles. Il est également intéressant de constater que, en moyenne, les bénévoles ont plus d'enfants comparativement aux non-bénévoles, et ces enfants tendent à être âgés de 6 à 12 ans.

Les bénévoles sont plus instruits que ne le sont les non-bénévoles; en effet, environ le quart des bénévoles ont une formation universitaire comparativement à 13 % des non-bénévoles. La variation régionale des niveaux d'instruction diminue à mesure que le niveau d'instruction augmente : par exemple, 24 % des bénévoles au Québec et dans la région de l'Atlantique ont fait des études secondaires, tandis que le chiffre correspondant est de 32 % dans les Prairies. La proportion de bénévoles ayant une formation universitaire varie beaucoup moins – de 22 % à 25 %.

Il y a une forte variation régionale de la densité de population des agglomérations où vivent les répondants. En Ontario, 59 % des bénévoles et 64 % des non-bénévoles habitent dans une ville (représentée par la variable *CITY*, définie comme étant un centre urbain comptant plus de 100 000 habitants). Dans la région de l'Atlantique, seulement 30 % des bénévoles et 27 % des non-bénévoles vivent dans un centre comptant plus de 100 000 habitants. Bien entendu, ce genre de variation reflète la densité de population des différentes régions.

Enfin, il est utile d'examiner les taux de participation figurant dans la dernière rangée du tableau 1. Ces taux sont calculés en fonction des pondérations de l'échantillon afin qu'ils correspondent le mieux possible à la proportion de la population qui fait du bénévolat. Un peu plus du tiers des Canadiens occupés font du bénévolat. Les taux de participation en Colombie-Britannique et en Ontario reflètent la moyenne canadienne. Par contraste, une plus forte proportion de résidents des Prairies et de la région de l'Atlantique et une moins forte proportion de Québécois participent à des activités bénévoles, comparativement à la moyenne canadienne.

Nous revenons à ces chiffres dans notre examen des écarts de rémunération régionaux liés au bénévolat.

Le tableau 3 indique le pourcentage des bénévoles de chaque région qui œuvrent auprès de 12 catégories différentes d'organismes<sup>3</sup>. Dans toutes les régions, la plupart des particuliers font du bénévolat auprès de groupes culturels (y compris des groupes de loisirs), suivis des organismes de services sociaux. Au Québec, la tendance n'est pas la même qu'ailleurs : la différence entre la participation à des organismes culturels et la participation à des organismes de services sociaux est beaucoup moindre dans cette province qu'elle ne l'est dans les autres régions. En outre, la troisième catégorie d'organismes en fait de taux de participation comprend les groupes du secteur de la santé au Québec, alors que ce sont les groupes religieux dans toutes les autres régions. En fait, il y a une énorme différence quant au taux de participation des bénévoles à des groupes religieux au Québec et dans les quatre autres régions. Dans l'ensemble, les tendances des activités bénévoles sont remarquablement similaires entre ces quatre régions.

Il est utile de se rappeler quatre choses. Premièrement, les caractéristiques des bénévoles varient considérablement entre les cinq régions au Canada; deuxièmement, il existe des similarités remarquables en ce qui a trait aux différences relatives entre les bénévoles et les non-bénévoles dans chacune des régions; troisièmement, les taux de participation à des activités bénévoles présentent une certaine variation régionale intéressante; finalement, les tendances du bénévolat auprès de différents organismes sont assez semblables dans toutes les régions sauf au Québec. Bien que les données brutes contribuent à dégager les tendances, elles ne nous aident pas à déterminer quels facteurs influent, par exemple, sur la décision de faire du bénévolat et dans quelle mesure. Nous passons maintenant à l'analyse économétrique tant de la décision de faire du bénévolat que de la rémunération des bénévoles et des non-bénévoles, selon la région.

---

<sup>3</sup> À noter que les particuliers peuvent faire du bénévolat auprès de plus d'un genre d'organisme, ce qui explique pourquoi la somme des colonnes ne correspond pas à 100.

Tableau 3  
**Activités bénévoles selon la région : Ensemble de données de l'EDBP**  
 (compte tenu des pondérations de l'échantillon)

Genre d'organisme	Colombie-Britannique		Prairies		Ontario		Québec		Atlantique	
	Taux de participation	Nombre moyen d'heures								
CULTUREL	41 %	48	45 %	61	47 %	51	41 %	50	30 %	32
ÉDUCAT.	7 %	7	7 %	7	7 %	6	6 %	6	11 %	10
SANTÉ	18 %	15	15 %	10	17 %	10	19 %	15	18 %	25
SERV. SOC.	29 %	31	29 %	31	27 %	23	28 %	27	34 %	45
ENVIRON.	4 %	3	5 %	5	5 %	3	4 %	3	3 %	2
DÉVELOP.	7 %	7	7 %	7	8 %	7	5 %	5	12 %	13
DROIT	5 %	4	5 %	5	4 %	3	5 %	6	5 %	4
PHILANTH.	4 %	2	2 %	1	3 %	1	5 %	3	3 %	0
INTERNAT.	1 %	1	1 %	2	1 %	1	1 %	1	2 %	2
RELIG.	21 %	27	21 %	33	26 %	30	23 %	29	10 %	12
SYNDIC.	2 %	1	2 %	2	2 %	2	2 %	1	1 %	1
AUTRES	1 %	1	0 %	0	1 %	1	1 %	1	2 %	2
N <sup>bre</sup> d'observations	10 935		974		2 872		3 300		1 558	

## 4. Résultats économétriques

Comme il en a été question précédemment, l'analyse économétrique de ce problème comporte trois éléments distincts : un modèle des probits de forme réduite de la décision de faire du bénévolat, des équations de la rémunération corrigées en fonction de la sélectivité pour les bénévoles et pour les non-bénévoles, ainsi qu'un modèle des probits structurels qui tient compte de l'écart de rémunération prévu. Il semble donc sensé d'examiner d'abord la décision de faire du bénévolat avant d'aborder la question importante qui a trait à la façon dont les marchés du travail régionaux réagissent au bénévolat.

### 4.1 La décision de faire du bénévolat

Le modèle des probits comprend toutes les caractéristiques usuelles qui sont réputées influencer sur la décision de faire du bénévolat, en plus de quelques variables supplémentaires qui sont présentes dans l'EDBP. Les variables peuvent être classées généralement en trois groupes : les caractéristiques personnelles, les caractéristiques familiales et les caractéristiques relatives au marché du travail. Les caractéristiques personnelles comprennent le sexe, l'âge, l'état matrimonial, le niveau d'instruction, le fait que le particulier donne ou pas de l'argent à des organismes de bienfaisance (*GIVE*), le fait que le particulier se dise « religieux » ou pas (*REL*), et le fait que l'interview de l'enquête a eu lieu en anglais ou en français (*ENG*). Nous intégrons également comme variables explicatives au modèle des probits des variables qui indiquent si le particulier est un nouvel immigrant arrivé depuis moins de quatre ans (*NEWLAND*), un immigrant de moyenne date arrivé depuis quatre à huit ans (*MEDLAND*), ou un immigrant de longue date arrivé depuis plus de huit ans (*OLDLAND*). Une dernière caractéristique personnelle du particulier est la durée d'occupation de sa résidence actuelle : *NEWRES* est le groupe de référence, qui désigne les particuliers qui occupent leur résidence actuelle depuis moins d'un an, *MEDRES* désigne ceux qui ont vécu d'un à cinq ans dans leur résidence actuelle, tandis que *OLDRES* englobe tous les autres. Ces variables permettent de tenir compte de l'effet de l'attachement communautaire, un important indicateur du capital social, sur le bénévolat.

Les caractéristiques familiales comprennent le nombre de particuliers que compte le ménage (*HHSIZE*), ainsi que le nombre d'enfants âgés de moins de six ans (*OWNK05*), de six à douze ans (*OWNK0612*), de treize à dix-sept ans (*OWNK1317*), et de plus de dix-huit ans

(*OWNK18PL*). Les caractéristiques relatives au marché du travail sont importantes parce que nos estimations portent sur un modèle des probits de forme réduite qui tient compte du fait que l'écart de rémunération prévu peut influencer sur la décision de faire du bénévolat. À cette fin, nous incluons la profession du particulier telle qu'elle est représentée par l'une de dix-huit catégories différentes (les services sont le groupe de référence).

Le tableau 4 indique les estimations des probits de forme réduite pour chacune des cinq régions canadiennes. Le nombre de différences interrégionales qualitatives qui se dégagent des diverses variables explicatives est en réalité assez remarquable. Par exemple, le fait d'être de sexe masculin a un effet positif sur la décision de faire du bénévolat dans la région de l'Atlantique et au Québec, mais il est statistiquement négligeable ailleurs. Le fait d'être marié a une incidence négative en Ontario (au niveau de signification de 10 %) et au Québec, mais une incidence positive (à 10 %) dans les Prairies, tandis qu'il est sans effet dans les provinces de l'Atlantique ou en Colombie-Britannique. L'effet du niveau d'instruction est un peu moins prononcé au Québec par rapport aux autres régions, tandis que la présence d'enfants plus âgés semble avoir un effet variable dans l'ensemble des régions.

Nous constatons certaines différences régionales intéressantes en ce qui a trait au lien qui existe entre le statut d'immigrant et la décision de faire du bénévolat. La tendance établie ailleurs pour l'ensemble du Canada était la suivante : le statut d'immigrant a un effet négatif sur le bénévolat, mais cet effet s'atténue au fil des ans (Devlin, 2000). Dans l'analyse régionale, cette tendance s'applique tout à fait à la Colombie-Britannique, mais elle n'est que faiblement conforme aux résultats en Ontario. Ailleurs, le statut d'immigrant est généralement un déterminant négligeable de la décision de faire du bénévolat, sauf dans les Prairies, où le statut d'immigrant de moyenne date semble avoir un effet négatif sur cette décision. À bien des égards, ces différences régionales n'ont rien d'étonnant : la plupart des immigrants sont actuellement admis en Colombie-Britannique ou en Ontario; le résultat associé aux Prairies peut s'expliquer par le fait que des immigrants admis ailleurs au Canada sont déménagés par la suite dans les Prairies, où il leur a fallu du temps pour acquérir les connaissances voulues pour s'adonner à des activités bénévoles encadrées.

Tableau 4  
**Probits de forme réduite : Décision de faire du bénévolat**

Variables	Colombie-Britannique		Prairies		Ontario		Québec		Atlantique	
	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t
MALE	-0,064	-0,54	0,023	0,36	0,065	1,09	0,315	3,78	0,208	2,59
MARRIED	0,046	0,39	0,119	1,69	-0,111	-1,65	-0,295	-3,30	-0,094	-1,10
HOURS	-0,007	-1,92	-0,010	-5,42	-0,011	-5,44	-0,007	-2,11	-0,012	-4,26
HIGH	0,639	1,29	0,588	3,08	0,542	3,06	0,123	0,69	0,578	2,92
DIPLOMA	0,866	1,75	0,745	3,83	0,726	4,08	0,272	1,51	0,735	3,66
POSTSEC	0,927	1,85	1,011	4,98	0,931	4,96	0,407	2,02	0,875	4,06
UNIV	1,225	2,41	1,116	5,46	1,027	5,47	0,656	3,22	1,268	5,75
OWNK05	-0,106	-1,13	-0,171	-3,38	-0,054	-1,16	0,057	0,83	-0,126	-1,95
OWNK0612	0,315	4,05	0,327	7,15	0,228	5,47	0,204	3,34	0,257	4,79
OWNK1317	0,348	3,47	0,174	3,16	0,330	5,60	0,159	2,24	0,123	1,81
OWNK18PL	0,063	0,57	0,053	0,86	0,055	1,03	0,304	3,89	0,214	2,98
RURAL	0,192	1,56	0,172	2,59	0,164	2,25	0,232	2,47	0,160	2,10
TOWN	0,017	0,13	0,170	1,54	0,071	0,85	0,123	1,06	-0,033	-0,31
MANAGER	-0,087	-0,46	0,118	1,07	-0,046	-0,45	0,041	0,27	-0,027	-0,22
SCIENCE	-0,151	-0,61	0,234	1,54	-0,118	-0,87	-0,084	-0,41	-0,440	-2,23
SOCSC	0,478	1,33	0,463	2,13	0,496	2,44	0,342	1,24	0,451	1,56
TEACH	0,361	1,20	0,528	3,35	0,344	2,32	-0,005	-0,03	0,532	2,86
RELIGION			0,154	0,51	0,796	1,55			1,390	2,18
HEALTH	-0,448	-1,91	0,108	0,80	0,010	0,69	-0,014	-0,08	0,120	0,77
ARTS	-0,542	-1,85	-0,036	-0,17	0,674	3,53	0,236	1,03	0,089	0,36
CLERK	-0,098	-0,55	-0,013	-0,12	-0,187	-1,91	0,199	1,46	0,083	0,70
SALES	-0,186	-1,00	0,096	0,84	0,072	0,66	-0,004	-0,03	0,031	0,24
PRIMARY	-0,140	-0,50	0,239	1,80	0,318	1,73	0,022	0,10	-0,039	-0,21
PROCESS	0,058	0,20	-0,516	-2,02	-0,410	-1,94	0,010	0,04	-0,263	-1,43
MACHINE	-0,195	-0,40	0,076	0,29	-0,541	-2,76	-0,139	-0,43	-0,599	-1,95
FABRIC	-0,514	-1,89	-0,057	-0,40	-0,406	-3,60	-0,364	-2,15	-0,128	-0,79
CONSTRUC	-0,231	-1,00	0,111	0,78	-0,120	-0,81	-0,092	-0,45	-0,190	-1,10
TRANSP	-0,228	-0,86	0,119	0,69	-0,520	-3,07	-0,559	-2,57	-0,096	-0,50
MATERIAL	-0,243	-0,59	-0,312	-1,50	-0,690	-3,39	-0,346	-1,17	0,110	0,39
OTHER			0,830	2,50	-0,645	-2,04	0,094	0,27	-0,020	-0,06

Table 4 (suite)

Variables	<i>Colombie-Britannique</i>		<i>Prairies</i>		<i>Ontario</i>		<i>Québec</i>		<i>Atlantique</i>	
	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t
NEWLAND	-1,534	-3,28	-0,225	-0,98	-0,237	-1,34	1,059	1,49	6,288	0,03
MEDLAND	-0,740	-2,39	-1,418	-3,87	-0,306	-1,79	-0,503	-0,73	0,064	0,11
OLDLAND	-0,395	-2,93	-0,116	-1,05	-0,260	-3,60	0,056	0,29	-0,005	-0,02
MEDRES	-0,042	-0,21	0,141	1,35	-0,193	-1,68	0,012	0,06	0,273	1,71
LONGRES	0,087	0,46	0,251	2,55	0,149	1,36	0,325	1,84	0,396	2,69
ENG			-0,370	-0,80	0,229	1,21	0,172	1,36	0,367	3,09
REL	0,090	0,94	0,244	4,25	0,187	3,47	0,168	2,32	0,389	5,31
AGE	-0,004	-0,87	-0,007	-2,62	0,004	1,65	-0,008	-2,04	-0,004	-0,99
GIVE	0,798	5,37	0,938	10,69	0,704	7,51	0,404	3,85	0,738	5,63
CONSTANT	-1,477	-2,47	-1,352	-2,59	-1,868	-6,42	-1,296	-4,23	-2,262	-7,01
N <sup>bre</sup> d'observations:	919		2587		3050		1635		1754	
Obs. à un :	328		1153		1054		405		721	
Log du rapport de vraisemblance (0):	-598,69		-1777,9		-1966,2		-915,83		-1187,9	
Log du rapport de vraisemblance :	-508,72		-1500,9		-1679,3		-838,36		-1033,7	

Tableau 5  
**Probit structurel : Décision de faire du bénévolat**

Variables	Colombie-Britannique			Prairies			Ontario			Québec			Atlantique		
	coeff. est.	coeff. t	eff. marg.	coeff. est.	coeff. t	eff. marg.	coeff. est.	coeff. t	eff. marg.	coeff. est.	coeff. t	eff. marg.	coeff. est.	coeff. t	eff. marg.
EARNDIF	0,124	7,70	0,04	0,153	18,21	0,06	0,162	22,19	0,05	0,168	16,70	0,03	0,191	16,52	0,07
MALE	-0,078	-0,77	-0,03	-0,005	-0,08	-0,00	-0,049	-0,83	-0,02	0,181	2,13	0,04	0,058	0,77	0,02
MARRIED	0,056	0,48	0,02	0,105	1,47	0,04	-0,060	-0,86	-0,02	-0,039	-0,40	-0,01	-0,062	-0,69	-0,02
HOURS	-0,008	-2,04	-0,00	-0,009	-4,29	-0,00	-0,011	-5,06	-0,00	-0,007	-1,94	-0,00	-0,014	-4,78	-0,01
HIGH	0,744	1,58	0,26	0,653	3,40	0,25	0,400	2,11	0,13	0,246	1,31	0,05	0,597	3,02	0,23
DIPLOMA	0,970	2,07	0,34	0,806	4,14	0,31	0,615	3,25	0,21	0,403	2,14	0,08	0,769	3,91	0,29
POSTSEC	1,130	2,35	0,39	1,065	5,19	0,42	0,715	3,57	0,24	0,672	3,14	0,14	1,089	5,03	0,42
UNIV	1,428	2,99	0,50	1,330	6,58	0,52	1,055	5,41	0,35	0,796	3,96	0,16	1,404	6,69	0,54
OWNK05	-0,121	-1,31	-0,04	-0,140	-2,69	-0,05	-0,019	-0,38	-0,01	-0,017	-0,22	-0,00	-0,162	-2,43	-0,06
OWNK0612	0,314	4,07	0,11	0,287	6,09	0,11	0,231	5,26	0,08	0,233	3,50	0,05	0,249	4,49	0,09
OWNK1317	0,306	2,90	0,11	0,106	1,76	0,04	0,179	2,84	0,06	0,179	2,07	0,04	0,150	2,07	0,06
OWNK18PL	0,075	0,61	0,03	0,011	0,15	0,00	0,050	0,77	0,02	0,288	3,12	0,06	0,173	2,01	0,07
RURAL	0,083	0,67	0,03	0,246	3,84	0,10	0,173	2,39	0,06	0,026	0,27	0,01	0,061	0,76	0,02
TOWN	0,015	0,12	0,01	0,173	1,51	0,07	0,011	0,13	0,00	-0,087	-0,73	-0,02	-0,116	-1,02	-0,04
NEULAND	-1,161	-2,55	-0,41	-0,018	-0,07	-0,01	-0,249	-1,09	-0,08	0,453	0,52	0,09	6,445	0,02	2,46
MEDLAND	-0,405	-1,22	-0,14	-1,066	-2,63	-0,42	-0,174	-0,83	-0,06	-0,417	-0,59	-0,09	-0,051	-0,09	-0,02
OLDLAND	-0,210	-1,50	-0,07	0,022	0,17	0,01	-0,193	-2,31	-0,06	0,087	0,31	0,02	0,439	1,84	0,17
MEDRES	0,073	0,37	0,03	0,186	1,66	0,07	-0,106	-0,85	-0,04	0,112	0,52	0,02	0,259	1,53	0,10
LONGRES	0,257	1,37	0,09	0,295	2,82	0,11	0,233	1,97	0,08	0,246	1,22	0,05	0,395	2,55	0,15

Tableau 5 (suite)

Variables	Colombie-Britannique			Prairies			Ontario			Québec			Atlantique		
	coeff. est.	coef f. t	eff. marg.	coeff. est.	coeff. t	eff. marg.	coeff. est.	coeff. t	eff. marg.	coeff. est.	coeff. t	eff. marg.	coeff. est.	coeff. t	eff. marg.
ENG				-0,076	-0,17	-0,03	0,008	0,41	0,00	0,231	1,48	0,05	0,165	1,34	0,06
REL	0,139	1,44	0,05	0,231	3,83	0,09	0,218	3,72	0,07	0,197	2,40	0,04	0,391	5,04	0,15
AGE	-0,006	-	-0,00	-0,006	-2,13	-0,00	0,003	1,25	0,00	-0,005	-1,15	-0,00	-0,004	-1,13	-0,00
GIVE	0,717	1,32	0,25	0,871	9,36	0,34	0,697	6,63	0,23	0,445	3,74	0,09	0,627	4,47	0,24
CONSTANT	-1,830	4,75	-0,64	-1,826	-3,59	-0,71	-1,802	-5,71	-0,60	-1,598	-4,73	-0,33	-1,822	-5,47	-0,70
		-													
		3,19													
N <sup>bre</sup> d'observations:	919			2587			3050			1635			1754		
Obs. à un :	328			1153			1054			405			721		
Log du rapport de vraisemblance 0	-598,69			-1777,9			-1966,2			-915,83			-1187,9		
Log du rapport de vraisemblance :	-484,62			-1311,8			-1388,6			-647,35			-879,57		

Une autre tendance pancanadienne dont a fait état Devlin (2000) a trait à l'effet de la durée d'occupation de la même demeure sur le bénévolat. Dans chaque spécification du sous-échantillon, une période de résidence de moins de cinq ans n'avait systématiquement aucune incidence sur la décision de faire du bénévolat, tandis qu'une période de résidence de cinq ans ou plus avait un effet positif et significatif. L'effet de la durée d'occupation sur la décision de faire du bénévolat ne semble toutefois pas varier d'une région à l'autre : les résultats associés à la région de l'Atlantique, aux Prairies et au Québec sont généralement conformes à la tendance établie; la durée d'occupation n'a cependant aucune incidence du tout en Colombie-Britannique et, fait plutôt étonnant, le statut de résident de moyenne date en Ontario a un effet faiblement négatif sur le bénévolat (au niveau de signification de 10 %) par rapport au statut de nouveau résident. En outre, le fait d'occuper la même demeure depuis cinq ans ou plus n'influe aucunement sur la décision de faire du bénévolat dans la province la plus peuplée du Canada. On ne peut que faire des conjectures sur ce qui se passe en Ontario. Il ressort clairement du tableau 1 que, dans cette province, plus de gens vivent dans une ville (représentée par la variable *CITY*, définie comme une agglomération de 100 000 habitants ou plus) que ce n'est le cas ailleurs. Les gens sont souvent plus mobiles dans une ville qu'ils ne le sont, disons, dans une région rurale : les résidents d'appartement peuvent facilement déménager d'un trois-et-demi à un appartement plus grand dans le même quartier; ils pourraient alors en théorie être qualifiés de « nouveaux résidents » parce qu'ils viennent d'emménager dans une nouvelle demeure, même s'ils sont en fait des résidents établis de la collectivité en question. Par conséquent, la distinction entre chaque catégorie de résident peut être floue, tout comme le lien présumé entre la durée d'occupation d'une même demeure et la période de résidence dans la même collectivité.

Il est intéressant de constater que l'effet de l'âge sur la décision de faire du bénévolat varie de façon plutôt marquée entre les régions. L'âge ne semble pas avoir d'importance dans les provinces de l'Atlantique ou en Colombie-Britannique; par contraste, il a une incidence négative dans les Prairies et au Québec, et un effet faiblement positif en Ontario. Enfin, dans toutes les régions, si un particulier donne de l'argent à des organismes de bienfaisance, il est plus susceptible de devenir un bénévole, ce qui porte à croire que les dons d'argent et de temps sont des activités complémentaires.

Pour déterminer l'incidence de tout écart de rémunération prévu sur la décision de faire du bénévolat, nous avons fait des estimations de cet écart au moyen de l'équation de la rémunération et nous les avons inclus dans une analyse des probits structurels de la décision de faire du bénévolat. Les résultats du modèle structurel cadrent généralement avec ceux du modèle de forme réduite que nous avons déjà présentés. Le tableau 5 contient les résultats du modèle des probits structurels. Pour chaque région, les coefficients estimatifs sont indiqués, tout comme les coefficients  $t$  et l'effet marginal de la variable donnée sur la probabilité de faire du bénévolat.

La variable qui revêt un intérêt tout particulier, cependant, est l'effet de l'écart de rémunération même (*EARNDIF*). Dans tous les cas, le coefficient estimatif associé à *EARNDIF* est positif et statistiquement significatif, ce qui indique que l'écart estimatif attribuable au bénévolat influe bel et bien sur la décision de faire du bénévolat – toutefois, son incidence varie quelque peu entre les régions. L'interprétation des effets marginaux de l'écart de rémunération est un peu compliquée par le fait que cet écart est présenté sous forme logarithmique. Par exemple, dans la région de l'Atlantique, si l'écart de rémunération entre les bénévoles et les non-bénévoles devait augmenter de 10 % (environ 1 800 \$), la probabilité qu'un particulier décide de faire du bénévolat s'accroîtrait de  $0,07 \times 0,10$  ou 0,7 %. Au Québec, la réaction face à une croissance de 10 % de l'écart de rémunération en valeur réelle (plutôt que sous forme logarithmique) serait beaucoup moins forte : la probabilité de faire du bénévolat augmenterait de 0,3 %.

## 4.2 La réaction du marché du travail face aux bénévoles

Nous sommes maintenant en mesure d'évaluer la façon dont le marché du travail traite les bénévoles par rapport aux non-bénévoles. À cette fin, il s'agit d'utiliser des équations distinctes de la rémunération pour chaque groupe selon la région. Ces équations font l'objet d'estimations selon la procédure des moindres carrés pondérés, corrigée en fonction de la sélection de l'échantillon. Pour tenir compte de tout biais de sélection associé au choix de faire du bénévolat ou pas, nous incluons l'inverse du rapport de Mill, calculé à partir des probits de forme réduite qui ont été estimés précédemment.

Pour présenter les résultats de manière à favoriser les comparaisons interrégionales, nous indiquons toutes les équations de la rémunération des bénévoles selon la région au tableau 6, et

toutes celles des non-bénévoles au tableau 7. Le seul inconvénient, c'est qu'il faut consulter les deux tableaux afin de faire des comparaisons entre les bénévoles et les non-bénévoles; toutefois, cette présentation facilite les comparaisons interrégionales, soit l'objet principal de cette communication.

Si nous examinons d'abord le tableau 6, nous constatons plusieurs similarités et différences entre les régions en ce qui a trait aux déterminants de la rémunération des bénévoles. Comme prévu, le fait d'être de sexe masculin a un effet positif sur la rémunération dans toutes les régions.

Toutefois, le fait d'être marié n'a aucune incidence dans les provinces de l'Atlantique, dans les Prairies et au Québec, et il a un effet positif sur la rémunération en Colombie-Britannique et en Ontario. Le nombre d'heures de travail arbore le signe positif prévu dans toutes les régions.

L'incidence du niveau d'instruction est plutôt intéressante : la rémunération augmente selon le niveau d'instruction en Ontario, et le fait d'avoir un grade universitaire a une incidence positive sur la rémunération au Québec, alors que le niveau d'instruction ne semble pas être un déterminant important du revenu ailleurs. Pour l'ensemble du Canada, cependant, la rémunération croît selon le niveau d'instruction – résultat qui est apparemment déterminé par la province d'Ontario. Que l'instruction n'influe pas sur la rémunération, toutes choses étant égales par ailleurs, est effectivement un résultat étrange. On peut-être l'expliquer en partie par le simple fait que la classification professionnelle et d'autres attributs du capital humain dominent le modèle, et en partie par divers facteurs qui expliquent les disparités régionales persistantes au Canada. Nous revenons à cette question dans la section suivante.

Tableau 6  
**Régressions des MCO pondérés : Variable dépendante = logarithme du revenu**  
**Équations de la rémunération des bénévoles**

Variables	Colombie-Britannique		Prairies		Ontario		Québec		Atlantique	
	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t
MALE	0,405	5,15	0,438	8,66	0,219	5,18	0,352	5,52	0,441	8,24
MARRIED	0,182	2,12	-0,095	-1,54	0,103	2,03	0,084	1,17	0,047	0,80
HOURS	0,025	8,81	0,022	12,38	0,023	14,41	0,023	10,46	0,024	12,02
HIGH	0,233	0,55	-0,311	-1,44	0,202	1,12	-0,072	-0,49	-0,155	-0,81
DIPLOMA	0,349	0,81	-0,158	-0,71	0,331	1,77	0,182	1,18	0,073	0,37
POSTSEC	0,280	0,64	-0,200	-0,86	0,334	1,72	-0,043	-0,25	0,129	0,63
UNIV	0,375	0,84	0,037	0,16	0,495	2,50	0,381	2,09	0,340	1,55
HHSIZE	-0,166	-3,09	-0,120	-4,42	-0,106	-5,36	-0,046	-1,47	-0,102	-4,47
OWNK05	0,210	2,65	0,224	4,62	0,175	4,49	0,094	1,67	0,169	3,43
OWNK0612	-0,012	-0,16	0,066	1,46	-0,023	-0,63	0,042	0,74	0,095	2,13
OWNK1317	0,118	1,29	0,090	1,86	-0,019	-0,42	0,091	1,47	0,111	2,19
OWNK18PL	0,080	0,82	0,157	2,81	0,032	0,73	0,009	0,13	0,174	3,34
EXP	0,033	3,05	0,054	8,09	0,044	7,36	0,061	7,54	0,042	5,42
EXPSQU	-0,000	-2,09	-0,001	-5,07	-0,001	-4,65	-0,001	-5,32	-0,001	-3,35
RURAL	-0,055	-0,65	-0,259	-5,00	-0,318	-6,21	-0,209	-2,98	-0,157	-3,23
TOWN	-0,185	-2,08	-0,229	-2,71	-0,100	-1,70	-0,130	-1,63	-0,023	-0,32
MANAGER	0,237	1,82	0,712	7,91	0,579	8,14	0,361	3,45	0,537	6,33
SCIENCE	0,094	0,54	0,455	3,81	0,734	7,55	0,400	2,88	0,399	2,81
SOCSC	-0,173	-0,88	0,290	1,96	0,410	3,43	0,062	0,38	0,462	3,01
TEACH	0,295	1,76	0,169	1,51	0,454	4,98	0,439	3,64	0,526	5,05
RELIGION			0,263	1,18	-1,283	-4,70			-0,227	-0,98
HEALTH	0,369	2,20	0,509	4,80	0,502	5,42	0,489	3,76	0,478	4,82
ARTS	0,209	0,83	0,057	0,34	0,318	2,63	0,057	0,39	0,062	0,41
CLERK	0,180	1,45	0,446	5,08	0,275	3,83	0,218	2,25	0,250	3,19
SALES	-0,118	-0,89	0,158	1,65	0,184	2,43	0,109	0,96	-0,119	-1,38
PRIMARY	0,125	0,65	0,270	2,63	0,046	0,38	-0,189	-1,23	0,189	1,50
PROCESS	0,040	0,20	0,834	3,39	0,708	3,93	0,449	2,87	0,141	1,00
MACHINE	0,028	0,07	0,245	1,09	0,759	4,26	0,075	0,32	0,307	1,18

Tableau 6 (suite)

Variables	<i>Colombie-Britannique</i>		<i>Prairies</i>		<i>Ontario</i>		<i>Québec</i>		<i>Atlantique</i>	
	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t
FABRIC	0,079	0,36	0,044	0,35	0,618	6,72	-0,004	-0,03	0,397	3,40
CONSTRUC	-0,099	-0,58	0,378	3,21	0,509	4,42	0,178	1,27	0,296	2,30
TRANSP	0,486	2,35	0,304	2,15	0,436	2,97	0,244	1,31	0,031	0,23
MATERIAL	-0,522	-1,51	0,297	1,52	0,800	4,04	-0,278	-1,15	-0,166	-0,88
OTHER			0,360	1,75	0,523	1,92	0,119	0,51	0,338	1,57
INVMILLS	-0,460	-2,79	-0,509	-4,62	-0,317	-3,11	0,021	0,13	0,003	0,03
CONSTANT	9,053	17,76	8,933	30,55	8,537	34,04	8,130	25,60	8,204	30,71
N <sup>bre</sup> d'observations	614		1 876		1 976		846		1 193	
R. au carré raj.	0,335		0,39		0,41		0,474		0,52	

Tableau 7  
**Régressions des MCO pondérés : Variable dépendante = logarithme du revenu**  
**Équations de la rémunération des non-bénévoles**

Variables	Colombie-Britannique		Prairies		Ontario		Québec		Atlantique	
	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t
MALE	0,425	3,84	0,381	6,16	0,323	5,83	0,321	5,42	0,351	5,58
MARRIED	0,117	1,14	0,052	0,82	0,066	1,07	0,231	3,80	0,105	1,65
HOURS	0,019	5,01	0,017	9,40	0,024	10,48	0,018	7,35	0,013	5,17
HIGH	0,366	1,24	-0,060	-0,44	-0,008	-0,06	0,075	0,73	0,064	0,54
DIPLOMA	0,365	1,21	-0,045	-0,30	0,133	0,93	0,216	1,92	0,194	1,46
POSTSEC	0,393	1,29	-0,127	-0,76	0,035	0,23	0,211	1,64	0,201	1,30
UNIV	0,399	1,22	-0,021	-0,12	0,202	1,21	0,505	3,50	0,434	2,38
HHSIZE	-0,134	-3,73	-0,115	-4,29	-0,090	-4,07	-0,042	-1,38	-0,108	-3,30
OWNK05	0,056	0,62	0,185	3,80	0,256	5,58	0,038	0,76	0,147	2,70
OWNK0612	0,144	1,35	-0,005	-0,08	0,040	0,75	0,062	1,13	0,031	0,51
OWNK1317	-0,026	-0,24	0,010	0,15	-0,025	-0,32	0,044	0,76	0,066	1,02
OWNK18PL	0,140	1,28	0,203	3,00	0,044	0,82	-0,039	-0,56	0,080	1,13
EXP	0,042	3,17	0,034	5,24	0,041	5,57	0,046	6,06	0,037	4,72
EXPSQU	-0,001	-2,06	-0,000	-3,93	-0,001	-3,97	-0,001	-4,39	-0,001	-3,32
RURAL	-0,341	-2,90	-0,098	-1,51	-0,297	-3,99	-0,189	-2,87	-0,159	-2,64
TOWN	-0,068	-0,55	-0,061	-0,56	-0,160	-1,98	-0,228	-2,92	-0,017	-0,21
MANAGER	0,662	3,73	0,512	4,91	0,546	5,58	0,460	4,76	0,553	5,89
SCIENCE	0,733	3,32	0,666	4,47	0,473	3,58	0,346	2,60	0,192	1,25
SOCSC	0,684	1,40	0,276	1,03	-0,231	-0,87	0,107	0,45	0,258	0,88
TEACH	0,969	2,47	0,268	1,50	0,455	2,48	0,487	3,97	0,287	1,64
RELIGION			0,186	0,64	0,094	0,12			0,697	0,75
HEALTH	0,977	4,50	0,558	4,46	0,623	4,35	0,625	5,34	0,447	3,58
ARTS	0,654	2,73	0,004	0,02	-0,087	-0,39	0,321	1,84	0,227	1,08
CLERK	0,302	1,85	0,172	1,76	0,279	3,04	0,383	4,13	0,333	3,63

Table 7 (suite)

Variables	<i>Colombie-Britannique</i>		<i>Prairies</i>		<i>Ontario</i>		<i>Québec</i>		<i>Atlantique</i>	
	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t	coeff. est.	coeff. t
SALES	0,049	0,30	0,165	1,64	0,047	0,45	0,127	1,26	-0,003	-0,03
PRIMARY	0,208	0,88	0,174	1,34	0,113	0,58	0,029	0,21	0,199	1,57
PROCESS	0,349	1,59	0,461	2,75	0,422	2,60	0,162	1,03	0,128	0,98
MACHINE	1,825	4,85	0,837	3,49	0,395	2,66	0,028	0,14	0,246	1,28
FABRIC	0,573	2,79	0,248	2,19	0,406	4,08	0,079	0,77	0,183	1,62
CONSTRUC	0,233	1,14	0,088	0,71	0,177	1,33	0,196	1,48	0,292	2,37
TRANSP	0,098	0,45	0,096	0,65	0,265	1,93	0,299	2,48	0,330	2,38
MATERIAL	0,218	0,70	-0,023	-0,15	0,250	1,69	0,314	1,97	0,106	0,48
OTHER			0,351	0,93	0,403	1,71	0,007	0,03	-0,001	-0,01
INVMILLS	-0,208	-0,93	-0,505	-4,36	-0,587	-3,84	-0,362	-1,71	-0,131	-0,89
CONSTANT	8,075	20,79	8,457	45,01	8,079	42,60	8,110	46,81	8,574	47,21
N <sup>bre</sup> d'observations	305		711		1 074		789		561	
R. au carré raj.	0,435		0,416		0,39		0,362		0,356	

La taille du ménage a un effet négatif sur la rémunération dans toutes les régions à l'exception du Québec – résultat qui peut s'expliquer partiellement par les généreuses subventions pour la garde d'enfants de cette province. Les autres déterminants de la rémunération se comportent en grande partie comme prévu. La seule autre différence digne de mention a trait à la variable de la sélectivité *INVMILLS*. Dans toute l'analyse réalisée dans Devlin (2000), la sélectivité posait problème. Ici, cependant, nous constatons l'absence de biais de sélection pour deux régions, l'Atlantique et le Québec.

Si nous examinons le tableau 7, nous relevons également certaines différences interrégionales remarquables quant aux déterminants de la rémunération des non-bénévoles, de même que des différences par rapport aux groupes bénévoles. Par exemple, le fait d'être marié a une incidence faiblement positive dans la région de l'Atlantique, nulle en Colombie-Britannique ou en Ontario et fortement positive au Québec – tendances qui diffèrent assez nettement de celles qui se dégagent chez les groupes bénévoles. Le niveau d'instruction est tout à fait sans importance en Colombie-Britannique, dans les Prairies et en Ontario, tandis que la détention d'un grade universitaire a des répercussions positives sur la rémunération dans la région de l'Atlantique et au Québec. Encore une fois, la taille de la famille a un effet négatif sur la rémunération partout sauf au Québec. Enfin, il existe certaines différences interrégionales quant au biais de sélection : aucun biais n'est présent dans la région de l'Atlantique ou en Colombie-Britannique chez les non-bénévoles, tandis que le coefficient estimatif associé à *INVMILLS* est significatif au niveau de 10 % au Québec.

Par conséquent, il semble manifestement exister des différences importantes entre les cinq régions du Canada – différences qui ne ressortent pas lorsque des données pancanadiennes sont utilisées. Pour calculer l'écart de rémunération estimatif qui est attribuable au bénévolat pour chaque région, nous employons la procédure de décomposition bien connue de Blinder (1973)-Oaxaca (1973), qui permet de déterminer si la rémunération augmente parce que le « stock » de capital humain d'un particulier est plus considérable que la moyenne – l'effet du stock – ou parce que le rendement du stock de capital humain moyen du particulier est plus élevé – l'effet du « rendement ». Cette procédure de décomposition a beaucoup été utilisée dans les études des

écarts de rémunération fondés, par exemple, sur le sexe (p. ex., Miller, 1987). Elle consiste à déterminer ce qui suit :

$$\ln \bar{W}_{vi} - \ln \bar{W}_{ni} = X_i(\hat{\beta}_v - \hat{\beta}_n) , \quad (3)$$

qu'on peut récrire ainsi :

$$\ln \hat{W}_{vi} - \ln \hat{W}_{ni} = \hat{B}_v(\bar{X}_v - \bar{X}_n) + \bar{X}_n(\hat{B}_v - \hat{\beta}_n) \quad (4)$$

où une barre désigne la moyenne de l'échantillon, tandis qu'un accent circonflexe indique l'estimation des MCO du coefficient. Le premier terme du côté droit représente l'« effet du stock » et le deuxième terme, l'« effet du rendement ».

Le tableau 8 présente ces deux effets pour chacune des cinq régions. À noter que nous avons combiné divers effets par souci de brièveté – ainsi, *EDUCATION* comprend l'effet associé à chacun des quatre niveaux d'instruction inclus dans les équations de la rémunération. Un signe positif signifie que le bénévole a un stock (ou un rendement) plus élevé que celui du non-bénévole, alors qu'un signe négatif indique le contraire. Par exemple, le signe négatif associé à *MALE* dans les colonnes du stock pour chaque région à l'exclusion du Québec signifie que la proportion de bénévoles de sexe masculin est inférieure à celle des non-bénévoles de sexe masculin dans toutes les provinces sauf au Québec.

Cette procédure de décomposition fait également ressortir bon nombre des différences dont il a déjà été question à l'égard des équations de la rémunération. Pour les hommes bénévoles, le fait d'être de sexe masculin rapporte moins en Colombie-Britannique et en Ontario, et plus dans les trois autres régions. L'effet d'être marié diffère aussi entre les régions. Il convient de signaler que, dans toutes les régions, le nombre d'heures de travail des bénévoles est moins élevé que celui des non-bénévoles et, partout sauf en Ontario, le rendement d'une heure de travail donnée est plus élevé pour les bénévoles que pour les non-bénévoles. En outre, l'Ontario est la seule région où le rendement de l'instruction est plus élevé pour les bénévoles que pour les non-bénévoles; le « stock » d'instruction est plus considérable chez les bénévoles dans toutes les régions.

La principale raison du recours à cette procédure de décomposition est qu'elle permet de calculer l'écart global de la rémunération prévue entre les bénévoles et les non-bénévoles, compte tenu des différences du point de vue des caractéristiques des deux groupes. La dernière rangée intitulée « effet moyen » indique ledit écart de rémunération logarithmique; ces chiffres équivalent à peu près à des pourcentages dans le cas de petits écarts<sup>4</sup>. Pour l'ensemble du Canada, l'écart estimatif est de 4,25 %; lorsque le pays est séparé en ses cinq grandes régions, nous constatons une variation considérable des écarts entre les régions. Ils varient de 12,52 % en Colombie-Britannique à 1,17 % dans les provinces de l'Atlantique. Le Québec vient au second rang des régions où le bénévolat rapporte le plus sur le marché du travail (6,51 %), suivi de l'Ontario (4,91 %), puis des provinces des Prairies (3,13 %). Pourquoi les effets du bénévolat sur le marché du travail affichent-ils des différences régionales? Nous présentons certaines suggestions et le mot de la fin à la section suivante.

---

<sup>4</sup> Cette estimation de l'écart de rémunération est établie de façon approximative par  $(\ln W_v - \ln W_n) * 100$ . En théorie, parce que la rémunération est présentée sous forme logarithmique, l'écart réel devrait être calculé au moyen de la formule  $(\exp(\ln W_v - \ln W_n) - 1) * 100$ . Lorsque l'écart est restreint, la méthode d'approximation est juste.

Tableau 8  
 Décomposition de l'écart de rémunération entre les bénévoles et les non-bénévoles selon la région

Variables	<i>Colombie-Britannique</i>		<i>Prairies</i>		<i>Ontario</i>		<i>Québec</i>		<i>Atlantique</i>	
	Effet du stock (%)	Effet du stock (%)	Effet du stock (%)	Effet du stock (%)	Effet du stock (%)	Effet du stock (%)	Effet du stock (%)	Effet du stock (%)	Effet du stock (%)	Effet du stock (%)
MALE	-4,03	-1,09	-3,90	3,22	-2,33	-5,89	0,43	1,61	-2,18	4,45
MARRIED	0,91	3,90	-1,05	-8,12	0,44	2,27	0,21	-8,79	0,08	-3,89
HOURS	-4,19	21,05	-4,60	18,52	-6,08	-2,28	-1,55	17,25	-6,23	43,20
EDUCATION	2,38	-7,43	3,42	-14,73	4,50	21,97	4,23	-9,99	7,41	-14,00
FAMILY	-2,27	-6,68	-1,38	1,90	-3,90	-8,42	-0,35	0,97	-0,96	5,68
EXPERIENCE	-0,45	-13,00	3,50	27,15	1,60	7,80	-0,04	16,66	-0,38	8,29
POPULATION	-0,79	5,05	-1,80	-7,49	-1,52	0,50	-0,65	1,06	0,30	0,07
OCCUPATION	1,00	-28,62	2,01	8,43	-3,36	12,47	14,23	-7,30	4,41	-0,85
INVMILLS	-63,99	13,08	-69,82	0,30	-44,72	-14,03	3,26	-15,23	0,43	-7,59
CONSTANT		97,71		47,57		45,86		2,02		-37,07
<b>Total</b>	-71,44	83,97	-73,60	76,74	-55,36	60,28	8,25	-1,74	2,88	-1,71
<b>Effet moyen</b>	<b>12,52</b>		<b>3,13</b>		<b>4,91</b>		<b>6,51</b>		<b>1,17</b>	

## 5. Pourquoi des différences régionales? Commentaires et conclusions

L'une des caractéristiques du paysage canadien est sa diversité régionale – sur le plan physique, bien entendu, mais avant tout au chapitre du bien-être économique. Certaines régions du Canada sont plus riches que d'autres et, malgré les indications selon lesquelles les différences relatives en matière de bien-être économique semblent s'estomper au fil des ans, les différences absolues persistent (Day et Coulombe, 1999). Certains chercheurs tâchent d'expliquer ces différences en fonction de la mobilité (ou de l'immobilité) de la main-d'œuvre (p. ex., Dickie et Gerking 1998), en examinant la migration interrégionale que suscitent les prestations de chômage et les transferts du gouvernement fédéral (p. ex., Winer et Gauthier, 1982), ainsi que diverses autres variables financières<sup>5</sup>. En dépit des nombreuses politiques ayant pour objectif de réduire les inégalités régionales, celles-ci persistent – la migration ne suffit simplement pas à équilibrer les variables économiques, comme les salaires, entre les régions. Plusieurs facteurs peuvent expliquer les différences persistantes en ce qui a trait à la rémunération : les coûts de la mobilité, les coûts de production, les transferts gouvernementaux et, bien sûr, les penchants personnels. Selon Dickie et Gerking (1998), les coûts de la mobilité contribuent de façon importante à maintenir les différences salariales entre les régions, surtout à mesure qu'un particulier vieillit : pour une personne d'un certain âge qui a sans doute de l'ancienneté ou un régime de retraite immobilisé, il est simplement trop coûteux de déménager, même pour exercer un emploi mieux rémunéré.

Étant donné qu'il existe des différences régionales dans plusieurs mesures économiques, et surtout pour ce qui est de la rémunération, il n'est pas très étonnant de constater que les marchés du travail régionaux ont aussi une réaction différente face aux bénévoles. Ainsi, même si les bénévoles, disons, de la Colombie-Britannique bénéficient d'un surcroît de rémunération supérieur à celui que touchent les bénévoles, disons, des Prairies, nous ne nous attendrions pas à ce que ce surcroît suffise à inciter les travailleurs à déménager dans l'Ouest – pour les mêmes raisons qui font que les travailleurs ne déménagent pas nécessairement pour recevoir des traitements plus élevés, c.-à-d. les coûts de la mobilité et les préférences personnelles.

---

<sup>5</sup> On trouve dans Day et Winer (1994) une recension utile des documents traitant de migration.

En outre, dans la mesure où le surcroît de rémunération sur le marché du travail est attribuable aux relations établies dans le cadre des activités bénévoles, ce mécanisme n'est pas transférable; par conséquent, l'existence de différences plus marquées ailleurs n'inciterait pas les bénévoles à déménager dans la région offrant le surcroît le plus élevé. Quiconque déménage dans une nouvelle région doit se constituer un nouveau réseau pour y améliorer ses possibilités d'emploi.

Par conséquent, la migration interrégionale n'éliminera pas les différences régionales, et les différences en ce qui a trait aux effets du bénévolat sur les marchés du travail pourraient bien persister. Mais pourquoi donc ces marchés traitent-ils les bénévoles différemment d'une région à l'autre? La réponse repose peut-être en partie sur le fait que les caractéristiques des bénévoles diffèrent de façon assez remarquable entre les régions, et en partie sur les caractéristiques du marché du travail même. Dans des marchés serrés où les employeurs ont de la difficulté à recruter des travailleurs de grande qualité, le réseau de relations établies par le bénévolat peut favoriser un meilleur « jumelage ». Dans les marchés saturés de travailleurs hautement compétents, il se peut que le rôle joué par le réseau dans le jumelage des travailleurs et des emplois soit moins utile. Il n'est pas étonnant de constater, par exemple, que l'écart de rémunération entre les bénévoles et les non-bénévoles est infime dans la région de l'Atlantique : le manque d'emplois et de possibilités de travail peut contribuer à réduire l'importance du réseautage par le bénévolat.

Cet examen des effets du bénévolat sur les marchés du travail régionaux au Canada est le premier en son genre. À certains égards, le résultat de base n'est pas étonnant : l'effet du bénévolat varie d'une région à l'autre. L'écart de rémunération entre les bénévoles et les non-bénévoles est le plus prononcé en Colombie-Britannique (12,52 %) et le plus faible dans la région de l'Atlantique (1,17 %). Malgré ces différences régionales, l'écart de rémunération prévu motive tous les particuliers, sans égard à la région de résidence, à faire du bénévolat.

## Bibliographie

- Blinder, A. S. « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, 18, 4 (1973) : 436-455.
- Day, K. M. et S. Coulombe. « Economic Growth and Regional Income Disparities in Canada and the Northern United States », *Analyse de politiques*, 24, 2 (1999) : 155-178.
- Day, K. M. et R. A. Devlin. « The Payoff to Work without Pay: Volunteer Work as an Investment in Human Capital », *Revue canadienne d'économique*, 31,5 (1998) : 1179-1191.
- Day, K. M. et S. Winer. « Internal Migration and Public Policy: An Introduction to the Issues and a Review of Empirical Research on Canada », dans A. M. Maslove (réd.), *Issues in the Taxation of Individuals* (Toronto: University of Toronto Press 1994) : 3-61.
- Devlin, R. A. *Les effets du bénévolat sur le marché du travail – Constatations issues de l'EDBP de 1997*. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada. Document de recherche R-00-5-1F (juin 2000).
- Dickie, M. et S. Gerking. « Interregional Wage Disparities, Relocation Costs, and Labor Mobility in Canada », *Journal of Regional Science*, 38, 1(1998) : 61-87.
- Heckman, J. « Sample Selection Bias as a Specification Error », *Econometrica*, 47, 1(1979) : 153-161.
- Jones, F. *An Analysis of the Recent Trends in the Charitable Giving Donor Rate in Canada and the Regions, 1969-1996*. Ottawa : Direction des études analytiques, Statistique Canada. Document de recherche n° 136 (juin 1999).
- Kitchen, H. et R. Dalton. « Determinants of Charitable Donations by Families in Canada: A Regional Analysis », *Applied Economics*, 22, 3 (1990) : 285-299.
- Lee, L.-F. « Unionism and Wage Rates: A Simultaneous Equation Model with Qualitative and Limited Dependent Variables », *International Economic Review*, 19 (1978): 415-433.
- Miller, P.W. « Gender Differences in Observed and Offered Wages in Canada, 1980 », *Revue canadienne d'économique*, 20, 2 (1987) : 225-244.
- Oaxaca, R. « Male Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, 14, 3 (1973) : 693-709.
- Statistique Canada. *Le Quotidien* (24 août 1998).
- Statistique Canada. *Information and Insights for the Non-profit Sector*, n° 75F0033MIE au catalogue, numéro 2.
- Winer, S. L. et D. Gauthier. *Les migrations internes et la structure budgétaire d'un État fédéral : Une étude économétrique des facteurs qui déterminent les migrations interprovinciales au Canada*. Ottawa : Conseil économique du Canada (1982).