

N° 75-001-XIF au catalogue



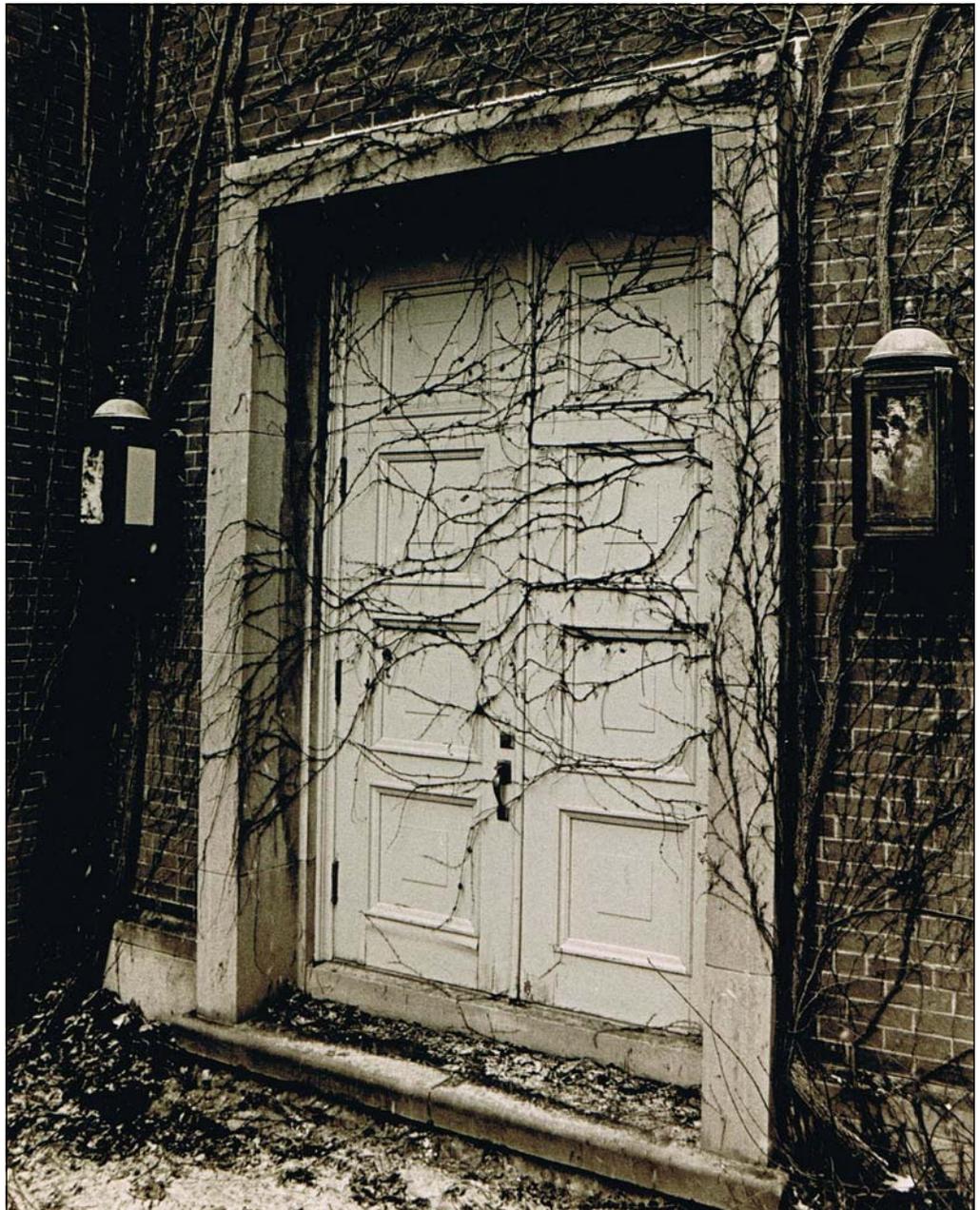
L'EMPLOI ET LE REVENU EN

# PERSPECTIVE

**AOÛT 2006**

Vol. 7, n° 8

- DES ARRÊTS DE TRAVAIL ACCRUS
  
- CES FEMMES QUI SONT LE PRINCIPAL SOUTIEN DE FAMILLE
  
- MISE À JOUR  
*La syndicalisation*



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*, 170, promenade du Pré Tunney, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4628; courriel : [perspective@statcan.ca](mailto: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 à [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca).

<b>Service national de renseignements</b>	<b>1 800 263-1136</b>
<b>Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants</b>	<b>1 800 363-7629</b>
<b>Renseignements concernant le Programme des services de dépôt</b>	<b>1 800 700-1033</b>
<b>Télécopieur pour le Programme des services de dépôt</b>	<b>1 800 889-9734</b>
<b>Renseignements par courriel</b>	<b><a href="mailto:infostats@statcan.ca">infostats@statcan.ca</a></b>
<b>Site Web</b>	<b><a href="http://www.statcan.ca">www.statcan.ca</a></b>

### Renseignements pour accéder au produit

Le produit n° 75-001-XIF au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca) et de choisir la rubrique Nos produits et services.

### 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 Statistique Canada au numéro sans frais 1800 263-1136. Les normes de service sont aussi publiées dans le site [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca) sous À propos de Statistique Canada > Offrir des services aux Canadiens.

### L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2006. ISSN : 1492-4978.

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s).

Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, 100, promenade du Pré Tunney, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6.

### Signes conventionnels

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

.	indisponible pour toute période de référence
-	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

# Faits saillants

## *Dans ce numéro*

### ■ Des arrêts de travail accrus

- Les arrêts de travail dus aux grèves et aux lock-out ont diminué, passant d'une moyenne annuelle de 754 dans les années 1980, à 394 dans les années 1990 et 319 dans les années 2000. Le ratio de temps perdu, qui tient compte de l'augmentation du nombre des employés, révèle aussi une tendance globale à la baisse : d'une moyenne annuelle de 541 jours de travail perdus par 1 000 employés dans les années 1980, à 233 dans les années 1990 et 203 dans les années 2000.
- Plus récemment, toutefois, les arrêts de travail ont augmenté, s'élevant à 261 en 2005, contre 221 en 2003. Les arrêts de travail survenus en 2005 ont concerné 429 000 travailleurs (soit cinq fois plus par rapport à 2003) et coûté 4,1 millions de jours de travail (presque deux fois et demi de plus par rapport à 2003). En outre, le ratio de temps perdu qui était de 301 en 2005 a été plus que le double du ratio enregistré en 2003.
- Entre 2003 et 2005, les syndicats ont été à l'origine d'environ 84 % des 743 arrêts de travail (grèves) et de 87 % des 9,1 millions de jours de travail perdus; le reste a été le fait d'employeurs (lock-out).
- À l'échelle provinciale, le Québec a affiché la plus forte proportion de grèves et lock-out (336 ou 45 %). À l'échelle sectorielle, environ 29 % des grèves et des lock-out ont eu lieu dans le secteur manufacturier et 21 %, dans le secteur de l'enseignement, de la santé et des services sociaux.

### ■ Ces femmes qui sont le principal soutien de famille

- En 2003, dans 1,4 million de couples à deux soutiens, les femmes étaient le principal soutien de famille, soit 29 % de ces couples. Ces femmes ont tendance à être plus âgées et plus instruites que leurs homologues soutiens secondaires.
- Étant donné leur âge et leur instruction, les femmes principaux soutiens sont plus nombreuses à occuper des postes professionnels et de gestion. Elles ont aussi plus tendance à tenir un emploi à temps plein, à travailler plus d'heures rémunérées par semaine et à avoir plus d'années d'expérience.
- Si le revenu d'emploi de la plupart des femmes principaux soutiens est plus de deux fois supérieur à celui de leurs maris, ce revenu est inférieur à celui des maris qui sont le principal soutien de famille. Par conséquent, leur revenu familial moyen était aussi inférieur.

#### Perspective

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

# PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu  
de Statistique Canada

**Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).**

Nous vous offrons encore plus!  
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 100,80 \$ (taxes en sus)  
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 132,30 \$ (taxes en sus)

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



ENVOYEZ À

Statistique Canada  
Division des finances  
100, promenade du  
Pré Tunney, 6<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario)  
Canada, K1A 0T6



TÉLÉPHONE

1 800 267-6677

Mentionnez PF026100



TÉLÉCOPIEUR

1 877 287-4369  
(613) 951-0581



COURRIEL

Infostats@statcan.ca

MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)

Veillez débiter mon compte :

MasterCard  VISA  American Express

N° de carte \_\_\_\_\_ Date d'expiration \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) \_\_\_\_\_

Paiement inclus \_\_\_\_\_ \$

Signature de la personne autorisée \_\_\_\_\_

Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA
1 an	63,00		
2 ans	100,80		
3 ans	132,30		

Total			
TPS (6 %)			
TVP en vigueur			
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)			
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA			
<b>Total général</b>			

Nom \_\_\_\_\_

Entreprise \_\_\_\_\_ Service \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_ Province \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Téléphone \_\_\_\_\_ Télécopieur \_\_\_\_\_

Courriel \_\_\_\_\_

N° au catalogue	Titre
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective

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

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

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

BON DE COMMANDE



Statistique Canada / Statistics Canada

Canada

# Des arrêts de travail accrus

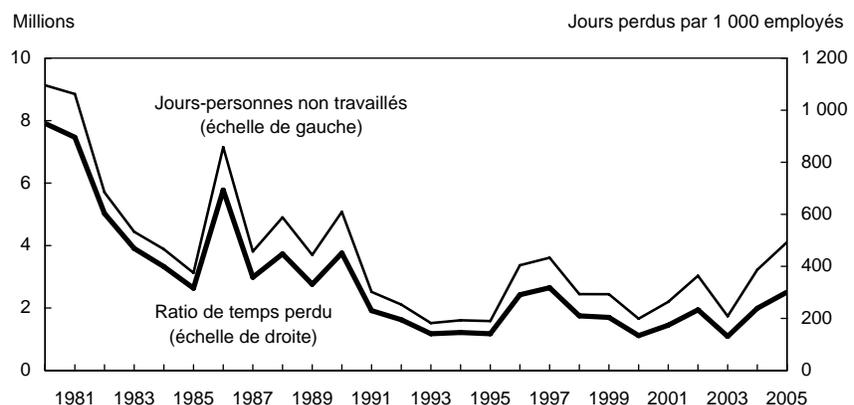
Ernest B. Akyeampong

Le temps perdu en raison des grèves et des lock-out a toujours suscité beaucoup d'intérêt à cause des bouleversements économiques et sociaux qui accompagnent souvent les conflits de travail. Cet intérêt semble s'accroître dans un contexte de mondialisation économique et de libéralisation commerciale croissantes, car les différences à l'échelle internationale peuvent influencer sur les décisions des entreprises quant à la localisation de leurs usines ou de leurs bureaux (voir *Méthodes de collecte différentes*). Les statistiques révèlent une amélioration considérable des relations de travail au Canada au fil des ans. On pourrait s'inquiéter, toutefois, de l'augmentation soudaine des grèves, des lock-out et du temps perdu qui en a résulté ces dernières années.

À partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et de l'information réunie par Ressources humaines et Développement social Canada, la présente étude examine brièvement les tendances des arrêts de travail au cours des 25 dernières années. Nous nous attarderons à la période la plus récente (de 2003 à 2005) et analyserons l'incidence des arrêts de travail selon la branche d'activité et le

*Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au (613) 951-4624 ou à [perspective@statcan.ca](mailto:perspective@statcan.ca).*

**Graphique** Le nombre de jours-personnes non travaillés à cause de conflits de travail et le ratio de temps perdu ont diminué durant la majeure partie des années 1980 et 1990, mais semblent remonter dans les années 2000



Sources : Ressources humaines et Développement social Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail; Statistique Canada, Enquête sur la population active

secteur de compétence (provincial ou fédéral), le principal enjeu du conflit et le mode de résolution de ces conflits.

## Le temps perdu : une tendance à la baisse

L'analyse de la variation d'une année à l'autre et des tendances que révèlent les statistiques sur les conflits de travail pose toujours des problèmes. Les données annuelles sont conditionnées par de nombreux facteurs, notamment le calendrier des conventions collectives (tout particulièrement le nombre et la durée des conventions), la taille

des parties en cause, la durée des arrêts de travail, l'état de l'économie et du marché du travail, les changements dans la réglementation des relations de travail et les relations patronales-syndicales. Parmi les autres facteurs qui interviennent, citons la variation du taux de syndicalisation (proportion d'employés syndiqués) et les stratégies syndicales. Tenter d'isoler les effets de chacun de ces facteurs est une tâche colossale qui déborde les limites du présent article.

Néanmoins, les tendances à la baisse observées dans les années 1980 et 1990 tant au chapitre du

nombre de conflits de travail qu'à celui des jours perdus en raison de ces conflits semblent s'estomper ces dernières années (graphique)<sup>1</sup>. Le nombre d'arrêts de travail dus aux grèves et aux lock-out est passé d'une moyenne annuelle de 754 dans les années 1980 à 394 dans les années 1990, puis à 319 pendant les années 2000. Le nombre de jours de travail perdus s'est élevé en moyenne à 5,5 millions par année dans les années 1980, à 2,6 millions dans les années 1990, mais a remonté à 2,7 millions dans les années 2000 (tableau 1).

L'emploi d'un ratio du nombre de jours de travail perdus par 1 000 employés permet des comparaisons plus judicieuses des statistiques sur les arrêts de travail annuels. Après avoir ainsi neutralisé l'effet de l'augmentation du nombre d'employés, ce ratio du temps perdu révèle une tendance globale à la baisse, celui-ci passant d'une moyenne annuelle de 541 jours de travail perdus par 1 000 employés dans les années 1980, à 233 dans les années 1990, puis à 203 dans les années 2000.

### Le temps perdu grimpe en 2004 et 2005

Malgré les progrès réalisés au Canada selon les statistiques en matière de relations de travail au cours des dernières décennies, la légère augmentation du nombre de grèves et de lock-out et la hausse proportionnellement plus marquée des jours de travail perdus et du ratio du temps perdu qui en résulte, particulièrement durant les deux dernières années (2004 et 2005), suscitent des inquiétudes.

Le nombre de grèves et de lock-out déclenchés en 2004 et en 2005 a plafonné à 261 par année, soit légèrement plus que durant les deux

années précédentes. Mais le nombre de travailleurs touchés par ces conflits, le nombre de jours de travail perdus et le ratio du temps perdu ont tous connu des hausses consécutives importantes. Ainsi, en 2005, le nombre de travailleurs ayant subi des arrêts de travail s'est élevé à 429 000 (soit cinq fois plus qu'en 2003) et le nombre de jours de travail perdus a atteint 4,1 millions, soit deux fois et demi de plus qu'en 2003. En outre, le ratio du temps perdu (301) en 2005 a plus que doublé par rapport à 2003.

La hausse du nombre de jours de travail perdus au cours des deux dernières années est sans aucun doute partiellement attribuable à l'augmentation du nombre de travailleurs touchés (puisque les conflits récents ont mis en cause des syndicats relativement grands) ainsi qu'à des arrêts de travail de longue durée.

**Tableau 1 Grèves et lock-out et jours-personnes non travaillés**

	Arrêts de travail					Ratio de temps perdu <sup>2</sup>
	Déclenchés	Total <sup>1</sup>	Travailleurs concernés	Jours-personnes non travaillés	Employés	
			'000	'000	'000	
1980	952	1 028	452	9 130	9 621	949
1981	943	1 049	342	8 850	9 880	896
1982	611	679	464	5 702	9 461	603
1983	576	645	330	4 441	9 479	469
1984	653	716	187	3 883	9 732	399
1985	762	829	164	3 126	9 901	316
1986	657	748	486	7 151	10 313	693
1987	579	668	582	3 810	10 634	358
1988	483	548	207	4 901	10 936	448
1989	568	627	445	3 701	11 195	331
1990	519	579	271	5 079	11 250	451
1991	399	463	254	2 516	10 962	230
1992	353	404	152	2 110	10 803	195
1993	323	381	102	1 517	10 782	141
1994	312	374	81	1 607	11 030	146
1995	282	328	149	1 583	11 212	141
1996	297	330	276	3 269	11 250	291
1997	229	284	258	3 608	11 357	318
1998	341	381	244	2 444	11 641	210
1999	358	413	160	2 443	11 974	204
2000	321	379	144	1 657	12 391	134
2001	324	381	221	2 199	12 670	174
2002	246	294	168	3 033	12 996	233
2003	221	266	81	1 736	13 271	131
2004	261	298	260	3 225	13 494	239
2005	261	293	429	4 107	13 658	301

1 Le total inclut le nombre d'arrêts de travail déclenchés une année donnée, plus les arrêts de travail qui continuent depuis l'année précédente.

2 Le nombre de jours de travail perdus à cause de grèves et de lock-out par 1 000 employés (le nombre de jours-personnes non travaillés divisé par le nombre des employés).

Sources : Ressources humaines et Développement social Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail; Statistique Canada, Enquête sur la population active

### Méthodes de collecte différentes

Étant donné les différences de définitions et de portée statistique, les comparaisons internationales des statistiques concernant les conflits de travail doivent être faites avec prudence.

De nombreux pays s'en remettent à des avis volontaires de conflit à un ministère national ou à un gouvernement local. Au Canada, les données reflètent tous les arrêts de travail signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail de Ressources humaines et Développement social Canada. De plus, plusieurs pays, y compris le Canada, ne mesurent pas le temps de travail perdu dans les établissements dont les employés ne sont pas engagés dans un conflit mais sont empêchés de travailler en raison d'une pénurie de matériaux fournis par des établissements en grève.

Par ailleurs, il existe des différences importantes entre les pays quant au seuil utilisé pour déterminer si un arrêt de travail particulier devrait être porté aux dossiers officiels. La plupart des pays excluent de leurs statistiques les petits arrêts de travail (jugés d'après le nombre de travailleurs concernés, la durée du conflit ou le nombre de jours perdus). En particulier, le seuil d'inclusion est très élevé aux États-Unis (1 000 travailleurs) et au Danemark (100 jours de travail perdus). Au Canada, le seuil d'inclusion est de 10 jours-personnes perdus ou plus.

Certains pays excluent également les conflits dans certains secteurs industriels. Par exemple, le Portugal exclut les grèves du secteur public. D'autres pays excluent certains types de conflits : le Portugal exclut les grèves générales, le Japon exclut les jours perdus dans le cadre de conflits non officiels et le Royaume-Uni exclut les arrêts de travail soi-disant politiques. Des exclusions de ce genre n'existent pas au Canada.

Finalement, l'inclusion des travailleurs engagés indirectement dans un arrêt de travail, notamment ceux qui sont empêchés de travailler parce que d'autres travailleurs de leur lieu de travail sont en grève, varie d'un pays à l'autre. Bon nombre de pays, y compris les États-Unis, le Royaume-Uni, la France et l'Australie, tentent de les inclure. D'autres, tels que le Canada, l'Allemagne et l'Italie, les excluent. On trouvera une description complète des différences quant à la portée et à la méthodologie sur le plan international dans une note technique de la revue *Labour Market Trends* (vol. 109, n° 4, p. 201), publiée par le bureau national des statistiques du Royaume-Uni.

Peu importent les raisons, le moment auquel ces dernières hausses sont observées soulève des questions. Serait-ce possible que le repli continu du taux de chômage et l'émergence de foyers de pénurie de main-d'œuvre aient contribué à cette montée? Ces développements auraient-ils enhardi le mouvement syndical?

Nous ignorons si ces hausses marquent le début d'une nouvelle tendance, mais nous pouvons néanmoins examiner de plus près la nature des arrêts de travail des dernières années. Dans quels secteurs de compétence se sont-ils produits? Quels en étaient les principaux enjeux? Et comment se sont-ils réglés? Répondre à ces questions pourrait nous aider à limiter les conflits de travail à l'avenir.

### La plupart des conflits survenus entre 2003 et 2005 ont été déclenchés par les syndicats

Selon Ressources humaines et Développement social Canada, le calendrier des conventions collectives varie d'un syndicat à l'autre, mais celles-ci s'étalent en moyenne sur une période d'environ trois ans. Pour mieux comprendre les statistiques des conflits de travail des dernières années, il importe d'examiner une série de données qui tient compte plus adéquatement des différentes échéances. Dans le cadre de la présente étude, nous avons regroupé les données pour la période allant de 2003 à 2005. Non seulement cette série de données est-elle statistiquement plus robuste, mais la période retenue couvre deux phases bien distinctes du cycle des conflits de travail : 2003 a été relativement calme, tandis que les années 2004 et 2005 l'ont été moins.

Sur les 743 arrêts de travail déclenchés entre 2003 et 2005, 622 (84 %) sont attribuables aux syndicats (grèves), et le reste, au patronat (lock-out). Près de 7,9 millions des 9,1 millions de jours de travail perdus (87 %) l'ont été en raison de grèves (tableau 2).

### Les arrêts de travail ont surtout touché le Québec ainsi que les secteurs manufacturier, de l'éducation et de la santé

Au cours de la période d'étude, seulement 6 % des grèves et des lock-out, soit 41 au total, sont survenus dans les secteurs de compétence fédérale (travailleurs assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, notamment ceux de la fonction publique fédérale, et travailleurs assujettis au *Code canadien du travail*, notamment ceux des banques et autres institutions financières ainsi que ceux du secteur des télécommunications). Les autres conflits ont eu lieu dans des secteurs de compétence provinciale. C'est le Québec, la province affichant la syndicalisation la plus élevée, qui a enregistré la plus forte proportion de grèves et de lock-out (45 % ou 336), suivi de l'Ontario (31 % ou

**Tableau 2 Grèves et lock-out et jours-personnes non travaillés par secteur de compétence, 2003 à 2005**

	Grèves et lock-out		Jours non travaillés	
		%	'000	%
<b>Canada</b>	<b>743</b>	<b>100</b>	<b>9 068</b>	<b>100</b>
Terre-Neuve-et-Labrador	22	3,0	523	5,8
Île-du-Prince-Édouard <sup>1</sup>	..	..	1	...
Nouvelle-Écosse	10	1,4	80	0,9
Nouveau-Brunswick	19	2,6	177	2,0
Québec	336	45,2	2 684	29,6
Ontario	230	31,0	1 385	15,3
Manitoba	20	2,7	47	0,5
Saskatchewan	19	2,6	104	1,1
Alberta	8	1,1	113	1,2
Colombie-Britannique	38	5,1	1 007	11,1
<b>Total provincial</b>	<b>702</b>	<b>94,5</b>	<b>6 121</b>	<b>67,5</b>
<b>Total fédéral</b>	<b>41</b>	<b>5,5</b>	<b>2 947</b>	<b>32,5</b>

1 Aucun nouvel arrêt de travail n'a été déclaré à l'Île-du-Prince-Édouard pour 2003 à 2005. Les jours non travaillés sont liés à un arrêt de travail qui a commencé en 2002.

Nota : La somme des chiffres ne représente pas nécessairement le total en raison de l'arrondissement.

Sources : Ressources humaines et Développement social Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail; Statistique Canada, Enquête sur la population active

230). (Pour les taux de syndicalisation par province, secteur et branche d'activité, voir la fiche sur la syndicalisation, qui figure aussi dans le présent numéro de *L'emploi et le revenu en perspective*.)

Malgré le petit nombre d'arrêts de travail observés, les travailleurs relevant de la compétence fédérale ont enregistré la proportion la plus élevée de jours perdus (33 %), suivis des travailleurs du Québec (30 %) et de l'Ontario (15 %). Les secteurs de compétence fédérale comptent plusieurs grands syndicats, et le nombre important de jours de travail perdus s'explique entre autres par des grèves relativement longues en 2005, mettant en cause des travailleurs affiliés à quelques grandes unités de négociation. Pendant la période étudiée, seulement 5 % des grèves et des lock-out sont survenus en Colombie-Britannique, mais cette province a enregistré 11 % de l'ensemble des jours de travail perdus.

Plus du quart (29 %) des grèves et des lock-out sont survenus dans le secteur manufacturier, suivi de l'éducation, de la santé et des services sociaux (21 %) (tableau 3). Les industries de l'information et de la culture n'ont enregistré que 2 % des conflits mais près du quart des jours de travail perdus. Une longue grève mettant en cause quelques grands syndicats a entraîné un nombre élevé de jours de travail perdus dans ce secteur. Le secteur manufacturier (17 %), celui de l'éducation, de la santé et des services sociaux (16 %) et l'administration publique (17 %) ont aussi affiché des proportions relativement élevées de jours de travail perdus.

### Les salaires sont au cœur de la plupart des arrêts de travail

Les grèves et les lock-out peuvent être causés par plus d'un facteur, mais les salaires étaient le principal objet du litige dans les conflits déclenchés entre 2003 et 2005. Environ la moitié (51 %) des répondants ayant indiqué la raison de l'arrêt de travail ont évoqué les salaires ou les avantages sociaux comme principal motif du conflit<sup>2</sup>. Par ailleurs, 35 % ont cité des retards dans les

**Tableau 3 Grèves et lock-out et jours-personnes non travaillés par principale industrie, 2003 à 2005**

	Grèves et lock-out		Jours non travaillés	
		%	'000	%
<b>Ensemble des industries</b>	<b>743</b>	<b>100</b>	<b>9 068</b>	<b>100</b>
Primaire	19	2,6	454	5,0
Services publics	6	0,8	81	0,9
Construction	13	1,7	102	1,1
Fabrication	212	28,5	1 572	17,3
Commerce de gros et de détail	76	10,2	706	7,8
Transport et entreposage	51	6,9	275	3,0
Information et culture	12	1,6	2 202	24,3
Finance	48	6,5	82	0,9
Enseignement, soins de santé et assistance sociale	159	21,4	1 454	16,0
Loisirs et hôtellerie	103	13,9	567	6,3
Administrations publiques	44	5,9	1 573	17,3

Nota : La somme des chiffres ne représente pas nécessairement le total en raison de l'arrondissement.

Sources : Ressources humaines et Développement social Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail; Statistique Canada, Enquête sur la population active

négociations ou le manque de confiance dans la volonté de négociation de la partie adverse, 9 % considéraient que la sécurité d'emploi et la sous-traitance étaient les principaux enjeux des conflits, et 5 % ont évoqué des conditions de travail médiocres, de mauvaises relations patronales-syndicales et le manque de respect des droits syndicaux.

### **La plupart des arrêts de travail ont été réglés par des ententes**

Le règlement d'un arrêt de travail peut prendre diverses formes. L'entente entre les parties concernées est la forme de règlement la plus fréquente. On en arrive souvent à de telles ententes sans le recours à un tiers, mais il arrive que l'on fasse appel à un arbitre. Environ 77 % des grèves et des lock-out ayant fait l'objet d'un règlement entre 2003 et 2005 ont pris fin à la suite d'une entente entre les parties adverses. Dans environ 18 % des cas, c'est le retour volontaire des employés au travail qui a mis un terme au conflit. Enfin, 2 % des conflits ont donné lieu à l'adoption d'une loi spéciale ou à la promulgation d'une ordonnance de la Commission du travail. Une faible proportion des arrêts de travail s'est soldée par la fermeture d'une usine ou d'une entreprise (six cas seulement ont été relevés pendant la période 2003-2005), et treize arrêts de travail étaient toujours sans règlement à la fin de 2005.

### **Conclusion**

Selon les statistiques, les progrès réalisés au Canada dans les années 1980 et 1990 en matière de grèves et de lock-out semblent s'être estompés ces dernières années. Les améliorations observées au début de la décennie ont été neutralisées par une détérioration des relations de travail en 2004 et 2005.

Les syndicats ont été à l'origine d'environ 84 % des 743 arrêts de travail et de 87 % des 9,1 millions de jours de travail perdus entre 2003 et 2005; les autres conflits sont attribuables aux employeurs. Parmi les travailleurs les plus fortement touchés figurent ceux du Québec, ceux des secteurs de compétence fédérale et ceux des secteurs manufacturier ainsi que de l'édu-

cation, de la santé et des services sociaux. Les questions salariales étaient le principal enjeu du conflit dans environ la moitié des arrêts de travail entre 2003 et 2005, et le manque de confiance dans la volonté de négociation de la partie adverse représentait la raison principale du tiers des conflits environ. La plupart des arrêts de travail (77 %) ont pris fin à la suite d'une entente entre les parties adverses (avec ou sans l'intervention d'un tiers). Seulement quelques conflits de travail ont donné lieu à l'imposition d'une ordonnance de la cour, à l'adoption d'une loi ou à la fermeture d'une usine.

Il n'est pas possible d'établir à l'heure actuelle si la récente montée du temps de travail perdu est due à une évolution générale du climat des relations de travail ou à une confluence de facteurs propres au lieu de travail. Il importe de suivre la situation car une détérioration des relations de travail peut avoir des répercussions économiques plus vastes.

---

#### *Perspective*

---

### **■ Notes**

1 Il semble, à prime abord, que le cycle conjoncturel ait eu des effets minimes ou négligeables sur les grèves et les lock-out durant la période d'étude. Par exemple, contre toute attente, le nombre de conflits semble généralement élevé pendant les années de récession, comme au début des années 1980, et faible pendant les années de croissance qui ont précédé le nouveau millénaire. De même, le taux de syndicalisation a peu bougé, s'établissant à un peu plus de 30 % pendant presque toute la période, malgré les fluctuations des statistiques sur les grèves et les jours de travail perdus, ce qui laisse penser que le taux de syndicalisation n'a pas d'effet perceptible sur les séries de données. Toutefois, les effets relatifs au cycle conjoncturel ou au taux de syndicalisation pourraient avoir été neutralisés par d'autres facteurs.

2 On a obtenu des réponses à la question sur la principale raison du conflit pour environ le tiers des arrêts de travail observés.

# Ces femmes qui sont le principal soutien de famille

Deborah Sussman et Stephanie Bonnell

L'une des transformations les plus remarquables qui ont été observées sur le marché du travail au cours des dernières décennies est la forte hausse du taux d'activité des femmes mariées. En effet, les familles où le mari et la femme ont tous deux un revenu d'emploi sont rapidement devenues la norme, ce qui bouleverse le modèle traditionnel où le mari est l'unique soutien de la famille (Winkler, 1998).

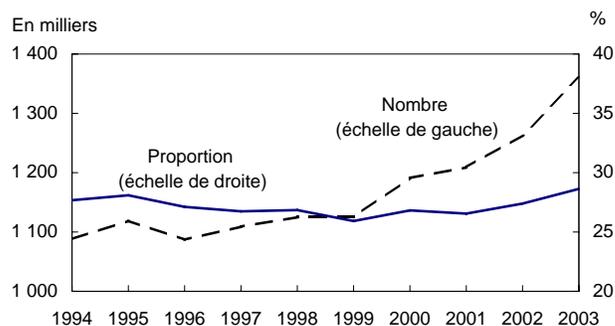
La hausse constante du nombre de couples à deux soutiens tient à plusieurs raisons, dont notamment le niveau de scolarité de plus en plus élevé des femmes, l'augmentation de leur taux d'emploi à temps plein et l'amélioration de leurs perspectives de travail. Parmi d'autres raisons, surtout dans le cas des couples ayant des enfants, figurent le recours croissant aux régimes de travail non conventionnels (horaires flexibles ou comprimés, télétravail), les choix plus nombreux concernant les services de garderie ainsi que les modifications touchant les congés parentaux. La combinaison de ces facteurs a fait en sorte que les femmes soient plus à même de tenir des emplois mieux rémunérés et qu'elles jouissent de meilleures perspectives d'avancement. Dans certains cas, un couple comptera sur deux soutiens par nécessité, compte tenu de la hausse du coût de la vie, mais parfois aussi cela tiendra plutôt au fait que les deux conjoints veulent réaliser leurs aspirations.

L'un des corollaires qu'il convient de souligner est la hausse du pourcentage de femmes ayant un revenu supérieur à celui de leur mari. Ainsi, entre 1967 et 1982, la proportion de femmes principaux soutiens de famille est passée de 11 % à 18 % et s'est maintenue autour de 19 % durant la majeure partie des années 1980. Cette hausse constante tient probablement à l'ef-

fet conjoint de la transition à long terme des femmes vers des emplois professionnels et des postes de gestion plus payants (Hughes, 1995), de l'augmentation du nombre de femmes travaillant à temps plein ainsi que des prestations de maternité plus avantageuses, conjugué à la hausse beaucoup plus lente du revenu moyen des hommes au cours de cette période. Lors de la récession du début des années 1990, la proportion de femmes principaux soutiens de famille a grimpé pour atteindre 25 %<sup>1</sup>, principalement parce que les hommes ayant un emploi à salaire élevé ou un emploi dans le secteur manufacturier ont traversé des périodes de chômage (Crompton et Geran, 1995).

Le ratio est demeuré à environ un sur quatre chez les couples à deux soutiens pendant le reste de la décennie, malgré l'amélioration des niveaux d'emploi, culminant à 29 % en 2003, soit environ 1,4 million de couples (graphique A). Cette hausse constante laisse penser que les femmes principaux soutiens de famille ne sont vraisemblablement pas un phénomène passager associé à une période de récession<sup>2</sup>.

**Graphique A** Le nombre de couples à deux soutiens où la femme est principal soutien de famille a continué d'augmenter, mais leur proportion est restée stable



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

*Deborah Sussman est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au (613) 951-4226. Stephanie Bonnell est en congé de la Division de la statistique du revenu. On peut joindre les deux auteurs à [perspective@statcan.ca](mailto:perspective@statcan.ca).*

### Les défis des couples qui s'écartent du modèle traditionnel

Cet écart par rapport au modèle traditionnel en matière de revenu d'emploi peut toutefois avoir un prix. On a observé que la répartition des revenus du ménage entre les conjoints avait une incidence sur les rôles de l'homme et de la femme, les habitudes de dépenses et la prise de décisions au sein du ménage. Bien que les résultats des études faites à ce sujet varient, la part de la femme dans le revenu du ménage peut être un facteur important dans la décision de recourir à des services domestiques, tels que le ménage ou les services de garde d'enfants (Palameta, 2003). Cela illustre la persistance des rôles traditionnels, étant donné que le revenu de la femme sert à se procurer des services correspondant au rôle traditionnel des femmes. Selon une autre étude, dans les couples où la femme a un revenu supérieur de plus de 50 % à celui du mari, ce dernier fait plus de travaux domestiques, bien que ce soit malgré tout la femme qui fait la plus grande partie de ces travaux (Tichenor, 1999). De plus, peu importe son revenu, c'est la femme qui doit organiser le quotidien du ménage et s'assurer que les choses se fassent. Cette répartition inégale des tâches peut être source de tensions, engendrer une insatisfaction au regard de la relation de couple (Tichenor, 1999) et même accroître le nombre de divorces (Heckert, Nowak et Snyder, 1998).

Dans le même ordre d'idées, une autre étude a trouvé que, lorsque la femme a le revenu le plus élevé (avec un écart d'au moins 10 000 \$ par an), des systèmes complexes de transfert de fonds dans différents comptes de dépenses sont utilisés

pour assurer le maintien du rôle traditionnel de l'homme comme soutien de famille (Commuri et Gentry, 2005). De plus, la « qualité du rôle conjugal »<sup>3</sup> des hommes travaillant à temps plein et faisant partie d'un couple à deux soutiens où prévalent les rôles traditionnels de chaque sexe est plus susceptible de pâtir lorsque la réussite professionnelle de leur épouse risque d'entraver leur désir d'être le principal soutien de famille (Brennan, Barnett et Gareis, 2001). Par contre, chez les femmes travaillant à temps plein, la qualité du rôle conjugal est meilleure lorsque le mari joue un rôle plus grand dans les soins dispensés aux enfants.

Certains hommes peuvent être satisfaits d'un tel partage du fardeau financier et cela peut faire de la famille dans son ensemble une unité économique plus solide. Le fait que la femme travaille peut

aussi permettre à l'homme qui change de carrière ou qui lance sa propre entreprise (Fix, 1994), ou encore qui perd son emploi, de compter sur un soutien financier.

### Les femmes principaux soutiens sont plus âgées et plus instruites

Les femmes principaux soutiens de famille diffèrent beaucoup des autres femmes qui travaillent. D'abord, elles sont un peu plus âgées. En 1994, cette différence était marginale, avec un âge médian de 39 ans, alors que celui des autres femmes était de 38 ans<sup>4</sup>. En 2003, leur âge médian était de 43 ans, contre 41, et l'écart semble augmenter. Les maris de ces femmes sont aussi légèrement plus âgés, leur âge médian en 2003 étant de 45 ans, contre 43 ans dans le cas des maris qui sont principaux soutiens de famille (tableau 1).

**Tableau 1 Certaines caractéristiques des couples à deux soutiens**

	Soutien principal				Soutien secondaire			
	La femme		Le mari		La femme		Le mari	
	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003
<b>Âge médian</b>	39	43	41	43	38	41	42	45
<b>Scolarité</b>	Années							
Sans diplôme d'études secondaires	13,7	10,1	18,7	14,0	15,8	11,5	24,6	17,8
Diplôme d'études secondaires	22,8	24,8	25,5	26,4	31,5	30,4	25,2	27,6
Certificat ou diplôme postsecondaire	38,5	35,0	33,3	34,6	35,8	36,9	30,3	31,9
Diplôme d'université	24,9	30,0	22,4	25,0	17,0	21,2	19,8	22,7
<b>Profil de travail</b>	%							
Temps plein	84,6	88,2	98,1	97,9	66,4	71,9	92,5	90,8
Temps partiel	15,4	11,8	1,9	2,1	33,6	28,1	7,5	9,2
Heures rémunérées moyennes par semaine	31,2	29,5	38,4	35,2	23,9	23,4	29,4	26,7
<b>Expérience de travail moyenne</b>	Années							
	9,9	11,9	15,4	14,7	8,4	9,5	14,4	15,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Aussi, les femmes principaux soutiens sont généralement plus instruites que les femmes soutiens secondaires et les hommes principaux soutiens. En 2003, 30 % d'entre elles avaient un diplôme universitaire, contre 21 % des femmes soutiens secondaires et 25 % des maris principaux soutiens. En outre, seulement 35 % d'entre elles avaient tout au plus un diplôme d'études secondaires, contre 42 % des femmes soutiens secondaires et 40 % des maris principaux soutiens. Ajoutons que plus du tiers des femmes principaux soutiens de famille étaient plus instruites que leur mari (données non présentées). Cette tendance en matière d'éducation est similaire à celle observée une décennie plus tôt, quoiqu'elle soit moins prononcée.

### Plus grande fréquence des emplois professionnels et de gestion

Étant plus instruites, les femmes principaux soutiens de famille accaparent davantage d'emplois bien rémunérés<sup>5</sup>. En effet, en 2003, ces femmes étaient plus susceptibles d'occuper un poste de gestion ou d'exercer un emploi professionnel que les femmes soutiens secondaires (40 % contre 26 %, respectivement). Cela dit, bien que les emplois en question soient généralement bien rémunérés, le revenu des femmes principaux soutiens n'était pas aussi élevé que celui des maris principaux soutiens faisant partie du même groupe professionnel. En effet, leur revenu annuel moyen était de 68 000 \$, alors que celui des hommes s'élevait à 83 000 \$. De façon générale, parmi les principaux sou-

tiens de famille, les épouses gagnaient moins que les maris, et ce, dans chacun des groupes professionnels examinés.

Les maris principaux soutiens présentaient un profil professionnel quelque peu différent, 40 % d'entre eux travaillant dans le domaine de la construction, de la fabrication et de la transformation, avec un revenu moyen de 48 000 \$, tandis que 37 % occupaient un poste professionnel ou de gestion (revenu moyen de 83 000 \$). Les maris soutiens secondaires faisaient essentiellement partie de ces mêmes catégories professionnelles, mais leur revenu moyen représentait moins de la moitié de celui des maris principaux soutiens (tableau 2).

### Les maris soutiens secondaires sont plus susceptibles d'avoir été sans emploi

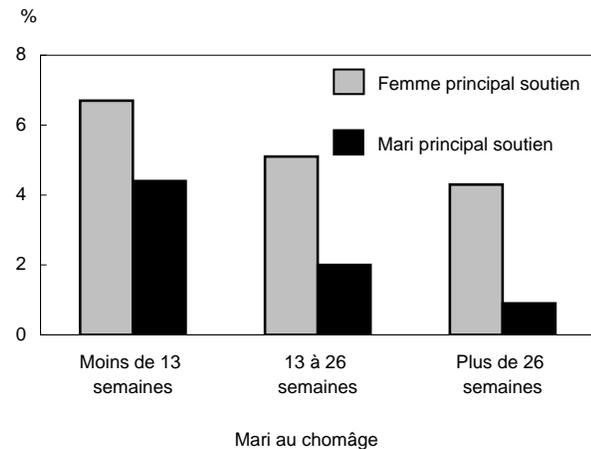
Les disparités de revenu peuvent tenir à des écarts concernant non seulement l'âge, l'instruction et l'emploi, mais aussi la participation à la vie active et le profil de travail. Ainsi, 16 % des maris soutiens secondaires ont été en chômage à un certain moment en 2003, contre 7 % seulement des maris principaux soutiens de famille (graphique B). De plus, la période de chômage du mari risque davantage d'être plus longue lorsque c'est la femme qui est le principal soutien. Plus du quart des maris soutiens secondaires au chômage ont passé plus de six mois à chercher du travail, alors que 12 % seulement des maris principaux soutiens étaient dans cette situation. Il en était de même en 1994, où 22 %

**Tableau 2 Couples à deux soutiens par profession et rémunération moyenne**

	Principal soutien				Soutien secondaire			
	La femme		Le mari		La femme		Le mari	
	%	Rémunération (\$)	%	Rémunération (\$)	%	Rémunération (\$)	%	Rémunération (\$)
<b>Ensemble des professions</b>	<b>100</b>	<b>41 200</b>	<b>100</b>	<b>57 800</b>	<b>100</b>	<b>22 000</b>	<b>100</b>	<b>21 300</b>
Domaines professionnels et de la gestion	40	68 200	37	83 200	26	36 300	29	31 300
Finance, travail de bureau, technique, culture et sport	33	38 500	9	50 100	37	26 700	12	28 600
Ventes et services	19	32 900	14	51 600	28	16 700	18	23 800
Construction, fabrication et transformation	8	30 200	40	47 900	9	18 900	41	22 100

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2003

**Graphique B Dans un sixième des couples à deux soutiens où la femme était principal soutien, le mari était au chômage à un moment donné en 2003**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2003

des maris soutiens secondaires ont été au chômage à un moment donné durant l'année, contre 10 % seulement des maris qui étaient le principal soutien. Il se peut donc que, dans certains cas, le rôle de principal soutien tenu par la femme n'ait pas été voulu mais lui ait été dévolu par défaut.

### Les femmes principaux soutiens travaillent plus à temps plein

On observe également des différences prononcées concernant le profil de travail. Près de 90 % des femmes principaux soutiens de famille travaillaient à temps plein en 2003, contre moins de 75 % des femmes soutiens secondaires. Le taux de travail à temps plein le plus élevé était celui des maris principaux soutiens, s'établissant à 98 %, tandis que les maris soutiens secondaires affichaient un taux semblable à celui des épouses principaux soutiens. Autrement dit, les femmes soutiens secondaires étaient beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel : c'était le cas de près de 30 % d'entre elles en 2003, contre 12 % seulement pour les femmes principaux soutiens. Ces pourcentages ont peu varié depuis 1994 dans le cas des maris, qu'ils soient le principal soutien ou le soutien

secondaire. Par contre, le pourcentage des épouses travaillant à temps plein a augmenté, d'où la baisse de l'écart concernant le profil de travail entre les femmes principaux soutiens et les femmes soutiens secondaires (tableau 1).

De même, les femmes principaux soutiens travaillent plus d'heures par semaine et comptent plus d'années d'expérience que les femmes soutiens secondaires<sup>6</sup>. Plus précisément, les femmes principaux soutiens travaillent en moyenne sept heures de plus par semaine (30 heures, contre 23). De plus, en 2003, elles avaient environ douze ans d'expérience professionnelle, contre dix ans seulement pour les femmes soutiens secondaires. Cela ressemble à la tendance qui existait une décennie plus tôt, alors que les femmes principaux soutiens travaillaient 31 heures par semaine et comptaient dix ans d'expérience, tandis que les femmes soutiens secondaires travaillaient 24 heures par semaine et comptaient huit ans d'expérience. Par contre, ce sont les maris principaux soutiens qui travaillaient le plus d'heures par semaine et qui avaient le plus d'années d'expérience, à la fois en 2003 (35 heures et 15 ans d'expérience) et en 1994 (38 heures et 15 ans d'expérience).

On peut aussi tracer un lien entre les tendances de travail des femmes principaux soutiens (travail à temps plein, plus d'heures de travail rémunéré par semaine et plus d'années d'expérience professionnelle) et un surcroît de stress et des difficultés accrues lorsqu'il s'agit de concilier travail rémunéré et responsabilités familiales. Les personnes dont le temps est le plus accaparé sont celles qui subissent le plus de stress (Frederick, 1995). De plus, les femmes dont le travail et les responsabilités familiales ne se concilient pas à leur satisfaction passent plus de temps à travailler que les femmes qui sont satisfaites à cet égard (Frederick et Fast, 2001). Les femmes occupant un poste professionnel ou de gestion sont moins satisfaites de la façon dont se concilient leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et elles sont plus susceptibles d'être à court de temps. De même, environ les deux tiers des parents travaillant à temps plein ne concilient pas à leur satisfaction travail et vie personnelle (Silver, 2000). Tant les pères que les mères attribuent cette insatisfaction au fait qu'ils consacrent trop de temps à leur travail et ne disposent pas d'assez de temps pour leur famille. De plus, ces parents ayant chacun un revenu font souvent des travaux ménagers (par exemple, magasinage, ménage ou travaux domestiques) lorsqu'ils sont avec leurs enfants.

## Femmes principaux soutiens de famille à long terme

Les données longitudinales permettent d'examiner la durée des tendances de revenu. Ainsi, près de la moitié des couples où la femme était le principal soutien en 1999 étaient encore dans cette situation près de cinq ans plus tard<sup>7</sup>.

En 1999, l'âge médian des femmes principaux soutiens de famille à long terme était de 42 ans, soit le même que pour l'ensemble des épouses ayant un travail. Par contre, les femmes principaux soutiens étaient plus susceptibles d'avoir fait des études postsecondaires.

Étant donné leur niveau d'instruction plus élevé, les femmes qui étaient le principal soutien au cours d'une période prolongée étaient proportionnellement plus nombreuses à occuper un poste professionnel ou de gestion que la moyenne des épouses. En effet, plus de 60 % d'entre elles occupaient ce genre de poste.

Les femmes principaux soutiens à long terme se caractérisaient aussi par un taux d'emploi à temps plein plus élevé (90 %) et des semaines de travail plus longues (34 heures).

Sur six femmes principaux soutiens à long terme cinq n'avaient pas d'enfant d'âge préscolaire à la maison, de sorte qu'elles pouvaient consacrer plus de temps à leur carrière, ce qui leur permettait de demeurer plus longtemps le principal soutien de famille.

Le revenu d'emploi moyen des femmes principaux soutiens de famille à long terme était plus élevé que celui des autres femmes principaux soutiens et soutiens secondaires en 1999. L'écart entre leur revenu et celui de leurs époux était également plus prononcé en moyenne. De fait, presque deux tiers d'entre elles avaient un revenu plus de deux fois supérieur à celui de leur mari.

En bref, comparées aux autres femmes, celles qui étaient le principal soutien de famille durant une période prolongée étaient plus âgées, plus instruites et plus susceptibles d'occuper un poste professionnel ou de gestion. Elles étaient aussi proportionnellement plus nombreuses à tra-

vailer à temps plein et à accumuler plus d'heures de travail rémunéré, et moins nombreuses que les femmes soutiens secondaires à avoir un enfant d'âge préscolaire à la maison. Elles avaient aussi en moyenne un revenu d'emploi plus élevé, et l'écart était plus prononcé entre leur revenu et celui de leur mari. Prises ensemble, ces caractéristiques semblent avoir fourni à ces femmes les conditions, non seulement de devenir le principal soutien de famille, mais également de le demeurer plus longtemps.

1999	Femmes soutiens secondaires	Femmes soutiens principaux	
		Total	À long terme <sup>1</sup>
Années			
<b>Âge médian</b>	40	42	42
%			
<b>Scolarité</b>	100,0	100,0	100,0
Niveau secondaire ou moins	45,3	41,0	37,1 <sup>E</sup>
Niveau postsecondaire <sup>2</sup>	54,7	59,0	62,9
<b>Présence d'enfants d'âge préscolaire</b>			
	25,5	15,6	16,2 <sup>E</sup>
<b>Profil de travail</b>			
Temps plein	70,1	85,6	90,2
Heures rémunérées moyennes par semaine			
	24,7	29,7	34,2
\$			
Rémunération moyenne	20 000	35 000	39 500

1 Cinq ans ou plus.

2 Grade, certificat ou diplôme.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999 à 2003

## La présence d'enfants

Le moment où un couple fonde un foyer peut se répercuter sur le revenu des femmes (Drolet, 2002)<sup>8</sup>. Les occasions de promotion et de croissance du revenu se présentent surtout en début de carrière, ce qui coïncide souvent avec la période où l'on décide de se marier et de fonder un foyer. Les femmes qui ne peuvent saisir les occasions qui se présentent durant cette période parce qu'elles élèvent leurs enfants ne rattraperont le chemin perdu, si jamais elles y parviennent, qu'une fois que leurs enfants sont grands.

Les femmes principaux soutiens ont moins tendance que les femmes soutiens secondaires à avoir des enfants d'âge préscolaire à la maison. Seulement 15 %

d'entre elles ont au moins un enfant d'âge préscolaire à la maison, contre près du quart des femmes soutiens secondaires. Cela concorde avec le fait que les femmes principaux soutiens sont plus âgées et qu'elles ont plus d'expérience de travail.

## Les familles dont le principal soutien est la femme ont un revenu plus bas

En 2003, les femmes principaux soutiens ont touché un revenu de 41 000 \$ environ, soit presque 30 % de moins que les maris principaux soutiens (tableau 2)<sup>9</sup>. Ce profil valait pour tous les groupes professionnels. Le revenu familial moyen était également inférieur dans le cas des familles dont le principal soutien était la

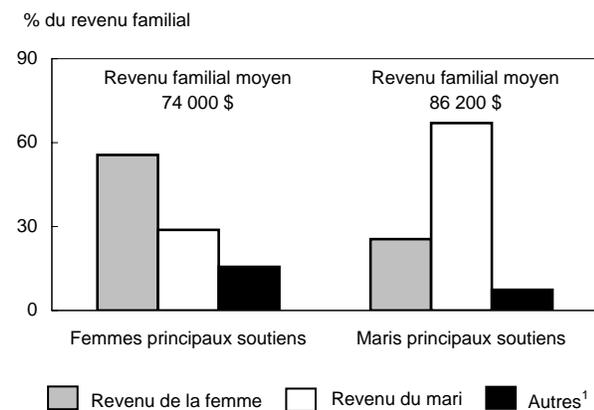
femme, s'établissant à 74 000 \$ contre 86 000 \$ lorsque le mari était le principal soutien (graphique C). Le régime fiscal a permis de réduire l'écart, le revenu après impôt étant de 61 000 \$ et de 69 000 \$, respectivement.

Le revenu des femmes principaux soutiens constituait une part moins importante du revenu familial que celui des maris principaux soutiens. Le revenu d'emploi des femmes principaux soutiens représentait en effet à peine plus de la moitié du revenu de leur famille, tandis que celui des maris principaux soutiens équivalait aux deux tiers du revenu familial. Enfin, le revenu des autres membres de la famille (à la fois le revenu du travail et le revenu provenant d'autres sources) constituait une part plus importante du revenu familial lorsque la femme était le principal soutien, soit 16 % comparé à 7 % lorsque le mari était le principal soutien.

### Le revenu d'emploi de la plupart des femmes principaux soutiens est plus de deux fois supérieur à celui de leur mari

L'écart entre le revenu des femmes principaux soutiens de famille et celui de leur mari peut être tenu, ou au contraire très prononcé. Si l'écart est faible, le rôle

**Graphique C La part du revenu des femmes principaux soutiens dans le revenu familial est inférieure à celle des maris principaux soutiens**



<sup>1</sup> Revenu de sources autres que l'emploi et salaire des autres membres de la famille

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2003

**Tableau 3 Ratio du revenu de travail dans les couples à deux soutiens**

	1994	1997	2000	2003
<b>Maris principaux soutiens</b>				
% des couples à deux soutiens	72,3	73,3	73,2	71,4
Ratio du revenu du mari à celui de la femme	2,6	2,6	2,6	2,6
<b>Femmes principaux soutiens</b>				
% des couples à deux soutiens	27,7	26,7	26,8	28,6
Ratio du revenu de la femme à celui du mari	1,9	1,9	1,9	1,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

de principal soutien passera plus facilement de l'un à l'autre que s'il est important. En 2003, dans près des deux tiers des couples où la femme était le principal soutien, cette dernière avait un revenu plus de deux fois supérieur à celui de son mari<sup>10</sup>. Seulement le quart environ de ces femmes avaient un revenu qui n'excédait pas celui de leur mari de plus de 50 % (données non présentées). Par contre, le ratio du revenu des femmes au revenu des maris est demeuré relativement statique (tableau 3).

### Sommaire

Au cours des quatre dernières décennies, la hausse très marquée du nombre de couples à deux soutiens est allée de pair avec l'augmentation du nombre de femmes qui étaient le principal soutien de famille. Dans près de 1,4 million (29 %) des 4,7 millions de couples à deux soutiens recensés en 2003, la femme était le principal soutien. Ces femmes tendent à être plus âgées et plus instruites que celles qui sont le soutien secondaire. Bon nombre d'entre elles sont également plus instruites que leur conjoint. Étant donné leur âge et leur instruction, les femmes principaux soutiens occupent plus souvent des postes professionnels et de gestion. Elles sont aussi plus susceptibles d'avoir un emploi à temps plein, de faire plus d'heures de travail rémunéré par semaine et d'avoir plus d'années d'expérience. Toutes ces caractéristiques sont associées à un revenu plus élevé.

Bien que la plupart des femmes principaux soutiens aient eu un revenu d'emploi plus de deux fois supérieur à celui de leur mari en 2003, elles n'avaient pas la même capacité de revenu que les maris principaux

## Sources des données et définitions

L'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** (EDTR) est une enquête-ménage longitudinale qui est menée depuis janvier 1993. Tous les trois ans, un panel d'environ 15 000 ménages est introduit, et ces ménages sont interrogés chaque année pendant six ans. Le volet longitudinal de la présente étude est centré sur les personnes étant entrées dans l'échantillon en 1999 (panel 3) et ayant répondu lors de chacune des quatre années suivantes. Il s'agit du plus récent panel pour lequel on disposait de données s'étalant sur au moins trois ans.

Le **revenu** englobe l'ensemble des salaires et traitements ainsi que le revenu net d'un emploi autonome. Précisons que le revenu d'un emploi autonome peut être négatif. Le revenu ne comprend pas les prestations d'assurance-emploi (dont les prestations parentales), les prestations d'invalidité du RPC ni les indemnités pour accident du travail, mais il comprend les congés de maternité et les congés parentaux payés par l'employeur.

Est un **soutien** la personne qui reçoit un traitement ou un salaire à titre d'employé ou qui tire un revenu net d'un emploi autonome durant l'année de référence.

Les **familles époux-épouse** englobent tous les couples hétérosexuels (époux et conjoints de fait) avec ou sans enfants ou d'autres proches.

Les **couples à deux soutiens** sont les familles époux-épouse où les deux conjoints ont déclaré un revenu d'emploi pendant l'année de référence.

La **femme principal soutien de famille** désigne la femme qui a touché un revenu supérieur d'au moins un dollar à celui de son mari durant l'année de référence.

Le **mari principal soutien de famille** désigne le conjoint qui a touché un revenu supérieur d'au moins un dollar à celui de son épouse durant l'année de référence. Cette catégorie comprend aussi les maris dont le revenu a été le même que celui de leur épouse (ce qui est le cas de 2 % des couples à deux soutiens).

Le **revenu familial** est la somme des revenus de l'ensemble de la famille — revenu d'emploi, revenu de placement, pensions de retraite et transferts gouvernementaux.

soutiens. En outre, le ratio de leur revenu à celui de leurs maris est demeuré en moyenne relativement statique depuis 1994. De plus, leur revenu familial était inférieur à celui des familles dont le principal soutien était le mari. Enfin, le revenu des femmes principaux soutiens constituait une part moins importante du revenu familial total que celui des maris principaux soutiens.

Que ce soit volontairement ou par la force des choses, les femmes principaux soutiens de famille resteront sans doute une part importante de la population active canadienne, et ce phénomène entraînera probablement une évolution durable des rôles traditionnels dévolus aux hommes et aux femmes, des habitudes en matière de dépenses et des décisions prises au sein des ménages.

### Perspective

#### Notes

1 Une hausse similaire est survenue aux États Unis. Selon l'enquête sur l'état de la population (Current Population Survey), la proportion des couples à deux soutiens où la femme gagne plus que le mari est passée de 16 % en 1981 à 23 % en 1996 (Winkler, 1998). L'étude a porté uniquement sur les couples dont les deux membres avaient entre 25 et 64 ans, et elle n'englobait pas les travailleurs autonomes.

2 On a soutenu que la stabilité du pourcentage de femmes principaux soutiens de famille, même en période de prospérité économique, peut être liée à des changements structurels du marché du travail. Par exemple, la présence de femmes adultes (âgées de 25 à 54 ans) dans la population active a augmenté au fil du temps. De plus, au cours des années 1990, l'essor rapide du secteur des technologies de l'information et des communications a entraîné un accroissement de la demande de cols blancs plus instruits, tandis que le repli des secteurs des ressources (mines et agriculture) et de la construction a restreint la croissance de l'emploi des cols bleus. La réduction des effectifs de la fonction publique a aussi eu des effets durant cette période. Toutefois, les tendances observées sur le marché du travail depuis 2000 sont à l'opposé de celles des années 1990, favorisant non plus le secteur de la haute technologie mais plutôt ceux de la construction résidentielle (et de l'immobilier) et des ressources (mines), ainsi que les réinvestissements dans les services publics, notamment les hôpitaux (Cross, 2005).

3 La qualité du rôle conjugal a été mesurée à partir d'une liste de 26 éléments qui constituent des avantages conjugaux et d'autant d'éléments qui constituent des désavantages conjugaux. À partir d'une échelle à quatre niveaux (de « pas du tout » à « extrêmement »), les participants indiquaient dans quelle mesure chaque élément constituait un avantage ou un désavantage. La pondération était de 1 pour les avantages et de -1 pour

les désavantages, la moyenne pondérée constituant le résultat de l'échelle. Barnett et coll. (1993) fournissent de plus amples renseignements à ce sujet ainsi que la liste complète des mesures de la qualité du rôle conjugal.

4 Les comparaisons ont porté sur l'année 1994, étant donné que l'étude précédente (Crompton et Geran, 1995) avait traité à 1993.

5 Les emplois ont été regroupés de la façon suivante : Postes de gestion et emplois professionnels : postes de gestion (groupe A dans la Classification type des professions); personnel professionnel en gestion des affaires et en finances (B0); sciences naturelles et appliquées et professions connexes (C); personnel professionnel des soins de santé, personnel infirmier surveillant et infirmier autorisé (D0-D1); sciences sociales, éducation, services publics et religion (E). Personnel financier, personnel de bureau et personnel technique : personnel en finance, en administration et en secrétariat (B1-B3); personnel de bureau, y compris les superviseurs (B4-B5); personnel technique, personnel de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé (D2-D3); personnel des arts, culture, loisirs et sports (F). Personnel des ventes et des services (G). Construction, fabrication et transformation : personnel des métiers et des transports, opérateurs (H); personnel spécialisé du secteur primaire (I); et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et les services publics (J).

6 Les années d'expérience de travail sont des années complètes de travail à temps plein. Chaque année de travail à temps partiel équivaut à une demi-année de travail à temps plein.

7 Afin d'examiner les tendances de revenu de ces couples au fil du temps, seuls les couples qui sont restés unis pendant toute la période de cinq ans ont été retenus. Ainsi, on n'aurait pas eu à nous inquiéter des répercussions financières de la dissolution du couple. De plus, les couples devaient garder leur double statut de soutien durant toute la période. Au total, un million de couples à deux soutiens en 1999 sont restés dans cette situation durant la période d'étude. Dans quelque 300 000 de ces couples, c'est la femme qui était le principal soutien.

8 Drolet a constaté qu'en 1998, le revenu horaire moyen des femmes qui avaient retardé leurs maternités était de 17 % supérieur à celui des femmes qui ont eu des enfants plus tôt. De plus, ces femmes avaient en moyenne 1,7 année de plus d'expérience professionnelle à temps plein. L'expression « retarder la maternité » signifie que la naissance du premier enfant survient au moins un an après l'âge « prédit » de la mère à la naissance de son premier enfant. On entend par « avoir des

enfants plus tôt » le fait d'avoir un enfant au moins un an avant l'âge prédit à la naissance du premier enfant. L'« âge prédit » est l'âge moyen de la mère à la naissance d'un premier enfant, en tenant compte du niveau de scolarité, du principal domaine d'étude, de la taille urbaine et de l'année de naissance de la mère.

9 Il est intéressant de remarquer que le revenu des soutiens secondaires était presque identique : 22 000 \$ pour les épouses et 21 000 \$ pour les maris. Cela implique que l'écart en matière de revenu familial moyen pour les deux catégories de familles tenait principalement au revenu du principal soutien. Il en était de même en 1994.

10 Cette proportion élevée est en partie liée à la prise en compte des personnes ayant un revenu négatif (les travailleurs autonomes) ainsi que des personnes sans emploi ou des personnes retraitées qui ont travaillé à un moment ou à un autre durant l'année.

### ■ Documents consultés

BARNETT, Rosalind C., Nancy L. MARSHALL, Stephen W. RAUDENBUSH et Robert T. BRENNAN. « Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: A study of dual-earner couples », *Journal of Personality and Social Psychology*, mai 1993, vol. 64, n° 5, p. 794 à 806.

BRENNAN, Robert T., Rosalind C. BARNETT et Karen C. GAREIS. « When she earns more than he does: A longitudinal study of dual-earner couples », *Journal of Marriage and Family*, février 2001, vol. 63, n° 1, p. 168 à 182.

COMMURI, Suraj et James W. GENTRY. « Resource allocation in households with women as chief wage earners », *Journal of Consumer Research*, septembre 2005, vol. 32, n° 2, p. 185 à 195.

CROMPTON, Susan et Leslie GERAN. « Les femmes comme principal soutien de famille », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPX au catalogue de Statistique Canada, hiver 1995, vol. 7, n° 4, p. 28 à 32.

CROSS, P. « Évolution récente du marché du travail », *L'observateur économique canadien*, n° 11-010-XIB au catalogue de Statistique Canada, mars 2005, vol. 18, n° 3, p. 3.1 à 3.10.

DROLET, Marie. « Mariage, maternité et rémunération : le choix du moment importe-t-il? », Direction des études analytiques, document de recherche n° 11F0019MIF2002186 au catalogue de Statistique Canada, 2002.

## Ces femmes qui sont le principal soutien de famille

FIX, Janet L. « Partners on the green: More couples see earnings power shift », *USA Today* (Money section), 17 octobre 1994.

FREDERICK, Judith A. *Au fil des heures ... : l'emploi du temps des Canadiens*, n° 89-544-XPF au catalogue de Statistique Canada, 1995.

FREDERICK, Judith A. et Janet E. FAST. « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée? », *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, été 2001, vol. 61, p. 9 à 13.

HECKERT, D. Alex, Thomas C. NOWAK et Kay A. SNYDER. « The impact of husbands' and wives' relative earnings on marital disruption », *Journal of Marriage and Family*, août 1998, vol. 69, n° 3, p. 690 à 703.

HUGHES, Karen D. « Les femmes et les professions non traditionnelles », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, automne 1995, vol. 7, n° 3, p. 16 à 32.

PALAMETA, Boris. « Qui paye l'aide domestique? », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, automne 2003, vol. 15, n° 3, p. 43 à 46.

SILVER, Cynthia. « Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants », *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, été 2000, vol. 57, p. 25 à 29.

TICHENOR, Veronica Jaris. « Status and income as gendered resources: The case of marital power », *Journal of Marriage and Family*, août 1999, vol. 61, n° 3, p. 638 à 650.

WINKLER, Anne E. « Earnings of husbands and wives in dual-earner families », *Monthly Labor Review*, 1998, vol. 121, n° 4, p. 42 à 48.



Août 2006

# L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

## La syndicalisation

**Tableau 1 Les taux de syndicalisation durant les premières moitiés de 2005 et 2006**

Le nombre moyen d'employés rémunérés au cours du premier semestre de 2006 s'est établi à 13,8 millions, en hausse de 312 000 par rapport à la même période un an plus tôt. Les effectifs syndicaux durant la même période ont progressé de 62 000 seulement pour s'établir à 4,1 millions. Par conséquent, le taux de syndicalisation a reculé, passant de 30,0 % à 29,7 %.

Le taux de syndicalisation a diminué chez les hommes et les femmes, la baisse étant toutefois plus prononcée chez les hommes. Le taux de syndicalisation des femmes, se situant à 30,1 % en 2006, a continué de surpasser celui des hommes (29,4 %).

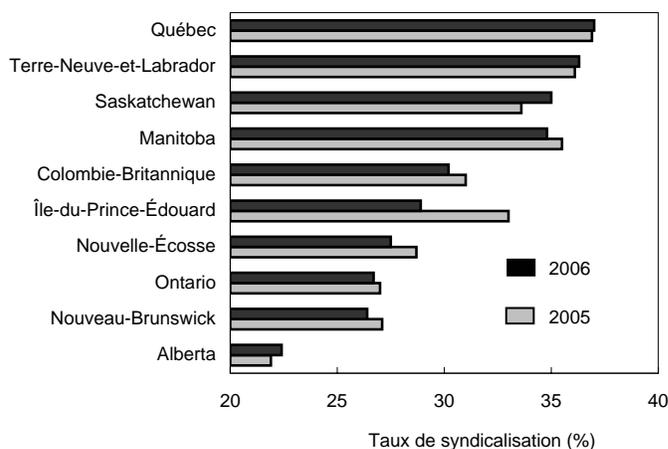
Le taux de syndicalisation a légèrement augmenté dans le secteur public, passant à 71,4 %, mais il a diminué dans le secteur privé, passant à 17,0 %.

La syndicalisation s'est accrue dans quatre provinces (Terre-Neuve-et-Labrador, le Québec, la Saskatchewan et l'Alberta). Les six autres provinces ont enregistré une diminution (graphique A).

Le taux de syndicalisation est passé de 31,5 % à 31,2 % chez les travailleurs à temps plein, mais il n'a guère changé chez les travailleurs à temps partiel (23,2 %).

Le taux de syndicalisation est tombé à 30,2 % chez les employés permanents mais il a augmenté pour passer à 26,3 % chez les non-permanents. Ce taux a diminué dans les établissements de travail de 20 à 99 employés et dans ceux de plus de 500 employés. Par

**Graphique A Québec ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador demeurent les provinces les plus syndicalisées et l'Alberta, la moins syndicalisée**



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

contre, il est resté inchangé dans les établissements de 100 à 500 employés, et il a augmenté dans ceux de moins de 20 employés.

La syndicalisation a augmenté dans 7 des 16 grands groupes d'industries : ressources naturelles, services publics, construction, transport et entreposage, enseignement, soins de santé et assistance sociale, et autres



services. Par contre, elle a reculé dans le reste des groupes d'industries (graphique B).

Parmi les 10 principaux groupes de professions, la syndicalisation a augmenté dans quatre d'entre eux, à savoir la santé, les sciences sociales et administrations publiques, la culture et les loisirs ainsi que les métiers, transport et machinerie, et elle a chuté dans les six autres (graphique C).

Le nombre d'employés non syndiqués mais assujettis à une convention collective était de 316 000 en moyenne, légèrement en hausse par rapport aux 306 000 enregistrés l'année précédente (voir Akyeampong, 2000, pour une description de ce groupe).

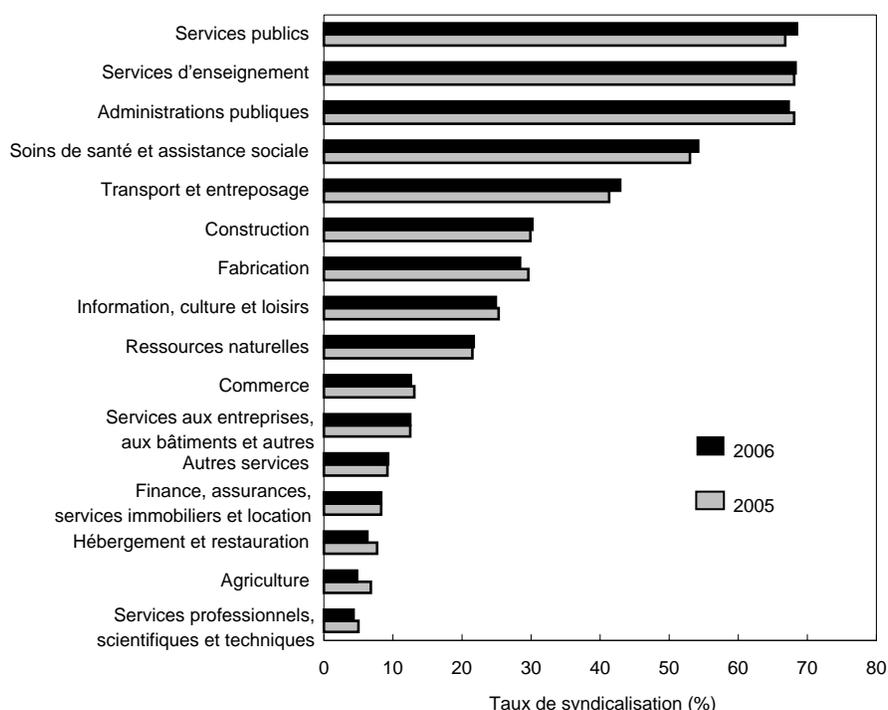
**Tableau 2 Moyennes annuelles de 2005**

Près de 4,1 millions d'employés, soit 29,8 %, étaient membres d'un syndicat en 2005, et quelque 310 000 autres, soit 2,2 %, étaient assujettis à une convention collective.

Les employés du secteur public, à savoir ceux des administrations publiques, des sociétés d'État ainsi que des établissements d'enseignement et des hôpitaux publics, étaient quatre fois plus susceptibles d'appartenir à un syndicat que leurs homologues du secteur privé (71,0 %, contre 17,5 %).

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

**Graphique B Les taux de syndicalisation les plus élevés ont été enregistrés dans le secteur public**



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

Des taux de syndicalisation élevés ont été enregistrés chez les travailleurs de 45 à 54 ans (39,4 %), chez les titulaires d'un grade universitaire (34,2 %) ou d'un certificat ou diplôme d'études postsecondaires (33,6 %), chez les travailleurs du Québec (36,7 %) et de Terre-Neuve-et-Labrador (35,7 %), ainsi que chez ceux des administrations publiques (67,7 %), des services d'enseignement (67,6 %), des services publics (66,8 %) et chez les travailleurs de la santé (53,6 %).

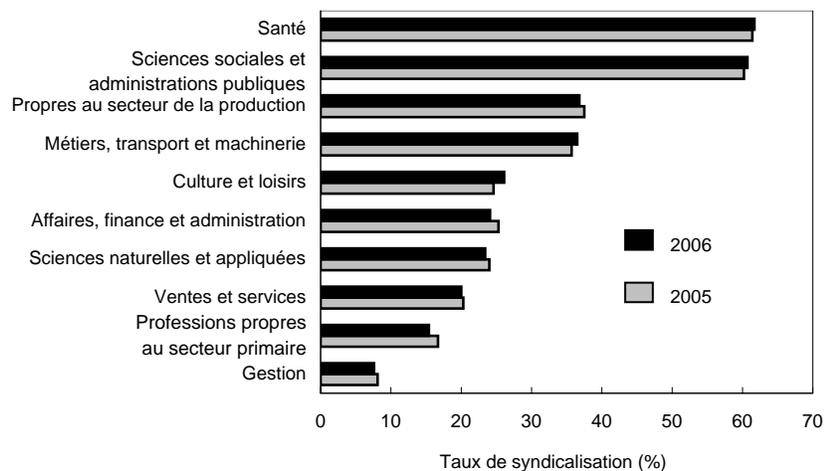
De faibles taux de syndicalisation ont été relevés chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans (13,8 %), chez les travailleurs de l'Alberta (21,6 %), chez les travailleurs du secteur agricole (5,0 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (5,3 %) ainsi que chez les titulaires de postes de gestion (8,5 %).

**Les différences entre hommes et femmes**

En 2005, le taux de syndicalisation des femmes (29,9 %) a, pour la deuxième année consécutive, surpassé celui des hommes (29,7 %).

Ce taux était beaucoup plus bas chez les hommes travaillant à temps partiel que chez leurs homologues travaillant à temps plein (18,3 %, contre 31,0 % respectivement), mais l'écart a été moins important chez les femmes (25,1 %, contre 31,5 %).

**Graphique C Le taux de syndicalisation des professions de services communautaires est beaucoup plus élevé**



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

Dans le secteur public, le taux de syndicalisation des femmes (72,5 %) a été supérieur à celui des hommes (68,7 %). Cette différence s'explique par la présence des femmes dans les administrations publiques ainsi que dans les secteurs de l'enseignement et de la santé. Toutefois, dans le secteur privé, seulement 12,8 % des femmes étaient syndiquées, contre 21,4 % des hommes. Ce taux plus faible reflète la prédominance des femmes dans les professions liées à la vente et à plusieurs catégories de services.

Un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne a été enregistré chez les hommes titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires (33,7 %). Dans le cas des femmes, le taux le plus élevé a été observé chez les titulaires de diplômes universitaires (39,7 %), ce qui correspond au niveau de syndicalisation des professions de la santé et de l'enseignement, par exemple.

Parmi les travailleurs permanents, les hommes affichaient un taux de syndicalisation identique à celui des femmes (30,6 %). Chez les employés non permanents, les femmes étaient plus syndiquées que les hommes (25,6 %, contre 23,0 % respectivement).

**Tableau 3 Rémunération et heures habituelles moyennes**

Les postes d'emploi syndiqués sont généralement mieux rémunérés que les postes non syndiqués. Cependant, des facteurs autres que les dispositions de la négociation collective jouent également un rôle. Parmi ces facteurs, citons les divergences de répartition des em-

ployés syndiqués par âge, sexe, durée d'emploi, branche d'activité, profession, taille de l'entreprise et lieu de travail.

L'effet de ces facteurs n'est pas abordé ici, mais il est clair qu'il existe certaines caractéristiques liées aux travailleurs syndiqués et à leurs emplois que l'on associe à des salaires plus élevés. Par exemple, le taux de syndicalisation est plus élevé chez les travailleurs plus âgés, les personnes au niveau de scolarité élevé, les travailleurs ayant longtemps occupé leur emploi et chez ceux travaillant dans de grands établissements. Si l'on ne peut attribuer tous les écarts en matière de salaires et d'avantages sociaux à la situation syndicale uniquement (Akyeampong, 2002), l'avantage salarial des emplois syndiqués a été estimé à 7,7 %, après ajustement en fonction des caractéristiques de l'employé et du lieu de travail (Fang et Verma, 2002).

En 2005, la rémunération horaire moyenne des travailleurs syndiqués était plus élevée que celle des travailleurs non syndiqués, tant chez les travailleurs à temps plein (22,66 \$, contre 19,13 \$) que chez les travailleurs à temps partiel (19,10 \$, contre 11,62 \$).

En plus d'avoir touché une rémunération horaire plus élevée, les travailleurs à temps partiel syndiqués ont généralement travaillé plus d'heures par semaine que les travailleurs à temps partiel non syndiqués (19,3 heures, contre 16,9 heures). De ce fait, la rémunération hebdomadaire moyenne des premiers représentait à peu près le double de celle des seconds (375,99 \$, contre 200,46 \$).

En moyenne, la rémunération horaire des travailleuses à temps plein syndiquées représentait 93 % de celle de leurs collègues masculins. Par contre, les travailleuses à temps partiel ont touché 12 % plus que leurs homologues masculins.

#### Tableau 4 Ententes salariales, inflation et conflits de travail

En 2005, les gains salariaux (2,3 %) ont atteint presque le même niveau que le taux d'inflation (2,2 %), comme ce fut le cas l'année précédente. Au cours des quatre premiers mois de 2006, la moyenne des gains salariaux était de 2,4 %, ce qui représente pratiquement la même croissance que le taux d'inflation (2,5 %).

Les gains salariaux dans le secteur public (2,2 %) étaient légèrement inférieurs à ce qu'ils étaient dans le secteur privé en 2005 (2,4 %). Cependant, dans les quatre premiers mois de 2006, les gains dans les deux secteurs étaient de 2,4 % et 2,6 % respectivement.

Plusieurs facteurs influent sur les statistiques annuelles sur les grèves, les lock-out et les jours-personnes perdus, à savoir les calendriers de négociations collectives, la taille des syndicats concernés, la durée des grèves ou des lock-out et la conjoncture économique. Le nombre de conventions collectives devant être renouvelées au cours d'une année donnée détermine les possibilités de conflits de travail. La taille des syndicats et la durée des grèves ou des lock-out influent sur le nombre de jours-personnes perdus, alors que la conjoncture économique influe sur la probabilité de conflits de travail, vu que ceux-ci sont légalement possibles.

Le nombre estimé de jours-personnes perdus en raison de grèves et de lock-out a presque doublé, passant de 1,7 million en 2003 à environ 3,2 millions en 2004, et il a encore augmenté, passant à 4,1 millions en 2005.

---

#### Perspective

---

#### ■ Documents consultés

AKYEAMPONG, Ernest B. « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, édition en ligne d'août 2002, vol. 3, n° 8.

---. « Non-syndiqués assujettis à une convention collective », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, automne 2000, vol. 12, n° 3, p. 35 à 61.

FANG, Tony et Anil VERMA. « L'avantage salarial des travailleurs syndiqués », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, édition en ligne de septembre 2002, vol. 3, n° 9.

---

*Pour plus de renseignements, communiquez avec Ernest B. Akyeampong, Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au (613) 951-4624 ou à [perspective@statcan.ca](mailto:perspective@statcan.ca).*

Tableau 1 Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques

	2005			2006		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujet- tissement <sup>1</sup>		Effectifs	Assujet- tissement <sup>1</sup>
	milliers	%	%	milliers	%	%
<b>Les deux sexes</b>	<b>13 492</b>	<b>30,0</b>	<b>32,2</b>	<b>13 804</b>	<b>29,7</b>	<b>32,0</b>
Hommes	6 828	29,7	32,1	6 979	29,4	31,9
Femmes	6 664	30,2	32,3	6 825	30,1	32,1
<b>Secteur<sup>2</sup></b>						
Public	3 131	71,3	75,2	3 229	71,4	75,1
Privé	10 361	17,5	19,2	10 575	17,0	18,9
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	2 287	14,1	15,8	2 369	13,3	15,5
25 à 54 ans	9 655	32,9	35,3	9 798	32,7	35,1
25 à 44 ans	6 530	29,7	31,9	6 559	29,5	31,9
45 à 54 ans	3 125	39,7	42,3	3 238	39,3	41,6
55 ans et plus	1 550	35,2	37,6	1 638	35,5	37,7
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	345	26,4	28,1	333	27,6	30,1
Études secondaires partielles	1 441	22,5	23,9	1 497	21,9	23,5
Diplôme d'études secondaires	2 831	26,8	28,7	2 848	27,1	28,8
Études postsecondaires partielles	1 255	22,3	24,1	1 214	21,6	23,7
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	4 714	33,7	36,1	4 799	33,4	35,9
Diplôme universitaire	2 906	34,5	37,5	3 113	33,7	36,7
<b>Province</b>						
Atlantique	915	29,9	31,4	931	28,9	30,5
Terre-Neuve-et-Labrador	182	36,1	37,8	180	36,3	38,1
Île-du-Prince-Édouard	56	33,0	34,6	56	28,9	30,2
Nouvelle-Écosse	377	28,7	30,3	384	27,5	28,9
Nouveau-Brunswick	301	27,1	28,4	311	26,4	28,1
Québec	3 161	36,9	40,4	3 219	37,0	40,9
Ontario	5 420	27,0	29,0	5 494	26,7	28,4
Prairies	2 303	26,7	28,7	2 394	27,0	29,1
Manitoba	488	35,5	37,8	496	34,8	37,5
Saskatchewan	386	33,6	35,1	387	35,0	36,9
Alberta	1 429	21,9	23,8	1 510	22,4	24,4
Colombie-Britannique	1 693	31,0	32,7	1 766	30,2	32,0
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	10 999	31,5	33,8	11 275	31,2	33,6
Temps partiel	2 493	23,3	25,1	2 528	23,2	25,2
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	3 251	29,6	32,0	3 214	28,8	31,0
Agriculture	119	6,8	7,5	129	4,8	5,4
Ressources naturelles	248	21,5	23,2	261	21,7	23,7
Services publics	125	66,8	69,2	119	68,5	72,5
Construction	642	29,9	32,0	685	30,2	32,2
Fabrication	2 117	29,6	32,2	2 020	28,4	30,7
Industries des services	10 241	30,1	32,3	10 590	30,0	32,3
Commerce	2 232	13,1	14,2	2 313	12,6	14,2
Transport et entreposage	645	41,3	42,8	661	42,9	44,4
Finance, assurances, immobilier et location	826	8,3	9,6	853	8,3	10,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	679	5,0	6,8	717	4,3	5,4
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	481	12,5	14,4	517	12,5	14,8
Services d'enseignement	1 073	68,1	72,6	1 145	68,3	72,7
Soins de santé et assistance sociale	1 507	53,0	55,5	1 546	54,2	56,5
Information, culture et loisirs	600	25,3	27,6	626	24,9	26,9
Hébergement et restauration	898	7,7	8,5	895	6,3	7,4
Autres services	470	9,2	11,3	485	9,3	11,1
Administrations publiques	830	68,1	73,5	833	67,3	72,5

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

	2005			2006		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement <sup>1</sup>		Effectifs	Assujettissement <sup>1</sup>
	milliers	%	%	milliers	%	%
<b>Profession</b>						
Gestion	914	8,1	11,2	1 013	7,6	10,4
Affaires, finance et administration	2 638	25,3	27,5	2 698	24,1	26,3
Professionnels	337	18,1	21,5	352	14,6	17,3
Finance et administration	728	22,9	25,0	700	22,5	24,5
Personnel de bureau	1 574	28,0	30,0	1 645	26,7	28,9
Sciences naturelles et appliquées	953	24,0	26,1	981	23,4	26,1
Santé	824	61,4	63,8	854	61,7	64,1
Professionnels	88	40,5	47,5	94	35,6	41,3
Sciences infirmières	265	78,0	80,2	264	81,4	83,2
Personnel technique	199	59,0	61,1	211	59,3	60,9
Personnel de soutien	272	53,6	54,9	285	53,8	56,4
Sciences sociales et administration publique	1 077	60,2	64,3	1 142	60,7	64,2
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	432	37,3	41,3	452	38,2	40,9
Enseignants	645	75,5	79,8	690	75,4	79,5
Niveaux secondaire et primaire	443	85,9	88,8	472	87,1	89,8
Autres	202	52,8	59,9	219	50,2	57,2
Culture et loisirs	316	24,6	27,3	331	26,1	28,4
Ventes et services	3 454	20,3	21,9	3 444	20,0	21,7
Grossistes	353	7,2	7,9	359	6,1	7,4
Détaillants	1 034	12,8	13,9	1 013	11,8	12,9
Aliments et boissons	487	10,6	11,7	497	9,2	9,9
Services de protection	218	56,4	62,6	215	54,6	60,7
Garderie et soutien à domicile	258	37,1	39,1	277	39,5	42,3
Voyages et hébergement	1 205	24,5	26,2	1 195	25,5	27,3
Métiers, transport et machinerie	1 915	35,7	37,9	1 987	36,5	38,6
Entrepreneurs et contremaîtres	117	28,4	31,1	114	27,1	29,6
Métiers de la construction	232	37,3	40,1	254	37,9	40,1
Autres métiers	788	37,7	40,0	781	38,4	40,4
Conducteurs de matériel de transport	470	35,1	36,7	504	38,1	39,9
Aides et manœuvres	310	33,2	35,2	334	31,8	34,5
Professions du secteur primaire	262	16,7	17,7	273	15,4	17,0
Professions du secteur de la production	1 036	37,5	39,8	969	36,8	39,4
Conducteurs de machines et monteurs	832	37,3	39,5	772	36,5	39,0
Manœuvres	204	38,3	40,6	198	38,0	41,1
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	4 396	12,9	14,5	4 473	13,4	15,0
20 à 99 employés	4 433	30,2	32,6	4 548	29,7	32,2
100 à 500 employés	2 873	41,4	44,0	2 946	41,4	44,0
Plus de 500 employés	1 790	53,1	56,1	1 837	50,9	53,8
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	3 037	14,8	17,1	3 147	14,6	17,2
Plus de 1 année à 5 années	4 349	23,3	25,5	4 361	23,0	25,2
Plus de 5 années à 9 années	2 002	30,9	32,9	2 194	32,1	34,1
Plus de 9 années à 14 années	1 244	36,5	38,3	1 278	36,7	38,7
Plus de 14 années	2 860	52,7	55,3	2 823	52,0	54,5
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	11 790	30,6	32,8	12 069	30,2	32,4
Non permanent	1 702	25,4	28,2	1 735	26,3	29,4

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

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

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

**Tableau 2A Effectifs syndicaux et assujettissement selon le sexe et certaines caractéristiques, 2005**

	Les deux sexes					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Total</b>	<b>13 658</b>	<b>4 064</b>	<b>29,8</b>	<b>4 374</b>	<b>32,0</b>	<b>9 284</b>
<b>Secteur<sup>3</sup></b>						
Public	3 123	2 218	71,0	2 342	75,0	781
Privé	10 535	1 846	17,5	2 032	19,3	8 503
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	2 373	327	13,8	376	15,8	1 998
25 à 54 ans	9 708	3 180	32,8	3 407	35,1	6 302
25 à 44 ans	6 557	1 939	29,6	2 088	31,8	4 468
45 à 54 ans	3 152	1 242	39,4	1 318	41,8	1 833
55 ans et plus	1 576	557	35,4	592	37,6	984
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	353	92	26,0	99	28,0	254
Études secondaires partielles	1 476	327	22,2	350	23,7	1 126
Diplôme d'études secondaires	2 869	759	26,5	810	28,2	2 059
Études postsecondaires partielles	1 233	274	22,2	298	24,2	935
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	4 752	1 596	33,6	1 712	36,0	3 040
Diplôme universitaire	2 975	1 016	34,2	1 106	37,2	1 870
<b>Province</b>						
Atlantique	937	274	29,3	288	30,7	649
Terre-Neuve-et-Labrador	187	67	35,7	70	37,3	117
Île-du-Prince-Édouard	58	18	30,6	18	32,0	39
Nouvelle-Écosse	383	107	28,0	112	29,4	270
Nouveau-Brunswick	309	82	26,6	87	28,2	222
Québec	3 214	1 179	36,7	1 293	40,2	1 920
Ontario	5 470	1 470	26,9	1 573	28,8	3 897
Prairies	2 323	613	26,4	661	28,4	1 663
Manitoba	491	169	34,5	182	37,1	309
Saskatchewan	385	131	34,0	137	35,5	249
Alberta	1 447	313	21,6	342	23,6	1 105
Colombie-Britannique	1 715	528	30,8	560	32,7	1 155
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	11 225	3 503	31,2	3 766	33,6	7 459
Temps partiel	2 434	561	23,1	608	25,0	1 825
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	3 316	980	29,5	1 056	31,8	2 261
Agriculture	127	6	5,0	7	5,6	120
Ressources naturelles	256	58	22,6	63	24,5	193
Services publics	125	83	66,8	87	69,5	38
Construction	699	212	30,3	226	32,4	472
Fabrication	2 110	620	29,4	673	31,9	1 437
Industries des services	10 342	3 085	29,8	3 318	32,1	7 023
Commerce	2 262	290	12,8	320	14,1	1 943
Transport et entreposage	662	272	41,0	281	42,5	380
Finance, assurances, immobilier et location	822	65	7,9	77	9,3	745
Services professionnels, scientifiques et techniques	683	36	5,3	46	6,8	637
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	504	63	12,6	73	14,5	431
Services d'enseignement	1 051	710	67,6	756	72,0	295
Soins de santé et assistance sociale	1 521	815	53,6	855	56,2	667
Information, culture et loisirs	619	156	25,3	170	27,5	449
Hébergement et restauration	912	70	7,7	78	8,5	834
Autres services	474	43	9,1	53	11,1	421
Administrations publiques	833	564	67,7	611	73,3	223

**Tableau 2A Effectifs syndicaux et assujettissement selon le sexe et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Hommes					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Total</b>	<b>6 949</b>	<b>2 060</b>	<b>29,7</b>	<b>2 231</b>	<b>32,1</b>	<b>4 719</b>
<b>Secteur<sup>3</sup></b>						
Public	1 208	830	68,7	887	73,4	321
Privé	5 741	1 230	21,4	1 343	23,4	4 398
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	1 183	174	14,7	203	17,1	980
25 à 54 ans	4 935	1 586	32,1	1 707	34,6	3 228
25 à 44 ans	3 380	965	28,5	1 047	31,0	2 332
45 à 54 ans	1 556	621	39,9	659	42,4	896
55 ans et plus	831	301	36,2	321	38,6	510
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	216	64	29,7	69	32,1	147
Études secondaires partielles	860	215	25,0	230	26,7	631
Diplôme d'études secondaires	1 456	430	29,5	460	31,6	996
Études postsecondaires partielles	617	150	24,3	163	26,5	453
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	2 374	800	33,7	862	36,3	1 512
Diplôme universitaire	1 426	401	28,1	446	31,3	980
<b>Province</b>						
Atlantique	465	132	28,4	139	29,9	326
Terre-Neuve	94	35	37,8	37	39,3	57
Île-du-Prince-Édouard	27	7	26,5	7	28,0	19
Nouvelle-Écosse	190	51	27,0	54	28,2	136
Nouveau-Brunswick	155	38	24,7	41	26,4	114
Québec	1 642	622	37,9	685	41,7	957
Ontario	2 780	759	27,3	816	29,3	1 964
Prairies	1 200	283	23,6	308	25,7	891
Manitoba	247	81	32,7	88	35,6	159
Saskatchewan	192	57	29,9	60	31,4	132
Alberta	761	145	19,0	160	21,1	601
Colombie-Britannique	863	265	30,7	283	32,8	580
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	6 226	1 928	31,0	2 084	33,5	4 142
Temps partiel	724	133	18,3	147	20,3	577
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	2 514	831	33,1	892	35,5	1 622
Agriculture	80	4	4,9	4	5,6	76
Ressources naturelles	214	54	25,2	58	27,1	156
Services publics	93	64	68,9	67	71,6	26
Construction	621	207	33,4	221	35,6	400
Fabrication	1 506	502	33,3	542	36,0	964
Industries des services	4 435	1 229	27,7	1 338	30,2	3 097
Commerce	1 108	155	13,9	172	15,5	937
Transport et entreposage	485	199	41,1	207	42,7	278
Finance, assurances, immobilier et location	297	24	8,2	28	9,6	268
Services professionnels, scientifiques et techniques	350	19	5,4	24	6,9	326
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	270	43	16,0	49	18,0	222
Services d'enseignement	360	236	65,5	254	70,7	106
Soins de santé et assistance sociale	240	130	54,0	138	57,5	102
Information, culture et loisirs	315	81	25,7	88	28,0	227
Hébergement et restauration	349	30	8,6	34	9,6	316
Autres services	232	23	10,0	28	12,1	204
Administrations publiques	427	289	67,7	315	73,9	112

**Tableau 2A Effectifs syndicaux et assujettissement selon le sexe et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Femmes					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Total</b>	<b>6 709</b>	<b>2 004</b>	<b>29,9</b>	<b>2 144</b>	<b>32,0</b>	<b>4 565</b>
<b>Secteur<sup>3</sup></b>						
Public	1 915	1 388	72,5	1 455	76,0	460
Privé	4 794	616	12,8	689	14,4	4 105
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	1 191	153	12,8	173	14,5	1 018
25 à 54 ans	4 773	1 595	33,4	1 700	35,6	3 073
25 à 44 ans	3 177	974	30,7	1 041	32,8	2 136
45 à 54 ans	1 596	620	38,9	659	41,3	937
55 ans et plus	745	257	34,4	271	36,3	474
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	137	28	20,2	29	21,4	107
Études secondaires partielles	616	112	18,2	120	19,5	496
Diplôme d'études secondaires	1 413	329	23,3	350	24,8	1 063
Études postsecondaires partielles	616	124	20,2	135	21,8	482
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	2 378	796	33,5	850	35,7	1 528
Diplôme universitaire	1 549	615	39,7	660	42,6	889
<b>Province</b>						
Atlantique	472	142	30,1	149	31,6	323
Terre-Neuve-et-Labrador	94	32	33,7	33	35,2	61
Île-du-Prince-Édouard	31	11	34,2	11	35,4	20
Nouvelle-Écosse	193	56	29,0	59	30,4	134
Nouveau-Brunswick	155	44	28,5	46	30,0	108
Québec	1 571	558	35,5	608	38,7	963
Ontario	2 690	710	26,4	757	28,1	1 933
Prairies	1 124	331	29,4	352	31,3	771
Manitoba	244	89	36,3	94	38,5	150
Saskatchewan	194	74	38,1	76	39,5	117
Alberta	686	168	24,5	182	26,5	504
Colombie-Britannique	852	263	30,9	277	32,5	575
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	4 999	1 575	31,5	1 682	33,7	3 317
Temps partiel	1 710	429	25,1	461	27,0	1 249
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	802	148	18,5	164	20,4	639
Agriculture	47	2	5,2	3	5,6	44
Ressources naturelles	42	4	9,5	5	11,1	37
Services publics	32	19	60,8	20	63,4	12
Construction	78	4	5,6	5	6,6	73
Fabrication	604	118	19,6	131	21,7	473
Industries des services	5 907	1 856	31,4	1 980	33,5	3 926
Commerce	1 154	135	11,7	148	12,8	1 006
Transport et entreposage	176	72	40,9	74	42,0	102
Finance, assurances, immobilier et location	525	41	7,7	48	9,2	477
Services professionnels, scientifiques et techniques	332	17	5,2	22	6,6	310
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	233	20	8,7	25	10,5	209
Services d'enseignement	691	474	68,7	502	72,6	189
Soins de santé et assistance sociale	1 281	685	53,5	716	55,9	565
Information, culture et loisirs	303	75	24,8	82	26,9	222
Hébergement et restauration	563	40	7,1	44	7,8	519
Autres services	242	20	8,3	25	10,2	217
Administrations publiques	406	275	67,7	295	72,7	111

**Tableau 2A Effectifs syndicaux et assujettissement selon le sexe et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Les deux sexes					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Profession</b>						
Gestion	947	81	8,5	108	11,4	839
Affaires, finance et administration	2 649	656	24,8	713	26,9	1 936
Professionnels	349	61	17,6	71	20,3	278
Finance et administration	709	160	22,6	176	24,9	533
Personnel de bureau	1 592	434	27,3	466	29,3	1 126
Sciences naturelles et appliquées	959	230	24,0	252	26,3	707
Santé	841	515	61,2	535	63,7	305
Professionnels	92	36	39,0	42	45,4	50
Sciences infirmières	268	212	78,9	218	81,2	50
Personnel technique	204	119	58,4	123	60,3	81
Personnel de soutien	277	148	53,6	153	55,3	124
Sciences sociales et administration publique	1 081	644	59,6	686	63,5	395
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	446	169	37,9	185	41,4	261
Enseignants	636	475	74,7	502	78,9	134
Niveaux secondaire et primaire	432	369	85,4	381	88,2	51
Autres	204	107	52,2	121	59,3	83
Culture et loisirs	323	85	26,3	94	29,0	229
Ventes et services	3 453	687	19,9	743	21,5	2 710
Grossistes	362	23	6,3	26	7,2	336
Détailants	1 021	123	12,0	132	12,9	889
Aliments et boissons	501	54	10,8	59	11,8	442
Services de protection	221	123	55,6	136	61,4	85
Garderie et soutien à domicile	248	93	37,6	100	40,1	148
Voyages et hébergement	1 202	299	24,8	321	26,7	882
Métiers, transport et machinerie	1 983	710	35,8	754	38,1	1 228
Entrepreneurs et contremaîtres	114	32	28,4	35	30,9	79
Métiers de la construction	257	94	36,7	102	39,5	156
Autres métiers	794	302	38,0	321	40,4	473
Conducteurs de matériel de transport	489	174	35,6	183	37,4	306
Aides et manœuvres	328	107	32,7	114	34,7	214
Professions du secteur primaire	283	46	16,1	49	17,5	233
Professions du secteur de la production	1 037	384	37,0	409	39,5	628
Conducteurs de machines et monteurs	828	307	37,1	326	39,4	502
Manœuvres	209	77	36,9	83	39,8	126
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	4 455	582	13,1	652	14,6	3 803
20 à 99 employés	4 490	1 338	29,8	1 446	32,2	3 044
100 à 500 employés	2 915	1 194	40,9	1 271	43,6	1 644
Plus de 500 employés	1 799	952	52,9	1 005	55,9	793
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	3 135	464	14,8	543	17,3	2 592
Plus de 1 année à 5 années	4 374	1 017	23,3	1 110	25,4	3 264
Plus de 5 années à 9 années	2 051	642	31,3	683	33,3	1 368
Plus de 9 années à 14 années	1 251	452	36,1	476	38,0	775
Plus de 14 années	2 847	1 490	52,3	1 563	54,9	1 284
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	11 861	3 626	30,6	3 882	32,7	7 979
Non permanent	1 798	438	24,4	493	27,4	1 305

**Tableau 2A Effectifs syndicaux et assujettissement selon le sexe et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Hommes					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Profession</b>						
Gestion	574	45	7,9	61	10,7	512
Affaires, finance et administration	710	188	26,5	204	28,8	506
Professionnels	142	26	18,0	30	21,0	112
Finance et administration	115	29	25,0	31	27,3	83
Personnel de bureau	453	134	29,6	143	31,6	310
Sciences naturelles et appliquées	750	182	24,3	198	26,5	551
Santé	112	62	55,7	67	59,4	46
Professionnels	25	7	27,4	10	40,6	15
Sciences infirmières	17	14	80,5	14	81,2	3
Personnel technique	38	22	57,9	22	58,6	16
Personnel de soutien	32	20	61,9	20	63,3	12
Sciences sociales et administration publique	370	208	56,3	226	61,2	144
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	149	52	35,0	59	39,4	90
Enseignants	221	156	70,7	168	75,9	53
Niveaux secondaire et primaire	115	100	86,6	103	89,3	12
Autres	105	56	53,2	64	61,2	41
Culture et loisirs	140	34	24,0	38	26,9	103
Ventes et services	1 483	331	22,3	362	24,4	1 121
Grossistes	220	12	5,3	13	6,1	206
Détaillants	320	34	10,7	38	11,8	282
Aliments et boissons	190	23	12,1	25	13,1	165
Services de protection	176	100	56,6	110	62,4	66
Garderie et soutien à domicile	17	7	41,9	8	46,9	9
Voyages et hébergement	564	157	27,7	169	30,0	395
Métiers, transport et machinerie	1 857	680	36,6	723	38,9	1 135
Entrepreneurs et contremaîtres	108	32	29,3	35	32,0	74
Métiers de la construction	250	94	37,5	101	40,3	149
Autres métiers	757	293	38,7	311	41,2	445
Conducteurs de matériel de transport	452	161	35,6	169	37,4	283
Aides et manœuvres	290	100	34,5	107	36,7	184
Professions du secteur primaire	231	40	17,5	44	18,9	187
Professions du secteur de la production	717	288	40,1	306	42,7	411
Conducteurs de machines et monteurs	588	237	40,2	252	42,8	337
Manœuvres	129	51	39,8	55	42,6	74
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	2 132	312	14,6	350	16,4	1 782
20 à 99 employés	2 313	633	27,4	690	29,8	1 623
100 à 500 employés	1 574	632	40,1	678	43,1	895
Plus de 500 employés	930	483	51,9	512	55,1	418
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	1 622	251	15,5	295	18,2	1 326
Plus de 1 année à 5 années	2 147	486	22,6	534	24,9	1 614
Plus de 5 années à 9 années	1 041	309	29,6	331	31,8	711
Plus de 9 années à 14 années	625	219	35,0	231	37,0	394
Plus de 14 années	1 513	796	52,6	839	55,5	674
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	6 082	1 861	30,6	2 006	33,0	4 076
Non permanent	868	200	23,0	225	25,9	643

**Tableau 2A Effectifs syndicaux et assujettissement selon le sexe et certaines caractéristiques, 2005 (fin)**

	Femmes					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Profession</b>						
Gestion	373	35	9,4	46	12,4	327
Affaires, finance et administration	1 940	468	24,1	509	26,2	1 431
Professionnels	207	36	17,2	41	19,9	166
Finance et administration	594	132	22,2	145	24,4	449
Personnel de bureau	1 139	301	26,4	323	28,3	816
Sciences naturelles et appliquées	209	48	23,0	54	25,5	156
Santé	728	452	62,1	469	64,4	260
Professionnels	67	29	43,3	32	47,1	36
Sciences infirmières	251	198	78,8	204	81,2	47
Personnel technique	165	97	58,6	100	60,6	65
Personnel de soutien	245	129	52,5	133	54,3	112
Sciences sociales et administration publique	712	436	61,3	460	64,6	252
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	297	117	39,4	126	42,4	171
Enseignants	415	319	76,9	334	80,5	81
Niveaux secondaire et primaire	316	268	85,0	277	87,8	39
Autres	99	51	51,1	57	57,3	42
Culture et loisirs	182	51	28,1	56	30,6	127
Ventes et services	1 971	356	18,1	381	19,4	1 589
Grossistes	142	11	7,9	13	8,9	129
Détailants	701	88	12,6	95	13,5	607
Aliments et boissons	311	31	9,9	34	11,0	277
Services de protection	45	23	51,7	26	57,5	19
Garderie et soutien à domicile	231	86	37,3	92	39,6	139
Voyages et hébergement	638	142	22,3	151	23,7	486
Métiers, transport et machinerie	125	30	24,2	32	25,5	93
Entrepreneurs et contremaîtres	6	1	10,9	1	12,6	5
Métiers de la construction	8	1	9,2	1	11,9	7
Autres métiers	38	9	24,3	10	25,9	28
Conducteurs de matériel de transport	37	13	35,3	13	36,6	23
Aides et manœuvres	37	7	18,4	7	19,1	30
Professions du secteur primaire	52	5	10,1	6	11,0	46
Professions du secteur de la production	320	96	30,1	103	32,1	217
Conducteurs de machines et monteurs	239	70	29,3	74	31,1	165
Manœuvres	80	26	32,3	28	35,3	52
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	2 323	269	11,6	302	13,0	2 020
20 à 99 employés	2 177	704	32,4	756	34,7	1 421
100 à 500 employés	1 341	562	41,9	592	44,2	749
Plus de 500 employés	868	468	54,0	493	56,8	375
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	1 513	213	14,1	248	16,4	1 266
Plus de 1 année à 5 années	2 227	531	23,8	576	25,9	1 651
Plus de 5 années à 9 années	1 010	333	33,0	352	34,9	658
Plus de 9 années à 14 années	626	232	37,1	244	39,1	381
Plus de 14 années	1 333	694	52,0	724	54,3	610
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	5 779	1 766	30,6	1 876	32,5	3 903
Non permanent	930	238	25,6	268	28,8	662

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

2 Employés ni syndiqués ni assujettis à une convention collective.

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

Source : Enquête sur la population active

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005**

	Atlantique					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Total</b>	<b>937</b>	<b>274</b>	<b>29,3</b>	<b>288</b>	<b>30,7</b>	<b>649</b>
<b>Secteur<sup>3</sup></b>						
Public	263	185	70,2	192	72,9	71
Privé	673	89	13,3	96	14,2	578
<b>Sexe</b>						
Hommes	465	132	28,4	139	29,9	326
Femmes	472	142	30,1	149	31,6	323
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	156	11	7,3	13	8,4	142
25 à 54 ans	674	226	33,5	235	34,9	439
25 à 44 ans	442	131	29,6	137	31,0	305
45 à 54 ans	232	95	40,7	98	42,3	134
55 ans et plus	107	37	34,6	39	36,8	68
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	28	6	21,7	6	23,2	21
Études secondaires partielles	110	19	17,7	21	18,8	89
Diplôme d'études secondaires	192	42	21,7	43	22,3	149
Études postsecondaires partielles	74	13	17,0	13	18,2	60
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	363	122	33,7	128	35,2	235
Diplôme universitaire	170	72	42,3	77	44,9	94
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	783	247	31,5	258	33,0	525
Temps partiel	153	27	17,7	30	19,3	124
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	192	50	25,8	53	27,4	139
Agriculture	12	1	6,2	1	6,8	11
Ressources naturelles	28	7	25,6	8	28,0	20
Services publics	9	5	58,6	5	60,1	3
Construction	48	10	21,7	11	23,4	37
Fabrication	95	26	27,4	28	29,0	68
Industries des services	745	225	30,2	235	31,6	510
Commerce	166	11	6,5	12	6,9	155
Transport et entreposage	49	19	39,5	20	40,5	29
Finance, assurances, immobilier et location	37	2	6,4	3	7,1	35
Services professionnels, scientifiques et techniques	32	1	4,5	2	5,6	30
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	48	3	6,2	3	6,8	45
Services d'enseignement	81	57	69,6	59	72,4	23
Soins de santé et assistance sociale	127	73	57,6	76	59,7	51
Information, culture et loisirs	34	8	23,1	8	24,3	26
Hébergement et restauration	66	4	5,5	4	6,0	62
Autres services	33	2	6,2	2	7,3	30
Administrations publiques	70	44	63,5	47	67,0	23

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Québec					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Total</b>	<b>3 214</b>	<b>1 179</b>	<b>36,7</b>	<b>1 293</b>	<b>40,2</b>	<b>1 920</b>
<b>Secteur<sup>3</sup></b>						
Public	785	607	77,3	636	81,0	149
Privé	2 428	572	23,6	657	27,1	1 771
<b>Sexe</b>						
Hommes	1 642	622	37,9	685	41,7	957
Femmes	1 571	558	35,5	608	38,7	963
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	529	108	20,5	127	24,1	401
25 à 54 ans	2 320	925	39,9	1 010	43,5	1 310
25 à 44 ans	1 529	561	36,7	618	40,4	911
45 à 54 ans	791	364	46,0	392	49,6	399
55 ans et plus	365	146	40,0	156	42,7	209
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	136	41	29,9	45	32,8	91
Études secondaires partielles	332	103	31,1	113	34,0	219
Diplôme d'études secondaires	525	190	36,2	207	39,5	318
Études postsecondaires partielles	255	70	27,2	78	30,4	178
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	1 294	505	39,0	555	42,9	738
Diplôme universitaire	672	272	40,5	295	44,0	376
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	2 634	1 024	38,9	1 121	42,6	1 513
Temps partiel	580	156	26,9	172	29,7	407
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	818	322	39,3	358	43,7	460
Agriculture	28	2	5,9	2	7,3	26
Ressources naturelles	34	14	39,8	15	43,7	19
Services publics	32	24	76,4	25	79,7	6
Construction	134	69	51,1	75	56,0	59
Fabrication	590	213	36,1	240	40,7	349
Industries des services	2 395	858	35,8	935	39,0	1 460
Commerce	546	85	15,5	99	18,1	447
Transport et entreposage	137	65	47,3	68	49,4	69
Finance, assurances, immobilier et location	168	25	14,9	32	18,7	137
Services professionnels, scientifiques et techniques	152	9	6,2	14	9,0	138
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	100	21	20,6	26	26,0	74
Services d'enseignement	237	171	72,3	178	75,2	59
Soins de santé et assistance sociale	393	244	62,1	260	66,0	134
Information, culture et loisirs	141	43	30,5	49	34,5	93
Hébergement et restauration	199	24	11,8	26	12,8	174
Autres services	106	15	14,1	19	18,1	87
Administrations publiques	216	157	72,7	167	77,3	49

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Ontario					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Total</b>	<b>5 470</b>	<b>1 470</b>	<b>26,9</b>	<b>1 573</b>	<b>28,8</b>	<b>3 897</b>
<b>Secteur<sup>3</sup></b>						
Public	1 140	767	67,3	817	71,7	323
Privé	4 330	702	16,2	756	17,5	3 574
<b>Sexe</b>						
Hommes	2 780	759	27,3	816	29,3	1 964
Femmes	2 690	710	26,4	757	28,1	1 933
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	901	108	12,0	124	13,8	777
25 à 54 ans	3 926	1 150	29,3	1 226	31,2	2 700
25 à 44 ans	2 704	717	26,5	766	28,3	1 938
45 à 54 ans	1 222	433	35,4	459	37,6	763
55 ans et plus	643	211	32,9	223	34,7	420
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	124	33	26,9	35	28,1	89
Études secondaires partielles	573	125	21,9	132	23,1	440
Diplôme d'études secondaires	1 192	289	24,2	307	25,7	885
Études postsecondaires partielles	468	93	20,0	102	21,8	366
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	1 803	541	30,0	577	32,0	1 226
Diplôme universitaire	1 309	387	29,6	419	32,0	890
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	4 511	1 272	28,2	1 359	30,1	3 152
Temps partiel	959	198	20,7	214	22,4	745
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	1 416	400	28,2	421	29,7	996
Agriculture	40	1	2,6	1	2,6	39
Ressources naturelles	31	12	37,5	12	39,4	19
Services publics	50	33	66,7	34	68,2	16
Construction	267	82	30,9	86	32,0	181
Fabrication	1 028	271	26,4	288	28,0	740
Industries des services	4 054	1 070	26,4	1 152	28,4	2 902
Commerce	871	104	11,9	111	12,8	760
Transport et entreposage	244	86	35,3	89	36,7	154
Finance, assurances, immobilier et location	384	14	3,6	17	4,3	367
Services professionnels, scientifiques et techniques	290	14	4,9	18	6,2	271
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	222	24	10,6	25	11,5	196
Services d'enseignement	405	276	68,2	293	72,2	113
Soins de santé et assistance sociale	547	244	44,6	257	46,9	291
Information, culture et loisirs	255	57	22,2	61	24,1	193
Hébergement et restauration	328	23	7,0	26	8,0	302
Autres services	186	14	7,8	17	9,1	169
Administrations publiques	322	213	66,1	237	73,6	85

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Prairies					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Total</b>	<b>2 323</b>	<b>613</b>	<b>26,4</b>	<b>661</b>	<b>28,4</b>	<b>1 663</b>
<b>Secteur<sup>3</sup></b>						
Public	565	381	67,4	405	71,7	160
Privé	1 758	232	13,2	255	14,5	1 503
<b>Sexe</b>						
Hommes	1 200	283	23,6	308	25,7	891
Femmes	1 124	331	29,4	352	31,3	771
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	472	58	12,2	65	13,7	408
25 à 54 ans	1 590	474	29,8	509	32,0	1 081
25 à 44 ans	1 076	287	26,7	309	28,7	767
45 à 54 ans	513	187	36,4	199	38,8	314
55 ans et plus	261	81	31,2	87	33,5	174
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	39	7	17,9	7	18,9	31
Études secondaires partielles	290	45	15,6	49	16,9	241
Diplôme d'études secondaires	552	127	23,1	135	24,5	417
Études postsecondaires partielles	231	46	19,9	49	21,3	181
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	756	230	30,5	245	32,4	511
Diplôme universitaire	457	157	34,4	176	38,4	281
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	1 914	520	27,1	561	29,3	1 354
Temps partiel	409	93	22,8	100	24,5	309
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	544	111	20,4	121	22,2	424
Agriculture	26	1	2,2	1	2,6	26
Ressources naturelles	132	16	12,4	18	13,6	114
Services publics	24	14	55,9	15	61,8	9
Construction	146	27	18,5	30	20,3	116
Fabrication	216	54	24,8	57	26,6	159
Industries des services	1 779	502	28,2	540	30,4	1 239
Commerce	391	44	11,4	48	12,3	343
Transport et entreposage	135	51	37,8	53	39,2	82
Finance, assurances, immobilier et location	126	10	7,6	11	8,5	115
Services professionnels, scientifiques et techniques	110	5	4,3	6	5,5	104
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	71	6	8,7	7	10,5	64
Services d'enseignement	195	118	60,6	132	67,6	63
Soins de santé et assistance sociale	270	148	54,6	153	56,7	117
Information, culture et loisirs	101	26	26,1	28	27,7	73
Hébergement et restauration	160	6	3,5	6	4,0	153
Autres services	90	6	6,3	7	7,7	83
Administrations publiques	130	83	63,5	88	67,5	42

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Colombie-Britannique					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Total</b>	<b>1 715</b>	<b>528</b>	<b>30,8</b>	<b>560</b>	<b>32,7</b>	<b>1 155</b>
<b>Secteur<sup>3</sup></b>						
Public	370	278	75,3	292	79,1	77
Privé	1 345	250	18,6	268	19,9	1 077
<b>Sexe</b>						
Hommes	863	265	30,7	283	32,8	580
Femmes	852	263	30,9	277	32,5	575
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	316	41	12,9	47	14,7	270
25 à 54 ans	1 199	406	33,9	427	35,7	771
25 à 44 ans	806	243	30,2	258	32,0	548
45 à 54 ans	393	163	41,5	169	43,1	223
55 ans et plus	200	81	40,7	86	43,0	114
<b>Niveau d'instruction</b>						
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	26	5	18,5	5	20,4	20
Études secondaires partielles	172	34	19,6	35	20,6	137
Diplôme d'études secondaires	408	111	27,2	118	28,9	290
Études postsecondaires partielles	205	53	25,8	56	27,2	149
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	537	198	36,9	207	38,5	330
Diplôme universitaire	367	128	34,8	139	37,8	228
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	1 382	441	31,9	468	33,9	914
Temps partiel	333	87	26,2	92	27,7	240
<b>Branche d'activité</b>						
Industries des biens	345	98	28,3	104	30,1	241
Agriculture	21	2	11,2	2	12,0	18
Ressources naturelles	31	9	29,3	10	31,1	21
Services publics	10	7	70,5	7	70,5	3
Construction	103	23	22,5	25	24,1	78
Fabrication	180	56	31,0	60	33,1	121
Industries des services	1 370	431	31,4	456	33,3	913
Commerce	288	46	15,8	50	17,3	238
Transport et entreposage	96	50	51,8	51	53,2	45
Finance, assurances, immobilier et location	106	14	13,5	15	14,2	91
Services professionnels, scientifiques et techniques	99	6	6,3	7	6,8	92
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	63	10	16,2	11	17,5	52
Services d'enseignement	132	88	66,2	95	71,6	38
Soins de santé et assistance sociale	184	106	57,8	109	59,3	75
Information, culture et loisirs	88	23	25,7	24	26,8	64
Hébergement et restauration	159	14	9,1	16	9,8	143
Autres services	59	6	10,3	7	12,3	52
Administrations publiques	95	67	70,8	72	75,7	23

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Atlantique					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Profession</b>						
Gestion	51	6	12,0	7	14,4	43
Affaires, finance et administration	172	46	26,8	48	28,2	123
Professionnels	14	3	24,8	4	27,3	10
Finance et administration	46	11	24,1	12	26,1	34
Personnel de bureau	112	31	28,1	33	29,2	79
Sciences naturelles et appliquées	58	18	30,6	19	32,4	39
Santé	72	48	66,1	49	68,4	23
Professionnels	7	3	46,0	4	53,2	3
Sciences infirmières	23	19	83,5	20	86,2	3
Personnel technique	20	15	76,8	15	78,3	4
Personnel de soutien	22	10	45,6	10	46,5	12
Sciences sociales et administration publique	78	49	62,7	50	65,0	27
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	30	11	37,7	12	39,7	18
Enseignants	47	37	78,6	38	81,2	9
Niveaux secondaire et primaire	31	27	87,7	28	89,9	3
Autres	16	10	61,3	10	64,6	6
Culture et loisirs	17	4	24,5	4	25,9	13
Ventes et services	264	40	15,0	42	15,8	222
Grossistes	19	1	6,5	1	7,3	18
Détailants	86	4	4,8	4	5,1	81
Aliments et boissons	38	4	9,4	4	10,1	34
Services de protection	16	6	38,9	6	41,3	9
Garderie et soutien à domicile	19	5	27,7	6	29,0	14
Voyages et hébergement	90	20	21,7	20	22,5	70
Métiers, transport et machinerie	141	44	31,3	46	32,6	95
Entrepreneurs et contremaîtres	9	3	29,8	3	30,1	6
Métiers de la construction	22	6	26,5	6	27,3	16
Autres métiers	48	18	37,0	19	38,9	29
Conducteurs de matériel de transport	41	12	30,4	13	31,6	28
Aides et manœuvres	22	6	25,9	6	26,8	16
Professions du secteur primaire	30	4	14,4	5	16,1	25
Professions du secteur de la production	50	15	30,8	16	32,2	34
Conducteurs de machines et monteurs	38	11	28,9	11	29,9	26
Manœuvres	13	5	36,3	5	39,2	8
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	371	52	13,9	55	14,8	316
20 à 99 employés	296	97	32,8	102	34,5	194
100 à 500 employés	178	77	43,3	80	44,8	98
Plus de 500 employés	91	48	53,4	51	55,9	40
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	226	29	12,7	33	14,5	193
Plus de 1 année à 5 années	276	56	20,2	59	21,4	217
Plus de 5 années à 9 années	134	43	31,8	44	32,9	90
Plus de 9 années à 14 années	84	31	37,1	32	38,5	52
Plus de 14 années	217	116	53,5	120	55,2	97
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	758	232	30,6	241	31,8	517
Non permanent	178	42	23,7	46	25,9	132

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Québec					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Profession</b>						
Gestion	206	18	8,7	28	13,9	177
Affaires, finance et administration	622	202	32,5	226	36,3	396
Professionnels	82	20	24,4	24	29,0	58
Finance et administration	194	63	32,6	71	36,6	123
Personnel de bureau	346	119	34,4	131	37,9	215
Sciences naturelles et appliquées	229	69	30,1	77	33,7	152
Santé	216	148	68,3	154	71,1	63
Professionnels	23	10	46,3	12	55,2	10
Sciences infirmières	70	61	86,7	62	88,6	8
Personnel technique	54	35	64,7	36	66,7	18
Personnel de soutien	70	42	59,7	43	62,0	26
Sciences sociales et administration publique	252	173	68,8	180	71,4	72
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	97	50	51,1	54	55,2	43
Enseignants	155	123	79,8	126	81,5	29
Niveaux secondaire et primaire	107	93	87,4	95	88,7	12
Autres	48	30	63,0	31	65,4	17
Culture et loisirs	92	25	27,1	29	31,2	63
Ventes et services	791	182	23,0	201	25,5	590
Grossistes	88	8	8,7	9	10,3	79
Détailants	241	34	14,1	38	15,8	203
Aliments et boissons	116	15	13,2	18	15,1	99
Services de protection	48	32	67,5	35	72,6	13
Garderie et soutien à domicile	60	25	41,8	28	46,7	32
Voyages et hébergement	275	84	30,4	92	33,6	183
Métiers, transport et machinerie	451	212	47,0	232	51,5	219
Entrepreneurs et contremaîtres	17	6	32,0	6	36,4	11
Métiers de la construction	56	36	64,1	39	70,5	16
Autres métiers	191	91	47,4	100	52,1	92
Conducteurs de matériel de transport	109	47	43,1	50	45,9	59
Aides et manœuvres	78	33	42,8	37	47,6	41
Professions du secteur primaire	54	12	22,3	13	24,2	41
Professions du secteur de la production	264	123	46,5	134	50,9	129
Conducteurs de machines et monteurs	208	97	46,8	106	50,7	103
Manœuvres	56	25	45,1	29	51,7	27
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	996	148	14,9	175	17,6	821
20 à 99 employés	1 024	356	34,8	400	39,0	624
100 à 500 employés	697	359	51,5	386	55,4	311
Plus de 500 employés	497	316	63,6	332	66,9	165
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	680	134	19,7	165	24,3	515
Plus de 1 année à 5 années	995	291	29,2	326	32,8	669
Plus de 5 années à 9 années	460	176	38,3	191	41,5	269
Plus de 9 années à 14 années	296	129	43,6	137	46,3	159
Plus de 14 années	783	450	57,5	474	60,6	309
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	2 754	1 028	37,3	1 124	40,8	1 631
Non permanent	459	151	32,9	170	36,9	290

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Ontario					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Profession</b>						
Gestion	439	34	7,7	43	9,8	396
Affaires, finance et administration	1 074	204	19,0	222	20,7	852
Professionnels	159	20	12,8	23	14,8	135
Finance et administration	265	46	17,2	50	18,8	215
Personnel de bureau	650	138	21,2	149	22,9	502
Sciences naturelles et appliquées	404	83	20,4	90	22,2	314
Santé	296	153	51,6	160	54,1	136
Professionnels	28	7	25,4	9	31,1	20
Sciences infirmières	94	63	66,4	65	69,2	29
Personnel technique	74	35	47,0	36	49,0	38
Personnel de soutien	100	48	48,4	50	50,2	50
Sciences sociales et administration publique	441	254	57,7	271	61,5	170
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	191	64	33,8	72	37,6	119
Enseignants	250	190	76,0	199	79,8	51
Niveaux secondaire et primaire	173	150	86,7	154	89,1	19
Autres	77	40	52,1	46	58,9	32
Culture et loisirs	130	31	24,1	34	26,2	96
Ventes et services	1 296	256	19,8	277	21,4	1 019
Grossistes	147	6	4,2	7	4,6	140
Détailants	376	46	12,2	49	13,1	327
Aliments et boissons	161	18	10,9	19	11,7	142
Services de protection	93	53	56,8	60	64,4	33
Garderie et soutien à domicile	91	33	36,7	35	38,3	56
Voyages et hébergement	467	109	23,2	116	24,9	351
Métiers, transport et machinerie	757	256	33,8	267	35,3	490
Entrepreneurs et contremaîtres	47	13	28,0	14	30,7	32
Métiers de la construction	86	31	35,9	33	37,8	54
Autres métiers	317	112	35,2	117	36,9	200
Conducteurs de matériel de transport	179	58	32,3	60	33,5	119
Aides et manœuvres	128	42	33,1	43	34,1	84
Professions du secteur primaire	75	11	14,6	12	15,8	64
Professions du secteur de la production	520	180	34,7	188	36,2	332
Conducteurs de machines et monteurs	425	149	35,1	156	36,8	268
Manœuvres	95	31	32,7	32	33,6	63
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	1 602	191	11,9	212	13,2	1 390
20 à 99 employés	1 750	459	26,2	490	28,0	1 260
100 à 500 employés	1 279	437	34,2	465	36,4	813
Plus de 500 employés	840	382	45,4	406	48,3	434
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	1 193	151	12,6	176	14,8	1 016
Plus de 1 année à 5 années	1 785	384	21,5	414	23,2	1 371
Plus de 5 années à 9 années	865	241	27,8	255	29,4	611
Plus de 9 années à 14 années	506	155	30,6	163	32,1	343
Plus de 14 années	1 120	540	48,2	565	50,4	556
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	4 788	1 347	28,1	1 431	29,9	3 356
Non permanent	682	123	18,0	142	20,8	541

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005 (suite)**

	Prairies					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Profession</b>						
Gestion	142	14	9,8	18	12,5	125
Affaires, finance et administration	446	109	24,4	116	26,0	330
Professionnels	53	9	17,1	10	19,4	43
Finance et administration	117	21	18,1	23	19,5	94
Personnel de bureau	276	79	28,5	83	30,0	193
Sciences naturelles et appliquées	155	31	20,0	34	22,2	121
Santé	154	99	64,3	102	66,2	52
Professionnels	21	9	41,4	10	47,0	11
Sciences infirmières	48	41	85,2	42	86,8	6
Personnel technique	34	20	60,4	21	61,4	13
Personnel de soutien	51	29	56,5	30	57,7	22
Sciences sociales et administration publique	179	97	54,1	108	60,4	71
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	73	23	32,0	26	36,1	46
Enseignants	107	74	69,1	82	77,0	25
Niveaux secondaire et primaire	72	59	81,6	63	88,1	9
Autres	35	15	43,2	19	53,9	16
Culture et loisirs	47	12	26,1	13	28,4	34
Ventes et services	614	108	17,5	116	18,8	498
Grossistes	58	3	5,3	3	6,0	55
Détailants	174	20	11,2	20	11,8	154
Aliments et boissons	98	7	6,8	7	7,6	91
Services de protection	35	16	46,3	18	51,6	17
Garderie et soutien à domicile	49	17	33,5	18	36,4	31
Voyages et hébergement	211	47	22,2	50	23,4	162
Métiers, transport et machinerie	375	97	26,0	104	27,7	271
Entrepreneurs et contremaîtres	28	7	24,3	7	26,6	20
Métiers de la construction	50	11	22,9	12	24,9	37
Autres métiers	143	39	27,3	42	29,3	101
Conducteurs de matériel de transport	97	27	28,1	29	29,7	68
Aides et manœuvres	58	13	22,4	13	23,3	44
Professions du secteur primaire	81	9	11,3	10	12,2	71
Professions du secteur de la production	117	36	30,5	38	32,6	79
Conducteurs de machines et monteurs	94	28	30,0	30	32,0	64
Manœuvres	23	8	32,6	8	35,1	15
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	829	95	11,5	106	12,8	723
20 à 99 employés	796	221	27,7	238	29,9	558
100 à 500 employés	446	170	38,2	183	41,0	263
Plus de 500 employés	252	127	50,4	134	53,2	118
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	610	84	13,7	95	15,6	515
Plus de 1 année à 5 années	767	162	21,1	175	22,8	592
Plus de 5 années à 9 années	337	97	28,8	104	30,9	233
Plus de 9 années à 14 années	190	62	32,8	66	34,8	124
Plus de 14 années	419	208	49,6	221	52,6	199
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	2 050	547	26,7	586	28,6	1 464
Non permanent	273	66	24,1	75	27,3	199

**Tableau 2B Effectifs syndicaux et assujettissement selon la province et certaines caractéristiques, 2005 (fin)**

	Colombie-Britannique					
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux		Assujettissement <sup>1</sup>		Employés non syndiqués <sup>2</sup>
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
<b>Profession</b>						
Gestion	110	9	8,2	11	10,2	99
Affaires, finance et administration	335	95	28,4	100	29,9	235
Professionnels	41	8	20,3	9	23,0	32
Finance et administration	87	19	22,2	20	23,6	66
Personnel de bureau	207	68	32,7	70	33,9	137
Sciences naturelles et appliquées	114	30	26,7	32	28,1	82
Santé	102	68	66,4	70	68,8	32
Professionnels	13	6	48,4	7	52,5	6
Sciences infirmières	33	28	86,1	29	88,5	4
Personnel technique	22	14	61,6	14	64,1	8
Personnel de soutien	33	19	57,3	20	59,1	14
Sciences sociales et administration publique	133	71	53,8	77	58,1	56
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	55	20	36,9	21	38,5	34
Enseignants	77	51	65,8	56	72,2	22
Niveaux secondaire et primaire	49	40	80,6	41	82,9	8
Autres	28	11	40,0	15	53,6	13
Culture et loisirs	37	12	33,5	13	35,7	24
Ventes et services	489	102	20,8	108	22,0	381
Grossistes	49	5	9,5	5	11,2	44
Détailants	145	19	13,2	20	13,9	124
Aliments et boissons	87	11	12,2	11	13,0	76
Services de protection	30	16	52,5	17	56,2	13
Garderie et soutien à domicile	29	13	45,6	13	46,0	16
Voyages et hébergement	159	40	25,2	42	26,6	116
Métiers, transport et machinerie	258	100	38,8	105	40,6	153
Entrepreneurs et contremaîtres	14	4	32,2	5	34,3	9
Métiers de la construction	44	11	24,1	12	26,1	33
Autres métiers	95	43	45,0	44	46,5	51
Conducteurs de matériel de transport	63	29	47,0	31	49,1	32
Aides et manœuvres	43	13	30,4	14	32,3	29
Professions du secteur primaire	42	9	21,4	10	22,9	33
Professions du secteur de la production	86	30	34,9	33	37,6	54
Conducteurs de machines et monteurs	64	21	33,5	23	36,0	41
Manœuvres	23	9	38,8	10	41,9	13
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	656	95	14,5	105	15,9	552
20 à 99 employés	624	205	32,8	217	34,8	407
100 à 500 employés	315	149	47,4	156	49,5	159
Plus de 500 employés	119	78	65,9	83	69,3	37
<b>Durée de l'emploi</b>						
1 à 12 mois	426	67	15,6	73	17,2	352
Plus de 1 année à 5 années	551	125	22,8	136	24,6	415
Plus de 5 années à 9 années	255	86	33,6	90	35,1	165
Plus de 9 années à 14 années	176	74	42,4	78	44,3	98
Plus de 14 années	308	176	57,3	184	59,7	124
<b>Situation d'emploi</b>						
Permanent	1 510	473	31,3	500	33,1	1 011
Non permanent	204	56	27,3	60	29,6	144

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

2 Employés ni syndiqués ni assujettis à une convention collective.

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

Source : Enquête sur la population active

**Tableau 3 Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi, 2005**

	Canada				Atlantique			
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux	Assujettissement <sup>1</sup>	Employés non syndiqués <sup>2</sup>	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux	Assujettissement <sup>1</sup>	Employés non syndiqués <sup>2</sup>
<b>Les deux sexes</b>								
<b>Rémunération horaire moyenne (\$)</b>	19,09	22,17	22,15	17,65	15,94	20,59	20,58	13,88
Employés à temps plein	20,31	22,66	22,66	19,13	16,84	20,80	20,81	14,89
Employés à temps partiel	13,45	19,10	18,95	11,62	11,35	18,69	18,61	9,61
<b>Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)</b>	703,35	806,15	806,40	654,79	600,91	771,47	771,24	525,40
Employés à temps plein	803,11	875,10	876,67	765,97	678,72	815,40	817,29	610,59
Employés à temps partiel	243,21	375,99	371,45	200,46	203,70	372,57	368,99	164,27
<b>Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal</b>	35,6	36,0	36,0	35,4	36,7	37,5	37,4	36,3
Employés à temps plein	39,6	38,7	38,8	40,0	40,5	39,4	39,5	40,9
Employés à temps partiel	17,5	19,3	19,2	16,9	17,4	19,8	19,6	16,9
<b>Hommes</b>								
<b>Rémunération horaire moyenne (\$)</b>	20,74	22,98	22,96	19,69	17,22	21,16	21,19	15,54
Employés à temps plein	21,71	23,35	23,35	20,88	17,92	21,27	21,29	16,37
Employés à temps partiel	12,45	17,52	17,36	11,19	10,61	18,68	19,01	9,31
<b>Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)</b>	812,12	887,94	888,20	776,16	696,08	842,22	843,31	633,41
Employés à temps plein	881,90	926,44	928,04	858,68	750,44	861,69	864,54	697,76
Employés à temps partiel	211,78	328,55	323,47	183,29	178,69	362,76	366,64	149,64
<b>Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal</b>	38,3	38,4	38,5	38,2	39,8	40,0	40,0	39,8
Employés à temps plein	40,8	39,8	39,9	41,3	42,3	40,8	41,0	42,9
Employés à temps partiel	16,5	18,3	18,1	16,1	16,3	19,2	18,9	15,8
<b>Femmes</b>								
<b>Rémunération horaire moyenne (\$)</b>	17,38	21,33	21,30	15,54	14,68	20,05	20,02	12,22
Employées à temps plein	18,58	21,81	21,81	16,94	15,59	20,30	20,30	13,10
Employées à temps partiel	13,87	19,59	19,45	11,81	11,65	18,70	18,51	9,75
<b>Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)</b>	590,69	722,05	721,30	529,35	507,22	705,89	704,13	416,41
Employées à temps plein	705,00	812,26	813,06	650,19	595,57	766,61	767,22	504,96
Employées à temps partiel	256,51	390,68	386,74	208,39	213,82	374,86	369,58	170,81
<b>Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal</b>	32,9	33,5	33,5	32,6	33,6	35,1	35,0	32,9
Employées à temps plein	38,0	37,3	37,3	38,3	38,3	37,9	37,9	38,5
Employées à temps partiel	17,9	19,7	19,6	17,3	17,8	19,9	19,8	17,3

**Tableau 3 Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi, 2005 (suite)**

	Québec				Ontario			
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux	Assujettissement <sup>1</sup>	Employés non syndiqués <sup>2</sup>	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux	Assujettissement <sup>1</sup>	Employés non syndiqués <sup>2</sup>
<b>Les deux sexes</b>								
<b>Rémunération horaire moyenne (\$)</b>	18,43	20,89	20,74	16,88	20,06	23,39	23,43	18,69
Employés à temps plein	19,48	21,16	21,05	18,31	21,50	24,12	24,18	20,35
Employés à temps partiel	13,69	19,16	18,73	11,56	13,26	18,74	18,67	11,70
<b>Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)</b>	656,66	742,17	738,18	601,77	744,94	860,36	861,89	697,74
Employés à temps plein	744,34	793,98	791,57	709,35	853,50	939,72	943,05	814,90
Employés à temps partiel	258,47	401,84	391,17	202,31	234,27	350,76	347,44	201,69
<b>Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal</b>	34,7	35,4	35,4	34,2	35,8	36,3	36,3	35,6
Employés à temps plein	38,3	37,7	37,8	38,7	39,7	39,0	39,1	40,0
Employés à temps partiel	18,1	20,2	20,1	17,2	17,2	18,6	18,5	16,8
<b>Hommes</b>								
<b>Rémunération horaire moyenne (\$)</b>	19,79	21,37	21,23	18,75	21,84	24,36	24,39	20,78
Employés à temps plein	20,64	21,62	21,51	19,96	22,94	24,87	24,92	22,07
Employés à temps partiel	12,85	17,63	17,09	11,48	12,42	17,42	17,34	11,21
<b>Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)</b>	745,88	805,79	801,32	706,21	856,73	944,24	945,95	819,67
Employés à temps plein	810,06	835,54	832,84	792,27	932,47	991,28	994,45	905,31
Employés à temps partiel	225,89	357,83	342,97	188,04	207,20	308,02	304,30	183,31
<b>Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal</b>	37,0	37,7	37,7	36,5	38,3	38,5	38,5	38,2
Employés à temps plein	39,5	38,9	39,0	39,9	40,8	40,0	40,1	41,2
Employés à temps partiel	16,9	19,2	19,0	16,2	16,3	17,7	17,5	16,0
<b>Femmes</b>								
<b>Rémunération horaire moyenne (\$)</b>	17,02	20,36	20,20	15,01	18,21	22,37	22,39	16,57
Employées à temps plein	18,02	20,55	20,44	16,35	19,73	23,18	23,24	18,24
Employées à temps partiel	14,07	19,66	19,30	11,60	13,62	19,21	19,16	11,92
<b>Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)</b>	563,45	671,29	667,11	497,97	629,41	770,66	771,32	573,83
Employées à temps plein	662,38	739,01	736,48	610,99	756,22	875,11	878,08	704,77
Employées à temps partiel	273,19	416,39	407,71	209,49	246,02	366,10	363,20	210,07
<b>Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal</b>	32,2	32,8	32,8	31,8	33,2	33,9	33,9	32,9
Employées à temps plein	36,8	36,1	36,1	37,3	38,4	37,8	37,8	38,6
Employées à temps partiel	18,6	20,6	20,5	17,7	17,6	19,0	18,9	17,2

**Tableau 3 Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi, 2005 (fin)**

	Prairies				Colombie-Britannique			
	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux	Assujettissement <sup>1</sup>	Employés non syndiqués <sup>2</sup>	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux	Assujettissement <sup>1</sup>	Employés non syndiqués <sup>2</sup>
<b>Les deux sexes</b>								
<b>Rémunération horaire moyenne (\$)</b>	18,80	21,67	21,76	17,62	19,36	22,99	23,04	17,58
Employés à temps plein	19,97	22,25	22,32	19,00	20,48	23,46	23,56	18,91
Employés à temps partiel	13,31	18,45	18,67	11,58	14,71	20,64	20,41	12,53
<b>Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)</b>	710,45	797,10	801,60	674,24	704,49	826,67	831,81	642,75
Employés à temps plein	811,42	875,00	879,33	783,30	809,67	910,59	917,34	754,55
Employés à temps partiel	237,80	363,43	366,28	196,16	267,27	401,65	396,86	217,67
<b>Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal</b>	36,5	36,3	36,4	36,5	35,2	35,6	35,6	35,0
Employés à temps plein	40,6	39,4	39,5	41,0	39,4	38,8	38,9	39,7
Employés à temps partiel	17,3	19,4	19,3	16,7	17,5	19,1	19,1	17,0
<b>Hommes</b>								
<b>Rémunération horaire moyenne (\$)</b>	20,62	22,63	22,75	19,88	21,09	24,07	24,14	19,60
Employés à temps plein	21,58	23,09	23,18	21,00	21,99	24,46	24,56	20,65
Employés à temps partiel	11,82	15,88	16,45	10,88	13,44	18,86	18,45	12,04
<b>Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)</b>	836,21	896,02	901,48	813,62	823,48	933,39	939,48	766,90
Employés à temps plein	905,71	937,33	942,54	892,31	893,07	976,93	984,61	845,76
Employés à temps partiel	198,48	294,88	306,01	176,65	231,73	348,95	340,23	201,45
<b>Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal</b>	39,6	39,3	39,4	39,7	38,1	38,5	38,5	37,9
Employés à temps plein	42,2	40,7	40,9	42,6	40,6	40,0	40,1	40,9
Employés à temps partiel	16,4	18,0	18,0	16,1	16,8	18,1	18,0	16,5
<b>Femmes</b>								
<b>Rémunération horaire moyenne (\$)</b>	16,86	20,85	20,90	15,01	17,62	21,91	21,93	15,54
Employées à temps plein	17,89	21,37	21,40	16,18	18,58	22,19	22,27	16,71
Employées à temps partiel	13,92	19,07	19,22	11,90	15,19	21,12	20,95	12,74
<b>Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)</b>	576,20	712,53	714,16	513,21	584,00	719,20	721,93	517,49
Employées à temps plein	688,93	810,45	812,31	629,05	704,16	826,44	831,00	640,03
Employées à temps partiel	253,73	379,99	381,23	205,23	280,61	415,74	412,40	224,47
<b>Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal</b>	33,1	33,8	33,8	32,8	32,2	32,6	32,7	32,0
Employées à temps plein	38,5	38,0	38,0	38,8	37,9	37,3	37,3	38,2
Employées à temps partiel	17,7	19,7	19,6	17,0	17,8	19,3	19,3	17,2

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

2 Employés ni syndiqués ni assujettis à une convention collective.

Source : Enquête sur la population active

**Tableau 4 Principaux accords salariaux, inflation et conflits de travail**

Année	Augmentation annuelle moyenne des taux de rémunération de base <sup>1</sup>			Variation annuelle de l'indice des prix à la consommation	Conflits de travail et temps perdu <sup>3</sup>			
	Employés du secteur public <sup>2</sup>	Employés du secteur privé <sup>2</sup>	Ensemble des employés		Grèves et lock-out <sup>4</sup>	Travailleurs concernés	Jours-personnes non travaillés	Proportion du temps de travail estimé
			%			milliers	milliers	%
1980	10,9	11,7	11,1	10,1	1 028	452	9 130	0,37
1981	13,1	12,6	13,0	12,4	1 049	342	8 850	0,35
1982	10,4	9,5	10,2	10,9	679	464	5 702	0,23
1983	4,6	5,5	4,8	5,8	645	330	4 441	0,18
1984	3,9	3,2	3,6	4,3	716	187	3 883	0,15
1985	3,8	3,3	3,7	4,0	829	164	3 126	0,12
1986	3,6	3,0	3,4	4,1	748	486	7 151	0,27
1987	4,1	3,8	4,0	4,4	668	582	3 810	0,14
1988	4,0	5,0	4,4	4,0	548	207	4 901	0,17
1989	5,2	5,2	5,2	5,0	627	445	3 701	0,13
1990	5,6	5,7	5,6	4,8	579	271	5 079	0,17
1991	3,4	4,4	3,6	5,6	463	254	2 516	0,09
1992	2,0	2,6	2,1	1,5	404	152	2 110	0,07
1993	0,6	0,8	0,7	1,8	381	102	1 517	0,05
1994	...	1,2	0,3	0,2	374	81	1 607	0,06
1995	0,6	1,4	0,9	2,2	328	149	1 583	0,05
1996	0,5	1,7	0,9	1,6	330	276	3 269	0,11
1997	1,1	1,8	1,5	1,6	284	258	3 608	0,12
1998	1,6	1,8	1,7	0,9	381	244	2 444	0,08
1999	2,0	2,7	2,2	1,7	413	160	2 443	0,08
2000	2,5	2,4	2,5	2,7	379	144	1 657	0,05
2001	3,4	3,0	3,3	2,6	381	221	2 199	0,07
2002	2,9	2,6	2,8	2,2	294	168	3 033	0,09
2003	2,9	1,2	2,5	2,8	266	81	1 736	0,05
2004	1,4	2,2	1,8	1,9	298	260	3 225	0,09
2005	2,2	2,4	2,3	2,2	293	429	4 107	0,11
2006 <sup>5</sup>	2,4	2,6	2,4	2,5				

1 Impliquant au moins 500 employés

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

3 Impliquant un travailleur ou plus.

4 Dix jours-personnes non travaillés.

5 Les données de 2006 ont trait à la période de janvier à avril seulement.

Sources : Division des prix; Ressources humaines et développement des compétences Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail

### Sources des données

Les données sur les effectifs syndicaux et sur les taux de syndicalisation et d'assujettissement selon diverses caractéristiques sociodémographiques, y compris les salaires, sont tirées de l'Enquête sur la population active. On peut obtenir des renseignements plus détaillés auprès de Marc Lévesque, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, au (613) 951-4090.

Les données sur les grèves, les lock-out et les jours de travail perdus ainsi que celles concernant les principaux accords salariaux ont été fournies par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC). On peut obtenir plus de renseignements au sujet de ces statistiques auprès du service à la clientèle, Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDC, au 1 800 567-6866.