

N° 75-001-XIF au catalogue



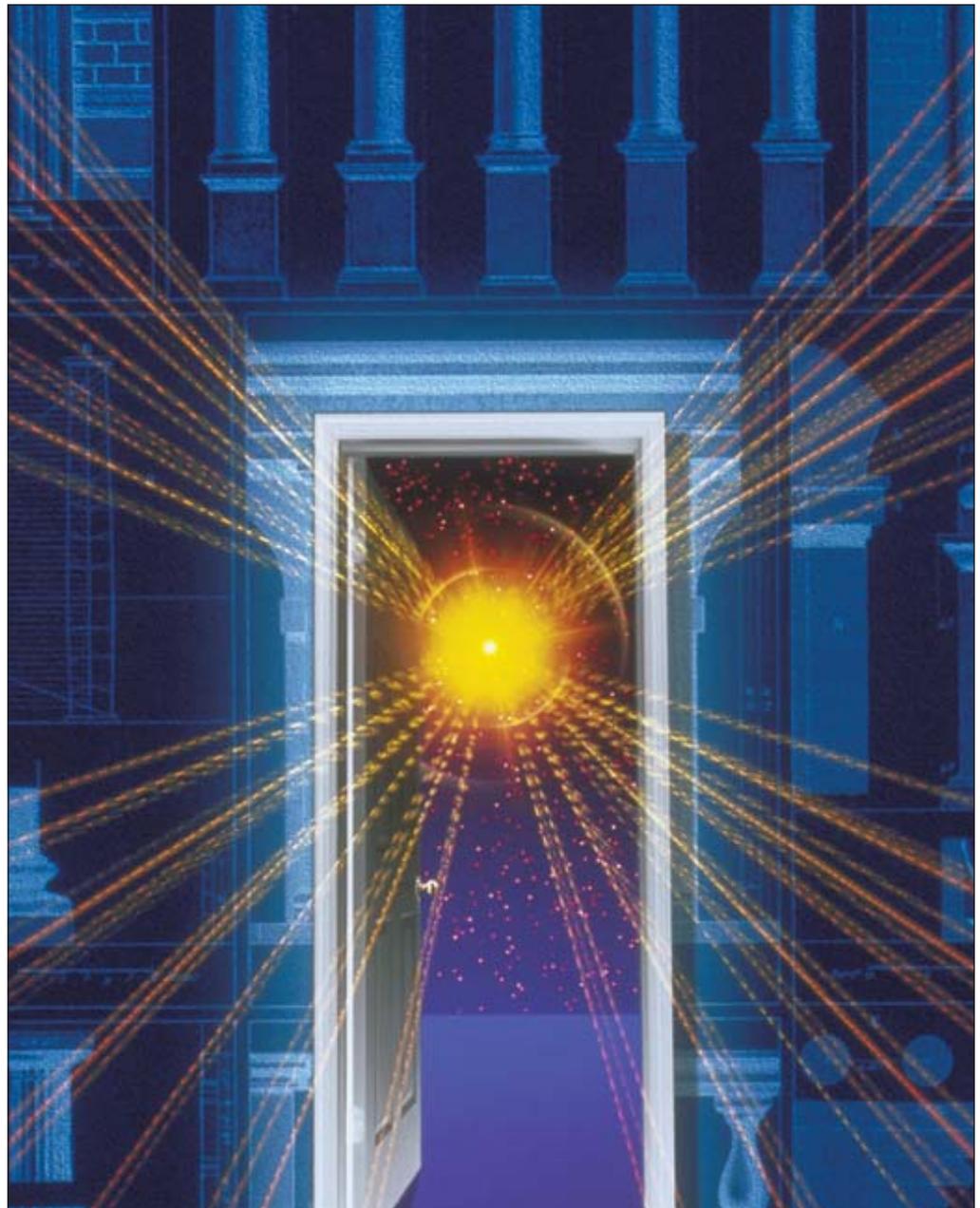
L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

AOÛT 2002

Vol. 3, n° 8

■ LA SYNDICALISATION ET
LES AVANTAGES SOCIAUX



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

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

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

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

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer sans frais avec Statistique Canada au 1 800 263 1136.

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, 2002. ISSN : 0843-4565.

Prix : 5 \$CAN l'exemplaire, 48 \$CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

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

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

■ La syndicalisation et les avantages sociaux

- En 1999, un peu plus de la moitié de tous les employés étaient protégés par un régime d'assurance de soins médicaux, un régime d'assurance de soins dentaires ou par un régime d'assurance-vie ou d'assurance-invalidité. Environ 43 % des employés étaient protégés par un régime de pension d'employeurs.
- Les travailleurs syndiqués étaient presque deux fois plus susceptibles que les travailleurs non syndiqués d'être protégés par les trois régimes d'assurance (80 % contre 40 %). Les travailleurs syndiqués étaient encore plus avantagés que les travailleurs non syndiqués en matière de régimes de pension (80 % contre 27 %).
- La plupart des employés syndiqués bénéficiaient d'une protection des trois régimes d'assurance, alors que la plupart des travailleurs non syndiqués ne bénéficiaient de la protection d'aucun régime d'assurance.
- Dans le cas des travailleurs syndiqués, la probabilité d'être protégés était presque la même dans les secteurs public et privé. Dans le cas des travailleurs non syndiqués, la probabilité était beaucoup plus grande dans le secteur public.

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 92,80 \$ (taxes en sus)

Une réduction de 30 %
sur un abonnement de 3 ans!
Seulement 121,80 \$
(taxes en sus)

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



ENVOYEZ À

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



COMPOSEZ

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



TÉLÉCOPIEZ AU

1 800 889-9734
(613) 951-1584

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



COURRIEL

order@statcan.ca

MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)

Veuillez débiter mon compte : MasterCard VISA

N° de carte _____

Signature _____ Date d'expiration _____

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

Paiement inclus _____ \$

N° du bon de commande _____

Signature de la personne autorisée _____

Nom _____

Entreprise _____ Service _____

Adresse _____ Ville _____ Province _____

Code postal () Téléphone () Télécopieur ()

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

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

Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA
1 an	58,00		
2 ans	92,80		
3 ans	121,80		
Total			
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)			
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)			
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)			
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA			
Total général			

BON DE COMMANDE

La syndicalisation et les avantages sociaux

Ernest B. Akyeampong

LES SALAIRES ET LES TRAITEMENTS, qui représentent la majeure partie de la rémunération des employés, sont habituellement au centre des négociations syndicales. Cependant, il semble que les employeurs ont recours de plus en plus à des programmes de rétribution non salariaux pour attirer et conserver des travailleurs. Les régimes d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires, les régimes d'assurance-vie ou d'assurance-invalidité et les régimes de pension d'employeurs sont les avantages sociaux liés à l'emploi les plus recherchés par les employés.

Ce sont l'interaction entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, d'une part, et les conditions économiques globales, d'autre part, qui déterminent en grande partie les salaires et les traitements. En revanche, la décision d'offrir des régimes d'assurance et de pension revient surtout à l'employeur et est souvent le résultat des demandes du mouvement syndical. Par conséquent, on pourrait s'attendre à des taux de protection plus élevés en matière de régimes pour les employés syndiqués. En effet, les données issues de la première enquête exhaustive de Statistique Canada sur le sujet —

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

l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995 — ont confirmé que les travailleurs syndiqués étaient approximativement deux fois plus susceptibles d'être protégés par ces régimes que les travailleurs non syndiqués¹. Mais est-ce que cet avantage existe toujours? Dans cet article, on se penche sur cette question en utilisant les plus récentes données (1999) de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) (voir *Sources des données et définitions*). On s'y attarde également aux différences entre les taux de protection selon le secteur (public ou privé) et la taille de l'établissement, et aux répercussions possibles sur l'avantage en matière de protection dont bénéficiaient les travailleurs syndiqués². On y établit également quelques comparaisons avec les États-Unis.

Les travailleurs syndiqués sont mieux protégés par les régimes d'assurance

En 1999, plus de la moitié de tous les employés ont affirmé que leur emploi principal offrait un régime d'assurance-maladie complémentaire (57 %), un régime d'assurance de soins dentaires (53 %), ou un régime d'assurance-vie ou d'assurance-invalidité (53 %) (tableau 1). Cependant, tout comme en 1995, les taux de protection en matière de régimes différaient considérablement selon le statut syndical. Les travailleurs syndiqués étaient presque deux fois plus susceptibles que les travailleurs non syndiqués d'être protégés et ce, pour les trois régimes : 84 % des travailleurs syndiqués étaient protégés par un régime d'assurance-maladie complémentaire contre 45 % des travailleurs non syndiqués, 76 % des travailleurs

Tableau 1 : Régimes d'avantages offerts par les employeurs

	Employés		Soins médicaux		Soins dentaires		Assurance-vie ou invalidité	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers	%	
Tous les employés	13 170	7 562	57,4	6 998	53,1	6 914	52,5	
Syndiqués*	4 123	3 452	83,7	3 145	76,3	3 226	78,2	
Non syndiqués	9 048	4 111	45,4	3 853	42,6	3 688	40,8	

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999

* Y compris un petit nombre de personnes qui ne sont pas membres d'un syndicat, mais qui sont assujetties à des conventions collectives négociées par des syndicats (voir Akyeampong, 2000).

Sources des données et définitions

La plupart des données proviennent de l'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** (EDTR), une enquête longitudinale qui a débuté en 1993. Les renseignements concernant le marché du travail se rapportent à la population âgée de 16 à 69 ans au moment de l'entrée dans l'enquête. En 1993, l'enquête portait sur un échantillon de 15 000 ménages représentant 30 000 personnes. Depuis 1996, l'échantillon de l'EDTR a doublé de volume et compte maintenant 30 000 ménages représentant 60 000 personnes.

L'EDTR consigne les types de postes qu'occupent les personnes, leurs salaires et leur statut syndical, ainsi que les caractéristiques des employeurs (comme le secteur de l'entreprise ou sa taille). À partir de 1999, on a ajouté plusieurs questions sur les avantages autres que salariaux comme la protection en matière de régimes d'assurance et de pension.

Même si l'EDTR recueille des renseignements relatifs à cinq postes (au maximum) occupés dans une année, les taux de protection se rapportent à l'emploi rémunéré principal — c'est-à-dire, l'emploi auquel correspond le plus grand nombre d'heures prévues dans l'année. Bien entendu, les travailleurs autonomes sont exclus.

Les données américaines sur les avantages sociaux liés à l'emploi proviennent de l'**United States National Compensation Survey**. Cette enquête fournit des mesures globales sur les salaires professionnels, les tendances des coûts d'indemnisation, la fréquence des bénéficiaires et les plans détaillés de prestations. Les données américaines sur les taux de syndicalisation proviennent de l'enquête **Current Population Survey**.

Le **régime d'assurance de soins médicaux** de l'employeur, souvent appelé régime d'assurance-maladie complémentaire, s'ajoute au régime provincial d'assurance-maladie.

Un **régime de pension d'employeur** est offert en plus du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, des régimes enregistrés d'épargne-retraite et des régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs. De même, les régimes de pension aux États-Unis s'ajoutent au programme de sécurité sociale et aux plans d'épargne-retraite de type 401 (k).

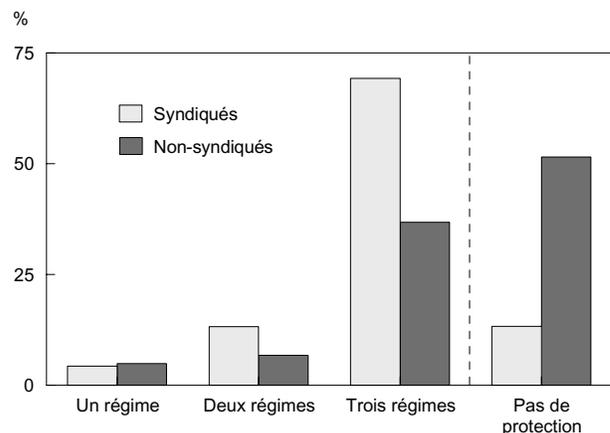
On demande seulement aux répondants de l'EDTR si leur employeur leur offre ces avantages sociaux. On ne cherche pas à obtenir le détail ni l'importance (financière ou autre) de chacun de ces avantages.

syndiqués étaient protégés par des régimes de soins dentaires contre 43 % des travailleurs non syndiqués et 78 % des travailleurs syndiqués étaient protégés par des régimes d'assurance-vie ou d'assurance-invalidité contre 41 % des travailleurs non syndiqués.

La protection en matière de régimes d'assurance est polarisée

La protection en matière de régimes d'assurance, tant pour les employés syndiqués que pour les employés non syndiqués, est très polarisée. La probabilité pour un employé d'être protégé complètement (par les trois types de régimes) ou de n'avoir aucune protection (aucun régime d'assurance) était très forte. En d'autres mots, les employeurs avaient tendance à offrir une protection complète ou bien pas de protection du tout. D'un côté, 69 % des travailleurs syndiqués et 37 % des travailleurs non syndiqués bénéficiaient d'une protection complète en 1999, alors qu'environ 13 % des travailleurs syndiqués et 52 % des travailleurs non syndiqués n'étaient pas protégés du tout (graphique A). Pour le reste, 18 % des travailleurs syndiqués et 12 % des travailleurs non syndiqués étaient protégés par un ou deux régimes d'assurance.

Graphique A : La plupart des travailleurs syndiqués bénéficiaient d'un régime d'assurance complet, alors que la plupart des travailleurs non syndiqués n'avaient pas de protection.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999

L'écart est beaucoup plus grand en ce qui concerne la protection en matière de pension

En comparaison du taux de protection en matière de régimes d'assurance, le taux de protection globale en matière de régimes de pension d'employeurs était faible, alors qu'il était de seulement 43 % en 1999. Cependant, les travailleurs syndiqués étaient beaucoup plus avantagés. En 1999, presque 80 % des travailleurs syndiqués étaient protégés par ce genre de régimes, comparativement à seulement 27 % des employés non syndiqués (tableau 2). Les faibles taux globaux chez les employés non syndiqués étaient attribuables aux taux de protection peu élevés du secteur privé et des petites entreprises (celles comptant moins de 100 employés).

Tableau 2 : Régimes de pension d'employeurs

	Employés*		Protection %
	en milliers	en milliers	
Tous les employés*	13 074	5 658	43,3
Syndiqués**	4 085	3 265	79,9
Non syndiqués	8 988	2 393	26,6

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999

* Les totaux pour les employés sont légèrement inférieurs à ceux du tableau 1 en raison d'un taux de réponse un peu moins élevé à la question sur la protection en matière de pension.

** Y compris un petit nombre de personnes qui ne sont pas membres d'un syndicat, mais qui sont assujetties à des conventions collectives.

Les taux de protection augmentent en fonction de la taille de l'entreprise

Au Canada, le taux de syndicalisation s'accroît en fonction de la taille de l'entreprise, en partie à cause des économies d'échelle des syndicats. Les économies d'échelle des employeurs donnent à penser que plus la taille de l'entreprise est importante, plus la probabilité d'avoir un régime d'assurance ou un régime de pension d'employeur est grande. En effet, les données de l'EDTR confirment que les taux de protection pour les travailleurs syndiqués et non syndiqués en ce qui a trait à tous les régimes étaient plus élevés lorsque la taille de l'entreprise augmentait (tableau 3). De plus, en accord avec les résultats précédents, les données

indiquent que les travailleurs syndiqués bénéficiaient de meilleurs taux de protection que les travailleurs non syndiqués dans chaque catégorie de taille d'établissement.

Les travailleurs syndiqués étaient protégés par chacun des trois régimes d'assurance dans une proportion variant d'environ 70 % dans les petits établissements (de moins de 20 employés) à plus de 80 % dans les grandes entreprises (de 100 employés ou plus). En revanche, chez les travailleurs non syndiqués, l'écart était considérablement plus grand, alors qu'environ 25 % d'entre eux étaient protégés dans les plus petites entreprises et qu'environ 70 % l'étaient dans les plus grandes. Par conséquent, la supériorité de la protection pour les travailleurs syndiqués avait tendance à être moins marquée dans les plus grandes entreprises. En d'autres mots, la supériorité en matière de protection dont bénéficiaient tous les travailleurs syndiqués en ce qui a trait aux trois types de régimes d'assurance s'expliquait principalement par les avantages moindres offerts par les petites et les moyennes entreprises (de moins de 100 employés).

Quant aux régimes de pension d'employeurs, la tendance de la protection en fonction de la taille de l'établissement ne différait pas tellement de celle observée pour les régimes d'assurance. Les taux de protection par un régime de pension pour les travailleurs syndiqués variaient de 70 % dans les entreprises de moins de 20 employés à 85 % dans les entreprises de 100 employés ou plus. Dans le cas des travailleurs non syndiqués, les taux correspondants allaient d'un pourcentage très bas de 13 % à seulement 54 %. Encore une fois, le très faible taux de protection des employés non syndiqués dans les petites et moyennes entreprises a été un facteur déterminant qui explique la supériorité dont jouissaient les travailleurs syndiqués en ce qui touche à la protection en matière de régimes de pension.

La protection en matière de régimes est plus répandue dans le secteur public

Les secteurs public et privé se distinguent de nombreuses façons. Le premier a des établissements relativement plus grands et un taux élevé de syndicalisation (Statistique Canada, 2002). De plus, les établissements publics ne sont pas habituellement axés sur la maximisation du profit, ce qui fait qu'il est relativement plus facile pour eux de tenir un rôle de chef de file en ce qui a trait à la prestation d'avantages sociaux.

Tableau 3 : Régimes d'avantages offerts par l'employeur selon la taille de l'entreprise

	Moins de 20 employés		De 20 à 99 employés		100 employés ou plus	
	Em- ployés en milliers	Protec- tion %	Em- ployés en milliers	Protec- tion %	Em- ployés en milliers	Protec- tion %
Soins médicaux						
Syndiqués	543	75,6	1 310	81,2	2 187	87,7
Non-syndiqués	3 957	27,8	2 751	51,5	2 116	73,0
Soins dentaires						
Syndiqués	543	69,7	1 310	73,1	2 187	80,5
Non-syndiqués	3 957	25,7	2 751	47,4	2 116	69,9
Assurance-vie ou invalidité						
Syndiqués	543	68,1	1 310	75,0	2 187	83,4
Non-syndiqués	3 957	23,5	2 751	45,9	2 116	68,6
Pension						
Syndiqués	541	70,3	1 295	75,8	2 170	85,4
Non-syndiqués	3 942	12,7	2 732	26,5	2 097	54,3

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999

Nota : L'emploi dans ce tableau est légèrement inférieur à celui du tableau 1 en raison d'un taux de réponse un peu moins élevé à la question sur la taille de l'entreprise.

Les données de l'EDTR indiquent que les taux de protection en matière de régimes de pension et pour les trois types de régimes d'assurance étaient plus élevés pour les travailleurs syndiqués et non syndiqués du secteur public (tableau 4). Cependant, parmi les travailleurs syndiqués, les taux de protection en matière de régimes d'assurance étaient très semblables pour les deux secteurs. En effet, dans le cas des régimes d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires, la différence était de seulement 3 à 4 points de pourcentage (par exemple, 86 % des employés syndiqués du secteur public étaient protégés par une assurance-maladie complémentaire, comparativement à 82 % des employés syndiqués dans le secteur privé). Par conséquent, dans le cas des employés syndiqués, la probabilité d'être protégé par l'un de ces deux régimes d'assurance était presque

égale sans distinction du secteur. Cependant, dans le cas des régimes de pension d'employeurs, l'écart entre le secteur public et privé était beaucoup plus grand (89 % contre 72 %).

En revanche, les travailleurs non syndiqués avaient beaucoup plus de chances d'être protégés dans le secteur public. À titre d'exemple, 47 % des employés non syndiqués du secteur public étaient protégés par un régime de pension en 1999, comparativement à seulement 25 % dans le secteur privé.

Par conséquent, tant pour les régimes d'assurance que pour les régimes de pension, alors que les taux de protection plus élevés des travailleurs syndiqués du secteur public n'ont contribué que très peu à la supériorité en matière de protection dont bénéficiaient les travailleurs syndiqués globalement, les très faibles taux de protection des travailleurs non syndiqués du secteur privé semblent avoir joué un rôle important.

Comparaisons avec les États-Unis

On doit comparer les régimes d'assurance et de pension du Canada et des États-Unis avec circonspection, en partie à cause des différences entre les politiques

Tableau 4 : Régimes d'avantages offerts par l'employeur selon le secteur

	Employés en milliers	Soins médicaux	Soins dentaires	Assurance-vie ou invalidité	Pension
		%	%	%	%
Tous les employés					
Secteur public	2 682	76,2	69,9	73,6	77,4
Secteur privé	10 488	52,6	48,9	47,1	34,5
Employés syndiqués					
Secteur public	1 916	85,7	78,0	82,9	89,4
Secteur privé	2 207	82,0	74,8	74,2	71,7
Employés non syndiqués					
Secteur public	766	52,3	49,5	50,4	47,4
Secteur privé	8 282	44,8	41,9	39,9	24,7

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999

et les programmes sociaux (particulièrement en matière de régime d'assurance-maladie, d'aide sociale et d'assurance-emploi), entre les pratiques fiscales (par exemple, les politiques fiscales sur l'épargne de revenu de retraite), et à cause du taux de syndicalisation qui est beaucoup plus élevé au Canada (30 % contre 14 % en 1999). Malgré ces oppositions, les données de l'EDTR et de l'United States National Compensation Survey (voir *Sources des données et définitions*) donnent un aperçu des taux de protection dans le secteur privé de chacun des deux pays (l'enquête américaine était restreinte au secteur privé) pour 1999.

Dans le cadre de la présente étude, on a omis les comparaisons portant sur la protection en matière de soins médicaux en raison des différences fortement marquées entre les politiques relatives aux régimes d'assurance-maladie des deux pays³. De la même façon, il est impossible de comparer les taux de protection en matière d'assurance-vie et d'assurance-invalidité parce qu'aux États-Unis, il s'agit de deux types d'assurance distincts, alors qu'au Canada, les deux sont combinés.

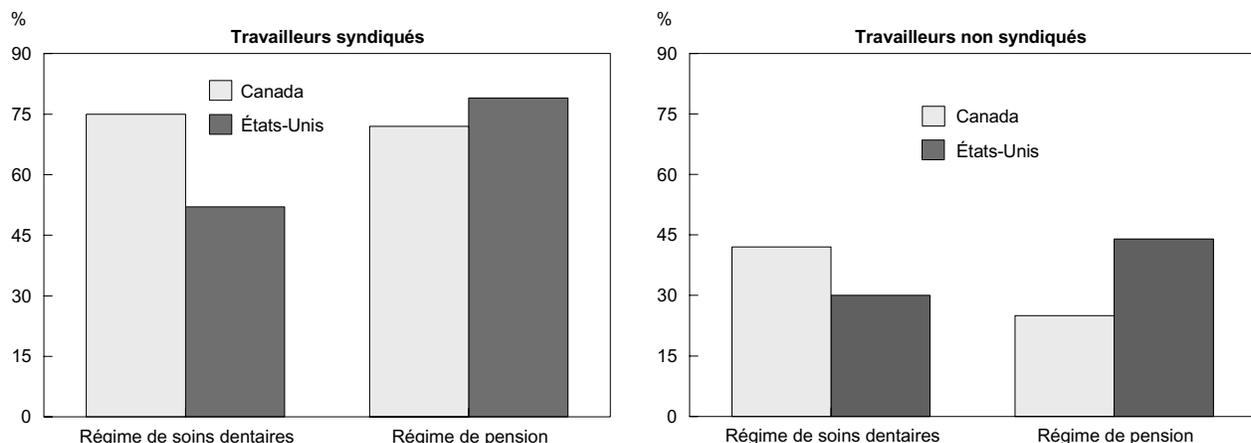
En 1999, le taux de protection en matière d'assurance de soins dentaires et de régimes de pension était plus élevé pour les travailleurs syndiqués que pour les travailleurs non syndiqués dans les deux pays. Les travailleurs syndiqués étaient protégés par une assurance de soins dentaires dans une proportion de 75 % au Canada et de 52 % aux États-Unis; les taux compara-

bles des employés non syndiqués étaient respectivement de 42 % et de 30 % (graphique B). Bien que les travailleurs canadiens aient eu de meilleurs taux de protection en matière d'assurance de soins dentaires, les travailleurs américains bénéficiaient d'une meilleure protection en fait de régime de pension d'employeurs — c'est-à-dire, 79 % des travailleurs syndiqués américains bénéficiaient d'un régime de pension contre 72 % au Canada. Dans le cas des travailleurs non syndiqués, les proportions étaient de 44 % et de 25 %.

Sommaire

En 1999, un peu plus de la moitié de tous les employés au Canada bénéficiaient d'un régime d'assurance de soins médicaux, d'un régime d'assurance de soins dentaires ou d'un régime d'assurance-vie ou d'assurance-invalidité offerts par l'employeur. Dans le cas des régimes de pension, le taux de protection était légèrement plus bas (environ 43 %). Le taux de protection des employés syndiqués pour les trois types de régimes d'assurance était approximativement le double de celui des employés non syndiqués (environ 80 % contre 40 %). Les travailleurs syndiqués étaient encore plus avantagés que les travailleurs non syndiqués en matière de régimes de pension (80 % contre 27 %). Ces taux et différences de 1999 sont demeurés sensiblement les mêmes qu'en 1995. La plupart des

Graphique B : En 1999, la protection des employés du secteur privé en matière de régime de soins dentaires était plus élevée au Canada qu'aux États-Unis; le contraire était vrai en ce qui touchait aux régimes de pensions.



Sources : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu; U.S. National Compensation Survey

employés syndiqués bénéficiaient d'une protection complète, alors que la plupart des travailleurs non syndiqués ne bénéficiaient de la protection d'aucun régime.

Dans le cas des travailleurs syndiqués, la probabilité d'être protégés était presque la même dans les secteurs public et privé. Pour les travailleurs non syndiqués, la probabilité était beaucoup plus grande dans le secteur public. La supériorité des avantages dont bénéficiaient les travailleurs syndiqués s'expliquait principalement par les faibles taux de protection des petites et moyennes entreprises (qui emploient moins de 100 employés) du secteur privé.

Au Canada comme aux États-Unis, les travailleurs syndiqués bénéficiaient de meilleurs taux de protection en matière d'avantages sociaux non salariaux que les travailleurs non syndiqués. Cependant, l'écart entre les avantages des travailleurs syndiqués et des travailleurs non syndiqués avait tendance à être moins grand aux États-Unis.

Perspective

Notes

1 Voir « *Les horaires et conditions de travail des années 90* », pages 68 à 71. Selon l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, l'avantage en matière de salaire horaire dont bénéficiaient les travailleurs syndiqués en comparaison des travailleurs non syndiqués était beaucoup moins important (37 %).

2 Plusieurs autres facteurs, souvent interactifs, influent sur la protection, par exemple l'industrie et la profession d'emploi, la permanence du poste, le statut d'employé à plein temps ou à temps partiel, l'ancienneté profes-

sionnelle et la législation. Cette étude sommaire ne tient pas compte de ces facteurs mais ils feront partie d'une prochaine étude générale.

3 Aux États-Unis, les employés syndiqués étaient protégés par des régimes d'assurance de soins médicaux offerts par l'employeur dans une proportion de 73 %, alors que les travailleurs non syndiqués l'étaient à 51 %. Au Canada, en plus de la protection universelle du régime provincial d'assurance-maladie, près de 82 % des travailleurs syndiqués étaient également protégés par un régime d'assurance-maladie complémentaire offert par l'employeur, tout comme 45 % des travailleurs non syndiqués.

Documents consultés

STATISTIQUE CANADA. « Les horaires et conditions de travail des années 90 », n° 71-535-MPB au catalogue de Statistique Canada, rapport analytique de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail, n° 8.

---. « Fiche : la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, numéro en ligne d'août 2002.