

N° 75-001-XIF au catalogue



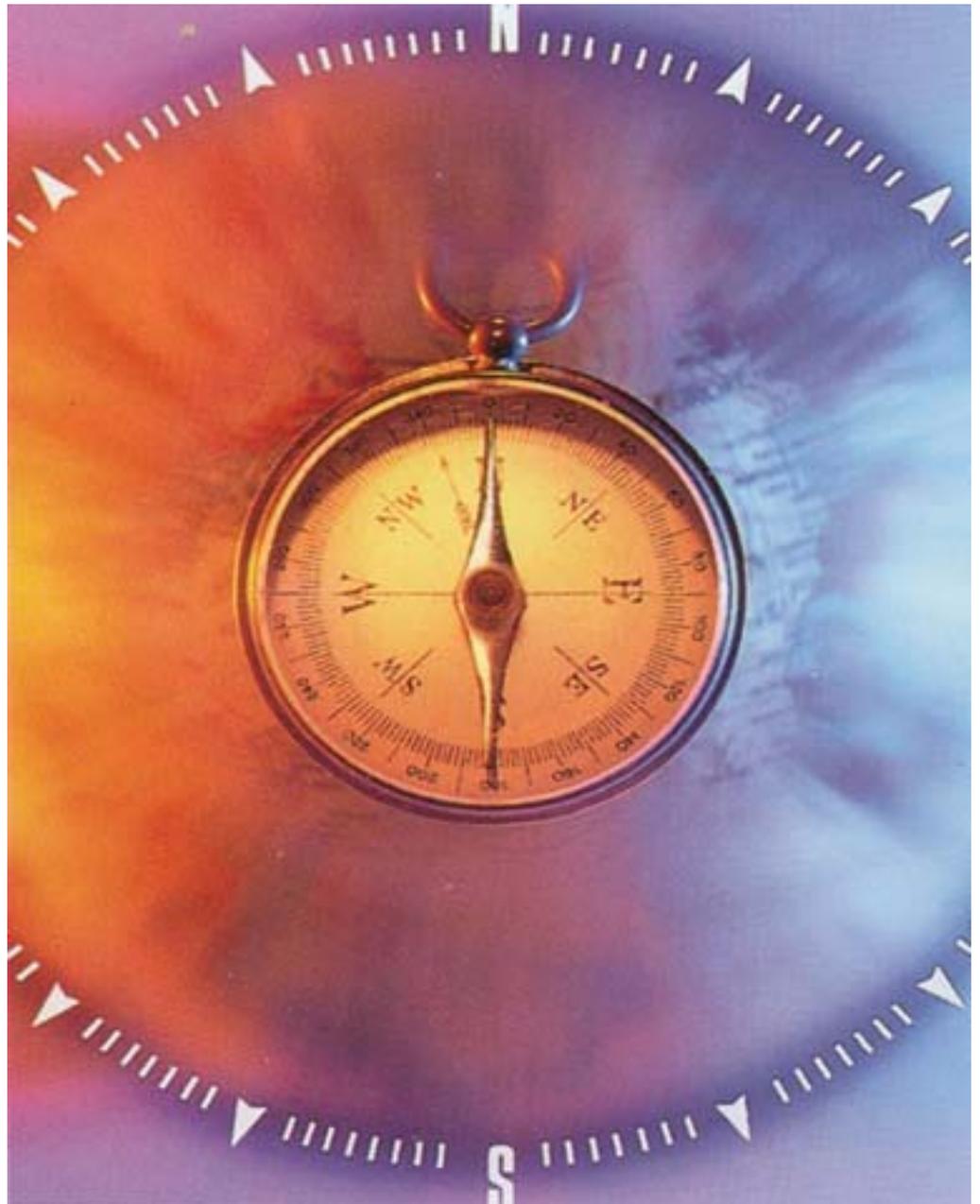
L'EMPLOI ET LE REVENU EN

# PERSPECTIVE

**MARS 2004**

Vol. 5, n° 3

- LES TRAVAILLEURS AU SALAIRE MINIMUM
  
- LES TAUX DE MISES À PIED PERMANENTES
  
- MISE À JOUR : ABSENCES DU TRAVAIL



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](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.

|  |   |
|--|---|
| <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 bibliothèques de dépôt</b>         | <b>1 800 700-1033</b>   |
| <b>Télécopieur pour le Programme des bibliothèques 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>             |

### 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, 2004. ISSN : 1492-4978.

Prix : 6 \$CAN l'exemplaire, 52 \$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*

## ■ Les travailleurs au salaire minimum

- En 2003, quelque 547 000 personnes travaillaient au salaire minimum ou inférieur à celui fixé par leur province. Près de la moitié de ces travailleurs étaient âgés de 15 à 19 ans, et la majorité de ce groupe étaient des étudiants vivant chez leurs parents.
- Les femmes âgées de 25 à 54 ans représentent 22 % des travailleurs au salaire minimum. Cela tient peut-être à la tendance qu'ont certaines femmes à occuper un emploi à temps partiel — souvent moins rémunéré — pour concilier travail, soins aux enfants et d'autres obligations familiales.
- Presque tous ceux qui touchent le salaire minimum travaillent dans le secteur des services, en particulier ceux d'hébergement et de restauration. Ces derniers affichaient en effet la plus forte fréquence à ce chapitre : 1 employé sur 6 y travaillait au salaire minimum ou en deçà.
- L'emploi à temps partiel est une caractéristique importante des travailleurs au salaire minimum puisqu'il concerne quelque 60 % d'entre eux, contre moins de 20 % de l'ensemble des employés.

## ■ Les taux de mise à pied permanentes

- Malgré certaines réductions d'effectifs notables, les taux de mises à pied permanentes étaient pratiquement les mêmes dans les années 1980 et les années 1990. En 1989, 5,9 % des employés ont perdu leur emploi d'une manière définitive, et en 1999, année comparable quant aux conditions du marché du travail, cette proportion s'est fixée à 5,7 %.

- Si, globalement, les taux de mises à pied permanentes n'ont pas varié entre 1989 et 1999, ceux des hommes de 55 à 64 ans et des femmes de 35 à 44 ans ont augmenté, passant de 7,4 % à 8,1 % chez les premiers, et de 3,2 % à 3,7 % chez les secondes.
- Le risque de mise à pied permanente a augmenté dans les grandes entreprises, mais il a soit baissé, soit peu varié dans les petites. Malgré l'augmentation des pertes d'emploi dans les grandes sociétés, le risque de perte d'emploi était environ trois fois plus élevé dans les petites entreprises à la fin des années 1990.
- Si le risque de perte d'emploi n'a pas beaucoup augmenté dans les années 1990, la probabilité d'en trouver un en cas de mise à pied a sensiblement diminué. Entre 1985 et 1989, 25 % des emplois existants une année donnée ont été dotés par le biais de nouvelles embauches. Cette proportion est tombée à 21 % entre 1995 et 1999.
- Les entreprises ayant réduit l'embauche, les employés ont eu beaucoup moins tendance à démissionner. Si 9,2 % d'entre eux ont quitté leur emploi en 1989, seulement 7,3 % l'ont fait en 1999. Cette baisse était généralisée et ne résultait pas simplement du vieillissement de la main-d'œuvre.
- Bien que le risque de perte d'emploi n'ait pas augmenté, les employés étaient plus nombreux à conserver leur poste plus longtemps. Par conséquent, la durée moyenne d'emploi a progressé entre les années 1980 et les années 1990.

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



**TÉLÉPHONE**

**1 800 267-6677**

Mentionnez PF024082



**TÉLÉCOPIEUR**

**1 877 287-4369**

**(613) 951-0581**



**COURRIEL**

**order@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 \_\_\_\_\_ \$

N° du bon de commande \_\_\_\_\_

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 (7 %)   |  |  |  |
| 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 7% 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**

# Les travailleurs au salaire minimum

Deborah Sussman et Martin Tabi

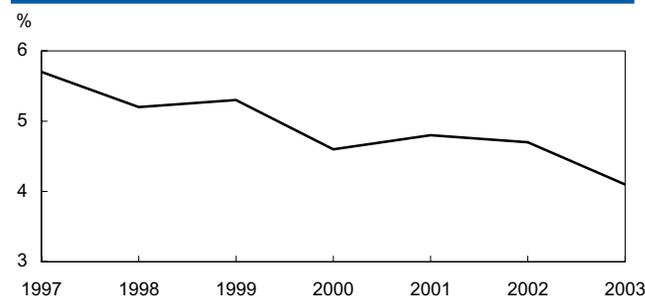
Ce sont des jeunes. Ce sont des célibataires. Ce sont des étudiants. Ils travaillent à temps partiel, souvent dans les magasins de détail et les restaurants. Ce sont des fils et des filles vivant chez leurs parents, qui travaillent pour financer leurs études et pour faire face à d'autres dépenses. Plus rarement, ce sont des personnes d'âge moyen, mariées, ou travaillant à temps plein. Certains sont des hommes et des femmes qui cherchent à subvenir aux besoins de leur famille, alors que d'autres sont des travailleurs âgés qui veulent arrondir leur revenu de pension. Au total, il s'agit de 547 000 personnes (environ 4 % de la main-d'œuvre rémunérée) qui, en 2003, travaillaient au salaire minimum ou à un salaire inférieur (graphique A).

La législation sur le salaire minimum est l'une des politiques sociales les plus anciennes du Canada. Tirant son origine de la Nouvelle-Zélande, de l'Australie et de la Grande-Bretagne, cette législation a été introduite au Canada au début du XX<sup>e</sup> siècle en vue de promouvoir un traitement plus équitable des employés les plus vulnérables — à savoir les femmes et les enfants. Sa portée a ensuite été étendue aux hommes. Toutes les provinces ont fini par promulguer une législation sur le salaire minimum, à mesure que se généralisait l'adoption des normes d'emploi (DRHC, 2001).

Au fil des ans, la législation sur le salaire minimum a fait l'objet de nombreux débats, principalement axés sur les taux en vigueur, jugés soit trop faibles soit trop élevés. D'une part, certains font valoir que la hausse du salaire minimum constitue un important outil stratégique permettant de réduire les disparités salariales et d'atteindre les objectifs en matière de lutte contre la pauvreté et de bien-être collectif. Dans cette perspective, il conviendrait de fixer le taux du salaire mini-

*Deborah Sussman est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4226. Martin Tabi est au service de Finances Canada. On peut le joindre au (613) 943-9399. On peut communiquer avec l'un ou l'autre à [perspective@statcan.ca](mailto:perspective@statcan.ca).*

**Graphique A : La proportion d'employés gagnant le salaire minimum a chuté de façon soutenue depuis 1997.**



Source : Enquête sur la population active

um de manière à permettre aux travailleurs de satisfaire adéquatement leurs besoins essentiels (Battle, 2003; Goldberg et Green, 1999; Black et Shaw, 1998). D'autres soutiennent, en revanche, que l'imposition d'un salaire minimum représente un mécanisme de « suppression des emplois » et une « voie d'accès à la pauvreté », puisqu'un salaire minimum trop élevé peut accroître artificiellement le coût de la main-d'œuvre, souvent au détriment des personnes mêmes que cette mesure vise à aider (Law, 1999). Les hausses du salaire minimum réduiraient donc la demande de travailleurs (dans la mesure où les entreprises trouveraient des substituts aux intrants de main-d'œuvre désormais plus coûteux) et pourraient aussi augmenter l'offre de travailleurs (dans la mesure où ceux-ci seraient encouragés à envisager des emplois qui, antérieurement, n'auraient pas été attrayants), ce qui se traduirait par un repli de l'emploi et une hausse du taux de chômage (Sarlo, 2000; Law et Mihlar, 1998; Shannon et Beach, 1995)<sup>1</sup>.

Ces deux arguments s'appuient en partie sur le climat sociopolitique ainsi que sur les caractéristiques des travailleurs au salaire minimum et le genre d'emploi que ceux-ci occupent. La présente étude porte sur cette

dernière composante et cherche à cerner les travailleurs susceptibles d'être touchés par une modification du salaire minimum.

Comme son nom l'indique, le salaire minimum est le taux de rémunération le plus bas qu'un employeur peut payer aux employés visés par la législation (voir *Source des données et définitions*)<sup>2</sup>. La législation sur le salaire minimum n'est certes pas statique. Depuis 1997, plus de 30 hausses des taux du salaire minimum ont été observées dans l'ensemble des provinces. En 2002 seulement, sept provinces ont augmenté le salaire minimum, et quatre ont fait de même en 2003<sup>3</sup>.

Dans le présent article, les travailleurs au salaire minimum sont ceux qui touchent le « salaire minimum applicable aux travailleurs adultes expérimentés » (ou le « taux général des adultes ») fixé par leur province. Sont également compris les travailleurs qui touchent un salaire inférieur à ce seuil. Des gains horaires inférieurs au minimum établi n'indiquent pas nécessairement une infraction à la législation; ils peuvent se rapporter à des travailleurs soustraits à l'application de la loi ou assujettis à des taux inférieurs du salaire minimum. Notons à titre d'exemple le cas des jeunes travailleurs, qui présente un intérêt tout particulier compte

tenu de l'importance de ce groupe au sein des travailleurs au salaire minimum. Malgré la tendance marquée en faveur de l'abolition des taux applicables aux jeunes, ceux-ci ont toujours cours en Ontario<sup>4</sup>. Et à Terre-Neuve-et-Labrador, le taux général des adultes ne s'applique pas aux travailleurs âgés de moins de 16 ans. Ces jeunes ne sont pas des travailleurs au salaire minimum au sens strict du terme, mais sont néanmoins inclus dans cette étude par souci de simplicité<sup>5</sup>.

### Plus faible proportion en Alberta

En 2003, quelque 547 000 travailleurs touchaient le salaire minimum établi par leur province ou un salaire inférieur, soit 4,1 % des employés, en baisse par rapport à 5,7 % en 1997. En 2003, les taux du salaire minimum variaient entre 5,90 \$ l'heure en Alberta et 8,00 \$ en Colombie-Britannique (tableau 1). Le taux de l'Alberta est resté inchangé depuis octobre 1999. L'Alberta comptait également la proportion la plus faible d'employés travaillant au salaire minimum ou à un salaire inférieur (1,1 %), tandis que Terre-Neuve-et-Labrador se classait en tête de liste à ce chapitre (8,5 %). Ce pourcentage relativement élevé à

**Tableau 1 : Employés gagnant le salaire minimum ou moins**

|                         | Ensemble<br>des employés | Salaire minimum |            | Salaire mini-<br>mum général<br>des adultes* | Taux de<br>chômage | Travailleurs                              |
|-------------------------|--------------------------|-----------------|------------|--|--------------------|---|
|                         |                          | Total           | Fréquence  |  |                    | gagnant<br>8,00 \$<br>l'heure<br>ou moins |
|                         | milliers                 | milliers        | %          | \$/heure                                     | %                  | %   |
| <b>Province</b>         |                          |                 |            |  |                    |   |
| Terre-Neuve-et-Labrador | 190,5                    | 16,1            | 8,5        | 6,00 (novembre 2002)                         | 16,7               | 25,0                                      |
| Nouvelle-Écosse         | 379,2                    | 21,9            | 5,8        | 6,25 (octobre 2003)                          | 9,3                | 18,9                                      |
| Colombie-Britannique    | 1 639,7                  | 92,1            | 5,6        | 8,00 (novembre 2001)                         | 8,1                | 5,6                                       |
| Québec                  | 3 165,0                  | 161,9           | 5,1        | 7,30 (février 2003)                          | 9,1                | 11,6                                      |
| Saskatchewan            | 386,5                    | 19,1            | 4,9        | 6,65 (novembre 2002)                         | 5,6                | 17,9                                      |
| Manitoba                | 478,2                    | 22,1            | 4,6        | 6,75 (avril 2003)                            | 5,0                | 15,2                                      |
| <b>Canada</b>           | <b>13 333,2</b>          | <b>547,0</b>    | <b>4,1</b> | ...  | <b>7,6</b>         | <b>11,7</b>                               |
| Nouveau-Brunswick       | 303,2                    | 12,3            | 4,1        | 6,00 (août 2002)                             | 10,6               | 19,3                                      |
| Île-du-Prince-Édouard   | 58,0                     | 2,2             | 3,8        | 6,25 (janvier 2003)                          | 11,1               | 20,0                                      |
| Ontario                 | 5 319,4                  | 184,3           | 3,5        | 6,85 (janvier 1995)                          | 7,0                | 11,2                                      |
| Alberta                 | 1 413,6                  | 15,1            | 1,1        | 5,90 (octobre 1999)                          | 5,1                | 12,5                                      |

Source : Enquête sur la population active, 2003  
\* (Mois pendant lequel le taux est entré en vigueur.)

Terre-Neuve-et-Labrador peut être partiellement attribuable à une situation moins reluisante sur le marché du travail, comme en témoigne le taux de chômage de 16,7 % observé en 2003, soit plus du double du taux national de 7,6 %. Dans le même ordre d'idées, une conjoncture du marché plus favorable en Alberta pourrait expliquer le pourcentage peu élevé enregistré dans cette province (le taux de chômage s'établissant à 5,1 % en 2003). Ainsi, les débouchés plus nombreux en Alberta ont pu se traduire par un pouvoir de négociation accru pour les travailleurs (Statistique Canada, 1998). Toutefois, des taux élevés de chômage ne coïncident pas nécessairement avec une proportion plus forte de travailleurs touchant le salaire minimum ou un salaire inférieur. Par exemple, l'Île-du-Prince-Édouard arrivait au deuxième rang pour ce qui est de l'importance du taux de chômage en 2003 (11,1 %), pourtant sa proportion de travailleurs au salaire minimum (3,8 %) était légèrement inférieure à la moyenne nationale. Cette observation tend à indiquer que d'autres facteurs, notamment la configuration des secteurs, le taux de travail à temps partiel, le cycle économique et la législation, entrent également en jeu.

Les disparités entre les provinces au chapitre de la fréquence du travail au salaire minimum peuvent s'expliquer partiellement par la variation des taux du salaire minimum (ou des taux généraux des adultes)<sup>6</sup>. Si l'on avait appliqué un taux universel de 8,00 \$ (soit le taux provincial le plus haut), le salaire de quelque 1,6 million de travailleurs — soit environ 12 % des employés — se serait situé sous ce taux en 2003. C'est la Colombie-Britannique qui aurait compté, et de loin, la plus faible proportion d'employés touchant 8,00 \$ ou moins (5,6 %), tandis que Terre-Neuve-et-Labrador aurait enregistré la proportion la plus forte (25,0 %). L'Ontario (11,2 %) et l'Alberta (12,5 %) se seraient retrouvés encore parmi les provinces comptant les proportions les plus faibles. Cependant, le Nouveau-Brunswick (19,3 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (20,0 %) se seraient classés parmi les provinces affichant les proportions les plus élevées (tableau 1). Autrement dit, le classement des provinces varie énormément selon le seuil de salaire retenu.

### La majorité sont des femmes

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler au salaire minimum. En 2003, les femmes représentaient près des deux tiers des travailleurs au salaire minimum, alors qu'elles formaient un peu moins de la moitié des employés (tableau 2) — d'où leur taux supérieur de travail au salaire minimum (1 femme sur

20 comparativement à 1 homme sur 35). Cette surreprésentation des femmes est observée dans tous les groupes d'âge, le taux des femmes étant presque le double de celui des hommes. Le fait que certaines professions exercées par les femmes soient associées à des salaires plus bas pourrait expliquer ce phénomène.

### L'âge : un facteur clé

Les jeunes âgés de 15 à 19 ans ont enregistré de loin le taux le plus élevé de travail au salaire minimum — soit près de 1 jeune sur 3 (tableau 2). En effet, près de la moitié de l'ensemble des travailleurs au salaire minimum étaient âgés de 15 à 19 ans, une grande majorité d'entre eux (77 %) fréquentant l'école à temps plein ou à temps partiel; 15 % étaient âgés de 20 à 24 ans, plusieurs d'entre eux (44 %) poursuivant des études<sup>7</sup>.

Les étudiants occupant un emploi d'été, tout particulièrement, étaient plus susceptibles de travailler au salaire minimum (1 sur 5) que d'autres travailleurs du même âge (1 sur 7)<sup>8</sup>. En effet, même si seulement 45 % des jeunes de 15 à 24 ans occupant un emploi

**Tableau 2 : Travailleurs au salaire minimum selon l'âge et le sexe**

|                       | Ensemble des employés | Salaire minimum |           |
|-----------------------|-----------------------|-----------------|-----------|
|                       |                       | Total           | Fréquence |
|                       | milliers              | milliers        | %         |
| <b>Les deux sexes</b> |                       |                 |           |
| 15 et plus            | 13 333,2              | 547,0           | 4,1       |
| 15 à 19               | 864,5                 | 260,0           | 30,1      |
| 20 à 24               | 1 433,7               | 84,1            | 5,9       |
| 25 à 34               | 3 104,7               | 60,1            | 1,9       |
| 35 à 44               | 3 530,9               | 57,2            | 1,6       |
| 45 à 54               | 3 017,3               | 50,4            | 1,7       |
| 55 et plus            | 1 382,2               | 35,2            | 2,5       |
| <b>Hommes</b>         |                       |                 |           |
| 15 et plus            | 6 819,9               | 198,5           | 2,9       |
| 15 à 19               | 433,9                 | 103,5           | 23,9      |
| 20 à 24               | 729,6                 | 32,8            | 4,5       |
| 25 à 34               | 1 619,3               | 20,7            | 1,3       |
| 35 à 44               | 1 800,8               | 14,7            | 0,8       |
| 45 à 54               | 1 500,5               | 14,3            | 1,0       |
| 55 et plus            | 735,9                 | 12,4            | 1,7       |
| <b>Femmes</b>         |                       |                 |           |
| 15 et plus            | 6 513,3               | 348,5           | 5,4       |
| 15 à 19               | 430,6                 | 156,5           | 36,3      |
| 20 à 24               | 704,1                 | 51,3            | 7,3       |
| 25 à 34               | 1 485,3               | 39,4            | 2,7       |
| 35 à 44               | 1 730,1               | 42,4            | 2,5       |
| 45 à 54               | 1 516,8               | 36,1            | 2,4       |
| 55 et plus            | 646,2                 | 22,8            | 3,5       |

Source : Enquête sur la population active, 2003

pendant l'été étaient des étudiants, ce groupe représentait 71 % des jeunes travaillant au salaire minimum au cours de cette période. Le fardeau financier de plus en plus lourd des études postsecondaires incite vraisemblablement de nombreux étudiants à travailler, surtout durant l'été, pour payer leurs études ou faire face à d'autres dépenses. Mais souvent, les jeunes travailleurs n'ont pas une expérience de travail ou une formation leur permettant d'obtenir des salaires plus élevés ou ne cherchent qu'un emploi à court terme, de sorte que bon nombre d'entre eux acceptent des emplois au salaire minimum (Statistique Canada, 1998).

En résumé, près des deux tiers des travailleurs au salaire minimum étaient âgés de moins de 25 ans, alors que ce groupe d'âge ne représentait que 17 % de l'ensemble des employés. Le taux de fréquence pour ce groupe d'âge est ainsi plus de huit fois supérieur à celui des travailleurs âgés de 25 ans et plus. La concentration des adolescents et des jeunes adultes parmi les travailleurs au salaire minimum s'explique par les caractéristiques associées au travail au salaire minimum, notamment les niveaux de scolarité moins élevés, des emplois dans le secteur des services, le travail à temps partiel et moins d'ancienneté professionnelle.

Bien que la fréquence du travail au salaire minimum diminuait de façon marquée avec l'âge, elle augmentait légèrement chez les travailleurs de 55 ans et plus (tableau 2), ce qui laisse penser que certains travailleurs âgés peuvent occuper un emploi pour arrondir leur revenu de pension ou pour rester actifs. Les travailleurs âgés tendent à se concentrer dans des professions spécifiques, dont certaines sont associées à des salaires moins élevés. Parmi ces professions figurent les vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail; les commis de bureau généraux; les concierges et concierges d'immeubles; les gardiens d'enfants, gouvernants et aides aux parents; et les préposés à l'entretien ménager et au nettoyage chargés de travaux légers (Duchesne, 2004).

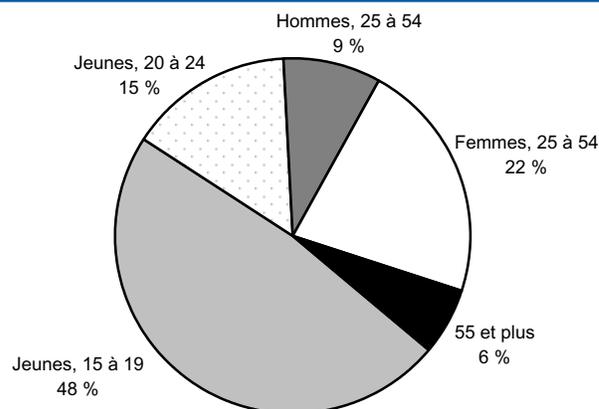
En outre, une proportion appréciable (31 %) de travailleurs au salaire minimum, dont de nombreuses femmes, étaient âgés de 25 à 54 ans (graphique B). Cela peut s'expliquer par la tendance qu'ont certaines femmes à occuper un emploi à temps partiel, souvent moins rémunéré, peut-être pour pouvoir établir un équilibre entre le travail rémunéré, les soins aux enfants et d'autres obligations familiales. Il se peut également que certains travailleurs passent leur vie active dans une série d'emplois au salaire minimum (Carrington et Fallick, 2001). Pour ce groupe, le salaire

minimum n'est pas simplement une situation transitoire, et il faudrait probablement porter une attention particulière à ces travailleurs dans le contexte de toute mesure visant à améliorer leur situation financière.

### L'éducation : un atout

Le travail au salaire minimum ou à un salaire inférieur était nettement plus fréquent chez les travailleurs n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (1 sur 9) que parmi les travailleurs ayant fait au moins des études postsecondaires partielles (1 sur 40) (tableau 4). En fait, 41 % de tous les travailleurs au salaire minimum n'avaient pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à seulement 15 % pour l'ensemble des employés. Cela pourrait expliquer les taux élevés du travail au salaire minimum chez les jeunes, bon nombre de ceux-ci n'ayant pas encore terminé leurs études. L'exclusion des adolescents et des jeunes adultes des calculs permet de confirmer l'incidence de la scolarité sur le travail au salaire minimum. En effet, parmi les personnes âgées de 25 ans et plus (qui ont vraisemblablement terminé le premier cycle de leur formation scolaire), celles qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires restaient toujours plus susceptibles de travailler au salaire minimum que les personnes titulaires d'un certificat d'études secondaires et celles ayant fait des études postsecondaires partielles (tableau 3).

**Graphique B : Les personnes de moins de 25 ans et les femmes de 25 à 54 ans représentaient 85 % des travailleurs au salaire minimum.**



Source : Enquête sur la population active, 2003

Tableau 3 : Travailleurs au salaire minimum selon certaines caractéristiques

|  | Adolescents et jeunes adultes |                 |             | Personnes de 25 ans et plus |                 |            |
|--|-------------------------------|-----------------|-------------|-----------------------------|-----------------|------------|
|  | Ensemble des employés         | Salaire minimum |             | Ensemble des employés       | Salaire minimum |            |
|  |                               | Total           | Fréquence   |                             | Total           | Fréquence  |
|  | milliers                      | milliers        | %           | milliers                    | milliers        | %          |
| <b>Total</b>   | <b>2 298,2</b>                | <b>344,1</b>    | <b>15,0</b> | <b>11 035,1</b>             | <b>202,9</b>    | <b>1,8</b> |
| <b>Scolarité</b>   |                               |                 |             |                             |                 |            |
| Moins que des études secondaires   | 617,5                         | 174,0           | 28,2        | 1 334,4                     | 49,4            | 3,7        |
| Moins qu'une 9 <sup>e</sup> année  | 35,7                          | 9,4             | 26,3        | 355,2                       | 21,0            | 5,9        |
| Études secondaires partielles  | 581,9                         | 164,6           | 28,3        | 979,2                       | 28,4            | 2,9        |
| Certificat d'études secondaires  | 533,3                         | 61,8            | 11,6        | 2 212,4                     | 47,4            | 2,1        |
| Au moins des études postsecondaires partielles   | 1 147,4                       | 108,3           | 9,4         | 7 488,3                     | 106,3           | 1,4        |
| Études postsecondaires partielles  | 530,2                         | 74,0            | 14,0        | 843,2                       | 18,9            | 2,2        |
| Certificat ou diplôme d'études postsecondaires   | 488,1                         | 27,8            | 5,7         | 4 059,4                     | 56,8            | 1,4        |
| Grade universitaire  | 129,1                         | 6,5             | 5,0         | 2 585,7                     | 30,6            | 1,2        |
| <b>Secteur</b>   |                               |                 |             |                             |                 |            |
| Agriculture  | 39,7                          | 7,1             | 17,9        | 80,5                        | 5,3             | 6,6        |
| Foresterie, pêche, extraction minière, pétrole et gaz                                    | 27,3                          | F               | F           | 211,8                       | 1,9             | 0,9        |
| Services publics   | 6,7                           | F               | F           | 124,7                       | F               | F          |
| Construction   | 108,6                         | 1,8             | 1,7         | 535,3                       | 5,1             | 1,0        |
| Fabrication  | 227,6                         | 7,1             | 3,1         | 1 976,6                     | 13,6            | 0,7        |
| Commerce   | 652,3                         | 131,1           | 20,1        | 1 507,1                     | 42,7            | 2,8        |
| Transport et entreposage   | 51,3                          | 2,0             | 3,9         | 577,3                       | 9,0             | 1,6        |
| Finance, assurances, immobilier et location  | 87,6                          | 7,1             | 8,1         | 701,1                       | 10,6            | 1,5        |
| Services professionnels, scientifiques et techniques                                     | 73,8                          | 3,7             | 5,0         | 579,1                       | 5,0             | 0,9        |
| Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien* | 102,5                         | 6,9             | 6,7         | 366,1                       | 9,3             | 2,5        |
| Services d'enseignement  | 72,0                          | 6,2             | 8,6         | 929,1                       | 11,7            | 1,3        |
| Soins de santé et assistance sociale   | 129,7                         | 8,0             | 6,2         | 1 351,9                     | 17,8            | 1,3        |
| Information, culture et loisirs  | 156,5                         | 26,0            | 16,6        | 439,0                       | 6,0             | 1,4        |
| Hébergement et services de restauration  | 420,6                         | 118,9           | 28,3        | 500,8                       | 40,9            | 8,2        |
| Autres services  | 85,6                          | 12,5            | 14,6        | 396,1                       | 19,8            | 5,0        |
| Administrations publiques  | 56,3                          | 4,5             | 8,0         | 758,6                       | 3,7             | 0,5        |
| <b>Régime de travail</b>   |                               |                 |             |                             |                 |            |
| Temps plein  | 1 259,2                       | 86,9            | 6,9         | 9 634,3                     | 132,5           | 1,4        |
| Hommes   | 722,7                         | 36,8            | 5,1         | 5 381,3                     | 48,4            | 0,9        |
| Femmes   | 536,5                         | 50,1            | 9,3         | 4 253,0                     | 84,1            | 2,0        |
| Temps partiel  | 1 039,0                       | 257,2           | 24,8        | 1 400,7                     | 70,4            | 5,0        |
| Hommes   | 440,8                         | 99,5            | 22,6        | 275,2                       | 13,8            | 5,0        |
| Femmes   | 598,2                         | 157,8           | 26,4        | 1 125,5                     | 56,6            | 5,0        |
| <b>Durée d'occupation de l'emploi</b>  |                               |                 |             |                             |                 |            |
| 1 à 3 mois   | 459,9                         | 90,3            | 19,6        | 506,0                       | 23,0            | 4,5        |
| 4 à 6 mois   | 347,0                         | 64,6            | 18,6        | 503,9                       | 21,0            | 4,2        |
| 7 à 12 mois  | 404,9                         | 71,8            | 17,7        | 751,7                       | 24,9            | 3,3        |
| 13 à 60 mois   | 999,8                         | 112,7           | 11,3        | 3 473,6                     | 69,5            | 2,0        |
| 61 mois et plus  | 86,6                          | 4,8             | 5,5         | 5 799,9                     | 64,4            | 1,1        |

Source : Enquête sur la population active, 2003

\* Auparavant appelé gestion d'entreprises, des services administratifs et des autres services de soutien.

**Tableau 4 : Travailleurs au salaire minimum selon le niveau de scolarité**

|  | Ensemble des employés | Salaire minimum |            |
|--|-----------------------|-----------------|------------|
|  |                       | Total           | Fréquence  |
|  | milliers              | milliers        | %          |
| <b>Scolarité</b>                               | <b>13 333,2</b>       | <b>547,0</b>    | <b>4,1</b> |
| Moins que des études secondaires               | 1 951,9               | 223,3           | 11,4       |
| Moins qu'une 9 <sup>e</sup> année              | 390,8                 | 30,3            | 7,8        |
| Études secondaires partielles                  | 1 561,1               | 193,0           | 12,4       |
| Certificat d'études secondaires                | 2 745,7               | 109,1           | 4,0        |
| Au moins des études postsecondaires partielles | 8 635,6               | 214,6           | 2,5        |
| Études postsecondaires partielles              | 1 373,3               | 93,0            | 6,8        |
| Certificat ou diplôme d'études postsecondaires | 4 547,5               | 84,6            | 1,9        |
| Grade universitaire                            | 2 714,8               | 37,0            | 1,4        |

Source : Enquête sur la population active, 2003

ces secteurs, où beaucoup d'emplois sont susceptibles d'être à temps partiel.

Le secteur de l'agriculture se caractérisait, lui aussi, par une fréquence relativement élevée de travailleurs au salaire minimum (1 sur 10). La main-d'œuvre agricole a traditionnellement été soustraite à l'application des dispositions sur le salaire minimum, et les travailleurs de ce secteur sont rarement syndiqués. Cependant, ils bénéficient parfois d'avantages non salariaux comme la chambre et la pension gratuites (Akyeampong, 1989). Parmi les autres avantages, notons le versement par certains agriculteurs non constitués en société d'un salaire

## Où travaillent-ils?

Presque tous les travailleurs au salaire minimum occupaient un emploi dans le secteur des services. L'hébergement et les services de restauration, notamment, affichaient la plus forte fréquence à ce chapitre, 1 travailleur sur 6 occupant un emploi au salaire minimum ou à un salaire inférieur (tableau 5). Le travail au salaire minimum était également fréquent dans le secteur du commerce (1 travailleur sur 12). Ces branches d'activité se caractérisent par une forte concentration de jeunes et de travailleurs à temps partiel. Ces deux groupes tendent à avoir moins d'expérience et des liens moins étroits avec le marché du travail, deux facteurs qui en font des candidats de choix pour les emplois peu rémunérés. Souvent, les emplois dans ces secteurs ne nécessitent pas une formation et des compétences spécialisées ni des études postsecondaires. Les faibles taux de syndicalisation peuvent également expliquer les salaires inférieurs. Enfin, les femmes se retrouvent en grand nombre dans

**Tableau 5 : Travailleurs au salaire minimum selon le secteur**

|  | Ensemble des employés | Salaire minimum |            |
|--|-----------------------|-----------------|------------|
|  |                       | Total           | Fréquence  |
|  | milliers              | milliers        | %          |
| <b>Secteur</b>   | <b>13 333,2</b>       | <b>547,0</b>    | <b>4,1</b> |
| <b>Biens</b>   | <b>3 338,7</b>        | <b>43,6</b>     | <b>1,3</b> |
| Agriculture  | 120,2                 | 12,4            | 10,3       |
| Foresterie, pêche, extraction minière, pétrole et gaz                                    | 239,0                 | 3,1             | 1,3        |
| Services publics   | 131,4                 | F               | F          |
| Construction   | 643,9                 | 6,9             | 1,1        |
| Fabrication  | 2 204,2               | 20,7            | 0,9        |
| <b>Services</b>  | <b>9 994,5</b>        | <b>503,4</b>    | <b>5,0</b> |
| Commerce   | 2 159,5               | 173,8           | 8,0        |
| Transport et entreposage   | 628,7                 | 11,0            | 1,7        |
| Finance, assurances, immobilier et location  | 788,7                 | 17,7            | 2,2        |
| Services professionnels, scientifiques et techniques                                     | 652,8                 | 8,7             | 1,3        |
| Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien* | 468,6                 | 16,2            | 3,5        |
| Enseignement   | 1 001,1               | 17,9            | 1,8        |
| Soins de santé et assistance sociale   | 1 481,6               | 25,8            | 1,7        |
| Information, culture et loisirs  | 595,6                 | 32,0            | 5,4        |
| Hébergement et restauration  | 921,5                 | 159,8           | 17,3       |
| Autres   | 481,6                 | 32,3            | 6,7        |
| Administrations publiques  | 814,9                 | 8,2             | 1,0        |

Source : Enquête sur la population active, 2003

\* Auparavant appelé gestion d'entreprises, des services administratifs et des autres services de soutien.

nominal à leur conjoint comme dépense d'entreprise déductible d'impôt. À la suite d'une modification des lois fiscales permettant aux propriétaires d'entreprises non constituées en société de considérer le salaire du conjoint employé comme une déduction, le nombre de femmes employées dans le secteur de l'agriculture est monté en flèche, alors que le nombre de travailleurs familiaux non rémunérés a fléchi (Duchesne, 1989)<sup>9</sup>.

En revanche, la fabrication, les administrations publiques et la construction comptaient parmi les secteurs affichant les plus faibles taux de travailleurs au salaire minimum, ce qui n'est pas surprenant puisqu'ils se retrouvent au nombre des branches d'activité les plus syndiquées (Akyeampong, 2003).

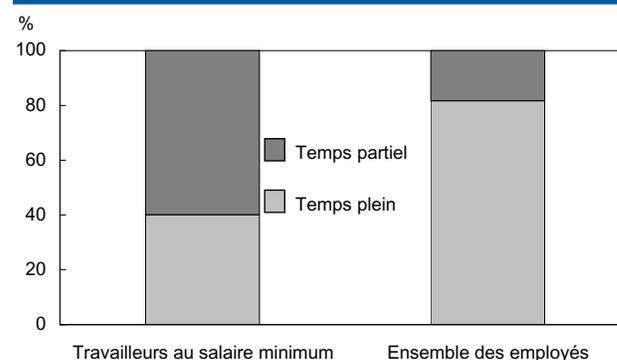
Le portrait de la situation change quelque peu lorsque l'âge est pris en compte. Chez les adolescents et les jeunes adultes, environ 1 sur 4 travaillant dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration touchait le salaire minimum ou un salaire inférieur (tableau 3). C'était aussi le cas de 1 travailleur sur 5 dans le secteur du commerce et de 1 travailleur sur 6 en agriculture. Chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus, ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration étaient les plus susceptibles de toucher le salaire minimum ou un salaire moindre (1 sur 12), suivis des travailleurs du secteur de l'agriculture (1 sur 15), puis de ceux du secteur du commerce (1 sur 35).

### L'emploi à temps partiel : facteur prépondérant

L'emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) constitue une autre dimension importante du travail au salaire minimum, le taux qui y est associé étant près de sept fois supérieur à celui de l'emploi à temps plein (tableau 6). En fait, 60 % des travailleurs au salaire minimum occupaient un emploi à temps partiel, comparativement à moins de 20 % pour l'ensemble des employés (graphique C).

Le travail à temps partiel était encore plus répandu chez les adolescents et les jeunes adultes. Ce groupe représentait près des quatre cinquièmes de tous les travailleurs au salaire minimum occupant un emploi à temps partiel, ce qui reflète le nombre élevé d'étudiants dans les rangs. En effet, la grande majorité des jeunes travailleurs au salaire minimum occupaient un emploi à temps partiel parce qu'ils poursuivaient des études. En chiffres relatifs, près de 1 jeune travailleur à temps partiel sur 4 touchait le salaire minimum. Les femmes affichaient un taux supérieur à celui des hommes à ce chapitre.

**Graphique C : Près de 60 % des travailleurs au salaire minimum travaillaient à temps partiel, contre moins de 20 % de tous les employés.**



Source : Enquête sur la population active, 2003

Par contre, seulement le tiers des travailleurs au salaire minimum âgés de 25 ans et plus occupaient un emploi à temps partiel. Les principales raisons du travail à temps partiel évoquées par ces travailleurs étaient les facteurs économiques (la conjoncture, l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein), les préférences personnelles ainsi que les obligations personnelles ou familiales.

**Tableau 6 : Travailleurs au salaire minimum selon le régime de travail**

|                      | Ensemble des employés | Salaire minimum |             |
|----------------------|-----------------------|-----------------|-------------|
|                      |                       | Total           | Fréquence   |
|                      | milliers              | milliers        | %           |
| <b>Total</b>         | <b>13 333,2</b>       | <b>547,0</b>    | <b>4,1</b>  |
| Hommes               | 6 819,9               | 198,5           | 2,9         |
| Femmes               | 6 513,3               | 348,5           | 5,4         |
| <b>Temps plein</b>   | <b>10 893,5</b>       | <b>219,4</b>    | <b>2,0</b>  |
| Hommes               | 6 104,0               | 85,2            | 1,4         |
| Femmes               | 4 789,5               | 134,1           | 2,8         |
| <b>Temps partiel</b> | <b>2 439,7</b>        | <b>327,7</b>    | <b>13,4</b> |
| Hommes               | 716,0                 | 113,3           | 15,8        |
| Femmes               | 1 723,7               | 214,4           | 12,4        |

Source : Enquête sur la population active, 2003

### La plupart des emplois sont à court terme

Plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs au salaire minimum occupaient leur emploi actuel depuis un an ou moins, comparativement à seulement 22 % dans le cas de l'ensemble des employés (tableau 7). Bon nombre de ces emplois sont occupés par des étudiants et d'autres jeunes en début de carrière. Des études et une expérience plus poussées permettent à ces travailleurs d'obtenir des emplois mieux rémunérés. En effet, la fréquence la plus élevée de travail au salaire minimum était observée chez les travailleurs occupant leur emploi depuis trois mois ou moins (1 sur 9), et la plus faible, parmi les travailleurs occupant leur emploi depuis plus de cinq ans (1 sur 80). Là aussi, ces caractéristiques subsistent pour les travailleurs âgés de 25 ans et plus (tableau 3).

### Employés chez les petites et les grandes entreprises, mais rarement syndiqués

Les grandes entreprises (plus de 500 employés) et les petites entreprises (moins de 20 employés) comptaient un nombre presque égal de travailleurs au salaire minimum. Ensemble, elles représentaient les trois quarts de tous ces travailleurs en 2003 (tableau 7). Cependant, la fréquence du travail au salaire minimum était plus élevée chez les travailleurs œuvrant dans les petites entreprises (1 sur 13). Cela découle vraisemblablement des taux inférieurs de syndicalisation et du pouvoir de négociation plus faible dans les petites entreprises — seulement 8 % des travailleurs au salaire minimum étaient assujettis à une convention collective, comparativement à 32 % de l'ensemble des employés. En effet, seulement 1 employé syndiqué sur

90 travaillait au salaire minimum ou à un salaire inférieur, contre 1 sur 20 dans le cas des travailleurs non syndiqués. Le grand nombre de travailleurs à temps partiel, d'étudiants et d'autres jeunes travaillant au salaire minimum, conjugué à leur présence appréciable dans les petites entreprises, tend à restreindre la capacité d'organisation de ces travailleurs et donc leur capacité à obtenir de meilleurs salaires (Akyeampong, 1989).

### La plupart vivent chez leurs parents

Comme la plupart des Canadiens vivent en famille, une personne touchant le salaire minimum ou un salaire inférieur n'est pas nécessairement désavantagée sur le plan économique. Cependant, le salaire peu élevé du principal soutien économique peut avoir une incidence sur le bien-être économique de toute la famille. Un examen plus poussé des travailleurs au salaire minimum selon leur situation dans la famille permet de cerner la capacité (ou l'incapacité) de la famille dans son ensemble en matière de gains.

En 2003, près des deux tiers de l'ensemble des travailleurs au salaire minimum vivaient avec leurs parents ou d'autres membres de leur famille (tableau 8), ce qui reflète, encore une fois, le grand nombre de travailleurs au salaire minimum âgés de moins de 25 ans et poursuivant des études. Il s'agit souvent d'une situation temporaire qui permet à ces travailleurs de terminer leurs études et d'acquérir de l'expérience. La fréquence du travail au salaire minimum dans ce groupe était trois fois plus élevée que le taux global. En effet, les fils, les filles et les autres personnes apparentées vivant au sein d'une

**Tableau 7 : Travailleurs au salaire minimum selon la durée d'occupation de l'emploi, la taille de l'entreprise et l'affiliation syndicale**

|   | Ensemble des employés | Salaire minimum |            |
|---|-----------------------|-----------------|------------|
|   |                       | Total           | Fréquence  |
|   | milliers              | milliers        | %          |
| <b>Durée d'occupation de l'emploi</b>                     | <b>13 333,2</b>       | <b>547,0</b>    | <b>4,1</b> |
| 1 à 3 mois  | 965,9                 | 113,3           | 11,7       |
| 4 à 6 mois  | 850,9                 | 85,6            | 10,1       |
| 7 à 12 mois   | 1 156,6               | 96,7            | 8,4        |
| 13 à 60 mois  | 4 473,4               | 182,2           | 4,1        |
| 61 mois et plus   | 5 886,5               | 69,2            | 1,2        |
| <b>Taille de l'entreprise</b>                             | <b>13 333,2</b>       | <b>547,0</b>    | <b>4,1</b> |
| Moins de 20 employés                                      | 2 627,8               | 199,7           | 7,6        |
| 20 à 99 employés  | 2 153,6               | 89,1            | 4,1        |
| 100 à 500 employés  | 1 928,9               | 48,8            | 2,5        |
| Plus de 500 employés                                      | 6 623,0               | 209,4           | 3,2        |
| <b>Affiliation syndicale</b>                              | <b>13 333,2</b>       | <b>547,0</b>    | <b>4,1</b> |
| Syndiqué ou assujetti à une convention collective         | 4 318,6               | 45,7            | 1,1        |
| Non syndiqué et non assujetti à une convention collective | 9 014,6               | 501,3           | 5,6        |

Source : Enquête sur la population active, 2003

**Tableau 8 : Travailleurs au salaire minimum selon leur situation dans la famille**

|   | Ensemble des employés | Salaire minimum |             |
|---|-----------------------|-----------------|-------------|
|   |                       | Total           | Fréquence   |
|   | milliers              | milliers        | %           |
| <b>Total</b>  | <b>13 333,2</b>       | <b>547,0</b>    | <b>4,1</b>  |
| <b>Vivant en couple</b>   | <b>7 901,1</b>        | <b>137,3</b>    | <b>1,7</b>  |
| Conjoint inoccupé   | 1 543,8               | 31,0            | 2,0         |
| Conjoint en chômage   | 343,1                 | 8,7             | 2,5         |
| Conjoint inactif  | 1 200,7               | 22,3            | 1,9         |
| Moins de 55 ans   | 804,9                 | 12,1            | 1,5         |
| 55 ans ou plus  | 395,8                 | 10,2            | 2,6         |
| Conjoint occupé   | 6 357,3               | 106,3           | 1,7         |
| Gagnant le salaire minimum ou moins                               | 84,2                  | 5,6             | 6,7         |
| Gagnant plus que le salaire minimum                               | 5 394,0               | 79,3            | 1,5         |
| Travailleur autonome  | 879,1                 | 21,4            | 2,4         |
| <b>Chef de famille, sans conjoint</b>                             | <b>824,3</b>          | <b>27,0</b>     | <b>3,3</b>  |
| Le plus jeune enfant a moins de 18 ans                            | 702,3                 | 24,3            | 3,5         |
| Sans enfant, ou enfants de 18 ans ou plus                         | 122,1                 | 2,8             | 2,3         |
| <b>Fils, fille ou autre personne apparentée vivant en famille</b> | <b>2 667,4</b>        | <b>332,4</b>    | <b>12,5</b> |
| 15 à 19, à l'école  | 468,7                 | 163,4           | 34,9        |
| 15 à 19, pas à l'école  | 339,7                 | 84,4            | 24,8        |
| 20 à 24, à l'école  | 233,4                 | 23,2            | 9,9         |
| 20 à 24, pas à l'école  | 631,2                 | 34,0            | 5,4         |
| 25 ou plus, à l'école   | 53,6                  | 3,2             | 6,0         |
| 25 ou plus, pas à l'école   | 940,7                 | 24,2            | 2,6         |
| <b>Personne hors famille</b>                                      | <b>1 940,4</b>        | <b>50,4</b>     | <b>2,6</b>  |
| Vivant seule  | 1 314,8               | 28,0            | 2,1         |
| 15 à 24 ans   | 95,1                  | 5,3             | 5,6         |
| 25 à 54 ans   | 1 031,0               | 16,4            | 1,6         |
| 55 ans ou plus  | 188,7                 | 6,3             | 3,3         |
| Vivant avec des personnes non apparentées                         | 625,5                 | 22,4            | 3,6         |
| 15 à 24 ans   | 179,2                 | 10,8            | 6,0         |
| 25 à 54 ans   | 421,6                 | 10,5            | 2,5         |
| 55 ans ou plus  | 24,8                  | F               | F           |

Source : Enquête sur la population active, 2003

famille affichaient des taux parmi les plus élevés, particulièrement ceux âgés de moins de 20 ans et ceux fréquentant l'école.

Le quart de l'ensemble des travailleurs au salaire minimum vivaient en couple. Toutefois, le taux de fréquence de ce groupe n'atteignait que 1 sur 60. Plus des trois quarts avaient des conjoints occupés, la plupart de ces derniers tou-

chant plus que le salaire minimum. Ce phénomène peut être partiellement attribuable aux femmes qui occupent un emploi à temps partiel peu rémunéré pour pouvoir s'occuper de leurs jeunes enfants (Statistique Canada, 1998).

Font également l'objet d'un intérêt particulier les 27 000 chefs de famille sans conjoint, travaillant au salaire minimum ou à un salaire

moindre. Bien que ces personnes ne représentent qu'une faible proportion de l'ensemble des travailleurs au salaire minimum (5 %) et qu'elles ne soient pas plus susceptibles de toucher le salaire minimum que les autres travailleurs (1 sur 30 contre 1 sur 25), presque toutes avaient au moins un enfant à charge de moins de 18 ans. Par ailleurs, quelque 31 000 travailleurs au salaire minimum avaient un conjoint inoccupé. Si le taux de fréquence de ce groupe n'est pas alarmant, le rôle de soutien unique de famille (en excluant le revenu provenant d'autres sources) fait en sorte que ces travailleurs pourraient difficilement subvenir aux besoins de plus d'une personne. Enfin, 28 000 travailleurs au salaire minimum vivant seuls pouvaient, eux aussi, éprouver des difficultés à joindre les deux bouts.

## Résumé

La législation sur le salaire minimum continue de susciter des débats houleux chez ses tenants comme chez ses détracteurs. Bien que, de part et d'autre, on s'entende sur la nécessité de tenir compte des besoins des travailleurs au bas de l'échelle salariale, les deux courants s'affrontent quant aux mesures à prendre à cet égard. Pour évaluer les effets d'un changement du salaire minimum, il importe de comprendre qui sont ces travailleurs au salaire minimum et le type d'emploi qu'ils occupent.

En 2003, quelque 547 000 personnes travaillaient au salaire minimum fixé par leur province ou à un salaire inférieur. Globalement, on retrouve plus de femmes, de jeunes, d'étudiants et d'employés à temps partiel parmi les travailleurs au salaire minimum. Ces travailleurs œuvraient principalement dans les

## Source des données et définitions

L'**Enquête sur la population active (EPA)** est une enquête mensuelle menée auprès de quelque 54 000 ménages partout au Canada. Elle permet de recueillir des renseignements sur les caractéristiques démographiques et sur la population active pour tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans et plus. Sont exclus les pensionnaires d'un établissement institutionnel, les personnes vivant dans les réserves indiennes et les résidents des territoires.

Chaque province et territoire fixe un salaire minimum dans sa législation en matière de normes d'emploi. L'employeur qui paie aux employés admissibles un salaire inférieur au taux fixé, peu importe le mode de calcul de la rémunération (à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, à la pièce) commet une infraction. De la même manière, il est interdit aux employés d'accepter une rémunération inférieure au minimum applicable. Le taux du salaire minimum varie d'une province à l'autre, et les changements peuvent entrer en vigueur en tout temps au cours de l'année. Ainsi, Terre-Neuve-et-Labrador a procédé à une hausse du taux du salaire minimum à 5,75 \$, hausse entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2002 et suivie peu après d'une augmentation à 6,00 \$, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2002.

Les travailleurs autonomes ne sont pas visés par la législation sur le salaire minimum et ne sont donc pas compris dans la présente analyse. Sont également exclus les travailleurs familiaux non rémunérés.

Les autres exclusions et dispositions spéciales d'application varient et visent les jeunes travailleurs (Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador), les travailleurs ayant une incapacité (Alberta, Manitoba et Saskatchewan — disposition rarement utilisée), les domestiques et les aides familiaux résidant chez l'employeur (Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard, Manitoba et Québec), les travailleurs agricoles (Alberta, Manitoba, Ontario et Saskatchewan) et les travailleurs à domicile (par exemple, les télétravailleurs et les travailleurs à la pièce dans l'industrie du vêtement et des textiles). D'autres taux particuliers du salaire minimum se rapportent à la rémunération non horaire et au pourboire (ainsi, l'Ontario fixe un taux du salaire minimum de 5,95 \$ s'appliquant aux employés qui servent des boissons alcoolisées dans les établissements autorisés). Une description plus complète des exclusions et des taux spéciaux est présentée dans la base de données sur le salaire minimum de Développement des ressources humaines Canada ([www110.hrdc-drhc.gc.ca/psait\\_spila/lmnc-eslc/eslc/salaire\\_minwage/intro/index.cfm/doc/francais](http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/lmnc-eslc/eslc/salaire_minwage/intro/index.cfm/doc/francais)).

On a calculé le nombre d'employés travaillant au salaire minimum en fonction du **salaire minimum des adultes expérimentés** applicable (également appelé le **taux général des adultes**) pour chaque province et pour chaque mois de 2003. L'estimation annuelle pour chaque province est fondée sur la moyenne de ces 12 observations mensuelles, tandis que le total pour le Canada correspond à la somme des estimations provinciales.

On n'a pas retenu la moyenne annuelle des taux mensuels du salaire minimum parce qu'elle donnerait lieu à un surdénombrement ou à un sous-dénombrement attribuable à l'inclusion ou à l'exclusion des employés dont les gains horaires étaient légèrement supérieurs ou inférieurs au taux du salaire minimum applicable en vigueur un mois donné. Par ailleurs, on n'a pas retenu la formule consistant à utiliser un seul mois pour représenter l'ensemble de l'année parce qu'on cherche à tenir compte des fluctuations dans les secteurs très saisonniers et dans ceux qui dépendent du travail au salaire minimum, comme les secteurs de l'hébergement et de la vente au détail. De plus, puisque le taux du salaire minimum peut changer en tout temps au cours de l'année, le mois choisi pourrait ne pas correspondre au mois d'entrée en vigueur de la modification du taux du salaire minimum.

Pour déterminer si un employé travaillait au taux général du salaire des adultes de chaque province ou à un taux inférieur, on a calculé les gains horaires selon les salaires ou traitements déclarés avant impôt et autres déductions. Les salaires et traitements, y compris les pourboires, commissions et primes, déclarés sur une base horaire ont été utilisés sans conversion. Les autres taux de salaire ont été convertis en un taux horaire en fonction des heures hebdomadaires habituelles de travail. En principe, on aurait dû exclure les pourboires, commissions et primes de manière à cerner uniquement les travailleurs dont le salaire horaire réel de base était égal ou inférieur au taux provincial général des adultes, mais les renseignements requis pour ce faire ne sont pas recueillis. Cela se traduit par un léger biais par défaut relativement au nombre de travailleurs rémunérés au taux général officiel des adultes établi par chaque province ou à un taux inférieur. Toutefois, on n'a utilisé aucune des exclusions ou aucun des taux spéciaux du salaire minimum (comme les taux spéciaux du salaire minimum applicables aux travailleurs rémunérés au pourboire et aux jeunes travailleurs), ce qui introduit un biais par excès.

secteurs de l'hébergement, de la restauration et du commerce, et dans les petites et les grandes entreprises. Ils sont rarement syndiqués et tendent à occuper leur emploi durant moins d'un an. La plupart vivent chez leurs parents ou avec d'autres personnes apparentées.

Néanmoins, une proportion appréciable des travailleurs au salaire minimum se retrouvent dans le principal groupe d'âge actif (de 25 à 54 ans) et travaillent à temps plein. Font aussi l'objet d'un intérêt particulier les travailleurs au salaire minimum qui sont les seuls

membres occupés du ménage, notamment ceux ayant un conjoint à charge ou au moins un enfant de moins de 18 ans à charge, ou encore les deux. Ces travailleurs, tout particulièrement, peuvent éprouver des difficultés à joindre les deux bouts.

Perspective

■ Notes

1 Ce modèle est fondé sur l'hypothèse de marchés concurrentiels pour l'emploi et d'une absence d'emprise sur le marché en ce qui a trait à la détermination des salaires, c'est-à-dire que les employeurs comme les travailleurs sont des preneurs de salaire et que le taux salarial d'équilibre est déterminé par la correspondance entre la demande cumulative de travailleurs et la disponibilité de travailleurs ayant les qualifications requises. Cet argument a été remis en question empiriquement, notamment par Card et Krueger (1994) dans leur étude de cas portant sur la restauration rapide au New Jersey et en Pennsylvanie. Cette étude n'a relevé aucun élément permettant de conclure que la hausse du salaire minimum au New Jersey avait réduit le nombre d'emplois dans le secteur de la restauration rapide de cet État. En fait, la hausse du salaire minimum s'est accompagnée d'une croissance de l'emploi. Par ailleurs, le prix des repas a augmenté au New Jersey par rapport à la Pennsylvanie (où le salaire minimum est resté inchangé), ce qui tend à indiquer que le fardeau de la hausse du salaire minimum a principalement été assumé par les consommateurs.

2 Depuis décembre 1996, le taux du salaire minimum applicable aux travailleurs relevant de la compétence fédérale correspond au taux général du salaire minimum des adultes en vigueur dans la province ou le territoire d'exécution du travail.

3 Plusieurs provinces ont planifié des hausses de leur taux du salaire minimum en 2004, et certaines l'ont fait pour une période encore plus longue. L'Île-du-Prince-Édouard a prévu accroître le salaire minimum à 6,50 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et à 6,80 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2005; la Nouvelle-Écosse, à 6,50 \$ le 1<sup>er</sup> avril 2004; le Nouveau-Brunswick, à 6,20 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2004; le Manitoba, à 7,00 \$ le 1<sup>er</sup> avril 2004; le Québec, à 7,45 \$ le 1<sup>er</sup> mai 2004 et à 7,60 \$ le 1<sup>er</sup> mai 2005; et l'Ontario, à 7,15 \$ le 1<sup>er</sup> février 2004, à 7,45 \$ le 1<sup>er</sup> février 2005, à 7,75 \$ le 1<sup>er</sup> février 2006 et à 8,00 \$ le 1<sup>er</sup> février 2007. (Le salaire minimum en Ontario n'avait pas augmenté depuis 1995.)

4 En Ontario, un taux spécial du salaire minimum de 6,40 \$ s'applique aux étudiants âgés de moins de 18 ans travaillant jusqu'à 28 heures par semaine ou durant les congés scolaires. En 2003, on dénombrait quelque 50 000 étudiants de cette catégorie dont les gains horaires étaient inférieurs au taux général des adultes mais égaux ou supérieurs au taux du salaire minimum des étudiants.

5 Aucun des autres taux spéciaux ou exclusions n'a été pris en compte dans l'estimation des travailleurs au salaire minimum dans la présente étude. Voir *Source des données et définitions* pour plus de détails.

6 Ce phénomène est aussi attribuable aux taux distincts du salaire minimum applicables à des catégories spéciales de travailleurs comme les étudiants, les travailleurs rémunérés au pourboire et d'autres exceptions, lesquels varient également d'une province à l'autre. Ainsi, la législation ontarienne sur le salaire minimum prévoit un taux spécial du salaire minimum de 6,40 \$ qui s'applique aux étudiants âgés de moins de 18 ans travaillant jusqu'à 28 heures par semaine ou durant les congés scolaires. Si l'on exclut ces travailleurs, on obtient un taux provincial de 2,5 %, comparativement à 3,5 % si l'on considère le taux général des adultes.

7 L'estimation relative aux étudiants est fondée sur une moyenne de huit mois (de janvier à avril et de septembre à décembre 2003).

8 L'estimation quant aux étudiants occupant un emploi d'été est fondée sur une moyenne des mois d'été (de mai à août 2003) et vise les étudiants qui travaillent pendant l'été mais qui prévoient reprendre leurs études à temps plein à l'automne.

9 Avant 1980, seuls les propriétaires d'entreprises constituées en société pouvaient se prévaloir de cette déduction. Plusieurs conditions s'appliquent : le conjoint doit effectivement toucher un salaire ou un traitement; le travail effectué doit justifier une rémunération; il aurait été nécessaire d'engager un employé n'eût été du travail du conjoint; et les salaires versés doivent être raisonnables.

■ Documents consultés

AKYEAMPONG, Ernest. « Syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPf au catalogue de Statistique Canada, automne 2003, vol. 15, n° 3, p. 54 à 61, fiche.

AKYEAMPONG, Ernest. « Le travail au salaire minimum », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, hiver 1989, vol. 1, n° 3, p. 8 à 22.

BATTLE, Ken. *Minimum wages in Canada: A statistical portrait with policy implications*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy, 2003.

BLACK, Errol, et Lisa SHAW. *The case for a strong minimum wage policy*, Canadian Centre for Policy Alternatives — Manitoba, 1998, Internet : [www.policyalternatives.ca/mb](http://www.policyalternatives.ca/mb).

CARD, David, et Alan B. KRUEGER. « Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, 1994, vol. 84, n° 4, p. 772 à 793.

CARRINGTON, William J., et Bruce C. FALLICK. « Do some workers have minimum wage careers? », *Monthly Labor Review*, mai 2001, vol. 124, n° 5, p. 17 à 27.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC). 2001, base de données sur le salaire minimum, Internet : [www110.hrhc-drhc.gc.ca/psait\\_spila/lmnc\\_eslc/eslc/salaire\\_minwage/intro//index.cfm/doc/francais](http://www110.hrhc-drhc.gc.ca/psait_spila/lmnc_eslc/eslc/salaire_minwage/intro//index.cfm/doc/francais).

DUCHESNE, Doreen. « Plus de personnes âgées au travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, février 2004, vol. 5, n° 2, numéro en ligne.

DUCHESNE, Doreen. *Le déclin du travail familial non rémunéré au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 1989, Rapport analytique sur le travail n° 2.

GOLDBERG, Michael, et David GREEN. *Raising the floor: The social and economic benefits of minimum wages in Canada*, Canadian Centre for Policy Alternatives, 1999.

LAW, Marc T. *The economics of minimum wage laws*, Fraser Institute Public Policy Sources, 1999, n° 14, Internet : [oldfraser.lexi.net/publications/pps/14](http://oldfraser.lexi.net/publications/pps/14).

LAW, Marc T., et Fazil MIHLAR. *Is there a youth unemployment crisis?*, Fraser Institute Public Policy Sources, 1998, n° 8, Internet : [oldfraser.lexi.net/publications/pps/8](http://oldfraser.lexi.net/publications/pps/8).

SARLO, Chris. *The minimum wage and poverty: A critical evaluation*, 2000, Rapport à l'intention de l'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, Internet : [www.crfa.ca/issues\\_minimumwage.shtml](http://www.crfa.ca/issues_minimumwage.shtml).

SHANNON, Michael T., et Charles M. BEACH. « Distributional employment effects of Ontario minimum-wage proposals: A microdata approach », *Analyse de Politiques*, 1995, vol. 21, n° 3, p. 284 à 303.

STATISTIQUE CANADA. *Aperçu : la rémunération en perspective — Le point sur la population active*, n° 71-005-XPB au catalogue de Statistique Canada, été 1998, vol. 2, n° 3.

# Taux de mises à pied permanentes

René Morissette

EN 1996, LE *NEW YORK TIMES* a publié une série d'articles intitulée « Downsizing of America » affirmant que la concurrence accrue et les changements technologiques attribuables à l'informatique poussaient de nombreuses entreprises à réduire leurs coûts et à mettre à pied des employés, même parmi les plus anciens. Il n'est donc pas étonnant qu'une étude menée récemment à partir de la *U.S. General Social Survey de 1977 à 1996* montre que les travailleurs américains des années 1990 craignaient davantage que leurs prédécesseurs des années 1980 de perdre leur emploi (Schmidt, 1999).

Depuis le milieu des années 1990, les médias font couramment état de licenciements massifs par de grandes sociétés souvent rentables. Sans doute la mondialisation a-t-elle ouvert de nouveaux débouchés à certaines entreprises et en a-t-elle placé d'autres devant une concurrence étrangère plus féroce. De nombreux Canadiens se demanderont alors peut-être s'ils risquent davantage de perdre leur emploi aujourd'hui qu'il y a deux décennies.

Les mises à pied provoquent un sentiment général d'incertitude. Par exemple, les familles à revenu instable pourraient avoir besoin de modifier leurs habitudes de consommation et d'épargne. Le revenu de retraite des travailleurs incapables de transférer leurs régimes à prestations déterminées dans d'autres régimes pourrait s'en trouver affecté. Et les travailleurs déplacés devront souvent se recycler.

La sécurité d'emploi peut être considérée comme fonction de deux composantes : le risque de mise à pied et les coûts y afférents, qui correspondent à la perte de revenu des travailleurs déplacés (OCDE, 1997). Le présent article s'attarde à la première composante, utilisant le Fichier longitudinal des travailleurs (FLT) pour déterminer si les taux de mises à pied permanentes ont augmenté entre les années 1980 et les

*René Morissette est au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut le joindre au (613) 951-3608 ou à [perspective@statcan.ca](mailto:perspective@statcan.ca).*

## Source des données et concepts

Le Fichier longitudinal des travailleurs (FLT) est un échantillon aléatoire de 10 % de l'ensemble des travailleurs construit à partir de quatre sources : le relevé d'emploi (RE) de Développement des ressources humaines Canada (cessations d'emploi), le T1 (déclarations de revenu des particuliers) et le T4 (traitements et salaires déclarés) de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) et le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (données longitudinales sur les entreprises) de Statistique Canada.

La *Loi sur l'assurance-emploi* exige de tout employeur qu'il émette un RE à tout titulaire d'un emploi assurable qui subit une interruption de gains. Le RE détermine l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi (AE), le taux et la durée des prestations. Un RE doit être émis même si l'employé n'a pas l'intention de faire une demande de prestations d'AE<sup>1</sup>. Comme il indique le motif d'interruption ou de cessation de l'emploi, le RE peut servir à dénombrer les départs selon les raisons invoquées.

Tous les employeurs doivent s'inscrire auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et remettre un relevé T4 à chaque employé. Les dossiers T4 couvrent pratiquement tous les travailleurs canadiens. Ainsi on sait qui risque de perdre son emploi à partir des dossiers T4 et qui a perdu le sien grâce aux dossiers du RE.

Les cessations d'emploi sont classées en trois catégories : les démissions, les mises à pied et les autres formes de départs. Les mises à pied sont la conséquence d'une pénurie de travail. Il y a mise à pied permanente lorsqu'un employé ne retourne pas chez le même employeur durant la même année ou l'année suivante<sup>2</sup>. Les autres formes de départs résultent d'une grève ou d'un lock-out, d'un retour à l'école, d'une maladie ou blessure, d'une grossesse ou adoption, d'une retraite, d'un partage d'emploi, d'une formation d'apprenti, d'un congédiement ou d'autres raisons. Les taux de cessations permanentes sont les cessations d'emploi permanentes divisées par le nombre total d'emplois-personnes durant l'année.

Le taux d'embauche est égal au nombre d'embauches divisé par le nombre d'emplois-personnes. Les embauches correspondent au nombre de cessations d'emploi permanentes d'une année donnée plus la variation nette de l'emploi entre cette année et la suivante. Cela signifie que l'on obtient le nombre d'embauches en additionnant la demande de remplacement (cessations d'emploi permanentes) et la demande d'expansion (l'accroissement net de l'emploi).

Vu la taille de son échantillon, le FLT permet une analyse très détaillée des cessations d'emploi (par groupe d'âge, taille d'entreprise, province ou industrie, par exemple).

années 1990 (voir *Source des données et concepts*). Mais quelles étaient les chances de se trouver un nouvel emploi en cas de mise à pied? On étudie cette question à la lumière des taux d'embauche et des taux de démissions permanentes durant la même période.

### Stabilité d'emploi et perte d'emploi

La stabilité d'emploi a diminué entre 1977 et 1993, en particulier pour les emplois à durée initiale de moins d'un an. Mais entre 1993 et 2001, la tendance s'est renversée, si bien que la stabilité d'emploi n'a suivi aucune tendance à la baisse à long terme, quel que soit l'âge, le sexe ou le niveau de scolarité, durant la période tout entière (Heisz, 2002).

Aucune tendance à la hausse des taux de mises à pied permanentes ne se dégage de la période allant de 1978 à 1994 lorsque l'on considère des années comparables au point de vue du cycle économique. Mais la probabilité d'une mise à pied permanente s'est accrue chez les travailleurs plus âgés et hautement rémunérés (Picot et Lin, 1997).

D'après une analyse de l'incidence des pertes d'emploi aux États-Unis entre 1981 et 2001, bien que l'on n'ait observé aucune hausse à long terme des taux globaux de perte d'emploi, on a enregistré chez les personnes plus âgées et plus instruites une augmentation à long terme du taux de perte d'emploi, qu'il faut surtout attribuer à la suppression de postes et de quarts plutôt qu'à un accroissement des fermetures d'usines, à un ralentissement du marché de l'emploi ou à d'autres raisons — une tendance concordant avec la notion de « rationalisation » (Farber, 2003, p. 13).

La stabilité d'emploi et la perte d'emploi sont deux concepts distincts. La stabilité d'emploi intègre implicitement les taux de mise à pied (taux de perte d'emploi) et de démissions. La stabilité d'emploi, qui correspond à la durée moyenne d'un emploi ou au taux de conservation des effectifs, peut rester inchangée si une augmentation des taux de mises à pied s'accompagne d'une baisse des taux de démissions<sup>3</sup>; par exemple, une hausse des taux de perte d'emploi, conjuguée à une baisse des taux d'embauche ou à un sentiment d'insécurité croissant chez les travailleurs, pourrait en inciter bon nombre à conserver leur emploi. Ainsi, l'absence d'un déclin à long terme de la stabilité d'emploi n'est pas nécessairement incompatible avec une augmentation des taux de mises à pied permanentes.

### Mises à pied permanentes, 1983-1999

La notion de mise à pied permanente ne s'applique qu'aux employés. Les mises à pied permanentes augmentent en période de récession et chutent en période d'expansion. On peut déterminer les changements structurels des taux de mises à pied permanentes en comparant des années correspondant à peu près aux mêmes étapes du cycle économique. Entre 1983 et 1999, l'économie a franchi deux pleins cycles économiques, ce qui s'est traduit par des taux de chômage très voisins chez les hommes de 25 à 54 ans en 1989 et en 1999 (6,3 % et 6,5 %, respectivement), à l'instar des taux de chômage globaux, très semblables eux aussi en 1989 et en 1999 (7,5 % et 7,6 %). Ce qu'il faut alors se demander, c'est si les taux de mises à pied permanentes étaient plus élevés en 1999 qu'en 1989.

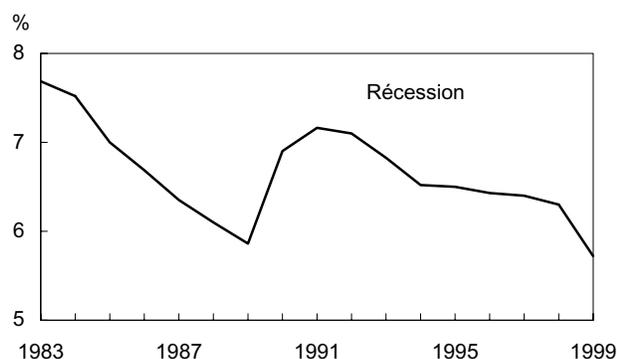
Pour assurer la cohérence de la série chronologique des taux de mises à pied permanentes, les emplois pour lesquels les employeurs émettent un relevé T4 et ceux pour lesquels ils doivent émettre un relevé d'emploi (RE) doivent être assez semblables. Cependant, les deux types d'emploi ont légèrement changé de 1983 à 1999. Mais le choix d'emplois assortis d'un salaire annuel d'au moins 500 \$ en dollars de 1989 (621 \$ en dollars de 1999) permet de calculer les taux de mises à pied permanentes de façon cohérente<sup>4</sup>. Au sortir de la récession de 1981-1982, les taux de mises à pied permanentes ont chuté, pour atteindre un creux de 5,9 % en 1989 (graphique A). Ils ont remonté durant la récession de 1990-1992, mais ils ont terminé les années 1990 à 5,7 %.

Lorsqu'on a considéré des seuils plus élevés (de 1 000 \$ à 5 000 \$ en dollars de 1989), les taux de mises à pied permanentes n'ont affiché aucune tendance à la hausse, bien que les valeurs de ces taux aient diminué avec l'utilisation de seuils plus élevés.

Tout comme les taux de mises à pied permanentes, les taux de mises à pied temporaires se ressemblaient beaucoup en 1989 et en 1999 (tableau 1). Cependant, les taux d'embauche ont été généralement plus bas durant la seconde moitié des années 1990 que durant la seconde moitié des années 1980. Et en 1999, le taux de démissions permanentes n'était que de 7,3 %, en baisse de près de 2 points de pourcentage par rapport à 1989.

En 1999, le taux de mises à pied permanentes était supérieur d'au moins un demi-point de pourcentage à celui de 1989 chez les hommes de 55 à 64 ans et chez

**Graphique A : Les taux de mises à pied permanentes\* baissent en période d'expansion et augmentent en période de récession.**



Source : Fichier longitudinal des travailleurs  
\* Pour les emplois dont la rémunération est d'au moins 500 \$ en dollars de 1989.

les femmes de 35 à 44 ans (tableau 2). Aucune hausse appréciable n'a été relevée dans les autres groupes d'âge des deux sexes.

De 1989 à 1999, le taux de mises à pied permanentes a généralement augmenté d'au moins un demi-point de pourcentage dans les services aux entreprises et les services de distribution. Il n'a cependant pas augmenté

**Tableau 1 : Taux d'embauche et de cessation d'emploi\***

|      | Cessations d'emploi permanentes |              |             |        | Taux de mises à pied permanentes | Taux de mises à pied temporaires |
|------|---------------------------------|--------------|-------------|--------|----------------------------------|----------------------------------|
|      | Total                           | Mises à pied | Démis-sions | Autres |                                  |                                  |
|      | %                               |              |             |        |                                  |                                  |
| 1983 | 19,5                            | 7,7          | 5,4         | 6,5    | ...                              | 9,6                              |
| 1985 | 21,3                            | 7,0          | 7,0         | 7,3    | 24,6                             | 8,5                              |
| 1987 | 22,4                            | 6,4          | 8,7         | 7,3    | 25,3                             | 7,8                              |
| 1989 | 22,3                            | 5,9          | 9,2         | 7,2    | 25,0                             | 7,3                              |
| 1991 | 20,2                            | 7,2          | 5,8         | 7,1    | 17,7                             | 9,5                              |
| 1993 | 18,4                            | 6,8          | 4,8         | 6,8    | 18,0                             | 9,3                              |
| 1995 | 18,6                            | 6,5          | 5,4         | 6,8    | 19,1                             | 9,0                              |
| 1997 | 18,6                            | 6,4          | 6,2         | 6,0    | 23,3                             | 8,5                              |
| 1999 | 19,1                            | 5,7          | 7,3         | 6,0    | 21,8                             | 7,8                              |

Source : Fichier longitudinal des travailleurs  
\* Pour les emplois dont la rémunération est d'au moins 500 \$ en dollars de 1989.

dans la fabrication ou dans le secteur primaire et de la construction. Ces tendances ont été observées tant chez les hommes que chez les femmes.

Dans les grandes entreprises privées (500 employés ou plus), le taux de mises à pied permanentes s'est accru de 1989 à 1999, passant de 3,3 % à 4,0 % chez les hommes et de 1,9 % à 2,5 % chez les femmes. En revanche, celui des entreprises comptant moins de 20 employés — qui était au moins le triple de celui des grandes entreprises (sauf en 1999) — n'a pas augmenté.

Si le taux de mises à pied permanentes des hommes hautement rémunérés (50 000 \$ ou plus durant l'année précédant la mise à pied) n'a pas augmenté, il apparaît, selon les données brutes, que celui des femmes à revenu élevé s'est accru.

Les seules hausses marquées des pertes d'emploi ont été observées à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard, qui ont vu leurs taux de mises à pied permanentes augmenter d'environ 2 points de pourcentage entre 1989 et 1999<sup>5</sup>. Ces taux se sont légèrement accrus en Nouvelle-Écosse, alors qu'ils n'ont guère varié ou ont légèrement fléchi dans les autres provinces. Il s'ensuit que, pour la plupart des travailleurs et des provinces, les taux de mises à pied permanentes n'étaient pas plus élevés à la fin des années 1990 qu'à la fin des années 1980.

### Analyse multivariée

Pour savoir si les tendances sont les mêmes pour les travailleurs d'âge semblable occupant des emplois similaires, on a utilisé des modèles logit pour estimer la probabilité de mise à pied durant une année donnée (tableau 3). Des régressions distinctes ont été effectuées pour les 10 groupes d'âge des deux sexes. La variable dépendante est égale à 1 lorsqu'un emploi se termine par une mise à pied permanente, sinon elle est égale à 0.

Deux modèles ont été définis pour chaque groupe. Dans le premier, on a utilisé les variables explicatives que sont l'âge, l'âge au carré, la province et un vecteur des effets d'années couvrant la période 1983-1999 (1989 étant l'année de référence). Dans le second modèle on a ajouté des variables de contrôle pour l'industrie (six catégories) et la taille de l'entreprise (quatre catégories)<sup>6</sup>.

Le modèle 1 montre que la probabilité d'une mise à pied permanente s'est accrue de 1989 à 1999 d'une manière significative (au niveau de 5 %) — pour les hommes de 35 à 44 ans et de 55 à 64 ans. Il s'agissait

Taux de mises à pied permanentes

**Tableau 2 : Taux de mises à pied permanentes\* selon diverses caractéristiques**

|  | 1983       | 1985       | 1987       | 1989       | 1991       | 1993       | 1995       | 1997       | 1999       |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|  | %          |            |            |            |            |            |            |            |            |
| <b>Total</b>                               | <b>7,7</b> | <b>7,0</b> | <b>6,4</b> | <b>5,9</b> | <b>7,2</b> | <b>6,8</b> | <b>6,5</b> | <b>6,4</b> | <b>5,7</b> |
| <b>Hommes</b>                              | 9,7        | 8,8        | 8,1        | 7,7        | 9,4        | 8,8        | 8,5        | 8,1        | 7,5        |
| 15 à 24 ans                                | 11,8       | 10,4       | 9,2        | 8,3        | 10,2       | 9,5        | 9,2        | 8,4        | 7,6        |
| 25 à 34 ans                                | 10,5       | 9,4        | 8,7        | 8,1        | 10,5       | 9,8        | 9,1        | 8,7        | 7,8        |
| 35 à 44 ans                                | 8,3        | 7,6        | 7,3        | 7,1        | 8,7        | 8,3        | 8,0        | 7,9        | 7,3        |
| 45 à 54 ans                                | 7,7        | 7,4        | 6,8        | 6,7        | 7,9        | 7,6        | 7,4        | 7,4        | 7,0        |
| 55 à 64 ans                                | 7,1        | 7,2        | 6,9        | 7,4        | 8,5        | 8,1        | 8,4        | 8,3        | 8,1        |
| <b>Femmes</b>                              | 5,0        | 4,6        | 4,2        | 3,8        | 4,6        | 4,5        | 4,2        | 4,5        | 3,9        |
| 15 à 24 ans                                | 6,3        | 5,8        | 4,9        | 4,3        | 5,2        | 5,2        | 5,1        | 5,1        | 4,3        |
| 25 à 34 ans                                | 5,0        | 4,6        | 4,4        | 4,0        | 5,0        | 4,9        | 4,5        | 5,0        | 4,2        |
| 35 à 44 ans                                | 3,9        | 3,9        | 3,5        | 3,2        | 4,2        | 4,0        | 3,8        | 4,3        | 3,7        |
| 45 à 54 ans                                | 3,9        | 3,6        | 3,3        | 3,1        | 3,9        | 3,7        | 3,3        | 3,7        | 3,3        |
| 55 à 64 ans                                | 3,9        | 3,6        | 3,5        | 3,5        | 4,3        | 4,5        | 3,8        | 4,3        | 3,6        |
| <b>Province</b>                            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Terre-Neuve-et-Labrador                    | 16,1       | 17,2       | 16,9       | 15,8       | 17,0       | 17,2       | 14,0       | 14,8       | 18,0       |
| Île-du-Prince-Édouard                      | 12,2       | 12,4       | 11,8       | 12,2       | 12,7       | 12,0       | 12,3       | 14,9       | 14,3       |
| Nouvelle-Écosse                            | 8,7        | 9,1        | 8,4        | 8,2        | 8,7        | 8,7        | 8,9        | 8,4        | 8,7        |
| Nouveau-Brunswick                          | 12,0       | 11,8       | 11,7       | 11,4       | 11,9       | 12,4       | 11,8       | 11,8       | 11,2       |
| Québec                                     | 8,5        | 8,3        | 7,6        | 7,3        | 8,3        | 7,7        | 7,5        | 8,0        | 6,5        |
| Ontario                                    | 5,6        | 4,8        | 4,1        | 3,9        | 5,5        | 4,9        | 4,6        | 4,7        | 3,9        |
| Manitoba                                   | 5,4        | 5,1        | 5,0        | 4,4        | 5,2        | 5,3        | 4,7        | 4,5        | 4,4        |
| Saskatchewan                               | 6,6        | 6,1        | 6,6        | 5,7        | 6,5        | 6,3        | 5,8        | 5,5        | 5,5        |
| Alberta                                    | 9,9        | 7,5        | 7,2        | 6,1        | 7,1        | 7,3        | 6,9        | 5,6        | 5,9        |
| Colombie-Britannique                       | 9,4        | 9,1        | 8,2        | 7,2        | 8,3        | 7,8        | 7,7        | 7,4        | 6,7        |
| <b>Industrie</b>                           |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Primaire et construction                   | 23,6       | 22,1       | 21,1       | 20,5       | 23,8       | 23,1       | 22,5       | 20,7       | 20,0       |
| Fabrication                                | 7,4        | 6,7        | 5,7        | 5,9        | 8,0        | 6,9        | 6,6        | 6,1        | 5,4        |
| Services de distribution                   | 5,5        | 5,3        | 5,2        | 4,2        | 6,0        | 5,8        | 5,2        | 5,3        | 4,8        |
| Services aux entreprises                   | 6,1        | 5,5        | 4,6        | 4,2        | 5,9        | 5,6        | 5,5        | 5,4        | 5,1        |
| Services aux consommateurs                 | 7,5        | 6,4        | 5,4        | 4,4        | 5,9        | 5,8        | 5,5        | 5,2        | 4,7        |
| Services publics                           | 2,5        | 2,6        | 2,4        | 2,0        | 2,3        | 2,6        | 2,2        | 3,3        | 2,3        |
| <b>Taille d'entreprise</b>                 |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| 1 à 19 employés                            | 13,7       | 12,6       | 11,4       | 10,2       | 12,0       | 12,0       | 11,3       | 10,6       | 9,6        |
| 20 à 99 employés                           | 9,9        | 9,0        | 7,9        | 7,6        | 9,5        | 8,6        | 8,6        | 8,0        | 7,3        |
| 100 à 499 employés                         | 7,3        | 6,2        | 5,8        | 6,0        | 7,5        | 6,0        | 6,0        | 6,2        | 5,3        |
| 500 employés ou plus                       | 3,4        | 3,0        | 2,7        | 2,4        | 3,0        | 2,9        | 2,6        | 3,1        | 2,7        |
| <b>Taille d'entreprise – secteur privé</b> |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| <b>Hommes de 15 à 64 ans</b>               |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| 1 à 19 employés                            | 17,7       | 16,3       | 14,9       | 13,4       | 16,3       | 16,1       | 15,0       | 14,1       | 12,8       |
| 20 à 99 employés                           | 13,1       | 11,9       | 10,5       | 10,2       | 12,8       | 11,4       | 11,6       | 10,2       | 9,5        |
| 100 à 499 employés                         | 10,9       | 9,2        | 8,4        | 9,1        | 11,5       | 8,8        | 8,7        | 8,5        | 7,6        |
| 500 employés ou plus                       | 5,0        | 4,0        | 3,6        | 3,3        | 4,6        | 4,1        | 3,9        | 3,9        | 4,0        |
| <b>Taille d'entreprise – secteur privé</b> |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| <b>Femmes de 15 à 64 ans</b>               |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| 1 à 19 employés                            | 9,9        | 9,4        | 8,4        | 7,5        | 8,9        | 8,7        | 8,3        | 7,9        | 7,3        |
| 20 à 99 employés                           | 6,9        | 5,8        | 5,0        | 4,9        | 6,5        | 6,1        | 5,6        | 5,6        | 5,1        |
| 100 à 499 employés                         | 5,4        | 4,3        | 3,9        | 3,9        | 5,3        | 4,7        | 4,4        | 4,3        | 3,8        |
| 500 employés ou plus                       | 2,9        | 2,6        | 2,3        | 1,9        | 2,7        | 2,5        | 2,3        | 2,5        | 2,5        |
| <b>Rémunération**</b>                      |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Moins de 20 000 \$                         | 10,5       | 10,0       | 8,9        | 7,9        | 9,4        | 9,9        | 9,3        | 8,8        | 7,6        |
| 20 000 \$ à 50 000 \$                      | 5,3        | 4,3        | 4,1        | 4,3        | 5,6        | 4,5        | 4,4        | 4,7        | 4,4        |
| 50 000 \$ et plus                          | 4,1        | 1,9        | 1,9        | 2,4        | 3,5        | 2,1        | 1,7        | 2,2        | 2,2        |

Source : Fichier longitudinal des travailleurs

\* Pour les emplois dont la rémunération est d'au moins 500 \$ en dollars de 1989.

\*\* Rémunération totale (en dollars de 1999) de l'année précédant la mise à pied.

**Tableau 3 : Modèles logit des mises à pied permanentes par âge et sexe**

|               | Taux de mises à pied permanentes en 1989 | Variation du risque de mise à pied 1989-1999** |          |
|---------------|--|--|----------|
|               |  | Modèle 1                                       | Modèle 2 |
|               | %  | en points de %                                 |          |
| <b>Hommes</b> |  |  |          |
| 15 à 24 ans   | 8,3                                      | -1,0   | -0,5     |
| 25 à 34 ans   | 8,1                                      | -0,3   | 0,0*     |
| 35 à 44 ans   | 7,1                                      | 0,3  | 0,0*     |
| 45 à 54 ans   | 6,7                                      | 0,2*   | 0,4      |
| 55 à 64 ans   | 7,4                                      | 0,6  | 0,4      |
| <b>Femmes</b> |  |  |          |
| 15 à 24 ans   | 4,3                                      | -0,1   | 0,0*     |
| 25 à 34 ans   | 4,0                                      | 0,3  | 0,3      |
| 35 à 44 ans   | 3,2                                      | 0,5  | 0,5      |
| 45 à 54 ans   | 3,1                                      | 0,1*   | 0,5      |
| 55 à 64 ans   | 3,5                                      | 0,0*   | 0,2*     |

Source : Fichier longitudinal des travailleurs

\* Le coefficient pour l'année 1999 n'est pas statistiquement significatif au niveau de 5 % (test bilatéral).

\*\* Combien la probabilité d'être mis à pied de façon permanente a-t-elle varié entre 1989 et 1999?

Note : Dans chaque groupe, les effets marginaux pour l'année 1999 sont évalués à une probabilité égale au taux moyen de mises à pied permanentes de 1989. Le 1<sup>er</sup> modèle fait appel à des variables de contrôle de l'âge, de l'âge au carré, de la province et d'un vecteur des effets d'année. Dans le 2<sup>e</sup> modèle on ajoute des variables de contrôle pour l'industrie (6 catégories) et la taille de l'entreprise (4 catégories).

toutefois de hausses modestes de l'ordre de 0,3 et 0,6 point de pourcentage, respectivement<sup>7</sup>. Des hausses ont aussi été observées chez les femmes de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans, dont la probabilité d'être mises à pied de façon permanente s'est accrue de 0,3 et de 0,5 point de pourcentage, respectivement. Bien que modérée en chiffres absolus, l'augmentation touchant les femmes de 35 à 44 ans n'est pas négligeable en chiffres relatifs, équivalant à 16 % (étant donné que leur taux de mises à pied permanentes n'était que de 3,2 % en 1989). Par contre, les hommes de 15 à 24 ans ont vu leur risque de perte d'emploi fléchir d'un point de pourcentage. Ainsi, entre 1989 et 1999, seuls les hommes de 55 à 64 ans et les femmes de 35 à 44 ans ont vu leur risque de perte d'emploi augmenter d'un demi-point de pourcentage ou plus.

Puisque les taux de mises à pied varient d'une industrie à l'autre et qu'ils sont plus élevés dans les petites entreprises, la variation de la répartition de l'emploi par industrie et taille d'entreprise peut influencer sur le risque de perte d'emploi couru par les travailleurs canadiens. L'ampleur de cet effet est examinée dans le modèle 2.

Les changements intervenus dans la répartition de l'emploi par industrie et taille d'entreprise ne représentaient qu'une infime partie de l'augmentation du risque de perte d'emploi que courent les hommes de 55 à 64 ans et les femmes de 35 à 44 ans. En effet, la majeure partie de l'augmentation de la perte d'emploi observée dans ces deux groupes persistait malgré l'ajout de variables de contrôle pour l'industrie et la taille d'entreprise (modèle 2). Il en va de même pour les femmes de 25 à 34 ans.

Par contre, les effets de composition expliquent la totalité de l'accroissement du risque de perte d'emploi couru par les hommes de 35 à 44 ans, dont la probabilité de subir une mise à pied permanente n'augmentait plus lorsqu'on tenait compte de l'effet de l'industrie et de la taille de l'entreprise.

Le risque de perte d'emploi augmentait d'environ 0,5 point de pourcentage chez les travailleurs et travailleuses de 45 à 54 ans après avoir tenu compte de l'effet de l'industrie et de la taille de l'entreprise. Comme la probabilité de perte d'emploi n'augmentait pas pour ces travailleurs dans le modèle 1, cela donne à penser que les changements qui sont intervenus dans la distribution de l'emploi par industrie et taille d'entreprise entre 1989 et 1999 ont eu tendance à *réduire* le taux de mises à pied de ces travailleurs.

Les données descriptives et les modèles statistiques ne permettent guère de conclure à une hausse significative du risque de perte d'emploi entre les années 1980 et 1990.

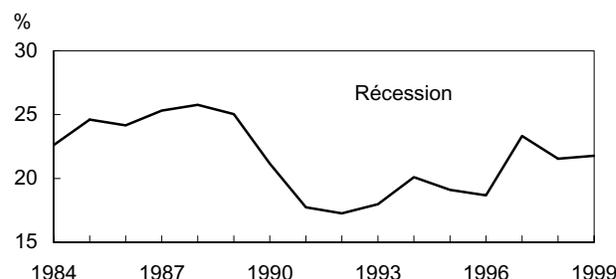
Les hommes de 55 à 64 ans et les femmes de 35 à 44 ans sont les seuls dont le risque de perte d'emploi a progressé d'un demi-point de pourcentage ou plus entre 1989 et 1999. Toutefois, le risque de mise à pied s'est peut-être accru davantage dans certains segments de l'économie que dans d'autres.

Trois questions pourraient se poser. Premièrement, est-ce que les hommes et les femmes d'un âge donné travaillant dans une industrie donnée étaient plus susceptibles en 1999 qu'en 1989 d'être mis à pied pour de bon? Le risque de perte d'emploi s'est bel et bien accentué dans certaines branches d'activité (tableau 4). S'il a généralement diminué dans les industries productrices de biens et très peu varié dans les services aux consommateurs, ce risque s'est accru d'au moins un demi-point de pourcentage dans les services de distribution, les services aux entreprises et les services publics<sup>8</sup>.

Deuxièmement, la taille de l'entreprise influait-elle sur les taux de mise à pied? Les grandes entreprises privées ont procédé à plus de mises à pied en 1999 qu'en 1989. Le risque de mise à pied permanente s'y est accru de 0,7 point de pourcentage chez les hommes et de 0,6 point chez les femmes. Cette hausse n'est pas négligeable puisqu'elle représente une augmentation relative d'au moins 20 % (le taux de mises à pieds permanentes des grandes entreprises ayant été de 3,3 % chez les hommes et de 1,9 % chez les femmes en 1989)<sup>9</sup>. En 1999, les grandes entreprises étaient responsables du tiers de l'emploi dans le secteur privé<sup>10</sup>.

Troisièmement, la probabilité d'être mis à pied s'est-elle accrue chez les travailleurs à revenu élevé? Les travailleuses hautement rémunérées du secteur privé ont vu le risque de perdre leur emploi s'accroître d'au moins un demi-point de pourcentage. Étant donné que

**Graphique B : Les taux d'embauche\* étaient plus faibles dans les années 1990 que dans les années 1980.**



Source : Fichier longitudinal des travailleurs

\* Pour les emplois dont la rémunération est d'au moins 500 \$ en dollars de 1989.

**Tableau 4 : Modèles logit de mises à pied permanentes par industrie, taille d'entreprise et rémunération**

|  | Hommes                                   |  | Femmes                                   |  |
|--|--|--|--|--|
|  | Taux de mises à pied permanentes en 1989 | Variation du risque de mise à pied 1989-1999** | Taux de mises à pied permanentes en 1989 | Variation du risque de mise à pied 1989-1999** |
|  | %  | en points de %                                 | %  | en points de %                                 |
| <b>Industrie</b>                           |  |  |  |  |
| Primaire et construction                   | 22,2                                     | -0,4   | 12,7                                     | -1,0*  |
| Fabrication                                | 6,1                                      | -0,3   | 5,7                                      | -0,3   |
| Services de distribution                   | 4,4                                      | 0,9  | 3,8                                      | 0,5  |
| Services aux entreprises                   | 5,6                                      | 0,7  | 3,2                                      | 1,1  |
| Services aux consommateurs                 | 5,0                                      | 0,3  | 4,0                                      | 0,1  |
| Services publics                           | 2,3                                      | 0,8  | 1,8                                      | 0,7  |
| <b>Taille d'entreprise – secteur privé</b> |  |  |  |  |
| 1 à 19 employés                            | 13,4                                     | -1,2   | 7,5                                      | -0,4   |
| 20 à 99 employés                           | 10,2                                     | -1,1   | 4,9                                      | 0,1*   |
| 100 à 499 employés                         | 9,1                                      | -1,7   | 3,9                                      | -0,1*  |
| 500 employés ou plus                       | 3,3                                      | 0,7  | 1,9                                      | 0,6  |
| <b>Travailleurs hautement rémunérés†</b>   |  |  |  |  |
| Ensemble des industries                    | 2,7                                      | 0,1*   | 0,4                                      | 0,3  |
| Secteur privé                              | 3,6                                      | 0,1*   | 0,9                                      | 0,7  |

Source : Fichier longitudinal des travailleurs

\* Le coefficient pour l'année 1999 n'est pas statistiquement significatif au niveau de 5 % (test bilatéral).

\*\* Combien la probabilité d'être mis à pied de façon permanente a-t-elle varié entre 1989 et 1999?

† Travailleurs avec rémunération totale d'au moins 50 000 \$ (en dollars de 1999) dans l'année précédente.

Note : Les modèles logit propres à l'industrie et à la taille d'entreprise comportent comme variables explicatives l'âge, l'âge au carré, la province et un vecteur des effets d'année. Les modèles logit pour les travailleurs hautement rémunérés comportent les variables âge, âge au carré, industrie, taille d'entreprise, province et un vecteur des effets d'année. Tous les modèles sont établis séparément pour les hommes et les femmes. Le secteur privé désigne toutes les industries sauf les services publics.

leur taux de mises à pied permanentes n'était que de 1 % en 1989, elles couraient encore très peu de risques d'être mises à pied à la fin des années 1990. Par contre, rien n'indique que les risques de perte d'emploi ont augmenté chez les hommes à revenu élevé.

Ainsi, bien que les taux de mises à pied permanentes aient peu augmenté entre les années 1980 et les années 1990, les travailleurs de certains secteurs ont tout de même vu les risques de perdre leur emploi grandir.

### Taux d'embauche, taux de démissions permanentes et stabilité d'emploi

Dans la première moitié des années 1990, les taux d'embauche étaient relativement bas par rapport à ceux enregistrés après la récession de 1981-1982 (graphique B). Entre 1995 et 1999, ces taux étaient de 21 % en moyenne, ce qui est nettement inférieur aux 25 % enregistrés de 1985 à 1989.

Dans la plupart des provinces, les taux d'embauche étaient beaucoup plus bas durant la seconde moitié

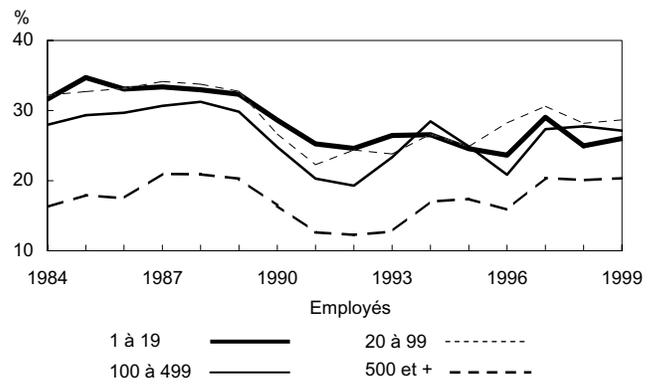
des années 1990 que durant la seconde moitié des années 1980. En Ontario, par exemple, le taux d'environ 21 % observé en 1997 était inférieur de 4 points de pourcentage à celui de 1987. En Colombie-Britannique, il était de 20 % en 1999, en baisse de presque 10 points par rapport à 1989. Cela donne à penser qu'en dépit du fait que les risques de mise à pied permanente ont peu augmenté des années 1980 aux années 1990, les chances de se trouver un nouvel emploi en cas de mise à pied étaient nettement moins bonnes (tableau 5).

Dans le secteur privé, le taux d'embauche a reculé beaucoup plus fortement dans les petites que dans les grandes entreprises. Dans les entreprises de moins de 20 employés, le taux d'embauche moyen a chuté de 23 % entre la période 1985-1989 et la période 1995-1999 (graphique C). Il n'a toutefois fléchi que de 4 % dans les grandes entreprises.

Le recul du taux d'embauche n'était pas uniforme d'un groupe d'âge à l'autre. Les travailleurs de 25 à 34 ans (tant les hommes que les femmes) ont vu leur taux d'embauche moyen diminuer d'au moins 15 % entre la période 1985-1989 et la période 1995-1999 (graphique D). Celui des hommes de 45 à 54 ans, en revanche, s'est accru de 10 %.

Si les perspectives d'emploi, mesurées par les taux d'embauche, étaient moins reluisantes dans les années 1990, on aurait pu s'attendre à ce que les travailleurs

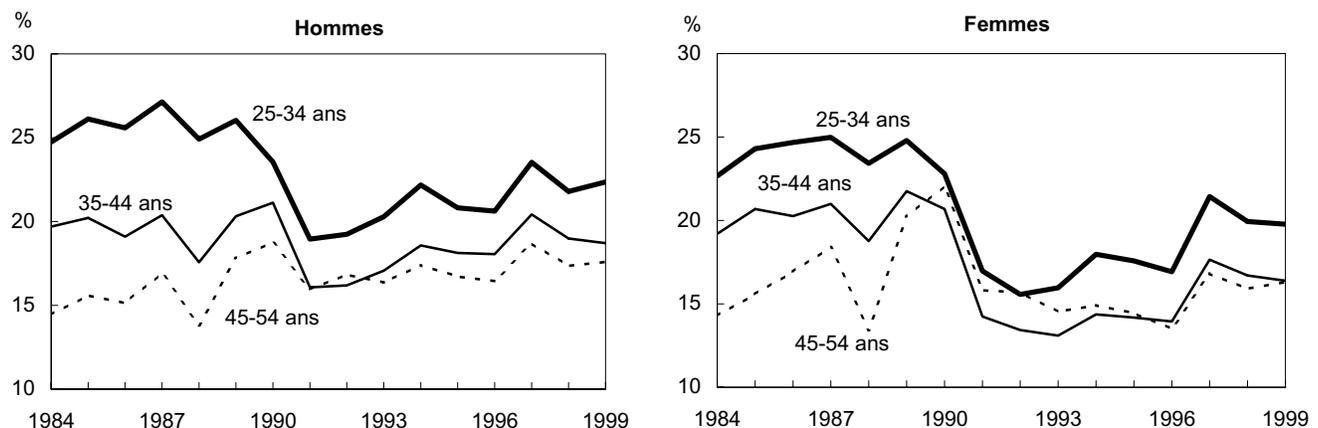
**Graphique C : Dans le secteur privé, les taux d'embauche\* ont baissé davantage dans les entreprises plus petites.**



Source : Fichier longitudinal des travailleurs  
\* Pour les emplois dont la rémunération est d'au moins 500 \$ en dollars de 1989.

aient démissionné moins souvent que dans les années 1980. De fait, entre 1989 et 1999, les taux de démissions sont passés de 9,2 % à 7,3 % (tableau 6). Des baisses ont été observées dans l'ensemble des groupes d'âge, grands groupes industriels, tranches de taille d'entreprise et provinces à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard et du Nouveau-Brunswick. En

**Graphique D : Les taux d'embauche\* varient considérablement par âge et sexe.**



Source : Fichier longitudinal des travailleurs  
\* Pour les emplois dont la rémunération est d'au moins 500 \$ en dollars de 1989.

Tableau 5 : Taux d'embauche\* par province

|                       | T.-N.-L.     | Î.-P.-É.     | N.-É.        | N.-B.        | Qc           | Ont.         | Man.        | Sask.       | Alb.        | C.-B.        |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|                       |              |              |              |              | %            |              |             |             |             |              |
| 1985                  | 35,8         | 30,3         | 25,3         | 26,6         | 23,6         | 23,7         | 21,4        | 23,1        | 29,8        | 24,6         |
| 1987                  | 35,2         | 30,8         | 25,2         | 28,0         | 24,5         | 25,3         | 21,8        | 20,8        | 27,0        | 26,5         |
| 1989                  | 32,6         | 28,2         | 25,3         | 28,0         | 24,7         | 23,4         | 20,7        | 22,0        | 27,7        | 29,7         |
| 1991                  | 30,0         | 24,4         | 18,8         | 21,8         | 17,8         | 14,1         | 15,3        | 19,0        | 21,7        | 23,2         |
| 1993                  | 30,1         | 22,0         | 19,6         | 22,7         | 17,9         | 14,5         | 16,0        | 17,7        | 23,0        | 22,1         |
| 1995                  | 25,0         | 27,7         | 20,6         | 23,4         | 18,9         | 16,8         | 17,9        | 19,4        | 22,8        | 21,1         |
| 1997                  | 28,8         | 27,7         | 24,0         | 23,8         | 22,3         | 21,1         | 22,0        | 23,8        | 31,5        | 23,8         |
| 1999                  | 25,2         | 25,5         | 22,6         | 26,2         | 23,2         | 21,0         | 19,7        | 19,7        | 24,6        | 20,4         |
| <b>1985-1989</b>      | <b>34,6</b>  | <b>30,0</b>  | <b>25,5</b>  | <b>27,3</b>  | <b>24,2</b>  | <b>24,2</b>  | <b>21,3</b> | <b>22,1</b> | <b>27,6</b> | <b>27,3</b>  |
| <b>1995-1999</b>      | <b>26,0</b>  | <b>26,1</b>  | <b>21,7</b>  | <b>24,0</b>  | <b>21,1</b>  | <b>18,9</b>  | <b>19,8</b> | <b>20,4</b> | <b>25,7</b> | <b>21,2</b>  |
| <b>Variation en %</b> | <b>-24,9</b> | <b>-13,1</b> | <b>-15,0</b> | <b>-12,1</b> | <b>-12,7</b> | <b>-21,8</b> | <b>-7,1</b> | <b>-7,7</b> | <b>-6,7</b> | <b>-22,2</b> |

Source : Fichier longitudinal des travailleurs

\* Pour les emplois dont la rémunération est d'au moins 500 \$ en dollars de 1989.

chiffres absolus, c'est en Ontario et en Colombie-Britannique que les taux de démissions permanentes ont le plus régressé, de 3,1 et 2,5 points de pourcentage, respectivement. En chiffres relatifs, ils ont diminué d'au moins 25 % dans ces deux provinces ainsi qu'à Terre-Neuve-et-Labrador.

La baisse des taux de démissions ne résultait pas simplement du vieillissement de la main-d'œuvre. Pour tous les groupes d'âge, les modèles logit des démissions permanentes révèlent une baisse importante de la probabilité de démissionner même en tenant compte de l'effet d'âge (âge carré et province de travail). Entre 1989 et 1999, la probabilité de démissionner a diminué d'entre 0,7 et 2,2 points de pourcentage chez les femmes et d'entre 0,4 et 1,9 point chez les hommes (tableau 7). Dans la plupart des groupes d'âge, l'ajout de variables de contrôle pour l'industrie et la taille d'entreprise n'a aucunement amoindri ces baisses. En fait, la probabilité de démissionner a chuté d'entre 16 % et 21 % — en chiffres relatifs — chez les travailleurs de 35 à 54 ans lorsqu'on ajoute ces variables de contrôle<sup>11</sup>.

Comme les travailleurs ayant plus d'ancienneté ont moins tendance à démissionner — en raison sans doute de la bonne adéquation entre les exigences de leurs postes et leurs compétences —, d'aucuns pourraient affirmer que la baisse des taux de démissions tenait simplement à l'augmentation de l'ancienneté au sein de ces groupes d'âge. Cet argument ne tient pas pour les hommes puisque leurs niveaux moyens d'ancienneté, dans tous les groupes d'âge, n'étaient pas plus élevés en 1999 qu'en 1989 (tableau 8). Par contre, les femmes de 35 ans et plus avaient plus d'ancienneté en 1999

qu'en 1989, si bien que le fléchissement du taux de démissions des femmes pourrait s'expliquer en partie par l'accroissement du nombre d'années de service.

La baisse du taux de démissions chez les hommes de 45 à 54 ans et l'augmentation de leur taux d'embauche donnent à penser que d'autres facteurs pourraient avoir contribué au recul des taux de démissions. Par exemple, les modifications législatives qui ont été apportées en 1993 à la *Loi sur l'assurance-emploi*, supprimant l'admissibilité des travailleurs quittant leur emploi sans justification, ont réduit la propension des jeunes travailleurs (ceux de 15 à 24 ans) et des femmes de 25 à 54 ans à démissionner (Kuhn et Sweetman, 1998)<sup>12</sup>.

Ainsi, bien que les taux de mises à pied permanentes aient peu augmenté entre les années 1980 et 1990, les taux de démissions ont accusé de brusques reculs. Comme les autres types de cessations d'emploi permanentes ont légèrement baissé, les cessations d'emploi permanentes (mises à pied permanentes, démissions et autres départs permanents) ont globalement diminué dans les années 1990. Cela explique pourquoi la stabilité d'emploi, mesurée par la durée moyenne complète de l'emploi, s'est accrue dans les années 1990<sup>13</sup>.

Il n'est pas nécessairement bon que la stabilité d'emploi ait augmenté si le recul des taux de démissions découle en partie d'une baisse des taux d'embauche, c'est-à-dire d'une détérioration des perspectives d'emploi. Les conséquences d'une telle hausse de la stabilité d'emploi pour le bien-être des travailleurs sont très différentes de celles d'une hausse consécutive à une augmentation de l'offre d'emplois permanents bien rémunérés.

Tableau 6 : Taux de démissions permanentes\* selon diverses caractéristiques

|                            | 1983       | 1985       | 1987       | 1989       | 1991       | 1993       | 1995       | 1997       | 1999       |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                            | %          |            |            |            |            |            |            |            |            |
| <b>Total</b>               | <b>5,4</b> | <b>7,0</b> | <b>8,7</b> | <b>9,2</b> | <b>5,8</b> | <b>4,8</b> | <b>5,4</b> | <b>6,2</b> | <b>7,3</b> |
| <b>Hommes</b>              | 4,8        | 6,5        | 8,3        | 8,9        | 5,4        | 4,6        | 5,3        | 6,3        | 7,2        |
| 15 à 24 ans                | 7,5        | 10,4       | 13,3       | 13,9       | 9,3        | 8,1        | 9,1        | 10,4       | 12,3       |
| 25 à 34 ans                | 5,4        | 7,4        | 9,4        | 9,8        | 6,4        | 5,7        | 6,7        | 8,2        | 9,3        |
| 35 à 44 ans                | 3,5        | 4,5        | 5,6        | 5,9        | 3,7        | 3,3        | 3,9        | 4,8        | 5,5        |
| 45 à 54 ans                | 2,3        | 2,9        | 3,7        | 3,8        | 2,4        | 2,0        | 2,4        | 2,8        | 3,3        |
| 55 à 64 ans                | 1,4        | 1,8        | 2,4        | 2,7        | 1,6        | 1,3        | 1,6        | 2,1        | 2,2        |
| <b>Femmes</b>              | 6,3        | 7,8        | 9,3        | 9,6        | 6,4        | 5,1        | 5,5        | 6,2        | 7,4        |
| 15 à 24 ans                | 9,1        | 11,8       | 14,2       | 14,6       | 10,9       | 9,3        | 10,2       | 10,6       | 12,8       |
| 25 à 34 ans                | 6,6        | 8,2        | 9,9        | 9,8        | 7,1        | 5,8        | 6,5        | 7,7        | 9,0        |
| 35 à 44 ans                | 4,5        | 5,3        | 6,5        | 6,6        | 4,5        | 3,5        | 3,8        | 4,5        | 5,5        |
| 45 à 54 ans                | 3,2        | 4,0        | 4,8        | 4,7        | 3,3        | 2,5        | 2,5        | 3,0        | 3,5        |
| 55 à 64 ans                | 2,7        | 3,1        | 3,6        | 3,7        | 2,6        | 1,9        | 1,8        | 2,2        | 2,4        |
| <b>Province</b>            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Terre-Neuve-et-Labrador    | 2,8        | 2,9        | 3,9        | 4,4        | 2,7        | 2,0        | 2,2        | 2,6        | 3,3        |
| Île-du-Prince-Édouard      | 3,1        | 3,3        | 3,8        | 4,4        | 2,9        | 2,2        | 2,6        | 3,4        | 4,5        |
| Nouvelle-Écosse            | 3,9        | 4,9        | 5,8        | 6,3        | 4,0        | 3,3        | 3,6        | 3,9        | 5,7        |
| Nouveau-Brunswick          | 3,5        | 4,0        | 5,2        | 5,6        | 4,0        | 3,1        | 3,6        | 4,1        | 5,7        |
| Québec                     | 4,1        | 5,7        | 7,5        | 7,7        | 4,9        | 4,0        | 4,7        | 5,3        | 6,8        |
| Ontario                    | 5,6        | 7,9        | 10,2       | 10,4       | 5,6        | 4,4        | 5,2        | 5,8        | 7,3        |
| Manitoba                   | 5,7        | 7,0        | 8,1        | 8,1        | 5,7        | 4,9        | 5,9        | 7,0        | 7,8        |
| Saskatchewan               | 6,9        | 7,6        | 7,9        | 8,1        | 6,3        | 5,1        | 6,1        | 7,7        | 7,2        |
| Alberta                    | 8,2        | 10,0       | 10,4       | 11,4       | 8,9        | 7,5        | 8,0        | 10,5       | 10,2       |
| Colombie-Britannique       | 5,4        | 5,9        | 7,5        | 9,2        | 7,3        | 6,3        | 6,3        | 6,4        | 6,7        |
| <b>Industrie</b>           |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Primaire et construction   | 5,0        | 6,1        | 7,7        | 7,9        | 4,2        | 3,5        | 3,9        | 5,2        | 5,4        |
| Fabrication                | 4,9        | 7,0        | 9,5        | 10,0       | 5,1        | 4,2        | 5,2        | 5,9        | 7,3        |
| Services de distribution   | 4,2        | 5,9        | 7,5        | 8,4        | 5,0        | 4,3        | 5,0        | 6,4        | 7,4        |
| Services aux entreprises   | 6,8        | 8,4        | 9,8        | 10,1       | 6,6        | 5,4        | 5,8        | 6,8        | 7,6        |
| Services aux consommateurs | 8,7        | 10,9       | 13,2       | 13,9       | 10,1       | 8,5        | 9,3        | 10,0       | 11,8       |
| Services publics           | 2,5        | 3,1        | 3,5        | 3,5        | 2,4        | 1,8        | 1,8        | 2,2        | 2,4        |
| <b>Taille d'entreprise</b> |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| 1 à 19 employés            | 6,0        | 7,5        | 8,8        | 8,7        | 5,8        | 4,8        | 5,4        | 5,9        | 6,7        |
| 20 à 99 employés           | 7,7        | 10,0       | 12,2       | 12,8       | 8,3        | 7,0        | 7,8        | 8,7        | 10,1       |
| 100 à 499 employés         | 6,6        | 9,0        | 11,1       | 11,7       | 7,4        | 6,0        | 6,7        | 7,7        | 9,1        |
| 500 employés ou plus       | 3,7        | 4,9        | 6,3        | 6,9        | 4,3        | 3,4        | 3,9        | 4,8        | 5,6        |
| <b>Rémunération**</b>      |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Moins de 20 000 \$         | 7,3        | 9,5        | 11,6       | 12,0       | 8,3        | 6,9        | 7,6        | 8,4        | 9,9        |
| 20 000 \$ à 50 000 \$      | 3,9        | 5,0        | 6,3        | 7,0        | 4,0        | 3,1        | 3,6        | 4,5        | 5,2        |
| 50 000 \$ ou plus          | 2,2        | 2,4        | 3,0        | 3,5        | 2,2        | 1,7        | 2,0        | 2,7        | 3,0        |

Source : Fichier longitudinal des travailleurs

\* Pour les emplois dont la rémunération est d'au moins 500 \$ en dollars de 1989.

\*\* Rémunération totale (en dollars de 1999) de l'année précédant la mise à pied.

**Tableau 7 : Modèles logit des démissions permanentes**

|               | Taux de démissions permanentes en 1989 | Variation de la probabilité de démission 1989-1999* |          |
|---------------|--|---|----------|
|               |  | Modèle 1  | Modèle 2 |
|               | %                                      | en points de %                                      |          |
| <b>Hommes</b> |  |   |          |
| 15 à 24 ans   | 13,9                                   | -1,9  | -2,5     |
| 25 à 34 ans   | 9,8                                    | -0,4  | -0,9     |
| 35 à 44 ans   | 5,9                                    | -0,5  | -0,9     |
| 45 à 54 ans   | 3,8                                    | -0,5  | -0,7     |
| 55 à 64 ans   | 2,7                                    | -0,6  | -0,7     |
| <b>Femmes</b> |  |   |          |
| 15 à 24 ans   | 14,6                                   | -2,2  | -2,9     |
| 25 à 34 ans   | 9,8                                    | -0,7  | -1,0     |
| 35 à 44 ans   | 6,6                                    | -1,1  | -1,4     |
| 45 à 54 ans   | 4,7                                    | -1,2  | -1,0     |
| 55 à 64 ans   | 3,7                                    | -1,3  | -1,2     |

Source : Fichier longitudinal des travailleurs

\* Combien la probabilité de démission permanente a-t-elle varié entre 1989 et 1999?

Note : Dans chaque groupe, les effets marginaux pour l'année 1999 sont évalués à une probabilité égale au taux moyen de démissions permanentes de 1989. Le 1<sup>er</sup> modèle fait appel à des variables de contrôle de l'âge, de l'âge au carré, de la province et d'un vecteur des effets d'année. Dans le 2<sup>e</sup> modèle on ajoute des variables de contrôle pour l'industrie (6 catégories) et la taille d'entreprise (4 catégories). Pour tous les groupes d'âge des deux sexes, le coefficient de l'année 1999 est statistiquement significatif au niveau de 0,01 % (test bilatéral).

## Conclusion

Les données descriptives et les modèles statistiques ne permettent guère de conclure à une hausse significative des taux de mises à pied permanentes entre les années 1980 et 1990. Si le risque de perte d'emploi s'est accru de manière non négligeable dans certaines branches d'activité et dans les grandes entreprises privées, les risques de mise à pied permanente ont généralement peu augmenté chez les hommes et les femmes des différents groupes d'âge. Les risques de perdre son emploi n'ont augmenté d'un demi-point de pourcentage ou plus que chez les hommes de 55 à 64 ans et les femmes de 35 à 44 ans.

Ces moyennes témoignent de tendances globales au sein de l'économie et ne s'appliquent pas nécessairement à l'ensemble des secteurs du marché du travail. Ainsi, deux provinces, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard, ont enregistré une hausse marquée de leurs taux de mises à pied entre 1989 et 1999. De plus, peu d'indices permettent de penser que les taux de mises à pied permanentes ont diminué

**Tableau 8 : Nombre moyen de mois d'ancienneté**

|               | Ensemble des employés |       | Employés qui ne sont pas étudiants à plein temps |       |
|---------------|-----------------------|-------|--|-------|
|               | 1989                  | 1999  | 1989   | 1999  |
|               | %                     |       |  |       |
| <b>Hommes</b> |                       |       |  |       |
| 15 à 24 ans   | 17,4                  | 17,5  | 19,6   | 18,8  |
| 25 à 34 ans   | 53,0                  | 49,4  | 53,3   | 49,8  |
| 35 à 44 ans   | 113,7                 | 102,8 | 113,8  | 103,0 |
| 45 à 54 ans   | 169,3                 | 168,4 | 169,5  | 168,4 |
| 55 à 64 ans   | 188,2                 | 175,3 | 188,2  | 175,3 |
| <b>Femmes</b> |                       |       |  |       |
| 15 à 24 ans   | 16,1                  | 16,0  | 18,3   | 17,6  |
| 25 à 34 ans   | 49,2                  | 48,2  | 49,6   | 48,7  |
| 35 à 44 ans   | 84,1                  | 93,8  | 84,2   | 94,1  |
| 45 à 54 ans   | 107,8                 | 135,6 | 108,0  | 135,6 |
| 55 à 64 ans   | 143,1                 | 149,0 | 143,1  | 149,0 |

Source : Enquête sur la population active, septembre

malgré l'augmentation du niveau de scolarité entre les années 1980 et 1990. Étant donné que les travailleurs plus instruits risquent en général moins d'être mis à pied de façon permanente (Galarneau et Stratychuk, 2001), il est permis de croire que les taux de mises à pied permanentes de certains groupes — par exemple, les travailleurs sans diplôme d'études secondaires — pourraient avoir augmenté durant cette période.

Le plus étonnant, c'est la baisse généralisée des taux de démissions permanentes observée durant cette période. Il semble raisonnable de penser que la diminution des taux de démissions résulte en partie de la baisse des taux d'embauche des années 1990. Si les risques de perdre son emploi ont peu augmenté au cours des années 1980 et 1990, les chances d'en trouver un en cas de mise à pied ont nettement diminué.

## Perspectives

### Notes

- 1 Les employeurs qui n'émettent pas de relevé d'emploi sont passibles de pénalités pour inobservation.
- 2 Le fichier du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi sert à différencier les cessations d'emploi permanentes des cessations temporaires. Les dossiers T1 indiquent l'âge et le sexe.
- 3 Le taux de conservation désigne la probabilité qu'un emploi, quelle qu'en soit la période, durera un an de plus.

4 Pour en savoir plus, voir Morissette (2004).

5 Dans les deux provinces, l'augmentation des taux de mises à pied permanentes est significative au niveau de 1 % (test bilatéral).

6 Les termes d'interaction entre les covariables et les effets des années ont été exclus afin de saisir toute augmentation de la probabilité d'être mis à pied par les déplacements de la coordonnée à l'origine, permettant ainsi de mesurer un accroissement « moyen » de la probabilité au fil des ans. Le nombre d'observations utilisées dans ces modèles logit allait de 711 562 pour les femmes âgées de 55 à 64 ans à 4 323 671 pour les hommes de 25 à 34 ans.

7 L'augmentation de 0,2 point de pourcentage observée chez les hommes de 45 à 54 ans est statistiquement significative au niveau de 6 % (test bilatéral).

8 Le lecteur attentif pourrait se demander pourquoi le risque de mise à pied permanente s'est accru d'entre 0,7 et 0,8 point de pourcentage dans les services publics chez les travailleurs d'un âge donné, tandis que les taux de mises à pied permanentes n'y ont augmenté que de 0,3 point de pourcentage entre 1989 et 1999 (tableau 2). Cela pourrait notamment tenir au fait que l'âge moyen des employés a fortement augmenté dans les services publics, passant de 36,1 à 39,6 ans, alors qu'il est passé de 32,2 à 35,0 ans dans le secteur privé (version 1 % du Fichier longitudinal des travailleurs). Les taux de mises à pied sont généralement moindres chez les travailleurs plus âgés, ce qui a eu tendance à faire baisser les taux de mises à pied permanentes dans les services publics. Cet effet a été largement compensé par l'augmentation du risque de mise à pied chez les travailleurs d'un âge donné, générant du coup la modeste hausse des taux de mises à pied permanentes montrée au tableau 2.

9 En revanche, les hommes travaillant dans des entreprises de moins de 500 employés et les femmes au service de petites entreprises ont vu les risques de perdre leur emploi chuter entre 1989 et 1999.

10 Calcul fait à partir de la version 1 % du FLT.

11 Cette probabilité a diminué encore plus chez les personnes de 55 à 64 ans : de 24 % chez les hommes et de 33 % chez les femmes.

12 Kuhn et Sweetman (1998, p. 570) concluent que les réductions sont très prononcées chez les femmes : par rapport à la période de référence, le taux de démissions chute de 12 % à 18 % à court terme et d'environ 30 % à long terme. Contraste marqué, la législation ne semble pas avoir d'influence sur les habitudes de cessation d'emploi des hommes dans la force de l'âge.

13 Suivant Picot, Heisz et Nakamura (2001, p. 9-10), la durée moyenne complète de l'emploi se calcule comme suit : en supposant une fonction de survie exponentielle, l'on peut estimer la durée de l'emploi comme  $1/l$ , où  $l = -\ln(R)/t$ ,  $R$  étant le taux moyen de conservation des effectifs et  $t$ , l'intervalle de temps utilisé ici, soit 1 an. Le taux de conservation moyen  $R$  est simplement 1 moins la probabilité d'une cessation d'emploi permanente.

### Documents consultés

FARBER, H. S. *Job loss in the United States, 1981-2001*, National Bureau of Economic Research (NBER), document de travail n° 9707, 2003, Cambridge (Massachusetts).

GALARNEAU, D. et L. STRATYCHUK. « Après la mise à pied », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, numéro en ligne d'octobre 2001, vol. 2, n° 10.

HEISZ, A. *Évolution de la stabilité d'emploi au Canada : tendances et comparaisons avec les résultats américains*, Direction des études analytiques, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2002, document de recherche n° 162.

KUHN, P. et A. SWEETMAN, « Unemployment insurance and quits in Canada », *Canadian Journal of Economics*, août 1998, vol. 31, n° 3, p. 549 à 572.

MORISSETTE, R. *Les taux de mises à pied permanentes ont-ils augmenté au Canada?* Direction des études analytiques, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2004, document de recherche n° 218.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). *La précarité de l'emploi progresse-t-elle dans les pays de l'OCDE?* chapitre 5 des Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 1997.

PICOT, G., A. HEISZ et A. NAKAMURA. *Durée d'occupation des emplois, mobilité des travailleurs et marché du travail des jeunes dans les années 1990*, Direction des études analytiques, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2001, document de recherche n° 155.

PICOT, G. et L. ZHENGXI. *Les Canadiens sont-ils plus susceptibles de perdre leur emploi au cours des années 1990?*, Direction des études analytiques, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 1997, document de recherche n° 96.

SCHMIDT, S. « Long-run trends in workers' beliefs about their own job security: Evidence from the General Social Survey », *Journal of Labor Economics*, 1999, vol. 17, n° 4 (supplément), p.127 à 141.



## PERSPECTIVE

## Fiche : Absences du travail

Il existe plusieurs genres d'absence. Certaines, comme les vacances annuelles, sont généralement considérées bénéfiques, tant pour l'organisation que pour l'employé. Puisqu'elles sont habituellement prévues, leur incidence sur l'organisation peut être absorbée assez facilement; on peut dire la même chose des jours fériés. D'autres absences, comme celles attribuables à la maladie et aux obligations familiales, sont généralement inévitables, tout comme celles causées par le mauvais temps.

L'« absentéisme » — un terme utilisé pour décrire les absences évitables, habituelles ou imprévues — constitue une source d'irritation pour les employeurs et les collègues de travail. Ces absences perturbent le calendrier de travail et la production, et entraînent des coûts pour l'organisation et l'économie dans son ensemble.

Bien que l'absentéisme soit généralement considéré comme un problème, il n'est pas un phénomène facile à quantifier. La ligne de démarcation entre les absences évitables et inévitables est difficile à tracer, et l'absentéisme est souvent déguisé en absence légitime. L'Enquête sur la population active (EPA) permet de mesurer le temps perdu pour cause de « raisons personnelles », c'est-à-dire la maladie ou l'incapacité, et les obligations personnelles ou familiales. Cependant, à l'intérieur de ces catégories, il est impossible de déterminer si une absence est évitable ou imprévue. Toutefois, on peut analyser les données de l'EPA sur les absences pour motifs personnels afin de déterminer les comportements ou les tendances qui démontrent l'incidence de l'absentéisme (voir *Source des données et définitions*).

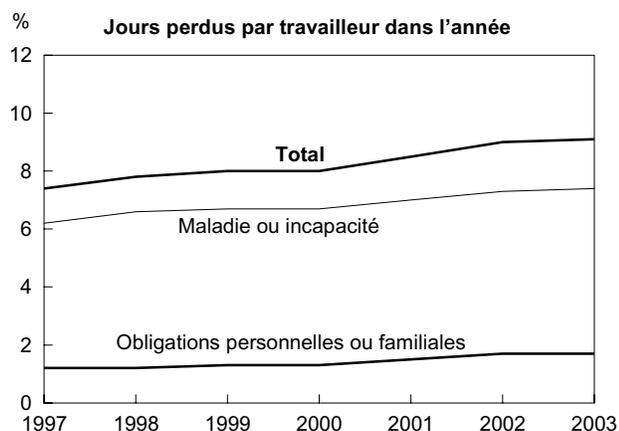
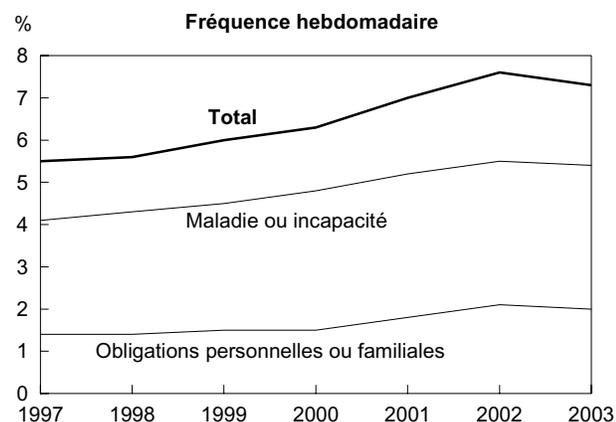
### Tendances récentes — 1997 à 2003

Les estimations tirées de l'Enquête sur la population active démontrent une tendance soutenue à la hausse au chapitre de la fréquence des absences du travail et du temps perdu pour des raisons personnelles (maladie ou incapacité, et autres obligations personnelles et familiales) entre 1997 et 2002<sup>1</sup>. Plusieurs facteurs ont alimenté la tendance à la hausse, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre, la part croissante des femmes dans la main-d'œuvre et tout particulièrement les mères de jeunes enfants, le stress élevé chez les travailleurs<sup>2</sup>, et la prédominance accrue de généreux congés de maladie et de congés pour obligations familiales en milieu de travail (graphique).

Au cours d'une semaine moyenne en 1997, si l'on exclut les femmes en congé de maternité, environ 5,5 % (484 000) de tous les employés à temps plein occupant un seul emploi étaient absents du travail toute la semaine ou une partie de celle-ci pour des raisons personnelles. En 2002, ce pourcentage a atteint 7,6 % (771 000) (tableau 1). Le temps total de travail perdu pour ces raisons a également augmenté de façon soutenue, passant de 3,0 % du temps de travail hebdomadaire prévu en 1997 à 3,6 % en 2002. Extrapolé pour toute l'année, le temps de travail perdu pour des raisons personnelles s'est accru, passant d'un équivalent de 7,4 jours par travailleur en 1997 à 9,0 jours en 2002. Les absences du travail en raison d'une maladie ou d'une incapacité de même que celles attribuables aux autres obligations personnelles ou familiales ont connu une hausse continue au cours de cette période.

Pour plus de renseignements, communiquer 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).



**Graphique : Taux d'absence du travail, 1997 à 2003**

Source : Enquête sur la population active

La tendance soutenue à la hausse a stagné en 2003. Cette année-là, la fréquence a fléchi pour passer à 7,3 %, mais le nombre de jours perdus par travailleur (9,1 jours) a été légèrement supérieur à celui enregistré l'année précédente, ce qui laisse supposer que la durée des absences était généralement plus longue en 2003. Il est trop tôt pour savoir s'il s'agit ici d'une nouvelle tendance.

**Variations du taux d'absence en 2003**

L'absence attribuable aux raisons personnelles varie parmi les divers groupes de travailleurs. Plusieurs facteurs jouent un rôle. Parmi les principaux, il y a notamment les conditions de travail (par exemple, l'environnement physique, le niveau de stress de l'emploi, les relations employeur-employé, les dispositions en matière de convention collective, les horaires de tra-

vail); l'existence de structures communautaires adéquates et abordables telles que les garderies et le transport en commun; les circonstances familiales, particulièrement la présence d'enfants d'âge préscolaire et d'autres membres de la famille à charge; et la santé physique du travailleur, un facteur étroitement lié à l'âge. Mesurer l'incidence de ces facteurs et d'autres facteurs influents n'est pas facile puisque plusieurs d'entre eux ne sont pas pris en compte dans l'EPA. Cependant, l'examen des absences personnelles en 2003 selon certaines caractéristiques démographiques, la profession et l'industrie, de même que selon d'autres attributs tels que l'affiliation syndicale et la situation d'emploi, permet d'en savoir davantage.

**Différences démographiques**

En 2003, en excluant des femmes en congé de maternité, environ 7,3 % (760 000) des employés à temps plein se sont absents de leur travail pour des raisons personnelles chaque semaine : 5,4 % en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 2,0 % en raison d'obligations personnelles ou familiales (tableau 2). Par conséquent, les employés à temps plein ont perdu environ 3,6 % de leur temps de travail chaque semaine.

En moyenne, chaque employé à temps plein a perdu 9,1 jours au cours de l'année pour des raisons personnelles (environ 7,4 en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 1,7 en raison d'obligations personnelles ou familiales). Au total, les employés à temps plein ont perdu environ 94,2 millions de journées de travail pour des raisons personnelles en 2003.

En moyenne, les hommes travaillant à temps plein ont perdu moins de jours (8,1, ou 6,6 en raison d'une maladie ou d'une incapacité plus 1,5 en raison d'obligations personnelles ou familiales) que les femmes travaillant à temps plein (10,5, ou 8,7 plus 1,9).

La présence d'enfants d'âge préscolaire exerce une forte influence sur les absences du travail pour cause d'obligations personnelles ou familiales, surtout chez les femmes. Dans de telles familles, les femmes travaillant à temps plein ont perdu en moyenne 4,5 jours en 2003 et les hommes, 4,0 jours.

Le nombre de jours de travail perdus en raison d'une maladie ou d'une incapacité tendait à augmenter avec l'âge, passant d'une moyenne de 5,0 jours chez les jeunes (de 15 à 19 ans) à 10,8 jours pour les employés à temps plein de 55 à 64 ans.

**Industrie et secteur**

Les taux d'absence du travail varient selon le secteur (public ou privé) et l'industrie, la différence provenant essentiellement des absences liées à une maladie ou à

une incapacité (tableau 3). Les facteurs qui contribuent à ces variations comprennent la nature et les exigences de l'emploi, la répartition des hommes et des femmes dans la main-d'œuvre, et le taux de syndicalisation — ce dernier étant un facteur déterminant de la présence ou du manque de congés de maladie et de congés pour obligations familiales payés.

Les employés à temps plein du secteur public ont perdu plus de temps de travail en 2003 pour des raisons personnelles (environ 11,4 jours en moyenne) que leurs homologues du secteur privé (8,5 jours).

Au niveau des groupes de base des industries, les employés ayant perdu le plus de jours de travail ont été ceux des services de soins de santé et de l'assistance sociale (12,8 jours), du transport et de l'entreposage (11,4), et des administrations publiques (10,7).

Les moyennes les plus basses ont été enregistrées par les travailleurs à temps plein des services professionnels, scientifiques et techniques (5,3 jours) et de l'agriculture (6,2).

### Profession

Les facteurs associés aux taux d'absence selon la profession sont semblables à ceux liés à l'industrie (tableau 4). Encore une fois, selon l'industrie, les différences découlent principalement du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité.

Les employés à temps plein des professions liées à la santé (13,0), des professions du secteur de la production (11,1) et des professions ayant trait aux métiers, au transport et à la machinerie (10,6), ont enregistré le plus de jours perdus en 2003.

Les travailleurs dans les postes de gestion (5,2), dans les sciences naturelles et appliquées (6,1) et dans les postes touchant la culture et les loisirs (6,9) ont affiché le moins de jours perdus.

### Affiliation syndicale, situation d'emploi, taille du lieu de travail et durée d'occupation de l'emploi

Les travailleurs à temps plein qui étaient syndiqués ou assujettis à une convention collective ont perdu en moyenne presque 80 % plus de jours de travail en 2003 pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (12,8 comparativement à 7,2) (tableau 5).

Les travailleurs qui considéraient que leur emploi était permanent (et donc qui étaient plus susceptibles d'être syndiqués) ont perdu plus de jours de travail (9,2) que ceux qui ne considéraient pas leur emploi permanent (7,7).

Le nombre de jours perdus avait tendance à augmenter selon la taille du lieu de travail, passant du niveau inférieur de 7,5 dans les lieux de travail comptant moins de 20 employés (entreprises plus susceptibles d'enregistrer un faible taux de syndicalisation) à plus de 10,0 dans les lieux de travail comptant 100 employés et plus (entreprises plus susceptibles de connaître un taux élevé de syndicalisation).

Le nombre de jours perdus avait tendance à croître selon la durée d'occupation de l'emploi, presque toutes les différences découlant du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité. Le nombre passait d'une moyenne de 6,6 jours chez les personnes qui avaient occupé leur emploi pendant un an ou moins, à plus de 10,0 jours chez celles qui avaient occupé leur emploi pendant plus de 9 ans (ce dernier groupe étant susceptible d'être plus vieux).

### Province et RMR

Les niveaux d'absence du travail variaient selon la région géographique (tableau 6), la plus grande part des écarts découlant encore du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité.

Les employés à temps plein au Québec et en Saskatchewan ont perdu le plus de temps de travail en 2003 (10,6 et 10,5 jours). Ceux à l'Île-du-Prince-Édouard (7,5) et en Alberta (7,9) en ont perdu le moins.

Dans les régions métropolitaines de recensement, les travailleurs de St. John's, Saint John, Saguenay, Montréal, Sherbrooke, Gatineau, Thunder Bay, Regina, Saskatoon et Victoria ont perdu le plus de jours de travail (en moyenne, plus de 10 jours par travailleur à temps plein). Ceux de Greater Sudbury, Toronto, London et Calgary ont perdu le moins de temps (en moyenne, moins de 8,0 jours par travailleur à temps plein).

### Notes

1 À partir de 1997, on a utilisé le questionnaire remanié de l'Enquête sur la population active.

2 Pour plus de renseignements sur ce sujet, voir Margot Shields, « Stress, santé et bienfaits du soutien social », *Rapports sur la santé*, n° 82-003-XIF au catalogue de Statistique Canada, janvier 2004, vol. 15, n° 1.

Voir également Cara Williams, « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, édition en ligne de juin 2003, vol. 4, n° 6.

**Tableau 1 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le sexe de 1997 à 2003, à l'exclusion du congé de maternité**

|                       | Fréquence* |                       |  | Inactivité** |                       |  | Jours perdus par travailleur dans l'année <sup>†</sup> |                       |  |
|-----------------------|------------|-----------------------|--|--------------|-----------------------|--|--|-----------------------|--|
|                       | Total      | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total        | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total  | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales |
|                       |            | %                     |  |              | %                     |  | jours  |                       |  |
| <b>Les deux sexes</b> |            |                       |  |              |                       |  |  |                       |  |
| 1997                  | 5,5        | 4,1                   | 1,4                                    | 3,0          | 2,5                   | 0,5                                    | 7,4  | 6,2                   | 1,2                                    |
| 1998                  | 5,6        | 4,3                   | 1,4                                    | 3,1          | 2,6                   | 0,5                                    | 7,8  | 6,6                   | 1,2                                    |
| 1999                  | 6,0        | 4,5                   | 1,5                                    | 3,2          | 2,7                   | 0,5                                    | 8,0  | 6,7                   | 1,3                                    |
| 2000                  | 6,3        | 4,8                   | 1,5                                    | 3,2          | 2,7                   | 0,5                                    | 8,0  | 6,7                   | 1,3                                    |
| 2001                  | 7,0        | 5,2                   | 1,8                                    | 3,4          | 2,8                   | 0,6                                    | 8,5  | 7,0                   | 1,5                                    |
| 2002                  | 7,6        | 5,5                   | 2,1                                    | 3,6          | 2,9                   | 0,7                                    | 9,0  | 7,3                   | 1,7                                    |
| 2003                  | 7,3        | 5,4                   | 2,0                                    | 3,6          | 3,0                   | 0,7                                    | 9,1  | 7,4                   | 1,7                                    |
| <b>Hommes</b>         |            |                       |  |              |                       |  |  |                       |  |
| 1997                  | 4,6        | 3,4                   | 1,2                                    | 2,5          | 2,1                   | 0,4                                    | 6,3  | 5,3                   | 0,9                                    |
| 1998                  | 4,9        | 3,7                   | 1,2                                    | 2,7          | 2,3                   | 0,4                                    | 6,9  | 5,8                   | 1,0                                    |
| 1999                  | 5,2        | 3,8                   | 1,3                                    | 2,8          | 2,4                   | 0,4                                    | 7,0  | 5,9                   | 1,1                                    |
| 2000                  | 5,5        | 4,1                   | 1,4                                    | 2,8          | 2,4                   | 0,4                                    | 7,0  | 5,9                   | 1,1                                    |
| 2001                  | 6,1        | 4,5                   | 1,6                                    | 3,0          | 2,5                   | 0,5                                    | 7,6  | 6,3                   | 1,3                                    |
| 2002                  | 6,6        | 4,7                   | 1,9                                    | 3,2          | 2,6                   | 0,6                                    | 7,9  | 6,4                   | 1,6                                    |
| 2003                  | 6,4        | 4,6                   | 1,8                                    | 3,2          | 2,6                   | 0,6                                    | 8,1  | 6,6                   | 1,5                                    |
| <b>Femmes</b>         |            |                       |  |              |                       |  |  |                       |  |
| 1997                  | 6,7        | 5,0                   | 1,7                                    | 3,6          | 3,0                   | 0,6                                    | 9,1  | 7,6                   | 1,5                                    |
| 1998                  | 6,7        | 5,1                   | 1,6                                    | 3,7          | 3,1                   | 0,6                                    | 9,2  | 7,7                   | 1,5                                    |
| 1999                  | 7,1        | 5,3                   | 1,7                                    | 3,8          | 3,2                   | 0,6                                    | 9,5  | 7,9                   | 1,6                                    |
| 2000                  | 7,5        | 5,7                   | 1,8                                    | 3,8          | 3,1                   | 0,6                                    | 9,4  | 7,8                   | 1,5                                    |
| 2001                  | 8,2        | 6,1                   | 2,0                                    | 3,9          | 3,2                   | 0,7                                    | 9,7  | 8,0                   | 1,8                                    |
| 2002                  | 8,9        | 6,5                   | 2,4                                    | 4,2          | 3,4                   | 0,8                                    | 10,4   | 8,6                   | 1,9                                    |
| 2003                  | 8,6        | 6,4                   | 2,2                                    | 4,2          | 3,5                   | 0,7                                    | 10,5   | 8,7                   | 1,9                                    |

Source : Enquête sur la population active

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

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

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

**Tableau 2 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et la présence d'enfants en 2003, à l'exclusion du congé de maternité**

| Âge  | Fréquence* |                       |  | Inactivité** |                       |  | Jours perdus par travailleur dans l'année† |                       |  |
|--|------------|-----------------------|--|--------------|-----------------------|--|--|-----------------------|--|
|  | Total      | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total        | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total                                      | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales |
|  |            | %                     | %                                      |              | %                     | jours                                  |  |                       |  |
| <b>Les deux sexes</b>                          | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| 15 à 19 ans                                    | 6,4        | 4,6                   | 1,8                                    | 2,6          | 2,0                   | 0,7                                    | 6,6  | 5,0                   | 1,6                                    |
| 20 à 24 ans                                    | 6,6        | 4,9                   | 1,7                                    | 2,7          | 2,1                   | 0,6                                    | 6,7  | 5,3                   | 1,4                                    |
| 25 à 34 ans                                    | 7,5        | 5,2                   | 2,3                                    | 3,4          | 2,5                   | 0,8                                    | 8,4  | 6,4                   | 2,0                                    |
| 35 à 44 ans                                    | 7,5        | 5,3                   | 2,2                                    | 3,7          | 3,0                   | 0,7                                    | 9,2  | 7,4                   | 1,8                                    |
| 45 à 54 ans                                    | 7,0        | 5,5                   | 1,6                                    | 3,8          | 3,3                   | 0,5                                    | 9,5  | 8,2                   | 1,3                                    |
| 55 à 64 ans                                    | 8,2        | 6,4                   | 1,7                                    | 4,9          | 4,3                   | 0,6                                    | 12,3                                       | 10,8                  | 1,5                                    |
| 65 ans et plus                                 | 5,3        | 3,4                   | F                                      | 3,0          | 2,3                   | F                                      | 7,5  | 5,7                   | F                                      |
| <b>Hommes</b>                                  | <b>6,4</b> | <b>4,6</b>            | <b>1,8</b>                             | <b>3,2</b>   | <b>2,6</b>            | <b>0,6</b>                             | <b>8,1</b>                                 | <b>6,6</b>            | <b>1,5</b>                             |
| 15 à 19 ans                                    | 6,1        | 4,5                   | 1,7                                    | 2,7          | 2,1                   | 0,6                                    | 6,8  | 5,3                   | 1,5                                    |
| 20 à 24 ans                                    | 6,0        | 4,4                   | 1,6                                    | 2,6          | 2,0                   | 0,6                                    | 6,5  | 5,1                   | 1,4                                    |
| 25 à 34 ans                                    | 6,7        | 4,6                   | 2,1                                    | 3,1          | 2,3                   | 0,8                                    | 7,9  | 5,8                   | 2,1                                    |
| 35 à 44 ans                                    | 6,3        | 4,4                   | 1,9                                    | 3,1          | 2,5                   | 0,6                                    | 7,9  | 6,3                   | 1,5                                    |
| 45 à 54 ans                                    | 6,0        | 4,6                   | 1,4                                    | 3,3          | 2,8                   | 0,5                                    | 8,2  | 7,0                   | 1,1                                    |
| 55 à 64 ans                                    | 7,1        | 5,6                   | 1,5                                    | 4,3          | 3,8                   | 0,5                                    | 10,8                                       | 9,6                   | 1,2                                    |
| 65 ans et plus                                 | 5,2        | 3,5                   | F                                      | 3,1          | 2,4                   | F                                      | 7,7  | 6,0                   | F                                      |
| <b>Femmes</b>                                  | <b>8,6</b> | <b>6,4</b>            | <b>2,2</b>                             | <b>4,2</b>   | <b>3,5</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>10,5</b>                                | <b>8,7</b>            | <b>1,9</b>                             |
| 15 à 19 ans                                    | 6,9        | 4,9                   | 2,0                                    | 2,5          | 1,8                   | 0,7                                    | 6,3  | 4,5                   | 1,8                                    |
| 20 à 24 ans                                    | 7,3        | 5,6                   | 1,7                                    | 2,8          | 2,2                   | 0,6                                    | 7,0  | 5,6                   | 1,4                                    |
| 25 à 34 ans                                    | 8,7        | 6,2                   | 2,5                                    | 3,7          | 2,9                   | 0,8                                    | 9,2  | 7,2                   | 2,0                                    |
| 35 à 44 ans                                    | 9,0        | 6,5                   | 2,6                                    | 4,4          | 3,6                   | 0,8                                    | 11,0                                       | 8,9                   | 2,1                                    |
| 45 à 54 ans                                    | 8,3        | 6,6                   | 1,7                                    | 4,5          | 3,9                   | 0,6                                    | 11,3                                       | 9,7                   | 1,6                                    |
| 55 à 64 ans                                    | 9,7        | 7,6                   | 2,0                                    | 5,9          | 5,1                   | 0,7                                    | 14,7                                       | 12,8                  | 1,9                                    |
| 65 ans et plus                                 | F          | F                     | F                                      | F            | F                     | F                                      | F  | F                     | F                                      |
| <b>Niveau de scolarité</b>                     |            |                       |  |              |                       |  |  |                       |  |
| <b>Les deux sexes</b>                          | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| Moins d'une 9 <sup>e</sup> année               | 8,4        | 6,6                   | 1,7                                    | 5,1          | 4,6                   | 0,5                                    | 12,9                                       | 11,6                  | 1,3                                    |
| Études secondaires partielles                  | 8,3        | 6,3                   | 2,0                                    | 4,5          | 3,8                   | 0,7                                    | 11,2                                       | 9,5                   | 1,7                                    |
| Diplôme d'études secondaires                   | 7,3        | 5,5                   | 1,8                                    | 3,7          | 3,1                   | 0,6                                    | 9,4  | 7,8                   | 1,5                                    |
| Études postsecondaires partielles              | 7,7        | 5,5                   | 2,2                                    | 3,7          | 2,9                   | 0,8                                    | 9,3  | 7,3                   | 2,0                                    |
| Diplôme ou certificat d'études postsecondaires | 7,6        | 5,6                   | 2,0                                    | 3,8          | 3,1                   | 0,7                                    | 9,5  | 7,7                   | 1,7                                    |
| Grade universitaire                            | 6,2        | 4,3                   | 1,9                                    | 2,7          | 2,0                   | 0,7                                    | 6,7  | 5,0                   | 1,6                                    |
| <b>Présence d'enfants</b>                      |            |                       |  |              |                       |  |  |                       |  |
| <b>Les deux sexes</b>                          | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| Avec enfants                                   | 7,7        | 5,3                   | 2,5                                    | 3,8          | 2,9                   | 0,9                                    | 9,5  | 7,3                   | 2,2                                    |
| D'âge préscolaire (moins de 5 ans)             | 9,0        | 5,0                   | 3,9                                    | 4,2          | 2,5                   | 1,7                                    | 10,5                                       | 6,4                   | 4,2                                    |
| 5 à 12 ans                                     | 7,9        | 5,5                   | 2,4                                    | 3,7          | 3,0                   | 0,6                                    | 9,2  | 7,6                   | 1,6                                    |
| 13 ans et plus                                 | 6,8        | 5,2                   | 1,6                                    | 3,7          | 3,1                   | 0,5                                    | 9,2  | 7,8                   | 1,4                                    |
| Sans enfant                                    | 7,0        | 5,5                   | 1,6                                    | 3,5          | 3,0                   | 0,5                                    | 8,8  | 7,5                   | 1,3                                    |

Source : Enquête sur la population active

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

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

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

**Tableau 3 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon l'industrie et le secteur en 2003, à l'exclusion du congé de maternité**

|   | Fréquence* |                       |  | Inactivité** |                       |  | Jours perdus par travailleur dans l'année† |                       |  |
|---|------------|-----------------------|--|--------------|-----------------------|--|--|-----------------------|--|
|   | Total      | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total        | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total                                      | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales |
|   |            | %                     | %                                      |              | jours                 |  |  |                       |  |
| <b>Ensemble des industries</b>  | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| Secteur public  | 8,8        | 6,8                   | 2,0                                    | 4,5          | 3,8                   | 0,8                                    | 11,4                                       | 9,4                   | 1,9                                    |
| Secteur privé   | 6,9        | 5,0                   | 1,9                                    | 3,4          | 2,8                   | 0,6                                    | 8,5  | 6,9                   | 1,6                                    |
| <b>Industries des biens</b>   | <b>7,3</b> | <b>5,2</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,7</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,6</b>                             | <b>9,2</b>                                 | <b>7,6</b>            | <b>1,6</b>                             |
| Industries primaires  | 5,7        | 3,8                   | 1,9                                    | 3,1          | 2,4                   | 0,6                                    | 7,7  | 6,1                   | 1,6                                    |
| Agriculture   | 5,9        | 3,6                   | 2,4                                    | 2,5          | 1,8                   | 0,7                                    | 6,2  | 4,4                   | 1,7                                    |
| Autres  | 5,6        | 3,9                   | 1,7                                    | 3,3          | 2,7                   | 0,6                                    | 8,3  | 6,7                   | 1,6                                    |
| Services publics  | 8,0        | 6,1                   | 1,9                                    | 4,0          | 3,3                   | 0,6                                    | 9,9  | 8,3                   | 1,6                                    |
| Construction  | 6,4        | 4,5                   | 1,9                                    | 3,4          | 2,7                   | 0,7                                    | 8,5  | 6,7                   | 1,8                                    |
| Fabrication   | 7,7        | 5,6                   | 2,1                                    | 3,8          | 3,2                   | 0,6                                    | 9,6  | 8,1                   | 1,5                                    |
| Biens durables  | 7,8        | 5,6                   | 2,2                                    | 3,8          | 3,2                   | 0,7                                    | 9,6  | 8,0                   | 1,6                                    |
| Biens non durables  | 7,5        | 5,6                   | 1,9                                    | 3,9          | 3,3                   | 0,6                                    | 9,6  | 8,2                   | 1,4                                    |
| <b>Industries des services</b>  | <b>7,4</b> | <b>5,4</b>            | <b>1,9</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>2,9</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| Commerce  | 6,6        | 4,8                   | 1,8                                    | 3,2          | 2,7                   | 0,6                                    | 8,0  | 6,6                   | 1,4                                    |
| De gros   | 6,6        | 4,5                   | 2,1                                    | 3,0          | 2,4                   | 0,6                                    | 7,5  | 6,0                   | 1,5                                    |
| De détail   | 6,7        | 5,0                   | 1,7                                    | 3,3          | 2,8                   | 0,5                                    | 8,2  | 6,9                   | 1,4                                    |
| Transport et entreposage  | 7,3        | 5,9                   | 1,5                                    | 4,6          | 4,0                   | 0,6                                    | 11,4                                       | 9,9                   | 1,5                                    |
| Finance, assurances, immobilier et location   | 7,3        | 5,2                   | 2,1                                    | 3,4          | 2,8                   | 0,6                                    | 8,6  | 7,0                   | 1,6                                    |
| Finance et assurances   | 7,5        | 5,4                   | 2,1                                    | 3,5          | 3,0                   | 0,6                                    | 8,8  | 7,4                   | 1,4                                    |
| Immobilier et location  | 6,6        | 4,5                   | 2,1                                    | 3,1          | 2,3                   | 0,8                                    | 7,6  | 5,7                   | 2,0                                    |
| Professionnels, scientifiques et techniques   | 6,0        | 3,8                   | 2,3                                    | 2,1          | 1,5                   | 0,6                                    | 5,3  | 3,8                   | 1,5                                    |
| Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien | 7,6        | 5,6                   | 2,0                                    | 3,5          | 2,8                   | 0,7                                    | 8,7  | 7,0                   | 1,7                                    |
| Services d'enseignement   | 7,9        | 6,0                   | 1,9                                    | 3,8          | 3,0                   | 0,8                                    | 9,4  | 7,6                   | 1,9                                    |
| Soins de santé et assistance sociale  | 9,2        | 7,2                   | 2,0                                    | 5,1          | 4,3                   | 0,9                                    | 12,8                                       | 10,7                  | 2,1                                    |
| Information, culture et loisirs   | 6,4        | 4,7                   | 1,7                                    | 2,9          | 2,4                   | 0,6                                    | 7,3  | 5,9                   | 1,4                                    |
| Hébergement et restauration   | 5,8        | 4,1                   | 1,6                                    | 3,0          | 2,3                   | 0,7                                    | 7,6  | 5,9                   | 1,7                                    |
| Autres services   | 6,4        | 4,4                   | 2,0                                    | 2,8          | 2,1                   | 0,6                                    | 6,9  | 5,3                   | 1,6                                    |
| Administrations publiques   | 9,0        | 6,7                   | 2,4                                    | 4,3          | 3,4                   | 0,9                                    | 10,7                                       | 8,5                   | 2,2                                    |
| Fédérale  | 11,0       | 7,6                   | 3,3                                    | 4,7          | 3,3                   | 1,3                                    | 11,7                                       | 8,4                   | 3,3                                    |
| Provinciale   | 8,0        | 6,3                   | 1,7                                    | 3,8          | 3,2                   | 0,6                                    | 9,6  | 8,0                   | 1,6                                    |
| Locale et autres  | 7,5        | 5,7                   | 1,8                                    | 4,2          | 3,6                   | 0,6                                    | 10,4                                       | 9,0                   | 1,4                                    |

Source : Enquête sur la population active

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

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

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

**Tableau 4 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la profession en 2003, à l'exclusion du congé de maternité**

|  | Fréquence* |                       |  | Inactivité** |                       |  | Jours perdus par travailleur dans l'année† |                       |  |
|--|------------|-----------------------|--|--------------|-----------------------|--|--|-----------------------|--|
|  | Total      | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total        | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total                                      | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales |
|  |            | %                     | %                                      |              | jours                 |  |  |                       |  |
| <b>Ensemble des professions</b>                            | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| Gestion  | 4,9        | 3,2                   | 1,7                                    | 2,1          | 1,5                   | 0,6                                    | 5,2  | 3,7                   | 1,5                                    |
| Affaires, finance et administration                        | 8,1        | 5,8                   | 2,3                                    | 3,7          | 3,0                   | 0,7                                    | 9,1  | 7,4                   | 1,8                                    |
| Professionnels   | 6,6        | 4,5                   | 2,1                                    | 2,7          | 2,1                   | 0,6                                    | 6,7  | 5,3                   | 1,4                                    |
| Administration   | 7,8        | 5,3                   | 2,5                                    | 3,4          | 2,6                   | 0,8                                    | 8,5  | 6,4                   | 2,1                                    |
| Personnel de bureau  | 8,6        | 6,4                   | 2,2                                    | 4,0          | 3,4                   | 0,7                                    | 10,1                                       | 8,4                   | 1,7                                    |
| Sciences naturelles et appliquées                          | 6,3        | 4,3                   | 2,0                                    | 2,4          | 1,9                   | 0,5                                    | 6,1  | 4,8                   | 1,3                                    |
| Santé  | 8,9        | 7,2                   | 1,8                                    | 5,2          | 4,4                   | 0,8                                    | 13,0                                       | 11,0                  | 2,0                                    |
| Professionnels   | 5,5        | 3,4                   | F                                      | 2,6          | 1,8                   | F                                      | 6,6  | 4,5                   | F                                      |
| Sciences infirmières                                       | 9,8        | 8,1                   | 1,7                                    | 6,2          | 5,3                   | 0,9                                    | 15,4                                       | 13,1                  | 2,3                                    |
| Personnel technique  | 7,8        | 5,9                   | 1,9                                    | 4,2          | 3,5                   | 0,7                                    | 10,5                                       | 8,7                   | 1,8                                    |
| Personnel de soutien                                       | 10,3       | 8,8                   | 1,5                                    | 6,1          | 5,4                   | 0,7                                    | 15,3                                       | 13,6                  | 1,7                                    |
| Sciences sociales et administration publique               | 7,7        | 5,7                   | 2,0                                    | 3,6          | 2,8                   | 0,8                                    | 8,9  | 6,9                   | 2,0                                    |
| Personnel du droit, des services sociaux et de la religion | 8,2        | 6,1                   | 2,1                                    | 3,8          | 3,0                   | 0,7                                    | 9,4  | 7,6                   | 1,9                                    |
| Enseignants  | 7,3        | 5,4                   | 1,9                                    | 3,4          | 2,6                   | 0,8                                    | 8,5  | 6,4                   | 2,1                                    |
| Niveaux secondaire et primaire                             | 8,5        | 6,6                   | 1,9                                    | 4,1          | 3,2                   | 0,9                                    | 10,3                                       | 7,9                   | 2,4                                    |
| Autres   | 4,4        | 2,7                   | 1,7                                    | 1,8          | 1,3                   | 0,5                                    | 4,5  | 3,1                   | 1,4                                    |
| Culture et loisirs   | 7,0        | 5,3                   | 1,7                                    | 2,8          | 2,3                   | 0,5                                    | 6,9  | 5,7                   | 1,3                                    |
| Ventes et services   | 7,0        | 5,2                   | 1,8                                    | 3,6          | 2,9                   | 0,7                                    | 9,0  | 7,3                   | 1,7                                    |
| Grossistes   | 5,6        | 3,7                   | 1,9                                    | 2,4          | 1,8                   | 0,6                                    | 6,0  | 4,6                   | 1,4                                    |
| Détaillants  | 6,9        | 5,3                   | 1,5                                    | 3,4          | 2,8                   | 0,5                                    | 8,4  | 7,1                   | 1,3                                    |
| Aliments et boissons                                       | 6,1        | 4,4                   | 1,7                                    | 3,4          | 2,8                   | 0,7                                    | 8,6  | 7,0                   | 1,6                                    |
| Services de protection                                     | 6,1        | 4,7                   | 1,5                                    | 3,6          | 2,9                   | 0,7                                    | 9,0  | 7,2                   | 1,8                                    |
| Garderie et soutien à domicile                             | 9,4        | 6,6                   | 2,8                                    | 4,9          | 3,8                   | 1,1                                    | 12,2                                       | 9,5                   | 2,7                                    |
| Voyages et hébergement                                     | 7,8        | 5,9                   | 1,9                                    | 4,1          | 3,4                   | 0,7                                    | 10,2                                       | 8,4                   | 1,9                                    |
| Métiers, transport et machinerie                           | 7,5        | 5,6                   | 1,8                                    | 4,2          | 3,6                   | 0,6                                    | 10,6                                       | 9,0                   | 1,5                                    |
| Entrepreneurs et contremaîtres                             | 5,5        | 3,7                   | 1,8                                    | 2,9          | 2,2                   | 0,7                                    | 7,3  | 5,6                   | 1,7                                    |
| Métiers de la construction                                 | 7,8        | 5,6                   | 2,2                                    | 4,4          | 3,7                   | 0,8                                    | 11,1                                       | 9,2                   | 1,9                                    |
| Autres métiers   | 7,2        | 5,4                   | 1,8                                    | 3,7          | 3,2                   | 0,5                                    | 9,3  | 7,9                   | 1,3                                    |
| Conducteurs de matériel de transport                       | 7,6        | 6,0                   | 1,5                                    | 4,9          | 4,3                   | 0,6                                    | 12,3                                       | 10,7                  | 1,5                                    |
| Aides et manœuvres   | 8,3        | 6,5                   | 1,9                                    | 4,7          | 4,0                   | 0,7                                    | 11,7                                       | 10,0                  | 1,7                                    |
| Professions du secteur primaire                            | 5,6        | 3,9                   | 1,7                                    | 3,4          | 2,7                   | 0,7                                    | 8,4  | 6,8                   | 1,7                                    |
| Professions du secteur de la production                    | 8,5        | 6,3                   | 2,2                                    | 4,4          | 3,7                   | 0,7                                    | 11,1                                       | 9,3                   | 1,8                                    |
| Conducteurs de machines et monteuses                       | 8,2        | 6,1                   | 2,1                                    | 4,3          | 3,6                   | 0,7                                    | 10,8                                       | 9,1                   | 1,7                                    |
| Manœuvres  | 9,7        | 7,3                   | 2,5                                    | 5,1          | 4,0                   | 1,0                                    | 12,6                                       | 10,1                  | 2,5                                    |

Source : Enquête sur la population active

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

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

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

**Tableau 5 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la taille du lieu de travail, la durée d'occupation de l'emploi, la situation d'emploi et l'affiliation syndicale en 2003, à l'exclusion du congé de maternité**

|  | Fréquence* |                       |  | Inactivité** |                       |  | Jours perdus par travailleur dans l'année† |                       |  |
|--|------------|-----------------------|--|--------------|-----------------------|--|--|-----------------------|--|
|  | Total      | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total        | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales | Total                                      | Maladie ou incapacité | Obligations personnelles ou familiales |
|  | %          |                       |  | %            |                       |  | jours                                      |                       |  |
| <b>Taille du lieu de travail</b>                 |            |                       |  |              |                       |  |  |                       |  |
| <b>Les deux sexes</b>                            | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| Moins de 20 employés                             | 6,3        | 4,4                   | 1,9                                    | 3,0          | 2,4                   | 0,6                                    | 7,5  | 5,9                   | 1,5                                    |
| 20 à 99 employés                                 | 7,4        | 5,4                   | 2,0                                    | 3,6          | 3,0                   | 0,7                                    | 9,1  | 7,4                   | 1,7                                    |
| 100 à 500 employés                               | 8,1        | 6,0                   | 2,1                                    | 4,1          | 3,4                   | 0,7                                    | 10,3                                       | 8,5                   | 1,8                                    |
| Plus de 500 employés                             | 8,3        | 6,4                   | 1,9                                    | 4,3          | 3,6                   | 0,7                                    | 10,7                                       | 9,0                   | 1,7                                    |
| <b>Durée d'occupation de l'emploi</b>            |            |                       |  |              |                       |  |  |                       |  |
| <b>Les deux sexes</b>                            | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| 1 à 12 mois                                      | 6,2        | 4,4                   | 1,8                                    | 2,6          | 2,1                   | 0,6                                    | 6,6  | 5,1                   | 1,4                                    |
| Plus de 1 année à 5 années                       | 7,3        | 5,2                   | 2,1                                    | 3,4          | 2,7                   | 0,7                                    | 8,6  | 6,8                   | 1,8                                    |
| Plus de 5 années à 9 années                      | 7,9        | 5,7                   | 2,1                                    | 4,0          | 3,2                   | 0,8                                    | 10,0                                       | 8,1                   | 1,9                                    |
| Plus de 9 années à 14 années                     | 7,8        | 5,9                   | 1,9                                    | 4,1          | 3,4                   | 0,7                                    | 10,3                                       | 8,5                   | 1,8                                    |
| Plus de 14 années                                | 7,7        | 6,0                   | 1,7                                    | 4,3          | 3,7                   | 0,6                                    | 10,7                                       | 9,3                   | 1,4                                    |
| <b>Situation d'emploi</b>                        |            |                       |  |              |                       |  |  |                       |  |
| <b>Les deux sexes</b>                            | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| Permanent  | 7,4        | 5,5                   | 2,0                                    | 3,7          | 3,0                   | 0,7                                    | 9,2  | 7,6                   | 1,7                                    |
| Non permanent                                    | 6,4        | 4,6                   | 1,9                                    | 3,1          | 2,4                   | 0,7                                    | 7,7  | 6,1                   | 1,6                                    |
| <b>Affiliation syndicale</b>                     |            |                       |  |              |                       |  |  |                       |  |
| <b>Les deux sexes</b>                            | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                             | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                             | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                             |
| Syndiqué ou assujéti à une convention collective | 9,1        | 7,2                   | 1,9                                    | 5,1          | 4,4                   | 0,8                                    | 12,8                                       | 10,9                  | 1,9                                    |
| Non syndiqué                                     | 6,4        | 4,4                   | 2,0                                    | 2,9          | 2,3                   | 0,6                                    | 7,2  | 5,7                   | 1,6                                    |

Source : Enquête sur la population active

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

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

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

**Tableau 6 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la province, la région et la région métropolitaine de recensement (RMR) en 2003, à l'exclusion du congé de maternité**

|                           | Fréquence* |                       |                            | Inactivité** |                       |                            | Jours perdus par travailleur dans l'année† |                       |                            |
|---------------------------|------------|-----------------------|----------------------------|--------------|-----------------------|----------------------------|--|-----------------------|----------------------------|
|                           | Total      | Obligations           |                            | Total        | Obligations           |                            | Total                                      | Obligations           |                            |
|                           |            | Maladie ou incapacité | personnelles ou familiales |              | Maladie ou incapacité | personnelles ou familiales |  | Maladie ou incapacité | personnelles ou familiales |
|                           |            | %                     |                            |              | %                     |                            |  | jours                 |                            |
| <b>Province et région</b> |            |                       |                            |              |                       |                            |  |                       |                            |
| <b>Les deux sexes</b>     | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                 | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                 | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                 |
| Provinces de l'Atlantique | 7,4        | 5,7                   | 1,7                        | 3,9          | 3,3                   | 0,6                        | 9,8  | 8,3                   | 1,5                        |
| Terre-Neuve-et-Labrador   | 7,0        | 5,5                   | 1,5                        | 4,1          | 3,6                   | 0,6                        | 10,3                                       | 8,9                   | 1,5                        |
| Île-du-Prince-Édouard     | 6,4        | 4,7                   | 1,6                        | 3,0          | 2,5                   | 0,5                        | 7,5  | 6,3                   | 1,2                        |
| Nouvelle-Écosse           | 7,6        | 5,7                   | 1,9                        | 3,9          | 3,2                   | 0,7                        | 9,7  | 8,0                   | 1,7                        |
| Nouveau-Brunswick         | 7,6        | 5,9                   | 1,7                        | 4,0          | 3,5                   | 0,6                        | 10,1                                       | 8,6                   | 1,4                        |
| Québec                    | 7,9        | 6,0                   | 1,9                        | 4,2          | 3,6                   | 0,6                        | 10,6                                       | 9,1                   | 1,5                        |
| Ontario                   | 7,1        | 5,0                   | 2,1                        | 3,3          | 2,6                   | 0,7                        | 8,2  | 6,4                   | 1,8                        |
| Prairies                  | 7,3        | 5,2                   | 2,0                        | 3,4          | 2,7                   | 0,7                        | 8,6  | 6,9                   | 1,7                        |
| Manitoba                  | 7,9        | 5,9                   | 2,0                        | 3,7          | 3,1                   | 0,6                        | 9,3  | 7,8                   | 1,6                        |
| Saskatchewan              | 8,2        | 6,2                   | 2,0                        | 4,2          | 3,5                   | 0,7                        | 10,5                                       | 8,6                   | 1,8                        |
| Alberta                   | 6,8        | 4,8                   | 2,0                        | 3,1          | 2,4                   | 0,7                        | 7,9  | 6,1                   | 1,8                        |
| Colombie-Britannique      | 7,2        | 5,5                   | 1,7                        | 3,9          | 3,2                   | 0,7                        | 9,6  | 7,9                   | 1,7                        |
| <b>RMR</b>                |            |                       |                            |              |                       |                            |  |                       |                            |
| <b>Les deux sexes</b>     | <b>7,3</b> | <b>5,4</b>            | <b>2,0</b>                 | <b>3,6</b>   | <b>3,0</b>            | <b>0,7</b>                 | <b>9,1</b>                                 | <b>7,4</b>            | <b>1,7</b>                 |
| Ensemble des RMR          | 7,3        | 5,4                   | 2,0                        | 3,5          | 2,8                   | 0,7                        | 8,8  | 7,1                   | 1,7                        |
| St. John's                | 7,8        | 6,0                   | 1,7                        | 4,2          | 3,7                   | 0,5                        | 10,4                                       | 9,1                   | 1,3                        |
| Halifax                   | 7,3        | 5,5                   | 1,9                        | 3,3          | 2,6                   | 0,7                        | 8,1  | 6,5                   | 1,7                        |
| Saint John                | 8,6        | 6,7                   | 1,9                        | 4,4          | 3,8                   | 0,6                        | 10,9                                       | 9,4                   | 1,5                        |
| Saguenay                  | 7,5        | 6,3                   | F                          | 4,5          | 4,1                   | F                          | 11,3                                       | 10,3                  | F                          |
| Québec                    | 6,9        | 5,3                   | 1,6                        | 3,5          | 2,9                   | 0,6                        | 8,8  | 7,2                   | 1,6                        |
| Montréal                  | 8,2        | 6,1                   | 2,1                        | 4,2          | 3,6                   | 0,6                        | 10,5                                       | 9,0                   | 1,5                        |
| Trois-Rivières            | 7,1        | 5,4                   | F                          | 4,0          | 3,3                   | F                          | 9,9  | 8,2                   | F                          |
| Sherbrooke                | 7,5        | 5,7                   | F                          | 4,3          | 3,7                   | F                          | 10,6                                       | 9,3                   | F                          |
| Gatineau                  | 9,6        | 7,2                   | 2,4                        | 4,8          | 4,1                   | 0,6                        | 11,9                                       | 10,3                  | 1,6                        |
| Ottawa                    | 8,0        | 5,6                   | 2,3                        | 3,3          | 2,5                   | 0,8                        | 8,2  | 6,3                   | 1,9                        |
| Greater Sudbury           | 6,3        | 4,5                   | F                          | 3,1          | 2,5                   | F                          | 7,8  | 6,3                   | F                          |
| Toronto                   | 6,9        | 4,8                   | 2,0                        | 3,1          | 2,4                   | 0,7                        | 7,8  | 6,0                   | 1,8                        |
| Hamilton                  | 6,9        | 5,0                   | 2,0                        | 3,5          | 2,8                   | 0,7                        | 8,7  | 7,0                   | 1,7                        |
| St. Catharines-Niagara    | 8,5        | 6,1                   | 2,3                        | 4,0          | 3,2                   | 0,8                        | 9,9  | 7,9                   | 2,0                        |
| London                    | 6,7        | 4,7                   | 2,0                        | 3,2          | 2,4                   | 0,7                        | 7,9  | 6,1                   | 1,8                        |
| Windsor                   | 7,3        | 4,9                   | 2,4                        | 3,5          | 2,7                   | 0,8                        | 8,7  | 6,7                   | 2,0                        |
| Kitchener-Waterloo        | 7,1        | 5,0                   | 2,1                        | 3,2          | 2,5                   | 0,7                        | 8,0  | 6,2                   | 1,7                        |
| Oshawa                    | 7,7        | 5,7                   | 2,0                        | 3,9          | 3,2                   | 0,7                        | 9,7  | 7,9                   | 1,8                        |
| Thunder Bay               | 8,8        | 6,4                   | F                          | 4,8          | 3,8                   | F                          | 12,0                                       | 9,5                   | F                          |
| Winnipeg                  | 7,9        | 6,0                   | 1,9                        | 3,6          | 3,0                   | 0,5                        | 8,9  | 7,5                   | 1,4                        |
| Regina                    | 8,5        | 6,4                   | 2,1                        | 4,0          | 3,3                   | 0,7                        | 10,1                                       | 8,3                   | 1,8                        |
| Saskatoon                 | 8,0        | 6,3                   | 1,7                        | 4,1          | 3,5                   | 0,6                        | 10,2                                       | 8,8                   | 1,4                        |
| Calgary                   | 6,5        | 4,5                   | 2,1                        | 2,7          | 2,1                   | 0,7                        | 6,8  | 5,2                   | 1,7                        |
| Edmonton                  | 6,9        | 5,0                   | 1,9                        | 3,3          | 2,6                   | 0,7                        | 8,2  | 6,5                   | 1,7                        |
| Vancouver                 | 6,8        | 5,1                   | 1,7                        | 3,5          | 2,9                   | 0,7                        | 8,9  | 7,1                   | 1,7                        |
| Victoria                  | 8,3        | 6,4                   | 1,9                        | 4,2          | 3,5                   | 0,7                        | 10,5                                       | 8,8                   | 1,7                        |
| Hors RMR                  | 7,3        | 5,3                   | 1,9                        | 3,9          | 3,2                   | 0,6                        | 9,7  | 8,0                   | 1,6                        |
| Centres urbains           | 7,6        | 5,7                   | 1,8                        | 4,0          | 3,3                   | 0,7                        | 9,9  | 8,2                   | 1,7                        |

Source : Enquête sur la population active

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

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

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

## Source des données et définitions

Dans la présente étude, les données sont fondées sur les moyennes annuelles de l'**Enquête sur la population active** (EPA). Elles portent sur les employés à temps plein qui occupaient un seul emploi. Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus de l'étude parce que leur horaire de travail leur laisse généralement plus de flexibilité pour s'acquitter de leurs obligations personnelles ou familiales. De même, les personnes cumulant des emplois ne sont pas prises en compte parce qu'il est impossible de déterminer, à partir des données de l'EPA, à quels emplois précis sont associés le temps perdu et la raison des absences. Les femmes en congé de maternité sont également exclues. Certains gestionnaires de ressources humaines excluent de leurs statistiques sur la gestion des présences les personnes en congé de longue durée (plus d'un an) pour cause de maladie ou d'incapacité. Toutefois, Statistique Canada tient compte de ces travailleurs dans ses estimations des absences du travail s'ils se déclarent occupés (c'est-à-dire qu'ils continuent de recevoir une rémunération totale ou partielle de leur employeur). En 2003, la moyenne des personnes occupées qui se sont absentes pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée n'était que de 23 000 au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 5,4 % à 5,2 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 3,0 % à 2,8 % le taux d'inactivité et de 7,4 à 6,9 le nombre de jours perdus par travailleur au cours de l'année.

Les **absences pour raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : « maladie ou incapacité » (de l'enquête) et « obligations personnelles ou familiales » (soins donnés à ses enfants, soins à un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales). Ces deux types d'absence représentaient environ 26 % du temps total perdu chaque semaine en 2003 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 40 % du temps total non consacré au travail, ne sont pas considérées comme des absences dans cette étude, ni les jours fériés, qui représentaient 17 %. Les congés de maternité correspondaient à 9 % du temps perdu, et les autres motifs, à 7 %.

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

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

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

### Motifs d'absence du travail selon l'EPA

L'EPA considère les motifs d'absence du travail suivants :

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

Comme c'est normalement le cas, les obligations personnelles ou familiales se rapportent aux soins donnés à ses enfants ou à un parent âgé, et aux autres obligations personnelles ou familiales.