

N° 75-001-X au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Mars 2009

Vol. 10, n° 3

- Gains des femmes
- La situation récente du marché du travail
- Absence du travail



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada 

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 170, promenade Tunney's Pasture, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : 613-951-4628; courriel : perspective@statcan.gc.ca).

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à infostats@statcan.gc.ca ou par téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

Centre de contact national de Statistique Canada

Numéros sans frais (Canada et États-Unis) :

Service de renseignements	1-800-263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
Télécopieur	1-877-287-4369

Appels locaux ou internationaux :

Service de renseignements	1-613-951-8116
Télécopieur	1-613-951-0581

Programme des services de dépôt

de renseignements	1-800-635-7943
Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce produit

Le produit n° 75-001-X au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de choisir la rubrique « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Offrir des services aux Canadiens ».

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-X au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-X) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2008. ISSN : 1492-4978.

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

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

Signes conventionnels

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

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0 ^s	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
P	provisoire
r	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la <i>Loi sur la statistique</i>
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Gains des femmes ayant des enfants et des femmes sans enfant

- Les gains horaires des mères canadiennes, en tenant compte de l'âge, étaient 12 % inférieurs à ceux des femmes sans enfant et l'écart s'accroissait avec le nombre d'enfants.
- Environ 70 % des écarts de gains observés liés à la maternité peuvent être attribués à des facteurs tels que l'interruption de carrière, l'emploi à temps partiel et autres caractéristiques individuelles ou relatives au travail.
- Dans l'ensemble, les résultats donnent à penser que les pratiques de l'employeur ne sont peut-être pas un facteur important sous-jacent à l'écart. Par contre, les pertes de gains subies par les mères seules, les mères qui interrompent leur carrière pendant une longue période et celles ayant trois enfants ou plus sont importantes.

■ La situation récente du marché du travail au Canada et aux États-Unis

- L'effondrement du marché de l'habitation aux États-Unis et les problèmes subséquents liés aux marchés des capitaux ont influé sur le marché du travail dans ce pays dès le début de 2008. Des pertes d'emploi sont survenues durant toute l'année 2008, et elles ont été particulièrement marquées au dernier trimestre de l'année. Elles se sont poursuivies au début de 2009.

- Au Canada, l'emploi a crû au cours des neuf premiers mois de 2008, mais a diminué au dernier trimestre de l'année. Les pertes se sont d'ailleurs accentuées au début de 2009. Pour l'ensemble de l'année 2008, le Canada a tout de même réussi à afficher une légère hausse de l'emploi.
- En 2008, tous les indicateurs importants du marché du travail (croissance de l'emploi, taux de chômage, taux d'activité, taux d'emploi) étaient plus prometteurs au Canada qu'aux États-Unis, malgré une détérioration observée vers la fin de l'année.
- Le recul de l'emploi aux États-Unis a été particulièrement prononcé chez les jeunes âgés de 16 à 24 ans, puisqu'il a été de 5,0 %. L'emploi chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, soit le principal groupe d'âge actif, a chuté de 2,9 %. Cette situation contraste avec celle prévalant au Canada, où le déclin de l'emploi chez les jeunes a été beaucoup moindre (-1,9 %) et le nombre de travailleurs du principal groupe d'âge actif a légèrement augmenté (0,2 %).
- Les industries les plus touchées par les pertes d'emploi aux États-Unis (construction, activités liées à la finance, commerce de gros et de détail) ne l'ont pas été au Canada. En 2008, ces industries ont réussi à maintenir leur niveau d'emploi et ont même enregistré une hausse du nombre de travailleurs. Toutefois, le nombre de travailleurs d'usine a poursuivi sa tendance à la baisse dans les deux pays.

Perspective

Conférence socioéconomique 2009 de Statistique Canada

La Conférence socioéconomique de Statistique Canada sert de tribune annuelle pour la recherche empirique permettant de mieux comprendre les enjeux économiques et sociaux et ceux liés à la santé et à l'environnement. Plusieurs ateliers portant sur des questions de santé ont été organisés.

Pour de plus amples renseignements, veuillez visiter le site Web de la conférence au <http://www.statcan.gc.ca/conferences/socioecon2009/index-fra.htm>

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)**



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

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Division des finances
100, promenade du
Pré-Turney, 6^e étage
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

TÉLÉPHONE
1-800-267-6677

Mentionnez PF027090

TÉLÉCOPIEUR
1-877-287-4369
613-951-0581

COURRIEL
Infostats@statcan.gc.ca

Nom _____

Entreprise _____ Service _____

Adresse _____ Ville _____ Province _____

Code postal _____ Téléphone _____ Télécopieur _____

Courriel _____

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

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

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

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

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

Veuillez débiter mon compte : MasterCard VISA American Express

N° de carte _____ Date d'expiration _____

Signature _____

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

Paiement inclus _____ \$

Signature de la personne autorisée _____

Abonnement	Canada (\$ CA)	Quantité	Total \$ CA
1 an	63,00		
2 ans	100,80		
3 ans	132,30		
Total			
TPS (6 %)			
TVP en vigueur			
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)			
Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA			
Total général			

Gains des femmes ayant des enfants et des femmes sans enfant

Xuelin Zhang

Élever des enfants comporte non seulement la responsabilité de la garde des enfants, mais aussi des coûts monétaires. L'un de ces coûts est ce que l'on appelle l'« écart lié à la famille », ou encore l'« écart des gains lié à la maternité », soit la pénalité liée au fait d'avoir des enfants. Cet écart mesure de combien les gains des femmes ayant des enfants sont inférieurs à ceux des femmes qui n'en ont pas, les autres facteurs étant égaux.

Un écart de gains important imposerait une tension financière aux jeunes familles et pourrait avoir des effets dissuasifs sur la participation des nouvelles mères au marché du travail si, par exemple, cet écart était prononcé à un point tel que les gains de la mère ne suffisaient pas à couvrir ses dépenses reliées au travail, notamment les frais de garde d'enfants. Dans un tel cas, les mères pourraient être enclines à quitter le marché du travail.

Les préoccupations financières rattachées à la naissance d'un enfant peuvent avoir une incidence sur la participation aux modalités de congé de maternité offertes en vertu des dispositions législatives provinciales et fédérales. Une enquête récente a révélé que plus de 40 % des nouveaux parents ne pouvaient se prévaloir des congés de maternité en raison de leur situation financière; en outre, 81 % des parents ayant pris un tel congé puis ayant recommencé à travailler ont déclaré qu'ils seraient restés à la maison plus longtemps s'ils en avaient eu les moyens (Beaupré et Cloutier, 2007).

L'étude de l'écart des gains entre les femmes ayant des enfants et celles sans enfant permet aussi de mieux comprendre les enjeux reliés à la décision des parents concernant la taille de leur famille. De même que dans d'autres pays développés, le taux de fécondité au Canada a connu une baisse et est demeuré sous le seuil

Xuelin Zhang est au service de la Division de la statistique du revenu. On peut le joindre au 613-951-4295 ou à perspective@statcan.gc.ca.

Source des données et définitions

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête longitudinale qui est menée auprès des ménages par Statistique Canada. Elle sert à recueillir des renseignements sur l'investissement dans le capital humain, l'expérience du marché du travail, les gains et le revenu des Canadiennes et des Canadiens âgés de 15 ans et plus. Elle permet aussi d'enregistrer des événements démographiques importants, comme les naissances, ce qui donne la possibilité d'examiner la relation entre les naissances et les gains des mères grâce à des analyses transversales et longitudinales.

L'EDTR suit les ménages pendant une période de six ans. Tous les trois ans, un nouveau panel de répondants s'ajoute. Trois panels complets étaient disponibles (1993 à 1998, 1996 à 2001 et 1999 à 2004) pour cette étude. Des femmes âgées de 18 à 44 ans ont été sélectionnées dans les trois panels et elles ont été observées sur une période allant de deux à six ans. L'échantillon regroupé comptait 9 239 femmes ayant des enfants (dont 3 429, soit 37 %, ont donné naissance à des enfants à l'intérieur de la fenêtre d'observation) et 6 393 femmes sans enfant. Le nombre total d'observations s'établissait à 69 819 (personnes par années). Le tableau qui suit présente des statistiques descriptives sur quelques caractéristiques des mères et des femmes sans enfant (pour leur dernière année dans l'échantillon).

Tableau Femmes âgées de 18 à 44 ans

	Avec enfants	Sans enfant
Âge moyen	35,1	28,1
Années d'expérience potentielle	16,2	7,9
Années d'études	13,8	15,3
Années d'expérience professionnelle ¹	10,5	5,5
État matrimonial		%
Mariée ou vivant en union de fait	76,8	29,8
Séparée	15,6	6,1
Jamais mariée	7,7	64,0
Nombre d'enfants		
Un	28,8	...
Deux	43,4	...
Trois	27,8	...
Études		
Sans diplôme d'études secondaires	11,7	4,8
Diplôme d'études secondaires	16,6	8,1
Études postsecondaires partielles	56,4	60,2
Baccalauréat ou plus	15,1	26,8
Emploi à plein temps	68,0	77,0

1. Expérience professionnelle équivalant à du plein temps toute l'année.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2004.

de renouvellement des générations depuis de nombreuses années. L'une des raisons expliquant ce faible taux de fécondité pourrait être le coût élevé de l'éducation et de la garde des enfants¹. Le concept d'écart lié à la famille rend compte, au moins partiellement, des coûts de renonciation associés au fait d'avoir des enfants.

Il n'est pas surprenant que les économistes et les sociologues aient étudié l'écart des gains entre les femmes ayant des enfants et celles sans enfant. De fait, les chercheurs américains et européens ont multiplié les études sur l'écart lié à la famille au cours des deux dernières décennies. Par exemple, une étude a montré que les gains des mères américaines et britanniques étaient d'environ 20 % inférieurs à celui des femmes sans enfant de ces pays (Waldfoegel, 1998a).

Plusieurs études ont conclu qu'une fraction importante, généralement de l'ordre de 50 % à 60 %, de l'écart observé peut s'expliquer par un certain nombre de facteurs socioéconomiques. Le nombre moins élevé d'années d'expérience professionnelle en raison d'interruptions de la carrière lors de la naissance des enfants est sans doute l'un des facteurs les plus perceptibles. Également, la présence de jeunes enfants peut limiter les heures que les mères veulent travailler ou amener celles-ci à choisir des emplois offrant plus de latitude, mais un salaire moins élevé. La fraction non expliquée de l'écart des gains est généralement attribuée à des caractéristiques individuelles non observées, comme la motivation professionnelle, ou encore la discrimination à l'endroit des mères de la part des employeurs².

Les travaux de recherche menés au Canada sont beaucoup moins nombreux, et les résultats sont variables. Par exemple, lors d'une étude de sept pays de l'OCDE portant sur les pénalités liées au fait d'avoir des enfants, aucun écart de gains n'a été observé, au niveau des données brutes, entre les femmes ayant des enfants et celles sans enfant. Cependant, une fois pris en compte quelques facteurs, comme l'âge et la scolarité, des écarts de 4 %, 5 % et 13 % sont apparus dans le cas des femmes ayant un enfant, deux enfants et trois enfants ou plus respectivement (Harkness et Woldfoegel, 1999). Dans une autre étude, on a observé l'existence d'une pénalité substantielle pour les mères nées de 1948 à 1960, tandis que celles nées après 1960 profitaient au contraire d'un avantage au chapitre des gains par rapport à leurs contemporaines sans enfant (Drolet, 2002).

La présente étude enrichit la littérature canadienne à plusieurs égards. Notamment, c'est la première fois que l'on utilise des données sur les gains de trois panels complets provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (voir *Source des données et définitions*); cela nous permet de tenir compte des caractéristiques individuelles non observées, comme la motivation professionnelle, qui peuvent être corrélées à la fois avec les gains et la naissance d'enfants³. Nous cherchons à répondre à plusieurs questions clés : Existe-t-il vraiment un écart des gains entre les femmes ayant des enfants et celles sans enfant au Canada? Quelle est l'ampleur de l'écart? Est-ce que le même écart existe pour différents groupes de mères? Quels facteurs peuvent expliquer l'écart?

Écart de gains important entre les femmes ayant des enfants et les femmes sans enfant

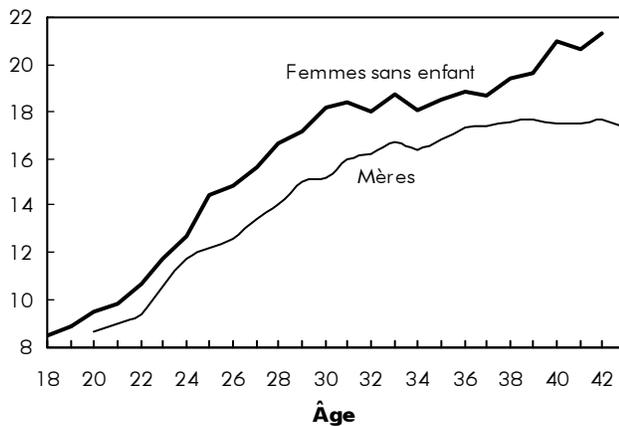
Les profils âge-gains des mères et des femmes sans enfant au Canada montrent que ces dernières gagnent systématiquement plus que les femmes ayant des enfants (graphique A). Par exemple, à l'âge de 30 ans, les femmes ayant des enfants touchaient des gains horaires moyens de 15,20 \$, contre 18,10 \$ (en dollars de 2004) pour les femmes sans enfant. Le calcul de la moyenne des écarts à tous les âges plausibles montre que les gains horaires des mères étaient d'environ 12 % inférieurs à ceux des femmes sans enfant⁴.

L'écart s'est accentué avec le nombre d'enfants (graphique B). Ainsi, l'écart moyen, qui était d'environ 9 % dans le cas des mères ayant un enfant, passait à 12 % pour les mères de deux enfants, et à 20 % pour les mères de trois enfants ou plus. Cela indique que l'écart s'accroît à mesure que le nombre d'enfants augmente, mais cet accroissement n'est pas proportionnel. Cela dit, l'écart des gains observés augmente avec chaque nouvel enfant⁵.

L'écart entre les femmes ayant des enfants et celles sans enfant était relativement faible chez les femmes plus jeunes. Par exemple, à l'âge de 20 ans, les gains des femmes ayant un enfant et de celles sans enfant étaient presque identiques. Cela semble indiquer que des aspects comme l'autosélection dans l'optique de la naissance d'enfants ne présentaient probablement pas beaucoup d'importance⁶. Par contre, les gains des mères n'ont pas augmenté au même rythme que celui des femmes sans enfant, de sorte que les pertes des gains subies par les mères ne pourront peut-être jamais être récupérées (Phipps et coll., 2001).

Graphique A À tous âges, les gains horaires des mères étaient moindres que ceux des femmes sans enfant...

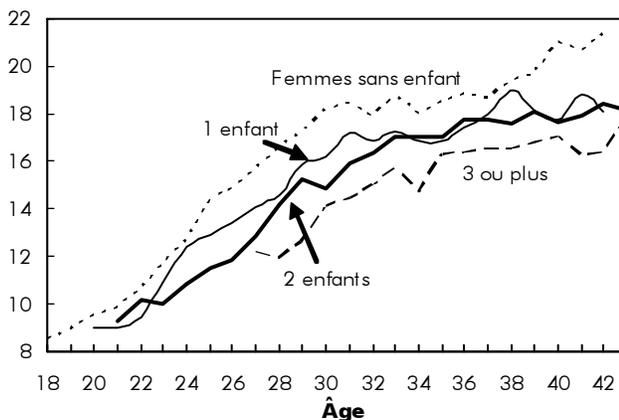
Gains horaires (en \$ de 2004)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2004.

Graphique B ...et cet écart s'accroît généralement à mesure que le nombre d'enfants augmentait

Gains horaires (en \$ de 2004)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2004.

L'écart des gains est plus marqué pour les mères qui interrompent leur carrière pendant une longue période

Les données font état d'un écart de près de six ans entre l'expérience professionnelle réelle et potentielle des femmes ayant des enfants, comparativement à un écart d'à peine un peu plus d'un an pour les femmes sans enfant⁷. En d'autres termes, les femmes ayant des enfants ont été plus longtemps sans emploi (ou en interruptions de carrière) que celles sans enfant.

De manière à établir l'effet des années d'expérience de travail sur l'écart des gains liés à la maternité, les femmes ont été regroupées selon la durée de l'interruption de carrière (différence entre le nombre d'années d'expérience de travail potentiel et le nombre d'années d'expérience de travail réel)⁸.

Il est évident que des interruptions de carrière prolongées ont eu une incidence négative sur les gains des mères (graphique C). Par exemple, la différence relative aux gains horaires moyens des femmes sans enfant et des mères ayant interrompu leur carrière plus de trois ans était de près de 30 % à l'âge de 40 ans. Au contraire, des interruptions de carrière de courte durée ont fait peu de différences – avant l'âge de 33 ans, les gains moyens des mères dont la carrière avait été interrompue plus d'un an, mais moins de trois, étaient quelque peu inférieurs à ceux des femmes sans enfant, mais ils étaient similaires après 33 ans.

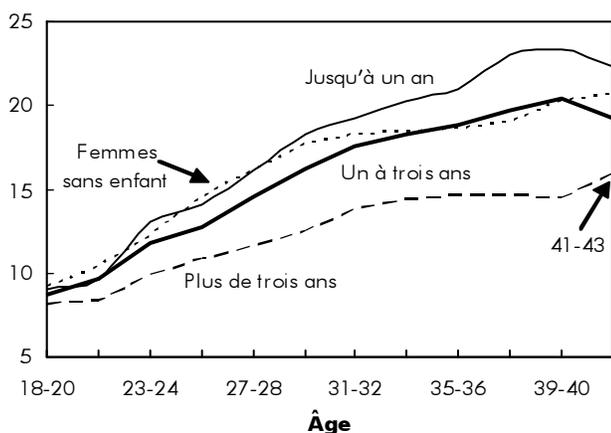
L'écart des gains est plus grand pour les mères seules que pour les mères mariées

La situation des mères seules présente un intérêt particulier, car ces femmes sont plus susceptibles de faire face à des difficultés financières. Où se situent leurs gains par rapport à ceux des femmes célibataires sans enfant? Comment les gains des mères mariées (ou vivant en union de fait) se comparent-ils à ceux de leurs homologues sans enfant? Et comment ces deux écarts se comparent-ils l'un à l'autre?

Dans le cas des femmes sans enfant, les gains des femmes mariées et ceux des femmes célibataires étaient similaires, ce qui semble montrer que l'état matrimonial n'a peut-être pas d'effet sur les gains des femmes sans enfant. Cette observation soulève certains doutes concernant le fondement de l'hypothèse de la pénalité liée au mariage au chapitre des gains (graphique D)⁹. Toutefois, l'écart entre les mères seules et les femmes sans enfant apparaît plus marqué que celui entre les

Graphique C Plus l'interruption de carrière était longue, plus les pertes de gains étaient importantes

Gains horaires (en \$ de 2004)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2004.

mères mariées et les femmes sans enfant. Une comparaison des mères seules et des femmes célibataires sans enfant montre que l'écart des gains moyens était de près de 20 %. Mais pour les mères mariées ou vivant en union de fait versus les femmes vivant en couple sans enfant, l'écart était d'environ seulement 10 %.

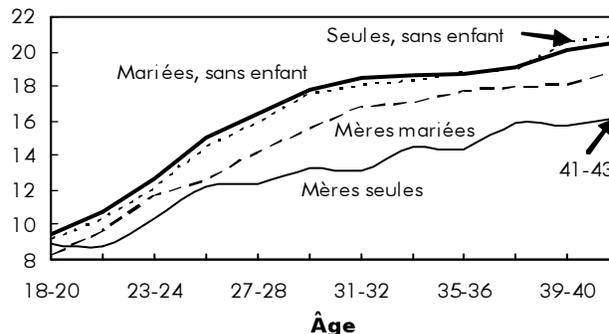
Autrement dit, l'écart des gains entre les mères seules et les femmes célibataires sans enfant était près de deux fois plus important que celui entre les mères mariées et les femmes mariées sans enfant. La présence d'un conjoint semble réduire l'effet négatif de la naissance d'enfants sur les gains de la mère, de sorte qu'il faut prendre en compte l'état matrimonial lorsque l'on examine l'écart des gains entre les femmes ayant des enfants et les femmes sans enfant.

L'écart des gains est plus important dans le cas des mères très scolarisées

Le lien entre le report de la maternité et la baisse du taux de fécondité chez les femmes très scolarisées peut s'observer dans de nombreux pays. Étant donné la corrélation positive qui existe entre la scolarité et les gains, une question importante consiste à savoir si la pénalité relative aux gains des mères très scolarisées est supérieure à celle des mères peu scolarisées¹⁰.

Graphique D Les mères seules perdaient plus de gains que les mères mariées

Gains horaires (en \$ de 2004)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2004.

L'écart des gains entre les femmes ayant des enfants et celles sans enfant était généralement plus faible dans le cas des femmes peu scolarisées que dans celui des femmes très scolarisées (graphique E). Ainsi, l'écart entre les mères et les femmes sans enfant dont le niveau de scolarité était peu élevé se limitait à la fourchette d'âge allant de 27 à 34 ans, après quoi cet écart devenait très petit. Par contre, dans le cas des mères très scolarisées, un écart était observable pour à peu près tous les âges.

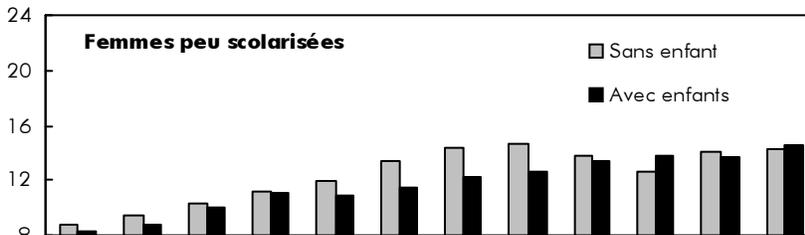
La différence découlant du fait de travailler à plein temps ou à temps partiel est peu marquée

Étant donné que les mères sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les femmes sans enfant et que les travailleurs à temps partiel gagnent généralement moins que ceux à plein temps, aider les mères à occuper un emploi à plein temps apparaît être un moyen plausible de contrebalancer la pénalité liée au fait d'avoir des enfants.

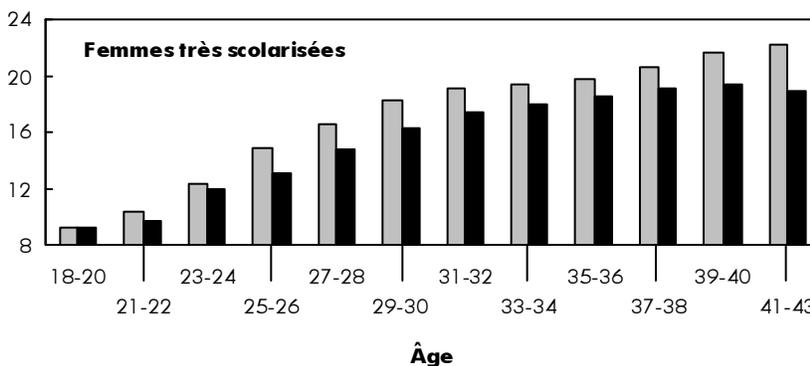
Toutefois, après l'âge de 34 ans, très peu de femmes sans enfant travaillaient à temps partiel, et l'écart des gains entre les mères et les femmes sans enfant était négligeable (graphique F). Par contre, les jeunes mères travaillant à temps partiel semblaient quelque peu désavantagées par rapport aux travailleuses à temps partiel sans enfant. Cela dit, dans l'ensemble, les gains horaires des mères travaillant à plein temps étaient à

Graphique E Les mères très scolarisées gagnaient moins que les femmes sans enfant à presque tous les âges; pour les mères peu scolarisées, les pertes de gains se limitaient principalement à celles qui étaient âgées de 27 à 34 ans

Gains horaires (en \$ de 2004)



Gains horaires (en \$ de 2004)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2004.

peine plus élevés que celui des mères travaillant à temps partiel, ce qui laisse penser que les heures de travail ne sont sans doute pas un facteur important en ce qui touche l'écart des gains.

L'avantage associé au report de la maternité au chapitre des gains pourrait venir à disparaître au fil du temps

Les études supérieures et le cheminement professionnel semblent amener de nombreuses femmes à reporter le mariage et la maternité dans les pays industrialisés. Le Canada ne fait pas exception, et les femmes ayant reporté leur mariage ou la maternité ont gagné un revenu plus élevé (Drolet, 2002). Cependant, la direction du rapport de toutes causalités entre les gains et le report de la maternité n'est pas claire.

En fonction de l'âge, les gains des mères ayant reporté la maternité (premier enfant à l'âge de 30 ans ou plus) étaient plus élevés que celui des femmes sans enfant dans une proportion de 10 % environ (gra-

phique G)¹¹. Par contre, leurs gains diminuaient au fil du temps pour se situer sous la moyenne de celui des femmes sans enfant après l'âge de 40 ans.

Facteurs expliquant l'écart des gains

Même lorsqu'on les mesure en tenant compte de l'âge, les écarts des gains observés ne représentent pas forcément le désavantage réel subi par les femmes ayant des enfants, car les gains sont déterminés non seulement par l'âge et la présence d'enfants, mais également par d'autres facteurs tels que l'expérience professionnelle, la scolarité, la branche d'activité, la profession, l'affiliation syndicale et des caractéristiques individuelles non observées comme la motivation professionnelle et les aptitudes. Il se pourrait que les femmes qui sont devenues mères avaient un niveau de scolarité moins élevé ou moins d'années d'expérience professionnelle, ou encore qu'elles avaient choisi de travailler pour une entreprise offrant une rémunération moins élevée, mais plus de latitude ou d'autres avantages liés à l'emploi.

De façon à tenir compte des effets que ces facteurs peuvent avoir sur les gains des mères et des femmes sans enfant, les chercheurs procèdent habituellement à l'estimation de modèles qui tiennent compte de la présence d'enfants (voir *Les modèles des gains*). Dans la présente étude, nous avons utilisé au départ un modèle de capital humain élargi qui englobait l'âge, les années d'études, l'expérience professionnelle, l'état matrimonial, le statut de travailleuse à plein temps ou à temps partiel, l'affiliation syndicale, la taille de l'employeur, le revenu familial (gains du conjoint et des autres

Les modèles de gains

Selon la théorie du capital humain, les gains dépendent de la scolarité, de l'expérience professionnelle, de la profession, de la taille de l'entreprise, de l'affiliation syndicale, etc. À l'instar d'autres chercheurs, le modèle suivant a été utilisé en premier :

$$Y_i = \alpha + \beta_1 K_{1i} + \beta_2 K_{2i} + \beta_3 K_{3i} + \theta X_i + \varepsilon_i \quad (1),$$

où Y_i représente les gains, K_1 , K_2 et K_3 sont égaux à 1 si la femme a un, deux ou trois enfants ou plus, respectivement, et à 0 si la femme n'a pas d'enfant. X_i contient d'autres variables influant sur les gains, et les effets de ces variables sont représentés par θ . Le terme ε_i représente l'erreur aléatoire. Les coefficients β_1 , β_2 et β_3 mesurent la pénalité reliée aux gains des mères ayant respectivement un, deux et trois enfants ou plus.

À partir de données longitudinales, le modèle peut être modifié de manière à prendre en compte des facteurs non observés qui influent sur les gains :

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta_1 K_{1it} + \beta_2 K_{2it} + \beta_3 K_{3it} + \theta X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2),$$

où i correspond à une travailleuse et t , au moment (année). Le terme constant α de l'équation (1) est maintenant marqué de l'indice i , ce qui indique que le profil des gains de chaque travailleuse comprend une ordonnée à l'origine différente. Cette ordonnée à l'origine particulière à la personne rend compte de l'effet conjoint que des facteurs non mesurés comme la motivation et les aptitudes auront sur les gains.

Il existe deux spécifications différentes du modèle donné par l'équation (2). Si l'on suppose que α_i est corrélé avec X_{it} , on parlera de modèle à effets fixes, autrement on parlera de modèle à effets aléatoires.

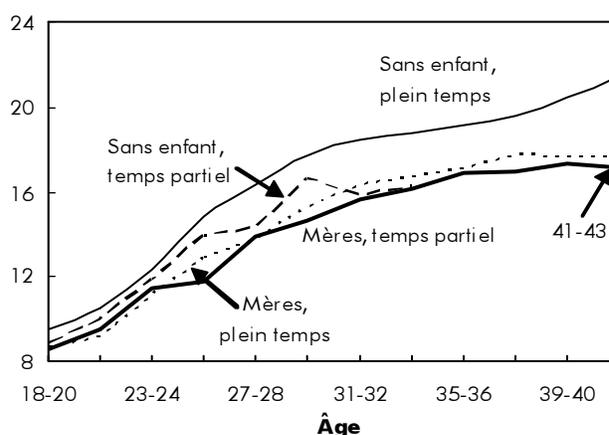
membres de la famille, y compris le revenu hors travail), la branche d'activité, la profession et les responsabilités de gestion¹².

Le modèle prenait simultanément en compte l'âge, les années d'étude et l'expérience professionnelle. Étant donné que, sur le plan mathématique, cela équivaut à prendre en compte la durée des interruptions de carrière – qui est généralement considérée comme étant le principal facteur sous-jacent aux écarts de gains entre les femmes ayant des enfants et celles sans enfant –, on peut ainsi surmonter une difficulté découlant du fait que les panels de l'EDTR portent sur un intervalle de six ans seulement, ce qui ne permet pas de calculer avec précision la durée des interruptions de carrière¹³.

Dans ce modèle, les mères ayant un enfant, deux enfants et trois enfants ou plus continuent d'enregistrer un écart de gains de 2 %, 3 % et 6 %, respective-

Graphique F Les mères travaillant à plein temps subissaient un peu plus de pertes de gains que celles travaillant à temps partiel

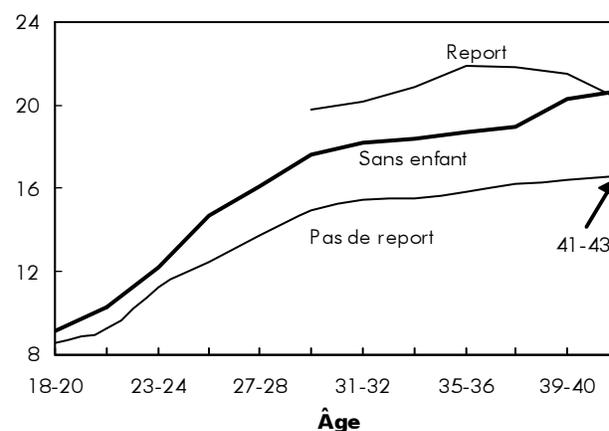
Gains horaires (en \$ de 2004)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2004.

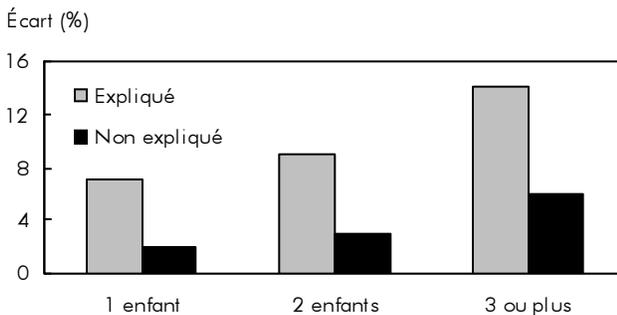
Graphique G Les mères reportant la naissance de leur premier enfant après l'âge de 30 ans gagnaient plus que les femmes sans enfant

Gains horaires (en \$ de 2004)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2004.

Graphique H Environ 70 % de l'écart de gains lié à la maternité pouvait être expliqué par des caractéristiques observables



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993 à 2004.

ment, ce qui signifie qu'au moins 70 % des écarts sont attribuables aux facteurs pris en compte (graphique H). Cependant, les écarts résiduels demeurent significativement différents de zéro.

L'importance des facteurs non observés

Les caractéristiques individuelles non mesurées, comme la motivation et les aptitudes innées, peuvent aussi influencer sur les gains et, par conséquent, sur l'écart de gains entre les femmes ayant des enfants et celles sans enfant. Notamment, si les caractéristiques individuelles non mesurées ont simultanément une incidence sur la rémunération et sur les décisions reliées à la fécondité, le fait de ne pas tenir compte de ces facteurs pourrait fausser l'estimation de l'écart de gains.

Il est possible de postuler deux types de facteurs non mesurés, selon que leur effet sur les gains et la fécondité va dans la même direction, en les accroissant ou en les diminuant, ou dans des directions différentes. Les aptitudes innées sont un exemple du premier type de facteur, car elles peuvent être associées positivement à la fois aux gains et à la fécondité, tandis que la motivation professionnelle appartient au deuxième type, car elle peut être corrélée positivement avec les gains, mais négativement avec la fécondité. En théorie, l'écart des gains estimé présentera un biais vers le bas lorsque l'on ne tient pas compte du premier type de facteurs, et l'opposé lorsque l'on ne tient pas compte du deuxième.

À partir de données longitudinales, il est possible de prendre en compte les deux types de caractéristiques non mesurées au moyen d'un modèle à effets fixes¹⁴. Selon ce modèle, les écarts de gains étaient de 1 %, de 4 % et de près de 8 % pour les femmes ayant respectivement un enfant, deux enfants et trois enfants ou plus. Comparativement aux résultats du premier modèle, qui ne prenait en compte que les facteurs observables, le désavantage estimé des mères de deux enfants et trois enfants ou plus augmentait légèrement, tandis que la pénalité subie par les mères d'un enfant diminuait et devenait statistiquement non significative.

Afin de vérifier la robustesse du modèle à effets fixes, nous avons également procédé à l'estimation d'un modèle à effets aléatoires. D'après ce modèle, les écarts étaient ramenés à 1 % (écart statistiquement non significatif), 3 % et 6 %, respectivement. Donc, dans le cas des mères d'un enfant, les résultats produits par le modèle à effets aléatoires et par celui à effets fixes étaient les mêmes; pour ce qui est des mères de deux enfants et trois enfants ou plus, le modèle à effets aléatoires a donné les mêmes résultats que le modèle transversal où seules les caractéristiques individuelles observables étaient prises en compte.

En général, les résultats fondés sur l'analyse longitudinale sont très proches de ceux de l'analyse transversale. Ces résultats laissent penser qu'une part importante de l'écart de gains observé entre les femmes ayant des enfants et celles sans enfant peut être attribuée à des caractéristiques observables et non observables. Lorsque l'on utilise des données longitudinales, l'écart des gains entre les mères d'un enfant et les femmes sans enfant était entièrement expliqué. Avec les données transversales et les données longitudinales, environ 70 % de l'écart de gains observé dans le cas des mères de deux enfants et plus était expliqué. Ces résultats laissent supposer que les pratiques des employeurs sont peu susceptibles d'avoir un effet important sur l'écart de gains relié à la maternité au Canada.

Écarts de gains pour différents groupes de mères au moyen de modèles multivariés

Après avoir commenté séparément les écarts des gains particuliers à différents groupes de mères – selon la durée de l'interruption de carrière, l'état matrimonial, la scolarité, le fait de travailler à plein temps ou à temps partiel, et le report de la naissance du premier enfant –, il faut maintenant prendre en compte différents déterminants de la rémunération.

Les résultats des régressions dans le cadre des analyses transversales et longitudinales ont montré que l'écart de gains entre les femmes ayant des enfants qui ont interrompu leur carrière pendant une courte période (un an ou moins) et les femmes sans enfant n'était pas statistiquement différent de zéro¹⁵. Parmi les mères ayant interrompu leur carrière pendant une période d'un à trois ans, un écart de 5 % subsistait dans le cas de celles ayant trois enfants ou plus. Chez les femmes ayant un ou deux enfants, les écarts n'étaient pas statistiquement significatifs. Par contre, les mères ayant interrompu leur carrière pendant plus de trois ans continuaient d'accuser un écart significatif de 6 % à 8 %, et ce, peu importe le nombre d'enfants.

Une fois pris en compte les effets des facteurs observables, les mères qui travaillaient à temps partiel ne présentaient aucun désavantage au chapitre des gains par rapport aux travailleuses à temps partiel sans enfant. Dans le cas des travailleuses à plein temps, l'écart observé pour les femmes ayant un enfant n'était pas significativement différent de zéro, mais les écarts relatifs aux mères de deux enfants ou plus persistaient : dans le cas des mères de deux enfants, l'écart non expliqué était d'environ 3 %, et de 6 % dans celui des mères de trois enfants ou plus.

Les écarts de gains observés entre les mères mariées ayant un ou deux enfants et les femmes mariées sans enfant étaient entièrement expliqués par les facteurs observables, mais un écart de gains non expliqué persistait entre les mères seules et les femmes célibataires sans enfant ainsi qu'entre les femmes mariées ayant trois enfants ou plus et celles sans enfant. L'écart de gains non expliqué se chiffrait à 4 % pour les femmes mariées ayant trois enfants ou plus, de 3 % environ pour les mères seules ayant un enfant tandis que les écarts de gains des mères seules avec deux enfants et celles avec trois enfants ou plus étaient respectivement de 6 % et de 9 %.

Chez les femmes peu scolarisées, les facteurs observables expliquaient la totalité de l'écart de gains entre celles ayant des enfants et celles sans enfant, peu importe le nombre d'enfants. Par contre, dans le cas des mères très scolarisées, l'écart variait entre 3 % chez celles ayant un enfant et 6 % chez celles ayant trois enfants ou plus; de plus, la prise en compte des caractéristiques individuelles non observées ne modifiait pas les résultats de manière significative.

Pour ce qui est des mères ayant eu leur premier enfant à 30 ans ou plus, une partie de l'avantage observé au chapitre des gains persistait dans un modèle multivarié. Cependant, les estimations relatives à l'avantage associé au report de la maternité n'étaient pas robustes. Lorsque l'on estimait le même modèle en utilisant la spécification comportant les effets fixes, l'avantage en question disparaissait presque entièrement¹⁶. Par conséquent, si le report de la maternité peut faire en sorte que les mères profitent d'un certain avantage au chapitre des gains, une partie de cet avantage est dû à des facteurs non observés.

Sommaire

Il existe un écart de gains important entre les femmes canadiennes qui ont des enfants et celles sans enfant. Les gains des femmes ayant des enfants étaient en moyenne de 12 % inférieurs à ceux des femmes sans enfant, et cet écart s'accroissait à mesure qu'augmentait le nombre d'enfants, se chiffrant à 9 %, 12 % et 20 %, respectivement, selon que les mères avaient un enfant, deux enfants ou trois enfants ou plus.

Des analyses transversales regroupées montrent qu'environ 70 % de l'écart de gains observé peut s'expliquer par l'âge, la scolarité, l'expérience, l'état matrimonial, la branche d'activité et la profession. Les analyses mettant à profit la nature longitudinale des données de l'EDTR semblent indiquer que, même si des caractéristiques individuelles non observées, comme la motivation professionnelle et les aptitudes innées, peuvent expliquer une partie de l'écart de gains entre les mères ayant un enfant et les femmes sans enfant, ces caractéristiques n'ont généralement pas d'incidence significative dans le cas des mères de deux enfants ou plus¹⁷.

Les analyses montrent également que les désavantages reliés aux gains varient en fonction des différents groupes de mères. Notamment, les mères seules, les mères ayant interrompu leur carrière pendant une longue période et celles ayant fait des études postsecondaires subissaient des pertes plus importantes que les mères mariées (ou vivant en union de fait), celles n'ayant pas interrompu leur carrière ou l'ayant interrompu pendant une courte période et celles n'ayant pas fait d'études postsecondaires. Quant à l'avantage associé au report de la maternité, il était attribuable pour la plus grande partie à des caractéristiques non observées.

■ Notes

1. Les mesures diminuant les coûts directs et indirects ont une incidence positive sur la fécondité des femmes canadiennes, ainsi que l'ont avancé Bélanger et Oikawa (1999).
2. Voir Waldfogel (1998b) pour une vue d'ensemble de la littérature internationale. Correll et ses collaborateurs (2007) ont récemment mené une étude sur la discrimination à l'endroit des femmes ayant des enfants.
3. Les effets des caractéristiques non observées sont inférés par le changement des résultats entre les modèles transversaux et longitudinaux.
4. Moins de 100 observations de femmes âgées de moins de 20 ans et ayant des enfants étaient disponibles, de sorte que les gains moyens de ces femmes ne sont pas représentés au graphique A. De même, dans le graphique B, peu de femmes avaient trois enfants ou plus avant l'âge de 26 ans, leurs gains moyens sont donc représentés à partir de 27 ans.
5. Ce résultat a été confirmé au moyen d'un modèle descriptif dans lequel le logarithme des gains horaires a été régressé sur l'âge, le carré de l'âge et trois variables nominales représentant respectivement un enfant, deux enfants, et trois enfants ou plus. On a aussi vérifié le modèle au moyen de variables correspondant à l'état matrimonial, à la province de résidence, à l'année, au statut d'immigrant, à la taille de l'employeur, à l'affiliation syndicale et au revenu familial.
6. Dans l'étude de Zhang (2008a), l'hypothèse de la maternité endogène a été rejetée.
7. L'expérience potentielle correspond à l'âge moins 5, moins le nombre d'années d'études.
8. Contrairement au graphique A, ici comme dans la suite du document, nous regroupons les personnes en fonction de leur âge, de manière à disposer d'un nombre raisonnable d'observations pour chaque sous-groupe.
9. Voir, par exemple, Loughran et Zissimopoulos (2007).
10. Les femmes peu scolarisées sont celles n'ayant pas dépassé les études secondaires. Les femmes très scolarisées sont celles qui ont poursuivi leurs études après le secondaire (incluant les études postsecondaires partielles).
11. Le fait de hausser ou de baisser cet âge d'un an ou deux n'entraîne pas un changement quantitatif de nos observations.
12. Les variables nominales pour le statut d'immigration, la province et l'année ont également été incluses. Ces variables n'ont pas eu d'incidence sur les résultats empiriques.
13. L'interruption de travail correspond à la différence entre le nombre d'années d'expérience réelle et d'expérience potentielle (l'expérience potentielle est égale à l'âge moins 5, moins le nombre d'années d'études). Voir Anderson et coll. (2003) pour une discussion sur l'équivalence entre, d'une part, la prise en compte de l'âge, de la scolarité et de l'expérience réelle, et d'autre part la prise en compte de la durée de l'interruption de travail.
14. Il existe deux moyens d'estimer le modèle à effets fixes. Le premier consiste à modéliser la variation des gains au fil du temps. Le second est de modéliser l'écart des gains pour chaque personne par rapport au salaire moyen. Ces deux approches reposent sur l'hypothèse selon laquelle les facteurs non mesurés sont constants à l'intérieur de la fenêtre d'observation, et qu'ils peuvent donc être différenciés. L'une et l'autre approches produisent des résultats identiques; c'est la seconde que nous avons utilisée.
15. Le modèle des gains a été estimé pour chaque groupe de mères selon la durée de l'interruption de leur carrière (voir la note de bas de page 13 pour des précisions sur les calculs). Chaque fois, le groupe de référence était constitué de femmes sans enfant.
16. Nous avons essayé quelques seuils de report de la maternité (femmes âgées de 29, 31, 32, etc.). Les conclusions sont demeurées essentiellement les mêmes.
17. Dans l'échantillon utilisé, 29 % des mères avaient un enfant tandis que 71 % en avaient deux ou plus.

■ Documents consultés

ANDERSON, Deborah J., Melissa BINDER et Kate KRAUSE. 2003. « The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, n° 2, p. 273 à 294, http://www.econ.iastate.edu/classes/econ321/Orazem/anderson_motherhood-penalty.pdf (consulté le 25 février 2009).

BEAUPRÉ, Pascale et Elisabeth CLOUTIER. 2007. *Vivre les transitions familiales : résultats de l'enquête sociale générale 2006*, Enquête sociale générale, cycle 20 : enquête sur les transitions familiales, n° 89-625-XIF au catalogue de Statistique Canada — n° 002, Ottawa, 30 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-625-x/89-625-x2007002-fra.pdf> (consulté le 25 février 2009).

BÉLANGER, Alain et Cathy OIKAWA. 1999. « Qui a un troisième enfant? », *Tendances sociales canadiennes*, n° 53, été, n° 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 23 à 26, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/1999001/article/4578-fra.pdf> (consulté le 25 février 2009).

CORRELL, Shelley J., Stephen BENARD et In PAIK. 2007. « Getting a job: Is there a motherhood penalty? », *American Journal of Sociology*, vol. 112, n° 5, mars, p. 1297 à 1338, <http://www.geo.cornell.edu/eas/PeoplePlaces/Faculty/mahowald/women/Getting%20a%20job%20is%20there%20a%20motherhood%20penalty.pdf> (consulté le 25 février 2009).

DROLET, Marie. 2002. *Mariage, maternité et rémunération : Le choix du moment importe-t-il?*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, « Direction des études analytiques — Documents de recherche », n° 186, 28 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2002186-fra.pdf> (consulté le 25 février 2009).

HARKNESS, Susan et Jane WADFOGEL. 1999. *The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialised Countries*, CASEpaper 29, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, Londres, U.K. 38 p., <http://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/cp/casepaper30.pdf> (consulté le 25 février 2009).

LOUGHRAN, David S. et Julie ZISSIMOPOULOS. 2007. « *Why Wait? The Effect of Marriage and Childbearing on the Wage Growth of Men and Women* », document de travail n° WR-482, RAND Corporation.

PHIPPS, Shelley, Peter BURTON et Lynn LETHBRIDGE. 2001. « In and out of labour market: long-term income consequences of child-related interruptions to women's paid work », *Revue canadienne d'économique*, vol. 34, n° 2, mai, p. 411 à 429.

WALDFOGEL, Jane. 1998a. « The family gap for young women in the United States and Britain: can maternity leave make a difference? », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 3, juillet, p. 505 à 545.

WALDFOGEL, Jane. 1998b. « Understanding the "family gap" in pay for women with children », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 1, hiver, p. 137 à 156.

ZHANG, Xuelin. 2008. *Emploi des mères canadiennes après la naissance d'un enfant et trajectoires des gains de leurs homologues occupées de façon continue, 1983 à 2004*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Direction des études analytiques — Documents de recherche, n° 314, Ottawa, 46 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2008314-fra.pdf> (consulté le 27 février 2009).

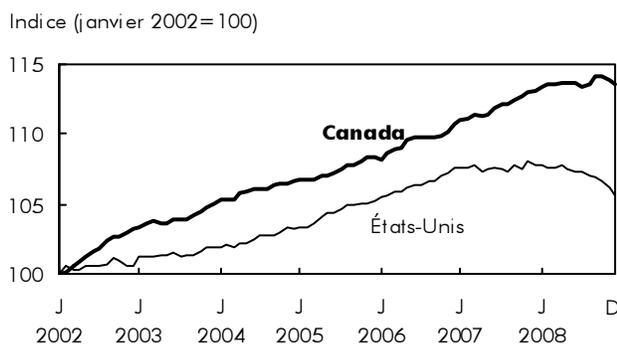
La présente étude a été menée alors que l'auteur était au service de la Division de la recherche sociale du ministère des Ressources humaines et du Développement social. L'auteur tient à remercier Catherine Massé, Mireille Laroche, Gordon Lenjosek et Cliff Halliwell pour leurs commentaires.

La situation récente du marché du travail au Canada et aux États-Unis

Vincent Ferrao

Les Canadiens sont pleinement conscients de la tourmente économique causée par l'effondrement du marché de l'habitation aux États-Unis, et des problèmes subséquents liés aux marchés des capitaux. Comme il fallait s'y attendre, le marché du travail a été durement touché, les pertes d'emploi aux États-Unis se chiffrant dans les millions au cours de l'année dernière. Étant donné l'importance des échanges transfrontaliers, des répercussions étaient à prévoir au Canada. Toutefois, les différences entre les structures des deux économies influenceront sur la gravité et la durée du repli. Le présent article permet d'examiner comment le marché du travail dans chacun des deux pays a réagi aux événements économiques récents, après ajustement des chiffres canadiens selon les définitions américaines (voir *Données canadiennes, définitions américaines*).

Graphique A La croissance de l'emploi a été plus forte au Canada qu'aux États-Unis entre 2002 et 2008



Note : Les données canadiennes sont ajustées aux définitions utilisées aux États-Unis.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active; U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

Données canadiennes, définitions américaines

Le présent article permet de comparer l'emploi total et les taux de chômage, d'emploi et d'activité tirés de l'Enquête sur la population active (EPA) au Canada et de la Current Population Survey (CPS) aux États-Unis. Les deux enquêtes sont fondées sur des questionnaires ayant une conception et une formulation semblables. Les données canadiennes ont été ajustées pour se rapprocher des définitions utilisées aux fins de la CPS :

Ajustement relatif à l'emploi

- Retirer les personnes âgées de 15 ans parce qu'elles ne sont pas sondées dans la CPS.

Ajustements relatifs au chômage

- Retirer les personnes âgées de 15 ans.
- Retirer les personnes qui ont cherché un emploi uniquement en consultant des offres d'emploi. Les États-Unis n'incluent pas ces « chercheurs d'emploi passifs » parmi les chômeurs.
- Retirer les personnes qui n'ont pas cherché de travail, mais qui devaient commencer un emploi dans un délai de quatre semaines ou moins. Au Canada, ces « débuts d'emploi à venir » font partie du compte des chômeurs.
- Retirer les personnes qui n'étaient pas disponibles pour travailler en raison d'obligations personnelles ou familiales. Au Canada, elles sont considérées comme faisant partie des chômeurs; les États-Unis ne font pas cette exception.
- Ajouter les étudiants à plein temps qui cherchent un emploi à plein temps. Au Canada, ils ne font pas partie des chômeurs; aux États-Unis, ils en font partie.

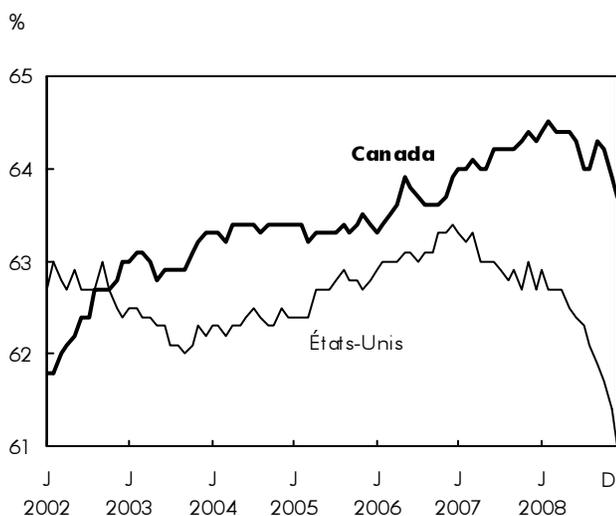
Pour un mois donné, ces ajustements retranchent habituellement presque un point de pourcentage complet du taux de chômage canadien.

Les données sur l'effectif total, le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité sont des estimations désaisonnalisées mensuelles.

Pour l'emploi se rapportant à une industrie donnée, des moyennes de 12 mois sont utilisées pour veiller à la robustesse des données, parce que les chiffres mensuels de la CPS ne sont pas désaisonnalisés.

Vincent Ferrao est au service de la Division de la statistique du travail. On peut le joindre au 613-951-4750 ou à perspective@statcan.gc.ca.

Graphique B Depuis 2003, le taux d'emploi du Canada excède celui des États-Unis



Note : Les données canadiennes sont ajustées aux définitions utilisées aux États-Unis.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active; U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

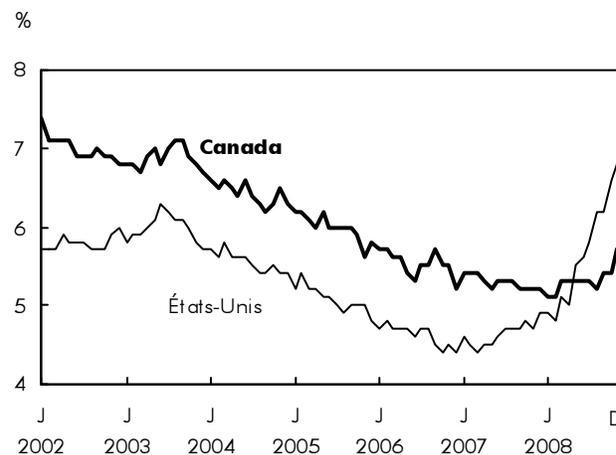
Les tendances contrastantes de plusieurs indicateurs clés ont été une caractéristique remarquable des marchés du travail au Canada et aux États-Unis en 2008. Au Canada, l'emploi a continué de croître jusqu'au troisième trimestre de l'année, avant de descendre brusquement au dernier trimestre (graphique A). Malgré tout, l'emploi au Canada a réussi à afficher une légère augmentation de 75 000 (0,4 %) pour l'ensemble de l'année, ce qui est toutefois beaucoup moins par rapport à la croissance de 355 000 en 2007 (2,1 %). En revanche, l'emploi aux États-Unis a connu d'importantes pertes durant 2008, enregistrant un recul total de 2 956 000 (-2,0 %), après avoir affiché peu de changement l'année précédente. En outre, le taux d'emploi au Canada a atteint un sommet record de 64,5 % au début de 2008, mais à la fin de l'année, il s'établissait à 63,7 % (graphique B). Aux États-Unis, ce taux a affiché une diminution marquée et soutenue depuis la fin de 2007, se situant à 61,0 % à la fin de 2008, en baisse de presque deux points de pourcentage depuis décembre 2007.

Le taux de chômage au Canada, ajusté selon les définitions américaines, atteignait 5,2 % en décembre 2007, avant de s'établir à 5,1 % au début de 2008, soit son plus bas niveau depuis trois décennies. Cependant, il a terminé l'année à 5,8 % (graphique C). La plus grande part de cette augmentation résulte des pertes d'emploi au dernier trimestre de 2008. Aux États-Unis, le taux a crû de plus de deux points complets depuis la fin de 2007, passant de 4,9 % à 7,2 % en décembre 2008, son plus haut niveau depuis 1993. En fait, les pertes d'emploi marquées aux États-Unis ont fait grimper leur taux de chômage en 2008 au-dessus du taux canadien pour la première fois depuis la récession du début des années 1980. En outre, proportionnellement plus de Canadiens que d'Américains ont été actifs sur le marché du travail depuis janvier 2002 (graphique D).

Différence selon l'âge

Les pertes d'emploi aux États-Unis en 2008 ont été particulièrement marquées chez les jeunes âgés de 16 à 24 ans, se chiffrant à 985 000 (-5,0 %), tandis qu'au Canada, le recul a été beaucoup moindre, l'emploi diminuant de 47 000 (-1,9 %).

Graphique C En 2008, le taux de chômage des États-Unis a dépassé celui du Canada



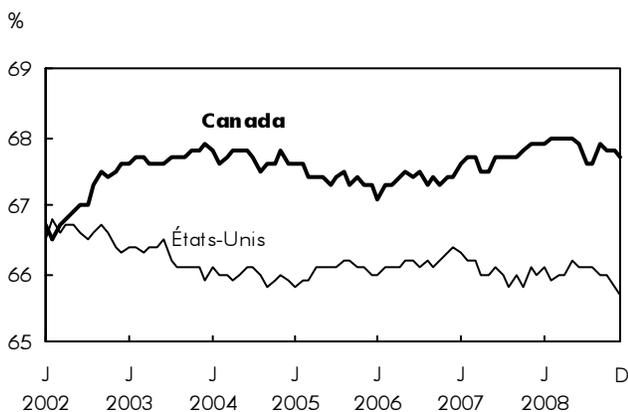
Note : Les données canadiennes sont ajustées aux définitions utilisées aux États-Unis.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active; U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

La situation des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, soit le principal groupe d'âge actif, était également très différente. Au Canada, ce groupe a réussi à afficher une croissance de l'emploi au cours des dernières années et a même enregistré une hausse de 22 000 (0,2 %) en 2008. Cette situation contraste avec celle prévalant aux États-Unis, où le nombre de travailleurs du principal groupe d'âge actif a chuté de 2,9 % (-2 868 000) en 2008.

Le nombre de travailleurs âgés de 55 ans ou plus a continué de s'accroître dans les deux pays en 2008, en hausse de 101 000 (3,9 %) au Canada et de 878 000 (3,3 %) aux États-Unis. Bien que la population vieillisse dans les deux pays, la croissance de l'emploi est beaucoup plus rapide que l'accroissement démographique pour ce groupe d'âge, ce qui traduit une participation accrue des travailleurs âgés au marché du travail dans chacun des deux pays.

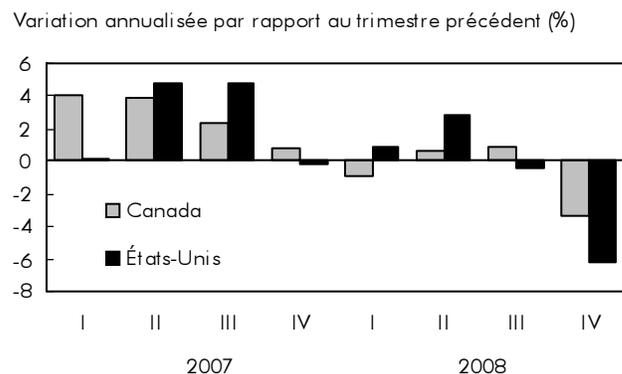
En 2008, le marché du travail canadien n'a pas été touché aussi défavorablement que le marché américain. Les deux économies ont enregistré certaines différences marquées en ce qui concerne leur rendement à diverses périodes de l'année. Au Canada, l'activité économique a diminué à un taux annualisé de 0,9 % au

Graphique D Depuis 2003, le taux d'activité au Canada s'est maintenu à au moins un point au-dessus du taux américain



Note : Les données canadiennes sont ajustées aux définitions utilisées aux États-Unis.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active; U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

Graphique E Le taux de croissance trimestriel du PIB réel a fortement reculé dans les deux pays vers la fin de 2008



Sources : Statistique Canada, Comptes économiques canadiens, dollars enchaînés de 2002; U.S. Bureau of Economic Accounts, dollars enchaînés de 2000.

premier trimestre mais a augmenté subséquentement de 0,6 % au deuxième trimestre, puis de 0,9 % au troisième (graphique E). Cependant, au cours du quatrième trimestre, le produit intérieur brut (PIB) a fléchi à un taux annualisé de 3,4 %. Par contre, aux États-Unis, l'activité économique a augmenté de 0,9 % et de 2,8 % respectivement aux premier et deuxième trimestres, mais a reculé de 0,5 % au troisième. De plus, les estimations provisoires du PIB montrent que l'économie américaine a ralenti de 6,2 % au dernier trimestre. En fait, vers la fin de 2008, le National Bureau of Economic Research a annoncé que le sommet de l'activité économique aux États-Unis avait été atteint en décembre 2007 et que l'économie était par la suite entrée en récession au début de 2008, l'emploi entamant alors une forte décroissance.

Économie forte dans l'Ouest canadien, déclin des secteurs immobilier et financier américains

Le marché du travail au Canada, particulièrement dans les provinces de l'Ouest, a connu les effets du boom des ressources naturelles pendant plusieurs années, puisqu'il a profité de l'augmentation des prix des produits de base, du pétrole et du gaz naturel. Les pénuries de main-d'œuvre ont été particulièrement

prononcées dans les provinces de l'Ouest, qui ont affiché les hausses du taux de rémunération les plus rapides au pays. Toutefois, au cours de la dernière moitié de 2008, les prix des produits de base, y compris les prix du pétrole dans le monde, ont commencé à dégringoler.

Les États-Unis, au cœur du bouleversement de leur marché hypothécaire et de leur secteur financier, ont subi des pertes d'emploi marquées, d'abord dans les activités liées à la construction et à la finance, ensuite dans plusieurs autres secteurs, y compris le commerce de détail (tableau). En fait, peu d'industries aux États-Unis ont enregistré une croissance de l'emploi récemment, à l'exception de celles ayant trait à l'éducation, aux services de soins de santé, à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz.

Les pertes d'emploi dans la fabrication, qui se sont amorcées plus tôt au cours de la décennie, constituent un aspect qui s'est dégradé dans les deux pays. Le Canada et les États-Unis, ainsi que d'autres pays ayant des coûts de production plus élevés, ont subi les effets de la concurrence mondiale des pays où l'on produit à faible coût. Jusqu'à récemment, la montée en flèche du dollar canadien par rapport au dollar américain a posé un défi supplémentaire aux fabricants canadiens. Les pertes d'emploi ont été prononcées dans le centre manufacturier du Québec et de l'Ontario.

Graphique F Le nombre de logements mis en chantier aux États-Unis a chuté des deux tiers entre 2006 et 2008



Source : U.S. Census Bureau, données désaisonnalisées au taux annuel.

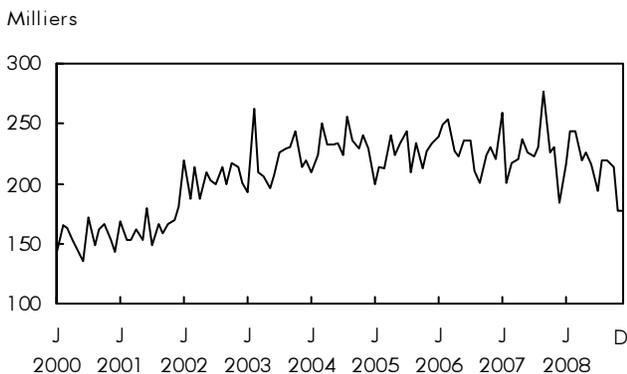
Tableau Variation de l'emploi, certaines industries, moyennes de 12 mois

	États-Unis			Canada		
	2007	2008	Variation	2007	2008	Variation
	milliers		%	milliers		%
Construction	11 860	10 970	-7,4	1 130	1 230	8,6
Activités liées à la finance	10 490	10 230	-2,5	1 060	1 070	1,3
Fabrication	16 300	15 900	-2,4	2 040	1 970	-3,7
Commerce de gros et de détail	20 940	20 590	-1,7	2 660	2 650	-0,1
Éducation et services de soins de santé	30 660	31 400	2,4	3 030	3 090	2,2
Administrations publiques	6 750	6 760	0,3	860	930	7,1
Extraction minière, de pétrole et de gaz	740	820	11,3	250	260	3,7

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active; U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

En plus de la fabrication, le secteur canadien de la foresterie a aussi réduit ses effectifs au cours des dernières années. Ce secteur a dû affronter plusieurs défis, y compris les différends commerciaux avec les États-Unis, un dollar à la hausse et l'effondrement récent du marché américain de la construction d'habitations (graphique F). Ces facteurs ont été quelque peu contrebalancés par la force du marché intérieur, en raison de la montée en flèche des activités liées à la construction au Canada au cours des dernières années, une montée qui a été stimulée par de faibles taux d'intérêt. Cependant, la construction résidentielle au Canada a commencé à fléchir à la fin de 2008 (graphique G).

Graphique G En 2008, le nombre de logements mis en chantier au Canada est resté supérieur à ce qu'il était en 2000, malgré un repli à la fin de l'année



Source : Société canadienne d'hypothèques et de logement, logements mis en chantier, ensemble des régions, données désaisonnalisées au taux annuel.

La construction non résidentielle a été animée par des mégaprojets comme les sables bitumineux en Alberta et la préparation des Jeux olympiques de 2010 en Colombie-Britannique. La croissance démographique en Alberta a aussi contribué de façon importante à la hausse de l'emploi dans la construction.

Conclusion

Pendant la plus grande partie de 2008, l'emploi a poursuivi sa croissance au Canada, bien qu'à un rythme plus lent que l'année précédente. Toutefois, le dernier trimestre de l'année témoigne de pertes. Aux États-Unis, l'emploi a affiché des diminutions mensuelles prononcées durant toute l'année 2008. En fait, d'autres indicateurs importants du marché du travail, comme le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'activité au Canada, étaient tous plus prometteurs que les taux américains correspondants. Au Canada, l'emploi dans la construction a augmenté de façon soutenue en 2008, à l'exception d'un recul considérable à la fin de l'année, alors que le secteur financier n'a pas connu le bouleversement observé au sud de la frontière. Cependant, l'emploi dans la fabrication a démontré une faiblesse continue.

Dans l'ensemble, en 2008, le marché du travail canadien a tenu le coup beaucoup mieux que le marché américain. Tous les regards convergent maintenant sur le marché du travail en 2009, des deux côtés de la frontière. Les premiers signes au début de l'année 2009 n'étaient pas très encourageants pour l'un ou l'autre pays, puisque les deux ont subi d'importantes pertes d'emploi. Le taux de chômage au Canada, ajusté en fonction des définitions américaines, est passé de 5,8 % en décembre 2008 à 6,7 % en février 2009, alors qu'aux États-Unis, il a augmenté de 0,9 point de pourcentage pour s'établir à 8,1 %.

Perspective

Absence du travail

Il existe plusieurs genres d'absence. Certaines absences, telles que les vacances annuelles, sont généralement considérées comme étant 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.

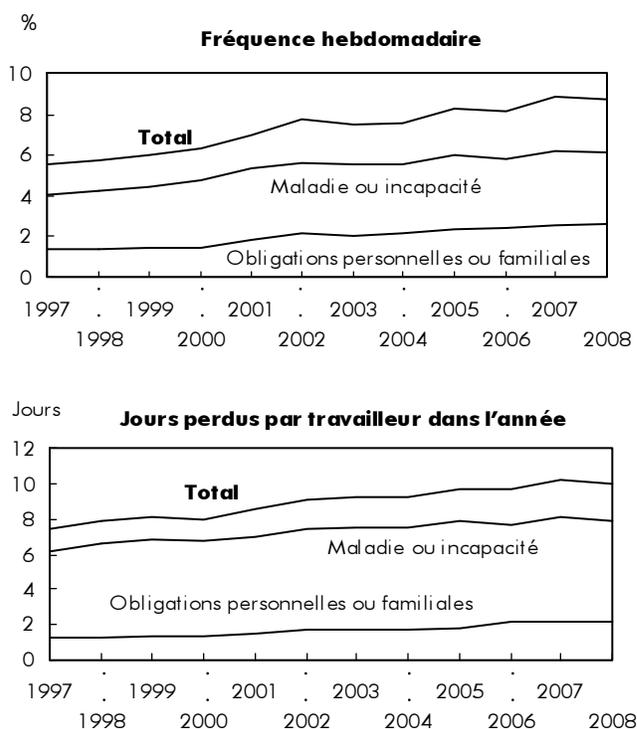
L'« absentéisme » — un terme utilisé pour décrire les absences évitables, habituelles ou imprévues — constitue une source d'irritation pour les employeurs et les collègues de travail. Ces absences perturbent le calendrier de travail et la production, et entraînent des coûts pour l'organisation et l'économie 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 quantifier le temps perdu pour des raisons personnelles, à savoir la maladie ou l'incapacité, et les obligations personnelles ou familiales. Mais au sein 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 montrent l'incidence de l'absentéisme (voir *Source des données et définitions*).

Tendances récentes : de 1997 à 2008

La fréquence et le nombre de jours perdus pour des raisons personnelles (maladie ou incapacité, et obligations personnelles ou familiales) ont connu une tendance à la hausse depuis 2000 (graphique). Plusieurs facteurs ont alimenté cette tendance, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre, la part croissante des femmes dans la main-d'œuvre et tout particulièrement celles ayant de jeunes enfants, le stress élevé chez les travailleurs¹, et des congés de maladie et congés pour obligations familiales plus généreux.

Au cours d'une semaine moyenne en 1997², 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

Graphique Taux d'absence du travail, 1997 à 2008



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

semaine ou une partie de celle-ci pour des raisons personnelles. En 2008, ce pourcentage a atteint 8,7 % (975 000) (tableau 1). Le temps total de travail perdu a également augmenté de façon soutenue, passant de 3,0 % de la semaine de travail prévue en 1997 à 4,0 % en 2008, ce qui était légèrement en baisse par rapport à 2007. Extrapolé sur l'ensemble de 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 10,0 jours en 2008.

Variations du taux d'absence en 2008

L'absence attribuable aux raisons personnelles varie parmi les divers groupes de travailleurs. Plusieurs facteurs jouent un rôle, principalement les conditions de

travail (l'environnement physique, le niveau de stress de l'emploi, les relations employeur-employé, les dispositions en matière de convention collective, les horaires de travail); 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 famille à charge; et la santé physique du travailleur, un facteur étroitement lié à l'âge. Il n'est pas facile de quantifier l'incidence de ces facteurs et d'autres facteurs importants car bon nombre d'entre eux ne sont pas pris en compte dans l'EPA. Cependant, l'examen des absences personnelles en 2008 selon certaines caractéristiques démographiques, la profession et l'industrie, et d'autres attributs tels que l'adhésion syndicale et la situation d'emploi, permet d'en savoir davantage.

Différences démographiques

En 2008, en excluant les femmes en congé de maternité, environ 8,7 % des employés à temps plein se sont absentés de leur travail chaque semaine pour des raisons personnelles: 6,1 % en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 2,6 % en raison d'obligations personnelles ou familiales (tableau 2). Par conséquent, les employés à temps plein ont perdu environ 4,0 % de leur temps de travail chaque semaine.

En moyenne, chaque employé à temps plein a perdu 10,0 jours en 2008 pour des raisons personnelles (7,9 jours en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 2,1 jours en raison d'obligations personnelles ou familiales). Au total, les employés à temps plein ont ainsi perdu environ 113 millions de journées de travail. Les hommes ont perdu moins de jours que les femmes, soit 8,8 (6,7 en raison d'une maladie ou d'une incapacité plus 2,1 en raison d'obligations personnelles ou familiales), contre 11,8 (9,6 plus 2,2 respectivement).

La présence d'enfants d'âge préscolaire exerce une forte influence sur les absences du travail pour cause d'obligations personnelles ou familiales. En 2008, les employés à temps plein dont la famille comptait au moins un enfant d'âge préscolaire ont perdu en moyenne 6,1 jours, comparativement à seulement 1,6 jour dans le cas de ceux dont la famille n'en comptait pas.

La prévalence croissante des congés pour obligations familiales en milieu de travail, la prolongation des prestations parentales de l'assurance-emploi³ et la participation accrue des pères aux soins à donner aux enfants

semblent avoir supprimé l'écart qui existait entre les sexes concernant les absences liées aux obligations personnelles et familiales (Marshall, 2003; Marshall, 2008). En 1997, les femmes qui avaient des enfants d'âge préscolaire et qui travaillaient à temps plein ont perdu 4,1 jours en raison de telles obligations, contre 1,8 jour chez leurs homologues masculins. En 2006, l'écart s'est considérablement rétréci (6,2 jours chez les femmes, contre 5,4 chez les hommes) et en 2007, il s'est carrément renversé (6,3 jours chez les hommes, contre 4,8 chez les femmes). En 2008, les hommes dont la famille comptait des enfants d'âge préscolaire et qui travaillaient à temps plein ont encore perdu plus de temps de travail que leurs homologues de sexe féminin (6,5 jours contre 5,4 respectivement).

Le nombre de jours de travail perdus en raison d'une maladie ou d'une incapacité tend à augmenter avec l'âge, passant d'une moyenne de 5,1 jours chez les jeunes (de 15 à 19 ans) à 12,0 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 de l'absence de congés de maladie ou de congés pour obligations familiales payés.

Les employés à temps plein du secteur public (plus susceptibles d'être syndiqués ou d'être des femmes) ont perdu plus de temps de travail en 2008 pour des raisons personnelles (13,3 jours, contre 12,8 en 2007) que leurs homologues du secteur privé (9,1 jours, comparé à 9,5 en 2007).

Au niveau des principales branches d'activité (à deux chiffres), les employés ayant perdu le plus de jours de travail sont ceux des services de soins de santé et de l'assistance sociale (14,9 jours), des administrations publiques (13,8), et des transports et entreposage (12,3).

Les moyennes les plus basses ont été enregistrées par les travailleurs à temps plein des services professionnels, scientifiques et techniques (6,3 jours). Les travailleurs des services d'hébergement et de restauration ont également manqué moins de jours de travail (7,3).

Profession

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

Les employés à temps plein ayant enregistré le plus de jours perdus en 2008 sont ceux des professions de la santé (16,1) et des professions propres au secteur de la production (13,5). Les travailleurs dans les postes de gestion et dans les sciences naturelles et appliquées ont affiché le moins de jours perdus, à savoir 6,3 et 7,8 respectivement.

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

Les travailleurs à temps plein syndiqués ou adhérents à une convention collective ont perdu plus de jours de travail en moyenne en 2008 pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (13,9 contre 8,2) (tableau 5).

Les travailleurs ayant un emploi permanent (et donc plus susceptibles d'être syndiqués) ont perdu plus de jours de travail (10,2) que ceux dont l'emploi n'était pas permanent (8,2).

Le nombre de jours perdus a tendance à augmenter avec la taille du lieu de travail, passant de 8,5 dans les lieux de travail comptant moins de 20 employés (entreprises plus susceptibles d'avoir un faible taux de syndicalisation) à 11,9 dans les entreprises de plus de 500 employés (qui sont susceptibles d'avoir un taux de syndicalisation élevé).

Le nombre de jours perdus a tendance à augmenter avec la durée d'occupation de l'emploi, presque toutes les différences découlant du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité. Ce nombre est passé de 7,5 jours chez les employés ayant occupé leur emploi pendant un an ou moins, à 12,4 jours chez ceux ayant occupé leur emploi pendant plus de 14 ans (ce dernier groupe étant également susceptible d'être plus âgé).

Province et région métropolitaine de recensement

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

Les employés à temps plein au Québec et en Nouvelle-Écosse ont perdu le plus de jours de travail en 2008, à savoir 11,6 et 11,4 respectivement. Ceux de l'Alberta et de l'Île-du-Prince-Édouard en ont perdu le moins, soit 8,3 et 9,0 jours respectivement.

Dans les régions métropolitaines de recensement, les travailleurs à temps plein du Saguenay (13,7), du Grand Sudbury (13,6) et de Trois-Rivières (12,8) ont perdu le plus de jours de travail en moyenne. Ceux de Kitchener-Waterloo (7,4), de Calgary (8,1) et de Toronto (8,3) en ont perdu le moins.

Perspective

Notes

1. Pour plus de renseignements, 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.
2. À partir de 1997, on a utilisé le questionnaire remanié de l'Enquête sur la population active.
3. En décembre 2000, à la suite des modifications apportées au Règlement sur l'assurance-emploi, la durée des prestations parentales est passée de 10 à 35 semaines. Ces 35 semaines peuvent être allouées à un seul parent (admissible) ou partagées entre les deux parents (admissibles).

Documents consultés

MARSHALL, Katherine. 2003. « L'avantage du congé parental prolongé », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 3, mars, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada.

MARSHALL, Katherine. 2008. « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 6, juin, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada.

Pour plus de renseignements, on peut communiquer avec Labouaria Yssaad,
Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, au 613-951-0627 ou à perspective@statcan.gc.ca.

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 2008, le nombre de personnes occupées qui se sont absentes pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée s'élevait à 29 500 en moyenne au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 6,1 % à 5,8 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 3,2 % à 2,9 % le taux d'inactivité et de 7,9 à 7,3 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'enquêté) 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 30 % du temps total perdu chaque semaine en 2008 par les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient 41 % du temps total non consacré au travail, ne sont pas comptabilisées dans cette étude, ni les jours fériés, qui représentaient 12 %. Les congés de maternité comptaient pour 11 % du temps d'absence, et les autres raisons, 6 %.

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)
- autres

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.

Tableau 1 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon le sexe de 1997 à 2008, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence ¹			Taux d'inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	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		
Les deux sexes									
1997	5,5	4,1	1,4	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
1998	5,7	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	8,1	6,8	1,3
2000	6,3	4,8	1,5	3,2	2,7	0,5	8,0	6,7	1,3
2001	7,0	5,3	1,8	3,4	2,8	0,6	8,5	7,0	1,5
2002	7,8	5,6	2,1	3,6	3,0	0,7	9,1	7,4	1,7
2003	7,5	5,5	2,0	3,7	3,0	0,7	9,2	7,5	1,7
2004	7,6	5,5	2,1	3,7	3,0	0,7	9,2	7,5	1,7
2005	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
2006	8,2	5,8	2,4	3,9	3,0	0,9	9,7	7,6	2,1
2007	8,8	6,2	2,5	4,1	3,2	0,8	10,2	8,1	2,1
2008	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Hommes									
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	3,9	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	4,6	1,6	3,1	2,5	0,5	7,6	6,3	1,3
2002	6,7	4,8	1,9	3,2	2,6	0,6	8,0	6,5	1,6
2003	6,5	4,7	1,8	3,3	2,6	0,6	8,2	6,6	1,5
2004	6,6	4,6	2,0	3,2	2,6	0,7	8,0	6,4	1,6
2005	7,2	5,2	2,1	3,4	2,7	0,7	8,6	6,9	1,7
2006	7,2	5,1	2,1	3,5	2,7	0,8	8,7	6,7	1,9
2007	7,5	5,1	2,4	3,5	2,7	0,8	8,8	6,7	2,1
2008	7,5	5,1	2,4	3,5	2,7	0,8	8,8	6,7	2,1
Femmes									
1997	6,7	5,1	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	7,8	1,5
1999	7,1	5,4	1,8	3,8	3,2	0,6	9,6	8,0	1,6
2000	7,5	5,7	1,8	3,8	3,2	0,6	9,4	7,9	1,5
2001	8,2	6,2	2,0	3,9	3,2	0,7	9,8	8,0	1,8
2002	9,2	6,7	2,4	4,3	3,5	0,8	10,7	8,7	1,9
2003	8,9	6,6	2,3	4,3	3,5	0,8	10,7	8,8	1,9
2004	8,9	6,6	2,3	4,3	3,6	0,7	10,8	9,0	1,9
2005	9,6	7,0	2,6	4,5	3,7	0,8	11,2	9,1	2,0
2006	9,5	6,8	2,7	4,5	3,5	1,0	11,2	8,8	2,4
2007	10,3	7,5	2,8	4,8	3,9	0,9	12,0	9,9	2,1
2008	10,2	7,3	2,8	4,7	3,8	0,9	11,8	9,6	2,2

1. Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

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

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

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 2 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et la présence d'enfants en 2008, à l'exclusion du congé de maternité

Âge	Fréquence ¹			Taux d'inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	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			
Les deux sexes	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
15 à 19 ans	7,0	5,2	1,8	2,6	2,1	0,6	6,6	5,1	1,4
20 à 24 ans	8,0	5,8	2,2	3,0	2,3	0,7	7,4	5,7	1,7
25 à 34 ans	8,8	5,7	3,1	3,7	2,5	1,1	9,2	6,4	2,8
35 à 44 ans	8,9	5,9	3,0	3,9	2,9	1,0	9,9	7,3	2,5
45 à 54 ans	8,3	6,2	2,2	4,2	3,5	0,7	10,5	8,9	1,7
55 à 64 ans	9,4	7,3	2,1	5,4	4,8	0,6	13,6	12,0	1,6
65 ans et plus	7,8	5,6	2,2	4,5	3,7	0,8	11,4	9,3	2,0
Hommes	7,5	5,1	2,4	3,5	2,7	0,8	8,8	6,7	2,1
15 à 19 ans	6,9	5,0	1,8	2,6	2,0	0,6	6,4	5,0	1,4
20 à 24 ans	7,4	5,4	2,0	2,9	2,3	0,6	7,3	5,7	1,6
25 à 34 ans	7,3	4,4	2,9	3,1	1,9	1,2	7,7	4,8	2,9
35 à 44 ans	7,6	4,9	2,7	3,4	2,4	1,0	8,4	5,9	2,5
45 à 54 ans	7,3	5,3	2,0	3,7	3,1	0,6	9,3	7,8	1,5
55 à 64 ans	8,2	6,2	2,0	4,7	4,2	0,6	11,9	10,4	1,4
65 ans et plus	8,1	5,9	2,2	4,8	4,0	0,8	12,0	10,0	2,0
Femmes	10,2	7,3	2,8	4,7	3,8	0,9	11,8	9,6	2,2
15 à 19 ans	7,3	5,5	1,8	2,7	2,1	0,6	6,8	5,3	1,5
20 à 24 ans	8,8	6,4	2,4	3,0	2,3	0,7	7,6	5,7	1,8
25 à 34 ans	10,9	7,5	3,4	4,5	3,5	1,0	11,3	8,7	2,6
35 à 44 ans	10,6	7,3	3,3	4,7	3,7	1,0	11,8	9,3	2,5
45 à 54 ans	9,5	7,2	2,3	4,8	4,1	0,8	12,1	10,1	2,0
55 à 64 ans	10,9	8,6	2,2	6,4	5,7	0,7	15,9	14,2	1,8
65 ans et plus	7,4	5,2	F	4,0	3,2	F	10,0	8,0	F
Niveau de scolarité									
Les deux sexes	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Moins d'une 9 ^e année	9,2	7,1	2,1	5,6	4,8	0,8	14,0	12,1	1,9
Études secondaires partielles	10,0	7,3	2,7	5,1	4,2	0,9	12,8	10,5	2,4
Diplôme d'études secondaires	8,3	6,0	2,3	4,0	3,2	0,8	9,9	8,0	1,9
Études postsecondaires partielles	9,4	6,7	2,6	4,2	3,3	0,9	10,6	8,3	2,2
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	9,0	6,3	2,7	4,3	3,4	0,9	10,7	8,5	2,2
Grade universitaire	7,7	5,1	2,6	3,1	2,2	0,9	7,7	5,5	2,2
Présence d'enfants									
Les deux sexes	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Avec enfants	9,4	6,0	3,4	4,3	3,1	1,2	10,8	7,9	3,0
D'âge préscolaire, moins de 5 ans	11,7	6,2	5,5	5,4	3,0	2,4	13,5	7,4	6,1
Enfants de 5 à 12 ans	8,8	5,8	3,0	3,8	3,0	0,8	9,4	7,4	2,0
Enfants de 13 ans et plus	8,1	6,0	2,1	4,0	3,4	0,6	10,0	8,5	1,5
Sans enfant	8,2	6,1	2,0	3,8	3,2	0,6	9,5	7,9	1,6

1. Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

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

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

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 3 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon l'industrie et le secteur en 2008, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence ¹			Taux d'inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
		%	%		jours				
Ensemble des industries	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Secteur public	10,7	8,0	2,7	5,3	4,3	1,0	13,3	10,8	2,4
Secteur privé	8,0	5,5	2,5	3,6	2,8	0,8	9,1	7,0	2,1
Industries des biens	8,1	5,5	2,6	3,9	3,1	0,8	9,7	7,7	2,1
Industries primaires	6,1	4,0	2,0	3,1	2,4	0,7	7,7	5,9	1,8
Agriculture	7,1	4,4	2,6	3,4	2,5	0,8	8,4	6,4	2,0
Autres	5,7	3,9	1,8	3,0	2,3	0,7	7,5	5,8	1,8
Services publics	9,2	6,7	2,6	4,0	3,2	0,8	10,1	8,1	2,0
Construction	7,4	4,9	2,6	3,4	2,6	0,8	8,6	6,5	2,1
Fabrication	8,8	6,1	2,7	4,3	3,4	0,9	10,7	8,6	2,1
Biens durables	8,9	6,2	2,7	4,2	3,4	0,8	10,5	8,5	2,1
Biens non durables	8,5	6,0	2,6	4,4	3,5	0,9	11,0	8,8	2,2
Industries des services	8,9	6,3	2,6	4,1	3,2	0,9	10,2	8,0	2,2
Commerce	8,0	5,5	2,5	3,5	2,7	0,8	8,8	6,8	2,0
De gros	8,2	5,3	2,9	3,3	2,5	0,8	8,3	6,3	2,0
De détail	7,9	5,5	2,4	3,6	2,8	0,8	9,1	7,1	2,0
Transport et entreposage	8,7	6,6	2,2	4,9	4,1	0,8	12,3	10,3	2,0
Finance, assurances, immobilier et location	7,8	5,4	2,4	3,3	2,5	0,7	8,2	6,3	1,9
Finance et assurances	8,0	5,6	2,4	3,4	2,6	0,7	8,5	6,6	1,8
Immobilier et location	7,1	4,6	2,4	2,8	2,0	0,8	7,0	5,0	2,0
Professionnels, scientifiques et techniques	7,6	4,5	3,1	2,5	1,7	0,8	6,3	4,2	2,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	10,4	7,6	2,8	4,6	3,6	1,0	11,5	9,0	2,5
Services d'enseignement	9,2	6,4	2,8	3,9	2,9	1,0	9,7	7,3	2,4
Soins de santé et assistance sociale	10,9	8,5	2,3	6,0	5,1	0,9	14,9	12,7	2,2
Information, culture et loisirs	7,8	5,2	2,5	3,2	2,4	0,8	7,9	5,9	2,0
Hébergement et restauration	6,3	4,5	1,8	2,9	2,2	0,7	7,3	5,6	1,7
Autres services	7,5	4,7	2,8	3,2	2,3	0,9	7,9	5,6	2,3
Administrations publiques	11,8	8,6	3,2	5,5	4,4	1,1	13,8	11,0	2,8
Fédérale	14,5	10,2	4,3	6,5	4,9	1,5	16,2	12,3	3,8
Provinciale	10,8	8,2	2,5	5,0	4,3	0,7	12,6	10,8	1,8
Locale et autres	9,3	6,9	2,4	4,8	3,8	1,0	12,0	9,6	2,4

1. Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

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

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

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 4 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon la profession en 2008, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence ¹			Taux d'inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
		%			%		jours		
Ensemble des professions	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Gestion	6,1	4,0	2,1	2,5	1,9	0,6	6,3	4,7	1,6
Affaires, finance et administration	9,8	6,8	3,0	4,0	3,2	0,9	10,1	8,0	2,1
Professionnels	7,4	4,9	2,4	3,0	2,2	0,8	7,4	5,5	1,9
Finance et administration	9,0	6,1	2,9	3,6	2,8	0,8	8,9	6,9	2,0
Personnel de bureau	10,8	7,7	3,2	4,6	3,7	0,9	11,4	9,2	2,3
Sciences naturelles et appliquées	8,1	4,9	3,1	3,1	2,0	1,1	7,8	5,1	2,7
Santé	11,0	8,8	2,1	6,4	5,6	0,8	16,1	14,0	2,1
Professionnels	7,6	5,7	F	4,0	3,1	F	10,0	7,8	F
Sciences infirmières	12,2	10,1	2,1	7,5	6,6	1,0	18,8	16,4	2,4
Personnel technique	10,7	8,4	2,3	6,2	5,4	0,8	15,5	13,4	2,1
Personnel de soutien	11,1	9,0	2,1	6,4	5,7	0,7	16,1	14,3	1,8
Sciences sociales et administration publique	9,2	6,4	2,8	3,9	2,9	1,0	9,8	7,3	2,5
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	9,6	6,6	3,0	4,1	3,1	1,0	10,4	7,8	2,6
Enseignants	8,8	6,2	2,6	3,7	2,8	0,9	9,3	6,9	2,4
Niveaux secondaire et primaire	9,7	7,0	2,8	4,0	3,1	1,0	10,1	7,6	2,4
Autres	6,7	4,4	2,3	3,0	2,1	0,9	7,6	5,4	2,2
Culture et loisirs	8,0	5,4	2,5	3,2	2,3	0,9	8,0	5,8	2,2
Ventes et services	7,8	5,7	2,0	3,8	3,1	0,8	9,5	7,6	1,9
Grossistes	6,1	4,1	2,1	2,3	1,7	0,6	5,7	4,4	1,4
Détaillants	7,5	5,5	2,1	3,6	2,8	0,8	9,0	7,0	2,0
Aliments et boissons	6,1	4,4	1,7	3,1	2,4	0,7	7,7	5,9	1,8
Services de protection	7,9	6,1	1,7	4,9	4,1	0,8	12,3	10,2	2,1
Garderie et soutien à domicile	11,2	8,0	3,2	5,1	4,0	1,1	12,7	10,0	2,7
Voyages et hébergement	9,2	7,0	2,2	4,6	3,8	0,8	11,5	9,6	2,0
Métiers, transport et machinerie	8,5	5,9	2,6	4,2	3,3	0,9	10,6	8,4	2,2
Entrepreneurs et contremaîtres	5,9	3,3	2,6	2,4	1,7	0,7	5,9	4,2	1,8
Métiers de la construction	8,5	5,7	2,8	4,0	3,0	0,9	9,9	7,6	2,3
Autres métiers	8,7	5,9	2,8	4,1	3,2	0,9	10,3	7,9	2,4
Conducteurs de matériel de transport	8,0	5,7	2,3	4,7	3,8	0,9	11,7	9,4	2,3
Aides et manœuvres	9,9	7,4	2,4	5,0	4,2	0,8	12,5	10,6	1,9
Professions du secteur primaire	6,8	4,5	2,3	3,7	2,8	0,8	9,2	7,1	2,1
Professions du secteur de la production	10,0	7,3	2,7	5,4	4,5	0,9	13,5	11,2	2,3
Conducteurs de machines et monteurs	10,0	7,2	2,8	5,5	4,5	1,0	13,7	11,3	2,4
Manœuvres	10,1	7,6	2,4	5,1	4,3	0,7	12,7	10,8	1,9

1. Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

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

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

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 5 Taux d'absence chez les employés 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 2008, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence ¹			Taux d'inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
Taille du lieu de travail		%	%		%	%		jours	jours
Les deux sexes	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Moins de 20 employés	7,6	5,1	2,6	3,4	2,6	0,8	8,5	6,4	2,1
20 à 99 employés	8,7	6,1	2,6	3,9	3,1	0,8	9,7	7,7	2,1
100 à 500 employés	9,5	6,9	2,6	4,6	3,6	0,9	11,4	9,1	2,3
Plus de 500 employés	9,5	7,0	2,5	4,8	3,9	0,9	11,9	9,7	2,2
Durée d'occupation de l'emploi									
Les deux sexes	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
1 à 12 mois	7,7	5,3	2,4	3,0	2,2	0,8	7,5	5,6	1,9
Plus de 1 année à 5 années	8,5	5,8	2,7	3,8	2,9	0,9	9,5	7,2	2,3
Plus de 5 années à 9 années	9,3	6,4	2,9	4,4	3,3	1,1	10,9	8,3	2,6
Plus de 9 années à 14 années	8,9	6,0	2,8	4,2	3,3	0,9	10,6	8,3	2,3
Plus de 14 années	9,2	6,9	2,3	4,9	4,2	0,7	12,4	10,6	1,8
Situation d'emploi									
Les deux sexes	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Permanent	8,8	6,2	2,6	4,1	3,2	0,9	10,2	8,1	2,2
Non permanent	7,6	5,1	2,5	3,3	2,5	0,8	8,2	6,2	2,0
Affiliation syndicale									
Les deux sexes	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Syndiqués	10,6	8,0	2,6	5,5	4,6	1,0	13,9	11,5	2,4
Non syndiqués	7,7	5,1	2,6	3,3	2,5	0,8	8,2	6,2	2,0

1. Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

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

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

Source : Statistics Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 6 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon la province, la région et la région métropolitaine de recensement (RMR) en 2008, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence ¹			Taux d'inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	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			
Province et région									
Les deux sexes	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Provinces de l'Atlantique	8,8	6,5	2,2	4,3	3,6	0,7	10,8	8,9	1,8
Terre-Neuve-et-Labrador	7,7	6,0	1,7	3,9	3,3	0,6	9,8	8,2	1,6
Île-du-Prince-Édouard	7,3	5,4	2,0	3,6	3,0	0,6	9,0	7,4	1,5
Nouvelle-Écosse	9,4	7,0	2,3	4,6	3,9	0,7	11,4	9,7	1,7
Nouveau-Brunswick	9,0	6,6	2,4	4,4	3,5	0,9	11,0	8,8	2,2
Québec	9,1	6,4	2,7	4,6	3,7	0,9	11,6	9,2	2,3
Ontario	8,6	5,9	2,7	3,8	2,9	0,9	9,5	7,4	2,2
Prairies	8,6	5,9	2,6	3,7	2,8	0,9	9,2	6,9	2,3
Manitoba	10,0	7,3	2,7	4,5	3,6	0,8	11,2	9,0	2,1
Saskatchewan	9,6	6,7	2,9	4,2	3,2	1,0	10,5	8,1	2,4
Alberta	7,9	5,4	2,6	3,3	2,4	0,9	8,3	6,1	2,3
Colombie-Britannique	8,2	6,1	2,0	3,9	3,2	0,7	9,8	8,0	1,8
RMR									
Les deux sexes	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
Ensemble des RMR	8,6	6,0	2,6	3,9	3,0	0,9	9,7	7,5	2,1
St. John's	8,5	6,7	1,9	3,8	3,2	0,5	9,5	8,1	1,4
Halifax	9,9	7,2	2,6	4,4	3,6	0,8	10,9	9,0	1,9
Saint John	8,4	5,9	2,5	4,0	3,1	0,9	10,1	7,7	2,4
Saguenay	8,9	6,7	F	5,5	4,6	F	13,7	11,6	F
Québec	8,6	6,0	2,6	3,8	3,1	0,7	9,4	7,6	1,8
Montréal	9,3	6,3	3,0	4,6	3,5	1,0	11,4	8,8	2,6
Trois-Rivières	9,4	7,5	F	5,1	4,5	F	12,8	11,3	F
Sherbrooke	8,5	6,3	F	4,6	3,8	F	11,6	9,6	F
Gatineau	11,9	8,1	3,8	5,0	3,8	1,2	12,6	9,5	3,0
Ottawa	10,4	6,9	3,5	4,3	3,2	1,1	10,8	8,1	2,7
Kingston	9,5	6,5	2,9	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,2
Greater Sudbury / Grand Sudbury	10,4	7,4	3,0	5,4	4,3	1,2	13,6	10,7	2,9
Toronto	7,8	5,3	2,4	3,3	2,5	0,8	8,3	6,4	2,0
Hamilton	8,5	6,0	2,5	4,2	3,3	0,9	10,4	8,2	2,2
St. Catharines-Niagara	9,6	6,4	3,1	4,5	3,5	1,0	11,2	8,6	2,5
London	8,3	5,8	2,5	3,4	2,7	0,7	8,5	6,8	1,6
Windsor	9,5	6,6	2,9	4,8	3,8	1,1	12,1	9,5	2,6
Kitchener-Waterloo	7,7	4,9	2,8	3,0	2,2	0,8	7,4	5,5	1,9
Oshawa	9,1	6,4	2,6	4,4	3,5	0,9	11,0	8,7	2,3
Thunder Bay	10,2	7,7	F	4,9	4,0	F	12,2	10,0	F
Winnipeg	9,9	7,4	2,6	4,3	3,6	0,8	10,8	8,9	1,9
Regina	10,5	7,7	2,8	4,5	3,6	0,9	11,2	8,9	2,2
Saskatoon	8,8	6,4	2,4	3,6	2,9	0,8	9,1	7,2	1,9
Calgary	7,7	5,2	2,4	3,2	2,3	0,9	8,1	5,8	2,3
Edmonton	8,8	5,8	3,0	3,6	2,6	1,0	8,9	6,5	2,4
Abbotsford	8,8	7,2	F	4,5	3,9	F	11,2	9,7	F
Vancouver	7,5	5,7	1,8	3,4	2,8	0,6	8,5	7,1	1,5
Victoria	10,1	7,6	2,5	4,4	3,7	0,8	11,0	9,2	1,9
Hors RMR	8,7	6,1	2,6	4,4	3,5	0,9	10,9	8,7	2,2
Centres urbains	8,8	6,4	2,5	4,3	3,4	0,9	10,7	8,6	2,1

1. Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

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

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

Source : Statistics Canada, Enquête sur la population active.