

N° 75-001-X au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

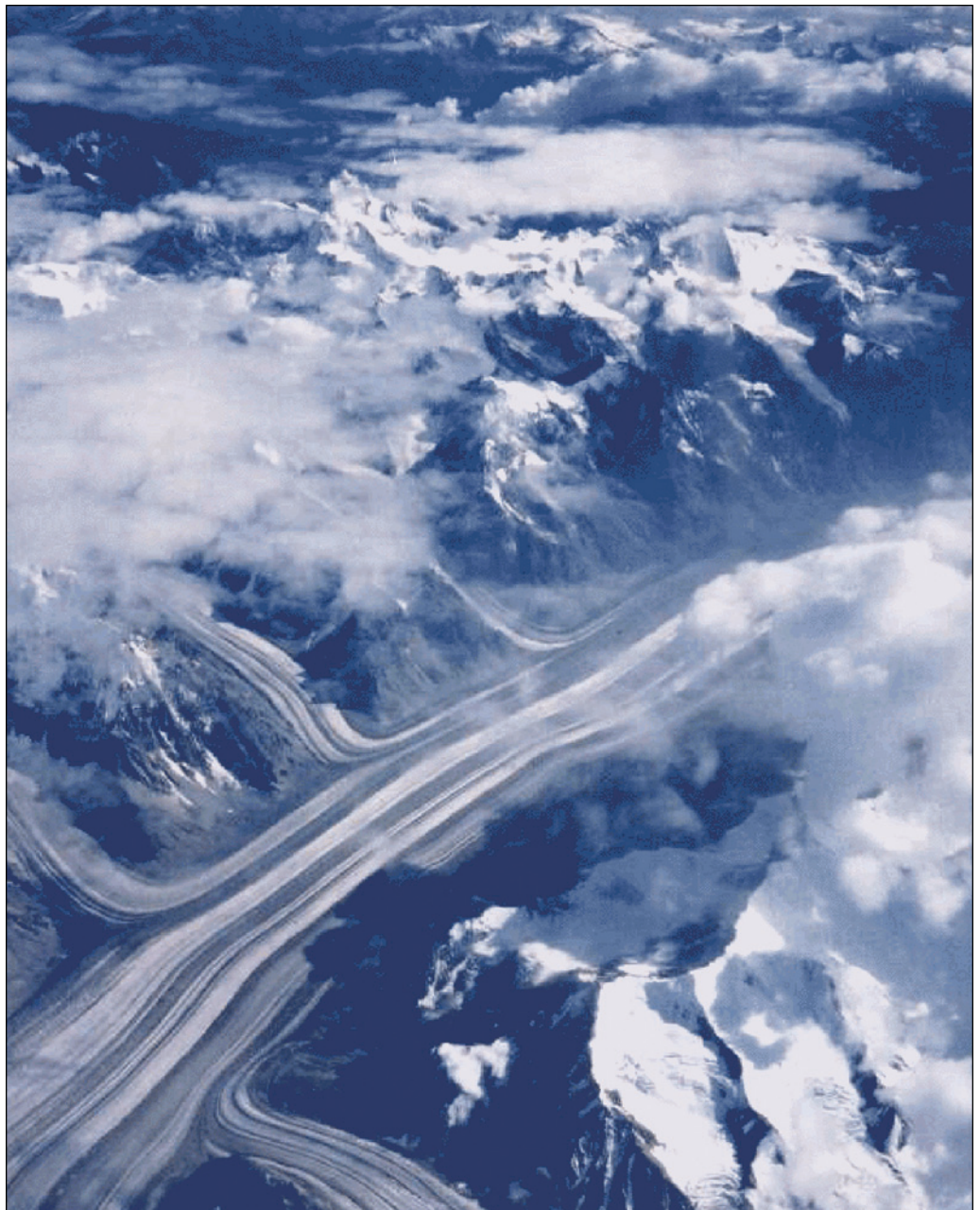
# PERSPECTIVE

**Novembre 2008**

Vol. 9, n° 11

■ Emploi de transition

■ Le navettage en milieu rural



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](mailto:perspective@statcan.gc.ca)).

Pour toute demande de renseignements au sujet de le produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca). Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à [infostats@statcan.gc.ca](mailto: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

### Renseignements pour accéder au 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](http://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 qui sont observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://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 <sup>s</sup>	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*

---

## ■ Emploi de transition

---

- De 1999 à 2004, la proportion des personnes de 50 à 69 ans occupant un emploi rémunéré après avoir pris leur retraite d'un emploi de carrière était de 9 % en moyenne.
- La probabilité de quitter un emploi de carrière pour un emploi de transition était plus élevée pour ceux qui participaient à un régime de pension d'employeur, avaient fait des études universitaires ou avaient une rémunération horaire plus élevée.
- D'autres facteurs ont accru la probabilité d'occuper un emploi de transition, dont le fait d'avoir un conjoint ou un partenaire ne travaillant pas ou vivant dans une région rurale.
- Les retraités qui sont retournés sur le marché du travail étaient plus susceptibles de le faire au cours de la première année suivant leur départ à la retraite. Et parmi ceux qui sont retournés travailler, plusieurs travaillaient toujours quatre ans plus tard.

## ■ Le navettage en milieu rural

---

- Les navetteurs ruraux comptent autant sur les emplois en milieu rural que sur les emplois en milieu urbain.
- Le bassin de main-d'œuvre rurale n'est pas une source importante de travailleurs pour les emplois en milieu urbain puisque seulement 4 % des emplois en milieu urbain sont occupés par des résidents ruraux. Toutefois, ces emplois en milieu urbain représentent 16 % de la main-d'œuvre rurale.
- Les travailleurs urbains occupent une proportion faible mais non négligeable des emplois en milieu rural, soit environ 7 %. Cependant, ces emplois en milieu rural ne procurent de l'emploi qu'à 1 % des travailleurs urbains.

---

**Perspective**

---

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

# PERSPECTIVE

## LA REVUE PAR EXCELLENCE

### sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

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



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

# Emploi de transition

Benoît-Paul Hébert et May Luong

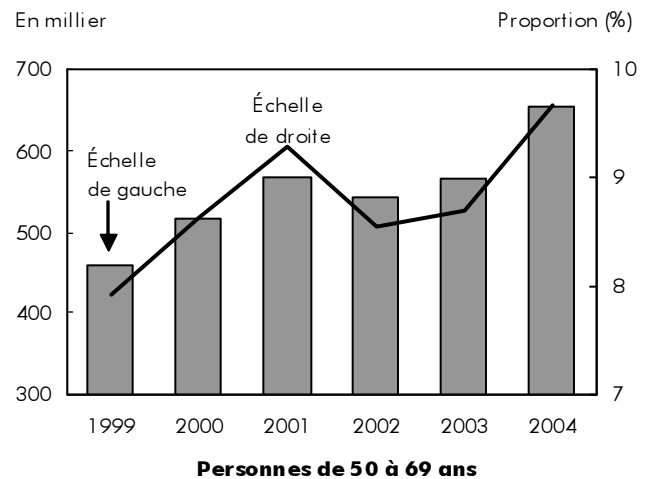
Plusieurs études démontrent que de nombreux Canadiens qui prennent leur « retraite » (souvent avec pension) réintègrent par la suite le marché du travail (Singh et Verma, 2001; Pyper et Giles, 2002; Schellenberg et coll., 2005; et Wannell, 2007a et 2007b). Si la « retraite » est la cessation complète du travail rémunéré, le moment auquel commence en fait le processus de la retraite n'est plus clair. De plus, la durée de ce processus peut varier énormément et il peut consister soit à réduire graduellement le temps passé au travail, soit à quitter et à réintégrer une ou plusieurs fois la population active avant de cesser complètement le travail rémunéré.

## Qu'est-ce qu'un emploi de transition?

L'expression « emploi de transition » désigne toute activité rémunérée après qu'une personne ait pris sa retraite ou ait commencé à toucher une pension (Ruhm, 1990). L'emploi de transition peut procurer un complément de revenu aux personnes qui n'ont pas assez d'économies ou qui n'ont pas un revenu de pension suffisant pour leurs vieux jours. De plus, l'emploi de transition peut aider les travailleurs âgés à établir un équilibre entre le travail et les loisirs tout en continuant de participer à des activités économiquement et socialement productives. Par conséquent, l'emploi de transition peut contribuer au bien-être des individus et de leur famille. Alors que le rôle de l'emploi de transition vers la retraite fait l'objet de nombreuses études américaines (p. ex., Quinn et Kozy, 1995; Kim et Feldman, 2000 et Cahill et coll., 2005), ce n'est pas encore le cas au Canada. Dans le contexte du vieillissement de la population et du ralentissement de la croissance de la population active, il devient encore plus important de comprendre le phénomène de la transition vers la retraite.

Cette étude présente d'abord une analyse transversale à partir de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu pour mettre en évidence la prévalence de l'emploi de transition parmi les Canadiens âgés de 50 à 69 ans pour la période allant de 1999 à 2004. Ensuite l'étude longitudinale d'un groupe de travailleurs âgés sur la même période présente les passages de la retraite à l'emploi de transition et de l'emploi de transition à la retraite. L'étude examine le moment où les gens sont plus susceptibles d'accéder à un emploi de

**Graphique A L'emploi de transition a augmenté plus ou moins régulièrement de 1999 à 2004**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999 à 2004.

Benoît-Paul Hébert travaille pour Ressources humaines et Développement social Canada. On peut le joindre au 613-957-6771 ou à [perspective@statcan.gc.ca](mailto:perspective@statcan.gc.ca). May Luong travaille à la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au 613-951-6014 ou à [perspective@statcan.gc.ca](mailto:perspective@statcan.gc.ca). Cette analyse a été entreprise alors que Mme Luong travaillait pour RHDSC.

transition; qui est le plus susceptible de choisir un emploi de transition plutôt que la retraite; pendant combien de temps une personne occupe généralement un emploi de transition et enfin, la probabilité qu'une personne ayant pris sa retraite accède à un emploi de transition (voir *Source des données et définitions*).

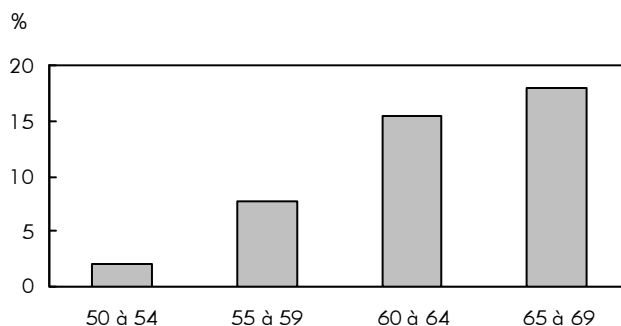
### L'emploi de transition est-il fréquent?

La proportion de personnes de 50 à 69 ans occupant un emploi de transition se situait autour de 9 % pendant la période allant de 1999 à 2004, passant de 7,9 % en 1999 à 9,7 % en 2004 (graphique A). Cependant, le nombre des personnes occupant un emploi de transition a augmenté de plus de 40 % (de 461 000 à 654 000) pendant cette période, car la taille de ce groupe d'âge s'est accrue en raison du vieillissement des cohortes de baby-boomers (les premiers baby-boomers ont eu 50 ans en 1997). Il n'est pas étonnant que la prévalence de l'emploi de transition ait varié énormément en fonction de l'âge, passant de 2 % chez les 50 à 54 ans à un sommet de 18 % chez les 65 à 69 ans en 2004 (graphique B).

### De l'emploi de carrière...

L'analyse longitudinale montre que la probabilité que les travailleurs continuent d'exercer un emploi de carrière diminue constamment à mesure que l'âge augmente (graphique C). Le « taux de survie » (estimation de Kaplan-Meier) de 52 à 66 ans pour les personnes occupant un emploi de carrière à 51 ans a diminué de façon constante jusqu'à l'âge de 59 ans, de façon plus marquée après 60 ans — l'âge minimal requis pour toucher les prestations anticipées du Régime de pensions du Canada (RPC) et du Régime de rentes du Québec (RRQ). La probabilité d'occuper encore un emploi de carrière est d'environ 70 % à 59 ans et elle tombe à 57 % à 60 ans<sup>1</sup>. Elle diminue alors de façon plus marquée, et seulement 25 % des travailleurs continuent d'exercer un emploi de carrière à 64 ans. Quand ils atteignent 65 ans, l'âge auquel ils ont droit aux pleines prestations du RPC, du RRQ, de la Sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti (SRG), et l'âge de la retraite obliga-

**Graphique B La prévalence de l'emploi de transition double après 60 ans**



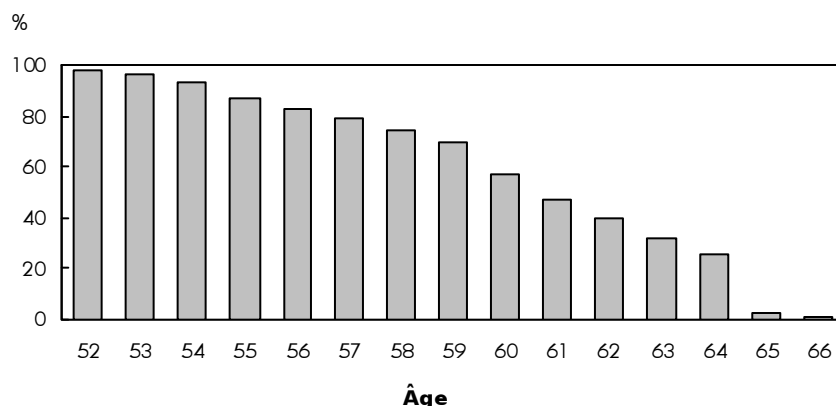
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2004.

toire dans certaines provinces ou certains territoires, la probabilité d'occuper encore un emploi de carrière est de moins de 3 %<sup>2</sup>.

### ... à l'emploi de transition ou à la retraite

Environ 9 % des personnes de 50 à 69 ans occupaient un emploi de transition, mais la probabilité conditionnelle (à savoir la probabilité d'une transition à un âge

**Graphique C La probabilité d'occuper un emploi de carrière diminue considérablement à 60 ans, encore plus à 65 ans**

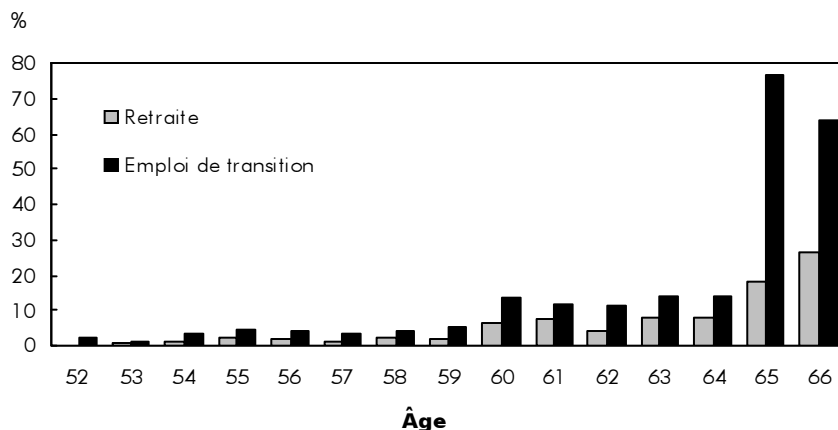


Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panel 3, 1999.

donné, à la condition de ne pas avoir eu cette transition auparavant) de connaître un épisode d'emploi de transition variait énormément selon l'âge (graphique D).

À chaque âge, la probabilité conditionnelle de passer à un emploi de transition était plus élevée que celle de partir à la retraite (l'inverse est sans doute vrai après 66 ans, mais les données de l'EDTR ne permettent pas de le vérifier). Comme on pouvait s'y attendre à la lumière des taux de survie, la probabilité conditionnelle de passer à un emploi de transition ou à la retraite était très faible avant 55 ans et elle s'accroissait légèrement de 55 à 59 ans (environ 4 % pour l'emploi de transition et 2 % pour la retraite). Les deux probabilités augmentaient à 60 ans. De 60 à 64 ans, la probabilité conditionnelle d'accéder à un emploi de transition variait entre 11 % et 14 %, tandis que celle de la retraite se situait entre 4 % et 8 %. À 65 ans, la pro-

**Graphique D La probabilité conditionnelle de l'emploi de transition dépasse constamment celle de la retraite**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panel 3, 1999.

probabilité de passer à un emploi de transition montait en flèche pour s'établir à 76 %, tandis que la probabilité conditionnelle de la retraite passait à 18 %. Autrement dit, les quelques personnes qui exerçaient encore un emploi de carrière lorsqu'elles atteignaient 65 ans étaient très susceptibles de faire une

### Source des données et définitions

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) porte sur environ 97 % de la population canadienne, excluant les personnes vivant sur les territoires, dans les institutions, les réserves des Premières nations et les casernes militaires. Chaque panel de répondants, environ 15 000 ménages ou 30 000 adultes, participe à une enquête pendant six années consécutives. Un nouveau panel est introduit tous les trois ans. Ainsi, il y a toujours chevauchement de deux panels. Cette étude utilise le troisième panel de l'EDTR qui a suivi les répondants de 1999 à 2004. Pour chaque année, les répondants transversaux âgés de 50 à 69 ans ont été classés dans les catégories de l'emploi de carrière, de l'emploi de transition ou de la retraite.

Une personne qui exerce un **emploi de carrière** touche un revenu d'emploi ou des prestations d'assurance-emploi, ne reçoit pas de revenu de pension et ne déclare pas la retraite comme activité principale.

Une personne qui occupe un **emploi de transition** touche un revenu d'emploi ou des prestations d'assurance-emploi, reçoit un revenu de pension ou déclare la retraite comme activité principale, et n'est pas inactive pendant plus de six mois consécutifs à la fin de l'année.

Une personne qui est à la **retraite** reçoit un revenu de pension ou se dit retraitée, et ne touche pas de revenu d'emploi ni de prestations d'assurance-emploi; déclare un revenu de pension ou se dit retraitée, touche un revenu d'emploi ou des prestations d'assurance-emploi mais est inactive pendant plus de six mois consécutifs à la fin de l'année.

Ont été classées dans la catégorie **autre** les personnes ne touchant pas de revenus ni de prestations de pension et dont l'activité principale autodéclarée n'était pas de travailler, de chercher du travail ou d'être à la retraite.

L'étude des passages vers un emploi de transition puis d'un emploi de transition vers la retraite a été faite à partir d'un échantillon longitudinal de 3 000 répondants âgés de 51 à 65 ans et exerçant un emploi de carrière en 1999, d'après l'hypothèse selon laquelle ils n'avaient jamais pris leur retraite ni accédé à un emploi de transition auparavant. La fourchette d'âge de 51 à 65 ans a été choisie parce que les transitions survenant à un plus jeune âge sont rares (et sont surtout susceptibles d'être liées à des situations particulières) et parce que l'hypothèse d'un emploi de carrière continu avant l'année 1999 semblait douteuse pour les personnes de plus de 65 ans.

transition cette année-là. La probabilité d'accéder à un emploi de transition diminuait à 66 ans, mais demeurait élevée, tandis que la probabilité de partir à la retraite devenait encore plus élevée et atteignait 26 %. Ces résultats correspondent à peu près aux taux de participation au RPC/RRQ selon l'âge, fondés sur des dossiers fiscaux (Wannell, 2007b)<sup>3</sup>.

Les probabilités conditionnelles indiquent à quel moment les transitions sont plus ou moins susceptibles de survenir dans l'ensemble, mais elles ne sont pas ajustées en fonction des caractéristiques personnelles qui peuvent influencer sur le moment de ces transitions. Pour évaluer les incidences de ces caractéristiques sur la probabilité de passer à un emploi de transition ou à la retraite, on a utilisé un modèle d'analyse longitudinale à temps discret. L'emploi de transition et la retraite ont été traités comme des risques concurrents (voir *Analyse de données longitudinales à temps discret*). Les principaux résultats de cette analyse peuvent se résumer ainsi (tableau 1) :

- Plusieurs études portent à croire que le choix du moment de la retraite (tel que mesuré par l'âge moyen de la retraite, par exemple) est différent entre les femmes et les hommes. Cependant, parmi le groupe de travailleurs âgés suivi dans cette étude, la probabilité d'accéder à un emploi de transition ou de partir à la retraite se répartissait également entre les femmes et les hommes après neutralisation de l'effet d'autres facteurs<sup>4</sup>.
- Comparativement aux célibataires et aux personnes dont le conjoint travaillait, les travailleurs âgés dont le conjoint ne travaillait pas étaient plus susceptibles de quitter un emploi de carrière. Dans ce groupe, les probabilités conditionnelles de quitter un emploi de carrière pour passer à un emploi de transition ou à la retraite étaient de 1,8 et de 2,3 fois plus élevées, respectivement.
- Les personnes qui avaient fait des études universitaires étaient près de deux fois plus susceptibles d'accéder à un emploi de transition comparativement aux personnes qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Toutefois, la probabilité de partir à la retraite ne semblait pas varier selon le niveau de scolarité.
- Comme il a auparavant été établi, les problèmes de santé et les limitations fonctionnelles étaient d'importants déterminants de la transition à la retraite<sup>5</sup>. Toutefois, dans cette étude, après neutralisation de

l'effet des caractéristiques d'emploi, la probabilité conditionnelle de passer à un emploi de transition ou à la retraite ne variait pas de façon significative selon l'état de santé ou l'état d'incapacité autodéclaré.

- Le nombre d'heures travaillées au cours de l'année précédente était lié à la probabilité de transition à un âge donné, ce qui porte à croire que les gens se préparent à leur transition. Comparativement aux personnes qui avaient travaillé de 1 501 heures à 2 500 heures (ce qui équivaut à travailler à plein temps toute l'année), celles qui avaient travaillé de 501 heures à 1 500 heures étaient deux fois plus susceptibles d'accéder à un emploi de transition; celles qui avaient travaillé 500 heures ou moins étaient sept fois plus susceptibles de partir à la retraite.
- La possibilité d'accéder à un emploi de transition augmentait en fonction de la rémunération horaire de l'année précédente. Les résultats semblent indiquer que la probabilité conditionnelle augmente de 3 % par dollar de rémunération horaire de plus. Par conséquent, les travailleurs mieux rémunérés semblent plus susceptibles de quitter leur emploi de carrière, d'activer leurs prestations de pension et de continuer de travailler dans un emploi de transition.
- Conformément aux résultats des études antérieures, les personnes participant à un régime de pension d'employeur (dans l'emploi qu'elles occupaient l'année précédente) étaient plus susceptibles de quitter un emploi de carrière que celles qui ne bénéficiaient pas d'un tel régime. L'effet était plus important pour la retraite (où la probabilité conditionnelle avait plus que triplé) que pour l'emploi de transition (pour lequel la probabilité n'avait pas tout à fait doublé). Cela s'explique sans doute par le fait que les gens doivent habituellement quitter leur poste pour commencer à toucher des prestations de pension.
- Les travailleurs âgés du premier quintile de la répartition du revenu (revenu rajusté du ménage<sup>6</sup>) étaient trois fois plus susceptibles de quitter un emploi de carrière pour partir à la retraite que ne l'étaient les particuliers du quintile intermédiaire.
- Les travailleurs vivant en régions rurales ou dans de petites collectivités étaient près de deux fois plus susceptibles d'accéder à un emploi de transition que les travailleurs vivant dans un grand centre urbain.

**Tableau 1 Facteurs ayant un effet sur le passage d'un emploi de carrière à un emploi de transition ou à la retraite : estimations des modèles de risque des données longitudinales à temps discret**

	Emploi de transition		Retraite	
	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type
<b>Âge</b>	<b>0,364*</b>	<b>0,108</b>	<b>0,535*</b>	<b>0,165</b>
Âge <sup>2</sup>	-0,111*	0,030	-0,076	0,052
Âge <sup>3</sup>	-0,018	0,012	-0,045*	0,022
Âge <sup>4</sup>	0,006*	0,001	0,004*	0,002
Âge <sup>5</sup>	0,001*	0,000	0,002*	0,001
Femmes (réf. hommes)	0,322	0,177	0,059	0,307
<b>Conjoint ou partenaire</b> (réf. conjoint ou partenaire travaillant)				
Pas de conjoint ou partenaire	0,010	0,229	0,308	0,398
Conjoint ou partenaire ne travaillant pas	0,605*	0,166	0,822*	0,399
<b>État de santé</b> (réf. très bon)				
Excellent	-0,276	0,199	-0,756	0,404
Bon	-0,178	0,188	-0,224	0,318
Passable ou mauvais	0,099	0,265	0,235	0,380
<b>Degré de stress</b> (réf. quelque peu stressant)				
Très stressant	0,185	0,208	0,696	0,438
Pas très stressant	0,528*	0,165	0,593	0,378
Pas du tout, pas d'opinion	0,160	0,272	0,581	0,454
<b>Éducation</b> (réf. sans diplôme d'études secondaires)				
Diplôme d'études secondaires	0,341	0,220	0,028	0,424
Certificat d'études postsecondaires	0,270	0,196	-0,281	0,373
Diplôme universitaire	0,629*	0,225	0,135	0,554
Inconnu	-0,156	1,243	0,187	8,126
<b>Années (≥ 6 mois) travaillées à temps plein</b> (réf. 21 à 35)				
0 à 20	-0,318	0,235	-0,668	0,403
Plus de 35	-0,038	0,195	-0,399	0,419
Inconnu	0,048	0,219	-0,929*	0,432
<b>Heures travaillées annuelles, t-1</b> (réf. 1 501 à 2 500)				
1 à 500	0,516	0,454	1,942*	0,540
501 à 1 500	0,733*	0,186	0,592	0,418
Plus de 2 500	0,174	0,275	-0,368	3,107
Taux de rémunération horaire	0,027*	0,007	0,003	0,015
<b>Quintile de revenu</b> (réf. troisième)				
Le plus bas	0,009	0,379	1,206*	0,595
Deuxième	0,380	0,232	0,204	0,566
Quatrième	0,159	0,217	0,896	0,531
Le plus élevé	0,341	0,219	0,708	0,586
<b>Régime de pension d'employeur</b> (réf. non)	0,531*	0,159	1,200*	0,316
<b>Région urbaine</b> (réf. 500 000 habitants et plus)				
0 à 29 999	0,613*	0,233	-0,164	0,458
30 000 à 99 999	0,305	0,272	0,421	0,664
100 000 à 499 999	0,291	0,203	0,344	0,433
Région rurale	0,661*	0,202	0,592	0,387
Constant	-4,300*	0,365	-5,238*	0,817

\* significativement différent par rapport à un groupe de référence (réf.) ou zéro au niveau de 0,05.

Note : L'âge (centré sur la moyenne) et ses puissances (Âge<sup>2</sup> à Âge<sup>5</sup>) sont utilisés pour modéliser une relation linéaire et diverses relations non-linéaires entre l'âge et la probabilité conditionnelle d'accéder à un emploi de transition ou de prendre une retraite (voir *Source de données et définitions*). La taille de l'échantillon initial était de 2 985. Les erreurs-types ont été estimées par la méthode bootstrap.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, panel 3, 1999 à 2004.

### Analyse de données longitudinales à temps discret

Les répondants longitudinaux du troisième panel de l'EDTR ont été interrogés annuellement pendant la période allant de 1999 à 2004. On a défini les variables suivantes pour ceux qui étaient âgés de 51 à 65 ans et occupaient un emploi de carrière en 1999 :

$$y_t = \begin{cases} 0 & \text{occupait un emploi de carrière (ou censurée) à l'âge } t \\ 1 & \text{accédait à un emploi de transition à l'âge } t \\ 2 & \text{passait à la retraite à l'âge } t \end{cases}$$

On a présumé que les répondants qui occupaient un emploi de carrière en 1999 n'avaient jamais pris leur retraite ni occupé un emploi de transition auparavant, et ils ont été inclus dans le groupe qui risque de quitter un emploi de carrière dès l'âge qu'ils avaient en 2000. Parce que les catégories d'emploi de carrière, d'emploi de transition et de retraite ont été définies sur une base annuelle, on ne pouvait mesurer les transitions que par intervalles d'un an.

La probabilité conditionnelle (ou risque) de quitter un emploi de carrière pour un emploi de transition à l'âge  $t$  est la probabilité d'occuper un emploi de transition à  $t$  à la condition d'avoir occupé un emploi de carrière jusqu'à  $t-1$  :

$$h_B(t) = P(y_t = 1 \mid y_{t-1} = y_{t-2} = \dots = y_{52} = 0)$$

De même, le risque de quitter un emploi de carrière pour passer à la retraite est :

$$h_R(t) = P(y_t = 2 \mid y_{t-1} = y_{t-2} = \dots = y_{52} = 0)$$

Le risque de demeurer dans un emploi de carrière à l'âge  $t$  s'exprime ainsi :  $1 - h_B(t) - h_R(t)$ . En présumant des risques indépendants,  $h_B(t)$  et  $h_R(t)$  peuvent être estimés par la méthode du maximum de vraisemblance grâce à un modèle logit multinomial usuel (Fahrmeir et Tutz, 2001) :

$$h_B(t) = \frac{\exp(f_B(t) + \mathbf{x}\beta_B)}{1 + \exp(f_B(t) + \mathbf{x}\beta_B) + \exp(f_R(t) + \mathbf{x}\beta_R)}$$

$$h_R(t) = \frac{\exp(f_R(t) + \mathbf{x}\beta_R)}{1 + \exp(f_B(t) + \mathbf{x}\beta_B) + \exp(f_R(t) + \mathbf{x}\beta_R)}$$

Deux fonctions de l'âge,  $f_B(t)$  et  $f_R(t)$ , présentent la contrainte de temps,  $\mathbf{x}$  est un ensemble de caractéristiques liées à la personne, au ménage et à l'emploi (soit constantes, soit variables dans le temps), et  $\beta_B$  et  $\beta_R$  sont des ensembles de coefficients représentant les effets de variables dans  $\mathbf{x}$  sur  $h_B(t)$  et  $h_R(t)$  respectivement.

Dans une analyse de données longitudinales à temps discret, il est habituel de modéliser la liaison temporelle avec un ensemble d'indicateurs binaires (un pour chaque  $t$ , moins

un). Les risques de base estimés qui sont obtenus avec de tels indicateurs sont présentés au graphique D. Quelques indicateurs binaires ont été sujets à des problèmes de multicolinéarité dans les spécifications du modèle qui incluait d'autres variables indépendantes. Pour cette raison, l'ensemble des indicateurs a été remplacé par une fonction polynomiale d'âge de degré 5 :

$$f_B(t) = \gamma_{B1}t + \sum_{i=2}^5 \gamma_{Bi}(t - \bar{t})^i$$

On a aussi utilisé un  $f_R(t)$  défini de façon similaire. Dans l'équation, les  $\gamma$  sont des coefficients qui doivent être estimés. À la différence d'autres fonctions testées (p. ex. les fonctions polynomiales d'un degré plus faible ou plus élevé et les fonctions splines linéaires), les fonctions polynomiales susmentionnées ont donné une bonne approximation des risques de base obtenus avec les indicateurs binaires. Les estimations de  $\beta_B$  et  $\beta_R$  changent peu en fonction de l'établissement de différents paramètres de  $f_B(t)$  et  $f_R(t)$ .

La spécification initiale du modèle incluait beaucoup de caractéristiques liées à la personne, au ménage et à l'emploi, un certain nombre d'entre elles ayant été retirées des spécifications suivantes parce qu'elles n'étaient pas statistiquement significatives. Les caractéristiques personnelles et du ménage étaient le sexe, la présence d'un conjoint (et sa situation par rapport au marché du travail), une interaction entre le sexe et la présence d'un conjoint, le statut d'immigrant, l'appartenance à une minorité visible, l'état de santé<sup>†</sup>, le niveau de stress<sup>†</sup>, l'état d'incapacité<sup>†</sup>, l'accès à la propriété, la composition du ménage (vivant avec ses enfants, vivant avec ses parents ou d'autres membres de la famille), le quintile de revenu rajusté du ménage, le niveau de scolarité, la taille de la région de résidence, et, la région. Parmi les caractéristiques d'emploi que comprenait le modèle figuraient : la profession, le secteur d'activité, le nombre annuel d'heures de travail<sup>†</sup>, la rémunération horaire composite<sup>†</sup>, le nombre d'années pendant lesquelles la personne a travaillé à plein temps au moins six mois au cours d'une année donnée, le type de travailleur<sup>†</sup> (permanent, non permanent, ou indépendant), un indicateur des responsabilités de supervision<sup>†</sup>, des indicateurs des prestations d'employeur<sup>†</sup> (assurances soins dentaires, soins médicaux, vie et invalidité), un indicateur du régime de pension d'employeur<sup>†</sup>, et enfin, un indicateur des secteurs privé et public<sup>†</sup>. Des indicateurs binaires pour l'année d'enquête (pour tenir compte des effets de période possibles) faisaient aussi partie du modèle initial. Les variables marquées d'une croix (†) ont été décalées d'une année, pour que les transitions et les antécédents possibles soient ordonnés chronologiquement. Toutes les variables (sauf le sexe) pouvaient varier au fil du temps.

### De l'emploi de transition à la retraite, et vice-versa

Combien de temps les gens occupent-ils un emploi de transition avant de passer à la retraite? De plus, dans quelle mesure les personnes qui sont passées d'un

emploi de carrière à la retraite sont-elles susceptibles d'accéder par la suite à un emploi de transition? L'analyse de ces questions était limitée pour deux raisons. Premièrement, les échantillons de taille plus restreinte (c.-à-d. le sous-groupe des particuliers qui sont passés à un emploi de transition ou à la retraite pendant la

période d'enquête), ont permis de mesurer les transitions entre l'emploi de transition et la retraite mais ont empêché une analyse multidimensionnelle des caractéristiques influençant la probabilité de ces transitions. Deuxièmement, même s'il est possible que certaines personnes passent plus d'une fois d'un emploi de transition à la retraite, il n'y avait suffisamment d'information que pour la première transition (des données de suivi sont disponibles pour un maximum de quatre ans après la première transition et la taille des échantillons décroît avec le nombre de transitions). Donc, les estimations suivantes ont rapport au premier épisode de transition d'emploi ou de retraite et elles ne sont pas ajustées en fonction des caractéristiques individuelles.

Dans l'ensemble, les travailleurs âgés étaient plus susceptibles de passer à un emploi de transition qu'à la retraite, mais l'emploi de transition est une situation transitoire et non permanente. Peu importe l'âge, 66 % des travailleurs âgés qui ont accédé à un emploi de transition au cours de la période d'enquête occupaient toujours un emploi de transition un an après alors que les autres étaient passés à la retraite. La proportion des travailleurs occupant toujours un emploi de transition diminuait (à un taux décroissant) au cours des années suivantes et, après quatre ans, environ 42 % occupaient toujours un emploi de transition. La durée médiane approximative de l'emploi de transition se situe entre deux et trois ans<sup>7</sup>.

La probabilité conditionnelle de passer d'un emploi de transition à la retraite diminuait en fonction de la durée de l'emploi de transition : elle passait d'environ 35 % la première année à 8 % la quatrième année. Les tendances à long terme n'ont pu être examinées, mais il est plausible que la probabilité augmente après quelques années de plus. En outre, ces estimations n'ont pas été ajustées en fonction des caractéristiques personnelles. En particulier, la probabilité conditionnelle évolue sans doute différemment selon l'âge auquel les travailleurs accèdent à un emploi de transition — étant plus élevée pour les travailleurs plus âgés à court terme.

Quant aux personnes qui sont parties directement à la retraite après un emploi de carrière, le « taux de survie » à la retraite était évalué à 61 % après un an, ce qui était moins élevé que la probabilité d'occuper encore un emploi de transition durant une période semblable, mais il diminuait moins rapidement par la suite. Après quatre ans, 47 % des personnes qui étaient parties à la retraite après un emploi de carrière étaient restées retraitées.

La probabilité conditionnelle de sortir de la retraite était la plus élevée la première année, où elle atteignait presque 40 %, tandis qu'elle se situait à 10 % ou moins de la deuxième à la quatrième année. Par conséquent, conformément à ce qu'indiquent d'autres études, les retraités qui réintègrent le marché du travail semblent plus susceptibles de le faire dans la première année suivant leur départ à la retraite. Après cette première année, la probabilité d'un retour sur le marché du travail semble beaucoup plus faible, au moins jusqu'à la quatrième année. Encore une fois, ces estimations n'ont pas été ajustées en fonction des caractéristiques personnelles; il se pourrait que les jeunes retraités présentent une probabilité plus élevée à court terme.

### Conclusion

Dans l'ensemble, les résultats de cette étude confirment le fait que la retraite est un processus plutôt qu'un événement discret. De nombreux travailleurs âgés qui commencent à toucher une pension demeurent sur le marché du travail d'une manière ou d'une autre pendant environ deux ou trois ans avant de cesser complètement de travailler. De plus, un grand nombre de ceux qui cessent de travailler contre rémunération à un moment donné réintègrent par la suite le marché du travail, le plus souvent la première année après leur départ à la retraite. Par conséquent, on pourrait faire valoir que considérer le travail et la retraite comme des étapes distinctes du parcours de vie ne traduit pas fidèlement la réalité d'une grande proportion des adultes âgés.

Étant donné quelques-unes des caractéristiques (rémunération plus élevée, scolarité universitaire et régime de pension d'employeur) associées à une probabilité accrue de quitter un emploi de carrière en faveur d'un emploi de transition, il semble que pour les personnes qui font cette transition celle-ci découle vraisemblablement d'un choix plutôt que d'une nécessité. En raison des limites relatives aux données, il n'a pas été possible d'évaluer s'il en était de même pour les personnes qui réintégraient le marché du travail après une période de retraite. Toutefois, une étude antérieure indiquait que les considérations financières étaient une importante raison pour laquelle les retraités retournaient sur le marché du travail, en particulier ceux qui avaient pris leur retraite pour cause de compression de personnel, de chômage ou de maladie (Schellenberg et autres, 2005).

■ **Notes**

1. En principe, l'échantillon permettait d'examiner les départs d'un emploi de carrière de 52 à 70 ans, mais aucune transition n'a été vue après l'âge de 66 ans.
2. En raison de la petite taille des échantillons, les estimations concernant les âges de 65 ans et 66 ans devraient être utilisées avec prudence.
3. Parmi d'autres études axées sur le moment de la transition à la retraite ou le moment du recours aux prestations de pension au Canada figurent celles de Baker et autres (2001), Compton (2001), Waslander (2003) et Schirle (2007). En raison des définitions et des échantillons différents, leurs résultats ne sont pas directement comparables aux estimations présentées ici.
4. Pour cette étude, on présuait au départ que les hommes et les femmes présentaient une base de référence différente des probabilités conditionnelles pour ce qui est d'accéder à un emploi de transition ou de partir à la retraite. Toutefois, les résultats préliminaires de cette étude n'ont pas appuyé cette hypothèse.
5. Voir Campolieti (2002), Magee (2002), Au et autres (2005) et Schirle (2007).
6. Le revenu du ménage ajusté est le revenu total du ménage ajusté pour la taille de la famille et sa composition basées sur l'échelle d'équivalence de la famille qui est la somme des équivalences pour chacun des membres de la famille. La personne la plus âgée du ménage reçoit une équivalence de 1,0 et la deuxième personne la plus âgée reçoit 0,4. Les autres membres de la famille âgés de 16 ans ou plus reçoivent 0,4 et ceux de moins de 16 ans reçoivent 0,3. Cet ajustement permet la comparaison des revenus pour toutes les familles.
7. Plus spécifiquement, cette estimation est pour la première période de l'emploi de transition.

■ **Documents consultés**

AU, Doreen Wing Han, Thomas F. CROSSLEY et Martin SCHELLHORN. 2005. « The effect of health changes and long-term health on the work activity of older Canadians. » *Health Economics*, vol. 14, n° 10, octobre, p. 999 à 1018.

BAKER, Michael, Jonathan GRUBER et Kevin MILLIGAN. 2001. *The Retirement Incentive Effects of Canada's Income Security Programs*. Rapport de recherche SEDAP, n° 65, 52 p.  
<http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/~sedap/p/sedap65.pdf> (consulté le 7 novembre 2008).

CAHILL, Kevin E., Michael D. GIANDREA et Joseph F. QUINN. 2005. *Are Traditional Retirements a Thing of the Past? New Evidence on Retirement Patterns and Bridge Jobs*. U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. Document de travail 384, 32 p. <http://www.bls.gov/ore/pdf/ec050100.pdf> (consulté le 7 novembre 2008).

CAMPOLIETI, Michele. 2002. « Disability and the labor force participation of older men in Canada. » *Labour Economics*, vol. 9, n° 3, juillet, p. 405 à 432.

COMPTON, Janice. 2001. *Determinants of Retirement: Does Money Really Matter?* Ministère des Finances, document de travail 2001-02, 44 p.  
[http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/finance/working\\_papers-ef/2001/2001-02/2001-02e.pdf](http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/finance/working_papers-ef/2001/2001-02/2001-02e.pdf) (consulté le 7 novembre 2008).

FAHRMEIR, Ludwig et Gerhard TUTZ. 2001. *Multivariate Statistical Modelling Based on Generalized Linear Models*, 2<sup>e</sup> édition. Springer Series in Statistics. New York. Springer-Verlag.

KIM, Seongu et Daniel C. FELDMAN. 2000. « Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. » *Academy of Management Journal*, n° 6, p. 1195 à 1210.

MAGEE, William. 2002. *Effets de l'incapacité autoévaluée et de l'état de santé subjectif sur la cessation d'emploi*, n° 75F0002MIF – N° 001 au catalogue de Statistique Canada. Rapport de recherche de la Division de la statistique du revenu, 40 p.  
<http://www.statcan.ca/francais/research/75F0002MIF/75F0002MIF2002001.pdf> (consulté le 10 novembre 2008).

PYPER, Wendy et Philip GILES. 2002. « À l'approche de la retraite. » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, n° 9, septembre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 13.  
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/0090275-001-XIF.pdf> (consulté le 10 novembre 2008).

QUINN, Joseph F. et Michael KOZY. 1995. *The Roles of Part-Time Work and Self-Employment in the Retirement Transition: A Preliminary View from the HRS*. 29 p. <http://fmwww.bc.edu/EC-P/WP292.pdf> (consulté le 10 novembre 2008).

RUHM, Christopher J. 1990. « Bridge jobs and partial retirement. » *Journal of Labor Economics*, vol. 8, n° 4, p. 482 à 501.

SCHELLENBERG, Grant, Martin TURCOTTE et Bali RAM. 2005. « Le travail après la retraite. » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 9 septembre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 15 à 19. [http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10905/art-2\\_f.pdf](http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10905/art-2_f.pdf) (consulté le 10 novembre 2008).

SCHIRLE, Tammy. 2007. *Health, Pensions, and the Retirement Decision: Evidence from Canada*. Wilfrid Laurier University. Département d'économie. Série de documents de travail : 2007-02 EC. 21 p. [http://www.wlu.ca/documents/22923/schirle\\_health\\_pensions.pdf](http://www.wlu.ca/documents/22923/schirle_health_pensions.pdf) (consulté le 10 novembre 2008).

SINGH, Gangaram et Anil VERMA. 2001. « Is there life after career employment? Labour-market experience of early 'retirees'. » *Restructuring Work and the Life Course*. Toronto. University of Toronto Press, p. 287 à 302.

WANNELL, Ted. 2007a. « Les jeunes retraités. » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 2, février, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 16. <http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2007102.pdf> (consulté le 10 novembre 2008).

WANNELL, Ted. 2007b. « Pension publique et travail. » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 8, août, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 13 à 22. <http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/2007108/articles/10304-fr.pdf> (consulté le 10 novembre 2008).

WASLANDER, Bert. 2003. *Transitions to Retirement and the Timing of Pension Benefit Take-up*. 19 p.

[https://guard.canberra.edu.au/natsem/conference2003/papers/pdf/waslander\\_bert\\_1.pdf](https://guard.canberra.edu.au/natsem/conference2003/papers/pdf/waslander_bert_1.pdf) (consulté le 10 novembre 2008).

# Le navettage en milieu rural

*Spencer Harris, Alessandro Alasia et Ray D. Bollman*

Adaptation de l'article « Le navettage en milieu rural : son importance pour les marchés du travail ruraux et urbains », paru dans le *Bulletin d'analyse : régions rurales et petites villes du Canada*, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/21-006-XIF/21-006-XIF2007006.pdf>.

**P**our la plupart des gens, un navetteur est une personne qui vit en périphérie et se déplace pour aller travailler dans le noyau urbain, pour ensuite revenir à la maison à la fin de la journée. Selon les recherches sur le navettage dans les grandes villes du Canada, même s'il s'agit encore d'une tendance courante, les caractéristiques du navettage deviennent plus complexes puisqu'il y a de plus en plus de déplacements d'une périphérie à une autre (Heisz et LaRochelle-Côté, 2005).

Il y a eu diverses études qui ont porté sur le navettage en milieu rural (Schindegger et Krajasits, 1997; Green et Meyer, 1997; Mitchell, 2005), mais, à l'extérieur des grandes agglomérations, on connaît moins bien les caractéristiques multidirectionnelles du navettage. Le présent article porte sur les caractéristiques multidirectionnelles du navettage dans les régions rurales. Il montre que ces caractéristiques sont plus complexes que de simples déplacements entre le noyau et la périphérie, qui sont généralement représentés comme un ensemble de cercles concentriques autour d'un noyau urbain. L'une des principales constatations est que, chez les habitants des régions rurales et des petites villes, le navettage en milieu rural et le navettage entre le milieu rural et le milieu urbain sont aussi importants l'un que l'autre. Autrement dit, les navetteurs ruraux dépendent autant du marché du travail en milieu rural qu'en milieu urbain. Les déplacements vers l'extérieur des collectivités semblent être multidirectionnels et ne se produisent pas tout simplement dans la direction périphérie-noyau urbain.

Cet article présente des données de base sur les caractéristiques et l'ampleur du navettage rural en 2001 et permet de mieux comprendre comment les collectivités rurales sont touchées à la fois par les navetteurs vers le milieu urbain et les navetteurs vers le milieu rural. Il montre aussi que les régions métropolitaines de recensement (RMR) et les agglomérations de recensement (AR) du Canada, qui sont délimitées en fonction des déplacements de navettage, constituent essentiellement des marchés du travail en vase clos. Dans l'ensemble, seulement 4 % des emplois dans ces régions urbaines sont occupés par des personnes qui font la navette à partir du milieu rural.

L'analyse se fonde sur le Recensement de la population de 2001 et ses subdivisions de recensement (SDR), qui sont classées soit en tant que parties d'un grand centre urbain (GCU), soit en tant que parties d'une région rurale ou d'une petite ville (RRPV) [Source des données et définitions]. On doit tenir compte des difficultés méthodologiques engendrées par les caractéristiques multidirectionnelles des déplacements de navettage. Bien que l'utilisation de différents découpages géographiques du recensement et de différentes définitions du navettage puisse, dans une certaine mesure, modifier ces résultats, les travaux existants qui ont porté sur les déplacements de navettage au sein des RMR ont montré également la complexité croissante des déplacements dans ces limites urbaines, de même que la croissance rapide des déplacements d'une périphérie à l'autre. Par conséquent, les constatations

*Spencer Harris est étudiant à l'Université de Waterloo. Alessandro Alasia et Ray D. Bollman sont au service de la Division de l'agriculture. On peut joindre Alessandro Alasia au 613-951-1204 ou à perspective, et Ray D. Bollman au 613-951-3747 ou à perspective@statcan.gc.ca.*

## Source des données et définitions

La présente analyse se fonde sur les subdivisions de recensement (SDR) du **Recensement de la population de 2001**. Les données sur la situation géographique (les coordonnées du centre géographique) et la classification de la SDR selon le type de zone (codes de ZIM) proviennent de Statistique Canada (2002b). Pour plus d'information sur les données relatives au lieu de travail et au lieu de résidence, voir Statistique Canada (2002a).

Un **navetteur** est une personne qui déclare un lieu de résidence dans une SDR et un lieu de travail dans une SDR différente qui est située à moins de 250 kilomètres. Comme le long questionnaire du recensement ne permet de recenser qu'un cinquième des ménages, les exigences de confidentialité et de fiabilité obligent à exclure les déplacements lorsqu'il y a moins de 20 navetteurs entre deux SDR (p. ex., pour un échantillon de moins de quatre navetteurs). L'analyse porte essentiellement sur la nature des marchés du travail et leurs liens avec le navettage quotidien. Pour cette raison, la définition de navetteur est limitée à quiconque travaille dans un rayon de 250 kilomètres de son lieu de résidence — plus expressément, seulement les déplacements de navettage entre les paires de SDR dont les centres géographiques sont distants de moins de 250 kilomètres.

Ce seuil de distance n'exclut que 0,7 % de tous les déplacements de navetteurs figurant dans la base de données. Les personnes qui vivent et travaillent dans des municipalités éloignées de plus de 250 kilomètres sont un groupe marginal qui pourrait comprendre des personnes qui travaillent à un endroit de façon temporaire ou saisonnière mais qui indiquent quand même leur lieu de résidence initial, ou des travailleurs qui se déplacent constamment (par exemple, les mineurs ou les travailleurs de la construction qui sont sur un lieu de travail pour une durée de 7 à 10 jours et qui ensuite retournent à la maison pour plusieurs jours).

La définition de navettage suppose que le travailleur franchit les limites d'une SDR lorsqu'il se rend au travail. Par conséquent, cette définition ne comprend pas les personnes qui se rendent au travail dans les limites de la même SDR, mais qui pourraient quand même parcourir une assez longue distance pour aller travailler. Par ailleurs, cette définition comprend les personnes qui se déplacent sur une courte distance, mais qui franchissent quand même les limites d'une SDR. Cette analyse vise à rendre compte des déplacements multidirectionnels (*dé-dé*). Il faut donc à cette fin qu'un espace continu soit réparti en unités géographiques distinctes. C'est pourquoi il y a aussi une certaine approximation des déplacements réels.

Une **subdivision de recensement (SDR)** est une municipalité (c.-à-d. une localité constituée en personne morale, une municipalité rurale, une ville, etc., selon la loi provinciale) ou son équivalent (les réserves indiennes, les établissements indiens et les territoires non organisés). Dans le Recensement de la population de 2001, il y avait 5 600 SDR (Statistique Canada, 2002a). Les SDR peuvent varier beaucoup pour ce qui est de la taille de la population — de quelques habitants jusqu'à plus de deux millions à Toronto. En outre, l'étendue géographique d'une SDR peut varier beaucoup — de moins d'un kilomètre carré pour une petite ville rurale jusqu'aux vastes étendues géographiques des territoires dits « non organisés » dans la partie nord de nombreuses provinces. Les données au niveau des SDR sont regroupées selon le type de secteur d'après la classification des secteurs statistiques de Statistique Canada.

Les **grands centres urbains (GCU)** sont composés de SDR classées en tant que parties des **régions métropolitaines de recensement (RMR)** et des **agglomérations de recensement (AR)**. En 2001, on considérait qu'une RMR avait un noyau urbain de 100 000 habitants ou plus et comprenait toutes les SDR voisines dont 50 % ou plus de la main-d'œuvre résidente se déplaçait vers le noyau urbain. Une AR avait un

noyau urbain de 10 000 à 99 999 habitants et comprenait aussi les SDR voisines dont 50 % ou plus de la main-d'œuvre résidente se déplaçait vers le noyau urbain.

Les **grandes RMR** ont une population totale de 500 000 habitants ou plus. En 2001, il s'agissait de Québec, Montréal, Ottawa-Gatineau, Toronto, Hamilton, Winnipeg, Calgary, Edmonton et Vancouver. Les **petites RMR** ont une population de 100 000 à 499 999 habitants. Les AR ont une population de 10 000 à 99 999 habitants.

Les **régions rurales et petites villes (RRPV)** sont des SDR qui ne font pas partie d'une RMR ou d'une AR. Les RRPV sont classées selon une **zone d'influence métropolitaine (ZIM)** :

**ZIM forte** : 30 % ou plus de la main-d'œuvre résidente fait la navette vers une RMR ou une AR;

**ZIM modérée** : de 5 % à 29 % de la main-d'œuvre résidente fait la navette vers une RMR ou une AR;

**ZIM faible** : moins de 5 % de la main-d'œuvre résidente fait la navette vers une RMR ou une AR;

**ZIM nulle** : la main-d'œuvre ne se déplace pas vers une RMR ou une AR (ou elle comprend moins de 40 travailleurs).

Les définitions de GCU et de RRPV sont fondées sur l'activité de navettage vers une RMR ou une AR. C'est donc que le volume de l'activité de navettage vers une RMR ou une AR et la ZIM à laquelle une SDR est attribuée sont directement en corrélation. Pour la même raison, une partie des résultats confirment tout simplement les déplacements qui servent à produire cette classification. Par ailleurs, la classification des ZIM ne permet pas d'évaluer les déplacements qui se produisent entre diverses catégories de ZIM ou dans la même catégorie de ZIM. C'est là où les résultats de l'analyse sont les plus révélateurs. Dans cette étude, la classification des RMR et des AR est fondée sur la population totale de l'agglomération plutôt que sur la population dans le noyau urbain. Toute agglomération ayant une population totale supérieure à 100 000 est classée en tant que RMR; par conséquent, les petites RMR comprennent sept AR ayant un noyau urbain de moins de 100 000 habitants, mais une population totale supérieure à 100 000 habitants. En outre, pour des raisons pratiques, 16 SDR qui ne sont pas des AR dans les territoires, et où il y a de petits déplacements vers une AR dans les territoires, ont été assignées à la catégorie des ZIM forte. Toutefois, beaucoup ont été exclues parce que moins de 20 personnes faisaient la navette ou que la distance parcourue était de 250 kilomètres ou plus.

Le découpage géographique utilisé a certaines incidences sur les résultats. D'autres définitions de rural pourraient engendrer des perspectives différentes. Par exemple, il y a une autre définition qui est celle de la région rurale de recensement et qui tient compte de la population à l'extérieur des centres de 1 000 habitants ou plus et à l'extérieur des régions ayant une densité de population de 400 habitants ou plus au kilomètre carré (du Plessis et coll., 2001). Chaque SDR peut comporter des régions rurales de recensement et des régions urbaines de recensement. Essentiellement, il s'agit de l'espace rural à l'intérieur de chaque SDR. Dans la période de 1991 à 2006, plus du tiers des habitants des régions rurales de recensement vivaient dans une SDR qui faisait partie d'une RMR ou d'une AR (Bollman et Clemenson, 2008). Par conséquent, l'utilisation des régions rurales de recensement et des régions urbaines de recensement permettrait de saisir les déplacements multidirectionnels dans une SDR (rural-urbain, rural-rural, etc.). Plus expressément, étant donné la définition de rural qui est utilisée, le navettage rural-rural présenté dans cette analyse comprend les déplacements entre les très petites municipalités et les villes comptant jusqu'à 10 000 habitants.

Pour en savoir davantage sur les définitions décrites ci-dessus, voir McNiven et coll. (2000) et Statistique Canada (2002a).

générales présentées dans cette analyse font état de tendances qui devraient être considérées dans des recherches ultérieures sur le navettage en milieu rural et les marchés du travail ruraux.

### Où sont les travailleurs et où sont les emplois?

En 2001, sur 14,7 millions de travailleurs, 2,8 millions vivaient dans les régions rurales et les petites villes (RRPV) [tableau 1]. Sur ces 2,8 millions, environ 2,3 millions travaillaient également dans une RRPV, mais pas nécessairement dans la municipalité où ils habitaient. Par ailleurs, environ 0,4 million faisaient la navette vers une municipalité située dans un grand centre urbain (GCU).

Les travailleurs des régions rurales et des petites villes n'occupaient pas beaucoup d'emplois situés dans les grands centres urbains. Environ 96 % des emplois urbains étaient tenus par des habitants d'un GCU, soit qui vivaient dans la même municipalité, soit qui faisaient la navette à partir d'une autre municipalité d'un GCU. Moins de 4 % des emplois urbains étaient occupés par des résidents des RRPV qui faisaient la

navette. Toutefois, étant donné la taille différente de la population des GCU et des RRPV, les 0,4 million de navetteurs ruraux représentaient 16 % de tous les travailleurs résidant dans les RRPV. Parallèlement, près de 164 000 navetteurs se déplaçaient d'une municipalité d'un GCU à une municipalité classée dans les RRPV. Ces travailleurs ne représentaient qu'un peu plus de 1 % des travailleurs vivant dans les GCU, mais ils occupaient environ 7 % des emplois dans les RRPV.

### Un tableau d'ensemble : les navetteurs ruraux et urbains

En 2001, environ 4,8 millions de personnes, soit un tiers de la main-d'œuvre canadienne, franchissaient une limite municipale pour se rendre au travail (tableau 2). La plupart se déplaçaient sur une distance relativement courte — seulement 13 % des navetteurs parcouraient une distance de plus de 25 kilomètres pour se rendre au travail, en excluant ceux qui restaient dans la même municipalité (Statistique Canada, 2003).

Puisque plus de 80 % de la population canadienne vivait dans des GCU en 2001 (Bollman et Clemenson, 2008), il n'est pas étonnant que la plus grande partie du

**Tableau 1 Travailleurs selon le lieu de résidence et de travail**

	Lieu de travail		
	Toutes les régions	Grands centres urbains	Régions rurales et petites villes
	en milliers		
<b>Lieu de résidence</b>			
Toutes les régions	14 695	12 197	2 498
Grands centres urbains	11 917	11 753	164
Régions rurales et petites villes	2 778	444	2 334
	%		
Toutes les régions	100,0	83,0	17,0
Grands centres urbains	100,0	98,6	1,4
Régions rurales et petites villes	100,0	16,0	84,0
Toutes les régions	100,0	100,0	100,0
Grands centres urbains	81,1	96,4	6,6
Régions rurales et petites villes	18,9	3,6	93,4

Note : Comprend tous les travailleurs faisant la navette entre les subdivisions de recensement du même type, de même que ceux vivant et travaillant dans la même subdivision de recensement.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2001.

**Tableau 2 Navetteurs selon le lieu de résidence et de travail**

	Lieu de travail		
	Toutes les régions	Grands centres urbains	Régions rurales et petites villes
	en milliers		
<b>Lieu de résidence</b>			
Toutes les régions	4 820	4 210	611
Grands centres urbains	3 930	3 766	164
Régions rurales et petites villes	891	444	447
	%		
Toutes les régions	100,0	87,3	12,7
Grands centres urbains	100,0	95,8	4,2
Régions rurales et petites villes	100,0	49,8	50,2
Toutes les régions	100,0	100,0	100,0
Grands centres urbains	81,5	89,5	26,8
Régions rurales et petites villes	18,5	10,5	73,2

Note : Comprend ceux faisant la navette entre les subdivisions de recensement du même type.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2001.

navettage était concentrée dans les centres urbains et autour. Environ 3,8 millions de navetteurs se déplaçaient entre les administrations urbaines, ce qui correspondait à 78 % de tous les navetteurs au Canada. Les autres navetteurs représentaient tous les autres déplacements régionaux (urbain à rural, rural à urbain, rural à rural).

Seulement environ 164 000 personnes, soit 4 % des navetteurs qui habitaient un GCU, se déplaçaient vers une municipalité située dans une RRPV pour travailler. Voilà une vive illustration du fait que les GCU sont des marchés du travail en vase clos.

Parmi les navetteurs qui résidaient dans les RRPV, un peu plus de la moitié (447 000) se déplaçaient vers une autre municipalité classée dans les RRPV. Par conséquent, ils contribuaient à l'économie d'autres régions rurales. En comparaison, environ 444 000 travailleurs se déplaçaient d'une région rurale ou d'une petite ville vers un grand centre urbain. Cela sous-entend que les déplacements d'une région rurale à une autre représentaient une proportion significative de la main-d'œuvre dans les RRPV. Ces résultats indiquent que pour ce qui est des travailleurs faisant la navette à partir d'une RRPV, les emplois en milieu rural sont tout aussi importants que les emplois en milieu urbain.

Il y a des raisons de penser que les caractéristiques du navettage qui se dégagent de ces résultats valent également pour les autres définitions de rural. En particulier, les études qui portent sur les caractéristiques du navettage dans les RMR mettent en relief la complexité croissante de ces caractéristiques dans les agglomérations métropolitaines. Entre 1996 et 2001, l'importance économique relative des centres urbains a diminué, le nombre d'emplois dans les banlieues ayant augmenté à un rythme au moins quatre fois plus rapide que dans les noyaux urbains (Heisz et LaRochelle-Côté, 2005). Par conséquent, de plus en plus de personnes se déplaçaient à travers la ville pour se rendre dans ces banlieues. De 1981 à 2001, le nombre de travailleurs qui allaient vers les banlieues a crû de 74 % pour atteindre 1,8 million de travailleurs, tandis que le nombre de ceux qui faisaient la navette vers le noyau urbain n'a augmenté que de 28 % pour s'établir à 1,3 million (Statistique Canada, 2003). Parmi ceux qui se déplaçaient vers des municipalités voisines en 2001, environ les deux tiers provenaient d'une autre municipalité voisine et un tiers, de la municipalité du noyau urbain. Les 1,2 million de travailleurs qui faisaient la navette d'une municipalité de banlieue à une autre en 2001 ont représenté une augmentation de 91 % de 1981 à 2001.

Comme il semble que ce soient encore surtout les femmes qui s'occupent d'élever les enfants et de faire l'entretien ménager, on pourrait s'attendre à ce que moins de femmes fassent la navette et que celles qui le font parcourent de plus petites distances. Au chapitre de la proportion des déplacements, dans le cas de presque toutes les combinaisons selon l'origine et la destination, les femmes et les hommes ne différaient que par quelques points de pourcentage par rapport à l'ensemble, mais la proportion des femmes faisant la navette entre les SDR dans le même type de région était généralement plus élevée. Environ 400 000 hommes de plus que de femmes faisaient la navette (2,6 millions comparativement à 2,2 millions). Toutefois, les caractéristiques générales étaient semblables.

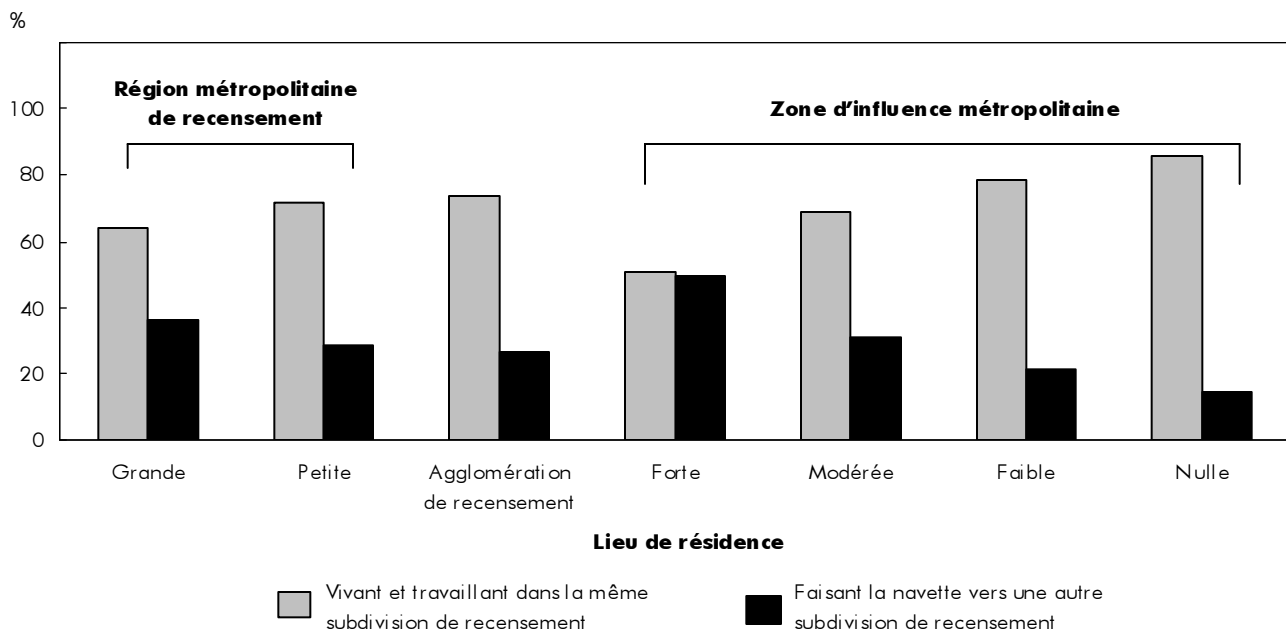
### **Un examen approfondi : le navettage dans des secteurs différents des régions rurales et urbaines**

Afin d'en savoir davantage sur les déplacements selon le type de région, on a utilisé les zones d'influence métropolitaine (ZIM) pour établir une distinction entre les diverses RRPV. En outre, les villes étaient réparties en grandes RMR, petites RMR et AR. Dans l'ensemble, la proportion des navetteurs était similaire pour les GCU et les RRPV. À l'exception des ZIM forte, chaque type de région comptait moins de 40 % de travailleurs occupant un emploi dans une SDR autre que celle où ils habitaient (graphique A). Environ 50 % des travailleurs résidant dans une ZIM forte franchissaient la limite d'une SDR.

Les travailleurs ruraux faisant la navette vers les régions urbaines étaient plus susceptibles de vivre dans des municipalités situées dans des ZIM forte. Parmi les 4 605 municipalités dans les RRPV, 663 étaient dans une ZIM forte. Toutefois, ces municipalités comptaient près de 750 000 travailleurs, soit 27 % de la main-d'œuvre totale des RRPV.

Les municipalités dans les grandes RMR avaient une part plus élevée de navetteurs que les municipalités dans les petites RMR, lesquelles à leur tour en comptaient une plus forte proportion que les AR. Les grandes RMR comprennent généralement de nombreuses municipalités, mais relativement peu d'entre elles comptent de grands employeurs. Les autres municipalités sont surtout des zones résidentielles. Les RRPV présentent également une caractéristique visible. Au fur et à mesure qu'on passe des municipalités dans une ZIM forte aux municipalités dans une ZIM modérée, faible puis nulle, relativement moins de travailleurs font la

**Graphique A À l'exception des zones d'influence métropolitaine forte, plus de 60 % des travailleurs étaient occupés dans leur subdivision de recensement de résidence**



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2001.

navette. Encore une fois, cette constatation met en relief le rôle « nourricier » d'une ZIM forte qui, dans une perspective régionale d'ensemble, semble confirmer l'idée d'une « banlieue-dortoir » plus que tout autre type de région.

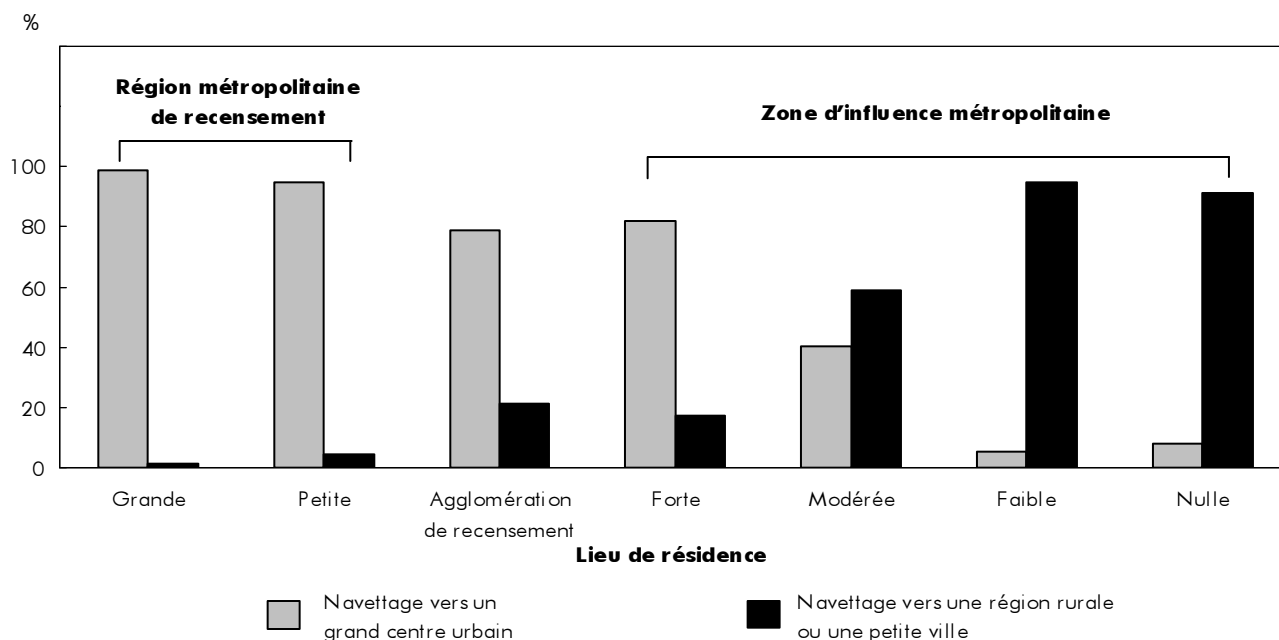
### Navettage sortant : où vont les navetteurs ruraux et urbains?

Dans les grandes et les petites RMR, la proportion de navetteurs sortants qui se rendaient dans les RRPV était négligeable (graphique B). En outre, le nombre absolu de navetteurs était relativement modeste. Toutefois, une proportion beaucoup plus élevée (21 %) de navetteurs sortants dans les AR se rendaient dans une municipalité située dans une RRPV. On ne s'étonnera pas du fait que les municipalités dans une ZIM forte étaient la destination la plus fréquente pour les navetteurs sortants d'un GCU (graphique C). Toutefois, les ZIM modérée n'étaient que de quelques points de pourcentage derrière (et même à égalité dans le cas du navettage à partir des grandes RMR).

Dans les régions rurales et les petites villes, les municipalités de ZIM forte avaient la relation de navettage sortant la plus fréquente avec les régions urbaines. Plus de 80 % des navetteurs sortants qui habitaient une ZIM forte se rendaient dans une municipalité d'un GCU. Cette constatation est attribuable essentiellement à la validité de la classification des ZIM, qui est fondée sur le navettage vers la zone urbaine.

Le tableau est considérablement différent au-delà des ZIM forte. Dans les municipalités situées dans les ZIM modérée, environ 40 % des navetteurs sortants se déplaçaient vers une municipalité d'un GCU pour travailler, et 60 % se rendaient dans une autre municipalité classée dans les RRPV. Moins de 10 % des navetteurs sortants des ZIM faible et nulle se déplaçaient vers une municipalité d'un GCU pour travailler, tandis que les autres allaient vers une autre municipalité située dans une RRPV.

**Graphique B** Dans les grands centres urbains, jusqu'à 20 % des navetteurs sortants se déplaçaient vers une région rurale ou une petite ville, contre environ 60 % dans les zones d'influence métropolitaine modérée

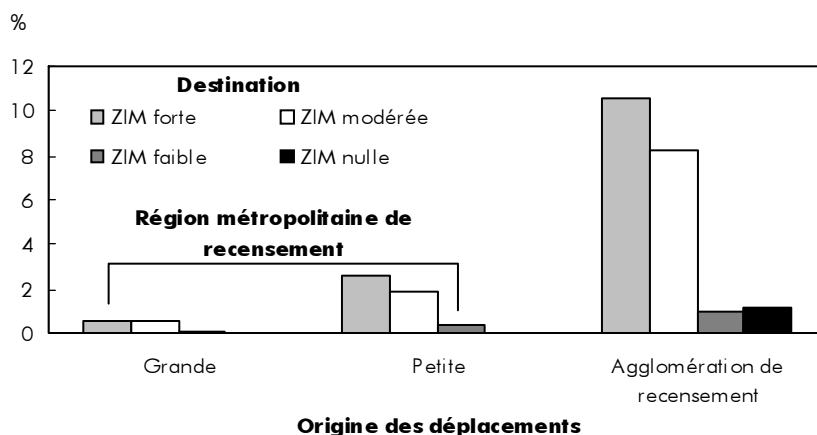


Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2001.

### Navettage entrant : qui occupe les emplois ruraux et urbains?

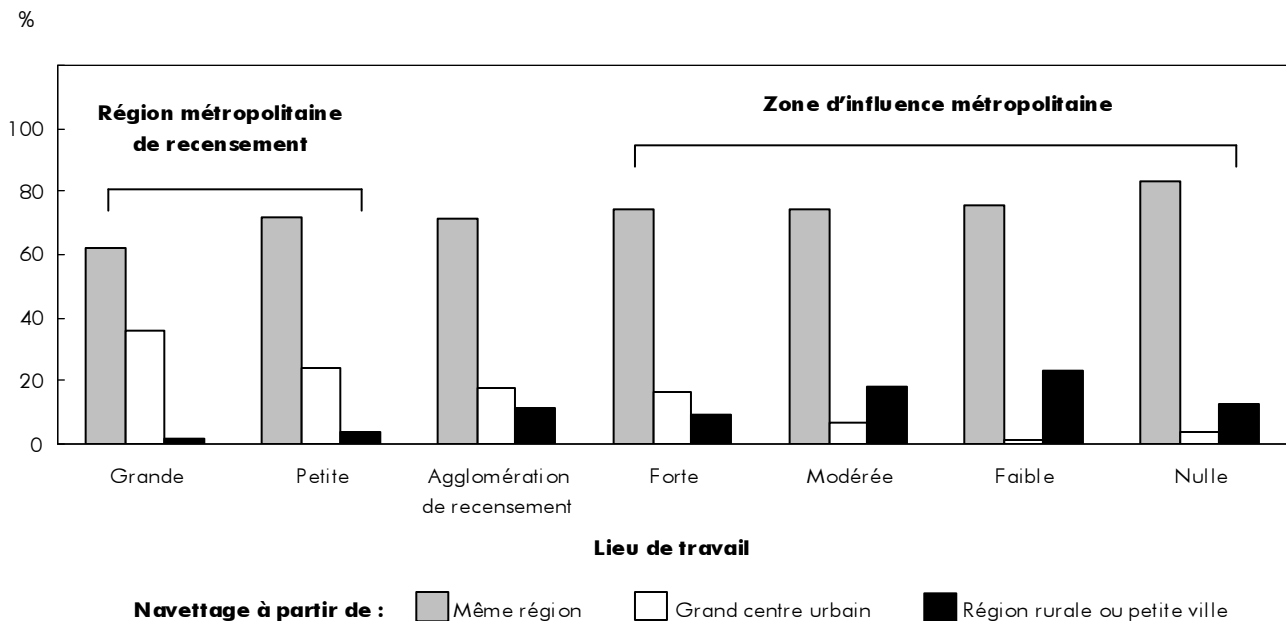
La proportion des emplois locaux qui sont occupés par les navetteurs entrants est particulièrement élevée dans les grandes RMR (38 %), les petites RMR et les AR (près de 30 %), alors qu'elle est près de 25 % dans les ZIM forte, les ZIM modérée et les ZIM faible (graphique D). Elle est particulièrement faible dans les ZIM nulle (environ 16 %). Toutefois, pour savoir si les navetteurs entrants proviennent principalement des régions rurales ou urbaines, il faut examiner le type de région. Bien qu'il y ait certaines différences entre les GCU, la proportion des navetteurs entrants ruraux était généralement faible.

**Graphique C** Pour chaque type de grand centre urbain, la proportion de navetteurs sortants se déplaçant vers les zones d'influence métropolitaine (ZIM) forte et modérée était semblable



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2001.

**Graphique D** Dans les régions rurales et les petites villes, les trois quarts des emplois de toute subdivision de recensement étaient occupés par des résidents de la même subdivision



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2001.

Les municipalités dans les AR comptaient une plus forte proportion d'emplois occupés par des navetteurs entrants provenant des RRPV, soit environ 11 %. En revanche, seulement 4 % des emplois dans les petites RMR et moins de 2 % des emplois dans les grandes RMR étaient exercés par des navetteurs entrants provenant des RRPV.

Dans les RRPV, la proportion des emplois occupés par les navetteurs entrants était généralement plus faible que dans les municipalités des GCU. En outre, les ZIM forte étaient les seules régions rurales et petites villes qui comptaient une majorité de navetteurs provenant des municipalités situées dans les GCU. Environ 16 % des emplois dans les municipalités de ZIM forte étaient occupés par des navetteurs provenant d'une municipalité d'un GCU comparativement à 9 %, par des navetteurs venant d'une SDR située dans une RRPV.

Pour d'autres types de RRPV, la majorité des navetteurs entrants provenaient d'autres municipalités de la même région. Encore une fois, cela traduit les liens étroits entre les régions rurales qui sont généralement dissimulés dans une analyse du navettage portant principalement sur les déplacements à partir des zones urbaines vers les zones rurales. Environ 20 % des emplois dans les municipalités de ZIM modérée ou faible étaient tenus par des travailleurs provenant d'une autre municipalité classée dans les RRPV.

Dans les ZIM forte, plus d'emplois étaient occupés par des navetteurs provenant des municipalités situées dans les GCU que par des navetteurs venant de tout autre type de région. En revanche, dans les ZIM modérée et faible, plus d'emplois étaient exercés par des navetteurs provenant d'une municipalité de la même catégorie de ZIM que par des navetteurs provenant de tout autre type de région. Le lien entre les municipi-

palités de ZIM forte et les autres catégories de ZIM (et même les autres SDR de ZIM forte) était modeste comparativement au lien avec les municipalités des GCU.

Dans les municipalités de ZIM forte, seulement environ 3 % des emplois étaient occupés par des navetteurs provenant d'une ZIM modérée; de même, dans les municipalités de ZIM modérée, environ 3 % seulement des emplois étaient occupés par des navetteurs provenant d'une ZIM forte (graphique E). Par conséquent, les municipalités de ZIM modérée, faible ou nulle étaient non seulement faiblement intégrées aux municipalités des GCU, mais elles étaient aussi relativement moins intégrées aux municipalités de ZIM forte.

Les agglomérations de recensement sont le point de départ principal des navetteurs des GCU se déplaçant vers les RRPV (graphique F). À l'exception des ZIM faible, une proportion considérablement plus élevée de travailleurs dans chaque type de région rurale et de petite ville se déplaçaient d'une AR plutôt que d'une petite ou d'une grande RMR. En général, ce sont les municipalités de ZIM forte qui étaient les plus touchées par les navetteurs provenant d'une municipalité d'un GCU.

Plus de 16 % des personnes travaillant dans des municipalités de ZIM forte provenaient d'une municipalité d'un GCU — plus de la moitié d'entre elles étaient des navetteurs entrants venant d'une

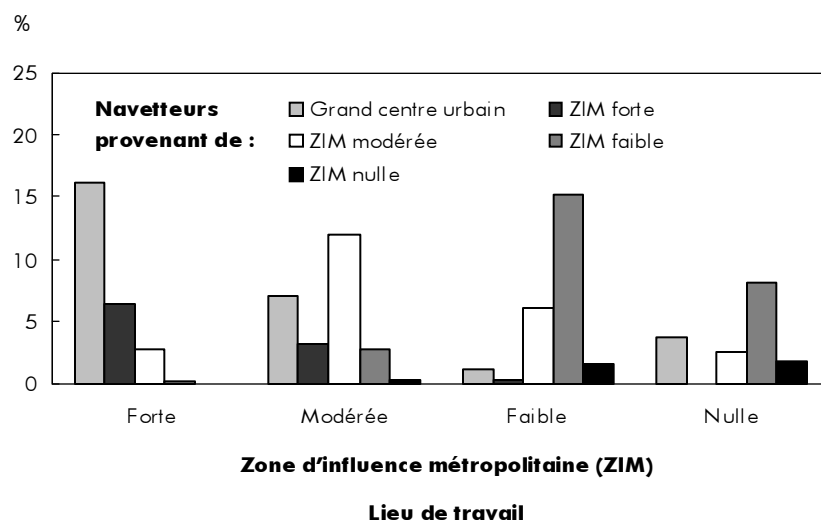
AR. La proportion correspondante pour les ZIM modérée, le type de région qui suit, était d'environ 7 %. (Il faut signaler toutefois que la classification des ZIM est fondée sur le nombre de navetteurs vers une RMR ou une AR, de sorte qu'on peut s'attendre à ce navettage à contresens à partir d'une RMR ou d'une AR vers des municipalités de ZIM forte.)

### Conclusion

Le navettage est, dans une large mesure, un phénomène urbain. Étant donné la répartition actuelle de la population et des emplois, il n'est pas étonnant que près de 80 % du navettage se produise entre les municipalités situées dans les grands centres urbains. Les études actuelles sur le navettage dans les RMR indiquent que, même dans ces régions, les caractéristiques du navettage deviennent de plus en plus complexes en raison des déplacements croissants à partir du noyau urbain vers la périphérie et d'une périphérie à une autre.

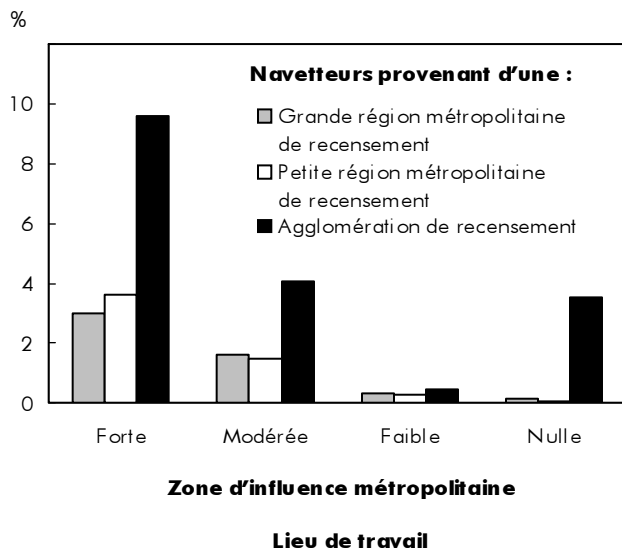
Le navettage en milieu rural est également plus complexe que ce qu'on croyait généralement. Si l'on analyse le navettage en portant attention seulement aux déplacements à partir de la périphérie (rurale) vers le noyau (urbain), on ne tient pas compte de la moitié du navettage rural, c'est-à-dire à l'intérieur des régions rurales. Pour les navetteurs qui habitent les régions rurales et les petites villes, le navettage rural-rural est aussi important que le navettage rural-urbain. En outre, les emplois en milieu rural sont au moins deux fois plus occupés par les navetteurs entrants qui proviennent d'autres régions rurales que par les navetteurs entrants qui vivent dans les régions urbaines. Les liens entre

**Graphique E Plus de 10 % des emplois dans les zones d'influence métropolitaine modérée étaient occupés par des navetteurs entrants provenant d'autres zones d'influence métropolitaine modérée**



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2001.

**Graphique F Dans la plupart des types de subdivisions de recensement rurales, plus de la moitié des navetteurs venant d'un grand centre urbain provenaient d'une agglomération de recensement**



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2001

les régions rurales semblent particulièrement forts dans les RRPV au-delà des ZIM forte. Si l'on ne tient pas compte de ce navettage à l'intérieur des régions rurales, on comprend moins bien les liens économiques entre les collectivités rurales et le degré d'intégration des marchés du travail ruraux.

Les RMR et les AR semblent bien délimiter des marchés du travail en vase clos. Seulement 4 % des emplois dans les grands centres urbains sont occupés par des navetteurs provenant des RRPV (ces derniers représentant 16 % des travailleurs qui vivent dans les RRPV). De même, les RRPV qui sont classées comme des ZIM forte représentent exactement la ceinture de démarcation entre les GCU et les RRPV. Les caractéristiques du navettage d'une zone rurale à une autre démontrent que des fonctions différentes — résidence, loisirs et travail — sont de plus en plus séparées dans

l'espace et peuvent entraîner dans chaque cas un déplacement dans une direction différente (Persson et coll., 1997).

À l'échelle régionale, l'analyse des déplacements est une condition préalable à la détermination des régions fonctionnelles qui ont des liens économiques forts et qui ont un bassin commun de main-d'œuvre. Ces régions constituent une unité d'analyse territoriale importante et le point de mire de la mise en œuvre de politiques. Les prochains travaux de recherche devront délimiter davantage les marchés du travail ruraux, ce qui aidera à mieux comprendre les données que permet d'obtenir la classification courante des ZIM. De toute évidence, certaines régions rurales sont très liées aux marchés du travail urbains, mais la plupart des collectivités rurales et la moitié des navetteurs ruraux comptent sur d'autres marchés du travail ruraux.

### Perspective

#### ■ Documents consultés

BOLLMAN, Ray D., et Heather A. CLEMENSON. 2008. « Structure et évolution de la démographie rurale du Canada : mise à jour jusqu'en 2006 », *Bulletin d'analyse : régions rurales et petites villes du Canada*, vol. 7, n° 7, novembre, n° 21-006-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, p. 1 à 27, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/21-006-XIF/21-006-XIF2007007.pdf> (consulté le 12 novembre 2008).

DU PLESSIS, Valérie, Roland BESHIRI, Ray D. BOLLMAN et Heather CLEMENSON. 2001. « Définitions de "rural" », *Bulletin d'analyse : régions rurales et petites villes du Canada*, vol. 3, n° 3, novembre, n° 21-006-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, p. 1 à 17, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/21-006-XIF/21-006-XIF2001003.pdf> (consulté le 12 novembre 2008).

GREEN, Milford B., et Stephen P. MEYER. 1997. « Occupational stratification of rural commuting », *Rural Employment: An International Perspective*, publié sous la direction de Ray D. Bollman et John M. Bryden, Wallingford, Royaume-Uni, CAB International, chapitre 15.

HEISZ, Andrew, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ. 2005. « Se rendre au travail », *Tendances sociales canadiennes*, hiver, n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada, p. 13 à 17, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-008-XIF/2005003/articles/8967.pdf> (consulté le 13 novembre 2008).

- MCNIVEN, Chuck, Henry PUDERER et Darryl JANES. 2000. *Zones d'influence des régions métropolitaines de recensement et des agglomérations de recensement (ZIM) : une description de la méthodologie*, n° 92F0138MPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, « Série de documents de travail de la géographie », n° 2000-2.
- MITCHELL, Clare J.A. 2005. « Population change and external commuting in Canada's rural small town municipalities: 1996-2001 », *Revue canadienne des sciences régionales*, septembre.
- PERSSON, Lars Olaf, Erik WESTHOLM et Tony FULLER. 1997. « Two contexts, one outcome: The importance of lifestyle choice in creating rural jobs in Canada and Sweden », *Rural Employment: An International Perspective*, publié sous la direction de Ray D. Bollman et John M. Bryden, Wallingford, Royaume-Uni, CAB International, chapitre 10.
- SCHINDEGGER, Friedrich, et Cornelia KRAJASITS. 1997. « Commuting: Its importance for rural employment analysis », *Rural Employment: An International Perspective*, publié sous la direction de Ray D. Bollman et John M. Bryden, Wallingford, Royaume-Uni, CAB International, chapitre 11.
- STATISTIQUE CANADA. 2003. *Où travaillent les Canadiens et comment s'y rendent-ils?*, n° 96F0030XIF2001010 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, « Série "Analyses" : Recensement de 2001 », 40 p., <http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/analytic/companion/pow/pdf/96F0030XIF2001010.pdf> (consulté le 13 novembre 2008).
- STATISTIQUE CANADA. 2002a. *Dictionnaire du Recensement de 2001*, n° 92-378-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.
- STATISTIQUE CANADA. 2002b. *GéoSuite : Recensement de 2001*, n° 92F0150XBB au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.