

Le recours fréquent à l'assurance-emploi au Canada

Saul Schwartz

Wendy Bancroft

David Gyarmati

Claudia Nicholson

SRSA
SOCIÉTÉ DE
RECHERCHE
SOCIALE
APPLIQUÉE

Mars 2001

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme sans but lucratif créé en 1991 avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) pour élaborer, mettre à l'essai sur le terrain et évaluer selon une méthode rigoureuse des programmes sociaux destinés à assurer le mieux-être de tous les Canadiens, plus particulièrement les Canadiens défavorisés. La SRSA a pour mission de fournir aux décideurs et aux intervenants des données fiables sur l'utilité de divers programmes du point de vue des budgets gouvernementaux, des participants aux programmes et de la société dans son ensemble. Dans l'accomplissement de sa mission, la SRSA évalue des programmes sociaux existants et met à l'essai des projets de programmes sociaux à l'échelle et dans divers endroits, avant qu'ils ne soient incorporés à l'action gouvernementale et appliqués à plus grande échelle.

Le Projet de supplément de revenu est financé est vertu d'une entente de contribution avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les constatations et conclusions présentées dans le rapport qui suit ne reflètent pas nécessairement les positions ni les politiques officielles de DRHC.
Tous droits réservés © 2001 par la Société de recherche sociale appliquée.

The English version of this document is available on request.

Table des matières

Tableaux et figures	v
Avant-propos	xi
Remerciements	xiii
1 Introduction	1
Le Projet de supplément de revenu	3
Le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi	4
La structure du rapport	8
2 Les caractéristiques démographiques et socio-économiques des réitérants et des prestataires occasionnels	9
L'âge et le recours à l'assurance-emploi	10
Les régions et le recours à l'assurance-emploi	10
Le lieu de résidence rural par opposition lieu de résidence urbain	12
Le revenu du ménage	13
L'éducation	14
Le lieu de naissance et le recours fréquent	16
Autres caractéristiques	17
3 L'expérience sur le marché du travail en 1997 : une comparaison entre prestataires occasionnels et réitérants	19
La participation au marché du travail en 1997	19
Le secteur d'activité et le prestige professionnel	29
La rémunération et le revenu du ménage	36
4 Attitudes des répondants face à leur situation professionnelle, à leur prédisposition au changement et au rôle de l'assurance-emploi dans leur vie	47
Satisfaction à l'égard de la situation d'emploi	47
Prédisposition au changement	50
Attitudes face au recours à l'assurance-emploi et au système d'assurance-emploi	54
5 Recherche d'emploi en 1997	59
La recherche d'emploi	60
Facteurs influençant la recherche d'emploi	64
Récapitulation	75
6 Mise des résultats en contexte	77
Caractéristiques démographiques et socio-économiques	77
Recours répété à l'assurance-emploi, contrats implicites et PSR	83
L'imperfection du principe des contrats implicites du recours répété	89
Les contrats implicites et le Projet de supplément de revenu	91
Récapitulation	91

Annexes	
A Les jeunes travailleurs et le recours fréquent à l'assurance-emploi	93
B Le bénévolat	119
C Effectifs d'échantillonnage non pondérés	133
D Les caractéristiques des prestataires d'assurance-emploi	157
Bibliographie	161

Tableaux et figures

Tableaux	Page
1.1 Nombre de réitérants, de prestataires occasionnels et de prestataires hommes et femmes dans le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi	8
2.1 Pourcentage de réitérants de l'assurance-emploi dans chaque région	11
2.2 Pourcentage des réitérants et des prestataires occasionnels nés à l'extérieur du Canada, par sexe et fréquence de recours à l'assurance-emploi	17
3.1 Nombre de travailleurs dans le ménage	40
3.2 Sources du revenu du ménage	42
4.1 Prédilection au changement en général	51
5.1 Méthodes de recherche d'emploi	62
5.2 Nombre d'activités de recherche d'emploi utilisées par les répondants qui étaient sans emploi pour toute l'année de 1997 ou une partie et qui ont cherché du travail pendant le chômage	63
5.3 Temps consacré aux activités de recherche d'emploi	63
5.4 Pourcentage des répondants qui ont subi un « temps d'arrêt » en 1997 parmi ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie, par espérances de rappel	65
5.5 Nombre d'heures consacrées aux activités de recherche d'emploi parmi ceux qui ont subi un temps d'arrêt de leur employeur principal en 1997, par espérances de rappel	66
5.6 Pourcentage des participants très susceptibles ou plutôt susceptibles d'accepter un nouvel emploi hypothétique, selon la situation relative à l'emploi en 1997	68
5.7 Réception d'assurance-emploi en 1997	71
5.8 Présence de jeunes enfants, probabilités d'être le principal gardien et recherche d'emploi	74
A.1 Pourcentage de répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans dans chaque région	97
A.2 Méthodes de recherche d'emploi	113
A.3 Temps consacré aux activités de recherche d'emploi	114
A.4 Pourcentage des répondants qui ont subi un « temps d'arrêt » en 1997 parmi ceux qui ont été au chômage pendant toute l'année 1997 ou une partie, par espérances de rappel	115
B.1 Pourcentage des demandeurs d'assurance-emploi qui se sont engagés dans le bénévolat par voies officielles en 1997	121
B.2 Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi qui se sont engagés dans le bénévolat par voies officielle, en 1997	122
B.3 Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi qui ont fait du bénévolat alors qu'ils avaient un travail ou étaient au chômage, en 1997	123
B.4 Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi engagés dans des activités bénévoles officielles en 1997, selon les caractéristiques	128

B.5	Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi engagés dans des activités officielles en 1997, selon les caractéristiques	130
C.1	Âge et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.1)	133
C.2	Nombre de réitérants de l'assurance-emploi par région (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 2.1)	133
C.3	Régions et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.2)	133
C.4	Lieu de résidence rural, lieu de résidence urbain et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.3)	133
C.5	Revenu du ménage en 1997 et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.4)	134
C.6	Éducation et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.5)	134
C.7	Lieu de naissance et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.6)	134
C.8	Nombre de réitérants et de prestataires occasionnels nés à l'extérieur du Canada, par sexe et fréquence de recours à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 2.2)	134
C.9	Nombre de répondants qui ont travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.1)	135
C.10	Nombre de répondants qui ont travaillé en 1997, par groupe d'âge (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.2)	135
C.11	Nombre d'heures travaillées en 1997, par catégorie (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.3)	135
C.12	Première année en fonction pour l'employeur principal de 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.4)	135
C.13	Nombre d'employeurs (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.5)	136
C.14	Nombre de répondants ayant subi un temps d'arrêt en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.6)	136
C.15	Nombre de répondants qui s'attendaient à être rappelés, chez ceux qui ont subi un temps d'arrêt de leur principal employeur (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.7)	136
C.16	Nombre de répondants dont l'emploi principal en 1997 était saisonnier (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.8)	136
C.17	Nombre de répondants ayant travaillé au moins une semaine chaque mois en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.9)	137
C.18	Distribution des hommes prestataires réitérants et occasionnels, par catégories d'activité (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour les figures 3.10 et 3.11)	138
C.19	Distribution des femmes prestataires réitérants et occasionnelles, par catégories d'activités (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour les figures 3.12 et 3.13)	139

C.20	Distribution des métiers de prestige chez les hommes ayant travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.14)	139
C.21	Distribution des métiers de prestige chez les femmes ayant travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.15)	139
C.22	Distribution des salaires pour tous les hommes prestataires qui ont travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.16)	140
C.23	Distribution du revenu total annuel pour tous les hommes prestataires qui ont travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.17)	140
C.24	Distribution des salaires pour les femmes prestataires (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.18)	140
C.25	Distribution du revenu total annuel pour toutes les femmes prestataires qui ont travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.19)	140
C.26	Nombre de travailleurs dans le ménage (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 3.1)	141
C.27	Source du revenu du ménage (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 3.2)	141
C.28	Revenu du ménage total par groupe de revenus (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour les figures 3.20 et 3.21)	142
C.29	Satisfaction à l'égard de la situation professionnelle dans son ensemble (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.1)	143
C.30	Satisfaction à l'égard du revenu de 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.2)	143
C.31	Satisfaction à l'égard du type de travail rémunéré accompli (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.3)	143
C.32	Prédisposition au changement en général (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 4.1)	144
C.33	Opinion sur l'énoncé : « Il y aura toujours suffisamment d'emplois pour des travailleurs possédant mes compétences » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.4)	144
C.34	Opinion sur l'énoncé : « Je mérite de recevoir toutes mes semaines d'assurance-emploi parce que j'y ai cotisé » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.5)	145
C.35	Opinion sur l'énoncé : « Le type de travail que je trouve signifie que le recours à l'assurance-emploi de temps à l'autre est qu'une réalité de la vie » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.6)	145
C.36	Opinion sur l'énoncé : « Je crains que dans peu de temps il n'y ait plus de programme d'assurance-emploi » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.7)	145
C.37	Nombre de tous les répondants au SRRAE qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 5.1)	146
C.38	Nombre de répondants au SRRAE qui ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 5.2)	146

C.39	Méthodes de recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.1)	146
C.40	Nombre d'activités de recherche d'emploi utilisées par les répondants qui étaient sans emploi toute l'année 1997 ou une partie et qui ont cherché du travail pendant le chômage (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.2)	147
C.41	Temps consacré aux activités de recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.3)	147
C.42	Nombre de répondants qui ont subi un « temps d'arrêt » en 1997 parmi ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie, par espérance de rappel (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.4)	148
C.43	Nombre d'heures consacrées aux activités de recherche d'emploi parmi ceux qui ont subi un temps) d'arrêt de leur principal employeur de 1997, par espérances de rappel (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.5)	148
C.44	Nombre de participants très susceptibles ou plutôt susceptibles d'accepter un nouvel emploi hypothétique, par situation relative à l'emploi en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.6)	149
C.45	Raisons de ne pas chercher d'emploi pendant le chômage (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 5.3)	150
C.46	Réception d'assurance-emploi en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.7)	151
C.47	Présence de jeunes enfants, probabilités d'être le principal gardien et recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.8)	151
C.48	Sexe et fréquence du recours à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.1)	151
C.49	Nombre de répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans dans chaque région (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau A.1)	152
C.50	Revenu du ménage en 1997 et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.2)	152
C.51	Répondants qui ont subi un temps d'arrêt de leur emploi en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.3)	152
C.52	Nombre de ceux dont le temps d'arrêt s'est avéré une absence prolongée (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.4)	152
C.53	Satisfaction à l'égard de la situation professionnelle dans son ensemble (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.5)	153
C.54	Opinion sur l'énoncé : « Je mérite de recevoir toutes mes semaines d'assurance-emploi parce que j'y ai cotisé » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.6)	153
C.55	Nombre de répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans qui ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.7)	153
C.56	Méthodes de recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau A.2)	154

C.57	Temps consacré aux activités de recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau A.3)	155
C.58	Répondants qui ont subi un « temps d'arrêt » en 1997 parmi ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie, par espérances de rappel (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau A.4)	155
C.59	Effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le SRRAE	155
D.1	Caractéristiques des prestataires d'assurance-emploi (%)	157

Figures		Page
2.1	Âge et recours répété à l'assurance-emploi	10
2.2	Régions et recours répété à l'assurance-emploi	11
2.3	Lieu de résidence rural, lieu de résidence urbain et recours répété à l'assurance-emploi	12
2.4	Revenu du ménage en 1997 et recours répété à l'assurance-emploi	13
2.5	Éducation et recours répété à l'assurance-emploi	15
2.6	Lieu de naissance et recours répété à l'assurance-emploi	16
3.1	Pourcentage des répondants ayant travaillé en 1997	21
3.2	Pourcentage de tous les répondants qui ont travaillé en 1997, selon l'âge	21
3.3	Nombre d'heures travaillées en 1997, par catégorie	22
3.4	Première année en fonction par l'employeur principal de 1997	23
3.5	Nombre d'employeurs	24
3.6	Pourcentage des répondants avec temps d'arrêt en 1997	25
3.7	Pourcentage des répondants qui s'attendaient à être rappelés, chez ceux qui ont subi un temps d'arrêt de leur principal employeur	26
3.8	Pourcentage des répondants dont l'emploi principal en 1997 était saisonnier	27
3.9	Pourcentage des répondants ayant travaillé au moins une semaine chaque mois de 1997	28
3.10	Distribution des hommes réitérants et prestataires occasionnels, selon les catégories d'activité	30
3.11	Proportion de réitérants par secteur d'activité chez les hommes qui travaillaient en 1997	31
3.12	Distribution des réitérantes et prestataires occasionnelles selon les catégories d'activité	32
3.13	Proportion de réitérantes selon le secteur d'activité chez les femmes qui travaillaient en 1997	33
3.14	Distribution des métiers de prestige chez les hommes prestataires ayant travaillé en 1997	35
3.15	Distribution des métiers de prestige chez les femmes prestataires ayant travaillé en 1997	36
3.16	Distribution des salaires chez tous les hommes prestataires qui ont travaillé en 1997	37

3.17	Distribution du revenu total annuel chez tous les hommes prestataires qui ont travaillé en 1997	38
3.18	Distribution des salaires des femmes prestataires	39
3.19	Distribution du revenu total annuel chez toutes les femmes prestataires qui ont travaillé en 1997	40
3.20	Revenu du ménage total des hommes prestataires, par groupe de revenus	43
3.21	Revenu du ménage total des femmes prestataires, par groupe de revenus	45
4.1	Satisfaction à l'égard de la situation professionnelle dans l'ensemble	48
4.2	Satisfaction à l'égard du revenu de 1997	49
4.3	Satisfaction à l'égard du type de travail rémunéré accompli en 1997	50
4.4	Accord avec l'énoncé suivant : « Il y aura toujours suffisamment d'emplois pour les travailleurs possédant mes compétences »	53
4.5	Accord avec l'énoncé suivant : « Je mérite de recevoir toutes mes semaines d'assurance-emploi parce que j'y ai cotisé »	56
4.6	Accord avec l'énoncé suivant : « Le type de travail que je trouve signifie que le recours à l'assurance-emploi de temps à l'autre n'est qu'une réalité de la vie »	57
4.7	Accord avec l'énoncé suivant : « Je crains que, dans peu de temps, il n'y ait plus de programme d'assurance-emploi »	58
5.1	Pourcentage de tous les répondants au SRRAE qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie	60
5.2	Pourcentage des répondants au SRRAE qui ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie	61
5.3	Raisons de ne pas chercher un emploi pendant le chômage	70
A.1	Sexe et fréquence du recours à l'assurance-emploi	96
A.2	Revenu du ménage en 1997 et recours répété à l'assurance-emploi	98
A.3	Pourcentage des répondants qui ont subi un temps d'arrêt de leur emploi en 1997	101
A.4	Pourcentage de ceux dont le temps d'arrêt s'est avéré une absence prolongée	102
A.5	Satisfaction à l'égard de la situation professionnelle dans son ensemble	108
A.6	Opinion sur l'énoncé : « Je mérite de recevoir toutes mes semaines d'assurance-emploi parce que j'y ai cotisé »	111
A.7	Pourcentage des répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans qui ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie	112

Avant-propos

Ce rapport fait partie d'une série produite dans le cadre du Projet de supplément de revenu (PSR).

Le PSR fut créé à l'origine pour éprouver l'utilisation novatrice des fonds de l'assurance-emploi (a.-e.) — une utilisation qui offrait aux travailleurs au chômage un remplacement partiel et temporaire des revenus perdus s'ils retournaient sur le marché du travail rapidement et devaient, par le fait même, faire face à une réduction de revenu. Le nouveau programme fut mis à l'épreuve auprès de deux groupes de prestataires d'assurance-emploi : les travailleurs déplacés qui, après une importante période de travail, subissaient une perte permanente d'emploi; et les réitérants à l'assurance-emploi qui avaient pris l'habitude de recevoir des prestations d'assurance-emploi au moins pour une partie de chaque année.

Des publications antérieures sur le PSR ont fait connaître les résultats d'expérimentations menées pour mettre à l'épreuve le nouveau programme. Le PSR a eu un impact restreint et court sur le réemploi des travailleurs déplacés mais a entraîné des dépenses supplémentaires pour le gouvernement. Toutefois, dans le cas des réitérants à l'assurance-emploi, ils ont démontré très peu d'intérêt dans l'offre du PSR et le programme n'a eu aucun effet sur leur comportement à l'égard du marché du travail.

Pour mieux comprendre les circonstances et les besoins possibles d'un programme pour ceux qui ont eu fréquemment recours à l'assurance-emploi, un sondage sur les prestataires d'assurance-emploi a été ajouté au programme de recherche du PSR. Ce sondage, maintenant connu sous le nom de Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE), était un sondage représentatif à l'échelle nationale auprès d'individus qui ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi en 1996. De manière à augmenter l'utilité des données pour l'analyse du recours fréquent à l'assurance-emploi, ceux qui étaient réitérants (c.-à-d. ceux qui ont reçu des prestations sur au moins trois ans au cours des cinq années entre 1992 et 1996) ont été sur-représentés dans l'échantillonnage du sondage.

Le présent ouvrage présente une analyse descriptive des répondants au SRRAE. Un ouvrage d'accompagnement, *Comptes rendus sur le recours fréquent à l'assurance-emploi*, contient des exposés basés sur les données du sondage, rédigés par des chercheurs universitaires canadiens. Ensemble, ces deux ouvrages approfondissent notre compréhension du phénomène de l'utilisation fréquente des prestations d'assurance-emploi et nous apportent un point de vue plus nuancé sur un groupe important de bénéficiaires de cette forme de prestation.

John Greenwood
Directeur exécutif

Remerciements

Le présent rapport n'aurait pu être rédigé sans les efforts conjoints de plusieurs personnes et l'organismes. Nous désirons témoigner de notre reconnaissance envers chacun d'eux.

Premièrement, nous aimerions particulièrement remercier Développement des ressources humaines Canada (DRHC), le concepteur du Projet de supplément de revenu (PSR), pour son financement et son appui constant. Jean-Pierre Voyer et Russ Jackson de la Direction générale de la recherche appliquée de DRHC ont orienté nos recherches et nous ont conseillés tout au long du processus et de l'évaluation du Projet de supplément de revenu, et ils ont fait en sorte que le sondage sur lequel s'appuie ce rapport soit incorporé au projet. Louis Grignon et Alex Grey, également de la Direction générale de la recherche appliquée, ont apporté conseils et soutien tout au long de la rédaction de cet ouvrage.

Une fois la décision prise de mener un sondage représentatif à l'échelle nationale sur les prestataires d'assurance-emploi, une équipe de Statistique Canada, dirigée par Marc Lachance, a offert des conseils des plus judicieux pour l'élaboration du sondage pour ensuite le mener avec le professionnalisme typique de Statistique Canada. Miles Corak, de Statistique Canada, a fait d'utiles recommandations pendant la rédaction des questions du sondage et Marc Lachance a continué à l'interprétation et à la compréhension des données tout au long de l'analyse de ce rapport.

David Gray a lu plusieurs versions préliminaires de ce rapport et nous a fait part de ses précieux commentaires.

À la SRSA, plusieurs membres du personnel ont participé à la préparation de cet ouvrage. Doug Tattrie a dirigé le projet au début, a établi la structure de base et a mené une grande partie de l'analyse préliminaire. John Greenwood a partagé sa sage introspection et Barbara Greenwood Dufour a permis de transformer une ébauche de manuscrit en une publication soignée.

En dernier lieu, le sondage sur lequel ce rapport est basé n'existe que grâce à la générosité des répondants. Nous tenons à remercier ceux qui ont pris le temps de fournir de l'information personnelle avec l'espoir que celle-ci s'avérerait profitable à l'élaboration de meilleures politiques gouvernementales.

Les auteurs

Chapitre 1: Introduction

Le recours fréquent à l'assurance-chômage par certains travailleurs est un problème au Canada depuis que le programme fédéral de l'assurance-chômage a été instauré en 1940¹. Il n'est pas rare que des travailleurs dans certains secteurs aient effectivé suffisamment d'heures dans une partie de l'année pour remplir les conditions exigées par l'assurance-emploi² au moment d'être mis à pied pour la saison morte. L'existence de travailleurs qui demandent régulièrement des prestations d'assurance-emploi a soulevé plusieurs questions au cours des études antérieures.

Premièrement, dans la mesure où les travailleurs et leurs employeurs savent à l'avance qu'une mise à pied est imminente, l'assurance-emploi s'avère un programme de transferts de revenus et non pas un programme d'assurance (Nakamura, 1995, 1996; Nakamura et Diewert, 1997). L'assurance offre une protection contre des événements imprévisibles et indésirables; pour quelques réitérants à l'assurance-emploi, une mise à pied annuelle n'est ni l'un ni l'autre.

L'importance de la distinction entre un programme d'assurance et un programme de transferts de revenus réside dans les principes sous-jacents à leur conception. Le versement de prestations d'assurance est justifié par un événement imprévisible et indésirable — un accident de la route, un problème de santé ou un accident de travail — et le montant versé ne dépend pas du revenu ni de l'état civil. Les chanceux qui ne vivent pas une telle expérience sont disposés à payer les primes qui permettent aux malchanceux de recevoir des prestations.

À l'opposé, les transferts de revenus sont justifiés par le besoin — un besoin généralement causé par un faible revenu familial. Plusieurs de ceux qui paient des taxes pour financer les programmes de transferts croient que les individus et les familles dans le besoin doivent être soutenus par l'État. Toutefois, en toute équité, aucun transfert de revenus ne devrait être fait à ceux qui n'en ont pas besoin.

Les prestations d'assurance-emploi sont en grande partie versées aux travailleurs admissibles sans tenir compte de leur revenu familial³. Cependant, si les prestations d'assurance-emploi sont considérées comme des transferts de revenus, le montant devrait être versé selon le revenu familial.

¹À cette époque, les travailleurs les plus susceptibles de faire des demandes fréquentes d'assurance-chômage étaient considérés inadmissibles. Tout particulièrement, les travailleurs d'industries saisonnières ne payaient aucune prime ni ne recevaient aucune indemnité d'assurance-chômage. En plus de celle-ci, d'autres exclusions laissaient 58 % de la main d'œuvre sans assurance-chômage. Pendant les 30 années suivantes, le pourcentage de travailleurs protégés par l'assurance-chômage a augmenté progressivement. En 1971, la *Loi sur l'assurance-chômage* a étendu sa protection pour ainsi dire à tous les employés — y compris aux travailleurs saisonniers qui forment maintenant la majeure partie des demandeurs — et majorèrent la générosité du programme. La tendance à la hausse de la protection et des prestations fut renversée durant la période de repli financier des années 90. La plus récente loi, la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996, restreint l'admissibilité et réduit les prestations pour plusieurs prestataires. En 1981, Dingleline fait l'historique des premières années du système canadien d'assurance-chômage.

²En 1996, le régime d'assurance-chômage devenait le programme d'assurance-emploi. Dans ce rapport, nous ferons usage de la terminologie courante de l'assurance-emploi.

³La clause concernant le « supplément au revenu familial » est une exception qui a été présentée lors des réformes de l'assurance-chômage en 1996. Un plus haut taux de remise de prestations a été offert aux demandeurs dont le revenu

(suite)

La deuxième question soulevée est la conception du système de l'assurance-emploi qui encourage les entreprises à abuser des mises à pied temporaires lorsque la demande est à la baisse. Le facteur clé est que l'assurance-emploi n'est pas « tarifée selon les antécédents ». Ceux qui ont le malheur d'être impliqués dans un grave accident de la route devront payer des primes supérieures au moment de renouveler leur assurance automobile. Comme Nakamura (1995, p. 741) l'a écrit :

Pour la plupart des programmes privés d'assurance, tarifer selon les antécédents signifie que pour chaque niveau de protection, les primes augmentent en fonction des demandes présentées et d'autres facteurs de risque pertinents.

L'objectif de la tarification selon les antécédents est de faire en sorte que ceux qui reçoivent fréquemment des indemnités payent une plus large part afin de permettre à ceux qui reçoivent rarement des indemnités de payer moins. Toutefois, jusqu'en 1996, il n'y avait aucune tarification selon les antécédents dans le système canadien d'assurance-chômage. Employeurs et travailleurs payaient des primes qui ne changeaient pas en fonction des mises à pied commandées par les employeurs ou subies par les travailleurs⁴. Nakamura (1996, p. 5) prétend que le manque de tarification selon les antécédents est injuste pour ceux qui ont rarement recours au programme d'assurance-emploi.

L'accès aux prestations d'assurance-emploi pour des périodes régulières et prévisibles de chômage peut influencer non seulement le comportement des travailleurs, mais également le comportement des employeurs. Une entreprise prend le risque de voir sa main-d'œuvre partir pour une autre entreprise lors de mises à pied temporaires de ses travailleurs, même si ces derniers préféreraient revenir à leur emploi original. Ce risque serait encore plus élevé si les prestations d'assurance-emploi n'étaient pas disponibles pour les travailleurs mis à pied car la nécessité d'avoir un revenu pourrait les forcer à accepter un autre emploi ou à déménager dans une autre région du pays. Les prestations d'assurance-emploi peuvent fournir suffisamment de revenus pour soutenir les travailleurs lors de mises à pied temporaires, augmentant par le fait même les possibilités de subir de telles mises à pied temporaires. De plus, la disponibilité des prestations d'assurance-emploi peut réduire les probabilités que les travailleurs se mettent à la recherche d'emplois plus rémunérateurs, permettant aux entreprises de verser un moindre salaire à leurs employés.

Le recours aux mises à pied temporaires suggère l'existence de ce que les économistes du travail appellent « contrats implicites » — soit des ententes tacites entre les entreprises et les travailleurs. Les entreprises acceptent implicitement de rappeler les travailleurs à la fin de la mise à pied temporaire. Les travailleurs acceptent implicitement de ne pas chercher un emploi qui diminuerait leurs chances de retourner travailler pour leur employeur précédent.

familial était sous le seuil de pauvreté en 1996 (25 921 \$) pour recevoir le supplément de la prestation nationale pour enfants. Comme l'a indiqué Pulkingham, 1998, c'était la première fois que le revenu familial, plutôt que le revenu individuel, servait de seuil pour le niveau de prestations supplémentaires lors des demandes d'assurance-chômage.

⁴Les réformes de 1996 du système ont appliqué la « règle d'intensité » qui réduit le taux de remplacement des revenus pour les réitérants de l'assurance-emploi. Il s'agit d'une forme de tarification selon les antécédents qui fait en sorte que les prestations des travailleurs qui ont fréquemment recours à l'assurance-emploi sont plus basses que celles versées aux autres travailleurs. Cependant, les primes payées par les entreprises n'ont pas été touchées par cette règle. Pour plus de renseignements sur la réforme de l'assurance-emploi, voir DRHC, 2000.

Comme Corak (1995, p. 38) l'a écrit :

Une importante présomption sous-jacente à la théorie du contrat implicite est que l'assurance-chômage profite à l'entreprise car elle réduit l'intensité de la recherche d'emploi d'individus temporairement mis à pied et, de ce fait, les garde rattachés en permanence à l'entreprise.

Parce que certaines entreprises (et quelques industries) pratiquent la mise à pied temporaire plus fréquemment que d'autres, tout en ne payant pas de primes plus élevées pour autant, leurs contrats implicites sont subventionnés par des entreprises et des travailleurs qui n'ont pas recours à la mise à pied temporaire.

La dernière question concerne la distinction maintenant populaire entre politique *active* et politique *passive* du marché du travail. Dans les années 90, les politiques actives du marché du travail, favorisant le retour au travail des bénéficiaires de prestations, a gagné du terrain partout dans le monde occidental. Diverses mesures actives ont été ajoutées au système d'assurance-chômage à la fin des années 80 et au début des années 90, incluant l'utilisation de prestations à des fins de formation telle que la formation financée et l'Aide à l'activité indépendante.

LE PROJET DE SUPPLÉMENT DE REVENU

Dans le cadre du mouvement vers une politique plus active du marché du travail au Canada, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a financé une expérience sociale intitulée « Projet de supplément de revenu (PSR) » dans le but de mettre à l'épreuve un stimulant financier novateur destiné à encourager le retour au travail des travailleurs sans emploi. Ce rapport fait partie de cette étude.

Une composante du PSR offrait aux réitérants de l'assurance-emploi — définis comme demandeurs ayant reçu des prestations d'assurance-emploi dans chacune des trois années précédentes — un revenu « complémentaire » s'ils choisissaient un nouvel emploi moins rémunérateur que le précédent⁵. L'objectif de ce supplément était de stimuler l'emploi en saison morte et de promouvoir un retournement vers les emplois à longueur d'année, réduisant la dépendance aux prestations d'assurance-emploi à long terme.

La première étape de l'expérience fut le recrutement de volontaires qui avaient 50 % de chances de se voir offrir un supplément de revenu. Quoique la participation à l'expérience était tout à fait gratuite et que toutes les activités se faisaient volontairement, seulement 41 % des réitérants invités à participer ont accepté. Ceci contrastait fortement avec l'autre composante de l'expérience qui offrait un supplément de revenu aux travailleurs déplacés — ceux qui avaient perdu leur emploi de façon permanente à cause des conditions économiques variables. Là, 97 % des participants admissibles qui ont retourné le formulaire ont accepté de participer⁶.

La moitié du groupe de 41 % des réitérants qui se sont portés volontaires pour le PSR furent assignés au hasard à un groupe programme et se firent offrir le supplément de revenu;

⁵Voir Tattrie, 1999, p. 8.

⁶Voir Bloom et coll., 1997, pp. 40-41.

l'autre moitié constitua un groupe témoin qui ne reçut pas l'offre. Seulement 4,7 % des membres du groupe programme ont effectivement reçu un supplément.

Puisqu'il semblait évident que l'offre d'un revenu complémentaire aurait eu peu d'impact sur l'expérience d'emploi ultérieure de ceux à qui il était offert, DRHC a décidé de ne pas entreprendre le sondage coûteux qui aurait été nécessaire pour documenter la différence entre l'expérience sur le marché du travail des membres du groupe programme et du groupe témoin. Il a plutôt utilisé les fonds disponibles pour entreprendre un sondage national représentatif auprès des prestataires d'assurance-emploi, s'assurant d'interroger un assez grand nombre de réitérants. On espérait, de cette façon, que l'expérience de la main d'œuvre de ce groupe controversé serait mieux expliquée.

LE SONDAGE SUR LE RECOURS RÉPÉTÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI

Le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE) fut conçu par une équipe de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) et Statistique Canada. Statistique Canada était en charge de réaliser le sondage. La population ciblée était constituée de tous ceux qui, en 1996, avaient fait une demande de prestations régulières d'assurance-emploi et en avaient reçues. L'échantillon de départ consistait en 30 000 demandeurs, stratifiés par province et par le nombre d'années de prestations d'assurance-emploi reçu entre 1992 et 1996. Les réitérants — soit ceux qui avaient reçues au moins un dollar de prestations régulières d'assurance-emploi annuellement sur trois ans entre 1992 et 1996 — furent représentés à l'excès dans l'échantillon à cause de l'intérêt porté aux réitérants⁷.

Statistique Canada a tenté de communiquer avec les 30 000 prestataires en janvier, février et mars 1998 et ont réussi à interviewer 22 586 participants — ce qui représente un taux de réponse de 75,3 %. Plusieurs des questions du sondage portaient sur l'expérience sur le marché du travail des prestataires en 1997; par exemple, on demandait s'ils avaient travaillé en 1997, pour qui ils avaient travaillé, qu'avaient-ils fait et quel salaire avaient-ils reçu. D'autres questions concernaient l'attitude des prestataires à l'égard des différents aspects de leur travail et de l'assurance-emploi ainsi que leurs activités de recherche d'emploi en 1997.

Utilisant de simples tableaux à multiples entrées, ce rapport décrit l'expérience sur le marché du travail de l'échantillon national représentatif des prestataires d'assurance-emploi selon le SRRAE⁸. Dans certains cas, les résultats présentés se rapportent directement aux enjeux politiques décrits au début du présent chapitre. Néanmoins, nous mettons l'accent, la plupart du temps, sur une simple description des données d'enquête et nous nous arrêtons

⁷Pour être plus exact, le cadre d'échantillonnage utilisé fut le Profil vectoriel 10 % de DRHC, qui contient toutes les demandes d'assurance-emploi présentées à partir d'un échantillonnage d'un demandeur sur dix. À quelques exceptions près, tous ceux qui avaient fait une demande d'assurance-emploi en 1996 et avaient reçu au moins un dollar en prestations régulières furent inclus dans l'échantillonnage. Nous avons demandé la réception d'un dollar de prestations car les travailleurs demeurent admissibles tout en travaillant, même s'ils ne reçoivent aucune prestation. L'échantillonnage fut stratifié en dix provinces et par le nombre d'années de perception d'assurance-emploi entre 1992 et 1996. Afin de s'assurer la représentativité de la population sous-jacente, les mesures d'échantillonnage furent calculées et sont utilisées tout au long de ce rapport.

⁸Le noyau du rapport traite des répondants âgés de 25 ans et plus. Les moins de 25 ans sont exclus parce que les travailleurs très jeunes n'ont probablement pas passé suffisamment de temps sur le marché du travail pour s'avérer des prestataires fréquents. L'annexe A décrit l'expérience des répondants de moins de 25 ans.

brièvement sur les rapports de cause à effet. Le dernier chapitre associe les résultats à quelques-uns des enjeux politiques — particulièrement la théorie du contrat implicite — mais l'analyse se borne aux tableaux à entrées multiples.

Forces et faiblesses du SRRAE

Les lecteurs devraient connaître les forces et les faiblesses du SRRAE. Une des forces se trouve dans la question posée aux prestataires concernant leur attitude face à leur situation professionnelle et à leur utilisation de l'assurance-emploi. De plus, un large éventail d'informations démographiques et économiques a été recueilli auprès des prestataires. Par exemple, le revenu familial annuel ainsi que le revenu individuel étaient établis, fournissant un meilleur indicateur du bien-être économique en 1997.

La plus grande faiblesse des données est le fait qu'elles soient transversales plutôt que longitudinales. Les prestataires étaient interrogés sur leur expérience de travail pendant l'année civile 1997. Ainsi, nous savons si l'emploi principal d'un prestataire était saisonnier ou non en 1997. Manquant de données longitudinales, toutefois, nous ne pouvons dire si le prestataire avait des antécédents d'emplois saisonniers. De même, nous ne pouvons mesurer avec exactitude la durée des périodes d'emploi et de chômage au fil du temps.

D'autres auteurs (Corak 1993a, 1993b, 1995; Lemieux et McLeod, 1995; et Wesa, 1995) ont analysé les données administratives longitudinales. De telles données permettent d'examiner l'expérience des travailleurs sur un plus long laps de temps qu'il serait possible de le faire en utilisant le SRRAE. Les sondages en coupe transversale des prestataires et les données administratives longitudinales partagent une faiblesse importante : ni l'un ni l'autre ne permet une analyse explicite du rôle joué par la demande du marché du travail dans la définition de la nature et de l'étendue de l'utilisation de l'assurance-emploi. Les effets de ce facteur, la demande, et de d'autres facteurs sont importants, mais ne peuvent pas être explicitement analysés uniquement à partir d'informations sur les travailleurs individuels.

Par conséquent, les lecteurs ne devraient pas présumer que le recours fréquent à l'assurance-emploi est uniquement le résultat de choix faits par les travailleurs. Les entreprises, en choisissant certaines tendances d'embauche, peuvent également influencer le recours répété à l'assurance-emploi.

Distinctions analytiques de base

Réitérants et prestataires occasionnels

Tout au long de ce rapport, nous faisons la différence entre *réitérants* et *prestataires occasionnels* de l'assurance-emploi. Tel que précité, les réitérants sont définis comme étant ceux qui ont reçu au moins un dollar de prestations régulières d'assurance-emploi annuellement sur au moins trois des cinq années entre 1992 et 1996⁹. Les prestataires occasionnels sont ceux qui ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi seulement pendant une ou deux années entre 1992 et 1996.

⁹D'autres définitions de réitérants et de prestataires occasionnels sont possibles. Certains auteurs ont utilisé le *nombre de demandes* pendant une période donnée, par opposition au *nombre d'années de prestations reçues* pendant la même période. Par exemple, une demande peut rapporter des prestations sur deux années civiles.

Cette simple distinction dissimule d'énormes variations dans les types de travailleurs qui perçoivent des prestations et dans les raisons pour lesquelles ils les reçoivent. Il est utile d'étudier deux cas hypothétiques extrêmes.

À un extrême se trouve le travailleur pour qui recevoir de l'assurance-emploi fait partie d'un cycle annuel de longue date. Pendant la « saison », le travailleur est embauché à temps plein. Pendant la « saison morte », aucun travail n'est disponible et le travailleur demande et reçoit des prestations d'assurance-emploi. Ce travailleur hypothétique serait un réitérant selon notre définition.

À l'autre extrême se trouve le « travailleur déplacé ». Imaginez quelqu'un ayant travaillé pendant longtemps pour un unique employeur et qui se retrouve licencié lorsque cet employeur décide de fermer son entreprise. Ce travailleur déplacé hypothétique pourrait alors recevoir des prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce qu'il se trouve un nouvel emploi. Une fois qu'il s'est trouvé un nouvel emploi, le travailleur déplacé pourrait ne plus jamais avoir recours au système. Ce travailleur déplacé hypothétique serait considéré un prestataire occasionnel selon notre définition.

Bien que ces cas extrêmes existent, ils ne sont pas aussi fréquents qu'on pourrait l'imaginer. Parmi ceux qui reçoivent des prestations au cours de n'importe quelle année donnée, la proportion des demandeurs qui reçoivent des prestations pour la première fois est plutôt faible. Corak (1993a, p. 164) indique que ceux qui recevaient des prestations pour la première fois ne comptaient que pour 20,1 % de toutes les demandes présentées en 1989¹⁰. Dans une étude faite auprès d'individus qui ont présenté des demandes au cours des 21 années entre 1972 et 1992, Lemieux et MacLeod (1995) révèlent que 27,8 % de l'échantillon a rempli entre une et trois demandes.

À l'autre extrême, Lemieux et MacLeod (1995) indiquent que 24,3 % de leur échantillon a reçu des prestations sur au moins 11 des 21 années comprises entre 1972 et 1992. De ceci, l'on peut déduire que la perception de prestations au cours de chaque année sur une longue période est également relativement rare.

Certains de ceux que nous cataloguons comme des réitérants et des prestataires occasionnels, selon les demandes présentées entre 1992 et 1996, pourraient être catalogués différemment si une période de temps différente était examinée. Dans l'échantillon de Lemieux et MacLeod, 22,8 % des prestataires avaient eu entre 7 et 10 périodes de prestations entre 1972 et 1992. Selon la façon dont ces périodes étaient distribuées au fil des ans, ces prestataires seraient considérés comme des réitérants certaines années et prestataires occasionnels d'autres années. Wesa (1995, p.12) qualifie les prestataires dont le statut change selon la période de temps donnée, de *chômeurs de passage* et affirme qu'ils représentent environ 25 % des demandeurs.

Par conséquent, les lecteurs devraient être prévenus de ne pas considérer les réitérants comme « ceux qui ont recours aux prestations d'assurance-emploi chaque année ». De même,

¹⁰L'ensemble de données utilisé par Corak, basé sur le profil vectoriel, incluait un échantillonnage d'une demande sur dix faites entre juillet 1971 et la fin de 1989. Par conséquent, Corak peut déterminer combien de demandes furent présentées par chaque demandeur pendant cette période. Par exemple, il pouvait déterminer si une personne présentant une demande en 1989 avait déjà présenté une demande pendant l'entière période de 1971 à 1989. Vraisemblablement, il est possible qu'un petit nombre de ceux catégorisés comme ayant fait une première demande en 1989 aient effectivement fait une demande avant 1971.

les prestataires occasionnels ne sont pas nécessairement « ceux qui ont recours aux prestations d'assurance-emploi uniquement lorsqu'ils sont déplacés en permanence ».

Il y a plusieurs types différents de travailleurs qui finissent par être catalogués comme des réitérants. Par exemple, certains travailleurs de la construction hautement spécialisés et très bien rémunérés ne travaillent qu'à certaines périodes de l'année. D'autres réitérants deviennent admissibles aux prestations d'assurance-emploi uniquement en cumulant plusieurs emplois à court terme tout au long d'une année — des travailleurs relativement non spécialisés de communautés rurales où sévit un haut taux de chômage en sont un exemple; ceux qui réussissent régulièrement deviennent réitérants. Et d'autres travailleurs deviennent réitérants uniquement à cause de leurs employeurs qui, tel que précité, ont pris la décision de faire des mises à pied en *présumant* la disponibilité des prestations. Les travailleurs dans le domaine de l'éducation qui travaillent selon un contrat de dix mois et sont mis à pied chaque été en sont un exemple.

De même, les prestataires occasionnels forment un groupe hétérogène. Quelques-uns sont des travailleurs saisonniers qui n'ont pas été en mesure de travailler assez longtemps pour être admissibles aux prestations en trois ans ou plus. D'autres peuvent ne pas travailler durant certaines années et ne travailler que quelques mois durant d'autres années. D'autres encore peuvent avoir été licenciés plus d'une fois au cours d'une période de cinq ans.

Prestataires masculins et féminins

Cet éventail d'expériences de la main d'œuvre nous poussent également à présenter séparément les résultats des *hommes* et des *femmes*. Ceci est fait en accord avec les pratiques de l'économie du travail, mais est particulièrement important ici à cause des industries très différentes qui embauchent les hommes et les femmes. Les travailleurs saisonniers d'entreprises de construction et d'extraction de ressources forment un groupe numériquement important de réitérants. Toutefois, de tels travailleurs sont en majorité des hommes. L'expérience d'un grand nombre de femmes prestataires à répétition est probablement fort différente.

Le tableau 1.1 montre le nombre pondéré de répondants âgés de 25 ans et plus, et le pourcentage de répartition dans chacun des quatre groupes. Le tableau illustre deux éléments importants concernant les réitérants au Canada. Premièrement, les réitérants représentent un pourcentage élevé — 52,5 % — de tous les prestataires en 1996. Deuxièmement, le recours répété n'était pas limité aux hommes. Il était également fréquent chez les femmes; 37 % de tous les réitérants étaient des femmes (non illustré).

Tableau 1.1 : Nombre de réitérants, de prestataires occasionnels et de prestataires hommes et femmes dans le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi

	Réitérants	Prestataires occasionnels	Total
Hommes prestataires			
Nombre pondéré	468 734	348 909	817 643
Nombre non pondéré	9 287	2 792	12 079
Pourcentage du total pondéré	33,1	24,6	57,7
Femmes prestataires			
Nombre pondéré	274 877	323 424	598 301
Nombre non pondéré	5 618	2 914	8 532
Pourcentage du total pondéré	19,4	22,8	42,2
Total			
Nombre pondéré	743 611	672 333	1 415 944
Nombre non pondéré	14 905	5 706	20 611
Pourcentage du total pondéré	52,5	47,5	100,0

LA STRUCTURE DU RAPPORT

La suite de ce rapport est structurée comme suit. Le chapitre 2 présente une description démographique des répondants au sondage, classifiant l'information selon leurs âge, région de résidence, éducation, revenu familial et statut d'immigrant.

Le chapitre 3 se penche sur l'expérience d'emploi des prestataires en 1997, résumant diverses mesures de leur participation au marché du travail, le secteur de leur emploi principal en 1997 (s'il y a lieu), le prestige professionnel associé à leur emploi principal, leur salaire et leur revenu, les sources du revenu familial autre que le salaire du répondant et le lien entre le revenu individuel et le revenu familial.

Le chapitre 4 traite de l'attitude des répondants à l'égard de leur situation professionnelle en 1997, des changements en général (et face aux changements dans leurs situations professionnelles spécifiques) et du programme d'assurance-emploi.

Le chapitre 5 examine les efforts de recherche d'emploi de ceux qui ont été sans emploi toute l'année 1997 ou seulement une partie. L'ampleur et l'intensité des efforts de recherche d'emploi des répondants sont d'abord décrites, ensuite, plusieurs facteurs perçus comme influençant la recherche d'emploi — espérance de rappel, perception de prestations d'assurance-emploi et circonstances personnelles — sont examinés.

Dans le dernier chapitre, nous résumons les éléments importants de la description contenue dans les chapitres précédents, démontrant de quelle façon, s'il y a lieu, les prestataires de 1996 diffèrent des cohortes précédentes, étudiées au paravant par des chercheurs. Des preuves tirées du SRRAE portant sur la théorie des contrats implicites sont alors présentées. Enfin, nous abordons la question suivante : Pourquoi les réitérants de l'assurance-emploi n'ont pas été intéressés par l'offre du PSR de recevoir un revenu complémentaire.

En plus de la partie principale de ce rapport, plusieurs annexes sont incluses. Une de ces annexes analyse l'expérience des prestataires de 1996 qui étaient âgés de moins de 25 ans et une autre fait la synthèse des activités bénévoles des répondants au SRRAE.

Chapitre 2 : **Les caractéristiques démographiques et socio-économiques des réitérants et des prestataires occasionnels**

Dans le chapitre précédent, le tableau 1.1 a montré que plus de la moitié des répondants au Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE) avaient reçu des prestations d'assurance-emploi (a.-e.) sur trois années ou plus pendant la période de 1992 à 1996 et, par conséquent, ont été catégorisés réitérants à l'assurance-emploi, selon notre définition. Dans le présent chapitre, nous examinons de près les caractéristiques démographiques et socio-économiques des réitérants et des prestataires occasionnels. Plus particulièrement, nous regardons comment les deux groupes diffèrent en termes d'âge, de la région du Canada où ils résident, s'ils habitent des zones rurales ou urbaines, le revenu du ménage, leur niveau de scolarité et s'ils sont nés ou non au Canada et, sinon, depuis quand ils ont immigré.

Voici les conclusions générales :

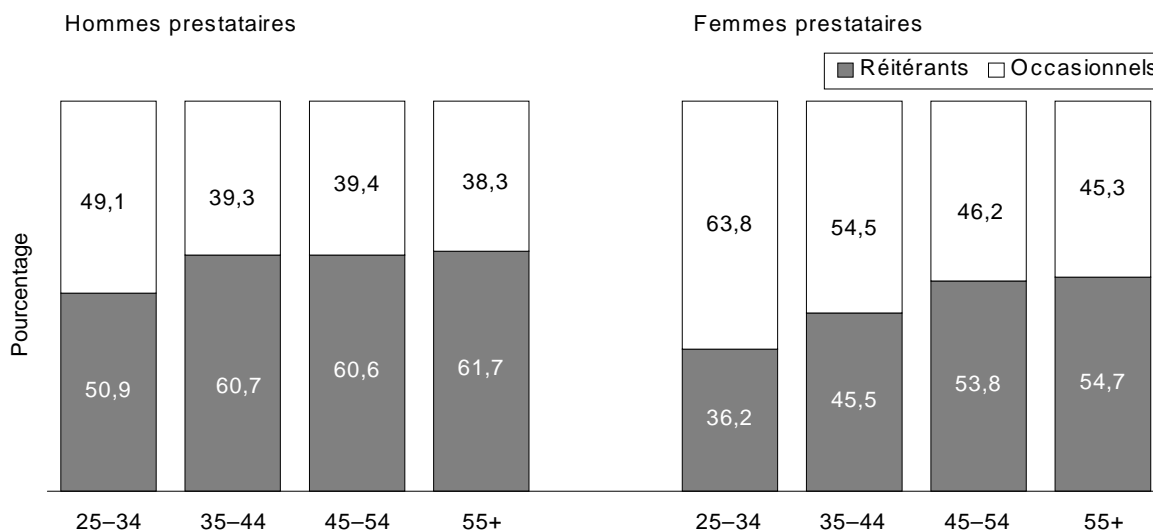
- La proportion de prestataires de l'assurance-emploi réitérants augmente selon leur âge. Chez les hommes, environ la moitié des plus jeunes (25 à 34 ans) étaient des réitérants; toutefois, parmi les prestataires âgés de 35 ans et plus, 60 % étaient des réitérants. Chez les femmes, 36 % des plus jeunes étaient des réitérantes. La proportion de réitérantes atteint 45 % chez les femmes âgées entre 35 et 44 ans, avant de plafonner à environ 55 % chez les femmes âgées de 45 ans et plus.
- La proportion de réitérants parmi les prestataires de l'assurance-emploi variait considérablement d'une région du Canada à l'autre. Par exemple, parmi les hommes résidant dans les provinces de l'Atlantique, 77,4 % étaient des réitérants; en Ontario, 45,6 % des hommes prestataires étaient des réitérants. Cependant, le nombre de réitérants était plus élevé au Québec, province de résidence de presque 38 % de tous les réitérants canadiens — plus de 280 000 prestataires.
- Les prestataires occasionnels de l'assurance-emploi étaient plus susceptibles que les réitérants de se trouver dans la catégorie inférieure et supérieure du revenu du ménage.
- Les réitérants n'étaient pas aussi instruits que les prestataires occasionnels. Ce qui est encore plus important, c'est qu'ils étaient plus susceptibles de ne pas posséder un diplôme d'études secondaires.

Il n'y avait que de légères différences entre les réitérants et les prestataires occasionnels selon un certain nombre d'autres variables démographiques. Pour cette raison, les variables ne sont pas commentées dans ce chapitre. L'annexe D présente l'intégralité des variables démographiques utilisées pour le SRRAE.

L'ÂGE ET LE RECOURS À L'ASSURANCE-EMPLOI

Les réitérants ont tendance à être un peu plus âgés que les prestataires occasionnels. En moyenne, les hommes réitérants étaient âgés de 41,3 ans, comparativement à un âge moyen de 39,4 ans chez les hommes prestataires occasionnels. De même, l'âge moyen chez les réitérantes était de 42,8 ans, comparativement à 39,9 ans chez les femmes présentant des demandes occasionnelles. La figure 2.1 montre la proportion de réitérants à l'assurance-emploi dans chaque groupe d'âge.

Figure 2.12 : L'âge et le recours répété à l'assurance-emploi



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires de l'assurance-emploi de chaque groupe d'âge sont catalogués selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.1 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de cette figure.

Dans la catégorie des plus jeunes (25 à 34 ans), les hommes étaient aussi susceptibles de présenter des demandes d'assurance-emploi répétées qu'occasionnelles. Chez les hommes dans le groupe des 35 à 44 ans, le recours répété à l'assurance-emploi a atteint 60 % et ce pourcentage a perduré au sein des cohortes plus âgées.

La proportion de réitérantes augmente avec l'âge, passant de 36 % dans la catégorie des plus jeunes à environ 55 % dans la catégorie des plus âgées. Néanmoins, le recours répété était moins fréquent que chez les hommes dans chaque groupe d'âge.

LES RÉGIONS ET LE RECOURS À L'ASSURANCE-EMPLOI

Le tableau 2.1 indique que le Québec détenait le plus haut pourcentage de réitérants au Canada — 37,7 %. L'on retrouvait près d'un cinquième de tous les réitérants en Ontario, de même que dans les provinces de l'Atlantique et dans l'Ouest canadien.

Tableau 2.1 : Pourcentage de réitérants de l'assurance-emploi dans chaque région

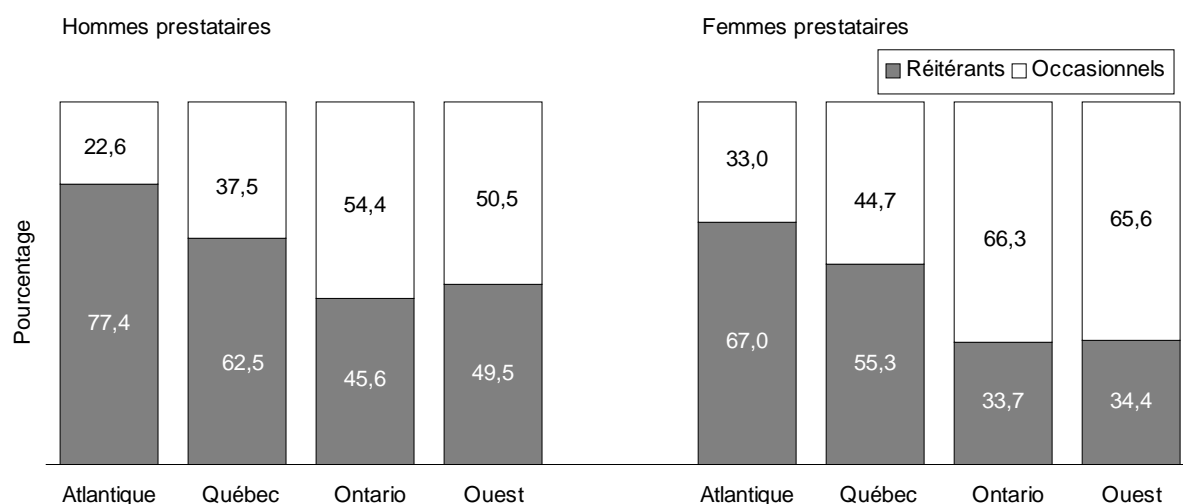
Régions	Hommes	Femmes	Total
Atlantique	21,4	22,1	21,7
Québec	36,9	39,2	37,7
Ontario	21,0	21,4	21,1
Ouest	20,7	17,3	19,5

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les provinces de l'Atlantique comptent : Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard; les provinces de l'Ouest comprennent : Manitoba, Saskatchewan, Alberta et Colombie-Britannique. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.2 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de ce tableau.

La fréquence du recours répété à l'assurance-emploi est parfois associée au fait que les prestataires résident dans la région Atlantique du Canada. Bien que le tableau 2.1 montre que les provinces de l'Atlantique ne comptaient qu'un cinquième de tous les réitérants, plus des trois quarts (77,4 %) de tous les hommes prestataires de la région Atlantique présentaient de fréquentes demandes d'assurance-emploi (voir la figure 2.2). Même dans l'Ouest, où le nombre total des prestataires était plutôt faible, les hommes avaient souvent recours à l'assurance-emploi. Au Québec, où le nombre absolu est élevé, les hommes réitérants constituaient 62,5 % des demandeurs d'assurance-emploi en 1996.

Figure 2.2 : Les régions et le recours répété à l'assurance-emploi



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires de l'assurance-emploi de chaque région sont catalogués selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les provinces de l'Atlantique sont : Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard; les provinces de l'Ouest comprennent : Manitoba, Saskatchewan, Alberta et Colombie-Britannique. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.3 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de ce tableau.

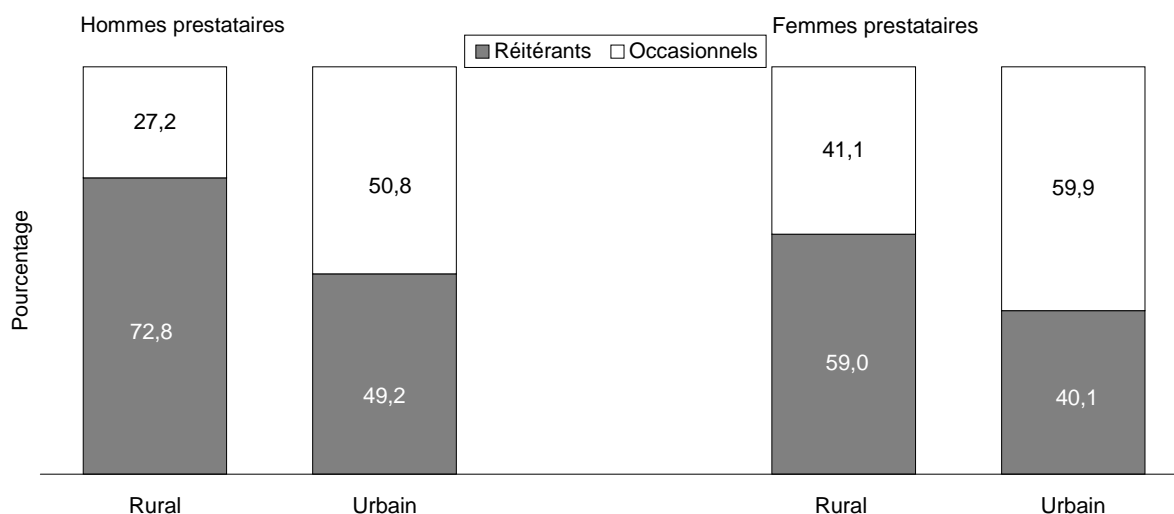
Les femmes qui ont présenté de fréquentes demandes de prestations sont largement plus nombreuses que leurs homologues occasionnelles dans la région de l'Atlantique (67 % par opposition à 33 %), et au Québec (55,3 % par opposition à 44,7 %). Toutefois, en Ontario et plus loin dans l'Ouest, les femmes sont plus susceptibles d'être prestataires occasionnelles que réitérantes.

LE LIEU DE RÉSIDENCE RURAL PAR OPPOSITION AU LIEU DE RÉSIDENCE URBAIN

Au cours des dernières décennies, le Canada est devenu une nation de citadins. Selon le recensement de 1996, moins du quart (22,1 %) de la population habitait dans des zones rurales du pays¹. Fait intéressant, bien qu'à peine un cinquième de la population en général habitait en zones rurales, un pourcentage plus élevé (32,8 %) des prestataires de 1996 vivaient en zones rurales.

Comme la figure 2.3 le montre, les réitérants constituaient presque les trois quarts (72,8 %) de tous les hommes prestataires dans les zones rurales. Quoique la différence était moins prononcée, les femmes prestataires vivant dans des zones rurales étaient plus susceptibles d'être réitérantes (59,0 %).

Figure 2.3 : Lieu de résidence rural, lieu de résidence urbain et recours répété à l'assurance-emploi



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires de l'assurance-emploi dans les zones urbaines et les zones rurales sont catalogués selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Dans le sondage, un *répondant urbain* était défini comme vivant à l'intérieur d'un noyau urbain, de la frange urbaine ou de la zone urbaine à l'extérieur des régions métropolitaines de recensement (RMR) et d'agglomérations de recensement (AR). Une RMR représente un noyau urbain de population d'au moins 100 000 habitants, selon le précédent recensement. Une AR représente un noyau de population d'au moins 10 000 sans dépasser 100 000 personnes, selon le précédent recensement. Un *répondant rural* est défini comme étant une personne vivant dans une zone contenue entre la frange rurale et la zone rurale à l'extérieur de la RMR et de la AR. Ces définitions ne sont pas identiques à celles utilisées pour le recensement (voir note 1).

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Les répondants étiquetés comme « non déclarés » à cette variable sont exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.4 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux étiquetés comme « non déclarés ».

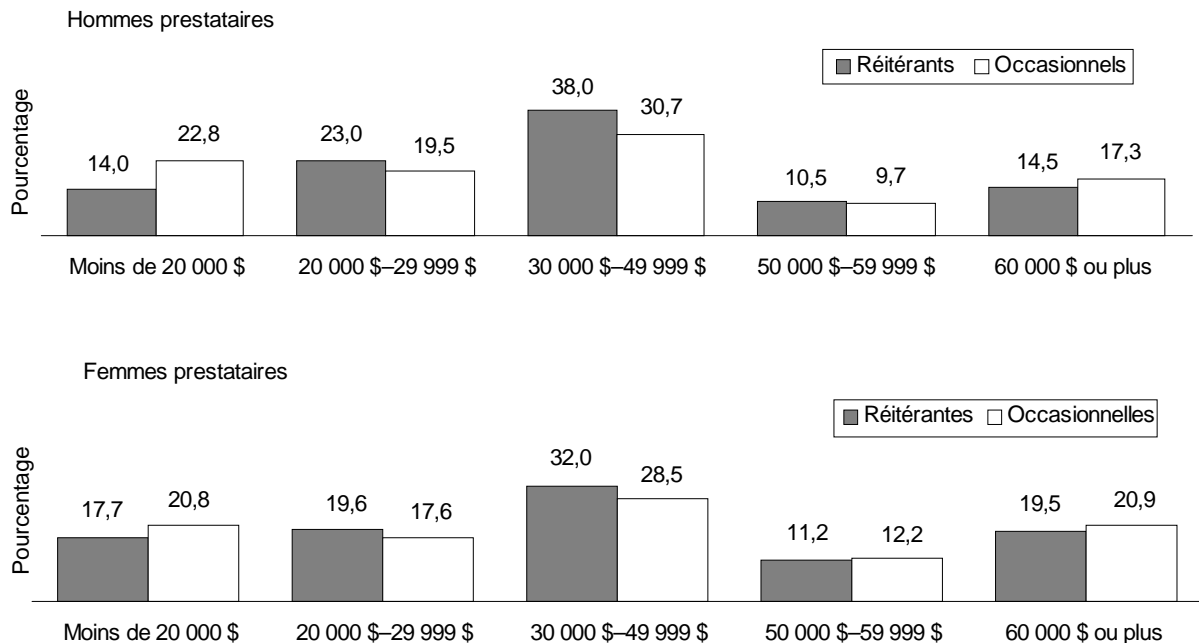
¹Pour ces statistiques nationales, on entend par « zones urbaines » une concentration de population d'au moins 1 000 personnes et une densité de population d'au moins 400 personnes par kilomètre carré. Tout territoire à l'extérieur de ce périmètre est considéré rural. Voir <http://www.statcan.ca/francais/census96/table15_f.htm> (visualisé le 28 décembre 1999).

Dans les zones urbaines, les hommes sont autant susceptibles d'être réitérants que prestataires occasionnels, mais les femmes sont nettement plus susceptibles de ne faire que des demandes occasionnelles de prestations; 59,9 % des femmes prestataires en zone urbaine étaient occasionnelles alors que 40,1 % étaient réitérantes.

LE REVENU DU MÉNAGE

Une question centrale dans le débat sur le recours répété par opposition au recours occasionnel à l'assurance-emploi consiste à déterminer si ceux qui font des demandes fréquentes sont dans une « situation plus avantageuse » que ceux qui font moins de demandes — ou inversement. La figure 2.4, qui résume la distribution du revenu du ménage pour ces deux groupes, est empreinte de contradiction à savoir quel groupe était le plus à l'aise financièrement en 1997. Toutefois, on peut observer que les prestataires occasionnels sont légèrement désavantagés.

Figure 2.4 : Revenu du ménage en 1997 et recours répété à l'assurance-emploi



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires d'assurance-emploi dans les cinq groupes de revenu du ménage sont catalogués selon leur sexe et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Il faut être prudent quant à l'interprétation de l'information de cette figure car un important pourcentage de répondants n'ont pas déclaré de revenu du ménage. Chez les hommes, 13 % n'ont pas déclaré de revenu du ménage; une plus grande proportion de femmes — 17 % — n'ont pas déclaré de revenu.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Les répondants étiquetés comme « non déclarés » à cette variable sont exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.5 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux étiquetés comme « non déclarés ».

Les prestataires occasionnels d'assurance-emploi étaient représentés de façon disproportionnée au plus bas niveau de revenu — ceux dont le revenu du ménage était inférieur à 20 000 \$. Plus d'un cinquième des hommes (22,8 %) et des femmes (20,8 %) prestataires occasionnels entraient dans la plus basse catégorie. Parmi les hommes réitérants, 14 % entraient dans la plus basse catégorie de revenu du ménage alors que 17,7 % des réitérantes faisaient partie de cette catégorie. En outre, les hommes prestataires occasionnels étaient quelque peu mieux représentés que les réitérants au sommet de l'échelle de revenu — ceux avec des revenus annuels supérieurs à 60 000 \$ — 17,3 % comparativement à 14,5 %. Chez les femmes prestataires, environ 20 % des réitérantes et des prestataires occasionnelles se situaient au plus haut échelon des revenus du ménage, un pourcentage beaucoup plus élevé que chez les hommes².

Alors que les réitérantes profitaient d'un revenu du ménage total peu différent de celui des prestataires occasionnelles, la distribution de revenu chez les réitérants et les prestataires occasionnels était très différente. Les réitérants étaient nettement plus susceptibles d'entrer dans la catégorie moyenne de revenu — en fait, presque deux cinquièmes (38 %) entrent dans la catégorie de revenu du ménage situé entre 30 000 \$ et 50 000 \$. Il conviendrait de noter que les deux groupes de prestataires d'assurance-emploi avaient un revenu du ménage quelque peu inférieur à celui de l'ensemble des ménages canadiens. En 1996, 20 % des familles canadiennes et des individus libres de liens familiaux avaient des revenus supérieurs à 70 000 \$³. Dans l'ensemble, un peu moins de 20 % des répondants au SRRAE avaient un revenu du ménage supérieur à 60 000 \$.

L'ÉDUCATION

Trois mesures d'éducation ont été examinées dans le but de saisir non seulement l'éducation officielle, mais également les formes normalisées de formation professionnelle. Les trois mesures étaient les suivantes : le plus haut niveau d'éducation complété par les répondants, s'ils avaient ou non complété une formation en apprentissage et s'ils avaient ou non complété quelque forme que ce soit d'apprentissage d'un métier ou de formation professionnelle. En général, les prestataires occasionnels de l'assurance-emploi avaient une meilleure éducation que les réitérants, mais les réitérants étaient plus susceptibles d'avoir effectué un stage. Les deux groupes étaient pareillement susceptibles d'avoir complété l'apprentissage d'un métier ou une formation professionnelle.

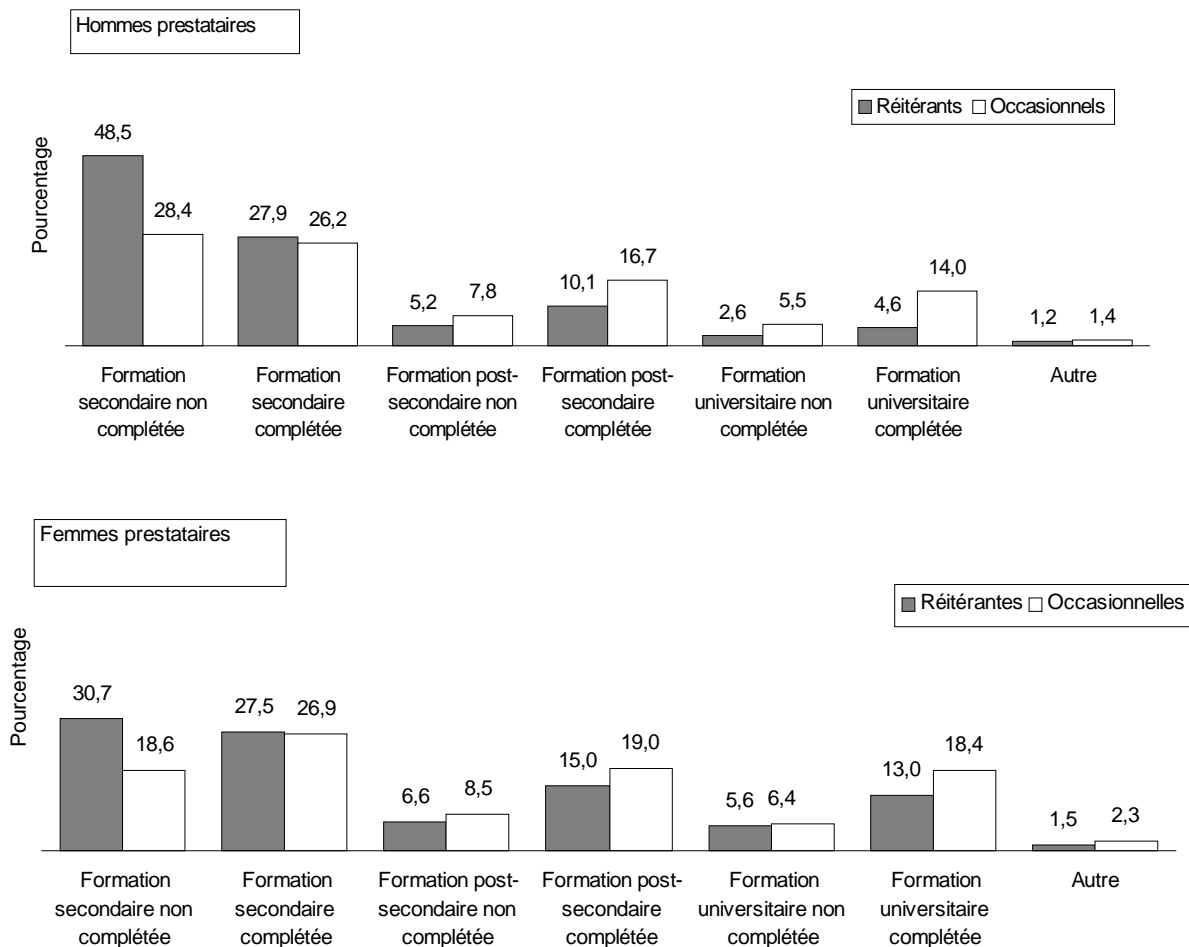
Éducation officielle

Le résultat le plus étonnant à la figure 2.5 est la proportion élevée de réitérants qui n'ont pas terminé leurs études secondaires; presque la moitié des hommes réitérants (48,5 %) n'avaient pas complété leurs études secondaires. En plus d'être moins susceptibles d'avoir abandonné leurs études secondaires, les hommes prestataires occasionnels étaient deux fois plus susceptibles d'avoir reçu une formation post-secondaire d'une forme ou d'une autre (45,4 % par opposition à 23,7 %).

²En nous basant sur les résultats présentés au chapitre 3, nous soupçonnons que cette situation est causée par la présence d'autres adultes travailleurs dans la demeure des femmes prestataires de l'assurance-emploi.

³La valeur de 70 000 \$ est le quintile supérieur de la distribution du revenu annuel pour les familles économiques et les individus libres de liens familiaux (Statistique Canada, 1996).

Figure 2.5 : Éducation et recours répété à l'assurance-emploi



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires de l'assurance-emploi de chaque groupe éducationnel sont catalogués selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Les répondants étiquetés comme « ne savent pas » ou « refus de répondre » à cette variable sont exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.6 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux étiquetés comme « ne savent pas » ou « refus de répondre ».

Les femmes prestataires étaient susceptibles d'avoir une meilleure éducation que leurs homologues masculins, particulièrement les femmes réitérantes. Par exemple, moins du tiers des femmes qui faisaient de fréquentes demandes (30,7 %) n'avaient pas complété leurs études secondaires comparativement à 48,5 % de leurs homologues masculins. À l'autre extrémité de l'échelle d'éducation, les réitérantes étaient nettement plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire que les réitérants (13 % par opposition à 4,6 %). Les réitérantes étaient également plus susceptibles que leurs homologues masculins — 15 % par opposition à 10,1 % — de détenir un diplôme d'études post-secondaires, tel que des collèges communautaires ou techniques. Selon Statistique Canada, quelque 33,7 % des Canadiens âgés de 20 ans et plus n'ont pas de diplôme d'études secondaires et quelque 17 % détiennent un grade universitaire, un certificat ou un diplôme⁴.

⁴Voir <http://www.statcan.ca/francais/census96/apr14/hican_f.htm> (21 octobre 2000).

Apprentissage et autre formation professionnelle

Les hommes prestataires étaient plus susceptibles d'avoir complété l'apprentissage d'un métier ou une formation professionnelle que d'avoir complété un stage (voir l'annexe D), et ils étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir complété l'une ou l'autre de ces formations. Les femmes étaient particulièrement peu susceptibles d'avoir complété un stage (environ 5 %, à la fois chez les réitérantes et les prestataires occasionnelles). Toutefois, les hommes qui présentaient des demandes répétées d'assurance-emploi étaient plus susceptibles d'avoir complété un stage que les hommes qui ont présenté des demandes occasionnelles (21,5 % par opposition à 16,2 %).

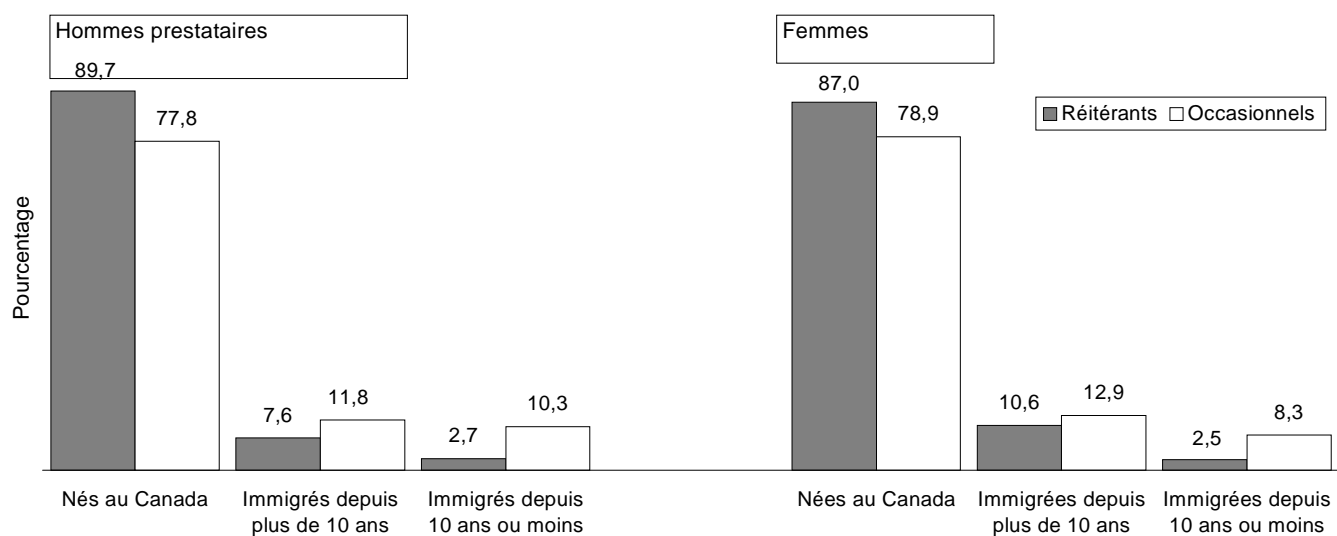
À peine plus du tiers des deux groupes d'hommes prestataires (37,1 % réitérants; 35 % prestataires occasionnels) avaient suivi une forme ou une autre d'apprentissage d'un métier ou de formation professionnelle. Les pourcentages corrélatifs chez les femmes étaient de 27,4 % pour les réitérantes et de 30 % pour les prestataires occasionnelles.

LE LIEU DE NAISSANCE ET LE RECOURS FRÉQUENT

Les répondants au sondage devaient indiquer s'ils étaient nés ou non au Canada. Ceux qui étaient nés à l'extérieur du Canada devaient ensuite indiquer en quelle année ils avaient immigré. Les dernières réponses ont été divisées entre ceux qui ont immigré à l'intérieur des dix dernières années et ceux qui avaient immigré depuis plus de dix ans.

Comme on peut le voir à la figure 2.6, la majorité des réitérants ainsi que des prestataires occasionnels étaient nés au Canada, mais les femmes et les hommes réitérants étaient plus susceptibles d'être nés au Canada. Par exemple, 87,9 % des hommes réitérants étaient nés au Canada, comparativement à 77,8 % des hommes prestataires occasionnels.

Figure 2.6 : Lieu de naissance et recours répété à l'assurance-emploi



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires de l'assurance-emploi nés au Canada et ailleurs sont catalogués selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Les répondants étiquetés comme « manquants » à cette variable sont exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.7 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux étiquetés comme « manquants ».

Le tableau 2.2 met l'accent sur les prestataires de l'assurance-emploi nés à l'extérieur du Canada. Les réitérants étaient minoritaires, surtout parmi les immigrés récents — 25,8 % de réitérants par opposition à 74,2 % de prestataires occasionnels, et 20,3 % de réitérantes par opposition à 79,7 % de femmes prestataires occasionnelles. Que si peu de prestataires ayant immigrés récemment soient des réitérants pourrait s'expliquer par le fait qu'ils n'ont pas été assez longtemps au Canada pour devenir des réitérants selon notre définition.

Tableau 2.2 : Pourcentage des réitérants et des prestataires occasionnels nés à l'extérieur du Canada, par sexe et fréquence de recours à l'assurance-emploi

	Tous les prestataires immigrés depuis plus de dix ans	Tous les prestataires immigrés depuis dix ans ou moins
Hommes		
Occasionnels	53,4	74,2
Réitérants	46,6	25,8
Femmes		
Occasionnelles	59,0	79,7
Réitérantes	41,0	20,3

Source: Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires de l'assurance-emploi nés à l'extérieur du Canada sont catalogués selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les demandeurs nés au Canada sont exclus de ce tableau.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Les répondants étiquetés comme « manquants » à cette variable sont exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.8 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux étiquetés comme « manquants ».

AUTRES CARACTÉRISTIQUES

Le sondage contient de l'information concernant plusieurs autres caractéristiques démographiques et socio-économiques, incluant l'état civil ainsi que le nombre de personnes à charge et leur âge. Toutefois, aucune différence importante à ces variables ne fut décelée entre les réitérants et les prestataires occasionnels et ils furent, de ce fait, exclus de cette analyse. Un tableau complet de toutes les variables démographiques se trouve à l'annexe D.

Chapitre 3 : L'expérience sur le marché du travail en 1997 — une comparaison entre prestataires occasionnels et réitérants

Le présent chapitre compare l'expérience sur le marché du travail des réitérants et des prestataires occasionnels de l'assurance-emploi (a.-e.) en 1997. La première partie examine les prestataires réitérants et occasionnels à l'aide de plusieurs mesures de la durée d'emploi. La prochaine partie décrit le secteur et le métier de ceux qui ont travaillé en 1997. La dernière partie de ce chapitre analyse les niveaux de traitement des répondants qui ont travaillé en 1997 et compare les revenus individuels au revenu du ménage.

Ces comparaisons révèlent des différences frappantes entre les deux groupes. Une proportion élevée de réitérants — quoique pas tous — semblent avoir une relation d'emploi stable et à long terme avec des employeurs particuliers ou des métiers particuliers. En grande majorité, ils ont travaillé en 1997 et plusieurs pour un employeur pour qui ils avaient travaillé auparavant. Chez les hommes réitérants, il y avait une tendance évidente de travail saisonnier et de chômage.

Alors que le chômage semble faire partie intégrante d'une relation d'emploi à long terme pour plusieurs réitérants, l'expérience de chômage des prestataires occasionnels de l'assurance-emploi en 1996 semble avoir été beaucoup plus perturbante. Plutôt que de travailler de façon saisonnière ou de subir les temps d'arrêt prévus, plusieurs prestataires occasionnels semblent « se remettre » de leur chômage de 1996, quittant le chômage pour entreprendre un nouvel emploi permanent au cours de 1997. Ce fut un lent processus pour plusieurs, tel que démontré par le fait qu'une minorité considérable n'a pas travaillé du tout en 1997.

Ce chapitre vient appuyer ces généralisations. Il n'est pas étonnant que les généralisations ne s'appliquent pas à *tous* les prestataires d'assurance-emploi; le chapitre met en lumière la diversité des expériences des répondants.

LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL EN 1997

Par définition, les réitérants à l'assurance-emploi ont, pendant un certain nombre d'années, travaillé une partie de l'année et ont été au chômage le reste de l'année. Une des nombreuses raisons possibles pour une telle expérience d'emploi serait que les prestataires avaient eu une multitude d'emplois sans lien pour différents employeurs; une autre serait que les demandeurs travaillaient au même poste, pour le même employeur une partie de l'année, année après année. Dans les deux cas, on pourrait s'attendre à voir les réitérants travailler à un certain moment donné en 1997 puisque leur tendance d'emploi incluait le travail au cours des années précédentes. Les prestataires occasionnels de l'assurance-emploi sont susceptibles d'avoir des expériences plus diversifiées. Quelques-uns peuvent avoir été licenciés d'un emploi à long terme en 1996 et tenté de trouver un emploi similaire en 1997. D'autres peuvent avoir fait des demandes occasionnelles parce qu'ils ne travaillaient que de manière occasionnelle et n'étaient

pas toujours capables de cumuler suffisamment de semaines pour avoir droit à l'assurance-emploi.

Dans cette partie, nous utilisons les quatre indicateurs de la durée d'emploi suivants pour caractériser nos quatre groupes de prestataires (hommes réitérants, hommes prestataires occasionnels, femmes réitérantes, femmes prestataires occasionnelles) :

1. Savoir si les répondants ont travaillé en 1997;
2. Pour ceux qui ont travaillé, savoir s'ils ont travaillé en 1996 pour leur principal employeur de 1997¹;
3. Pour ceux qui ont travaillé, savoir si leur emploi en 1997 incluait un temps d'arrêt de deux semaines ou plus en 1997; et
4. Pour ceux qui ont travaillé, savoir si leur emploi principal de 1997 était un emploi saisonnier ou non.

Étendue du travail en 1997

Il y a plusieurs mesures possibles de l'étendue du travail des répondants au Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE) en 1997. Celle utilisée ici classe les répondants comme ayant travaillé en 1997 si : (a) ils ont déclaré avoir travaillé pendant au moins une semaine pour un employeur ou plus en 1997; et (b) ils ont déclaré être travailleurs autonomes ou employés salariés². Chez ceux qui ont travaillé en 1997, nous avons également examiné la distribution annuelle du nombre d'heures travaillées par les répondants au cours de 1997 et le nombre annuel moyen d'heures travaillées par chacun des quatre groupes de prestataires.

Autant les femmes que les hommes réitérants étaient plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'avoir travaillé en 1997. Comme on peut le constater à la figure 3.1, pratiquement tous les hommes réitérants (96 %) ont travaillé en 1997, comparativement à 87,9 % des hommes prestataires occasionnels. L'écart entre les femmes prestataires était plus grand, 92,7 % des réitérantes ayant travaillé, à comparé à seulement 80,8 % des prestataires occasionnelles.

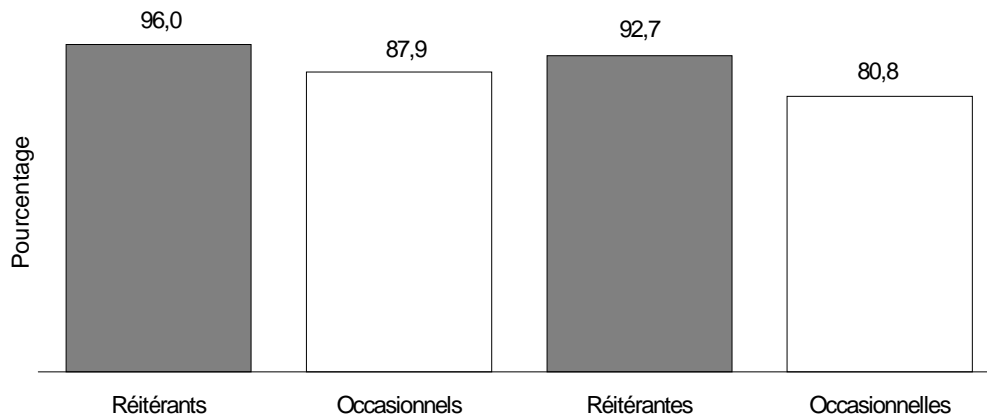
Chez les prestataires occasionnels de l'assurance-emploi, la proportion de ceux qui ont travaillé en 1997 chute de façon constante au fur et à mesure que l'âge augmente — les prestataires occasionnels plus âgés étaient considérablement moins susceptibles d'avoir travaillé que les prestataires plus jeunes (voir la figure 3.2)³. Par exemple, 90,6 % des prestataires occasionnels dans le groupe des 25–34 ans ont travaillé en 1997, mais seulement 73,8 % des prestataires occasionnels dans la catégorie des 45 ans et plus ont travaillé. Cette tendance est bien moins perceptible chez les réitérants, dont la proportion de ceux qui ont travaillé diminue à peine chez les répondants de 45 ans et plus.

¹L'*employeur principal* de chaque répondant était l'employeur pour qui le répondant a travaillé le plus d'heures en 1997.

²La deuxième condition exclut les répondants qui ont travaillé bénévolement ou en tant que travailleur familial non rémunéré.

³Dans la figure 3.2, les hommes et femmes prestataires sont jumelés. Parce que la plupart des réitérants ont travaillé en 1997, les résultats subdivisés par sexe et âge pour ceux *n'ayant pas* travaillé auraient été fondés sur un échantillon trop petit pour en faire rapport, selon les lignes directrices de Statistique Canada.

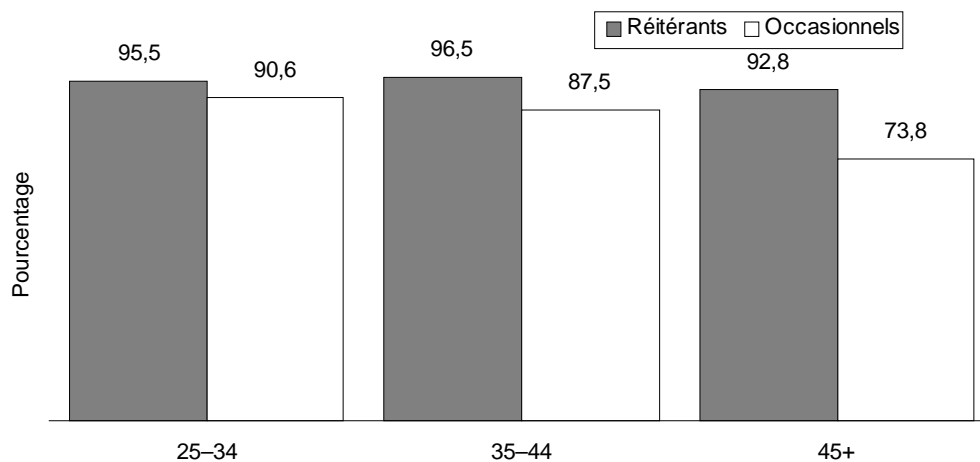
Figure 3.1 : Pourcentage des répondants ayant travaillé en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires sont catalogués selon qu'ils ont travaillé en 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les prestataires étaient classés comme ayant travaillé en 1997 si : (a) ils ont déclaré avoir eu au moins un employeur en 1997; (b) ils ont déclaré avoir été salariés, travailleurs familiaux rémunérés ou travailleurs autonomes; et (c) ils ont déclaré avoir travaillé pendant au moins une semaine en 1997. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.9 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Figure 3.2 : Pourcentage de tous les répondants qui ont travaillé en 1997, selon l'âge



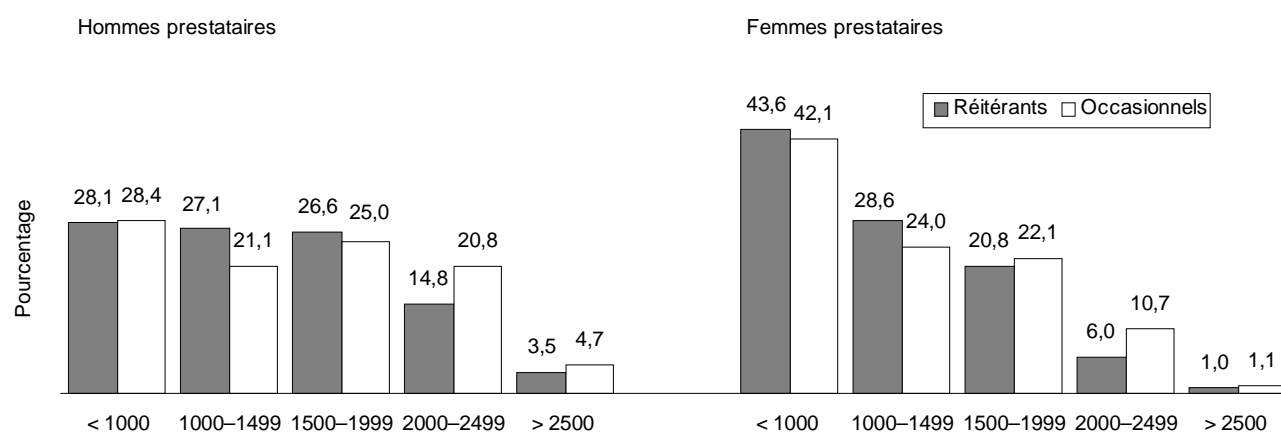
Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires sont catalogués selon qu'ils ont travaillé en 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les hommes et les femmes sont jumelés dans ce graphique parce que, selon les lignes directrices de Statistique Canada, le nombre dans chacun des groupes de ceux qui n'avaient pas travaillé était trop petit pour en faire rapport. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.10 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Distribution annuelle des heures travaillées

Une deuxième mesure de l'étendue de la participation au marché du travail des prestataires de l'assurance-emploi de 1996 est la distribution des heures effectuées pendant l'année par le sous-groupe de prestataires qui ont travaillé en 1997. Il y a une importante ressemblance entre le nombre d'heures travaillées par les hommes réitérants et les prestataires occasionnels (voir la figure 3.3). En moyenne, les travailleurs des deux groupes cumulaient 1 400 heures de travail en 1997 (voir la figure 3.3), et la distribution parmi les diverses catégories de travail est semblable. La seule différence importante dans la distribution chez les hommes est qu'une proportion légèrement inférieure d'hommes réitérants ont travaillé plus de 2 000 heures, comparativement aux hommes prestataires occasionnels (18,3 % chez les hommes réitérants; 25,5 % chez les hommes prestataires occasionnels).

Figure 3.3 : Nombre d'heures travaillées en 1997, par catégorie



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires dans chaque catégorie « heures travaillées annuellement » sont catalogués selon qu'ils ont travaillé en 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Pour chaque prestataire, les heures travaillées pour un maximum de trois employeurs sont additionnées pour constituer la variable « heures travaillées annuellement »; les trois employeurs visés sont ceux pour qui le répondant a travaillé le plus d'heures en 1997. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada.

La moyenne pondérée du nombre d'heures travaillées en 1997 est comme suit : hommes réitérants, 1 397; hommes occasionnels, 1 435; femmes réitérantes, 1 135; et femmes occasionnelles, 1 164.

Ceux qui n'ont pas travaillé en 1997 ou avaient des valeurs manquantes ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.11 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

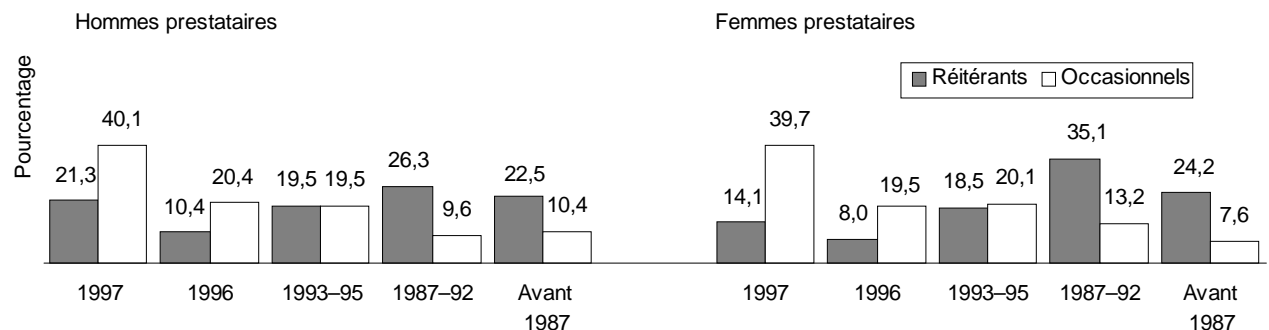
En moyenne, les femmes prestataires ont travaillé moins d'heures que leurs homologues masculins. La moyenne d'heures travaillées en 1997 pour les réitérantes autant que pour les prestataires occasionnelles était d'environ 1 150 heures (voir la figure 3.3). Non seulement le nombre moyen d'heures était-il semblable pour les réitérantes et pour les prestataires occasionnelles, mais la distribution parmi les diverses catégories était également plutôt semblable (voir la figure 3.3); par exemple, 42,1 % des femmes prestataires occasionnelles ont travaillé moins de 1 000 heures en 1997, ainsi que 43,6 % des réitérantes.

Durée du travail chez des employeurs particuliers

La différence la plus frappante entre les prestataires occasionnels et réitérants est peut-être la durée de leur travail chez leur employeur, en 1997.

Tel que décrit à la figure 3.4, presque la moitié des hommes réitérants (48,8 %) avaient commencé à travailler avant 1993 pour leur principal employeur de 1997, à comparé à seulement 20 % des prestataires occasionnels⁴. Les femmes réitérantes étaient encore plus susceptibles de retourner, en 1997, chez un employeur précédent; dans l'ensemble, presque 60 % des réitérantes sont retournées chez un employeur pour qui elles ont commencé à travailler en 1992 ou avant. Ce sont des indications claires et nettes d'une relation stable et à long terme entre plusieurs réitérants et leur employeur principal de 1997 — une relation qui a peut-être traversé une multitude de périodes de chômage.

Figure 3.4 : La première année d'embauche par l'employeur principal de 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires dans chaque groupe sont catalogués selon qu'ils ont travaillé en 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. On a demandé aux répondants s'ils avaient travaillé avant 1997 pour leur principal employeur de 1997. S'ils répondaient « non », ils étaient classés comme un « 0 » sous « 1997 » dans cette figure. Les répondants qui répondaient « oui » — qui avaient travaillé auparavant pour leur principal employeur de 1997 — étaient interrogés sur l'année où ils avaient commencé à travailler pour cet employeur. Toutefois, il n'est pas certain que de tels répondants aient travaillé pour cet employeur *chaque* année entre l'année où ils ont commencé à travailler et 1997.

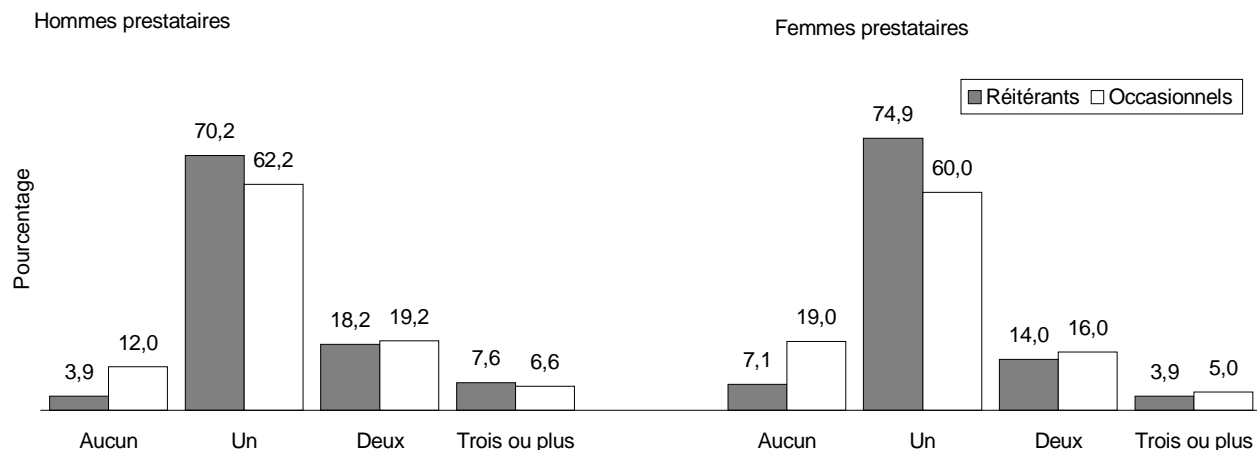
Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui n'ont pas travaillé en 1997 ou avaient des valeurs manquantes ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.12 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux qui n'ont pas travaillé ou à qui manquaient des valeurs.

Une large proportion de prestataires occasionnels (40,1 % d'hommes; 39,7 % de femmes) travaillaient pour la première fois pour leur employeur de 1997. Toutefois, il est surprenant qu'une si large proportion de prestataires occasionnels — environ 60 % — *ne travaillent pas* pour la première fois pour leur employeur de 1997. Cela laisse entendre que plusieurs prestataires occasionnels n'étaient pas des « travailleurs déplacés », tel que défini par la perte permanente d'un emploi à long terme.

La figure 3.5 montre la distribution par nombre d'employeurs que les prestataires ont déclaré en 1997. La plupart des prestataires ont travaillé uniquement pour un employeur en 1997, quoique presque 20 % des femmes et 25 % des hommes prestataires aient travaillé pour deux employeurs ou plus. En général, les réitérants étaient plus susceptibles de travailler pour un unique employeur en 1997. Ceci était particulièrement vrai chez les femmes où 74,9 % des réitérantes n'ont travaillé que pour un employeur, comparativement à 60 % des prestataires occasionnelles.

⁴Voir la note de la figure 3.4 pour la définition du « nombre d'années avec l'employeur principal de 1997 ». La variable est le nombre d'années entre 1997 et l'année où le répondant a commencé à travailler pour le même employeur. Il est possible que quelques répondants n'aient pas travaillé de manière *continue* pour le même employeur au cours de cette période.

Figure 3.5 : Nombre d'employeurs



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires sont catalogués selon le nombre d'employeurs pour qui ils ont travaillé en 1997 et s'ils étaient réitérants ou prestataires occasionnels tel que défini au chapitre 1. Le pourcentage dans « aucun » diffère quelque peu du pourcentage de ceux qui n'ont pas travaillé selon la figure 3.1 à cause des restrictions supplémentaires dans la définition de « travaillé en 1997 » utilisée dans la composition de la figure 3.1.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.13 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

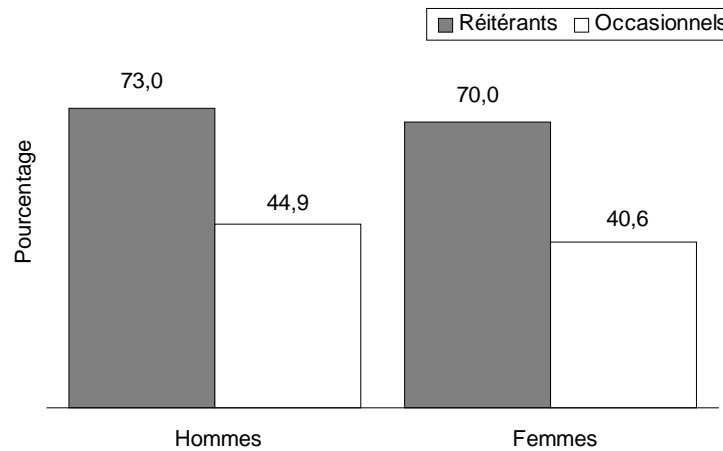
« Temps d'arrêt » dans l'emploi de 1997

Les deux sous-sections précédentes prouvent que la majorité des réitérants à l'assurance-emploi ont participé de façon intense au marché du travail en 1997. Ce qui les distingue des autres travailleurs qui avaient une relation à long terme et continue avec des employeurs en particulier est le fait que leur travail inclut apparemment une période de chômage annuelle.

L'on demandait aux répondants qui ont travaillé en 1997 s'ils avaient eu un « temps d'arrêt », durant au moins deux semaines, de leur principal employeur. Étant donné les résultats déclarés dans les deux dernières parties, nous devrions nous attendre à ce que les réitérants soient plus susceptibles d'avoir subi un « temps d'arrêt » de leur employeur en 1997 que les prestataires occasionnels.

La figure 3.6 montre la proportion de tous les répondants qui ont subi un temps d'arrêt de leur principal employeur en 1997. Chez les hommes réitérants, 73 % ont subi un temps d'arrêt de leur employeur à comparé à 44,9 % des prestataires occasionnels d'assurance-emploi. Chez les femmes, 70 % des réitérantes ont subi un temps d'arrêt comparativement à 40,6 % des prestataires occasionnelles.

Figure 3.6 : Pourcentage des répondants avec temps d'arrêt pendant leur emploi en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les demandeurs sont catalogués selon qu'ils ont connu ou non un « temps d'arrêt » ayant duré au moins deux semaines de leur principal employeur en 1997 et selon leur nature: réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Un temps d'arrêt est défini comme une absence de l'emploi principal pendant deux semaines ou plus. Les mises à pied temporaires de deux semaines ou plus et les licenciements permanents seraient considérés comme temps d'arrêt.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.14 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

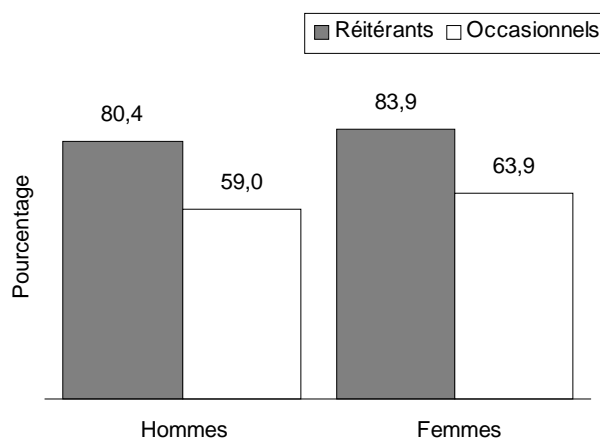
Espérances de rappel

Le temps d'arrêt de travail d'un répondant peut avoir résulté d'une séparation permanente d'un employeur ou d'une mise à pied temporaire ou saisonnière. Par exemple, un travailleur mis à pied à la fin d'un emploi saisonnier pourrait avoir espéré être rappelé par le même employeur au début de la nouvelle saison. Pour d'autres travailleurs, le temps d'arrêt peut avoir signifié la fin d'un emploi, sans aucune possibilité de rappel.

Étant donné que plusieurs réitérants à l'assurance-emploi ont travaillé pour le même employeur pendant quelques années, une espérance de rappel aurait dû être une caractéristique des temps d'arrêt subis et, de fait, c'est le cas. La figure 3.7 se rapporte seulement aux répondants qui ont subi un temps d'arrêt en 1997 et illustre le pourcentage de ceux qui espéraient être rappelés à leur emploi.

Comme la figure 3.7 le montre clairement, les réitérants qui ont subi un temps d'arrêt d'emploi en 1997 étaient beaucoup plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'assurance-emploi d'espérer retourner à leur emploi. Plus des quatre cinquièmes des réitérants dans ce groupe (80,4 % des hommes; 83,9 % des femmes) espéraient retourner travailler pour le même employeur après le temps d'arrêt. Les pourcentages correspondants chez les prestataires occasionnels d'assurance-emploi étaient de 59 % chez les hommes et de 63,9 % chez les femmes.

Figure 3.7 : Pourcentage des répondants qui espéraient être rappelés, chez ceux qui ont subi un temps d'arrêt de leur principal employeur



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires sont catalogués selon qu'ils aient eu ou non un « temps d'arrêt », pendant au moins deux semaines, de leur employeur principal de 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Un temps d'arrêt est défini comme une absence de l'emploi principal pendant deux semaines ou plus. Les mises à pied temporaires de deux semaines ou plus et les licenciements permanents seraient considérés comme temps d'arrêt. Ces temps d'arrêt sont ensuite classés selon l'espérance ou non du répondant à être rappelé au même emploi après la fin du temps d'arrêt. Ceux qui avaient des valeurs manquantes ont été exclus du calcul des pourcentages. Le dénominateur des pourcentages montrés dans cette figure est le nombre (pondéré) de ceux qui ont connu un temps d'arrêt.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.15 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

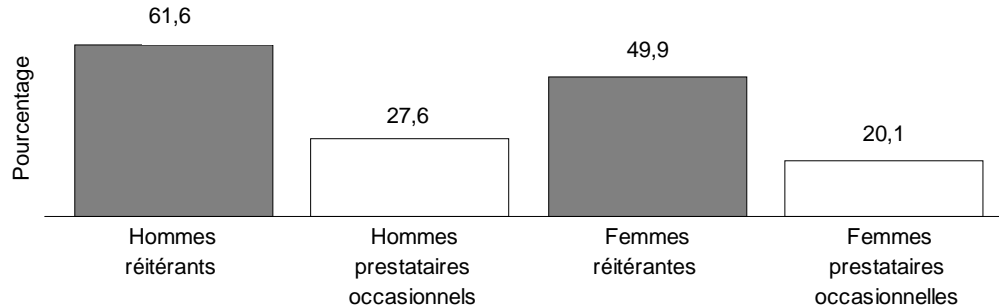
Les fluctuations saisonnières de l'emploi

Le travail « saisonnier » suppose des tendances de travail annuelles — tendances qui sont souvent tributaires des conditions météorologiques. Les industries saisonnières sont celles qui sont obligées de fermer leurs portes ou de réduire la production à cause du mauvais temps ou de ressources rares — des industries telles la construction, la pêche et la foresterie. Toutefois, la tendance n'est pas nécessairement déterminée par la nature. Par exemple, quelques-uns de ceux qui travaillent dans les écoles élémentaires et secondaires sont embauchés pendant l'hiver, mais ont tendance à être sans emploi pendant juillet et août; et certains employés dans le secteur du détail ne travaillent que durant la période achalandée des fêtes de fin d'année et sont mis à pied à la fin de cette période. En utilisant cette définition élargie, les réitérants de l'assurance-emploi étaient-ils plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'occuper des emplois saisonniers?

Il faut examiner deux mesures des fluctuations saisonnières. On a demandé à chaque répondant au SRRAE travaillant si son emploi principal en 1997 était saisonnier ou non saisonnier et la réponse à cette question est illustrée à la figure 3.8. On obtient une autre mesure des fluctuations saisonnières en faisant la tabulation du pourcentage de membres de l'échantillon qui ont travaillé chaque mois durant 1997⁵. À partir de cette information mensuelle, les tendances d'emplois saisonnières peuvent être observées.

⁵La variable en question considère les répondants comme « travaillant » dans un mois donné s'ils ont déclaré avoir travaillé durant ce mois pour un des quatre premiers employeurs pour qui ils ont déclaré avoir travaillé en 1997. Cette variable diffère de celle utilisée en relation avec la figure 3.1; le changement dans la définition fut rendu nécessaire par les limites de l'information sur le travail colligée de façon mensuelle.

Figure 3.8 : Pourcentage des répondants dont l'emploi principal en 1997 était saisonnier



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires sont catalogués selon qu'ils aient déclaré que leur emploi principal de 1997 était saisonnier ou non et selon qu'ils étaient réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. La question demandait simplement si l'emploi du répondant était saisonnier ou non saisonnier sans fournir de définition du terme « saisonnier ».

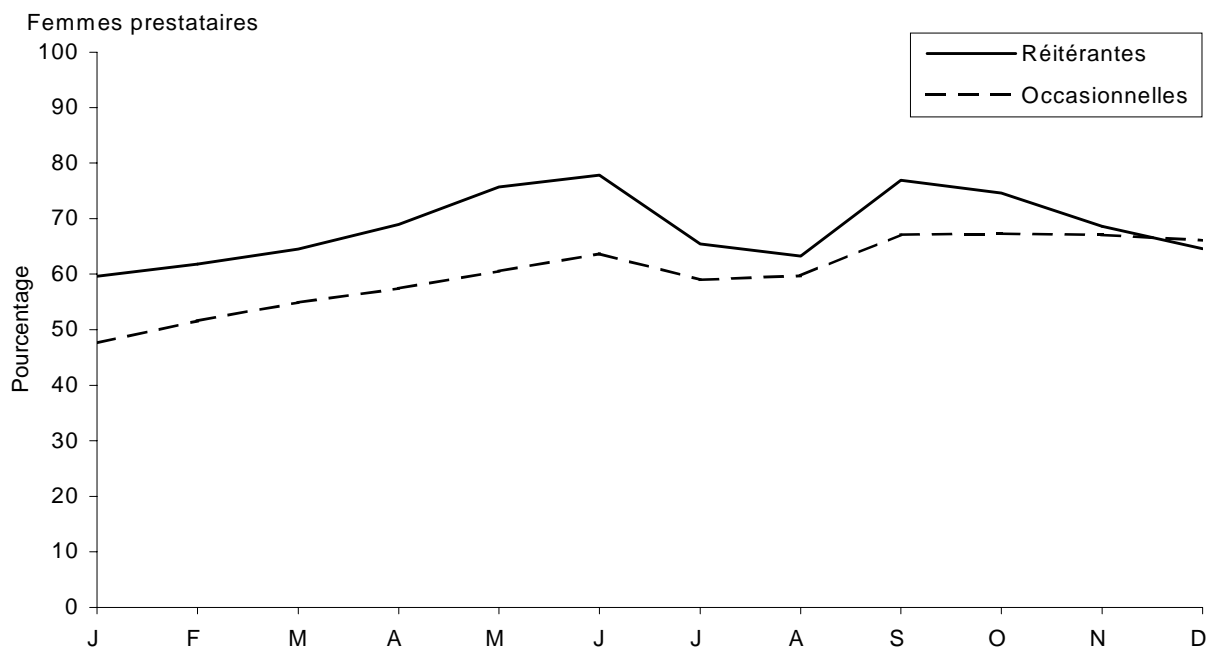
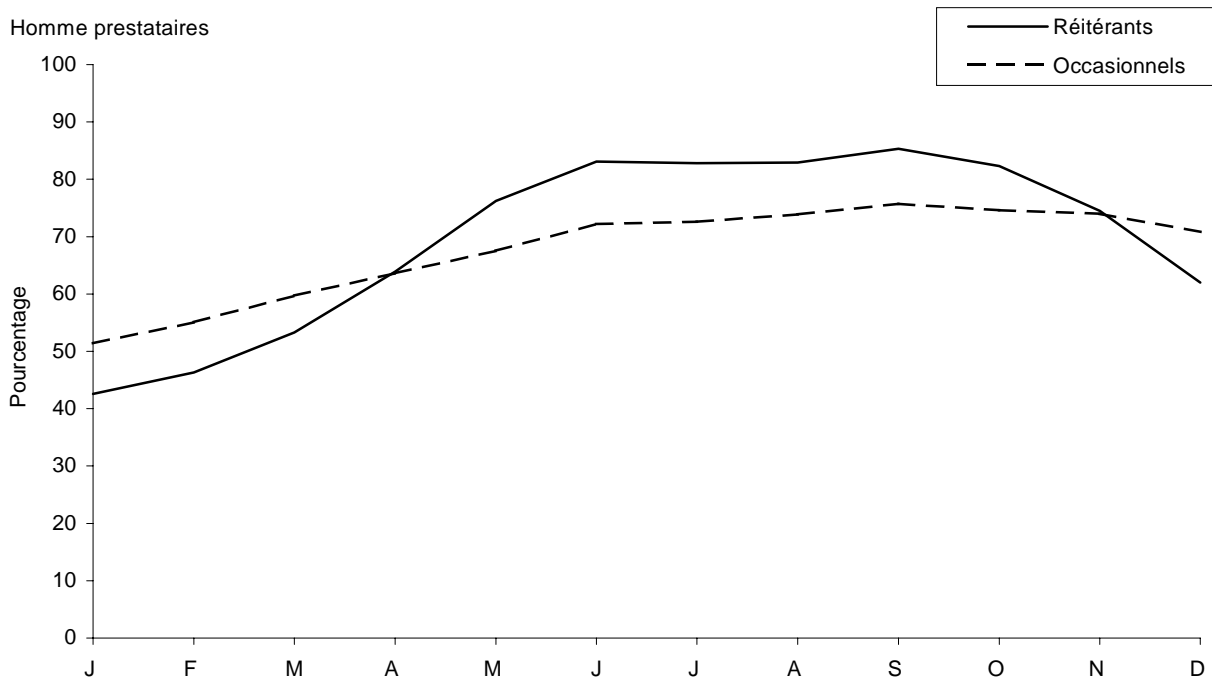
Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Les répondants classés comme « au chômage » ou « non déclaré » ont été exclus des calculs des pourcentages. Voir le tableau C.16 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Les hommes réitérants étaient les plus susceptibles de tous les répondants de cataloguer leur emploi de 1997 de saisonnier, soit plus des trois cinquièmes (61,6 %), à comparé à seulement 27,6 % des hommes qui ont fait uniquement des demandes occasionnelles. Seulement la moitié (49,9 %) des femmes réitérantes ont décrit leur emploi comme saisonnier, mais cela représentait plus que le double du pourcentage des femmes prestataires occasionnelles (20,1 %) qui ont ainsi décrit leur emploi de 1997.

En examinant la proportion de prestataires réitérants et occasionnels qui ont déclaré avoir travaillé chaque mois de 1997 (voir figure 3.9), on constate une tendance saisonnière claire chez les hommes qui ont présenté des demandes répétées d'assurance-emploi. Il y a eu une augmentation marquée dans le taux d'emploi de ce groupe commençant en mars, suivi d'un sommet pendant les mois d'été et d'une chute sensiblement rapide d'octobre à décembre. Chez les hommes, une plus large proportion de prestataires occasionnels travaillaient en janvier et cette proportion a sensiblement augmenté au cours de 1997, diminuant à peine durant les trois derniers mois. Cette tendance laisse supposer que la catégorie « hommes prestataires occasionnels d'assurance-emploi » contient un important sous-groupe de répondants qui ont subi une perte permanente d'emploi en 1996 et sont progressivement retournés au travail à l'année longue au cours de 1997.

Quoique le taux d'emploi mensuel chez les réitérantes n'ait pas suivi le même type de tendance saisonnière que celle des hommes réitérants, il demeure une tendance claire d'emploi et de chômage au cours de l'année. Les réitérantes ont commencé l'année avec un taux plus élevé d'emploi que leurs homologues masculins (61 %; 42,6 %). Toutefois, pendant les mois d'été, alors que les hommes réitérants atteignaient leur point culminant d'emploi, le taux d'emploi chez les réitérantes chutait. Cette même tendance — de taux plus bas d'emploi durant l'été — se retrouve chez les femmes prestataires occasionnelles, bien que dans l'ensemble la proportion de prestataires occasionnels travaillant était généralement plus basse la majeure partie de l'année.

Figure 3.9 : Pourcentage des répondants travaillant au moins une semaine chaque mois de 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Pour chaque mois, les prestataires d'assurance-emploi sont catalogués selon qu'ils ont travaillé pour un des quatre premiers employeurs qu'ils ont mentionnés dans le sondage et selon qu'ils sont régularisés ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont été catalogués comme « non déclaré » ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.17 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Les caractéristiques distinctes de l'expérience de travail des réitérants étaient sans aucun doute liées aux types d'emplois occupés — certains métiers et secteurs n'embauchent des travailleurs qu'une partie de l'année.

LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE PRESTIGE PROFESSIONNEL

Les tendances d'emplois distinctives vues dans la dernière section laissent entendre que les prestataires réitérants et occasionnels ont travaillé dans des secteurs très différents ou ont exercé des métiers différents, autant les hommes que les femmes. Cette section décrit le lien entre la fréquence des demandes, le secteur et le métier des répondants au SRRAE. L'on demandait à ces derniers de décrire le type de travail exécuté pour leur employeur principal de 1997⁶ et d'indiquer le secteur industriel qui décrit le mieux cet emploi⁷. Leurs réponses furent ensuite groupées selon les principales catégories de métiers et de secteurs.

Nous débutons par la comparaison des secteurs d'activité dans lesquels les réitérants et les prestataires occasionnels ont travaillé, puis par une comparaison selon ces secteurs d'activité.

Secteurs d'activité

Nous utilisons deux critères afin de décider si un secteur particulier est important pour expliquer le recours répété à l'assurance-emploi. Un secteur est jugé important si : (1) un grand nombre de prestataires travaillaient dans ce secteur; *et* (2) une grande proportion de prestataires de ce secteur d'activité étaient des réitérants.

Nous illustrons la distribution des prestataires selon les catégories industrielles de deux façons. Tout d'abord, nous présentons la répartition des prestataires selon les différentes catégories; par exemple, nous montrons la proportion de prestataires qui travaillaient dans le secteur « manufacturier ». Ensuite, au sein de chaque catégorie, nous montrons la répartition des prestataires entre réitérants et prestataires occasionnels; par exemple, dans le secteur manufacturier, nous indiquons la proportion de prestataires d'assurance-emploi qui étaient des réitérants.

Hommes prestataires

Parmi tous les hommes interrogés — les réitérants et les prestataires occasionnels — 27,1 % d'entre eux travaillaient dans le secteur de la construction (non illustré), 18,9 % dans le secteur manufacturier et 11,1 % dans le secteur primaire (pêche, foresterie et agriculture).

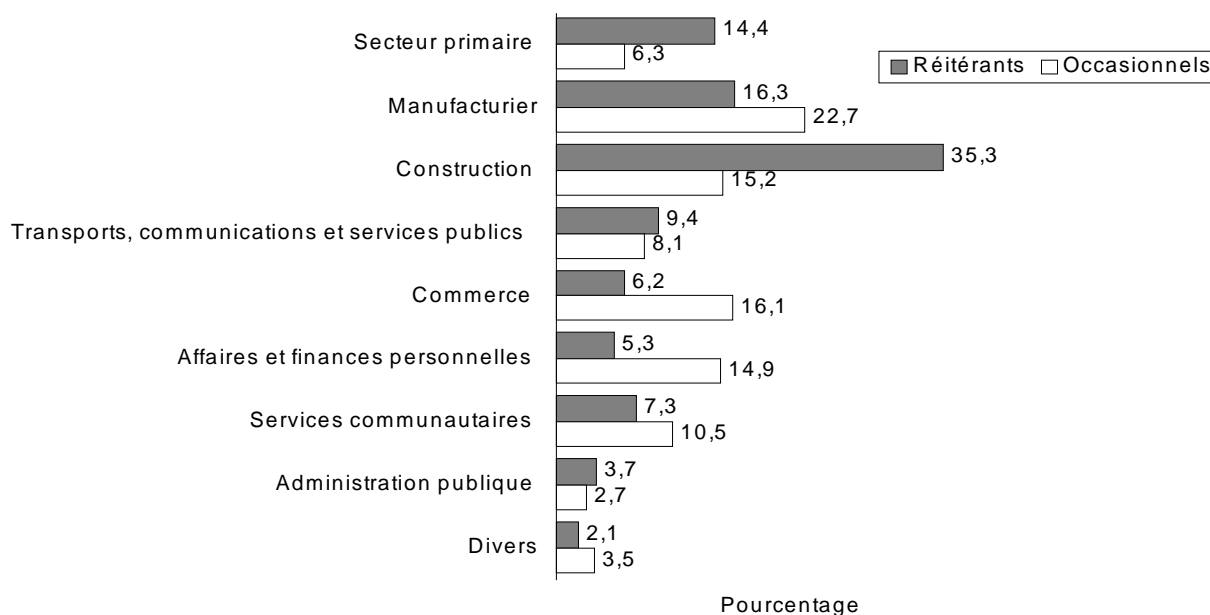
⁶Les questions utilisées par Statistique Canada pour définir la profession de chaque répondant sont, pour chaque emploi : « Quel type de travail exercez-vous? » (ainsi que quelques exemples) et « Quelles étaient vos principales activités? » Les réponses à ces questions sont alors utilisées pour assigner un code de profession normalisé à chaque personne.

⁷Tel que le veut la pratique courante, l'on demandait aux répondants : « En commençant par votre dernier emploi, dans quel secteur d'entreprise, d'industrie ou de service se trouvait-il (exemple : construction, industrie du bois de sciage, magasin de détail, hôtel ou restaurant)? » Les réponses à cette question furent ensuite codifiées par Statistique Canada selon 16 catégories industrielles normalisées. Les catégories incluaient la construction, la fabrication (dont la production automobile et métallurgique), industries primaires (dont l'agriculture, la foresterie et la pêche), le commerce de gros et de détail, et les services à la communauté (dont l'éducation, la santé et les services sociaux). Pour les besoins de cette section, nous avons combiné plusieurs des plus petites catégories de Statistique Canada, gardant ainsi neuf catégories industrielles.

Ainsi, ces trois secteurs d'activité répondaient au premier critère énoncé ci-dessus — chacun embauche une proportion relativement grande d'hommes prestataires d'assurance-emploi⁸.

La figure 3.10 présente la distribution des hommes prestataires occasionnels et des réitérants de l'assurance-emploi selon les catégories d'activité. Les hommes réitérants étaient plus susceptibles de travailler dans l'industrie de la construction que dans tout autre secteur d'activité; dans l'ensemble, 35,3 % des hommes réitérants travaillaient dans le secteur de la construction. Même dans la région de l'Atlantique où le recours fréquent à l'assurance-emploi est parfois associé à l'industrie de la pêche, 29,9 % des hommes réitérants travaillaient dans le secteur de la construction par opposition à 20 % pour *toutes* les industries primaires, y compris la pêche (non illustré). En Ontario, 46,7 % de tous les réitérants travaillaient dans l'industries de la construction (non illustré).

Figure 3.10 : Distribution des hommes réitérants et prestataires occasionnels, selon les catégories d'activité



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les hommes prestataires d'assurance-emploi sont regroupés selon le secteur d'activité de leur employeur principal en 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui n'ont pas travaillé en 1997 (interruptions reconnues) ou qui n'ont pas précisé le secteur d'activité de leur emploi principal sont exclus des calculs. Voir le tableau C.18 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de cette figure.

Une proportion bien plus petite, mais toutefois importante, de réitérants à l'assurance-emploi travaillaient dans le secteur primaire, dans des domaines comme l'agriculture, la foresterie et la pêche. Parmi tous les hommes réitérants, 14,4 % travaillaient dans le secteur

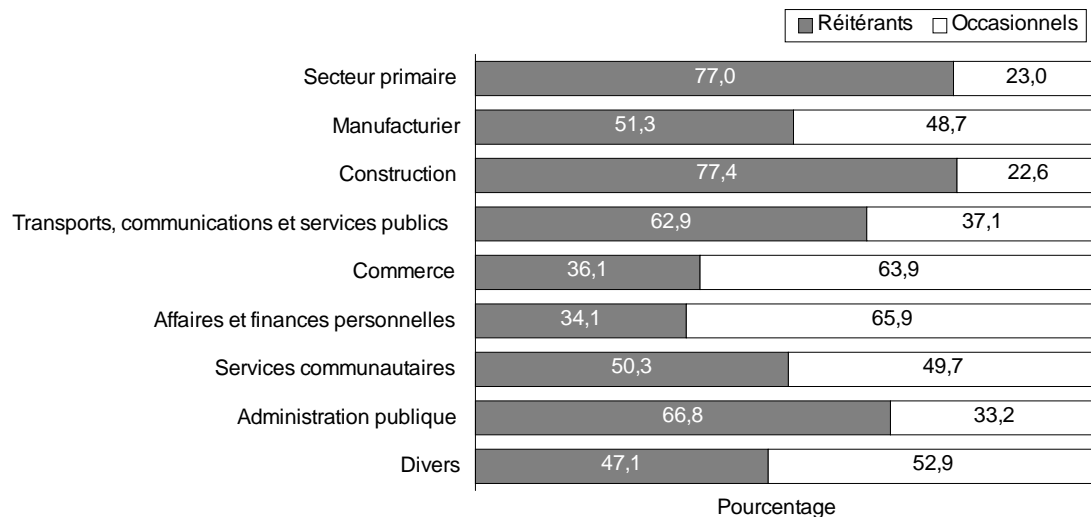
⁸Dans le recensement de 1996, la proportion d'hommes employés dans le secteur primaire au Canada était de 9,3 %. La proportion de tous les hommes employés dans le secteur manufacturier était de 17 % et la proportion de ceux travaillant dans le secteur de la construction était de 7,8 %. Par conséquent, les travailleurs de la construction sont représentés de façon disproportionnée parmi les prestataires d'assurance-emploi (Statistique Canada, *Recensement de 1996, caractéristiques géographiques, démographiques, culturelles, éducatives, sur la force de travail, de revenu et reliées à la famille, sélectionnées en fonction du sexe*).

primaire (voir la figure 3.10), mais cette proportion est encore plus élevée dans les provinces de l'Atlantique (20 %) et dans les provinces de l'Ouest (19 %) (non illustré).

Les proportions de prestataires occasionnels d'assurance-emploi qui ont travaillé dans les secteurs de la construction et primaire étaient de loin inférieures à celles des réitérants. Par exemple, seulement 15,2 % des hommes prestataires occasionnels travaillaient dans la construction et seulement 6,3 % dans le secteur primaire. La plupart des hommes prestataires occasionnels travaillaient soit dans le secteur manufacturier (22,7 %), du commerce de gros et de détail (16,1 %), ou dans le secteur des affaires ou des finances personnelles (14,9 %).

La figure 3.11 illustre la proportion de tous les hommes réitérants à l'assurance-emploi selon chaque catégorie. Principalement, de tous les hommes prestataires qui ont travaillé dans le secteur de la construction, 77,4 % étaient des réitérants. Dans le secteur primaire, 77 % étaient des réitérants. À titre de comparaison, 51,3 % des prestataires du secteur manufacturier étaient des réitérants, soit une proportion inférieure aux 57,3 % des réitérants de l'échantillon total. Dans deux secteurs — l'administration publique, et les transports et les communications — une grande proportion des prestataires étaient des réitérants, mais ces secteurs n'employaient pas un grand nombre de prestataires. Par conséquent, parmi les trois grands secteurs, seuls celui de la construction et primaire répondent au deuxième critère énoncé au début de la présente section — il s'agit de secteurs comptant des proportions importantes de réitérants à l'assurance-emploi.

Figure 3.11 : Proportion de réitérants par secteur d'activité chez les hommes qui travaillaient en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les hommes prestataires d'assurance-emploi sont regroupés selon le secteur d'activité de leur employeur principal en 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui n'ont pas travaillé en 1997 (interruptions reconnues) ou qui n'ont pas précisé le secteur industriel de leur emploi principal sont exclus des calculs. Voir le tableau C.18 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de cette figure.

Selon ces données, les secteurs de la construction et primaire sont particulièrement importants en ce qui a trait à la présence des réitérants de l'assurance-emploi chez les travailleurs masculins. Ces deux secteurs ont employé une grande proportion de prestataires et, dans ces deux secteurs, une grande proportion des prestataires d'assurance-emploi étaient des

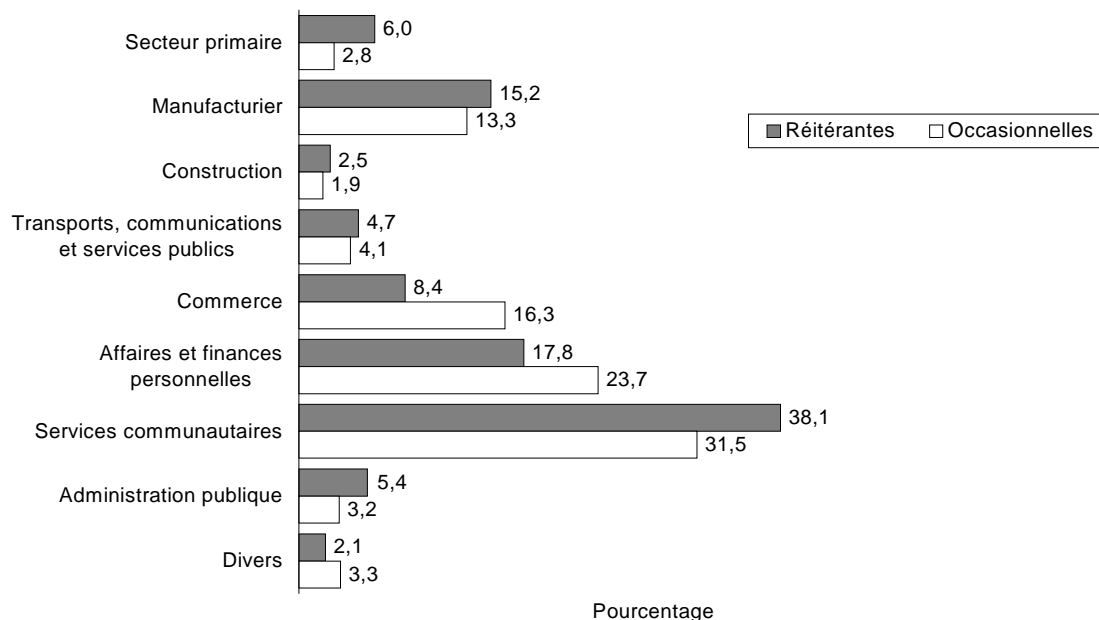
réitérants. Les raisons semblent claires : la majeure partie du travail des secteurs de la construction et primaire doit se faire le printemps, l'été et l'automne. Durant les mois d'hiver, lorsque les travailleurs de ces secteurs sont mis à pied, ils sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

Femmes prestataires

Bien que les hommes réitérants soient fortement susceptibles de travailler dans les secteurs de la construction ou primaire, il n'existe pas une telle concentration chez les réitérantes. Chez les femmes prestataires d'assurance-emploi, il n'existe pas de secteurs correspondant aux secteurs de la construction et primaire chez les hommes — c'est-à-dire un secteur où une vaste proportion de toutes les prestataires travaillent *et* dans lequel une grande proportion de prestataires sont des réitérantes. La plus grande proportion de toutes les prestataires — 38,1 % de réitérantes et 31,5 % de prestataires occasionnelles — travaillaient dans le secteur des services communautaires, qui comprend l'éducation, la santé et les services sociaux.

Chez les réitérantes, le recours fréquent à l'assurance-emploi n'est *pas* relié au fait de travailler dans un secteur saisonnier, tel que les secteurs de la construction ou primaire; très peu de prestataires travaillaient dans ces secteurs. La figure 3.12 montre que, chez les réitérants féminins, les secteurs d'activité les plus représentés étaient les services communautaires (38,1 %), les services financiers, commerciaux et personnels (17,8 %) et le secteur manufacturier (15,2 %).

Figure 3.12 : Distribution des réitérantes et prestataires occasionnelles selon les catégories d'activité

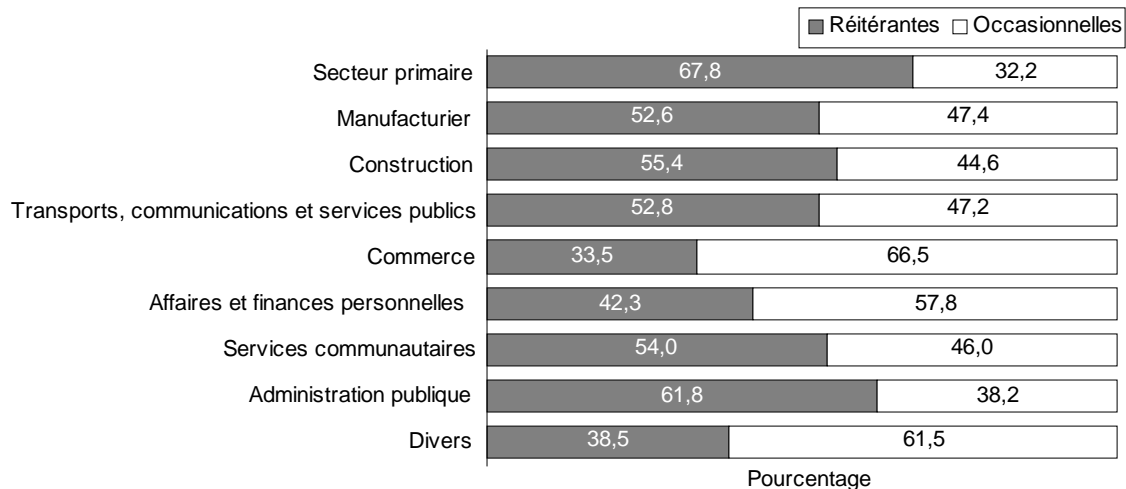


Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les femmes prestataires d'assurance-emploi ont été regroupées selon le secteur d'activité de leur employeur principal en 1997 et selon qu'elles sont réitérantes ou occasionnelles, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Celles qui n'ont pas travaillé en 1997 (interruptions reconnues) ou qui n'ont pas précisé le secteur industriel de leur emploi principal sont exclues des calculs. Voir le tableau C.19 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de cette figure.

La figure 3.13 illustre cependant qu'aucun secteur ne se démarque relativement à la proportion de femmes réitérantes à l'assurance-emploi. Par exemple, dans le secteur des services communautaires, seulement 54 % des femmes prestataires étaient des réitérantes, une proportion sensiblement plus grande que la proportion générale des réitérantes (45,9 % — voir le tableau 1.1). Par conséquent, il semble que, malgré l'importance de ce secteur, il ne s'agissait pas d'un secteur avec un nombre très disproportionné de réitérants et ainsi, ne répond pas au deuxième critère noté au début de la présente section.

Figure 3.13 : Proportion de réitérantes selon le secteur d'activité chez les femmes qui travaillaient en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les femmes prestataires d'assurance-emploi ont été regroupées selon le secteur d'activité de leur employeur principal en 1997 et selon qu'elles étaient réitérantes ou occasionnelles, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Celles qui n'ont pas travaillé en 1997 (interruptions reconnues) ou qui n'ont pas précisé le secteur d'activité de leur emploi principal sont exclues des calculs. Voir le tableau C.19 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de cette figure.

En effet, la proportion de réitérantes à l'assurance-emploi de presque tous les secteurs d'activité se rapprochait de la proportion générale de réitérants (voir la figure 3.13). Les seules exceptions sont le secteur primaire où 67,8 % des prestataires étaient des réitérants, et l'administration publique avec 61,8 % de réitérants. Cependant, aucun de ces deux secteurs ne comptaient une proportion importante de prestataires d'assurance-emploi. Seulement 4,3 % des femmes prestataires travaillaient dans le secteur primaire et la même proportion travaillaient dans l'administration publique (non illustré).

Prestige professionnel

Un homme qui travaille sur un pipeline du Nord travaille dans un secteur primaire : produits pétroliers et gaz. Cependant, le niveau technique requis est beaucoup plus grand s'il est conducteur de pelle rétrocaveuse, ce qui nécessite une grande formation, que s'il est graisseur (celui qui entretient la rétrocaveuse et aide le conducteur). Dans cet exemple, la différence au niveau des compétences n'influence pas leur utilisation de l'assurance-emploi. Les deux types de travailleurs seront probablement des réitérants de l'assurance-emploi car les deux ont des emplois qui ne peuvent se faire en hiver.

Le type de métier influencerait la fréquence des demandes si le directeur du personnel de la compagnie entre en ligne de compte dans ce scénario. Le directeur du personnel a de fortes chances de travailler toute l'année pour l'entreprise et, par conséquent, n'aura recours, s'il le fait, qu'occasionnellement aux prestations d'assurance-emploi.

Tout secteur peut comprendre plusieurs groupes professionnels et chaque groupe peut être plus ou moins porté à utiliser de façon répétée l'assurance-emploi. Dans la présente section, nous examinons le lien entre la profession et la fréquence des demandes d'assurance-emploi en utilisant une échelle de prestige professionnel normalisée pour former quatre vastes groupes professionnels :⁹

- Gestion supérieure et professions libérales (y compris tous les professionnels employés et tous les postes de cadres supérieurs);
- Gestion intermédiaire (y compris tous ceux classés comme travailleurs semi-professionnels, tels les techniciens, et comme cadres intermédiaires);
- Travailleurs qualifiés (y compris les superviseurs, les contremaîtres, les fermiers, tous les artisans et les personnes de métiers spécialisés, et ceux qui travaillent dans tous les emplois spécialisés et semi-spécialisés de bureau et des ventes); et
- Travailleurs non qualifiés (tous ceux qui ont un emploi non spécialisé).

Les réitérants et les prestataires occasionnels d'assurance-emploi ne différaient pas tant par leur situation professionnelle que par leur secteur d'activité. Néanmoins, des différences importantes existaient entre les réitérants et les prestataires occasionnels au niveau de la distribution selon les catégories de prestige professionnel.

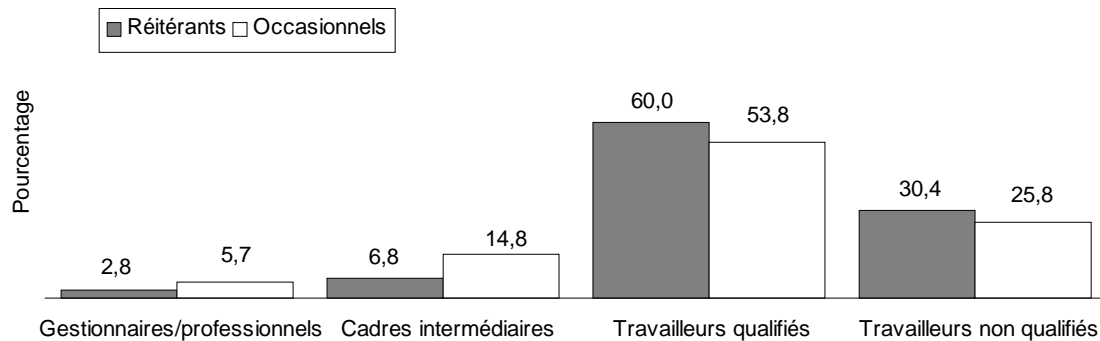
Hommes prestataires

Chez les hommes réitérants, 60 % d'entre eux étaient des travailleurs qualifiés et 30,4 % des travailleurs non qualifiés (voir la figure 3.14)¹⁰. Ces deux pourcentages dépassent légèrement les pourcentages corrélatifs chez les prestataires occasionnels parmi lesquels 53,8 % étaient des travailleurs qualifiés et 25,8 % ne l'étaient pas. De façon encore plus importante, peu d'hommes présentant des demandes fréquentes d'assurance-emploi travaillaient dans des postes de professionnels, de cadres supérieurs ou de cadres intermédiaires; seulement 9,6 % des hommes réitérants occupaient des postes de gestion ou de professionnels, par opposition à 20,5 % des prestataires occasionnels.

⁹L'échelle utilisée a été décrite dans Pineo, Porter et McRoberts en 1977. Elle a été modifiée depuis, mais est toujours utilisée par Statistique Canada. Nous avons regroupé les 16 catégories Pineo-Porter-McRoberts en quatre catégories apparaissant dans le texte.

¹⁰Dans un secteur — la construction — 81,2 % des hommes réitérants à l'assurance-emploi étaient des travailleurs qualifiés.

Figure 3.14 : Distribution du prestige professionnel chez les hommes prestataires qui ont travaillé en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les hommes prestataires ont été regroupés selon la profession indiquée pour leur emploi principal en 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les professions ont été consignées dans une des catégories de prestige professionnel en utilisant l'échelle des professions Pineo-Porter-McRoberts (PPM).

L'échelle PPM comporte 16 catégories, regroupées ensuite en quatre catégories générales comme suit. La catégorie de gestionnaires et de professionnels comprend les catégories PPM de travailleurs autonomes professionnels, employés professionnels et cadres supérieurs. La catégorie de cadres intermédiaires comprend les catégories PPM de semi-professionnels, de techniciens et de cadres intermédiaires. La catégorie des travailleurs qualifiés comprend les catégories PPM de superviseurs, fermiers, contremaîtres, préposés de bureau et aux ventes spécialisés, artisans ou ouvriers spécialisés, préposés de bureau et aux ventes semi-spécialisés et travailleurs manuels spécialisés. Finalement, notre catégorie de travailleurs non qualifiés comprend les catégories PPM de préposés de bureau et aux ventes non spécialisés, ouvriers manuels non spécialisés et la main-d'oeuvre agricole.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui n'ont pas travaillé en 1997 (interruptions reconnues) ou qui n'ont pas précisé leur profession ont été exclus de ces calculs. Voir le tableau C.20 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de cette figure.

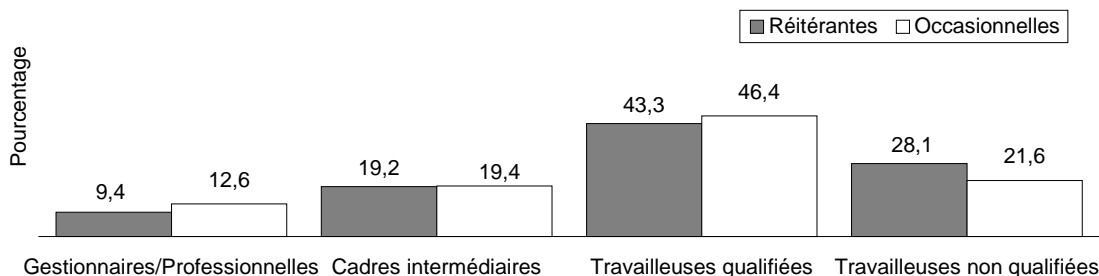
Femmes prestataires

Les femmes prestataires d'assurance-emploi n'étaient pas aussi concentrées dans des professions spécialisées et non spécialisées que les hommes prestataires. En fait, presque 30 % des réitérantes et des prestataires occasionnelles se trouvaient dans les catégories de gestion et professionnelle ou de gestion intermédiaire (voir la figure 3.15); par comparaison, ce pourcentage est légèrement inférieur à 10 % pour les hommes réitérants et d'environ 20 % pour les prestataires occasionnels (voir la figure 3.14). En général, la distribution des prestataires occasionnelles selon les catégories professionnelles était sensiblement la même que celles des réitérantes. La seule différence importante était peut-être que 28,1 % des réitérantes se trouvaient dans une catégorie non-spécialisée par opposition à 21,6 % des prestataires occasionnelles.

En résumé, dans les deux dernières sections nous avons vu que les hommes prestataires se concentrent dans deux secteurs d'activité et sont plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'être des travailleurs qualifiés ou non qualifiés. Par contre, les femmes ne sont pas concentrées dans un secteur d'activité ou un type de profession particulier¹¹.

¹¹Puisque le recours répété à l'assurance-emploi par les femmes ne semble pas dépendre du secteur d'activité ou de la profession, il reste à savoir pourquoi presque la moitié de toutes les prestataires étaient des réitérantes. Les réitérantes n'étaient pas concentrées dans un secteur saisonnier, pas plus qu'elles n'étaient susceptibles de travailler dans des emplois non qualifiés (et donc plus précaires). Peut-être que les réitérantes, plus que les prestataires occasionnelles, étaient susceptibles d'occuper un emploi « occasionnel » — soit un emploi temporaire ou à court terme. Cependant, la proportion de femmes qui occupaient un poste permanent était semblable pour les deux types de prestataires — 68,5 % des réitérantes et 71,4 % des occasionnelles occupaient des postes permanents en 1997 (non illustré).

Figure 3.15 : Distribution du prestige professionnel chez les femmes prestataires qui ont travaillé en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les femmes prestataires ont été regroupées selon la profession indiquée pour leur emploi principal en 1997 et selon qu'elles sont réitérantes ou occasionnelles, tel que défini au chapitre 1. Les professions ont été consignées dans une des catégories de prestige professionnel en utilisant l'échelle des professions Pineo-Porter-McRoberts (PPM).

L'échelle PPM comporte 16 catégories, regroupées ensuite en quatre catégories comme suit. La catégorie de gestionnaires et professionnelles comprend les catégories PPM de travailleurs autonomes professionnels, employés professionnels et cadres supérieurs. La catégorie de cadres intermédiaires comprend les catégories PPM de semi-professionnels, de techniciens et de cadres intermédiaires. La catégorie des travailleurs qualifiés comprend les catégories PPM de superviseurs, fermiers, contremaîtres, préposés de bureau et aux ventes spécialisés, artisans ou ouvriers spécialisés, préposés de bureau et aux ventes semi-spécialisés et travailleurs manuels spécialisés. Finalement, notre catégorie de travailleurs non qualifiés comprend les catégories PPM de préposés de bureau et aux ventes non spécialisés, les ouvriers manuels non spécialisés et la main-d'oeuvre agricole.

Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Celles qui n'ont pas travaillé en 1997 (interruptions reconnues) ou qui n'ont pas précisé leur profession ont été exclues de ces calculs. Voir le tableau C.21 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de cette figure.

LA RÉMUNÉRATION ET LE REVENU DU MÉNAGE

La présente section vise à déterminer si les réitérants à l'assurance-emploi avaient accès à des traitements relativement élevés et quelle était leur situation par rapport à celle des prestataires occasionnels d'assurance-emploi en termes de salaire horaire et de revenu annuel. Nous comparons ensuite la rémunération individuelle au revenu du ménage.

Les analyses précédentes du recours répété à l'assurance-emploi n'ont pu explorer la relation entre la rémunération et le revenu du ménage total puisque les données administratives ne comprenaient pas de données sur le revenu du ménage. C'est maintenant possible car le SRRAE interrogeait les répondants de façon spécifique sur le revenu du ménage et leurs diverses sources de revenu du ménage. Cela nous permettra de savoir si les prestataires d'assurance-emploi avec de faibles revenus individuels vivaient dans des ménages à revenu faible ou élevé.

Salaire horaire et revenu annuel

Nous avons demandé aux répondants d'indiquer leur salaire horaire en 1997 et leur revenu total annuel¹². Ici, nous comparons les salaires des réitérants à l'assurance-emploi à ceux des prestataires occasionnels en répartissant le taux salarial en quatre catégories : moins de 8,00 \$ de l'heure; de 8,00 \$ à 11,99 \$ de l'heure; de 12,00 \$ à 15,99 \$ de l'heure; et plus de 16,00 \$ de l'heure.

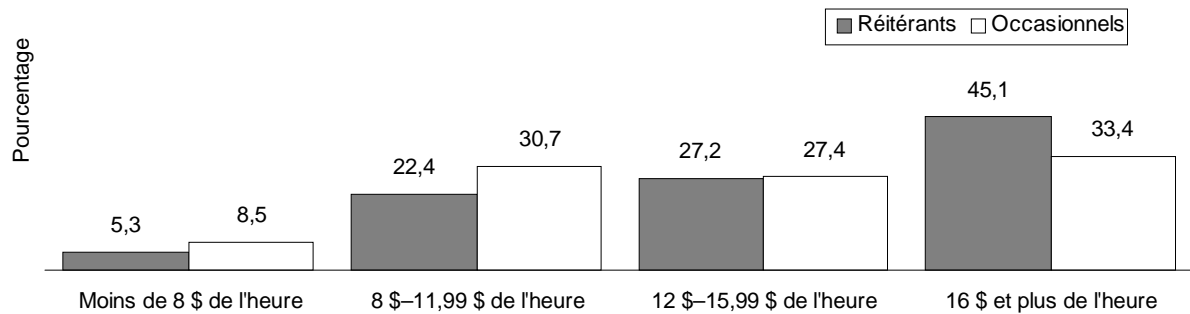
¹²Les répondants devaient indiquer le salaire horaire pour un maximum de trois différents employeurs en 1997. Dans la présente section, nous utilisons uniquement les salaires signalés pour l'employeur principal du répondant. Toutefois, le total des revenus annuels ont été additionnés pour tous les employeurs.

De même, les revenus annuels totaux ont été répartis en quatre catégories : moins de 20 000 \$; de 20 000 \$ à 29 999 \$; de 30 000 \$ à 39 999 \$; et plus de 40 000 \$. Un pourcentage relativement élevé des répondants (entre 10 et 15 %) n'ont pas répondu à ces questions et les résultats doivent donc être analysés avec une certaine prudence.

Hommes prestataires — Taux salarial

Les hommes réitérants à l'assurance-emploi touchaient des revenus supérieurs à ceux des hommes prestataires occasionnels. Par exemple, 45,1 % des hommes réitérants touchaient 16,00 \$ de l'heure ou plus par opposition à 33,4 % des hommes prestataires occasionnels (voir la figure 3.16). En moyenne, les hommes réitérants touchaient 16,06 \$ de l'heure en 1997 — soit près de 10 % de plus que la moyenne de 14,57 \$ de l'heure chez les prestataires occasionnels.

Figure 3.16 : Distribution des salaires chez tous les hommes prestataires qui ont travaillé en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

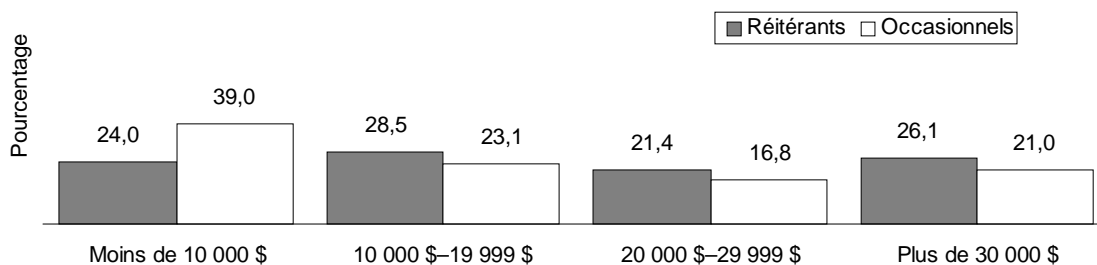
Notes : Les hommes prestataires d'assurance-emploi de chaque catégorie de salaire sont regroupés selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les salaires signalés l'étaient pour un maximum de trois employeurs en 1997, mais la catégorisation présentée ici est basée sur le salaire pour l'employeur principal. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui n'ont pas travaillé en 1997, ou pour lesquelles certaines valeurs manquaient, ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.22 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés de cette figure, y compris pour ceux qui n'ont pas travaillé ou pour lesquelles des valeurs manquaient.

Cette tendance générale — une proportion plus élevée de réitérants à l'assurance-emploi se trouvant dans la catégorie du taux salarial le plus élevé — était vraie pour trois des quatre régions (Québec, Ontario et l'Ouest). Par exemple, au Québec, 47,2 % des réitérants ont touché 16 \$ de l'heure ou plus par opposition à seulement 31,4 % des prestataires occasionnels (non illustré). Des tendances semblables s'appliquent à l'Ontario (55,1 % et 31,7 %) et dans l'Ouest (54,5 % et 39,7 %). Par opposition, une proportion plus grande de prestataires occasionnels dans la région de l'Atlantique touchaient des salaires élevés. Chez les prestataires occasionnels, 26,2 % touchaient 16,00 \$ de l'heure ou plus par opposition à 22,4 % chez les réitérants. Relativement plus de prestataires occasionnels se trouvaient dans la catégorie la plus faible de salaires — moins de 8,00 \$ de l'heure — dans les quatre régions.

Hommes prestataires — Revenu total

En général, la distribution des revenus totaux suit la même tendance que la distribution des niveaux de traitement. Un plus grand nombre d'hommes prestataires occasionnels d'assurance-emploi ont touché des revenus inférieurs à 20 000 \$ par année — 62,1 % des prestataires occasionnels par opposition à 52,5 % des réitérants (voir la figure 3.17).

Figure 3.17 : Distribution des revenus totaux annuels chez tous les hommes prestataires qui ont travaillé en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les hommes prestataires d'assurance-emploi de chaque catégorie de salaire sont regroupés selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les revenus d'un maximum de sept employeurs en 1997 ont pu être combinés pour donner des « revenus totaux annuels ». Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui n'ont pas travaillé en 1997, ou pour lesquels certaines valeurs manquaient, ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.23 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, y compris pour ceux qui n'ont pas travaillé ou pour lesquels des valeurs manquaient.

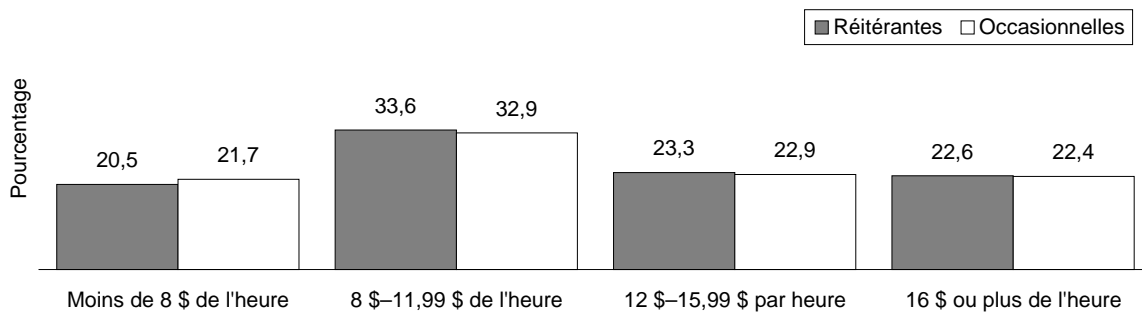
Tout comme dans le cas des niveaux de traitement, les provinces de l'Atlantique diffèrent des trois autres régions : les revenus annuels des prestataires occasionnels étaient plus élevés que ceux des réitérants (non illustré). Au Québec, en Ontario et dans l'Ouest, le pourcentage d'hommes prestataires occasionnels dont le revenu était inférieur à 20 000 \$ était d'environ 10 % supérieur à la proportion correspondante chez les réitérants. Par exemple, dans les provinces de l'Ouest, 50,2 % des prestataires occasionnels ont touché moins de 20 000 \$ contre 38,9 % des réitérants. Cependant, dans la région de l'Atlantique, l'inverse était vrai : les réitérants à l'assurance-emploi étaient *plus* susceptibles d'avoir un revenu annuel faible puisque 69,6 % des réitérants ont touché moins de 20 000 \$, contre 61,7 % dans le cas des hommes prestataires occasionnels.

Femmes prestataires — Taux salarial

Il est bien connu que les femmes touchent des revenus considérablement moins élevés que les hommes, en partie parce qu'elles travaillent dans des secteurs d'activité différents. Ces revenus inférieurs apparaissent ici sous la forme de pourcentages inférieurs de femmes prestataires d'assurance-emploi — occasionnelles ou réitérantes — dans les catégories de salaires et revenus les plus élevées. Il n'est donc pas surprenant que les différences entre les hommes et les femmes au niveau des salaires et des revenus soient plus importantes que les différences entre les réitérants et les prestataires occasionnels d'assurance-emploi.

Les distributions de salaires et de revenus pour les femmes prestataires occasionnelles ou réitérantes à l'assurance-emploi sont très similaires. La figure 3.18 ne révèle pratiquement aucune différence dans la proportion des réitérantes et des femmes prestataires occasionnelles pour chaque catégorie de salaire. Dans l'ensemble, les réitérantes avaient des salaires légèrement supérieurs aux femmes prestataires occasionnelles avec un salaire horaire moyen de 12,71 \$ contre 12,39 \$ dans le cas des femmes prestataires occasionnelles. Il se dégage de ces données une tendance régionale notable : la proportion de femmes prestataires occasionnelles de la région de l'Atlantique dans la catégorie de salaires les plus élevés (10,5 %) était plus forte que celle des réitérantes (6,4 %); cependant, les deux proportions étaient toutes deux très faibles. Ailleurs que dans la région de l'Atlantique, une proportion sensiblement plus importante de femmes prestataires occasionnelles se trouvaient dans la catégorie des salaires les plus faibles.

Figure 3.18 : Distribution des salaires des femmes prestataires

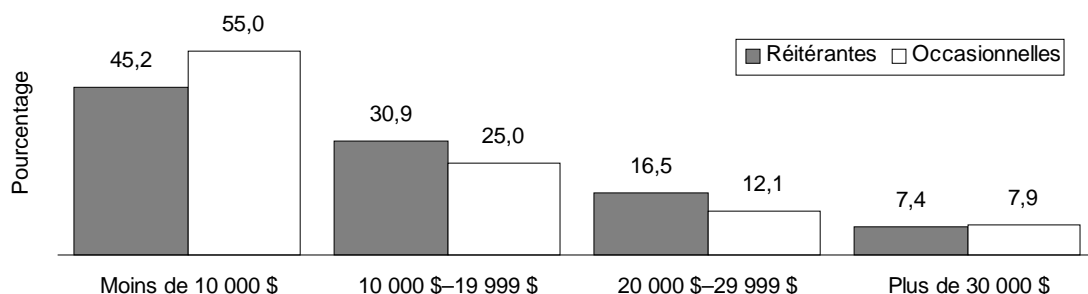


Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les femmes prestataires d'assurance-emploi de chaque catégorie de taux salarial sont regroupées selon qu'elles sont réitérantes ou occasionnelles, tel que défini au chapitre 1. Les taux salariaux étaient indiqués pour un maximum de trois employeurs en 1997, mais les catégories présentées ici se basent sur le salaire de l'employeur principal. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Celles qui n'ont pas travaillé en 1997, ou pour lesquelles certaines valeurs manquaient, ont été exclues du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.24 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, y compris pour celles qui n'ont pas travaillé ou pour lesquelles des valeurs manquaient.

En ce qui concerne les revenus annuels, la figure 3.19 montre que la grande majorité des femmes prestataires d'assurance-emploi — 76,1 % des réitérantes et 80 % des femmes prestataires occasionnelles — ont touché des revenus inférieurs à 20 000 \$ en 1997. Dans la région de l'Atlantique, 89,1 % des réitérantes touchaient de bas salaires, ainsi que 80,9 % des femmes prestataires occasionnelles (non illustré).

Figure 3.19 : Distribution des revenus totaux chez toutes les femmes prestataires qui ont travaillé en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les femmes prestataires d'assurance-emploi de chaque catégorie de salaire sont regroupées selon qu'elles sont réitérantes ou occasionnelles, tel que défini au chapitre 1. Les revenus d'un maximum de sept employeurs en 1997 ont pu être combinés pour donner des « revenus totaux annuels ». Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Celles qui n'ont pas travaillé en 1997, ou pour lesquelles certaines valeurs manquaient, ont été exclues du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.25 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, y compris pour celles qui n'ont pas travaillé ou pour lesquelles des valeurs manquaient.

Sources du revenu du ménage

Les répondants devaient indiquer si d'autres personnes dans le ménage travaillaient. Les réponses à cette question ont été regroupées selon les catégories suivantes : (1) personne dans le ménage ne travaillait; (2) seul le répondant travaillait et il vivait seul; (3) seul le répondant travaillait dans un ménage à plusieurs personnes; et (4) d'autres membres du ménage travaillaient. Le tableau 3.1 montre que, chez les hommes réitérants et prestataires occasionnels d'assurance-emploi, environ 60 % vivaient dans des ménages où au moins une autre personne travaillait. Cette proportion augmente — environ 75 % — chez les réitérantes et les femmes prestataires occasionnelles (voir le tableau 3.1). Dans la prochaine section, nous pouvons voir que, à revenu constant, les femmes prestataires sont plus susceptibles que les hommes de vivre dans un ménage à revenu élevé. Une telle différence pourrait s'expliquer par la vraisemblance selon laquelle les femmes prestataires vivaient dans des ménages où d'autres personnes travaillaient.

Tableau 3.1 : Nombre de travailleurs dans le ménage

Travailleurs dans le ménage	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Pourcentage des ménages où				
aucun membre ne travaillait	1,8	6,2	2,2	6,3
seul le répondant travaillait dans un				
ménage d'une personne	12,6	13,0	8,1	8,5
ménage de plus d'une personne	24,2	16,9	12,7	11,5
d'autres membres du ménage travaillaient	61,4	63,9	77,0	73,8

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les prestataires d'assurance-emploi sont regroupés selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.26 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Les prestataires d'assurance-emploi devaient indiquer si eux-mêmes, ou quelqu'un d'autre dans le ménage, avait reçu de l'argent d'une variété d'autres sources (voir le tableau 3.2) :

- *Assurance-emploi.* Légèrement plus de 80 % des réitérants de l'assurance-emploi, hommes et femmes, vivaient dans des ménages où eux-mêmes ou quelqu'un d'autre dans le ménage avait touché de l'assurance-emploi en 1997. Chez les prestataires occasionnels, environ 65 % vivaient dans un ménage où au moins une personne avait touché de l'assurance-emploi.

Cependant, selon les données administratives de l'assurance-emploi pour les répondants du SRRAE, nous savons que ces pourcentages sont trop faibles. Par exemple, selon les données administratives, nous savons que 89,4 % des hommes réitérants et 87 % des réitérantes ont touché des prestations d'assurance-emploi durant au moins un mois en 1997. Les pourcentages correspondants chez les prestataires occasionnels, hommes et femmes, étaient de 68,6 et de 60,3.

- *Aide au revenu.* Moins de 10 % des prestataires vivaient dans des ménages où quelqu'un a reçu une aide au revenu. Dans l'ensemble, cette situation était légèrement plus fréquente dans le cas de prestataires occasionnels que de réitérants, et plus fréquente chez les hommes qui ont présenté des demandes occasionnelles.
- *Prestations provenant d'autres programmes gouvernementaux, y compris le crédit d'impôt pour enfants.* Les femmes (environ 40 %, autant chez les prestataires occasionnelles que chez les réitérantes à l'assurance-emploi) vivaient plus souvent dans des ménages qui recevaient ce type de revenu que les hommes. Les prestations provenant « d'autres programmes gouvernementaux » étaient touchées plus fréquemment par des hommes réitérants (36,7 %) que par des prestataires occasionnels (33,1 %).
- *Prestations de retraite.* Tous les prestataires étaient aussi susceptibles d'habiter dans des ménages où il y avait des prestataires de pension de retraite provenant du Régime de pensions du Canada, du Régime de rentes du Québec ou d'autres pensions de vieillesse. C'était vrai chez 10 à 12 % de tous les prestataires d'assurance-emploi, hommes et femmes.
- *Investissements privés.* Environ 16 % des femmes (réitérantes ou prestataires occasionnelles de l'assurance-emploi) et, de même, 16 % des hommes prestataires occasionnels vivaient dans des ménages où quelqu'un touchait des revenus d'investissements privés, de régimes privés de retraite ou de régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). Chez les hommes réitérants, le pourcentage était légèrement inférieur, soit 13,8 %.
- *Sources diverses.* La présence de revenus provenant d'autres sources, telles les pensions alimentaires et des bourses, était relativement rare, soit pour moins de 10 % des ménages.

Tableau 3.2 : Sources du revenu du ménage

Sources	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Pourcentage avec revenu du ménage provenant de				
assurance-emploi	82,8	65,2	82,7	64,8
aide au revenu	6,4	10,0	5,5	8,0
autres programmes gouvernementaux	36,7	33,1	40,3	39,0
régimes de retraite	11,0	10,2	12,2	10,9
dividendes d'intérêts ou REER	13,8	16,2	16,4	16,5
sources diverses	3,6	3,7	7,3	8,0

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les prestataires d'assurance-emploi sont regroupés si un membre du ménage (y compris eux-mêmes) a reçu un revenu d'une des sources ci-dessus et selon qu'ils sont réitérants ou prestataires occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Les valeurs « non précisé », « ne savent pas » et « refus de répondre » ont été regroupées en une seule catégorie « données manquantes » et exclues des calculs de pourcentages. Voir le tableau C.27 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, y compris ceux indiqués « données manquantes ».

Dans l'ensemble, il existe peu de différences entre les réitérants et les prestataires occasionnels d'assurance-emploi en ce qui concerne la disponibilité d'autres sources de revenu. La propension plus grande des réitérants à recevoir des revenus du programme d'assurance-emploi en 1997 fait exception. Cependant, il existe des différences importantes entre l'accès des hommes et des femmes aux revenus gagnés par d'autres membres du ménage.

Rémunération individuelle et revenu du ménage

Comme nous venons de le voir, environ 50 à 60 % de tous les hommes prestataires et environ 75 à 80 % des femmes prestataires ont touché moins de 20 000 \$. S'il s'agissait là de la seule source de revenus pour les familles de ces travailleurs, il s'agirait de revenus du ménage annuels très modestes. Cependant, les revenus du ménage des prestataires d'assurance-emploi peuvent être très différents de leur rémunération individuelle en raison d'autres sources de revenus ou d'un revenu provenant d'autres membres du ménage.

Les données provenant du SRRAE, et non pas seulement de simples données administratives, nous permettent de connaître le revenu du ménage des prestataires. Par conséquent, nous pouvons décrire la distribution du revenu du ménage *au sein* de toute catégorie particulière de revenus individuels¹³. Par exemple, les répondants dans la catégorie de revenus la plus basse se répartissent en deux groupes : ceux dont le revenu du ménage est *également* faible et ceux dont le revenu du ménage est élevé.

¹³Cependant, tout comme dans le cas des niveaux de rémunération ou des revenus, une grande proportion des répondants n'a pas répondu aux questions portant sur le revenu du ménage et il faut faire attention lors de l'interprétation de ces données.

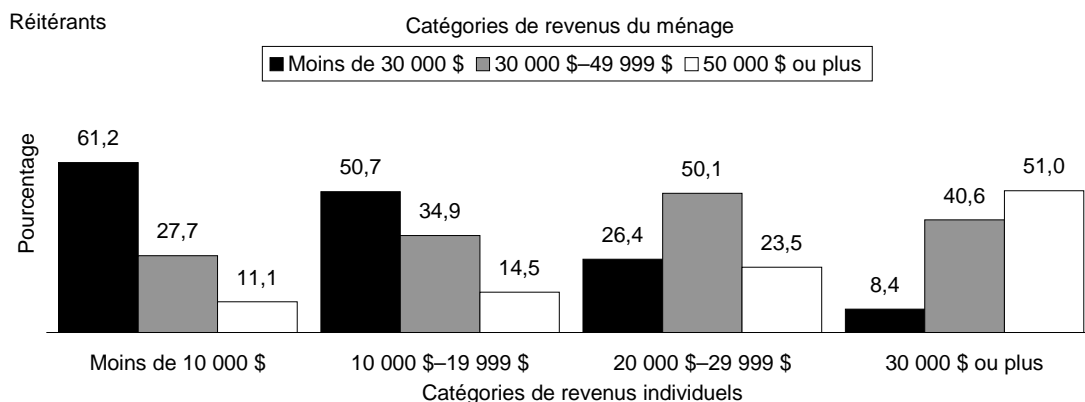
Pour comparer les revenus individuels annuels aux revenus du ménage annuels, nous avons réparti les répondants au SRRAE selon les mêmes catégories de revenus que celles présentées ci-dessus — moins de 10 000 \$; de 10 000 à 19 999 \$; de 20 000 à 29 999 \$; et 30 000 \$ et plus. Le sondage demandait également aux répondants d'indiquer la catégorie de revenu du ménage annuel qui s'appliquait à leur situation. Nous avons ensuite réparti les revenus annuels du ménage en trois catégories : moins de 30 000 \$; de 30 000 à 50 000 \$; et plus de 50 000 \$¹⁴. Les figures 3.20 et 3.21 montrent des tableaux à entrées multiples des groupes de rémunération avec les catégories de revenu du ménage.

Hommes prestataires

La figure 3.20 montre que 61,2 % des réitérants dans la catégorie de *rémunération* la plus faible vivaient dans des ménages à faible *revenu*; dans le cas de ces prestataires, un revenu provenant d'autres sources ou d'autres personnes dans le ménage n'était pas disponible ou bien peu. Un petit nombre de ces mêmes personnes à faible revenu (11,1 %) vivaient dans des ménages ayant des revenus supérieurs au revenu médian de 50 000 \$ pour les familles canadiennes de quatre personnes¹⁵. Ceux qui touchaient entre 10 000 et 20 000 \$ par année devraient également être considérés à « faible revenu »; plus de la moitié de ce groupe vivait aussi dans des ménages à faible revenu, et seulement 14,5 % vivaient dans des ménages à revenu relativement élevé.

Selon cette mesure du bien-être économique, les hommes prestataires occasionnels d'assurance-emploi étaient en meilleure posture économique que les réitérants. La figure 3.20 illustre que le pourcentage de prestataires occasionnels dans la catégorie de revenus du ménage les plus faibles était inférieur à celui des réitérants des catégories de revenus du ménage les plus faibles et les plus élevés. De façon semblable, le pourcentage de prestataires occasionnels dans la catégorie de revenus du ménage les plus élevés était supérieur à celui des réitérants de toutes les catégories de revenus.

Figure 3.20 : Revenu du ménage total des hommes prestataires, par groupe de revenus



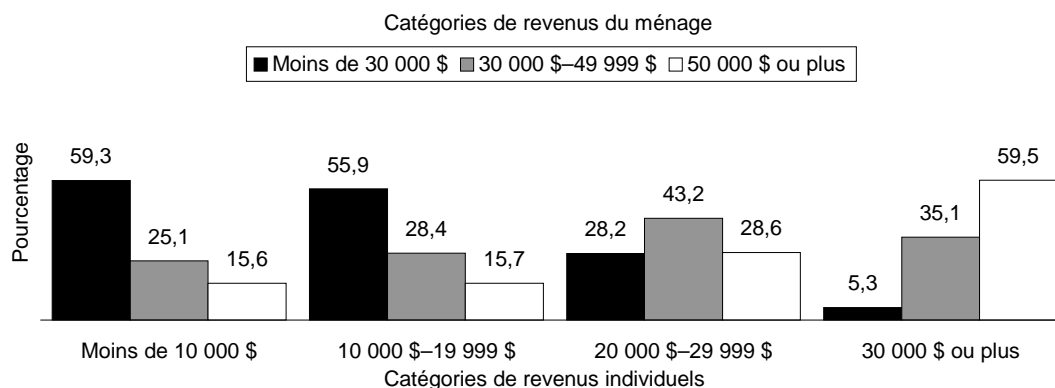
(suite)

¹⁴Les lignes directrices de Statistique Canada interdisent la division du revenu du ménage selon les cinq catégories présentées au chapitre 2.

¹⁵Les lecteurs doivent prendre note que l'information sur le revenu du ménage dans cette section n'est *pas* ajustée selon la taille du ménage. Les comparaisons avec le revenu moyen d'un ménage constitué de quatre Canadiens devrait être considérées avec prudence.

Figure 3.20 : Revenu du ménage total des hommes prestataires, par groupe de revenus (suite)

Hommes prestataires occasionnels



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

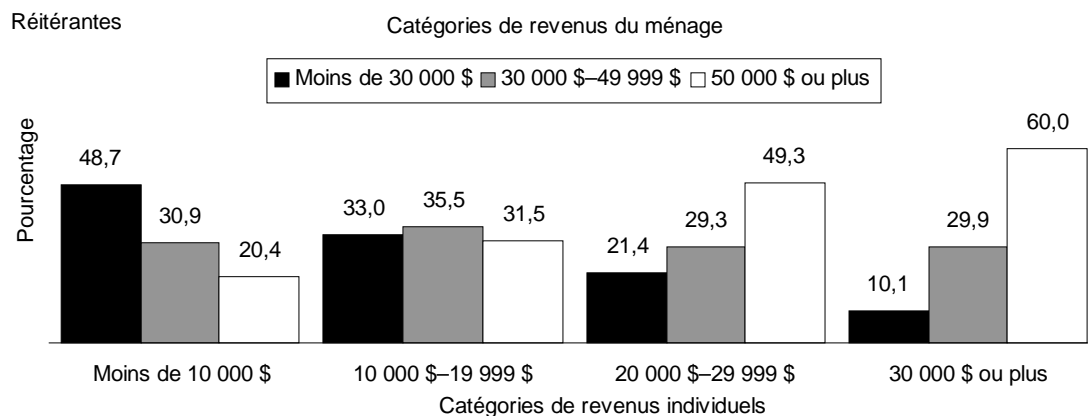
Notes : Les hommes prestataires d'assurance-emploi ont tout d'abord été catalogués selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Ils ont ensuite été répartis en quatre catégories de rémunération annuelle utilisées dans les figures 3.17 et 3.19. Les revenus d'un maximum de sept employeurs en 1997 ont pu être combinés pour donner les « revenus annuels totaux ». Les prestataires de chaque catégorie de rémunération ont été répartis en trois groupes de revenu du ménage. Ceux qui n'ont pas travaillé en 1997, ou dont des valeurs manquaient pour la rémunération individuelle ou le revenu du ménage, ont été exclus des calculs de pourcentage. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.28 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « manquants ».

Femmes prestataires

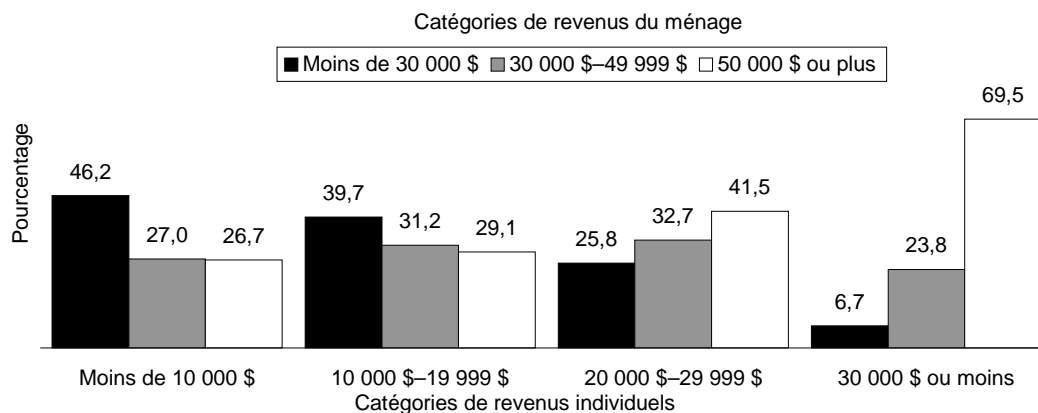
Les réitérantes à l'assurance-emploi étaient légèrement plus susceptibles d'avoir d'autres sources de revenu dans le ménage que les prestataires occasionnelles (voir la figure 3.21); 48,7 % de celles dans les catégories de revenus les plus faibles vivaient dans des ménages à faible revenu, contre 46,2 % des prestataires occasionnelles. Environ 20 % des réitérantes dans la catégorie de revenus les plus faibles vivaient dans des ménages avec des revenus au-dessus de la médiane canadienne (voir la note 15); le pourcentage corrélatif pour les femmes prestataires occasionnelles était de 26,7 %.

Les figures 3.20 et 3.21 illustrent également une différence importante entre les prestataires, hommes et femmes, d'assurance-emploi, indépendamment du caractère occasionnel ou réitérant. En comparant les hommes et les femmes, nous pouvons constater qu'une proportion plus faible de femmes prestataires vivaient dans des ménages pauvres dans les trois catégories de revenus les plus faibles. C'est uniquement dans les catégories de revenus les plus élevés que la probabilité que femmes prestataires vivent dans des ménages à faible revenu était plus élevée que pour les hommes. Par exemple, parmi les femmes prestataires occasionnelles du second groupe de revenus, 39,7 % vivaient dans un ménage avec un revenu inférieur à 30 000 \$; le pourcentage analogue chez les hommes prestataires occasionnels était de 55,9. Ces chiffres appuient l'hypothèse peu surprenante que bien que les revenus des femmes prestataires aient été plus faibles que ceux des hommes, la probabilité pour les femmes de vivre dans un ménage où un autre adulte travaillait était plus forte que chez les hommes.

Figure 3.21 : Revenu du ménage total des femmes prestataires, par groupe de revenus



Femmes prestataires occasionnelles



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Notes : Les femmes prestataires d'assurance-emploi ont tout d'abord été cataloguées selon qu'elles sont réitérantes ou occasionnelles, tel que défini au chapitre 1. Elles ont ensuite été réparties en quatre catégories de rémunération annuelle utilisées dans les figures 3.17 et 3.19. Les revenus d'un maximum de sept employeurs en 1997 ont pu être combinés pour donner les « revenus annuels totaux ». Les femmes prestataires de chaque catégorie ont été réparties en trois groupes de revenu du ménage. Celles qui n'ont pas travaillé en 1997, ou dont des valeurs manquaient pour la rémunération individuelle ou le revenu du ménage, ont été exclues des calculs de pourcentage. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.28 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « manquants ».

Chapitre 4 :

Attitudes des répondants face à leur situation professionnelle, à leur prédisposition au changement et au rôle de l'assurance-emploi dans leur vie

Pourquoi les prestataires d'assurance-emploi (a.-e.) ayant participé à notre sondage restent-ils dans des professions ou des secteurs qui supposent de fréquents épisodes de chômage? Si on leur avait offert d'autres possibilités d'emplois, auraient-ils été susceptibles de considérer un changement, et sinon, pourquoi? Étant donné que tous les répondants au sondage avaient été prestataires d'assurance-emploi, quel rôle voyait-il pour l'assurance-emploi dans leur expérience future sur le marché du travail?

Les répondants au Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE) étaient interrogés de manière à explorer leur satisfaction concernant : (1) leur niveau de satisfaction à l'égard de leur situation d'emploi; (2) leur attitude face aux changements en général et spécifiques dans leur situation de vie; et (3) leur attitude face à leur recours à l'assurance-emploi. Ce chapitre décrit leurs réponses à ces questions attitudinales. À notre connaissance, de telles questions n'ont pas été analysées lors d'études antérieures sur le recours répété à l'assurance-emploi au Canada. Le résultat montre que, à de rares exceptions près, les prestataires réitérants et occasionnels d'assurance-emploi avaient des attitudes différentes face à ces sujets. Par ailleurs, les différences d'attitudes entre les réitérants et les prestataires occasionnels étaient généralement plus importantes que les différences entre les hommes et les femmes. Ceci est particulièrement notable étant donné que les hommes et les femmes possèdent une expérience de travail si différente.

SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE

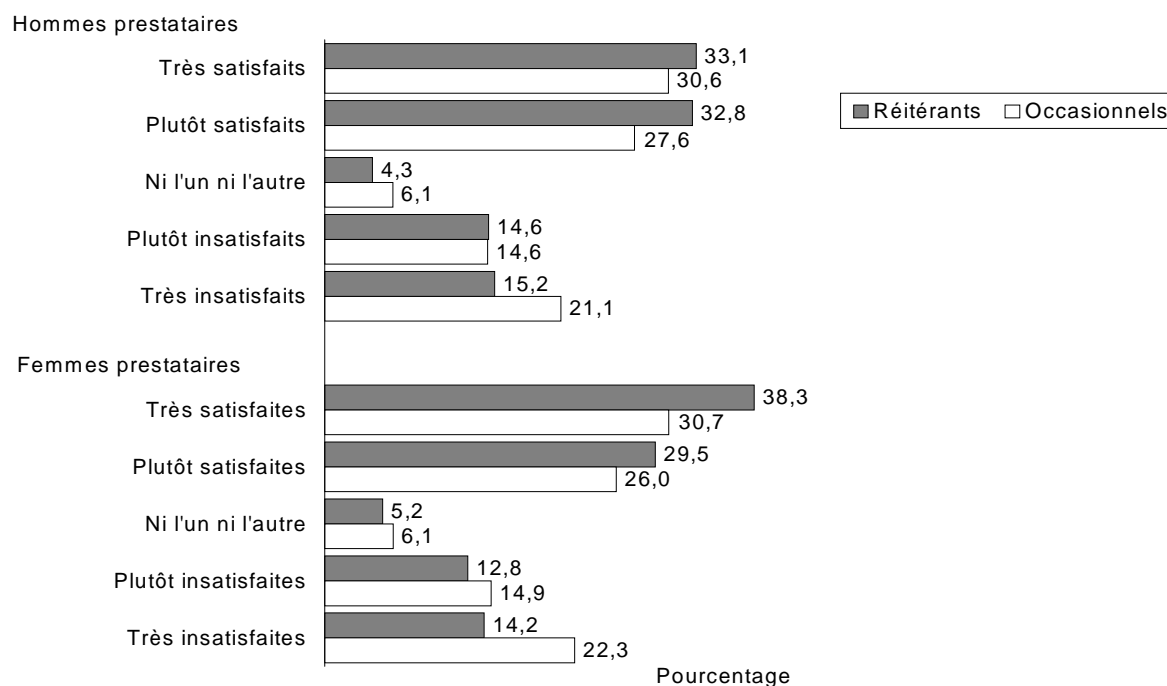
Dans le cadre du SRRAE, les prestataires avaient tous été au chômage en 1996 et, bien que la grande majorité aient trouvé du travail en 1997, certains — surtout les prestataires occasionnels — n'ont pas trouvé d'emploi cette année-là (voir la figure 3.1). Par rapport à leur expérience de 1997, à quel point les répondants étaient-ils satisfaits : (a) de leur situation professionnelle; (b) de leur échelle de revenu; et (c) du type de travail exécuté?

Les réponses à ces questions laissent entendre que les hommes et les femmes qui ont présenté de fréquentes demandes d'assurance-emploi étaient plus satisfaits de leur situation professionnelle que les prestataires occasionnels. Cette constatation peut indiquer que, en 1997, plusieurs réitérants suivaient une tendance continue d'emploi avec un employeur à long terme, alors que plusieurs prestataires occasionnels avaient récemment subi une rupture inhabituelle dans leur situation d'emploi (voir le tableau 3.4 ainsi que le texte pertinent).

Satisfaction à l'égard de la professionnelle dans l'ensemble

On a demandé aux répondants d'évaluer leur niveau de satisfaction à l'égard de leur situation professionnelle dans l'ensemble en 1997 (voir la figure 4.1). En général, les réitérants d'assurance-emploi étaient plus satisfaits que les prestataires occasionnels.

Figure 4.1 : Satisfaction à l'égard de la situation d'emploi dans l'ensemble



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires ont été catalogués selon leur degré de satisfaction à l'égard de leur situation professionnelle dans l'ensemble et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont répondu « ne savent pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.29 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés en tant que « ne savent pas » ou « refus de répondre ».

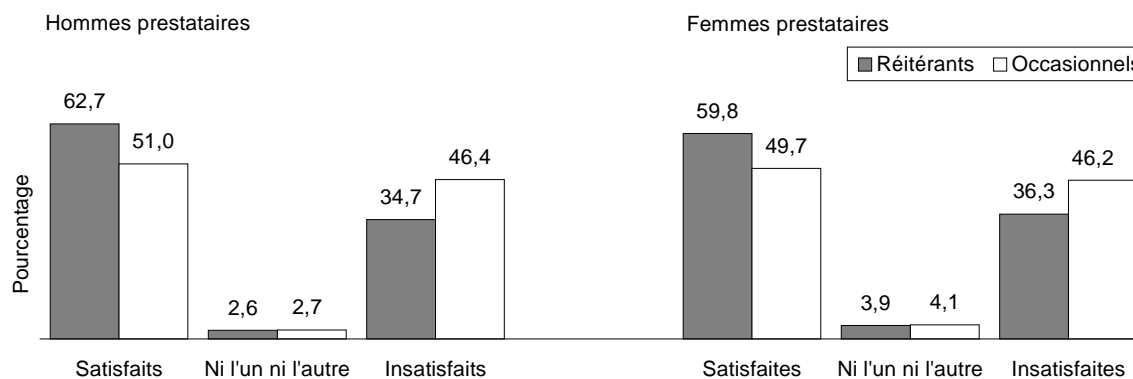
Près des deux tiers (65,9 %) des hommes réitérants déclaraient être très satisfaits (33,1 %) ou assez satisfaits (32,8 %) de leur emploi dans l'ensemble. Cela se compare à 58,2 % des hommes prestataires occasionnels (30,6 % « très satisfaits »; 27,6 % assez satisfaits).

Chez les femmes, plus des deux tiers (67,8 %) des réitérantes ont dit être satisfaites de leur situation professionnelle dans l'ensemble en 1997, à comparé à 56,7 % des prestataires occasionnelles. Les réitérantes étaient considérablement plus susceptibles que tous les autres prestataires d'être « très satisfaites » de leur situation professionnelle dans l'ensemble (38,3 %).

Satisfaction à l'égard du revenu de 1997

En examinant la figure 4.2, nous voyons que les hommes et les femmes qui ont présenté de fréquentes demandes d'assurance-emploi ont également tendance à être plus satisfaits de leur échelle de revenu de 1997 que leurs homologues qui ont fait des demandes occasionnelles¹.

Figure 4.2 : Satisfaction à l'égard du revenu de 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires ont été catalogués selon leur degré de satisfaction à l'égard de leur revenu de 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Assez satisfaits et très satisfaits furent combinés pour former une seule catégorie : satisfaits. De même, plutôt insatisfaites et très insatisfaites furent combinés en une seule catégorie : insatisfaites. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont dit « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.30 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne sait pas » ou « refus de répondre ».

Plus des trois cinquièmes des hommes réitérants étaient soit très satisfaits ou assez satisfaits de leur revenu, comparativement à seulement 51 % des prestataires occasionnels. De même, 59,8 % des femmes réitérantes étaient satisfaites de leur revenu, à comparé à seulement 49,7 % des femmes prestataires occasionnelles.

Satisfaction à l'égard du genre de travail effectué en 1997

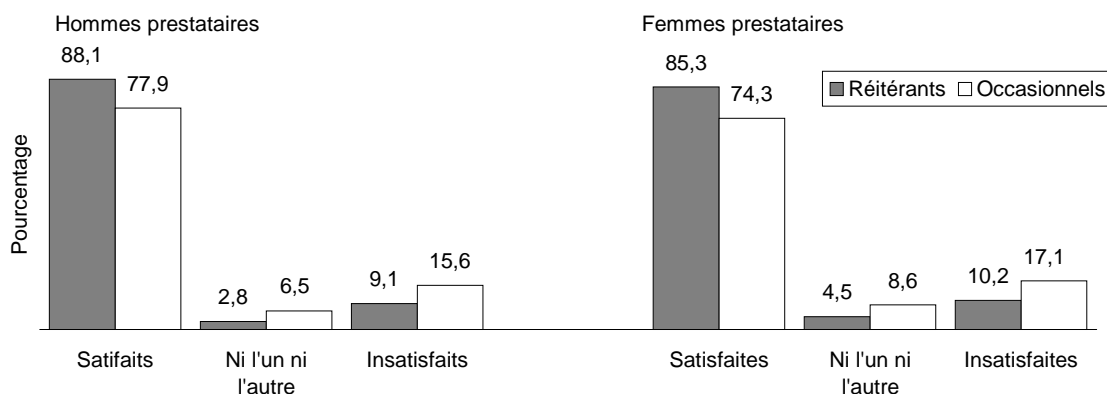
De façon générale, les répondants au SRRAE étaient également satisfaits du type de travail effectué en 1997 (voir la figure 4.3), mais encore une fois, les réitérants étaient plus satisfaits que les prestataires occasionnels.

Plus de 85 % des femmes et des hommes réitérants d'assurance-emploi ont dit être très satisfaits, dont plus de la moitié (56,7 % des hommes; 58 % des femmes) ont dit être « très satisfaits ». Environ les trois quarts des prestataires occasionnels ont également dit être « satisfaits » du type de travail qu'ils ont effectué cette année-là (77,9 % des hommes; 74,3 % des femmes).

En résumé, compte tenu de toutes les mesures de satisfaction — la satisfaction professionnelle dans l'ensemble, le revenu et le type de travail rémunéré — les hommes et les femmes qui ont présenté de fréquentes demandes d'assurance-emploi semblaient plus satisfaits de leur situation et plus satisfaits que les prestataires occasionnels d'assurance-emploi.

¹Dans cette figure et dans les figures du reste du chapitre, « très satisfaits » et « plutôt satisfaits » ont été groupés et désignés « satisfaits ». De même, « très insatisfaites » et « plutôt insatisfaites » ont été groupés sous « insatisfaites ».

Figure 4.3 : Satisfaction à l'égard du genre de travail rémunéré accompli en 1997



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires sont catalogués selon leur degré de satisfaction à l'égard de leur genre de travail exécuté en 1997 et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Assez satisfaits et très satisfaits furent combinés pour former une seule catégorie : satisfaits. De même, plutôt insatisfaits et très insatisfaits furent combinés en une seule catégorie : insatisfaits. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont dit « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.31 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne sait pas » ou « refus de répondre ».

PRÉDISPOSITION AU CHANGEMENT

Si les travailleurs sont satisfaits d'emplois nécessitant des périodes annuelles de chômage — comme le laissent entendre les résultats ci-dessus — ils sont peu susceptibles de chercher de nouveaux emplois pendant le chômage. Un autre obstacle au réemploi rapide pourrait être la peur ou l'aversion pour le changement. Les travailleurs qui peuvent envisager de changer d'emploi ou de résidence, ou de changer le type de travail qu'ils exécutent, sont plus susceptibles de saisir les occasions lorsqu'elles se présentent, et plus susceptibles de briser les tendances invétérées de travail. De telles attitudes face au changement sont examinées dans cette section.

Les attitudes des prestataires face au changement ont été mesurées selon l'accord ou le désaccord à l'égard de certains énoncés mesurant la prédisposition à trois types de changements : le changement en général, le changement dans la situation professionnelle dans l'ensemble et le changement tel que démontré par trois scénarios d'emplois précis.

Prédisposition au changement en général

Le sondage incluait trois questions qui vérifiaient à quel point les prestataires étaient ouverts à l'idée d'un quelconque changement dans leur vie. Les résultats laissent supposer, dans l'ensemble, que la plupart des prestataires d'assurance-emploi étaient ouverts à l'idée d'un changement, mais que les réitérants tendaient à être légèrement plus réfractaires au changement que les prestataires occasionnels.

On a d'abord demandé aux répondants s'ils étaient en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « Je n'aime pas essayer quelque chose de nouveau avant d'avoir vu d'autres personnes le faire avec de bons résultats ». Être d'accord avec cette notion pourrait laisser entendre que la personne était très prudente au moment de vivre de nouvelles expériences. Comme nous le voyons au tableau 4.1, les hommes et les femmes qui ont présenté de fréquentes demandes d'assurance-emploi étaient plus enclins à la prudence quand venait le temps d'essayer quelque chose de nouveau que leurs homologues prestataires occasionnels, les hommes étant plus

prudents que les femmes. Chez les hommes, 30,9 % des réitérants étaient en accord avec l'énoncé, à comparé à seulement 23 % des prestataires occasionnels; chez les femmes, 24,5 % des réitérantes étaient en accord, par opposition à 18,6 % des prestataires occasionnelles.

Tableau 4.1 : Prédiposition au changement en général

	Hommes		Femmes	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
« Je n'aime pas essayer quelque chose de nouveau avant d'avoir vu d'autres personnes le faire avec de bons résultats » (%)				
En accord	30,9	23,0	24,5	18,6
Ni l'un ni l'autre	2,7	2,4	2,8	2,1
En désaccord	66,4	74,6	72,7	79,3
« Tout change trop vite de nos jours » (%)				
En accord	37,8	31,1	37,5	31,9
Ni l'un ni l'autre	3,6	4,2	4,3	4,2
En désaccord	58,6	64,7	58,2	63,9
« Il n'y a pas grand-chose que je peux faire pour changer bien des aspects importants de ma vie » (%)				
En accord	29,6	21,4	22,0	19,3
Ni l'un ni l'autre	4,3	3,1	4,2	3,8
En désaccord	66,1	75,5	73,8	76,8

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires sont catégorisés selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels tel que défini au chapitre 1. Voir le tableau C.32 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour ce tableau.

On a ensuite demandé aux répondants s'ils étaient en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « Tout change trop vite de nos jours ». Être d'accord avec cet énoncé pourrait laisser entendre que la personne préférerait un rythme plus modéré et, par le fait même, pourrait offrir plus de résistance au changement. La majorité de tous les prestataires étaient en désaccord avec cet énoncé, mais encore une fois, les résultats laissent entendre que les femmes et les hommes réitérants d'assurance-emploi étaient plus modérés face au rythme de changement que les femmes et les hommes qui ont présenté des demandes occasionnelles. Près de 37 % des réitérants, autant hommes que femmes, étaient en accord avec cet énoncé, à comparé à 31 % des prestataires occasionnels.

Finalement, on a demandé aux répondants s'ils étaient en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « Il n'y a pas grand-chose que je peux faire pour changer bien des aspects de ma vie ». Être d'accord avec cet énoncé laisse entendre que les personnes avaient l'impression d'avoir peu de contrôle sur leur destinée. Si c'était le cas, elles auraient été moins susceptibles de prendre des mesures qui aurait mené au changement d'une situation qu'elles n'auraient pas aimée. Comme nous le voyons au tableau 4.1, moins de 30 % de tous les répondants au SRRAE étaient en accord avec cet énoncé, mais parmi eux, les hommes réitérants étaient considérablement plus susceptibles d'être en accord que les autres prestataires. Chez les hommes, 29,6 % des réitérants étaient d'accord avec cet énoncé, comparativement à 21,4 % des prestataires occasionnels. Chez les femmes, les pourcentages corrélatifs étaient de 22 et 19,3 %.

Ces résultats montrent une tendance faible mais régulière selon laquelle les hommes et les femmes qui font des demandes fréquentes d'assurance-emploi semblent moins ouverts au changement que ceux qui présente des demandes occasionnelles d'assurance-emploi. Nous examinerons maintenant l'accord ou le désaccord des répondants avec un nombre d'énoncés mesurant les attitudes face au changement dans des contextes d'emplois plus spécifiques.

Prédisposition au changement dans l'emploi

Les attitudes face au changement dans son ensemble ne s'appliquent peut-être pas à des types spécifiques de comportement. Par conséquent, on a demandé aux prestataires s'ils étaient en accord ou en désaccord avec un nombre d'énoncés conçus pour mesurer :

- S'ils étaient disposés à prendre des risques qui permettraient de rechercher des occasions d'emplois;
- S'ils avaient l'impression qu'il y aurait toujours suffisamment d'emplois pour les travailleurs possédant leurs compétences; et
- S'ils voulaient changer le type de travail qu'ils effectuaient.

Les réponses à ces questions laissent entendre que, dans l'ensemble, les répondants à ce sondage étaient désireux de prendre des risques pour chercher des occasions d'emplois, mais n'étaient pas désireux de changer le type de travail qu'ils effectuaient et avaient l'impression qu'il y aurait toujours suffisamment de travail pour les gens avec leurs compétences.

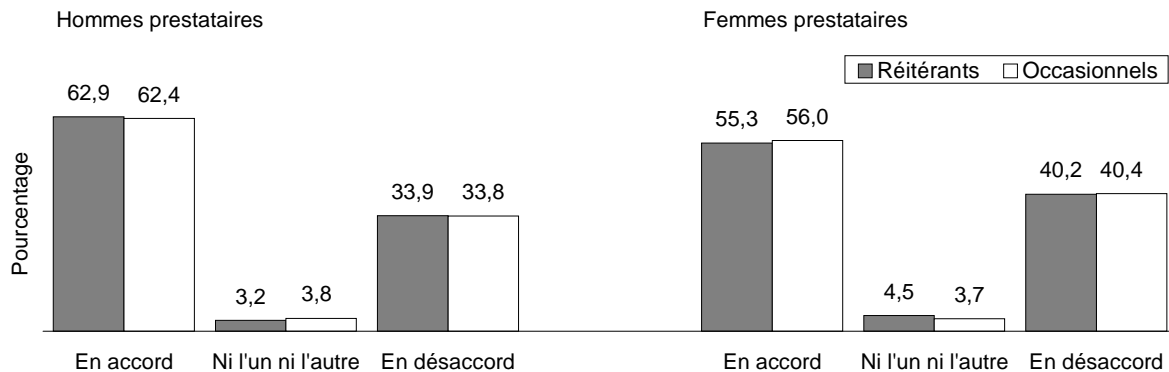
Lorsqu'on leur a demandé s'ils étaient en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « S'il est question d'une possibilité d'emploi, je suis prêt(e) à prendre quelques risques », plus de 85 % de tous les répondants au SRRAE étaient d'accord, et de 50 à 60 % étaient *fortement* d'accord. Bien que cet énoncé ait produit peu de différences entre les quatre groupes de prestataires, les hommes prestataires occasionnels d'assurance-emploi étaient plus susceptibles d'être en accord (60 %) et les femmes réitérantes d'assurance-emploi étaient les moins susceptibles d'être en accord (53,3 %). Bien sûr, être *disposé* à prendre des risques dans une situation hypothétique est bien différent de se sentir poussé à prendre des risques à cause d'une réalité économique.

Pour mesurer l'impression qu'avaient les répondants de la possibilité qu'ils aient effectivement besoin de prendre des risques, on leur a demandé s'ils étaient en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « Il y aura toujours assez de travail pour les gens qui ont mes compétences ». La plupart des prestataires y croyaient, quoique les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'y croire (voir la figure 4.4). Néanmoins, une minorité significative — environ 40 % des femmes et un tiers des hommes — étaient en désaccord, laissant entendre que plusieurs étaient inquiets face aux occasions d'emplois futures étant donné leur niveau de compétences. Il est intéressant de constater qu'il s'agit surtout d'une différence entre les femmes et les hommes et n'est aucunement relatif à la fréquence des demandes.

Finalement, on a demandé aux répondants d'indiquer s'ils étaient en accord ou en désaccord avec l'énoncé rédigé dans le but de mesurer leur volonté ou leur désir de changer le type de travail qu'ils effectuaient : « Pour ce qui est de mon gagne-pain, je préfère m'en tenir à ce que je connais ». Il n'est pas étonnant que, étant donné les niveaux de satisfaction d'emploi précités, autant les femmes que les hommes réitérants semblent légèrement plus hésitants que les

prestataires occasionnels à changer la nature de leur travail. Les réitérants étaient plus susceptibles que les prestataires occasionnels à préférer un travail familial, les hommes réitérants étant les plus susceptibles de penser de cette façon (36,9 % des réitérants étant « fortement en accord »; 29,4 des prestataires occasionnels étant « fortement en accord »). Les femmes prestataires occasionnelles étaient les plus susceptibles de « s'en tenir à ce que je connais » (27,8 % des femmes réitérantes étaient « fortement d'accord »; 22,7 % des femmes prestataires occasionnelles étaient « fortement d'accord »).

Figure 4.4 : Accord avec l'énoncé suivant : « Il y aura toujours assez de travail pour les gens qui ont mes compétences »



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires ont été catalogués selon leur degré d'accord avec l'énoncé et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. « Plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord » furent combinés pour former une seule catégorie : « d'accord ». De même, « très peu d'accord » et « pas du tout d'accord » furent combinés en une seule catégorie : « pas d'accord ». Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont dit « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.33 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne sait pas » ou « refus de répondre ».

Attitudes face à des scénarios de réemploi spécifiques

Finalement, on a demandé aux répondants d'envisager trois scénarios de réemploi spécifiques. Pour chacun des scénarios, ils avaient été licenciés de leur emploi actuel, ou plus récent emploi, bien qu'il soit possible qu'ils soient rappelés au travail. Alors qu'ils sont sans travail, on leur offre un emploi. Étant donné ce scénario commun, on a demandé aux répondants comment ils réagiraient face à ces trois types d'offres : (a) un emploi, avec un nouvel employeur, semblable à leur ancien emploi en ce qui a trait au salaire et au type de travail; (b) un emploi, avec un nouvel employeur, semblable à leur ancien emploi en ce qui a trait au salaire mais dont le type de travail très différent; et (c) un emploi, avec un nouvel employeur, semblable à leur ancien emploi en ce qui a trait au salaire et de type de travail, mais situé dans une autre province.

Les réponses laissent entendre que presque tous les répondants au SRRAE, plus de 90 %, étaient ouverts à l'idée d'accepter un emploi semblable, avec un nouvel employeur, dans leur domaine, avec environ 75 % des répondants déclarant qu'il serait « très probable » qu'ils acceptent cet emploi. Une large majorité de tous les prestataires (entre 80 et 85 %) étaient également ouverts au deuxième scénario selon lequel ils travailleraient pour un nouvel employeur, avec un salaire semblable, mais exécuteraient un différent type de travail.

Toutefois, les prestataires n'étaient pas enclins à envisager un déménagement dans une autre province, même si le type de travail et le salaire étaient semblables, et ceci était particulièrement vrai chez les femmes. Alors qu'environ 30 % des hommes réitérants prestataires et occasionnels ont déclaré qu'il serait « probable » ou « assez probable » qu'ils acceptent l'offre, c'était vrai pour seulement 14,8 % des femmes prestataires occasionnelles et 11,3 % des réitérantes.

ATTITUDES FACE AU RECOURS À L'ASSURANCE-EMPLOI ET AU SYSTÈME D'ASSURANCE-EMPLOI

Les répondants au SRRAE ont été sélectionnés en raison de leur expérience de demandeur et l'intensité de cette expérience a guidé notre analyse. Les attitudes face à l'assurance-emploi sont, par conséquent, particulièrement intéressantes.

Comme nous l'avons déjà mentionné, tous les prestataires avaient présenté une demande de prestations d'assurance-emploi en 1996, l'année avant le sondage. Il s'agissait d'une première démarche du genre pour certains; d'autres avaient présenté une demande chaque année depuis 1992. Quel était le lien, s'il y avait lieu, entre la fréquence avec laquelle les répondants recevaient des prestations d'assurance-emploi et leurs attitudes face à cette rentrée de fonds? Pour aborder la question, on a demandé aux répondants s'ils étaient en accord ou en désaccord avec une série d'énoncés rédigés dans le but d'explorer leurs sentiments face au système d'assurance-emploi et à leur recours à ce système aujourd'hui et demain.

Familiarité avec le système

Un certain nombre de facteurs peuvent avoir influencé la présentation de demandes par les prestataires d'assurance-emploi, dont l'un des plus marquants étant la prise de conscience de ce que le système avait à offrir, et s'ils avaient l'impression qu'il valait la peine de passer au travers le processus bureaucratique pour recevoir les prestations.

On a demandé aux répondants d'indiquer leur degré de familiarité avec les nouveaux règlements entrés en vigueur en janvier 1997 et avec le système d'assurance-emploi, à la fois avant et après l'introduction des nouveaux règlements². De toute évidence, les résultats indiquent que les hommes et les femmes qui ont présenté de fréquentes demandes d'assurance-emploi étaient considérablement plus familiers avec le système d'assurance-emploi que ceux qui présentaient des demandes occasionnelles.

²Les changements importants dans le système d'assurance-emploi sont entrés en vigueur en janvier 1997 avec la mise en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les nouveaux règlements réduisaient légèrement les prestations pour les réitérants à haut revenu et à recours fréquent, aussi bien que pour les travailleurs occasionnels et les autres travailleurs embauchés de façon temporaire. La Loi a en fait été adoptée le 1^{er} juillet 1996, mais plusieurs éléments ne furent pas mis en application avant janvier 1997. En vertu de la « règle intensive », les travailleurs qui ont reçu plus de vingt semaines de prestations au cours des cinq années menant à l'actuelle demande verront leur taux de prestation réduit d'un point de pourcentage pour chaque vingt semaines de prestations reçues. Toutefois, le taux ne peut aller en deçà de 50 % et les demandes présentées avant le 1^{er} juillet 1996 n'entrent pas en ligne de compte au moment de déterminer le taux de prestation (DRHC, 2000). La Loi a également changé le nom d'assurance-chômage pour assurance-emploi.

Environ les quatre cinquièmes des hommes réitérants (81,4 %) ainsi que des réitérantes (80,3 %) ont déclaré être familiers avec le système tel qu'il existait avant les changements. Cela se compare à environ 57 % des prestataires occasionnels, autant les hommes que les femmes. De même, plus de 80 % des réitérants, autant les hommes que les femmes, étaient au courant qu'il y avait eu un changement majeur dans le système d'assurance-emploi en janvier 1997, tout comme les deux tiers de tous les prestataires occasionnels (65,8 % des hommes; 65,6 % des femmes).

Cependant, autant les réitérants que les prestataires occasionnels étaient beaucoup moins susceptibles d'être familiers avec les aspects spécifiques de la nouvelle loi. À peine plus de la moitié des réitérants (54,3 % des hommes; 54,7 % des femmes) se sentaient familiers avec le nouveau système. Cela se compare à des proportions encore plus petites de prestataires occasionnels (38,8 % des hommes; 42,4 % des femmes).

On a également demandé aux répondants d'indiquer jusqu'à quel point ils étaient en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « En général, je pense que retirer de l'assurance-emploi c'est bien fatigant ». Les hommes, surtout les prestataires occasionnels, étaient légèrement plus susceptibles que les femmes de voir le recours au système comme compliqué. Plus de la moitié des hommes prestataires occasionnels (53,3 %) étaient en accord pour dire que l'assurance-emploi était compliqué contre 42,6 % qui étaient en désaccord; chez les hommes réitérants, 51,4 % étaient en accord et 44,2 % étaient en désaccord. Cela contraste avec 47,5 % des réitérantes qui étaient en accord, contre 47,8 % qui étaient en désaccord.

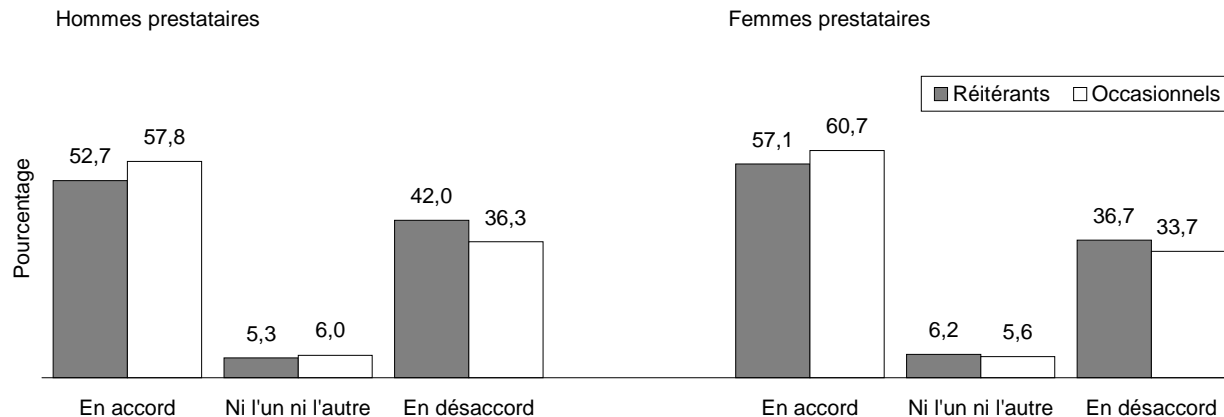
Assurance-emploi et privilège

Ne pas être au courant de ce que le système a à offrir peut certes empêcher de présenter une demande. Avoir le sentiment que l'assurance-emploi représente un droit ou un privilège peut augmenter les probabilités qu'une demande soit faite. Le sentiment que l'assurance-emploi est un privilège peut survenir parce que le travailleur a cotisé au système ou parce que le recours à l'assurance-emploi est perçu comme inévitable car il n'y a pas d'emplois. La mesure dans laquelle les répondants au SRRAE avaient ce « sentiment de privilège » a été mesurée par accord ou désaccord avec un nombre d'énoncés.

Privilège parce que les travailleurs cotisent au système d'assurance-emploi

On a demandé aux répondants s'ils étaient en accord avec l'énoncé suivant : « Je mérite de percevoir toutes mes semaines de prestations d'assurance-emploi parce que j'ai cotisé au régime ». La figure 4.5 montre qu'entre 52 et 61 % de tous les prestataires des quatre groupes étaient en accord avec cet énoncé, avec une proportion importante — environ 40 % de tous les prestataires — fortement en accord (non illustré). Les hommes réitérants étaient les moins susceptibles d'être en accord (52,7 %). L'impression que les prestations sont un privilège était proportionnellement plus forte au Québec et plus faible dans les provinces de l'Atlantique (non illustré).

Figure 4.5 : Accord avec l'énoncé suivant : « Je mérite de percevoir toutes mes semaines d'assurance-emploi parce que j'ai cotisé au régime »



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires d'assurance-emploi ont été catalogués selon leur degré d'accord avec l'énoncé et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. « Plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord » furent combinés pour former une seule catégorie : « d'accord ». De même, « très peu d'accord » et « pas du tout d'accord » furent combinés en une seule catégorie : « pas d'accord ». Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont dit « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.34 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne sait pas » ou « refus de répondre ».

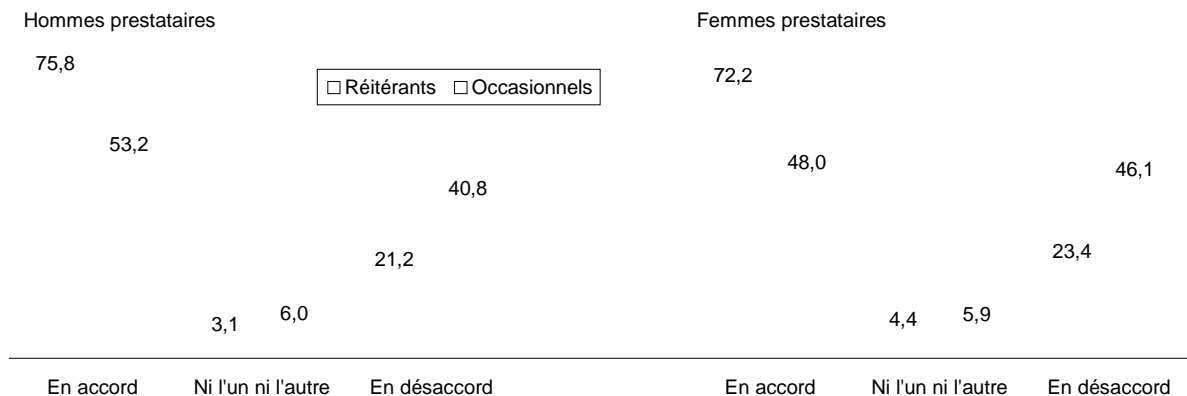
Privilège parce que la réception de prestations d'assurance-emploi était inévitable

On a également demandé aux répondants d'indiquer à quel point ils étaient en accord avec les trois questions qui laissaient entendre que les prestations étaient inévitables — que ce soit directement à cause d'un manque d'emplois, indirectement à cause de l'impression que le recours est courant ou parce qu'ils avaient l'impression que la réception ne pouvait être évitée dans l'avenir. Dans l'ensemble, les réitérants étaient beaucoup plus susceptibles que les prestataires occasionnels de considérer l'assurance-emploi comme une réalité de la vie, de considérer le recours aux prestations d'assurance-emploi comme nécessaire à cause du manque d'emplois de rechange et de sentir qu'ils pouvaient faire peu pour prévenir ce recours dans l'avenir.

Bien que les réitérants d'assurance-emploi soient plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'avoir l'impression de mériter les prestations parce qu'il « n'y avait pas d'autres emplois à proximité », cette impression était partagée par seulement 55,1 % des hommes réitérants et 53 % des réitérantes. Néanmoins, ceci contraste avec les prestataires occasionnels (42,3 % chez les hommes; 41,8 % chez les femmes).

Les réitérants furent également plus susceptibles d'avoir l'impression d'avoir droit aux prestations à cause de la nature de leur travail. La figure 4.6 montre qu'une majorité considérable de femmes et d'hommes réitérants (75,8 % des hommes; 72,2 % des femmes) étaient en accord avec cet énoncé : « Étant donné le genre de travail que je trouve, le fait de compter sur l'assurance-emploi de temps à autre est une réalité de la vie ». Chez les prestataires occasionnels, ce chiffre se compare à seulement 53,2 % des hommes et 48 % des femmes qui voyaient l'assurance-emploi comme inévitable à cause du « type de travail » qu'ils exécutent. Notamment, presque la moitié (46,5 %) des hommes réitérants et 42,2 % des réitérantes étaient fortement en accord avec cet énoncé.

Figure 4.6 : Accord avec l'énoncé suivant: « Étant donné le genre de travail que je trouve, le fait de compter sur l'assurance-emploi de temps à autre est une réalité de la vie »



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires d'assurance-emploi ont été catalogués selon leur degré d'accord avec l'énoncé et selon qu'ils sont régularisés ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. « Plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord » furent combinés pour former une seule catégorie : « d'accord ». De même, « très peu d'accord » et « pas du tout d'accord » furent combinés en une seule catégorie : « pas d'accord ». Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont dit « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.35 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne sait pas » ou « refus de répondre ».

Bien qu'il s'agisse d'une préoccupation moindre, le recours à l'assurance-emploi dans l'avenir fut également perçu comme inévitable par une majorité de régularisés, hommes et femmes. Près de la moitié de tous les régularisés (53 % des hommes; 47 % des femmes) étaient en accord avec l'énoncé suivant : « Il n'y a pas grand-chose que je peux faire pour éviter d'avoir recours à l'assurance-emploi dans l'avenir ». Ces chiffres se comparent avec seulement 32,9 % des femmes et 37,2 % des hommes prestataires occasionnels d'assurance-emploi. Les hommes étaient légèrement plus susceptibles d'avoir cette impression que les femmes régularisées ou prestataires occasionnelles et, fait quelque peu surprenant, étant donné leur bas taux d'emploi en 1997, les femmes prestataires occasionnelles étaient le moins susceptibles d'avoir l'impression que le recours à l'assurance-emploi dans l'avenir était inévitable.

Stigmate

Finalement, on a demandé aux répondants d'indiquer s'ils étaient en accord ou en désaccord avec cet énoncé : « Si je percevais de l'assurance-emploi, je ne voudrais pas que mes amis le sachent ». Être en désaccord pourrait laisser entendre que le répondant a l'impression que recevoir des prestations d'assurance-emploi est une expérience « normale » et possiblement collective. Ceci peut indiquer qu'il y a un faible niveau de stigmate associé à la réception de prestations. Seulement environ un dixième de tous les groupes — les hommes prestataires occasionnels était une exception avec 16,2 % — « ne voulaient pas que leurs amis le sachent ». Dans les autres groupes, 9,9 % des hommes régularisés, 11,1 % des femmes prestataires occasionnelles et 8,3 % des femmes régularisées étaient en accord avec l'énoncé.

Confiance dans la fiabilité continue des prestations d'assurance-emploi

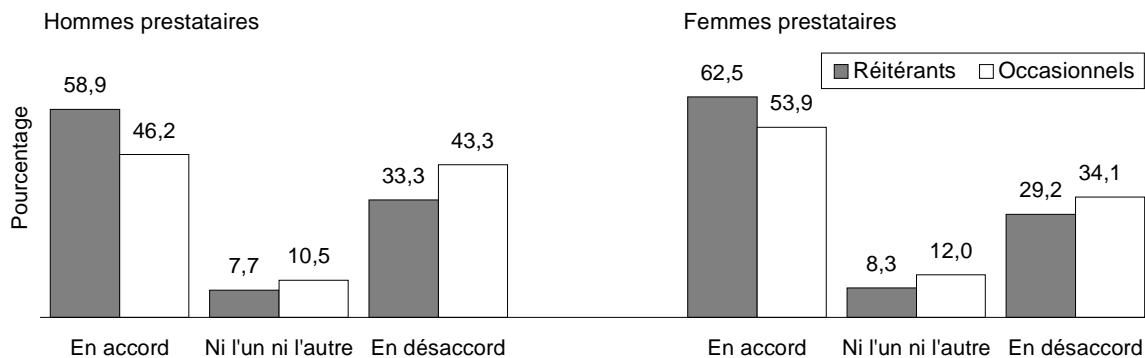
À quel point les régularisés étaient-ils confiants que le système d'assurance-emploi serait là en cas de besoin? Est-ce que leur confiance dans la fiabilité des prestations d'assurance-emploi à long terme les préoccupait plus que les prestataires occasionnels? Les réponses à deux

énoncés rédigés dans le but de vérifier ces impressions semblent indiquer que les réitérants étaient plus confiants que les prestataires occasionnels face à la fiabilité actuelle du système d'assurance-emploi, mais également plus inquiets à propos de son avenir.

On a commencé par demander aux répondants d'indiquer s'ils étaient en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « Si je suis en chômage, je sais que je peux toujours compter sur l'assurance-emploi pour survivre jusqu'à ce que je retourne au travail ». Les hommes réitérants étaient plus enclins à être en accord avec cet énoncé (52,9 %) que d'être en désaccord (42,7 %), de même que les femmes réitérantes (49,3 % contre 45,4 %). Ces chiffres contrastent avec les points de vue d'hommes et de femmes qui faisaient des demandes occasionnelles; de tels demandeurs étaient clairement plus enclins à être en désaccord. Chez les hommes prestataires occasionnels, 54,7 % étaient en désaccord tandis que 40 % étaient en accord; chez les prestataires occasionnelles, 54,7 % étaient en désaccord et 38,4 % étaient en accord.

Les réitérants s'inquiétaient qu'il n'y ait plus de système d'assurance-emploi pour eux dans l'avenir. Une proportion considérable de réitérants, (58,9 %) d'hommes et (62,5 %) de femmes, étaient en accord avec cet énoncé : « Avant longtemps, il n'y aura plus de programme d'assurance-emploi » (voir la figure 4.7). Bien qu'elles soient moins inquiètes que les réitérantes, les femmes prestataires occasionnelles semblaient également inquiètes à propos de la viabilité future du programme — 53,9 % étaient en accord avec l'énoncé. Les hommes prestataires occasionnels semblaient être les moins inquiets (46,2 % étaient en accord).

Figure 4.7 : Accord avec l'énoncé suivant : « Je crains qu'avant longtemps, il n'y ait plus de programme d'assurance-emploi »



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires d'assurance-emploi ont été catalogués selon leur degré d'accord avec l'énoncé et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. « Plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord » furent combinés pour former une seule catégorie : « d'accord ». De même, « très peu d'accord » et « pas du tout d'accord » furent combinés en une seule catégorie : « pas d'accord ». Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont dit « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.36 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne sait pas » ou « refus de répondre ».

Chapitre 5 : Recherche d'emploi en 1997

Le programme d'assurance-emploi (a.-e.) fournit un soutien financier limité dans le temps aux travailleurs pendant des périodes de chômage inattendues ou pendant des mises à pied temporaires (même lorsque ces mises à pied sont saisonnières ou autrement dit attendues). Une conséquence de ce soutien financier pourrait être que les bénéficiaires modifient leurs efforts de recherche d'emploi. Ils pourraient, par exemple, être moins actifs dans la recherche d'un nouvel emploi ou d'un travail « hors-saison ».

La question intéresse depuis longtemps les chercheurs et les décideurs et est l'un des thèmes explorés dans ce chapitre. De quelle façon, s'il y a lieu, le recours répété et occasionnel à l'assurance-emploi se situe-t-il par rapport au comportement de recherche d'emploi? Est-ce que les prestataires réitérants et occasionnels d'assurance-emploi diffèrent quand vient le temps de décider s'ils doivent chercher un nouvel emploi alors qu'ils sont au chômage?

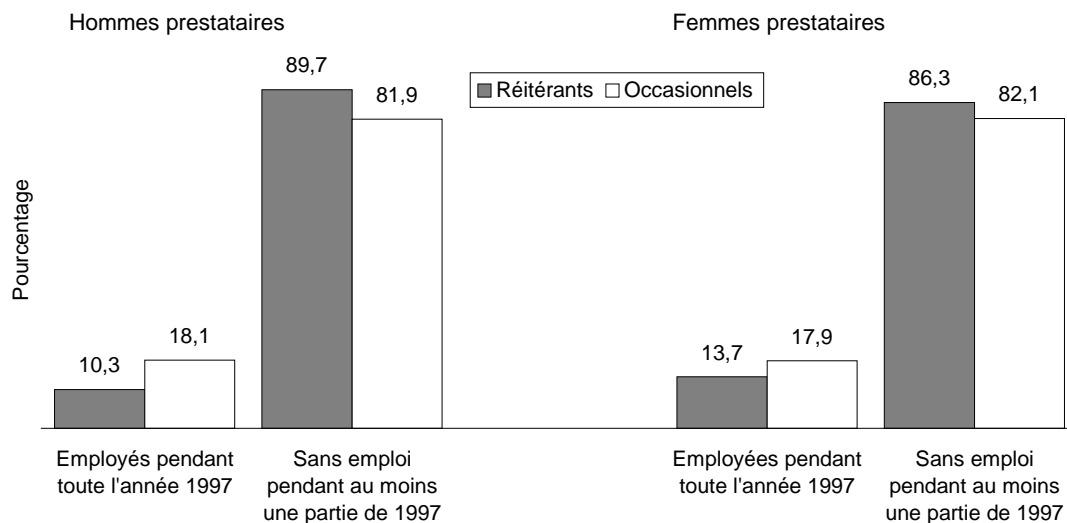
Pour explorer ces questions, nous mettons l'accent dans ce chapitre sur les répondants au Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE) qui étaient au chômage pendant toute l'année 1997 ou une partie. Ce groupe inclut plus des quatre cinquièmes des répondants puisque seulement 14,6 % des répondants au SRRAE ont travaillé continuellement pendant toute l'année 1997¹.

Il n'est pas surprenant que les hommes et les femmes qui ont fait des demandes fréquentes d'assurance-emploi aient été plus susceptibles que les demandeurs occasionnels d'avoir été au chômage au moins une partie de 1997. Comme nous le voyons dans la figure 5.1, les hommes prestataires fréquents étaient les plus susceptibles d'avoir subi une période de chômage en 1997 (89,7 % des hommes réitérants; 81,9 % des hommes prestataires occasionnels).

Ce chapitre examine les activités de recherche d'emploi des répondants au SRRAE qui étaient au chômage pendant au moins une partie de 1997. Nous examinons d'abord les stratégies de recherche d'emploi utilisées pour trouver un nouvel emploi. Nous nous tournons ensuite vers différents facteurs qui pourraient avoir influencé les décisions de recherche d'emploi, incluant les espérances de rappel, la disponibilité des prestations d'assurance-emploi, les attitudes face aux scénarios hypothétiques d'emploi, la responsabilité de la garde d'enfants et l'attachement à la communauté.

¹Le groupe des gens employés continuellement représente 14,6 % de l'échantillon formé de ceux qui ont déclaré que leur emploi avec le premier employeur mentionné a débuté en janvier 1997, qu'ils travaillaient encore pour le même employeur en décembre 1997 et qu'ils n'avaient pas eu de temps d'arrêt de cet employeur en 1997. Pour les besoins de ce chapitre, les 85,6 % restants sont considérés comme ayant été au chômage toute l'année 1997 ou une partie. Cependant, ce groupe peut inclure certaines personnes qui ont travaillé continuellement mais étaient employées par plus d'un employeur ou avaient de très courts temps d'arrêt de la part d'un employeur. Par définition, 10 758 des 12 079 hommes répondants étaient au chômage pendant toute l'année 1997 ou une partie; comparativement, 7 343 des 8 532 femmes répondantes étaient au chômage pendant toute l'année 1997 ou une partie.

Figure 5.1 : Pourcentage de tous les répondants au SRRAE qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

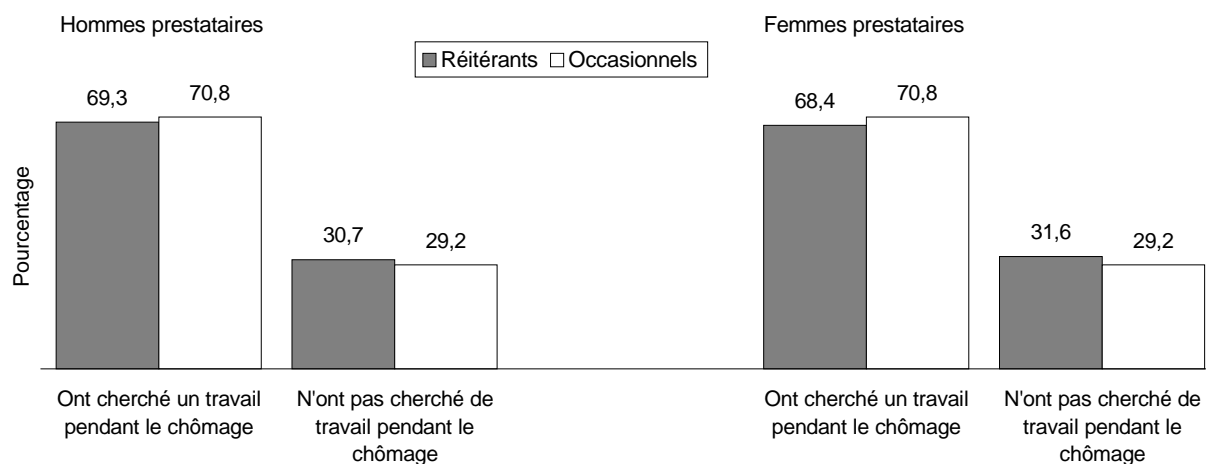
Nota : Les prestataires ont été catalogués selon qu'ils ont travaillé continuellement tout au long de l'année 1997 ou non et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Le groupe qui a « travaillé continuellement pour un employeur en 1997 » est constitué de ceux qui ont déclaré que leur emploi avec le premier employeur mentionné a débuté en janvier 1997, qu'ils travaillaient toujours pour le même employeur en décembre 1997 et qu'ils n'ont pas eu de temps d'arrêt de cet employeur en 1997 (voir la note 1). Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.37 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

LA RECHERCHE D'EMPLOI

Environ 70 % des répondants au SRRAE en 1997 ont dit avoir cherché un travail alors qu'ils étaient sans emploi (voir la figure 5.2)². On a ensuite interrogé ceux qui ont cherché un emploi au sujet de leur recherche d'emploi : Quelles méthodes ont-ils utilisées pour trouver des pistes d'emplois? À quelle intensité ont-ils cherché en termes de temps consacré à regarder?

²Les 70 % qui ont cherché du travail alors qu'ils étaient sans emploi représentent 7 515 des 10 758 hommes répondants qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie, et 4 987 des 7 343 femmes répondantes qui étaient au chômage en 1997. Les prestataires d'assurance-emploi sont obligés de chercher un emploi et cela peut avoir conduit certains répondants à dire qu'ils ont cherché un emploi alors qu'ils ne l'ont pas fait. Toutefois, plusieurs répondants dans l'échantillonnage analysé dans ce chapitre n'ont pas reçu de prestations d'assurance-emploi en 1997. Néanmoins, quelques-uns parmi les 70 % qui ont déclaré avoir cherché un emploi peuvent ne pas l'avoir fait. Les 30 % qui ont déclaré ne pas avoir cherché un emploi alors qu'ils étaient au chômage sont examinés plus loin dans ce chapitre.

Figure 5.2 : Pourcentage des répondants au SRRAE qui ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base cette figure est constitué de tous ceux qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie tel que défini à la note 1. De tels prestataires sont catalogués selon qu'ils aient ou non cherché un emploi alors qu'ils étaient au chômage et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont dit « ne savent pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.38 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne savent pas » ou « refus de répondre ».

Stratégies de recherche d'emploi

Décider de chercher un emploi, c'est une chose; comment s'y prendre en est une toute autre et peut jouer un rôle important dans la réussite d'une recherche d'emploi. Ces répondants qui ont dit avoir cherché un emploi alors qu'ils étaient au chômage en 1997 furent interrogés sur les stratégies spécifiques utilisées alors qu'ils cherchaient un emploi : Où avaient-ils cherché les possibilités d'emplois? À quelle intensité avaient-ils cherché un emploi en termes de temps consacré?

Certaines sources de possibilités d'emplois étaient utilisées de manière égale par tous les prestataires, indépendamment du fait qu'ils aient présenté de fréquentes ou occasionnelles demandes et indépendamment du fait qu'ils soient hommes ou femmes. Communiquer directement avec les employeurs, que ce soit par courrier, en personne ou par téléphone, était la méthode la plus fréquemment utilisée, suivie par le réseau personnel des amis et des parents pour des possibilités d'emplois (voir le tableau 5.1). De plus, environ les trois quarts de tous les hommes et de toutes les femmes dans le sondage ont déclaré avoir vérifié les possibilités d'emplois auprès d'une agence de placement gouvernementale.

Cependant, les prestataires utilisaient de façons très différentes ces trois sources spécifiques de possibilités d'emplois : les annonces dans les journaux, les agences de placement privées et les syndicats. Les prestataires occasionnels étaient beaucoup plus susceptibles que les réitérants de vérifier les possibilités d'emplois dans le journal. Par exemple, alors que plus des trois quarts (77,1 %) des femmes prestataires occasionnelles utilisaient cette source d'emploi, c'était vrai pour seulement 57,3 % des réitérantes. De la même manière, 68,8 % des hommes prestataires occasionnels vérifiaient les journaux, à comparé à seulement 46 % des hommes réitérants.

Tableau 5.1 : Méthodes de recherche d'emploi

Méthode de recherche d'emploi	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Pourcentage de ceux qui ont dit utiliser les méthodes de recherche d'emploi suivantes				
Communiquer directement avec les employeurs	89,1	92,2	89,5	91,3
Communiquer avec les amis ou les voisins	76,9	81,9	79,3	83,7
Agence gouvernementale	75,2	80,0	77,4	78,6
Journaux	46,0	68,8	57,3	77,1
Agences de placement privées	12,5	26,3	14,5	27,1
Syndicat	26,4	10,8	6,2	2,9

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui : (a) étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie tel que défini à la note 1; et (b) ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage. De tels prestataires sont catalogués selon qu'ils aient ou non cherché un emploi en suivant chaque méthode et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont dit « ne savent pas » ou ont refusé de répondre ont été combinés en une seule catégorie, « données manquantes », et ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.39 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « données manquantes ».

Passer par des agences de placement privées était une activité rarement choisie pour tous les prestataires, mais les hommes et les femmes qui faisaient des demandes occasionnelles (26,3 % et 27,1 % respectivement) étaient deux fois plus susceptibles d'utiliser cette source que les réitérants (12,5 % des hommes; 14,5 % des femmes).

Et finalement, bien que plus du quart (26,4 %) des hommes réitérants aient dit qu'ils s'étaient adressés à des syndicats, c'était vrai pour seulement 10,8 % des hommes prestataires occasionnels et une proportion plus faible de femmes (6,2 % des réitérantes; 2,9 % des prestataires occasionnelles).

L'éventail des stratégies de recherche d'emploi utilisées peut être considéré comme une mesure de « l'étendue » de la recherche d'emploi et les résultats présentés au tableau 5.1 indiquent que les prestataires occasionnels d'assurance-emploi ont procédé à une recherche plus vaste. Une plus grande proportion de prestataires occasionnels ont utilisé chacune des méthodes (à l'exception des syndicats) et les différences sont grandes en ce qui a trait aux journaux et aux agences de placement privées. Le tableau 5.1 montre également que, dans la plupart des cas, les femmes prestataires sont plus susceptibles que les hommes de faire usage de méthodes de recherche d'emploi variées.

Le tableau 5.2 donne une autre indication de la plus grande étendue de la recherche d'emploi chez les prestataires occasionnels. Ces derniers ont utilisé un plus grand nombre de méthodes de recherche d'emploi que les réitérants. Près de 60 % des hommes prestataires occasionnels ont utilisé plus de trois techniques lors de leur recherche d'emploi, à comparé à 43,6 % des hommes réitérants. Les pourcentages corrélatifs chez les femmes étaient semblables (60,3 % des femmes prestataires occasionnelles; 45,1 % des réitérantes).

Une mesure de « l'étendue » de la recherche d'emploi est le temps qui y est consacré. Les prestataires occasionnels ont approfondi davantage leur recherche d'emploi, passant considérablement plus de temps à procéder à diverses activités de recherche d'emploi que les

réitérants (voir le tableau 5.3). Plus de la moitié des hommes prestataires occasionnels (55,3 %) ont déclaré avoir passé plus de 10 heures par semaine à des activités de recherche d'emploi, comparativement à 36,8 % des hommes réitérants; 45,9 % des femmes prestataires occasionnelles ont cherché pendant plus de 10 heures par semaine, comme l'ont fait 29,2 % des réitérantes³.

Tableau 5.2 : Nombre d'activités de recherche d'emploi utilisées par les répondants qui étaient sans emploi pour toute l'année 1997 ou une partie et qui ont cherché du travail pendant leur chômage

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Pourcentage de ceux qui ont utilisé le nombre suivant d'activités de recherche d'emploi				
Une	6,7	4,1	6,9	3,9
Deux	17,9	11,5	18,2	11,5
Trois	31,8	25,5	29,9	24,3
Quatre	30,2	38,4	33,4	39,1
Cinq	11,6	19,7	11,0	20,6
Six	1,8	1,1	0,7	0,6

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui : (a) étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie tel que défini à la note 1; et (b) ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage. De tels prestataires sont catalogués selon le nombre de techniques de recherche d'emploi utilisées pour chercher du travail et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui n'ont pas déclaré de valeur pour cette variable ont été catalogués « données manquantes » et exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.40 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « données manquantes ».

Tableau 5.3 : Temps passé à des activités de recherche d'emploi

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Pourcentage de ceux qui ont passé le nombre d'heures suivant à des activités de recherche d'emploi				
0-5	35,0	22,5	42,9	28,0
6-10	28,3	22,2	27,9	26,1
11-15	11,6	14,7	10,6	10,3
16-20	12,9	17,9	9,3	15,0
Plus de 20	12,3	22,7	9,3	20,6

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui : (a) étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie, tel que défini à la note 1; et (b) ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage. De tels prestataires sont catalogués selon le nombre d'heures par semaine passées à chercher du travail et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui n'ont pas déclaré de valeur pour cette variable ont été catalogués « données manquantes » et exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.41 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « données manquantes ».

³Les lecteurs doivent prendre note qu'une proportion assez élevée (environ 15 %) des répondants avaient des « données manquantes » à la question sur le nombre d'heures passées à des activités de recherche d'emploi.

Fait intéressant à souligner, alors que le tableau 5.2 montre que les femmes prestataires étaient plus susceptibles d'utiliser plus d'une technique de recherche d'emploi, le tableau 5.3 laisse entendre que les hommes ont passé plus de temps à chercher un emploi.

En bref, il semblerait que, durant les périodes de chômage, les prestataires occasionnels d'assurance-emploi ont procédé plus activement à la recherche d'emploi que les réitérants. C'est vrai en termes d'éventail des activités entreprises et en termes de temps consacré à ces activités.

Plusieurs facteurs peuvent influencer le succès de la recherche d'emploi d'un individu, ou la quantité d'efforts qu'ils sont capables, ou désireux, de déployer en vue de trouver un nouvel emploi. La prochaine section examine quelques-uns de ces facteurs.

FACTEURS INFLUENÇANT LA RECHERCHE D'EMPLOI

La dernière section a démontré que l'éventail et l'étendue des activités de recherche d'emploi des réitérants et des prestataires occasionnels étaient différents. Dans cette section, nous examinons plusieurs variables qui peuvent avoir influencé la recherche d'emploi — espérances de rappel, réception de prestations d'assurance-emploi en 1997, obligations familiales et liens avec la communauté. Nous commençons par l'importante question des espérances de rappel et leur lien avec la recherche d'emploi.

Espérances de rappel

L'intensité avec laquelle les prestataires d'assurance-emploi cherchent de nouveaux emplois est clairement influencée par le fait qu'ils s'attendent ou non à retourner à leur dernier emploi. L'analyse au chapitre 3 laisse entendre que, pour plusieurs réitérants, être mis à pied d'un emploi pour ensuite être rappelé est le scénario typique d'un lien d'emploi continu. C'est pourquoi nous ne devrions pas nous attendre à ce que de tels travailleurs cherchent un emploi de manière intensive pendant leur période annuelle de chômage. En contraste, une personne sans emploi qui *ne s'attend pas* à être rappelée à un emploi antérieur doit faire face au défi de trouver un nouvel emploi avec un nouvel employeur et nous devrions nous attendre à ce que cette personne cherche de manière plus intensive.

Dans cette section, nous explorons le lien entre les espérances de rappel et les activités de recherche d'emploi. Nous mettons particulièrement l'accent sur un sous-groupe de répondants au SRRAE qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie. Ce sous-groupe est constitué des répondants qui ont subi un « temps d'arrêt » pendant au moins deux semaines de leur employeur principal en 1997⁴. Dans ce contexte, un temps d'arrêt inclut toutes les mises à pied (même si le temps d'arrêt n'était pas formellement défini comme mise à pied) qui durent plus de deux semaines. Nous excluons ceux qui n'ont pas subi de temps d'arrêt : (a) ceux qui n'ont pas travaillé du tout en 1997; et (b) ceux qui ont trouvé un nouvel emploi en 1997 et ont travaillé sans temps d'arrêt pour le reste de l'année. Ayant identifié le sous-

⁴La fréquence des temps d'arrêt chez les réitérants et les prestataires occasionnels d'assurance-emploi est examinée au chapitre 3. Chaque répondant était interrogé sur quatre temps d'arrêt ou moins de deux semaines ou plus, pour chacun de quatre employeurs. La catégorisation du tableau 5.4 est uniquement basée sur le premier temps d'arrêt du principal employeur du répondant. Des 10 758 hommes prestataires qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie, 7 960 ont subi un temps d'arrêt; de même, 5 200 des 7 343 femmes prestataires ont subi un temps d'arrêt.

groupe qui a subi un temps d'arrêt, nous examinons l'activité de recherche d'emploi de ceux qui espéraient être rappelés et ceux qui n'espéraient pas.

La nature de ce sous-groupe est illustrée à la première ligne du tableau 5.4. Chez les réitérants d'assurance-emploi, plus ou moins 80 % de ceux qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie ont subi un temps d'arrêt en 1997 (80,3 % des hommes; 80,5 % des femmes); en contraste, environ 50 % seulement des prestataires occasionnels ont subi un temps d'arrêt (54,2 % des hommes; 49,4 % des femmes).

Tableau 5.4 : Pourcentage des répondants qui ont « subi un temps d'arrêt » en 1997 parmi ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie, par espérances de rappel

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Ont subi un temps d'arrêt en 1997	80,3	54,2	80,5	49,4
Parmi ceux qui ont subi un temps d'arrêt, ceux qui				
Espéraient être rappelés après le temps d'arrêt	80,4	58,8	84,1	64,0
N'espéraient pas être rappelés après le temps d'arrêt	19,6	41,2	15,9	36,0

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie, tel que défini à la note 1. De tels prestataires sont catalogués selon qu'ils sont réitérants ou prestataires occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Ils sont également catalogués selon qu'ils aient subi ou non un « temps d'arrêt » et, si oui, selon qu'ils espéraient ou non être rappelés après ce temps d'arrêt. Un temps d'arrêt est décrit dans le texte. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont déclaré « ne savent pas » ou ont refusé de répondre étaient combinés en une seule catégorie « données manquantes » et ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.42 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « données manquantes ».

Possibilité de rappel à l'emploi tenu avant le « temps d'arrêt » de 1997

Si on tient compte uniquement du groupe qui a subi un temps d'arrêt, le tableau 5.4 montre que les réitérants d'assurance-emploi étaient beaucoup plus susceptibles d'espérer un rappel après le temps d'arrêt que ne l'étaient les prestataires occasionnels. Parmi ceux qui ont subi un temps d'arrêt, plus de 80 % des réitérants espéraient un rappel (80,4 % des hommes réitérants; 84,1 % des femmes réitérantes). Toutefois, chez les prestataires occasionnels qui ont subi un temps d'arrêt, 58,8 % des hommes et 64 % des femmes espéraient être rappelés⁵. Lorsque comparés aux prestataires occasionnels, beaucoup plus de réitérants d'assurance-emploi avaient été mis à pied en 1997 tout en espérant être rappelés. Chez les hommes réitérants, près de 80 % ont subi un temps d'arrêt, et 80 % de ce groupe espéraient être rappelés; ceci représentait environ 65 % de tous les hommes réitérants d'assurance-emploi. À titre de comparaison, seulement 54 % des hommes prestataires occasionnels ont subi un temps d'arrêt et seulement 59 % de ce groupe s'attendaient à être rappelés; il s'agissait d'environ 32 % de tous les hommes prestataires occasionnels. Si l'espérance de rappel diminue l'éventail ou l'étendue de la recherche d'emploi alors, en général, les réitérants

⁵Au chapitre 3, la figure 3.6 montre le pourcentage de *tous* les répondants au SRRAE qui ont « subi un temps d'arrêt ». Les pourcentages de la ligne 1 du tableau 5.4 sont plus élevés parce que ce chapitre (par conséquent le tableau 5.4) exclut ceux qui ont travaillé continuellement en 1997 (n'ayant donc pas subi de temps d'arrêt).

devraient être bien moins susceptibles de s'engager dans des activités de recherche d'emploi que les prestataires occasionnels.

Le tableau 5.5 examine l'étendue de l'activité de recherche d'emploi des prestataires qui ont subi un temps d'arrêt en 1997.

Tableau 5.5 : Nombre d'heures consacrées à des activités de recherche d'emploi chez ceux qui ont subi un temps d'arrêt de leur employeur principal en 1997, par espérances de rappel

Nombre d'heures consacrées à la recherche d'emploi	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Chez ceux qui espéraient être rappelés après le temps d'arrêt, le pourcentage de ceux qui				
N'ont pas cherché de travail	31,5	30,8	32,6	29,7
Ont consacré de 0 à 5 heures	27,3	18,2	32,4	24,8
Ont consacré de 6 à 10 heures	19,8	19,4	18,8	21,8
Ont consacré de 11 à 15 heures	7,2	13,1	6,3	4,7
Ont consacré de 16 à 20 heures	7,5	8,5	5,6	8,2
Ont consacré plus de 20 heures	6,7	10,0	4,2	10,9
Chez ceux qui n'espéraient pas être rappelés après le temps d'arrêt, le pourcentage de ceux qui				
N'ont pas cherché de travail	19,7	13,8	20,2	16,5
Ont consacré de 0 à 5 heures	24,2	25,4	29,0	21,0
Ont consacré de 6 à 10 heures	22,2	18,2	20,2	20,4
Ont consacré de 11 à 15 heures	10,5	11,1	10,8	12,5
Ont consacré de 16 à 20 heures	11,6	14,2	8,7	11,7
Ont consacré plus de 20 heures	11,9	17,3	11,1	17,9

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie tel que défini à la note 1 et qui ont subi un « temps d'arrêt » de leur employeur principal en 1997. De tels prestataires sont catalogués selon qu'ils sont réitérants ou prestataires occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Ils étaient ensuite catalogués selon qu'ils espéraient ou non être rappelés après leur temps d'arrêt de 1997 et par le nombre d'heures qu'ils ont consacrées chaque semaine à des activités de recherche d'emploi. Les réponses cataloguées comme « interruptions reconnues » représentent les répondants qui ont déclaré n'avoir jamais subi de temps d'arrêt en 1997 et ne pas avoir cherché d'emploi; pour cette raison, « interruptions reconnues » est étiquetée « n'ont pas cherché d'emploi » dans le tableau. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont déclaré « ne savent pas » ou ont refusé de répondre étaient exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.43 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne savent pas » ou « refus de répondre ».

En comparant la partie supérieure du tableau 5.5 à la partie inférieure, nous voyons que ceux qui espéraient être rappelés après leur mise à pied de 1997 ont cherché un nouvel emploi de manière moins intensive alors qu'ils étaient au chômage. Par exemple, chez les hommes réitérants, 58,8 % de ceux qui s'attendaient à être rappelés n'ont pas cherché d'emploi (31,5 %) ou alors ont cherché pendant cinq heures ou moins par semaine (27,3 %); chez les hommes réitérants qui n'espéraient *pas* être rappelés, 43,9 % n'ont pas cherché un emploi (19,7 %) ou ont cherché pendant cinq heures par semaines ou moins (24,2 %). Le même scénario caractérise les hommes prestataires occasionnels et les deux types de femmes prestataires.

Réponses aux scénarios d'emplois spécifiques

Au chapitre 4, nous avons discuté des réactions de tous les répondants au SRRAE à l'égard de trois scénarios qui supposaient l'offre d'un nouvel emploi alors que les répondants étaient au chômage et s'attendaient à être rappelés à leur emploi. Les répondants devaient évaluer à quel point ils étaient susceptibles d'accepter chaque offre. Voici un rappel des trois scénarios :

- Un nouvel employeur leur offrait un emploi semblable à leur emploi précédent en termes de salaire et de type de travail;
- Un nouvel employeur leur offrait un emploi semblable à leur emploi précédent en termes de salaire, mais supposant un différent type de travail; et
- Un nouvel employeur leur offrait un emploi semblable à leur emploi précédent en termes de salaire et de type de travail, mais situé dans une autre province.

Les réponses aux trois scénarios de la part de tous ceux qui ont été au chômage en 1997 (voir le tableau 5.6) étaient semblables à celles des membres de l'échantillon du rapport complet⁶. Près de 90 % des quatre groupes de prestataires d'assurance-emploi étaient « très susceptibles » ou « plutôt susceptibles » d'accepter un nouvel emploi avec un type de travail et un salaire semblables. Si l'emploi offrait un salaire semblable mais un différent type de travail, environ 85 % des quatre groupes étaient « très susceptibles » ou « plutôt susceptibles » d'accepter l'offre.

En ce qui concerne les deux premiers scénarios, le tableau 5.6 montre qu'une proportion quelque peu plus *élevée* de réitérants était susceptible ou très susceptible d'accepter un nouvel emploi, à comparé aux prestataires occasionnels. Par exemple, 92,6 % des hommes réitérants ont dit qu'ils seraient susceptibles d'accepter un nouvel emploi d'après le premier scénario; le pourcentage corrélatif chez les hommes prestataires occasionnels était de 89,7 %. Ceci est en conflit avec un résultat du chapitre 4 qui indique que les réitérants pourraient être légèrement *moins* disposer à changer que les prestataires occasionnels (pp. 50-54).

Des différences au sein des types de prestataires sont apparues dans le troisième scénario, dans lequel le nouvel emploi hypothétique était semblable en termes de salaire et de type de travail, mais supposait un déménagement dans une autre province. Toutefois, à l'instar des deux échantillon complets précités au chapitre 4, les différences se trouvent entre les hommes et les femmes plutôt qu'entre prestataires réitérants et occasionnels. Environ 30 % des hommes étaient très susceptibles ou plutôt susceptibles d'accepter un nouvel emploi à l'extérieur de la province; ce pourcentage chute à 15,2 % chez les femmes prestataires occasionnelles et à 11 % chez les réitérantes.

Le tableau 5.6 montre également le pourcentage de ceux qui ont déclaré être susceptibles d'accepter un nouvel emploi, selon qu'ils aient subi un temps d'arrêt ou non de leur principal employeur et, si oui, selon leurs espérances de rappel.

⁶Les résultats de l'échantillon complet sont rapportés à la page 53 du chapitre 4.

Tableau 5.6 : Pourcentage des participants très susceptibles ou plutôt susceptibles d'accepter un nouvel emploi hypothétique, selon la situation relative à l'emploi en 1997

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Scénario #1 – Nouvel employeur, même type de travail et même salaire				
Tous ceux au chômage toute l'année 1997 ou une partie	92,6	89,7	91,1	91,2
Sans temps d'arrêt en 1997	90,9	89,0	89,4	90,0
Temps d'arrêt en 1997				
Espéraient un rappel après le temps d'arrêt	92,7	90,6	91,7	93,3
N'espéraient pas de rappel après le temps d'arrêt	93,7	89,9	90,4	91,0
Scénario #2 – Nouvel employeur, même salaire, différent type de travail				
Tous ceux au chômage toute l'année 1997 ou une partie	84,8	81,7	83,9	84,3
Sans temps d'arrêt en 1997	82,6	81,8	83,6	85,1
Temps d'arrêt en 1997				
Espéraient un rappel après le temps d'arrêt	85,3	82,1	83,8	83,0
N'espéraient pas de rappel après le temps d'arrêt	84,8	80,8	83,9	84,3
Scénario #3 – Nouvel employeur, même type de travail et même salaire mais dans une autre province				
Tous ceux au chômage toute l'année 1997 ou une partie	29,6	31,2	11,0	15,2
Sans temps d'arrêt en 1997	30,4	30,5	11,9	13,8
Temps d'arrêt en 1997				
Espéraient un rappel après le temps d'arrêt	30,0	29,5	10,3	16,5
N'espéraient pas de rappel après le temps d'arrêt	35,4	35,4	13,8	17,6

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie, tel que défini à la note 1. De tels prestataires étaient catalogués selon qu'ils sont réitérants ou prestataires occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Le tableau montre le pourcentage de répondants qui ont déclaré être « plutôt susceptibles » ou « très susceptibles » d'accepter un nouvel emploi offert aux conditions indiquées dans le tableau. Le pourcentage est déclaré pour : (a) tous ceux qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie; et (b) tous ceux qui étaient au chômage en 1997 et qui ont subi un temps d'arrêt de leur principal employeur de 1997. Le pourcentage est alors reporté pour ce dernier groupe, fractionné entre ceux qui espéraient et ceux qui n'espéraient pas être rappelés par leur employeur principal. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont déclaré « ne savent pas » ou ont refusé de répondre étaient exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.44 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne savent pas » ou « refus de répondre ».

La condition de rappel ne semble pas faire une différence dans les réponses aux deux premiers scénarios; en fait, ceux qui espéraient un rappel étaient légèrement *plus* susceptibles d'accepter un nouvel emploi hypothétique.

Cependant, lorsque les répondants envisageaient une possibilité d'emploi qui les aurait forcés à quitter leur province d'attache, ceux qui n'espéraient *pas* de rappel étaient plus susceptibles de dire qu'ils accepteraient un tel emploi. Par exemple, chez les hommes prestataires occasionnels, 35,4 % de ceux qui n'espéraient pas de rappel après un temps d'arrêt ont dit qu'ils seraient « très susceptibles » ou « plutôt susceptibles » d'accepter le nouvel emploi à l'extérieur de la province; le pourcentage correspondant chez ceux qui ont dit s'attendre à être rappelés à un véritable emploi était de 29,5. Chez les hommes réitérants, 35,4 % de ceux qui n'espéraient pas de rappel ont dit qu'ils seraient « très susceptibles » ou « plutôt susceptibles » d'accepter un emploi, par opposition à 30 % de ceux qui espéraient un rappel. Chez les femmes prestataires, celles qui n'espéraient pas de rappel étaient également plus susceptibles d'affirmer qu'elles accepteraient un nouvel emploi hypothétique à l'extérieur de la province.

Raisons de ne pas chercher un emploi pendant le chômage

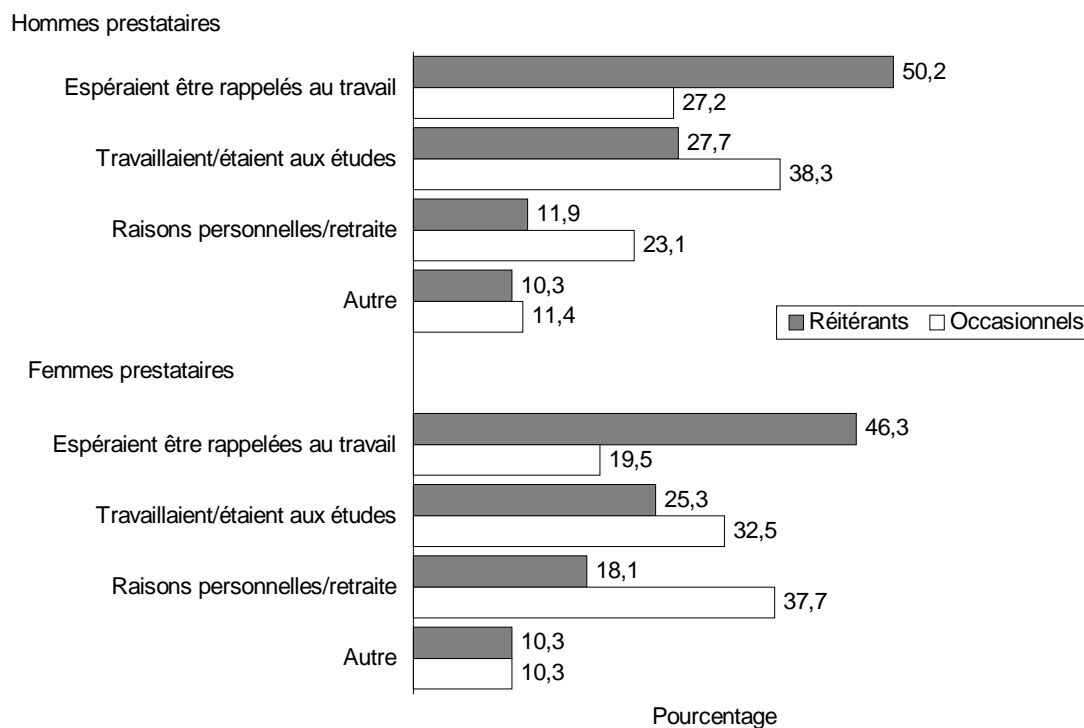
En analysant les raisons données par les répondants de ne pas avoir cherché d'emploi alors qu'ils étaient au chômage, on pourrait s'attendre à ce que la possibilité de rappel soit importante chez les réitérants d'assurance-emploi et moins importante chez les prestataires occasionnels.

Premièrement, nous devons identifier un groupe dont les membres étaient au chômage et n'ont pas cherché d'emploi. Comme nous le voyons à la figure 5.2, plus ou moins 30 % de ceux qui étaient sans emploi pour toute l'année 1997 ou une partie ont dit *ne pas* avoir subi de période de chômage pendant laquelle ils ont cherché un emploi. Paradoxalement, environ le quart de ces répondants ont également déclaré avoir travaillé au cours de chacun des 12 mois de 1997. Ce groupe représente probablement des individus qui ont travaillé continuellement pour plusieurs employeurs ou ont subi de courtes périodes de chômage⁷. En vue d'explorer les raisons de ne pas chercher de travail, ce 25 % est exclu de l'échantillon et nous analysons ceux qui ont été au chômage au cours d'au moins un mois de 1997 et qui ont déclaré ne pas avoir cherché d'emploi.

Les conclusions de la figure 5.3 laissent supposer que, puisqu'ils avaient tous des espérances variées de rappel, les prestataires occasionnels et réitérants d'assurance-emploi avaient des raisons très différentes de ne pas chercher d'emploi alors qu'ils étaient au chômage. Les réitérants étaient beaucoup plus susceptibles que les prestataires de dire qu'ils n'avaient pas cherché un nouvel emploi parce qu'ils savaient qu'ils allaient retourner à leur ancien emploi; ceci était vrai pour 50,2 % des hommes réitérants (et 27,2 % des hommes prestataires occasionnels). Pres de la moitié (46,3 %) des femmes réitérantes n'ont pas cherché d'emploi parce qu'elles s'attendaient à être rappelées; le pourcentage corrélatif chez les femmes prestataires occasionnelles était de 19,5.

⁷Ce sont probablement des répondants qui n'ont pas travaillé continuellement pour un employeur *unique* tout au long de 1997 (et qui, tel que discuté à la note 1, auraient été inclus dans le groupe dont les membres étaient sans emploi pour toute l'année 1997 ou une partie) mais qui ont déclaré avoir travaillé chaque mois de 1997. De tels répondants peuvent ne s'être jamais vus comme étant « au chômage » et ont, par le fait même, répondu « non » lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient vécu une période pendant laquelle ils étaient au chômage et avaient cherché du travail.

Figure 5.3 : Raisons de ne pas chercher un emploi pendant le chômage



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Pour construire l'échantillonnage de ce tableau, nous commençons par tous ceux qui étaient au chômage pour toute l'année 1997 ou une partie (voir la note 1). De tels prestataires étaient catalogués selon qu'ils étaient réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Nous avons alors exclu environ 70 % de ceux qui ont déclaré avoir eu une période en 1997 pendant laquelle ils étaient à la fois au chômage et à la recherche d'un emploi (voir la figure 5.2). Ensuite, à partir de ce 30 % restant, nous avons exclu ceux qui ont déclaré avoir travaillé chaque mois en 1997. Cette contradiction apparente — l'existence d'un groupe dont les membres ont travaillé chaque mois malgré le fait qu'ils aient déclaré avoir subi le chômage en 1997 — est traitée à la note 7. Les autres prestataires ont alors été catégorisés selon la raison donnée de ne pas avoir cherché d'emploi. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont déclaré « ne savent pas » ou ont refusé de répondre sont combinés pour former une seule catégorie « données manquantes » et ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.45 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « données manquantes ».

Le tableau indique également que les hommes prestataires occasionnels étaient beaucoup plus susceptibles que les réitérants de ne pas avoir cherché d'emploi parce qu'ils participaient à un certain type de perfectionnement ou étaient d'une autre façon employés. Chez les hommes prestataires occasionnels, 38,3 % ont donné cette raison de ne pas avoir cherché d'emploi comme l'ont fait 27,7 % des hommes réitérants. Les femmes prestataires occasionnelles étaient également plus susceptibles de participer à de telles activités (32,5 %), ou de remettre la recherche d'emploi à plus tard pour des raisons personnelles ou parce qu'elles avaient pris leur retraite (37,7 %). Chez les réitérantes, 25,3 % ne cherchaient pas d'emploi parce qu'elles étaient à l'école ou en formation et 18,1 % n'ont pas cherché parce qu'elles étaient à la retraite ou avaient des raisons personnelles de ne pas chercher.

La disponibilité des prestations d'assurance-emploi

La pression de trouver un nouvel emploi rapidement peut être plus grande si l'individu n'a pas d'autre soutien financier. Dans cette section, nous utilisons les données administratives obtenues de Développement des ressources humaines Canada pour établir que les réitérants étaient plus susceptibles que les prestataires occasionnels de présenter une nouvelle demande

d'assurance-emploi en 1997, étaient susceptibles d'avoir reçu des prestations plus élevées du programme d'assurance-emploi en 1997 et étaient susceptibles d'avoir reçu des prestations d'assurance-emploi pendant un plus grand nombre de mois (voir le tableau 5.7).

Tableau 5.7 : Réception d'assurance-emploi en 1997

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Ont présenté une nouvelle demande en 1997 (%)	68,4	30,8	67,0	21,9
Pourcentage de ceux qui ont reçu de l'assurance-emploi en				
Janvier 1997	80,0	62,8	65,8	62,0
Février 1997	72,2	53,9	53,2	53,1
Mars 1997	70,2	50,3	53,9	48,1
Avril 1997	61,5	43,1	41,7	39,2
Mai 1997	47,2	36,0	35,0	33,0
Juin 1997	30,0	26,7	30,4	28,8
Juillet 1997	30,0	24,3	43,7	27,5
Août 1997	27,2	21,1	44,5	24,6
Septembre 1997	23,3	17,2	27,5	16,9
Octobre 1997	28,0	16,5	28,3	14,1
Novembre 1997	40,2	18,3	34,7	12,9
Décembre 1997	50,3	19,7	42,5	12,9
Nombres de mois d'assurance-emploi en 1997 (%)				
0	7,5	24,2	10,7	23,5
1-3	17,3	25,2	25,5	29,9
4-6	35,5	27,5	28,9	25,0
7-9	29,3	16,2	25,7	15,0
9-12	10,4	6,8	9,2	6,6
Montant moyen des prestations reçues en 1997 (\$)	4 956 \$	2 793 \$	2 472 \$	1 765 \$
Montant moyen des prestations (\$) chez ceux qui ont reçu au moins 1 \$ en prestations régulières	5 369 \$	4 046 \$	2 836 \$	2 637 \$

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE) et sur le Profil vectoriel de 10 % maintenu par Développement des ressources humaines Canada.

Nota : Ce tableau est basé sur le sous-échantillonnage de ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie (voir la note 1). De tels répondants étaient catalogués selon leur sexe et selon qu'ils sont réitérants ou prestataires occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. La majorité des informations du tableau sont dérivées des données administratives de DRHC. Parce qu'un petit nombre de répondants au SRRAE n'avaient pas de dossier administratif complet, la taille de l'échantillonnage de ce tableau est légèrement plus petite que celles sur lesquelles les tableaux précédents étaient basés. Voir le tableau C.46 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « données manquantes ».

Bien que chaque répondant inclus dans les analyses de ce chapitre ait déclaré avoir été sans emploi pour au moins une partie de 1997, tous n'étaient pas également susceptibles d'avoir présenté une demande d'assurance-emploi en 1997. Il y a des différences notables chez nos quatre groupes de demandeurs, entre ceux qui ont présenté une nouvelle demande en 1997 et ceux qui ne l'ont pas fait, les réitérants étant de beaucoup plus susceptibles de l'avoir fait. Par exemple, les hommes réitérants d'assurance-emploi étaient deux fois plus susceptibles que leurs homologues occasionnels d'avoir présenté une nouvelle demande

(68,4 % comparativement à 30,8 %); les pourcentages corrélatifs chez les femmes étaient de 67 % chez les réitérantes et de 21,9 % chez les prestataires occasionnelles (voir la ligne 1 du tableau 5.7).

Chez ceux qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi en 1997, la tendance de réception des prestations au fil des mois et du nombre de mois au cours desquels des prestations furent reçues diffèrent également considérablement chez les prestataires réitérants et occasionnels.

Chez les hommes réitérants, 80 % ont reçu des prestations d'assurance-emploi en janvier 1997. Puisque nous savons que plusieurs réitérants occupaient régulièrement des emplois saisonniers, la réception d'assurance-emploi en janvier était probablement reliée à une mise à pied en 1996. Chez les hommes prestataires occasionnels, 62,8 % ont reçu des prestations d'assurance-emploi en janvier. La proportion d'hommes réitérants d'assurance-emploi ayant reçu des prestations d'assurance-emploi chute de façon constante, atteignant un minimum de 23,3 % en septembre 1997. Alors que les conditions atmosphériques devenaient plus froides, la proportion s'est remise à grimper, atteignant 50,3 % en décembre.

Comme chez les hommes réitérants d'assurance-emploi, la proportion d'hommes prestataires occasionnels d'assurance-emploi a été en baisse constante au cours de l'année civile, chutant en-deça des 20 % en septembre et octobre. Toutefois, contrairement aux hommes réitérants, la proportion s'est élevée à peine en novembre et décembre.

Chez les femmes prestataires d'assurance-emploi, le scénario d'utilisation au fil du temps était très différent de celui des hommes, probablement à cause des industries dans lesquelles elles travaillent et des métiers exercés qui sont si différents. Les femmes prestataires occasionnelles ont commencé l'année avec plus ou moins la même proportion de réception de prestations que leurs homologues réitérants — 62 % des prestataires occasionnelles et 65,8 % des réitérantes. Chez les femmes prestataires occasionnelles, la proportion de celles qui recevaient de l'assurance-emploi a alors été en baisse constante tout au long de l'année, de 62 % en janvier jusqu'à 12,9 % en décembre. Cependant, lorsque les réitérantes sont comparées aux femmes prestataires occasionnelles, deux différences importantes ressortent. Premièrement, après une baisse de janvier à juin, la proportion de femmes réitérantes recevant de l'assurance-emploi a augmenté en juillet et en août. Deuxièmement, à l'instar de leurs homologues masculins, la proportion recevant de l'assurance-emploi était à son plus bas niveau en septembre (27,5 %) avant de remonter encore une fois à 42,5 % en décembre.

En général, les réitérants ont reçu des prestations d'assurance-emploi pendant plus de mois que les prestataires occasionnels. Environ les trois quarts des hommes réitérants ont reçu des prestations pendant plus de trois mois en 1997; 10,4 % ont reçu des prestations pendant neuf mois ou plus. Ceci contraste avec un peu plus de la moitié (50,5 %) des hommes prestataires occasionnels qui ont reçu des prestations au cours de quatre mois et plus en 1997 et 6,8 % qui ont reçu des prestations pendant neuf mois ou plus.

Une plus petite proportion de femmes réitérantes que d'hommes réitérants ont reçu des prestations d'assurance-emploi pendant plus de trois mois (63,8 %), mais cela était considérablement plus élevé que la proportion de femmes prestataires occasionnelles avec des épisodes de plus de trois mois (46,6 %). En plus, 9,2 % des femmes réitérantes ont reçu des prestations pendant neuf mois ou plus, à comparé à seulement 6,6 % des femmes prestataires occasionnelles.

Les hommes réitérants ont également reçu un montant d'argent plus élevé du programme d'assurance-emploi en 1997 que les hommes prestataires occasionnels; le montant moyen reçu était de 5 369 \$ pour les réitérants et 4 046 \$ pour les prestataires occasionnels. De la même manière, quoique le montant moyen ait été plus bas que celui reçu par les hommes, les femmes prestataires réitérantes ont reçu plus d'argent de l'assurance-emploi (une moyenne de 2 836 \$) que les femmes prestataires occasionnelles (2 637 \$).

En bref, une plus grande tendance des réitérants à recevoir des prestations d'assurance-emploi en 1997 pourrait bien être l'un des facteurs qui expliquent l'absence relative de largeur et de profondeur dans leur recherche d'emploi à comparé aux prestataires occasionnels.

Contraintes personnelles à la recherche d'emploi

Des circonstances personnelles peuvent influencer l'étendue à laquelle un travailleur au chômage peut chercher un nouvel emploi. Deux circonstances sont prises en considération ici : avoir la garde d'enfants et avoir un haut degré d'attachement à la maison et à la communauté.

Responsabilité de la garde d'enfants

On a demandé aux répondants s'ils avaient des enfants âgés de moins de six ans, ou âgés entre six et douze ans, inclusivement (voir le tableau 5.8). On retrouve peu de différences dans les quatre groupes de prestataires d'assurance-emploi : 14 à 18 % de ces derniers avaient des enfants de moins de 6 ans; 18 à 24 % avaient des enfants âgés entre 6 et 12 ans. Cette étude était particulièrement intéressée à savoir si les prestataires étaient les principaux responsables de la garde de ces enfants et s'il y avait des différences à ce sujet entre les types de prestataires.

Bien qu'il y ait eu peu de différences entre les réitérants et les prestataires occasionnels, de grandes différences existaient entre les hommes et les femmes, les femmes étant beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être les principaux gardiens des enfants — entre 24 et 29 % des femmes dans cet échantillon étaient les principales gardiennes pour au moins un enfant de moins de 12 ans, à comparé à environ 14 % des hommes. De façon quelque peu surprenante, le tableau 5.8 indique qu'être le principal gardien n'a pas influencé les probabilités qu'un répondant ait cherché un emploi pendant qu'il était au chômage. Ceux qui ont cherché un emploi pendant le chômage surpassent en nombre ceux qui ne l'ont pas fait par une marge de deux pour un, indépendamment du fait qu'ils soient principaux gardiens ou non. Par exemple, environ 20 % des femmes prestataires occasionnelles étaient principales gardiennes et ont cherché un emploi pendant leur période de chômage; le pourcentage de celles qui étaient principales gardiennes et qui n'ont pas cherché d'emploi était d'environ 9 %. Chez les réitérantes, les pourcentages corrélatifs étaient de 17 et 8.

Tableau 5.8 : Présence de jeunes enfants, probabilités d'être le principal gardien et recherche d'emploi

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Présence d'enfants (%)				
Enfant de moins de 6 ans à la maison	17,9	18,0	14,2	17,4
Enfant entre 6 et 12 ans à la maison	21,3	18,6	21,8	24,3
Principal gardien des enfants de moins de 12 ans (%)				
A cherché un emploi pendant le chômage ^a	10,3	9,3	16,7	19,8
N'a pas cherché d'emploi pendant le chômage ^a	3,8	4,0	7,7	8,8
N'est pas le principal gardien pour les enfants de moins de 12 ans (%)				
A cherché un emploi pendant le chômage ^a	58,6	60,7	51,2	50,5
N'a pas cherché d'emploi pendant le chômage ^a	26,7	24,8	23,6	20,0

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Ce tableau est basé sur l'échantillon de ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie, tel que défini à la note 1. De tels répondants étaient catalogués selon qu'ils sont réitérants ou prestataires occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Ils sont ensuite catalogués selon : a) ils avaient un enfant âgé de moins de six ans; b) avaient un enfant âgé entre six et douze ans, inclusivement; et c) ils étaient ou non le principal gardien d'un enfant âgé de moins de douze ans. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont déclaré « ne savent pas » ou ont refusé de répondre ont été combinés pour former une seule catégorie « données manquantes » et ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.47 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés comme « ne savent pas » ou « refus de répondre ».

^aLes pourcentages indiqués dans ces sous-catégories ne s'élèvent pas au pourcentage indiqué dans la principale catégorie (« Principaux gardiens des enfants de moins de 12 ans » ou « Ne sont pas les principaux gardiens des enfants de moins de 12 ans »). Ceci est attribuable au fait que certains répondants ont refusé de répondre à la question « Avez-vous cherché un emploi pendant que vous étiez au chômage » ou ont répondu « ne savent pas ».

Attachement au domicile et à la communauté

Une mesure de l'attachement au domicile et à la communauté est le nombre d'années au cours desquelles les prestataires d'assurance-emploi ont vécu dans un rayon de 150 kilomètres de leur résidence actuelle. Les résultats obtenus à partir de cet indicateur laissent supposer que les hommes et les femmes réitérants étaient plus attachés au domicile et à la communauté que les prestataires occasionnels. Les réitérants étaient beaucoup plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'avoir résidé à moins de 150 kilomètres de leur résidence actuelle pour une grande partie, voire toute leur vie. Environ les deux tiers des réitérants (67,4 % des hommes; 63,3 % des femmes) ont vécu pendant 21 ans ou plus dans les environs de leur domicile actuel (ou ont vécu dans la même région toute leur vie), à comparé à seulement un peu plus de la moitié des prestataires occasionnels (52,5 % des hommes; 46,3 % des femmes).

Une deuxième mesure connexe consiste à savoir si les répondants ont changé de domicile en 1997 ou non. Le déménagement était plus commun chez les prestataires occasionnels que chez les réitérants. Chez les hommes prestataires occasionnels, 22,5 % ont déménagé en 1997, à comparé à 15,7 % des réitérants. Chez les femmes prestataires, 19,5 % ont déménagé, comparativement à 11,6 % des réitérantes.

Une autre mesure connexe est le nombre de répondants qui n'ont pas seulement changé de domicile mais ont également déménagé à plus de 150 kilomètres de leur résidence précédente. Ce nombre était plutôt faible — moins de 6 % de chaque groupe de prestataires. À cause du petit nombre en cause, nous notons seulement que les réitérants, autant les hommes que les femmes, étaient moins susceptibles que les prestataires occasionnels d'être déménagés à plus de 150 kilomètres.

Le fait que les réitérants semblaient plus enracinés dans leurs communautés que les prestataires occasionnels est la preuve qu'il s'agit d'un aspect de leur vie où ils sont réfractaires au changement. Cependant, déménager à cause d'un emploi n'est jamais une option prisée, peu importe que le prestataire d'assurance-emploi soit réitérant ou occasionnel, et résister à la mobilité géographique n'écarte pas la possibilité de considérer d'autres types de changement d'emploi.

RÉCAPITULATION

Jusqu'ici l'analyse donne à entendre que, bien que les réitérants aient eu à subir de plus fréquentes périodes de chômage que les prestataires occasionnels, ils étaient satisfaits de leur situation professionnelle et semblaient en mesure de retrouver des emplois sans trop d'efforts — du moins, avec moins d'efforts que les prestataires occasionnels. Pendant les périodes de chômage, les réitérants pouvaient se fier à l'assurance-emploi et avaient l'espérance d'un rappel à un emploi antérieur.

Néanmoins, il semble qu'alors que plusieurs réitérants d'assurance-emploi, surtout les hommes, aient démontré peu de motivation à changer leur comportement d'emploi, une minorité recherchait un travail plus stable, à longueur d'année. Ceci se vérifie par ceux qui semblent ouverts à la possibilité de changement d'emploi, même lorsqu'un rappel était possible.

Chapitre 6 : Mise des résultats en contexte

À l'aide du sondage, les chapitres précédents ont fourni une description des divers comportements économiques, caractéristiques, et attitudes des réitérants et prestataires occasionnels de l'assurance-emploi en 1996. Dans le présent chapitre, nous résumons les éléments importants de la description et les jumelons aux résultats de travaux antérieurs sur le recours répété à l'assurance-emploi.

CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIO-ÉCONOMIQUES

Certaines des caractéristiques démographiques et socio-économiques décrites dans les chapitres précédents — y compris le sexe, la fréquence du recours à l'assurance-emploi, l'âge, le lieu de résidence et le secteur d'activité de l'emploi assurable — ont déjà été présentées dans des études en utilisant des données administratives. Parmi ces analyses, notons celles de Corak (1993a, 1993b, 1995), de DRHC (1994), de Lemieux et MacLeod (1995), et de Wesa (1995). Pour ces caractéristiques, la description fournie par les répondants du Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE) correspond largement aux analyses antérieures.

Caractéristiques démographiques

Fréquence du recours à l'assurance-emploi

Un des points centraux de la réforme de l'assurance-chômage de 1996 et qui a débouché sur la création du programme d'assurance-emploi était le recours répété à ce système par certains employés et leurs employeurs. Comme nous l'avons mentionné au chapitre 1, un tel recours fréquent était largement perçu comme preuve que le système avait moins trait à une assurance dans l'éventualité d'un événement imprévisible et indésirable et avait plus trait à un soutien au revenu de travailleurs mis à pied temporairement. Le point de départ de cet argument était l'observation que le recours répété était, peu importe la définition, une tendance courante du système.

Dans le cadre du présent rapport, nous avons regroupé les répondants au SRRAE, âgés de 25 ans et plus, comme réitérants ou prestataires occasionnels, selon leur utilisation de l'assurance-chômage de 1992 à 1996¹. Ceux qui ont touché au moins 1 \$ en prestations régulières d'assurance-emploi pendant trois ans ou plus ont été classés comme réitérants, alors que ceux qui ont touché des prestations durant une ou deux années ont été classés comme prestataires occasionnels. Cette définition est semblable à celle utilisée par Développement des

¹L'échantillon pour le SRRAE provient des demandes de 1996 qui apparaissent dans le profil vectoriel, un échantillon 1 sur 10 de toutes les demandes d'assurance-emploi. Ces mêmes données administratives ont été utilisées dans toutes les analyses mentionnées dans la présente section. À moins d'avis contraire, les énoncés des répondants au SRRAE du présent chapitre se rapportent aux répondants de 25 ans et plus. Les répondants plus jeunes sont traités à l'annexe A.

ressources humaines Canada (DRHC) « aux fins des politiques »². Le tableau 1.1 a indiqué que, selon notre définition, 52,5 % des prestataires de 1996 âgés de 25 ans ou plus étaient des réitérants. Bien que certaines autres analyses du recours répété à l'assurance-emploi aient utilisé des définitions différentes, toutes ont déterminé qu'une large proportion des prestataires d'assurance-emploi étaient des réitérants.

Dans le cadre de la révision de 1994 des programmes de sécurité sociale, l'étude de DRHC (1994) traitait de questions semblables à celles du présent rapport. Selon les données du profil vectoriel (SVF) de 1991, 38 % des prestataires étaient des réitérants selon la définition des « trois demandes en cinq ans » (DRHC, 1994, p. 15).

L'étude Wesa (1995, p. 11) a également adopté la définition de DRHC. Cependant, elle appliquait la définition aux données du profil vectoriel sur une période de temps plus longue. En regroupant les prestataires, hommes et femmes, l'étude Wesa a trouvé que

pendant la période de 1981 à 1992, 46,8 % des épisodes d'assurance-emploi des personnes âgées de 25 ans et plus furent subis par des prestataires fortement réitérants selon la définition de DRHC (voire trois épisodes ou plus en cinq ans)³.

(traduction libre)

L'étude Lemieux et MacLeod (1995) portait sur les hommes prestataires, âgés de 15 à 65 ans, sur une période allant de 1972 à 1992. Elle indiquait (p. 21) que

[...] alors que 31 % des prestataires qui ont connu un seul épisode d'assurance-emploi sur une période de 21 ans ne comptaient que pour 8 % de tous les épisodes, 7 % des prestataires ayant connu 11 épisodes ou plus comptaient pour 22 % de tous les épisodes.

(traduction libre)

L'étude Corak (1993a) portait sur ceux qui avaient fait au moins une demande d'assurance-emploi entre 1971 et 1989. Elle indiquait (p. 164) que

[...] 1 827 990 demandes furent présentées à un moment ou à un autre en 1989, mais [...] seulement 20,1 % de celles-ci furent présentées par des personnes qui amorçaient leur première demande. En d'autres termes, 80 % des demandes amorcées en 1989 étaient présentées par des personnes qui avaient présenté au moins une autre demande depuis le milieu de 1971. En fait, 39,2 % des demandes furent présentées par des personnes qui amorçaient leur cinquième demande, voire davantage.

(traduction libre)

L'étude Corak traitait les prestataires de 1989 de la même façon que nous avons traité les prestataires de 1996. Par contre, au lieu de remonter à la période de 1992 à 1996 et de compter le nombre d'années de prestations durant ces cinq années, l'étude Corak remontait à la période de 1971 à 1989 et comptait le nombre de demandes effectuées durant ces 19 années.

²L'étude Wesa (1995, p. 9) indique que « aux fins des politiques, DRHC définit les prestataires très fréquents comme des prestataires qui ont soumis trois *demandes* ou plus en cinq ans » (emphase ajoutée). La seule différence entre cette définition et celle adoptée ici est qu'une petite proportion de prestataires pourraient avoir présenté plus d'une demande à chaque année.

³Ce rapport et celui de Wesa (1995) excluaient les prestataires de moins de 25 ans, alors que l'analyse précitée inclut tous les prestataires. Par conséquent, il n'est pas surprenant que le pourcentage de DRHC soit inférieur au nôtre.

Malgré la diversité des définitions d'un « réitérant », il est clair que le recours répété est très répandu et que les réitérants reçoivent une large part des prestations d'assurance-emploi durant n'importe quelle période.

Sexe

Le grand nombre de réitérantes parmi les répondants au SRRAE cadre avec les analyses antérieures. Dans l'étude de Corak, chez ceux qui ont présenté une demande en 1989, 51,5 % des demandes étaient faites par des hommes et 48,5 %, par des femmes (Corak, 1993a, p. 164). Selon nos données, 42,2 % des prestataires de 1996 qui ont reçu au moins 1 \$ en prestations régulières étaient des femmes.

La présence d'une si grande proportion de réitérantes devrait suffire pour convaincre les lecteurs que le recours répété à l'assurance-emploi est courant dans des professions autres que les emplois saisonniers des cols bleus. Tel que montré au chapitre 3, les réitérantes ne travaillent que rarement dans les secteurs de la construction ou primaire, mais constituent pourtant une grande proportion des réitérants.

Malgré tout, parmi les répondants au SRRAE, les femmes prestataires étaient moins susceptibles d'être des réitérantes que les hommes. Chez les hommes prestataires, 57,3 % étaient des réitérants; chez les femmes, 45,9 % étaient des réitérantes.

L'étude Corak (1993a, p. 164) rapporte un résultat semblable :

Les hommes sont plus susceptibles d'être réitérants : 82,2 % des demandes présentées par les hommes l'étaient par ceux qui amorçaient leur deuxième demande ou plus, dont 47,5 % amorçaient une cinquième demande ou plus (sur une période de plus de 19 ans). Les pourcentages corrélatifs chez les femmes sont de 77,5 et 30,3.

(traduction libre)

L'étude Wesa indique que, parmi les hommes prestataires entre 1981 et 1992, 50,8 % étaient des réitérants (trois demandes ou plus durant une période de cinq ans). Pendant cette même période, 37,3 % des femmes avaient présenté trois demandes ou plus en cinq ans.

Région

Les tendances régionales observées à la figure 2.2 correspondent également aux études antérieures. L'étude Corak (1993a, p. 166) indiquait que parmi toutes les demandes recensées en 1989 à Terre-Neuve, à l'Î.-P.-É., en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, de forts pourcentages (par exemple, 65 % à Terre-Neuve) des demandes étaient présentées par un demandeur qui avait déjà soumis au moins quatre demandes différentes depuis 1971. Le deuxième pourcentage le plus élevé était au Québec (plus de 40 %).

Les résultats de l'étude Wesa en ce qui concerne les régions (Wesa, 1995, figure 6, p. 19) sont également assez semblables à ceux de la figure 2.2, avec la proportion de réitérants la plus forte dans les provinces de l'Atlantique, suivi du Québec, de la Colombie-Britannique, des Prairies et de l'Ontario. Pour une période de temps plus longue analysée dans l'étude Wesa, le placement relatif de la région de l'Atlantique, du Québec, des Prairies et de la Colombie-Britannique est resté constant, mais l'Ontario est passé de la troisième proportion la plus grande de réitérants au début des années 1980 à la proportion la plus faible au début des années 1990. L'Ontario avait également la proportion la plus faible de réitérants dans nos données de 1996.

Bien qu'un *pourcentage* élevé de prestataires de la région de l'Atlantique soient des réitérants, la plupart des réitérants n'y habitaient pas. Puisque le Québec et l'Ontario ont beaucoup plus de travailleurs, un plus grand *nombre* de réitérants à l'assurance-emploi habitaient dans ces provinces plutôt que dans la région de l'Atlantique (voir le tableau 2.1). Cela se vérifie également dans l'étude de DRHC (1994, p. 34) qui indiquait qu'en 1991, les 190 000 réitérants des provinces de l'Atlantique représentaient 60 % de tous les prestataires de ces provinces. Néanmoins, le Québec comptait beaucoup plus de réitérants — 335 000 — bien qu'ils n'aient représenté « que » 45 % de tous les prestataires du Québec.

Âge

À la figure 2.1, nous avons vu que la proportion des réitérants augmentait en fonction de l'âge et ce, particulièrement chez les femmes. Ces résultats correspondent à ceux de l'étude Wesa (Wesa, 1995, p. 18). Dans la mesure où des travailleurs âgés occupent de meilleurs emplois, cette tendance indique que le type d'emplois qui se prêtent à une utilisation fréquente de l'assurance-emploi ne sont pas nécessairement de « mauvais » emplois. Un exemple clair pourrait être le groupe de travailleurs de la construction spécialisés et employés de façon saisonnière. Ces emplois sont très recherchés et détenus seulement par ceux qui ont le plus d'ancienneté, preuve du lien positif entre l'âge et le recours fréquent à l'assurance-emploi.

Par conséquent, certains de nos résultats démographiques corroborent ceux de recherches antérieures :

- Le recours répété est très courant dans le système canadien d'assurance-emploi.
- Tous les recours répétés ne sont pas effectués par des hommes — les travailleuses sont aussi susceptibles d'avoir recours au système d'assurance-emploi fréquemment. Néanmoins, le recours répété par les femmes est moins fréquent que chez les hommes.
- Les proportions de réitérants sont plus élevées dans la région de l'Atlantique que dans les autres régions, mais un plus grand nombre de réitérants habitent en Ontario et au Québec.
- Les réitérants à l'assurance-emploi sont plus fréquents au fur et à mesure que l'âge augmente.

Caractéristiques socio-économiques

L'étude nous permet de décrire divers facteurs qui ne pouvaient être décrits en utilisant les données administratives du Profil vectoriel. Un de ces facteurs est le revenu du ménage, y compris une répartition des plus importantes sources de revenu du ménage en plus du revenu du répondant provenant d'un travail. Un deuxième facteur est le niveau de scolarité, qui est important puisque le manque d'instruction peut rendre la recherche d'un autre emploi plus difficile.

Revenu du ménage

Puisque le programme d'assurance-emploi peut servir de revenu d'appoint pour les travailleurs qui s'attendent à des mises à pied temporaires et qui ne voient pas ces mises à pied comme indésirables, des propositions ont été faites pour offrir des prestations inférieures aux

travailleurs avec un revenu du ménage ou familial relativement élevé. Comme l'étude de DRHC (1994, p. 46) l'indiquait :

La justification de l'examen du revenu est que les réitérants se servent du système d'assurance-emploi comme source de revenu supplémentaire régulière plutôt que comme source de revenu de remplacement pendant des périodes occasionnelles de chômage. Les programmes de supplément de revenu sont généralement conçus pour fournir une ressource à ceux dans le besoin. L'examen du revenu devrait empêcher les réitérants qui ont d'autres sources suffisantes de revenu de faire usage du système de soutien de revenu simplement parce qu'il existe plutôt que par besoin.

(traduction libre)

En définissant le revenu familial comme le revenu combiné du prestataire et de son conjoint ou sa conjointe (le cas échéant), l'étude de DRHC (1994, p. 47) indiquait qu'en 1991 environ 20 % de tous les prestataires avaient un revenu familial supérieur à 50 000 \$. Environ 18 % d'entre eux avaient un revenu du ménage inférieur à 15 000 \$.

La figure 2.4 illustre la distribution des revenus familiaux en 1997 chez les répondants au SRRAE. Globalement, la figure 2.4 suggérait que, peut-être sans surprise, la distribution des revenus du ménage en 1997 chez les prestataires d'assurance-emploi était légèrement inférieure à la distribution chez tous les Canadiens. Malgré tout, de 15 à 20 % des prestataires avaient un revenu du ménage qui dépassait 60 000 \$ par année. Les membres de ce dernier groupe auraient probablement vu leurs prestations sensiblement réduites à la suite de vérifications.

Puisque les prestataires occasionnels comprennent une grande variété de travailleurs, il était difficile de prédire comment leur revenu se comparerait à celui des réitérants. Cependant, comme le chapitre 2 l'indiquait, la distribution du revenu du ménage était plus concentrée dans le cas des réitérants à l'assurance-emploi. C'est-à-dire que les prestataires occasionnels étaient plus susceptibles d'avoir un revenu du ménage dans la catégorie inférieure (moins de 20 000 \$) et plus susceptibles d'avoir un revenu du ménage dans la catégorie supérieure (60 000 \$ ou plus). Cela est particulièrement vrai chez les hommes.

Au chapitre 3, nous avons analysé de plus près le revenu du ménage et ce, de deux façons. Tout d'abord, nous avons dénombré les proportions de ménages où le revenu provenait de diverses sources. Le tableau 3.1 a montré la proportion de ménages avec un nombre varié de travailleurs et nous avons trouvé que les femmes prestataires d'assurance-emploi, réitérantes ou occasionnelles, étaient plus susceptibles de vivre dans des ménages où un conjoint (ou un autre adulte) travaillait aussi. Environ 75 % des femmes prestataires vivaient dans de tels ménages, contre environ 62 % des hommes prestataires.

Le tableau 3.2 présentait les sources variées de revenu du ménage et montrait que les réitérants, hommes ou femmes, étaient plus susceptibles que les prestataires occasionnels de vivre dans un ménage où quelqu'un avait touché des prestations du programme d'assurance-emploi en 1997. Comme nous avons vu par la suite au chapitre 5, cela est probablement dû au fait que les réitérants étaient plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'avoir présenté de nouvelles demandes d'assurance-emploi en 1997 (voir le tableau 5.7). À peu près la même proportion de réitérants et de prestataires occasionnels ont touché des revenus d'autres sources répertoriées au tableau 3.2.

Ensuite, puisque certains prestataires pouvaient avoir des revenus individuels faibles tout en vivant dans un ménage aux revenus élevés, nous avons comparé le revenu individuel au

revenu du ménage. Et puisque les femmes prestataires étaient plus susceptibles de vivre dans des ménages où d'autres adultes travaillaient, nous nous attendions à trouver une proportion plus importante de femmes avec des revenus faibles vivant dans un ménage à revenu élevé.

Nous avons commencé par décrire les différents niveaux de revenus de façon isolée et avons trouvé que, chez les hommes, les réitérants avaient généralement des taux salariaux et des revenus annuels plus élevés que les prestataires occasionnels. Le salaire moyen des réitérants était de 16,06 \$ de l'heure, contre 14,57 \$ de l'heure pour les prestataires occasionnels. Par comparaison, les taux salariaux et les revenus des femmes prestataires étaient environ les mêmes chez les réitérantes que les occasionnelles, et passablement plus bas que ceux des hommes; le salaire moyen des réitérantes était de 12,71 \$ de l'heure et de 12,39 \$ de l'heure chez les femmes prestataires occasionnelles.

En raison de la présence d'autres sources de revenu du ménage, les revenus plus faibles des femmes prestataires ne signifiaient pas forcément qu'elles avaient un niveau de vie inférieur à celui des hommes. La figure 3.20 illustre la distribution des revenus du ménage à l'intérieur des diverses catégories de revenus. Si nous considérons les revenus annuels inférieurs à 20 000 \$ comme « faibles revenus », nous pouvons observer qu'une minorité importante de femmes à « faible revenu » vivaient dans des ménages aux revenus relativement élevés. Par exemple, chez les femmes prestataires qui ont touché entre 10 000 \$ et 20 000 \$ en 1997, environ 30 % vivaient dans des ménages avec des revenus supérieurs à 50 000 \$. Les femmes prestataires avec des revenus relativement élevés — 30 000 \$ ou plus — étaient très susceptibles de vivre dans un ménage avec des revenus élevés (60 % des réitérantes; 69,5 % des femmes prestataires).

Chez les hommes prestataires, ceux avec de faibles revenus étaient beaucoup plus susceptibles que les femmes de vivre dans un ménage à faible revenu. Près de 60 % des prestataires réitérants et occasionnels qui ont touché moins de 10 000 \$ en 1997 vivaient dans des ménages où le revenu annuel était inférieur à 30 000 \$.

Niveau d'instruction

Le niveau d'instruction des réitérants et des prestataires occasionnels d'assurance-emploi variait considérablement. En particulier, les prestataires occasionnels étaient plus susceptibles de détenir un diplôme d'études secondaires. Près de la moitié des hommes réitérants (48,5 %) n'avaient pas terminé leurs études secondaires; le pourcentage corrélatif chez les prestataires occasionnels était de 28,4 % (voir la figure 2.5). De même, les réitérantes étaient nettement plus susceptibles « de ne pas avoir terminé leurs études secondaires » par comparaison aux femmes prestataires occasionnelles. Les prestataires occasionnels, hommes et femmes, étaient plus susceptibles que les réitérants de détenir un diplôme universitaire ou collégial.

Répartition sectorielle

Plus du tiers des réitérants travaillaient dans l'industrie de la construction. L'importance de l'industrie de la construction comme source de réitérants à l'assurance-emploi avait déjà été relevée par Corak, Lemieux et MacLeod ainsi que par Wesa. Cela n'était donc pas une surprise. La proportion de 14,4 % des hommes prestataires qui ont travaillé dans le secteur primaire — y compris la pêche, la foresterie et l'agriculture — est tout aussi peu surprenante. Toutes ces activités sont saisonnières et ne se déroulent principalement que durant les mois les plus chauds.

Les secteurs dans lesquels les réitérantes ont travaillé n'ont pas reçu autant d'attention par le passé. Chez les femmes prestataires — dont 45,9 % étaient des réitérantes — aucun secteur d'activité n'était aussi important que ceux de la construction et primaire chez les hommes réitérants. Le secteur d'activité le plus courant chez les femmes était celui des « services communautaires », un amalgame de services d'enseignement, de santé et sociaux. Il ne s'agit pas de domaines où le climat est un facteur important, et il peut donc être surprenant que 54 % des prestataires étaient des réitérants (voir la figure 3.13)⁴. Bien que ce pourcentage de réitérants soit plus important que la proportion générale de 45,9 %, il n'existe pas la même disparité entre le recours fréquent et occasionnel à l'assurance-emploi que parmi les hommes prestataires dans les secteurs de la construction et primaire.

Le « secteur de la construction » et le « secteur primaire », considérés tous deux comme des vastes secteurs d'activité, comptaient des nombres disproportionnés d'hommes réitérants à l'assurance-emploi. Néanmoins, *au sein de ces secteurs*, il existe des variantes importantes au niveau de la fréquence d'embauche de réitérants à l'assurance-emploi par certaines entreprises spécifiques. Bien qu'aucune analyse d'entreprises spécifiques ne puisse être faite facilement à partir des données du SRRAE, l'étude Corak et Pyper (1995) indique que même dans le « secteur de la construction » et le « secteur primaire », certaines *entreprises* « ont recours » aux prestations d'assurance-emploi plus souvent que d'autres.

RECOURS RÉPÉTÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI, CONTRATS IMPLICITES ET PSR

À partir de l'analyse des réitérants du Projet de supplément de revenu (PSR), nous pouvons voir que les réitérants n'étaient pas vraiment enthousiastes à l'idée de recevoir des suppléments de revenu s'ils trouvaient un nouvel emploi à faible rémunération dans un court laps de temps⁵.

La théorie des « contrats implicites » pourrait expliquer ce désintérêt. L'étude Corak (1995) applique cette idée au recours répété à l'assurance-emploi au Canada. Nous résumons ici les travaux de Corak et indiquerons par la suite les résultats qui correspondent à ces travaux.

L'étude Corak sur les mises à pied temporaires et le recours répété à l'assurance-emploi

En principe, le recours répété à l'assurance-emploi peut résulter simplement du comportement économique des travailleurs individuels, indépendamment de leurs employeurs. Par exemple, la perspective de recevoir de l'assurance-emploi après avoir travaillé durant seulement trois ou quatre mois chaque année peut conduire certains travailleurs à effectuer une recherche annuelle d'emplois qui rapportent suffisamment de « timbres » pour être admissibles prestations. Une telle interprétation n'est pas rare et résume la pensée de Corak qui a écrit que les tendances observées de recours répété à l'assurance-emploi « n'ont le plus souvent

⁴Le taux d'emploi dans les écoles primaires et secondaires fait exception puisqu'il chute lorsque ces écoles ferment pendant l'été.

⁵Le PSR versait un supplément de revenu aux réitérants qui se trouvaient un emploi moins rémunérateur 13 semaines ou moins après l'offre du PSR. La définition de « réitérant » différait de celle utilisée dans le présent rapport. La participation était offerte aux prestataires qui avaient touché des prestations d'assurance-emploi durant chacune des trois années précédentes et qui touchaient des prestations pour une quatrième année au moment où ils ont eu la possibilité de participer au projet.

qu'autrement pas reçu une interprétation portant sur le volet main-d'œuvre, au point où les questions portant sur le volet demande n'ont pas été traitées du tout » (Corak, 1995, p. 16).

Néanmoins, l'étude Corak de 1995 soutient fortement l'idée que les décisions prises par les employeurs constituent une composante cruciale de toute explication du recours répété à l'assurance-emploi. La théorie économique prédit qu'un système d'assurance qui n'est pas parfaitement « personnalisé » — c'est-à-dire où les primes ne sont pas reliées directement aux prestations perçues — sera surutilisé⁶.

En ce qui concerne les employeurs, le système d'assurance-emploi canadien n'est pas du tout personnalisé. Si un travailleur est mis à pied et touche par la suite des prestations d'assurance-emploi, les primes versées par l'entreprise qui a effectué la mise à pied ne sont pas modifiées. Cependant, depuis la réforme de l'assurance-emploi de 1996, les travailleurs qui ont recours fréquemment à l'assurance-emploi touchent des prestations inférieures aux travailleurs semblables qui ne sont pas réitérants. Il s'agit là d'un type de personnalisation, mais qui prendra du temps à faire sentir ses effets et qui n'impose pas de grande pénalité aux réitérants (voir DRHC, 2000).

En l'absence de personnalisation complète, les entreprises et les travailleurs, ensemble, sont incités à utiliser les mises à pied temporaires lorsque la demande de production de l'entreprise (et donc les besoins en ressources humaines) est faible. Si la demande ne requiert pas la présence de travailleurs (ou s'il leur est impossible de travailler en raison des conditions climatiques) les entreprises peuvent mettre à pied les travailleurs et éviter de les payer durant un ralentissement de travail. L'entreprise n'a pas à s'inquiéter de voir ses primes augmenter en raison de ces gestes.

De plus, si la mise à pied a été organisée afin que ceux mis à pied soient admissibles à l'assurance-emploi, les travailleurs touchés seront moins susceptibles de devoir se chercher un autre emploi, ce qui signifie que l'entreprise ne craint pas de perdre des employés précieux en raison de la mise à pied temporaire. Par conséquent, autant pour les entreprises que pour les travailleurs, une mise à pied temporaire où le revenu des travailleurs est complété par l'assurance-emploi, se révèle une stratégie commerciale efficace.

Pour se prévaloir de l'absence de personnalisation, les entreprises et les travailleurs doivent agir de concert. Les entreprises mettent à pied les travailleurs, les travailleurs acceptent ces mises à pied, en fonction d'une entente implicite selon laquelle ils seront réembauchés par la même entreprise une fois qu'ils seront à nouveau requis. Ce genre d'entente s'appelle « contrat implicite » — entente non verbale où les travailleurs « appartiennent » toujours aux entreprises, bien qu'ils aient été mis à pied.

⁶Sur ce point, Corak (1995, p. 16) écrit : « [...]les mises à pied temporaires et les décisions de rappel des entreprises peuvent expliquer en partie le taux élevé de recours répété à l'assurance-emploi. L'étude Feldstein de 1976 sous-entend certainement que non seulement l'utilisation des mises à pied temporaires augmente, mais que les mêmes personnes sont souvent sujettes à des mises à pied répétées lorsqu'un programme d'assurance-emploi est imparfaitement personnalisé. »

De manière empirique, il est évident que les mises à pied temporaires sont chose commune. Statistique Canada (1998b) estime qu'il y a eu 1,1 million de mises à pied permanentes en 1994 et 1,7 million de mises à pied temporaires⁷.

Si la théorie des contrats implicites est exacte, aucune entente entre entreprises et travailleurs ne sera *directement* observable — de tels contrats sont implicites, pas explicites. Toutefois, si nous observons les réitérants qui travaillent pour la même entreprise année après année, nous aurons la preuve que cela correspond à la théorie du contrat implicite.

L'analyse de 1995 de Corak fournit une importante preuve empirique qui supporte la théorie des contrats implicites chez les réitérants à l'assurance-emploi. Grâce aux données administratives, Corak a été en mesure d'identifier le travailleur et l'entreprise associés à chaque mise à pied survenue au cours d'une longue période de temps. Par exemple, ses données lui ont permis de noter que le Travailleur A était mis à pied par l'Entreprise B pendant l'année t. Fort de ce lien, Corak a alors cherché à savoir si la même entreprise avait mis à pied le même travailleur dans un certain nombre d'années différentes, mettant en lumière le type de comportement économique prédit par la théorie des contrats implicites. Corak montre qu'il est fort possible que des travailleurs qui ont eu recours fréquemment à l'assurance-emploi soient devenus admissibles en travaillant fréquemment pour le même employeur (Corak, 1995, p. 11) :

C'est toujours le cas chez les réitérants considérables (ceux qui ont présenté cinq demandes ou plus au cours des douze années...) que plus de 40 % appuient leurs demandes avec des emplois chez trois employeurs ou moins.

(traduction libre)

Une autre conséquence de l'existence d'un contrat implicite entre travailleurs et employeurs serait que les travailleurs s'attendent à être rappelés après la mise à pied. Corak se sert de données administratives pour déterminer si chaque travailleur mis à pied a des raisons ou non d'espérer un rappel. Lorsque les travailleurs canadiens sont mis à pied, leurs employeurs sont tenus de fournir un Relevé d'emploi au gouvernement fédéral et au travailleur mis à pied. Sur le Relevé d'emploi, l'employeur coche un carré pour indiquer si un rappel est prévu ou non, et si oui, s'il est possible de préciser la date du rappel. En colligeant le relevé de chaque mise à pied, Corak avait une mesure d'*espérance* de rappel. Il a écrit (p. 13) que : « au sommet du cycle d'affaires en 1998, [...] de 76 à 83 % de toutes les mises à pied étaient attribuables à ceux qui espèrent être rappelés [...] ».

Corak note ensuite que l'*espérance* de rappel n'est pas synonyme de *conséquences* de rappel. Le mouvement anticipé de la hausse de la demande peut ne jamais survenir et les travailleurs qui croyaient être rappelés peuvent ne pas l'être. À leur tour, les entreprises qui croient mettre les travailleurs à pied de façon définitive peuvent être en mesure de les rappeler après tout.

Grâce aux renseignements fiscaux, Corak a déterminé si les travailleurs mis à pied avaient reçu ou non des revenus de l'entreprise qui les avait mis à pied pendant l'année fiscale suivante. Si oui, il conclut que la mise à pied des travailleurs s'est soldée par un rappel, une mesure des *conséquences* des rappels.

⁷Pour vérifier qu'une personne était mise à pied de façon temporaire ou permanente, Statistique Canada a examiné les déclarations d'impôt de la personne pour l'année suivant celle où elle a été mise à pied. Si la personne a des revenus durant l'année t+1 de la même entreprise qui l'a mise à pied durant l'année t, la mise à pied est définie comme étant « temporaire ».

Comme Corak (1995, pp. 14-15) le dit si bien :

[...] les espérances de rappel ne se concrétisent pas toujours [...] environ 20 % de ceux qui sont mis à pied avec une date prédéfinie de rappel ne sont pas rappelés en bout de ligne. Ce pourcentage fait plus que doubler chez ceux qui s'attendent à être rappelés sans date prédéfinie. Même un pourcentage important de ceux qui n'avaient aucune espérance de rappel se trompent dans leurs attentes : 25 % retournent chez l'employeur qui les a mis à pied.

(traduction libre)

Preuves fournies par le SRRAE

Bien qu'il ne soit pas conçu spécifiquement pour éprouver le principe des contrats implicites dans le recours à l'assurance-emploi, les données du SRRAE fournissent un nombre de résultats qui ont directement trait à cette théorie. Les résultats pertinents incluent ceux relatifs

- aux espérances de rappel;
- à l'attachement à des employeurs au fil du temps;
- au nombre d'employeurs à l'intérieur d'une année donnée;
- aux attitudes face à la situation d'emploi du répondant; et
- au comportement de recherche d'emploi.

Espérances de rappel

Le principe de contrats implicites quant au recours à l'assurance-emploi laisse entendre que les réitérants de 1996 seront plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'être mis à pied, avec espérances de rappel, en 1997. Tel que précité, Corak (1993a, 1993b, 1995) s'est servi d'informations administratives sur les Relevés d'emploi des travailleurs pour vérifier si les travailleurs mis à pied avaient des espérances de rappel ou non. Le SRRAE nous permet d'évaluer les espérances de rappel directement parce que tous les répondants qui ont été mis à pied en 1997 furent interrogés sur leurs espérances d'être rappelés ou non à cet emploi.

Au chapitre 3 de ce rapport, il est établi que les réitérants de 1996 étaient plus susceptibles d'avoir des espérances de rappel après avoir été mis à pied en 1997. À cause du thème central du sondage, nous étions particulièrement intéressés par les temps d'arrêt de deux semaines ou plus du principal employeur en 1997 du répondant. Un tel temps d'arrêt est l'équivalent fonctionnel d'une mise à pied temporaire ou permanente. Remarquez que les réitérants typiques avaient reçu de l'assurance-emploi à cause d'une mise à pied en 1996 et seraient, par conséquent, susceptibles d'être encore mis à pied en 1997⁸.

La figure 3.6 montre que presque les trois quarts des réitérants ont subi un temps d'arrêt de deux semaines ou plus de leur principal employeur en 1997. À l'opposé, seulement quelque 40 % des prestataires occasionnels ont subi un temps d'arrêt. De plus, 80 % des réitérants ont déclaré avoir anticipé la fin de leur temps d'arrêt avec un rappel à leur poste (voir la figure 3.7). Une proportion considérablement plus petite, mais toujours large, de prestataires occasionnels

⁸Plusieurs groupes de travailleurs pourraient ne *pas* avoir subi de « temps d'arrêt » en 1997 : (a) ceux qui ont travaillé continuellement tout au long de 1997; (b) ceux qui n'ont jamais travaillé en 1997; et (c) ceux qui ont trouvé du travail en 1997 et ont gardé cet emploi pour le reste de l'année.

croyaient que leur temps d'arrêt de 1997 se terminerait par un rappel. La combinaison des résultats des figures 3.6 et 3.7 semble indiquer qu'environ 60 % des réitérants (58,7 % chez les hommes et les femmes) ont subi un temps d'arrêt en 1997, après lequel ils espéraient être rappelés, alors qu'environ 25 % des prestataires occasionnels (26,5 % des hommes; 25,9 % des femmes) avaient de semblables espérances⁹.

Attachement à des employeurs en particulier

Le principe des contrats implicites indique également que l'employeur de 1997 du réitérant en 1996 serait plus susceptible d'être ce même employeur de 1996. Les répondants au SRRAE furent interrogés sur le moment où ils ont travaillé pour la première fois pour leur principal employeur de 1997¹⁰. Leurs réponses, récapitulées à la figure 3.4 de ce rapport, appuient la notion voulant que plusieurs réitérants à l'assurance-emploi aient travaillé pour le même employeur, année après année.

De fait, 22,5 % des hommes réitérants et 24,2 % des femmes réitérantes ont déclaré avoir travaillé une première fois pour leur principal employeur de 1997 plus de 10 ans avant la date du sondage. La plupart des prestataires d'assurance-emploi ont apparemment travaillé en 1997 pour un employeur avec qui ils avaient une association d'assez longue date. Seul un faible pourcentage de réitérants — 21,3 % des hommes et 14,1 % des femmes — ont travaillé pour la première fois pour leur principal employeur en 1997.

Nombre d'employeurs en 1997

Les répondants au SRRAE furent interrogés sur le nombre d'employeurs qu'ils ont eu en 1997. Si les réitérants étaient plus susceptibles de travailler pour un employeur unique, il s'agirait d'une preuve empirique additionnelle du principe des contrats implicites. Si les travailleurs se voient comme occupant un emploi stable qui suppose une période de chômage courante, alors ils seraient moins susceptibles de travailler pour d'autres employeurs lorsque mis à pied par leur employeur principal. La figure 3.5 a montré que, chez les hommes prestataires, une plus grande partie de réitérants ont travaillé pour un employeur en 1997 (70,2 % chez les réitérants; 62,2 % chez les prestataires occasionnels). Toutefois, les hommes prestataires occasionnels étaient plus susceptibles de ne pas avoir travaillé du tout en 1997; les réitérants étaient autant susceptibles que les prestataires occasionnels d'avoir travaillé pour plus d'un employeur. Donc, chez les hommes, ces résultats soutiennent peu la thèse des contrats implicites. Chez les femmes, nous voyons que les réitérantes ont travaillé en plus grande proportion pour un employeur unique en 1997 *et* une proportion plus faible de réitérantes ont travaillé pour plus d'un employeur. Ce résultat concorde avec le principe des contrats implicites.

Attitudes face à la situation d'emploi

Les questions d'attitudes discutées au chapitre 4 nous ont permis d'examiner une autre sorte de donnée empirique qui pourrait mettre en lumière l'importance des facteurs du côté de la demande. Comme nous l'avons noté au début de ce chapitre, les hommes et les femmes qui présentent de fréquentes demandes d'assurance-emploi étaient plus satisfaits de leur situation d'emploi que les prestataires occasionnels.

⁹Ces chiffres diffèrent légèrement des chiffres semblables présentés au chapitre 5, à la page 65 à cause de l'attention plus étroite portée à ceux qui étaient au chômage pendant toute l'année 1997 ou une partie.

¹⁰La question : « Votre employeur principal de 1997 était-il le même que celui de 1996 » ne fut pas posée dans le SRRAE.

La figure 4.1 a montré que presque les deux tiers des réitérants — 65,9 % des hommes et 67,8 % des femmes — étaient plutôt ou très satisfaits de leur situation d'emploi dans son ensemble. Une telle satisfaction concorde avec la théorie des contrats implicites que les entreprises et les travailleurs ont accepté mutuellement selon la tendance d'emploi vécue par les travailleurs.

Une autre question d'attitudes pertinente demandait aux répondants s'ils croyaient ou non qu'ils avaient droit aux prestations d'assurance-emploi en raison de la nature de leur emploi (voir la figure 4.6). Les résultats laissent entendre que plusieurs réitérants croyaient, selon le type d'emploi qu'ils occupaient, que la réception d'assurance-emploi était simplement une « réalité de la vie ». Conséquents avec le principe des contrats implicites de recours répété à l'assurance-emploi, les réitérants étaient plus enclins à penser de cette façon que les prestataires occasionnels.

Recherche d'emploi

Le sondage posait un grand nombre de questions sur les activités de recherche d'emploi des prestataires d'assurance-emploi. Les réponses des participants sont intéressantes à elles seules, mais elles mettent également en lumière les justifications potentielles pour le recours répété à l'assurance-emploi et le faible taux de participation au supplément du PSR chez ceux qui se sont portés volontaires pour l'expérience.

Même si le principe des contrats implicites du recours répété à l'assurance-emploi est acceptable, les réitérants pourraient quand même chercher un emploi pendant leur mise à pied¹¹. Après tout, comme nous l'avons déjà noté, l'espérance de rappel n'est pas la même chose que la conséquence du rappel et les travailleurs sont sans aucun doute conscients que le rappel est incertain.

Pourtant, nous devrions nous attendre à ce que la recherche d'emploi des réitérants soit moins intensive que la recherche d'emploi des prestataires occasionnels.

Le chapitre 5 a identifié un large sous-ensemble de répondants — 85,6 % de l'échantillon analysé dans les quatre premiers chapitres — qui étaient au chômage pour toute l'année 1997 ou une partie. Ce sous-ensemble était constitué de tous ceux qui *n'ont pas* travaillé de manière continue pour un employeur unique pendant toute l'année¹².

Chez ceux qui ont été au chômage pour toute l'année 1997 ou une partie, 70 % ont cherché un nouvel emploi alors que 30 % ne l'ont pas fait. De façon surprenante, nous observons cette répartition 70/30 autant chez les prestataires occasionnels que réitérants; c'est-à-dire, les réitérants étaient autant susceptibles que les prestataires occasionnels de chercher un emploi alors qu'ils étaient au chômage. Cependant, lorsque nous examinons de plus près les 30 % qui déclarent n'avoir pas cherché d'emploi pendant le chômage, nous voyons que les réitérants étaient beaucoup plus susceptibles que les prestataires occasionnels de déclarer que la raison pour ne pas avoir cherché de travail était l'espérance d'un rappel par l'employeur précédent (voir la figure 5.3).

¹¹Plusieurs travailleurs cherchent un nouvel emploi pendant qu'ils travaillent encore. Le sondage contenait plusieurs questions concernant la recherche d'emploi pendant le travail mais ce rapport ne s'occupe que de la recherche d'emploi pendant le chômage.

¹²Le sondage n'a pas recueilli d'historique d'emploi pour chaque prestataire, un historique formé de la date de début et de fin de chaque emploi de 1997. Pour cette raison, nous avons dû choisir entre plusieurs façons rudimentaires de définir le sous-ensemble de ceux qui ont été au chômage en 1997 (voir le chapitre 5, note 1).

Revenant aux 70 % des répondants qui ont subi une période de chômage en 1997 durant laquelle ils ont cherché du travail, le chapitre 5 a montré la plus grande étendue et le plus grand éventail de la recherche d'emploi entreprise par les prestataires occasionnels, à comparé aux réitérants. Le tableau 5.1 a montré que les prestataires occasionnels étaient plus susceptibles, bien qu'à peine, de chercher un nouvel emploi en prenant contact directement avec les employeurs, en parlant aux amis et aux voisins et en faisant affaires avec une agence gouvernementale. Toutefois, les prestataires occasionnels étaient considérablement plus susceptibles de faire usage d'autres méthodes de recherche d'emploi, telles les journaux et les agences de placement privées. Le tableau 5.2 montre que les prestataires occasionnels étaient plus susceptibles que les réitérants de faire usage de méthodes de recherche d'emploi en plus grand nombre.

La plus grande étendue de la recherche d'emploi des prestataires occasionnels s'accompagne d'un plus grand éventail de recherche, telle qu'indiquée par une plus longue période de temps consacrée à la recherche. Un peu plus de la moitié des hommes prestataires occasionnels (55,3 %) ont déclaré avoir consacré plus de dix heures par semaine pour des activités de recherche d'emploi, à comparé à 36,8 % des hommes réitérants. Les pourcentages corrélatifs chez les femmes prestataires occasionnelles et réitérantes sont de 45,9 et 29,2 (voir le tableau 5.3).

L'IMPERFECTION DU PRINCIPE DES CONTRATS IMPLICITES DU RECOURS RÉPÉTÉ

Malgré les preuves présentées ci-dessus, il fait peu de doute que le recours répété à l'assurance-emploi par certains individus puisse être expliqué par d'autres facteurs. Il est clair que le principe des contrats implicites n'est pas valable pour tous les recours répétés.

Premièrement, plusieurs réitérants ne semblent pas avoir de contrats implicites avec des employeurs en particulier. Le tableau 5.7 a montré que, des réitérants qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie, environ un tiers n'ont pas présenté une nouvelle demande en 1997. De plus, un autre groupe de réitérants ont été continuellement au chômage en 1997.

Et bien qu'en 1997, un grand nombre de réitérants aient travaillé pour des employeurs pour lesquels ils avaient travaillé auparavant, nous notons plus haut que 21,4 % des hommes réitérants travaillaient une première fois pour leur employeur de 1997.

En termes d'attitudes, un très large pourcentage de réitérants étaient satisfaits de leur situation d'emploi. Néanmoins, environ 30 % des réitérants étaient plutôt ou très *insatisfaits* de leur situation. Les réitérants étaient, somme toute, ouverts aux scénarios d'emplois de rechange qu'on leur présentait, tel que discuté aux chapitres 4 et 5.

Finalement, le chapitre 5 a montré que les réitérants, et surtout les réitérants avec espérances de rappel, ont cherché un emploi moins activement que les prestataires occasionnels. Pourtant, les réitérants ont déclaré avoir été très actifs en recherche d'emploi, à la fois en termes d'étendue et d'éventail.

Caractère saisonnier

L'éventail d'explications possibles du recours répété à l'assurance-emploi est si vaste que nous ne pouvons toutes les approfondir ici. Cependant, il est intéressant d'examiner une explication commune : le caractère saisonnier des emplois disponibles. De nombreux travailleurs canadiens sont embauchés par des industries saisonnières dans lesquelles les seuls emplois disponibles supposent des périodes annuelles de chômage. Le recours à l'assurance-emploi survient donc, régulièrement, sans aucun contrat implicite entre les travailleurs et leurs employeurs.

Plusieurs réitérants ont déclaré que leur principal emploi de 1997 était saisonnier. La figure 3.8 a montré que 61,6 % des hommes réitérants et 49,9 % des femmes réitérantes ont déclaré que leur principal emploi de 1997 était saisonnier. Ces pourcentages étaient plus faibles chez les prestataires occasionnels : 27,6 % chez les hommes et 20,1 % chez les femmes.

Tel que rapporté dans DRHC (1994, p. 37 — traduction libre) : « Alors que les travailleurs saisonniers et les réitérants d'assurance-emploi possèdent les mêmes caractéristiques, ils sont également différents sous plusieurs aspects ». Parce que tous les travailleurs saisonniers ne sont pas des réitérants, DRHC (1994) recommande que les réformes politiques soient basées sur la fréquence des recours plutôt que sur le caractère saisonnier des emplois assurés. Néanmoins, « pratiquement toute approche à la réforme structurale de l'assurance-emploi aura un effet important sur les travailleurs saisonniers. La façon dont la réforme est mise en œuvre doit par le fait même être sensible à ces particularités. »

Faisant usage d'informations semblables à celles colligées dans le SRRAE, DRHC (1994, p. 38) laisse entendre qu'environ les deux tiers de tous les réitérants de 1989 avaient des emplois saisonniers. Cela semble plus élevé que les proportions précitées¹³. De plus, environ 40 % des travailleurs saisonniers n'étaient pas des réitérants.

En attribuant au recours répété à l'assurance-emploi uniquement le caractère saisonnier, on remarque une lacune dans le scénario du recours à l'assurance-emploi par les femmes. Très peu de femmes travaillent dans des industries saisonnières dont l'emploi est tributaire des conditions météorologiques. Les secteurs principaux chez les femmes prestataires sont les services communautaires (définis ci-dessus), les services d'affaires et personnels ainsi que les industries manufacturières. Dans la mesure où ces industries sont saisonnières, le caractère saisonnier ne dépend probablement pas des conditions météorologiques. De fait, le caractère saisonnier des emplois fournis par les entreprises dans ces secteurs pourrait être simplement le signe que les mises à pied temporaires sont courantes dans un système d'assurance-emploi qui n'est pas parfaitement basé sur les antécédents.

¹³ Les proportions précitées s'appliquent aux prestataires, hommes et femmes séparément, mais les deux pourcentages représentent moins des deux tiers. Toutefois, DRHC incluait tous les prestataires, non seulement ceux âgés de 25 ans et plus.

LES CONTRATS IMPLICITES ET LE PROJET DE SUPPLÉMENT DE REVENU

L'existence de contrats implicites — et l'idée connexe que les travailleurs mis à pied auront l'espoir d'être rappelés après la mise à pied temporaire — serait cohérente avec le manque d'intérêt des réitérants face au projet de supplément de revenu. Comme Corak (1995, p. 41) l'a mentionné, la théorie des contrats implicites a des conséquences sur l'efficacité de toute politique de marché du travail « active » telle que le PSR.

Une très forte proportion d'individus mis à pied ont une espérance de rappel. En tout premier lieu, cette espérance aura une influence sur le désir de plusieurs individus de participer à un programme qui, s'il a du succès, brisera le lien entre les prestataires et leurs employeurs antécédents. Ceux qui ont une espérance de rappel seront moins enclins à participer à de tels programmes.

(traduction libre)

L'offre d'un supplément de revenu, en tant que politique de marché du travail active, n'a pas réussi à convaincre les réitérants de mettre de côté les prestations et d'accepter un nouvel emploi. Le principe de contrats implicites semble indiquer que plusieurs réitérants n'auraient pas été intéressés par le PSR parce qu'ils espéraient être rappelés par leur employeur précédent et ne cherchaient pas de nouvel emploi. Alors, dans ce cas, un incitatif à chercher un nouvel emploi avec *plus d'intensité* aurait été vain. Autrement dit, plusieurs de ceux à qui fut offert le PSR n'auraient pas été intéressés parce que, en ce qui les concerne, leur situation d'emploi était déjà très satisfaisante.

RÉCAPITULATION

En fonction de la discussion précédente, il semble évident que la preuve empirique présentée dans les analyses antérieures et dans le présent rapport soutient quelque peu l'explication des contrats implicites pour le recours répété à l'assurance-emploi au Canada. En ce cas, cette théorie fournit également une explication possible du manque d'intérêt des réitérants envers le projet de supplément de revenu. Aux fins des politiques, l'implication est que le « recours répété [. . .] ne devrait pas être évalué uniquement selon le volet « offre » du marché du travail, puisqu'il pourrait être la conséquence de décisions communes des travailleurs et de leurs employeurs » (Corak, 1995, p. 45 — traduction libre).

Cependant, tous les réitérants ne sont pas « protégés » par des contrats implicites. Le sondage prouve également que certains réitérants en 1996 ne sont pas retournés chez leurs employeurs précédents, n'ont pas reçu d'autres prestations d'assurance-emploi en 1997 et ont cherché des nouveaux emplois avec diligence.

La meilleure leçon à tirer de cette analyse, et de l'élément des réitérants du PSR, est peut-être qu'il y a une grande variété de travailleurs et d'entreprises qui utilisent l'assurance-emploi à plusieurs fins. Toute politique de marché du travail « active » adoptée à l'intérieur du cadre de la législation existante sur l'assurance-emploi devrait reconnaître cette complexité.

Plutôt que de voir l'élément des réitérants à l'assurance-emploi comme un échec parce que presque la moitié de ceux qui ont demandé à participer ont refusé, il devrait être vu comme un autre élément de preuve empirique des contrats implicites. Ce pourcentage, et les résultats présentés dans ce rapport, montrent qu'une importante proportion de réitérants — pas la grande majorité, ni une portion négligeable — ont une relation professionnelle à long terme avec des

employeurs ou avec des secteurs en particulier et que ces relations sont très satisfaisantes autant pour les employeurs que les travailleurs. Toute politique de marché du travail « active » doit, par conséquent, se concentrer sur les autres groupes, incluant ceux qui n'ont pas d'espérance de rappel et ceux qui ont indiqué leur désir de trouver un travail permanent à l'année longue.

Annexe A :

Les jeunes travailleurs et le recours fréquent à l'assurance-emploi

La corps de ce rapport traite des caractéristiques démographiques, de l'expérience sur le marché du travail, des attitudes et du comportement de recherche d'emploi de tous les prestataires adultes interrogés dans le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE) âgés de 25 ans et plus. Cette annexe regarde plus précisément répondants au SRRAE qui étaient âgés de moins de 25 ans¹.

Cette analyse se limite à une comparaison descriptive des groupes d'âge basée sur des variables examinées dans le rapport principal. Elle n'examine pas des variables multiples ni n'effectue une interprétation exhaustive.

L'analyse a révélé que les jeunes² prestataires sont, de manière surprenante, semblables à leurs homologues plus âgés. Quelques-unes des constatations laissent entendre que les jeunes prestataires peuvent passer un « contrat implicite » avec leur employeur, lorsque des épisodes fréquents font partie intégrante de la relation. Ces constatations incluent celles-ci :

- Une plus grande proportion de jeunes réitérants espéraient être rappelés après une mise à pied temporaire ou permanente en 1997, à comparé aux jeunes prestataires occasionnels.
- Les jeunes réitérants étaient fortement plus susceptibles que les jeunes prestataires occasionnels d'être liés à leur employeur depuis plus de deux ans.
- Les jeunes réitérants étaient considérablement plus susceptibles que les jeunes prestataires occasionnels d'avoir travaillé exclusivement pour un seul employeur en 1997; tout particulièrement, les trois quarts des jeunes femmes réitérantes ont déclaré avoir travaillé pour un unique employeur, à comparé à un peu plus de la moitié des jeunes femmes prestataires occasionnelles.
- Le degré de satisfaction des jeunes réitérants à l'égard de leur emploi et leur revenu en 1997 était sensiblement plus élevé que chez les jeunes prestataires occasionnels.
- Les jeunes réitérants étaient moins ouverts aux changements dans leur situation d'emploi que les jeunes prestataires occasionnels et semblaient consacrer moins d'efforts aux activités de recherche d'emploi en termes d'éventail (stratégies de recherche d'emploi utilisées) et d'étendue (temps consacré aux activités de recherche d'emploi).

¹Cette annexe présente quelques données clés sur les répondants au SRRAE âgés de moins 25 ans. Sur demande, les auteurs peuvent fournir de plus amples détails.

²Les références aux « jeunes » prestataires ne portent que sur les répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans.

En plus des constatations précitées, d'autres parallèles peuvent être établis entre la jeune cohorte et leurs homologues plus âgés, incluant les suivants :

- Les jeunes hommes étaient plus susceptibles que les jeunes femmes d'être réitérants à l'assurance-emploi.
- Le Québec est la province comptant le pourcentage le plus élevé de jeunes réitérants.
- Les jeunes réitérants étaient les moins susceptibles d'avoir complété leurs études secondaires ou d'avoir une quelconque formation postsecondaire, à comparé aux jeunes prestataires occasionnels.
- Les jeunes hommes réitérants étaient plus susceptibles de travailler dans l'industrie de la construction, ensuite dans les industries manufacturières et primaires et ont été surreprésentés dans ces industries relativement aux jeunes hommes prestataires occasionnels.
- Encore plus que l'échantillon âgé, les jeunes réitérants ont été surreprésentés dans des métiers sans spécialité comparativement aux jeunes hommes prestataires occasionnels.
- Bien qu'ils aient eu un revenu inférieur à celui de leurs homologues plus âgés, les jeunes hommes réitérants étaient plus susceptibles de recevoir un salaire plus élevé que les jeunes hommes prestataires occasionnels, tandis que les jeunes femmes — autant les prestataires occasionnelles que réitérantes — avaient un salaire semblable, qui était sensiblement moindre que celui de leurs homologues masculins.

Quoique les jeunes prestataires aient certaines ressemblances avec leurs homologues plus âgés, il existe des différences frappantes. En plus d'alimenter la discussion sur le recours fréquent à l'assurance-emploi, ces différences, dans certains cas, peuvent également être un indice d'inégalités sous-jacentes auxquelles doivent surtout faire face les jeunes tant que prestataires d'assurance-emploi. Parmi les différences, on retrouve celles-ci :

- La plupart des prestataires âgés de moins de 25 ans n'étaient pas considérés comme réitérants à l'assurance-emploi.
- Les prestataires âgés de moins de 25 ans étaient principalement des hommes.
- Les réitérants de l'échantillon plus âgé étaient, de façon égale, aussi susceptibles d'être résidents de l'Ontario et des provinces de l'Atlantique, alors que les jeunes réitérants étaient sensiblement plus susceptibles de résider dans les provinces de l'Atlantique qu'en Ontario.
- Les réitérants de 25 ans et plus étaient plus susceptibles de résider en zones rurales plutôt qu'en zones urbaines; toutefois, les jeunes réitérants étaient, de façon égale, aussi susceptibles d'habiter en zones rurales qu'en zones urbaines.
- Le cycle saisonnier d'emploi chez les jeunes femmes réitérantes était semblable à celui des jeunes hommes réitérants, plutôt qu'à celui des femmes réitérantes plus âgées.

- Tout comme dans l'échantillon plus âgé, les secteurs de la construction et primaires étaient particulièrement importants pour justifier le recours fréquent chez les jeunes hommes; cependant, les jeunes femmes réitérantes étaient plus susceptibles que les femmes réitérantes plus âgées de travailler dans le secteur manufacturier.
- Une vaste majorité de jeunes prestataires ont reçu des salaires faibles en 1997, particulièrement les jeunes femmes réitérantes qui ont eu un revenu sensiblement plus faible que tous les autres groupes de prestataires.
- Comparativement aux autres groupes de prestataires, une proportion plus élevée de jeunes femmes prestataires occasionnelles qui ont eu un revenu individuel plus faible, se trouvaient également dans des ménages à faible revenu, une indication possible d'un plus haut degré de difficulté financière.
- Les femmes prestataires occasionnelles de moins de 25 ans connaissaient moins le système d'assurance-emploi en vigueur et les changements législatifs survenus en 1997 que tout autre type de prestataires.
- Les jeunes prestataires, surtout les femmes prestataires occasionnelles, étaient plus susceptibles de chercher du travail pendant le chômage que leurs homologues plus âgés : les jeunes femmes réitérantes étaient l'exception puisqu'elles étaient les moins susceptibles de tous les groupes de prestataires d'effectuer une recherche d'emploi.

Comme nous l'avons constaté dans la partie principale de ce rapport, la proportion de réitérants à l'assurance-emploi augmente avec l'âge. Il n'est donc pas surprenant de voir qu'il y a, de manière proportionnelle, moins de réitérants dans le groupe de prestataires plus jeunes que dans celui des plus vieux : seulement 17,1 % des prestataires âgés de moins de 25 ans en 1997 avaient reçu des prestations au cours de trois des cinq années entre 1992 et 1996, à comparé à 52,5 % de tous les prestataires de 25 ans et plus. Ceci est sans contredit lié au fait que plusieurs de ces prestataires avaient une expérience du marché du travail restreinte et n'avaient pas eu le temps d'accumuler les demandes au point de correspondre à la définition de réitérants à l'assurance-emploi.

JEUNES PRESTATAIRES : CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

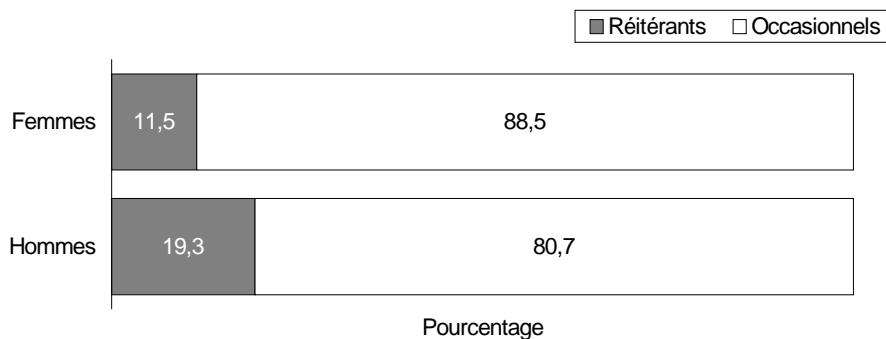
Nous amorçons notre démarche en regardant de près les jeunes réitérants et occasionnels selon leur sexe, leur lieu de résidence au Canada, s'ils résident dans des zones urbaines ou rurales, leur revenu du ménage, leur plus haut niveau de scolarité et leur lieu de naissance.

Sexe

Dans l'ensemble, une plus large proportion de répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans étaient des hommes, à comparé à l'échantillon plus âgé (71,4 % de l'échantillon plus jeune par opposition à 57,7 % de l'échantillon plus âgé). Les hommes constituaient plus des quatre cinquièmes (80,7 %) des jeunes réitérants, à comparé à 63 % de ceux dans l'échantillon plus âgé. Les hommes représentent un peu plus des deux tiers (69,4 %) des jeunes prestataires occasionnels, comparativement à plus ou moins la moitié (51,9 %) des prestataires âgés de 25 ans et plus.

Le fait que les hommes soient prédominants dans l'échantillon des moins de 25 ans est peut-être la constatation la plus frappante relativement au sexe, mais il y a des similitudes entre l'échantillon des 25 ans et plus et ce groupe qui méritent notre attention. La figure A.1 montre la répartition des sexes, par fréquence de recours à l'assurance-emploi, dans l'échantillon des moins de 25 ans. Bien que les deux sexes aient été plus susceptibles d'être prestataires occasionnels d'assurance-emploi, les hommes demeuraient plus susceptibles que les femmes d'être réitérants (19,3 % des jeunes hommes étaient réitérants par opposition à 11,5 % des jeunes femmes). Ce fait était incontestable dans chaque groupe d'âge dans l'échantillon des 25 ans et plus, et est également incontestable dans le groupe des moins de 25 ans.

Figure A.1 : Sexe et fréquence du recours à l'assurance-emploi



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.48 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Parce que les expériences d'emploi des hommes diffèrent autant de celles des femmes, cette annexe tentera d'explorer les différences reliées au sexe dans l'expérience d'emploi chaque fois que cela sera possible, mais le faible échantillon des femmes empêche l'analyse des sous-groupes dans plusieurs cas.

Distribution régionale

À l'instar de ceux âgés de 25 ans et plus, les jeunes prestataires d'assurance-emploi vivaient pour la plupart au Québec (35,7 %) et en Ontario (22,6 %). Quoique la plus large proportion de jeunes réitérants résidaient au Québec (39,1 %), les jeunes réitérants étaient plus susceptibles de résider dans la région de l'Atlantique (27,2 %) qu'en Ontario (13,7 %). (Voir le tableau A.1.)

Tableau A.1 : Pourcentage de répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans dans chaque région

Régions	Réitérants	Occasionnels	Tous
Provinces de l'Atlantique	27,2	14,0	16,3
Québec	39,1	35,0	35,7
Ontario	13,7	24,5	22,6
Prairies	10,1	14,2	13,5
Colombie-Britannique	9,8	12,3	11,9

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les provinces de l'Atlantique sont Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard; les Prairies incluent Manitoba, Saskatchewan et Alberta. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.49 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

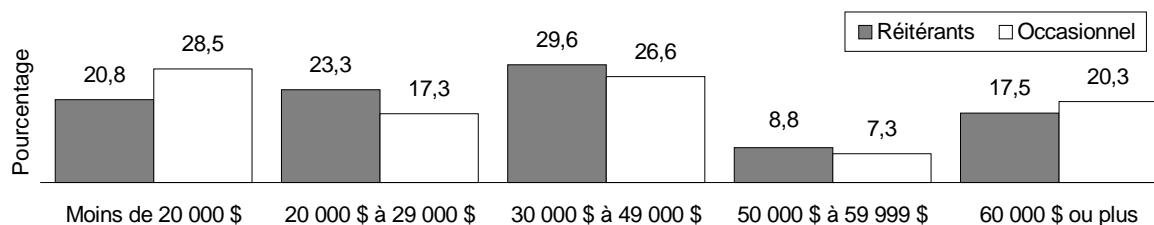
Emplacement urbain, emplacement rural

Tout comme leurs homologues plus âgés, les jeunes prestataires étaient généralement plus susceptibles de vivre en zones urbaines que rurales (64,3 % en zones urbaines et 35,7 % en zones rurales, chez les jeunes hommes et les jeunes femmes combinés). Ceci confirme le fait que les jeunes prestataires occasionnels étaient plus susceptibles de résider en zones urbaines (66,9 % des jeunes hommes prestataires occasionnels et 68,7 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). Toutefois, les jeunes réitérants étaient autant susceptibles de résider en zones urbaines qu'en zones rurales (50,8 % des jeunes hommes réitérants et 48,5 % des jeunes femmes réitérantes étaient des citadins).

Revenu du ménage

La distribution du revenu du ménage chez les prestataires âgés de moins de 25 ans (voir la figure A.2) semble analogue à celle de leurs homologues plus âgés. Les jeunes prestataires occasionnels étaient plus susceptibles que les jeunes réitérants d'être dans la plus basse catégorie de revenu. Les jeunes prestataires occasionnels étaient légèrement plus susceptibles d'être dans la catégorie la plus élevée de revenu. Les jeunes réitérants étaient surreprésentés dans toutes les catégories de revenu moyen. Ceci vient appuyer l'analyse présentée au chapitre 3 : les réitérants sont possiblement dans une situation financière légèrement supérieure à celle des prestataires occasionnels.

Figure A.2 : Revenu du ménage en 1997 et recours répété à l'assurance-emploi



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires d'assurance-emploi dans les cinq groupes de revenu du ménage annuel sont catalogués selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Il faut toutefois être prudent dans l'interprétation de l'information présentée dans cette figure à cause du pourcentage élevé de répondants — environ 25 % des hommes et des femmes — qui n'ont pas déclaré de revenu du ménage. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Les répondants codifiés comme « non spécifié » à cette variable ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.50 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Tel que prévu, une plus large proportion de jeunes réitérants et prestataires occasionnels étaient dans la catégorie de revenu la plus basse, à comparé à leurs homologues plus âgés. Cependant, on pourrait être surpris par le revenu du ménage relativement élevé des jeunes prestataires (un peu plus d'un jeune réitérant et prestataire occasionnel sur quatre vivaient dans un ménage dont le revenu annuel était de 50 000 \$ ou plus). Ceci s'explique possiblement par le fait que les prestataires âgés de moins de 25 ans étaient plus susceptibles que les prestataires plus âgés de vivre dans des ménages avec plus d'un adulte. Par conséquent, il est possible qu'ils n'aient pas été les seuls participants au revenu du ménage. En fait, 90 % des prestataires de moins de 25 ans vivaient dans des ménages avec deux adultes ou plus, alors qu'un peu plus de la moitié (51,9 %) vivaient dans des ménages avec trois adultes ou plus. Il semblerait, alors, que la vaste majorité des prestataires de moins de 25 ans vivaient avec d'autres adultes, possiblement leurs parents, qui auraient également contribué au revenu du ménage.

Scolarité

Les jeunes prestataires ont tendance à avoir une scolarité légèrement supérieure à celle des prestataires de l'échantillon plus âgé. Un tiers (33,8 %) des prestataires plus âgés n'avaient pas complété leurs études secondaires à comparé à un peu moins du quart (23,7 %) des jeunes prestataires. Cependant, sur d'autres points, les deux groupes d'âges présentent des modèles éducationnels semblables, les jeunes réitérants étant moins susceptibles que les jeunes prestataires occasionnels d'avoir complété leurs études secondaires (36,1 % des jeunes réitérants n'ont pas complété leurs études secondaires par opposition à 21,2 % des jeunes prestataires occasionnels). De plus, les jeunes prestataires occasionnels étaient beaucoup plus susceptibles que les jeunes réitérants d'avoir complété une certaine forme de scolarité au-delà du diplôme secondaire (43,8 % par opposition à 27,3 %) et les jeunes réitérants étaient plus susceptibles que les jeunes prestataires occasionnels d'avoir reçu un diplôme à la suite d'un stage ou d'une formation professionnelle.

Dans la population plus âgée, les femmes ont généralement un niveau de scolarité supérieur à celui de leurs homologues masculins. La même chose était vraie chez les jeunes prestataires occasionnels. Par exemple, les jeunes femmes réitérantes à l'assurance-emploi étaient sensiblement plus susceptibles que leurs homologues masculins d'avoir au moins une certaine formation postsecondaire (36,9 % des jeunes hommes prestataires occasionnels par opposition à 59,6 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles) ainsi qu'une certaine formation universitaire (8,7 % des jeunes hommes prestataires occasionnels par opposition à 18,4 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). Presque 12 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles possédaient un diplôme universitaire, à comparé à seulement 4 % des jeunes hommes prestataires occasionnels. Cependant, il y avait peu de différence selon le sexe chez les jeunes réitérants (36,7 % des jeunes hommes réitérants n'avaient pas complété leurs études secondaires, à comparé à 32,5 % des jeunes femmes réitérantes). Chez les jeunes femmes réitérantes, 28,1 % avaient complété une certaine formation postsecondaire, comparativement à 27,5 % des jeunes hommes réitérants.

Lieu de naissance

Les prestataires de moins de 25 ans étaient sensiblement plus susceptibles d'être nés au Canada que ne l'étaient les prestataires plus âgés (92,8 % des jeunes prestataires par opposition à 83,7 % des prestataires plus âgés). Il est intéressant de constater qu'il y avait peu de différence entre les jeunes réitérants et les jeunes prestataires occasionnels en ce qui concerne les proportions de ceux qui sont nés au Canada (93,8 % des jeunes réitérants et 92,6 % des jeunes prestataires occasionnels). Ceci contraste avec le groupe des prestataires de 25 ans et plus, où les réitérants étaient sensiblement plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'être nés au Canada (89,7 % des réitérants plus âgés par opposition à 77,8 % des prestataires occasionnels plus âgés dans la figure 2.6)³.

PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Tout comme dans la partie principale de ce rapport, nous pouvons examiner un nombre de variables qui indiquent le degré de participation au marché du travail des travailleurs : qu'ils aient été ou non employés salariés en 1997 lorsqu'ils ont commencé à travailler pour leur employeur principal cette année-là et leurs scénarios d'emploi au cours des 12 mois de 1997. Sauf quelques exceptions notables, les jeunes prestataires avaient des scénarios semblables à ceux de leurs homologues plus âgés. Les exceptions sont les suivantes : les jeunes prestataires occasionnels, hommes et femmes, étaient plus susceptibles que leurs homologues plus âgés d'avoir travaillé en 1997 et les jeunes femmes réitérantes n'avaient pas le même scénario d'emploi annuel que celui vu chez leurs homologues plus âgées.

Travail à temps plein en 1997

La grande majorité des jeunes prestataires ont travaillé à un moment ou un autre en 1997. Le pourcentage de jeunes réitérants travaillant en 1997 est très similaire à celui de leurs homologues plus âgés (96,4 % des jeunes hommes réitérants et 96 % des hommes réitérants plus âgés; 91,9 % des jeunes femmes réitérantes et 92,7 % des femmes réitérantes plus âgées). Toutefois, il y a une différence importante entre ceux âgés de moins de 25 ans et l'échantillon plus âgé chez les prestataires occasionnels. Les jeunes prestataires occasionnels étaient plus susceptibles que les prestataires occasionnels âgés de 25 ans et plus d'avoir travaillé en 1997 — autant chez les hommes que les femmes (95,4 % des jeunes hommes prestataires occasionnels par opposition à 87,9 % des hommes prestataires occasionnels plus âgés; 91,3 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles par opposition à 80,8 % des femmes prestataires occasionnelles plus âgées). Encore une fois, il est intéressant de noter qu'il n'y avait pas de différence selon le sexe entre les jeunes prestataires.

Lien à des employeurs en particulier

De façon surprenante, une large proportion de jeunes prestataires ont déclaré avoir commencé à travailler pour leur principal employeur de 1997 deux ans ou plus auparavant. Ceci était particulièrement fréquent chez les jeunes réitérants, autant les hommes que les femmes, qui étaient beaucoup plus susceptibles que leurs homologues occasionnels d'avoir travaillé pour le même employeur pendant plus de deux ans (52,3 % des jeunes hommes

³Malheureusement, une analyse de sous-groupe semblable à celle du chapitre 2 est impossible pour les 8 % de jeunes prestataires qui ont immigré, car l'échantillon est trop restreint.

réitérants par opposition à 31,1 % des jeunes hommes prestataires occasionnels; 56,6 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 26,6 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). Ces résultats sont une solide indication que le haut degré de stabilité de l'emploi remarqué chez les réitérants plus âgés est déjà fermement ancré chez les jeunes réitérants. Radicalement à l'opposé, près de la moitié des prestataires occasionnels, autant les hommes que les femmes (47,8 % des jeunes hommes prestataires occasionnels et 42,8 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles), avaient été récemment embauchés par leurs employeurs de 1997. En plus, 21,1 % des jeunes hommes prestataires occasionnels et 30,6 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles avaient travaillé pour leur principal employeur de 1997 pendant une seule année.

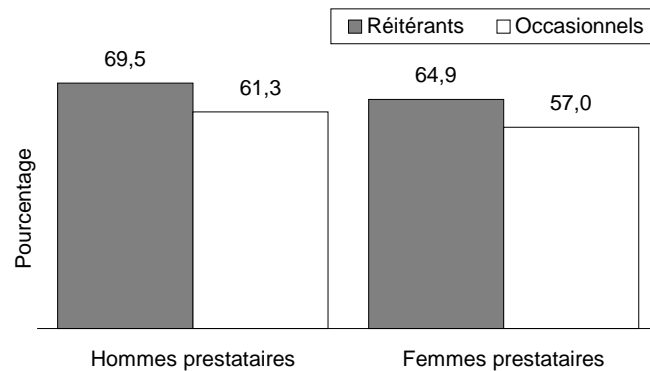
En ce qui concerne le nombre d'employeurs que les jeunes prestataires avaient déclarés avoir eu au cours de l'année 1997, les jeunes réitérants étaient plus susceptibles de n'avoir eu qu'un unique employeur (65,5 % des jeunes réitérants à comparé à 57,3 % des jeunes prestataires occasionnels). Plus du quart des jeunes prestataires avaient eu deux employeurs (30,4 % des prestataires occasionnels et 25,1 % des réitérants), alors qu'environ 10 % avaient eu trois employeurs ou plus (9,5 % des jeunes réitérants et 12,3 % des jeunes prestataires occasionnels). Cependant, ces différences reflètent largement les écarts entre les jeunes femmes réitérantes et les prestataires occasionnelles. Plus des trois quarts (76,8 %) des jeunes femmes réitérantes ont déclaré avoir eu un seul employeur en 1997, alors que plus de la moitié (56,9 %) des jeunes femmes prestataires occasionnelles ont travaillé pour un seul employeur. De semblables proportions de jeunes hommes, réitérants et prestataires occasionnels, ont déclaré avoir travaillé pour un seul employeur (58,2 % des jeunes hommes réitérants et 62,3 % des jeunes hommes prestataires occasionnels).

« Temps d'arrêt » dans l'emploi de 1997

Au chapitre 3, nous avons vu les types de temps d'arrêt du travail subis par les répondants au SRRAE qui ont travaillé en 1997. Nous remarquons qu'autant les hommes réitérants que les femmes réitérantes étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir subi un temps d'arrêt cette année-là et que la grande majorité de ces temps d'arrêt étaient des « absences prolongées » après lesquelles les employés espéraient être rappelés. Une absence prolongée voulait dire que le répondant espérait retourner travailler pour le même employeur, ce qui est interprété comme une espérance de rappel. Nous apprenons également que plusieurs prestataires occasionnels mis à pied espéraient aussi être rappelés.

On peut remarquer un scénario analogue chez les jeunes prestataires (voir la figure A.3); les jeunes réitérants étaient plus susceptibles que les jeunes prestataires occasionnels d'avoir subi un « temps d'arrêt » de leur emploi (69,5 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 61,3 % des jeunes hommes prestataires occasionnels; 64,9 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 57 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). Toutefois, d'importantes différences surgissent lorsque l'on compare ces figures à celles de l'échantillon plus âgé. Les jeunes réitérants étaient moins susceptibles d'avoir subi un temps d'arrêt que les réitérants plus âgés, mais les jeunes prestataires occasionnels étaient sensiblement plus susceptibles d'avoir subi un temps d'arrêt de leur emploi que les prestataires occasionnels âgés de 25 ans et plus.

Figure A.3 : Pourcentage des répondants qui ont subi un temps d'arrêt de leur emploi en 1997



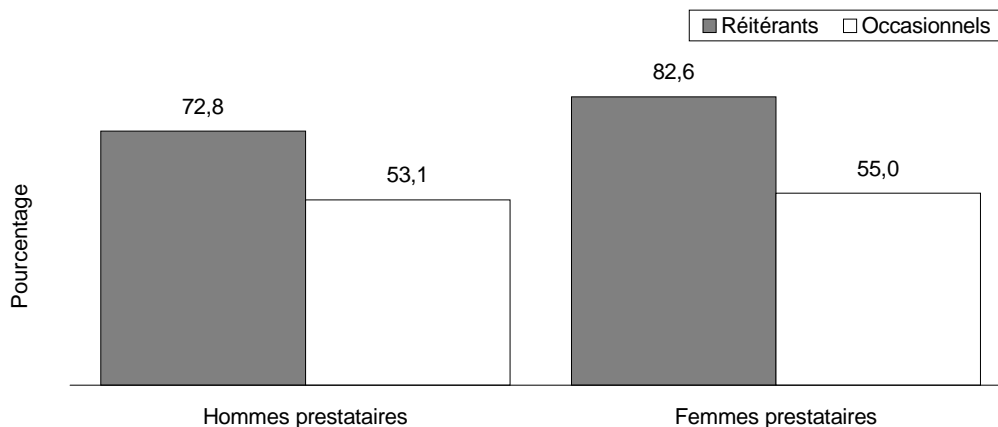
Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires ont été catalogués selon qu'ils aient subi ou non un « temps d'arrêt » ayant duré au moins deux semaines et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Un temps d'arrêt est défini comme étant une absence de l'emploi principal pour une période de deux semaines ou plus. Autant les mises à pied permanentes que les mises à pied temporaires de deux semaines ou plus seraient considérées comme des temps d'arrêt. Ceux dont certaines valeurs étaient manquantes ont été exclus du calcul des pourcentages. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.51 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés « non spécifié ».

« Absence prolongée » ou « interruption de travail »

Ces répondants qui ont subi un temps d'arrêt de leur emploi en 1997 ont été interrogés sur leur temps d'arrêt : était-ce une « absence prolongée » ou une « interruption de travail »? À l'instar de leurs homologues plus âgés, les jeunes réitérants étaient plus susceptibles que les jeunes prestataires occasionnels d'avoir espéré être rappelés à un emploi précédent (voir la figure A.4). Une différence notable entre les prestataires âgés de moins de 25 ans et ceux âgés de 25 ans et plus, hommes et femmes, est qu'une plus faible proportion de jeunes prestataires occasionnels avaient des espérances de rappel à comparé aux prestataires occasionnels de 25 ans et plus (53,1 % des jeunes hommes prestataires occasionnels par opposition à 59 % des hommes prestataires occasionnels plus âgés; 55 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles par opposition à 63,9 % des femmes prestataires occasionnelles plus âgées). De plus, les jeunes hommes réitérants étaient moins susceptibles d'espérer un rappel que ne l'étaient les prestataires plus âgés (72,8 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 80,4 % des hommes réitérants plus âgés). Toutefois, les femmes réitérantes avaient des espérances de rappel semblables, peu importe leur âge (82,6 % des jeunes femmes réitérantes et 83,9 % des femmes réitérantes plus âgées). Combinée à ces conséquences de solides liens avec l'employeur, lesquels ont été décrits plus haut, la présence d'espérances de rappel chez les réitérants fournit des preuves supplémentaires du concept d'un « contrat implicite » entre les réitérants et leurs employeurs — même à ce jeune âge.

Figure A.4 : Pourcentage de ceux dont le temps d'arrêt s'est avéré une absence prolongée



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires ont été catalogués selon qu'ils aient subi ou non un « temps d'arrêt » ayant duré au moins deux semaines et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Un temps d'arrêt est défini comme étant une absence de l'emploi principal pour une période de deux semaines ou plus. Autant les mises à pied permanentes que les mises à pied temporaires de deux semaines ou plus seraient considérées comme des temps d'arrêt. Ces temps d'arrêt furent ensuite classés selon l'espérance de rappel du répondant à ce même emploi après le temps d'arrêt. Ceux dont certaines valeurs étaient manquantes ont été exclus du calcul des pourcentages. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Voir le tableau C.52 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés « non spécifié ».

Fluctuations saisonnières

Bien que presque tous aient travaillé à un moment ou un autre en 1997, les jeunes prestataires, tout comme leurs homologues plus âgés, étaient plus susceptibles d'avoir travaillé certains mois plutôt que d'autres au cours de cette année-là. En fait, il y a une plus forte indication d'un cycle saisonnier dans l'emploi chez les jeunes prestataires que chez les travailleurs plus âgés.

Le cycle saisonnier est mesuré de deux façons dans ce rapport. Premièrement, les répondants furent interrogés directement sur le caractère de leur emploi : saisonnier ou non saisonnier. Deuxièmement, nous avons été en mesure de voir si une tendance de travail saisonnier ressort lorsque le modèle d'emploi intégral à temps plein de douze mois de 1997 est pris en considération.

Lorsque nous considérons l'emploi mensuel à temps plein, les résultats chez les jeunes prestataires indiquent une tendance d'emploi tout au long de l'année analogue à celui des prestataires plus âgés, avec l'exception des jeunes prestataires qui étaient plus susceptibles de travailler pendant les mois de juillet et août. Il s'agit sans contredit le reflet des emplois d'été chez les étudiants. La différence était plus visible chez les femmes que chez les hommes, alors que chez les femmes âgées de 25 ans et plus une chute d'emploi était constatée durant les mois d'été. La différence est plus remarquable lorsque nous comparons le groupe des femmes réitérantes plus âgées à celui des jeunes réitérantes : la proportion de jeunes femmes réitérantes qui ont travaillé pendant les mois d'été est de 15 % plus élevée que celle de leurs homologues plus âgées. Ceci est possiblement une indication du plus faible pourcentage de jeunes femmes travaillant dans le secteur de l'éducation, une cause possible de la chute d'emploi pendant l'été chez les femmes réitérantes plus âgées.

En ce qui concerne la déclaration du cycle saisonnier par l'intéressé, l'analyse de l'échantillon des moins de 25 ans confirme également que la proportion de réitérants qui ont déclaré avoir un emploi saisonnier est sensiblement plus élevée que celle des prestataires occasionnels, dans tous les groupes de prestataires. Il est intéressant de remarquer que les différences entre les deux groupes d'âge dans la déclaration du cycle saisonnier par les intéressés étaient présentes uniquement chez les prestataires occasionnels. Par exemple, les proportions d'hommes réitérants dans les deux groupes d'âge qui ont déclaré occuper des emplois saisonniers en 1997 étaient analogues (57,4 % des hommes réitérants âgés de moins de 25 ans et 61,6 % des hommes réitérants âgés de 25 ans et plus). Toutefois, une proportion plus élevée de jeunes hommes prestataires occasionnels que d'hommes prestataires occasionnels plus âgés ont déclaré occuper des emplois saisonniers (35,5 % des hommes prestataires occasionnels âgés de moins de 25 ans par opposition à 27,6 % des hommes prestataires occasionnels âgés de 25 ans et plus).

Un scénario comparable a été décelé chez les femmes prestataires, quoique les proportions de cycles saisonniers déclarés étaient plus faibles dans tous les cas lorsque comparées à celles de leurs homologues masculins. La proportion de femmes réitérantes ayant déclaré avoir un emploi saisonnier était semblable dans les deux groupes d'âge (52 % des femmes réitérantes de moins de 25 ans et 49,9 % des femmes réitérantes de 25 ans et plus). Cependant, chez les femmes prestataires occasionnelles, une plus grande proportion de jeunes femmes ont déclaré le cycle saisonnier de leur emploi (26,4 % des femmes prestataires occasionnelles de moins de 25 ans par opposition à 20,1 % des femmes prestataires occasionnelles de 25 ans et plus).

RELATION ENTRE LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE MÉTIER ET LE NIVEAU DU RECOURS À L'ASSURANCE-EMPLOI

Secteur d'activité

Au chapitre 3, nous avons vu les deux critères utilisés pour déterminer si un secteur est important pour expliquer le recours répété à l'assurance-emploi : (1) si une forte proportion de prestataires travaillent dans ce secteur; et (2) si une forte proportion de prestataires qui ont travaillé dans ce secteur étaient des réitérants. De semblables critères seront ici utilisés afin d'effectuer une analyse des répondants âgés de moins de 25 ans, d'abord les jeunes hommes, puis les jeunes femmes.

Hommes prestataires

En ce qui a trait au premier critère, trois secteurs sont responsables des deux tiers (66 %) de tous les hommes prestataires âgés de 25 ans et plus : l'industrie de la construction, l'industrie manufacturière et l'industrie primaire. Ces mêmes secteurs sont responsables de plus de la moitié (54,5 %) de tous les hommes prestataires d'assurance-emploi dans l'échantillon plus jeune.

En examinant plus précisément les réitérants, on remarque des pourcentages analogues chez les jeunes réitérants et chez les réitérants plus âgés qui ont travaillé dans l'industrie de la construction (37,7 % des réitérants âgés de moins de 25 ans et 35,3 % des réitérants âgés de 25 ans et plus). Toutefois, les jeunes réitérants étaient plus susceptibles d'avoir travaillé dans l'industrie manufacturière ou l'industrie primaire que les réitérants plus âgés (industrie

manufacturière : 30,7 % des jeunes réitérants par opposition à 16,3 % des réitérants plus âgés; industrie primaire : 19,1 % des jeunes réitérants par opposition à 14,4 % des réitérants plus âgés). Pourtant, ce n'est que dans les industries de la construction et primaire que les jeunes réitérants semblent représentés de manière disproportionnée par opposition aux jeunes prestataires occasionnels (industrie de la construction : 31 % des jeunes réitérants par opposition à 14,7 % des jeunes prestataires occasionnels; industrie primaire : 23,3 % des jeunes réitérants par opposition à 12,4 % des jeunes prestataires occasionnels).

Par rapport au deuxième critère — la proportion de tous les prestataires qui ont travaillé dans ces secteurs et qui étaient réitérants —, les jeunes réitérants n'étaient pas prédominants dans ces secteurs, alors que leurs homologues plus âgés l'étaient. Toutefois, ceci s'explique par le faible nombre de jeunes répondants qui étaient déjà réitérants. Les jeunes réitérants représentaient quand même un tiers (33,5 %) de tous les jeunes prestataires qui travaillaient dans l'industrie de la construction et plus du quart (27,1 %) dans l'industrie primaire, bien que les réitérants représentent moins d'un cinquième (19,3 %) de tous les jeunes hommes prestataires. Il nous paraît maintenant évident que ces deux secteurs sont importants pour expliquer la prévalence du recours répété à l'assurance-emploi chez les jeunes travailleurs, tout comme dans l'échantillon plus âgé. Cela prouve donc en partie que le fondement du recours répété chez les prestataires dans ces secteurs est établi dès un jeune âge.

Femmes prestataires

Les résultats de l'échantillon de femmes plus âgées révèlent qu'aucun secteur ne satisfait aux critères étudiés. C'est-à-dire, qu'il n'y avait aucun secteur dans lequel une forte proportion de femmes prestataires auraient travaillé et dans lequel une forte proportion de femmes auraient été réitérantes.

Les réitérantes de moins de 25 ans étaient plus susceptibles de travailler dans les services communautaires ou dans l'industrie des finances commerciales et personnelles, mais moins que leurs homologues plus âgées (33,3 % des jeunes réitérantes par opposition à 38,1 % des réitérantes plus âgées). Cependant, les jeunes réitérantes étaient sensiblement plus susceptibles que les réitérantes plus âgées de travailler dans l'industrie manufacturière (25,9 % des jeunes réitérantes par opposition à 15,2 % des réitérantes plus âgées). L'industrie manufacturière est également le secteur où se trouve la deuxième plus importante proportion de jeunes réitérantes.

À propos du second critère, bien qu'aucune industrie n'ait vu une majorité de toutes ses jeunes femmes prestataires devenir réitérantes (encore une fois, étant donné la plus petite proportion de l'ensemble des jeunes réitérantes), l'industrie manufacturière comptait une plus importante proportion relativement à la proportion totale de femmes prestataires (23,2 % des jeunes femmes prestataires travaillant dans l'industrie manufacturière étaient réitérantes, alors que seulement 11,5 % de l'ensemble des jeunes femmes prestataires étaient réitérantes). Les seules autres secteurs où se trouvait une proportion significative de réitérantes chez les jeunes femmes prestataires étaient l'industrie primaire (39,8 %). Toutefois, ces secteurs ne comptaient que 14,8 % de toutes les jeunes réitérantes.

Prestige professionnel

Les jeunes réitérants, hommes et femmes, étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir occupé des emplois non spécialisés que ne l'étaient les jeunes prestataires occasionnels (40,5 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 33,9 % des jeunes hommes prestataires occasionnels; 35,7 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 17,7 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). Cette tendance est encore plus prononcée que celle observée chez les prestataires plus âgés. Les jeunes femmes prestataires occasionnelles étaient moins susceptibles d'être comprises dans la catégorie non spécialisée; elles étaient également plus susceptibles que les jeunes hommes prestataires occasionnels d'occuper un emploi spécialisé (54,6 % des jeunes hommes prestataires occasionnels par opposition à 61,1 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles), que les jeunes femmes réitérantes (56,4 %) et que les jeunes hommes réitérants (53,3 %). En général, les jeunes femmes répondantes étaient plus susceptibles que les jeunes hommes répondants d'occuper des postes de cadres supérieurs (10,5 % des jeunes hommes prestataires par opposition à 19,6 % des jeunes femmes prestataires).

SALAIRE ET REVENU DU MÉNAGE

Dans cette section, nous comparons les taux horaire, la rémunération annuelle individuelle et le revenu du ménage des jeunes répondants au SRRAE en 1997. Comme au chapitre 3, les taux horaire furent déclarés par les employeurs principaux des répondants de 1997.

Salaires et revenus annuels⁴

Hommes prestataires

Nous remarquons de vastes analogies entre les salaires horaire à l'intérieur des échantillons des jeunes prestataires et des prestataires plus âgés. Par exemple, chez les jeunes prestataires, les réitérants étaient plus susceptibles que les prestataires occasionnels de gagner plus de 12 \$ de l'heure — même avec un large écart dans les salaires au-delà de 16 \$ de l'heure (25,2 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 12,7 % des jeunes hommes prestataires occasionnels). Il n'est donc pas surprenant de constater, en comparant les jeunes hommes prestataires aux hommes prestataires plus âgés, que les jeunes hommes aient été plus susceptibles d'avoir un salaire inférieur — moins de 8 \$ de l'heure (11,6 % des jeunes hommes réitérants et 24,4 % des jeunes hommes prestataires occasionnels par opposition à 5,3 % des hommes réitérants plus âgés et 8,5 % des hommes prestataires occasionnels plus âgés). Les jeunes hommes prestataires occasionnels semblaient particulièrement susceptibles d'avoir un salaire plus faible par rapport aux autres groupes d'hommes prestataires.

Une différence importante entre les jeunes hommes répondants et les répondants plus âgés surgit lorsque nous prenons en considération les revenus annuels. Chez les hommes âgés de 25 ans et plus, les prestataires occasionnels étaient plus susceptibles que les réitérants d'avoir à la fois les taux horaire et les revenus annuels les plus faibles. Cependant, chez les jeunes hommes prestataires, la tendance n'est pas constante. Bien que les jeunes prestataires

⁴Les catégories de salaire sont comme suit : moins de 8,00 \$ de l'heure; de 8,00 \$ à 11,99 \$ de l'heure; de 12,00 \$ à 15,99 \$ de l'heure; et 16,00 \$ de l'heure ou plus. Les catégories de revenus annuels sont comme suit : moins de 10 000 \$; de 10 000 \$ à 19 999 \$; de 20 000 \$ à 29 999 \$; et 30 000 \$ ou plus.

occasionnels aient été plus susceptibles d'avoir un faible taux salarial, ils étaient moins susceptibles que les réitérants d'avoir un revenu annuel dans la catégorie la plus basse — moins de 10 000 \$ (69,1 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 58,3 % des jeunes hommes prestataires occasionnels).

Femmes prestataires

Tel que décrit dans le chapitre 3, les femmes prestataires plus âgées étaient sensiblement plus susceptibles d'avoir à la fois des taux horaire et des revenus annuels plus faibles que leurs homologues masculins. Ceci fut également le cas chez les jeunes prestataires, alors que plus des deux cinquièmes des femmes prestataires réitérantes et occasionnelles (43,4 % des jeunes femmes réitérantes et 44,8 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles) entrent dans cette catégorie de faible revenu.

Des différences entre les jeunes réitérantes et les jeunes prestataires occasionnelles surgissent lorsque l'on prend en considération leur revenu annuel. Les femmes réitérantes étaient plus susceptibles que les femmes prestataires occasionnelles d'avoir des revenus faibles (93 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 82,9 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). En fait, plus de 93 % des jeunes femmes réitérantes gagnaient moins de 20 000 \$ par année, une proportion plus élevée que n'importe quel autre groupe de prestataires.

Revenu individuel et revenu du ménage

L'une des raisons qui nous poussent à prendre en considération le revenu du ménage au même titre que le revenu individuel est l'évaluation de l'étendue de leur corrélation. Une corrélation plus élevée du revenu du ménage faible et d'un faible revenu individuel à l'intérieur d'un groupe de prestataires que dans tout autre groupe pourrait être un indice d'inégalités et de troubles financiers plus importants. Comme nous venons de le constater, dans le cas des jeunes prestataires cet indice est important puisqu'ils étaient beaucoup plus susceptibles que les prestataires âgés de 25 ans et plus d'avoir des taux salariaux et des revenus annuels faibles.

Afin d'illustrer la corrélation entre le revenu individuel annuel et le revenu du ménage, le chapitre 3 présente les catégories de revenus individuels comparées aux catégories du revenu du ménage⁵. Ces mêmes catégories de revenus individuels et de revenus du ménage ont été appliquées à l'échantillon des moins de 25 ans; toutefois, ce débat se limite à ceux qui avaient des revenus individuels et des revenus du ménage faibles, parce que trop de jeunes prestataires entrent dans les autres catégories pour permettre d'extraire un échantillon fiable⁶. De plus, en examinant les probabilités de troubles financiers, cette catégorie — faibles revenus individuels annuels combinés aux faibles revenus du ménage — est particulièrement intéressante.

Chez les jeunes réitérants avec de faibles revenus individuels annuels, la proportion de ceux qui avaient un faible revenu du ménage n'est que légèrement supérieure à celle observée chez les réitérants plus âgés (57,5 % des jeunes réitérants par opposition à 54,8 % des réitérants plus âgés). Cependant, la proportion de jeunes prestataires occasionnels avec de faibles revenus

⁵Les catégories de revenus individuels sont comme suit : moins de 10 000 \$; de 10 000 \$ à 19 999 \$; de 20 000 \$ à 29 999 \$; et 30 000 \$ ou plus. Les catégories de revenu du ménage sont comme suit : moins de 30 000 \$; de 30 000 \$ à 49 999 \$; et 50 000 \$ ou plus.

⁶Bien que l'échantillonnage de ce groupe soit suffisant pour permettre d'en tirer des résultats statistiques fiables, ces résultats doivent être considérés avec prudence car environ un quart des jeunes répondants, hommes et femmes, n'ont pas déclaré de revenu du ménage et, par le fait même, ne sont pas inclus dans cette analyse.

individuels qui entraient dans cette catégorie était beaucoup plus élevée que chez les prestataires occasionnels plus âgés (60,6 % des jeunes prestataires occasionnels par opposition à 52,1 % des prestataires occasionnels plus âgés). C'est une indication que les jeunes prestataires occasionnelles pourraient avoir un niveau de difficulté financière plus élevée que les jeunes réitérants et leurs homologues plus âgés. Toutefois, ces résultats cachent certaines différences frappantes selon le sexe au sein de l'échantillon des jeunes.

Bien que chez les jeunes hommes de semblables proportions de réitérants et de prestataires occasionnels avec de faibles revenus semblent également avoir un faible revenu du ménage (52,1 % et 51,6 % respectivement), ces proportions sont plus faibles que chez leurs homologues plus âgés (61,2 % des réitérants plus âgés et 59,3 % des hommes prestataires occasionnels plus âgés). Toutefois, les jeunes femmes prestataires avec de faibles revenus individuels annuels, surtout les jeunes femmes prestataires occasionnelles, étaient sensiblement plus susceptibles d'avoir eu un revenu du ménage faible à comparé à tout autre groupe de prestataires (65,7 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 73,6 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles).

Les résultats observés dans l'échantillon plus âgé représentent un important écart. Nous y avons vu que les femmes prestataires avec des revenus individuels faibles étaient sensiblement *moins* susceptibles que leurs homologues masculins d'avoir un faible revenu du ménage (61,2 % des hommes réitérants plus âgés et 59,3 % des hommes prestataires occasionnels plus âgés par opposition à 48,7 % des femmes réitérantes plus âgées et 46,2 % des femmes prestataires occasionnelles plus âgées). De façon évidente, ce n'est pas le cas chez les jeunes femmes prestataires qui semblent avoir un plus haut niveau de difficulté financière que tout autre groupe de prestataires.

ATTITUDES

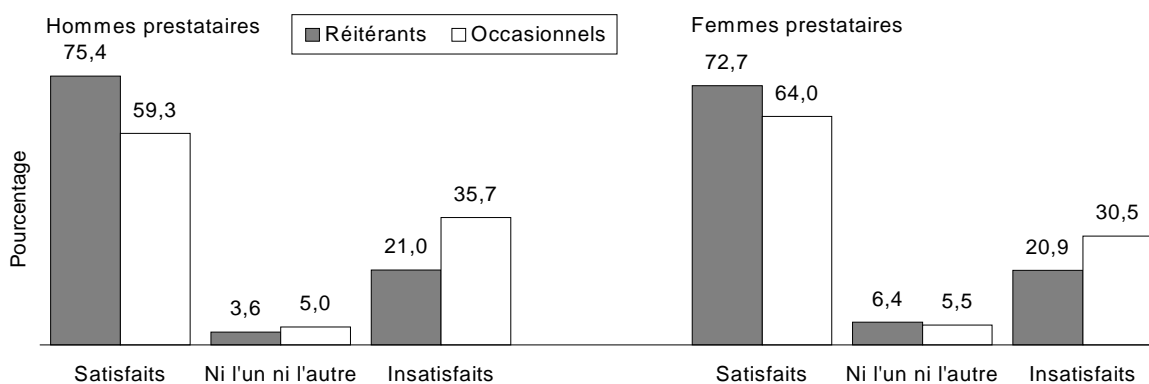
Au chapitre 4, nous examinons un certain nombre d'attitudes en lien reliées à emploi et au recours à l'assurance-emploi pendant les périodes de chômage. Tout particulièrement, nous étudions la satisfaction des répondants à l'égard de leur statut professionnel actuel en termes de revenus, d'heures travaillées et de type de travail effectué. Nous regardons également plusieurs questions conçues pour mesurer les probabilités pour les répondants de changer leurs tendances d'emplois actuelles et, plus précisément, pour examiner trois scénarios qui offraient la possibilité d'un nouvel emploi pendant une période de chômage alors qu'il y avait de fortes chances de rappel à l'emploi précédent. Enfin, nous examinons les attitudes envers la perception d'assurance-emploi et la confiance dans la viabilité du système d'assurance-emploi.

Dans cette section, nous étudions ces mêmes questions prises en considération par les répondants âgés de moins de 25 ans et nous comparons leurs réponses à celles de l'échantillon plus âgé. Nous apprenons que les jeunes prestataires diffèrent de leurs homologues plus âgés par un certain nombre de mesures attitudinales. Par exemple, ils étaient légèrement plus satisfaits de leur situation d'emploi dans son ensemble, et pourtant plus disposés à envisager un changement dans le type de travail effectué. Ils avaient également un point de vue différent de l'admissibilité à l'assurance-emploi et semblaient être moins inquiets face à la viabilité future du programme d'assurance-emploi.

Satisfaction à l'égard de l'emploi et du revenu de 1997

De façon générale, bien que les réitérants, autant les jeunes que les plus âgés, aient été plus satisfaits que les prestataires occasionnels de leur situation d'emploi dans son ensemble, les jeunes prestataires montrent une nette tendance à être plus satisfaits que les prestataires plus âgés (voir la figure A.5). De façon remarquable, les jeunes réitérants étaient beaucoup plus susceptibles d'être satisfaits que ne l'étaient les réitérants plus âgés (75,4 % par opposition à 65,9 %).

Figure A.5 : Satisfaction à l'égard de la situation professionnelle dans son ensemble



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires ont été catalogués selon leur degré de satisfaction à l'égard de leur situation d'emploi dans son ensemble et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont répondu « ne savent pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.53 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés « ne savent pas » ou « refus de répondre ».

Les jeunes prestataires étaient également légèrement plus satisfaits de leurs revenus que les prestataires plus âgés en 1997. À l'intérieur de l'échantillon plus jeune, les réitérants étaient plus satisfaits de leurs revenus que les prestataires occasionnels par plus ou moins 10 %. Il n'y avait aucune différence entre les jeunes prestataires et les prestataires plus âgés en termes de satisfaction à l'égard du type de travail rémunéré effectué en 1997. La majorité des prestataires dans tous les groupes examinés étaient satisfaits de cet aspect de leur travail, les réitérants étant généralement plus satisfaits que les prestataires occasionnels.

Lorsque comparés aux jeunes prestataires occasionnels, les plus hauts niveaux de satisfaction des jeunes réitérants face à leur emploi et à leurs revenus indiquent clairement que les réitérants sont généralement plus satisfaits des circonstances de leur emploi, même s'ils doivent subir de fréquentes périodes de chômage.

Prédisposition aux changements, en général et dans l'emploi

Changements en général

Les prestataires de moins de 25 ans étaient sensiblement moins susceptibles que les prestataires plus âgés de penser que « tout change trop vite de nos jours ». C'était particulièrement vrai chez les jeunes réitérants et surtout chez les femmes (20,6 % des jeunes réitérantes par opposition à 37,5 % des réitérantes plus âgées). Les jeunes prestataires étaient, dans l'ensemble, près de 10 % plus susceptibles que les prestataires plus âgés de déclarer un

désir d'être « la première personne à essayer quelque chose de nouveau ». Toutefois, à l'intérieur des deux échantillons, des tendances similaires ont été observées, les prestataires occasionnels étant plus disposés que les réitérants, et les hommes plus susceptibles que les femmes de relever le défi.

Les jeunes prestataires étaient environ 10 ou 12 % plus susceptibles que les prestataires âgés de 25 ans et plus d'être en désaccord avec l'énoncé : « Il n'y a pas grand-chose que je peux faire pour changer bien des aspects importants de ma vie », indiquant une sensation plus grande de l'effet du changement sur leur vie. Toutefois, les jeunes femmes réitérantes ont répondu à cette question de la même façon que leurs homologues plus âgées, avec pour résultat que les jeunes femmes prestataires occasionnelles furent au moins 20 % plus susceptibles d'être en désaccord avec cet énoncé que les jeunes femmes réitérantes (88,7 % par opposition à 68,5 %).

Changements dans l'emploi

Les jeunes prestataires, surtout les femmes, étaient plus susceptibles d'être d'accord avec l'énoncé : « Il y aura toujours assez de travail pour les gens qui ont mes compétences ». Les réponses étaient semblables chez les réitérants et les prestataires occasionnels (65,4 % des jeunes hommes et 62,2 % des jeunes femmes par opposition à 62,6 % des hommes plus âgés et 55,7 % des femmes plus âgées).

Les jeunes prestataires étaient moins susceptibles d'être d'accord avec l'énoncé : « Pour ce qui est de mon gagne-pain, je préfère m'en tenir à ce que je connais ». Ceci s'appliquait tout particulièrement aux jeunes prestataires occasionnels (31,6 % des jeunes hommes par opposition à 49,4 % des hommes plus âgés; 27,5 % des jeunes femmes par opposition à 43,9 % des femmes plus âgées).

Les jeunes femmes étaient beaucoup plus susceptibles de chercher un changement d'emploi, 55,9 % des réitérantes et 54 % des femmes prestataires occasionnelles étant d'accord avec l'énoncé : « Je veux changer de genre de travail », à comparé à 32,4 % des réitérantes plus âgées et 38,3 % des femmes prestataires occasionnelles plus âgées.

Attitudes à l'égard du programme et de la perception d'assurance-emploi

Un certain nombre de mesures visaient les points de vue des répondants en ce qui a trait à leur recours à l'assurance-emploi, maintenant et dans l'avenir. Les répondants furent également interrogés sur leurs connaissances des programmes d'assurance-emploi, actuel et précédent, et des changements qui furent mis en place en janvier 1997. Tel que précité, les réitérants plus âgés, hommes et femmes, avaient tendance à être plus au courant des politiques d'assurance-emploi, étaient plus susceptibles d'avoir l'impression que leur recours à l'assurance-emploi est inévitable et étaient plus susceptibles de s'inquiéter de la viabilité du système que ne l'étaient leurs homologues occasionnels. Les jeunes prestataires démontraient un sentiment analogue mais avec des tendances particulières, indépendantes de celles observées dans l'échantillon plus âgé.

Connaissance du programme

Chez les jeunes prestataires, les femmes réitérantes étaient les plus susceptibles de déclarer connaître le programme actuel d'assurance-emploi, alors que les femmes prestataires occasionnelles étaient les moins susceptibles (53,3 % des hommes réitérants; 46,1 % des hommes prestataires occasionnels; 63,4 % des femmes réitérantes; 37,1 % des femmes prestataires occasionnelles). En fait, les jeunes femmes prestataires occasionnelles étaient les moins susceptibles de tous les groupes de prestataires, toutes catégories confondues, de déclarer connaître le programme actuel, alors que les jeunes femmes réitérantes étaient les plus susceptibles.

Les jeunes femmes réitérantes étaient également beaucoup plus susceptibles que les jeunes femmes prestataires occasionnelles de déclarer être au courant de l'ancien programme d'assurance-chômage (80,1 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 57,9 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). Une tendance semblable était remarquée chez les jeunes hommes prestataires (77,5 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 56,3 % des jeunes hommes prestataires occasionnels) et chez les femmes prestataires plus âgées (80,3 % des réitérantes plus âgées par opposition à 57,1 % des prestataires occasionnelles plus âgées).

Les jeunes femmes prestataires occasionnelles étaient les moins susceptibles de tous les groupes de prestataires de déclarer avoir été au courant des changements survenus en janvier 1997 dans le programme d'assurance-emploi (77,4 % des jeunes hommes réitérants; 65,9 % des jeunes hommes prestataires occasionnels; 76,6 % des jeunes femmes réitérantes; 60,3 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles).

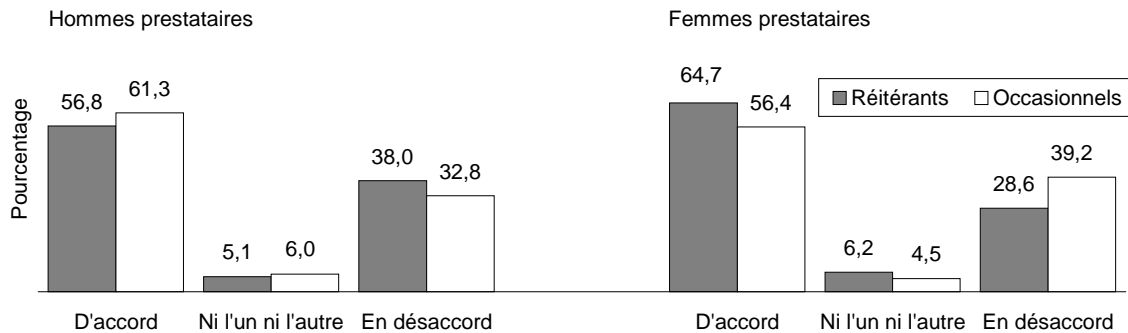
L'assurance-emploi comme un droit

Tel que démontré à la figure A.6, à l'instar des prestataires plus âgés, les jeunes hommes réitérants étaient moins susceptibles que les jeunes hommes prestataires occasionnels d'être d'accord avec l'énoncé : « Je mérite de percevoir toutes mes semaines de prestations d'assurance-emploi parce que j'ai cotisé au régime » (56,8 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 61,3 % des jeunes hommes prestataires occasionnels). Toutefois, contrairement à leurs homologues féminines plus âgées, les jeunes femmes réitérantes étaient plus susceptibles d'être d'accord avec le même énoncé que ne l'étaient les jeunes femmes prestataires occasionnelles (64,7 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 56,4 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). En fait, les jeunes femmes réitérantes étaient les plus susceptibles de tous les prestataires, peu importe le groupe d'âge, d'être d'accord avec cet énoncé.

Cependant, les jeunes prestataires, autant réitérants qu'occasionnels, étaient sensiblement moins susceptibles que leurs homologues plus âgés de penser pouvoir recevoir toutes les prestations auxquelles ils ont droit « parce qu'il n'y a pas d'emplois aux alentours » — 7 % de moins chez les prestataires occasionnels et 10 % de moins chez les réitérants.

Plusieurs jeunes prestataires ont déclaré penser que le type de travail qu'ils effectuaient signifie qu'ils doivent dépendre de l'assurance-emploi de temps à l'autre. Les jeunes réitérants étaient plus susceptibles que les prestataires occasionnels d'être très susceptibles de penser de cette façon, plus des deux tiers des réitérants, autant les hommes que les femmes, associant espérances d'emplois à la perception future de prestations d'assurance-emploi (73,1 % des hommes et 68,5 % des femmes).

Figure A.6 : Opinion sur l'énoncé : « Je mérite de percevoir toutes mes semaines de prestations d'assurance-emploi parce que j'ai cotisé au régime »



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les prestataires ont été catalogués selon leur opinion sur l'énoncé et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. « Plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord » ont été combinés pour former une seule catégorie : « d'accord ». Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont répondu « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus des calculs. Voir le tableau C.54 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés « ne sait pas » ou « refus de répondre ».

Les jeunes hommes réitérants étaient sensiblement moins susceptibles que leurs homologues plus âgés d'être d'accord avec l'énoncé : « Il n'y a pas grand-chose que je peux faire pour éviter d'avoir recours à l'assurance-emploi dans l'avenir » (42,8 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 53 % des hommes réitérants plus âgés).

Viabilité du programme

Il est intéressant de constater que les jeunes réitérants, autant les hommes que les femmes, semblent moins inquiets que leurs homologues plus âgés de l'existence du programme de l'assurance-emploi en émettant leur opinion sur l'énoncé : « J'ai crains qu'avant longtemps, il n'y ait plus de programme d'assurance-emploi » (52,2 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 58,9 % des hommes réitérants plus âgés; 57,8 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 62,5 % des femmes réitérantes plus âgées). Toutefois, cela ne veut pas dire qu'ils n'aient eu aucune inquiétude face à la viabilité future du programme d'assurance-emploi, puisque la majorité des jeunes réitérants ont déclaré être inquiets.

D'autre part, les jeunes hommes prestataires occasionnels semblaient plus inquiets de la viabilité du programme que ne l'étaient leurs homologues plus âgés (51,2 % des jeunes hommes prestataires occasionnels par opposition à 46,2 % des hommes prestataires occasionnels plus âgés), tandis que le point de vue des jeunes femmes prestataires occasionnelles était semblable à celui des femmes âgées de 25 ans et plus (52,8 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles et 53,9 % des femmes prestataires occasionnelles plus âgées). Pourtant, de tous les jeunes prestataires, les réitérantes semblaient être les plus inquiètes face à la viabilité du programme d'assurance-emploi.

RECHERCHE D'EMPLOI EN 1997

Afin de comprendre de quelle façon le soutien financier pour les chômeurs peut influencer leur comportement de recherche d'emploi, le chapitre 5 compare les efforts de recherche d'emploi des réitérants et des prestataires occasionnels. Cette section examine également les questions reliées à la recherche d'emploi, mais uniquement chez les prestataires âgés de moins

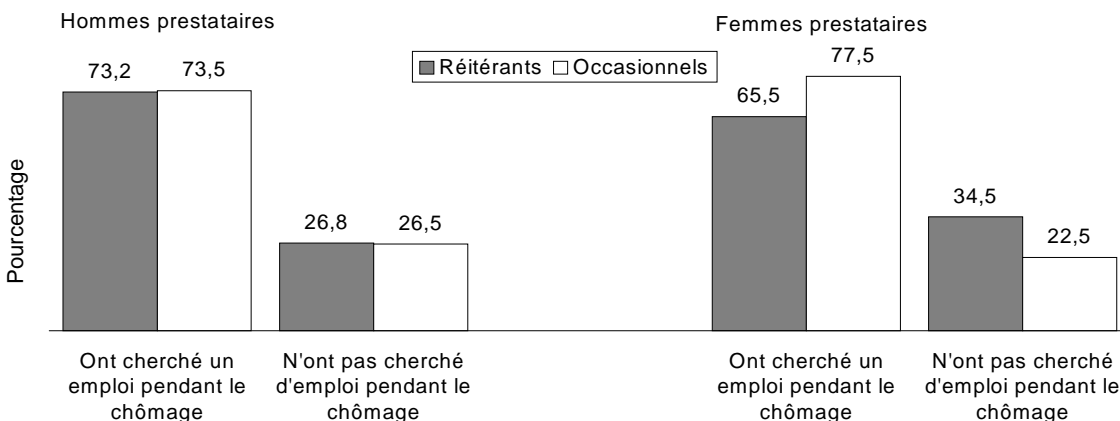
de 25 ans. L'attention porte principalement sur les prestataires âgés de moins de 25 ans qui étaient au chômage à un moment ou un autre en 1997. Ceci exclut les individus qui ont travaillé de manière continue pour un employeur tout au long de 1997 et n'ont pas subi de temps d'arrêt⁷.

Cette section examine d'abord les stratégies de recherche d'emploi utilisées par les jeunes prestataires et l'étendue de leurs efforts de recherche d'emploi. Elle traite ensuite des facteurs qui auraient pu influencer ces efforts, incluant les espérances de rappel, la disponibilité d'autres sources de revenus, les attitudes face aux changements et d'autres facteurs associés au travail, à l'école ou aux situations personnelles.

Recherche d'emploi

À peine plus de 74 % des répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans qui étaient au chômage en 1997 ont déclaré avoir cherché du travail pendant leur chômage. Ceci est légèrement supérieur aux 70 % qui furent signalés dans l'échantillon plus âgé. Tel que vu dans la figure A.7, les hommes réitérants et prestataires occasionnels âgés de moins de 25 ans étaient pareillement susceptibles d'avoir cherché du travail en 1997 (73,2 % des jeunes hommes réitérants et 73,5 % des jeunes hommes prestataires occasionnels). Les femmes prestataires occasionnelles étaient les plus susceptibles d'avoir effectué une recherche d'emploi, alors que les femmes réitérantes étaient les moins susceptibles (65,5 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 77,5 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). En fait, dans l'échantillon des moins de 25 ans, les femmes réitérantes formaient le groupe de répondants le moins susceptible d'avoir effectué une recherche d'emploi, à comparé à leurs homologues plus âgées.

Figure A.7 : Pourcentage des répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans qui ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie



Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie, tel que défini dans la note 1 du chapitre 5. De tels prestataires sont catalogués selon qu'ils ont ou non cherché un emploi pendant leur chômage et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont déclaré « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.55 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés « ne sait pas » ou « refus de répondre ».

⁷En conséquence, l'échantillon pour cette section est plus petit que ceux utilisés dans les sections précédentes de cette annexe. Sauf convention contraire, les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette section sont les suivants : hommes réitérants : 379; hommes prestataires occasionnels : 730; femmes réitérantes : 101; et femmes prestataires occasionnelles : 349.

Éventail de la recherche d'emploi

Les prestataires âgés de moins de 25 ans semblent faire usage de méthodes de recherche d'emploi de la même façon que leurs homologues plus âgés. Toutefois, ils semblent faire moins usage de sources secondaires de pistes d'emplois : journaux, agences gouvernementales et agences de placement privées. Il n'est donc pas surprenant de constater que ceux âgés de moins de 25 ans étaient également moins susceptibles de faire appel aux services d'un syndicat dans le cadre de leur recherche d'emploi (voir le tableau A.2).

Tableau A.2 : Méthodes de recherche d'emploi

Méthodes de recherche d'emploi (%)	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Communiquer directement avec les employeurs	90,2	93,4	91,9	91,0
Communiquer avec des amis ou des voisins	75,5	84,8	81,4	82,9
Agence gouvernementale	73,8	76,0	70,2	80,5
Journaux	50,4	61,4	43,6	72,8
Agences de placement privées	9,2	15,2	13,1	17,4
Syndicat	13,3	6,6	8,1	9,0

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui : a) étaient au chômage pendant toute l'année 1997 ou une partie, tel que défini dans la note 1 du chapitre 5; et b) ont cherché un emploi pendant leur chômage. De tels prestataires étaient catalogués selon qu'ils ont cherché ou non un emploi en utilisant chaque méthode et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont déclaré « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été combinés en une seule catégorie « données manquantes » et ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.56 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés « données manquantes ».

La variété des stratégies de recherche d'emploi utilisé par les prestataires peut être considéré comme une indication de l'éventail de leur recherche d'emploi. Chez les jeunes prestataires, semblables à leurs homologues plus âgés, les demandeurs occasionnels semblaient effectuer des recherches d'emplois plus larges que les réitérants. Pour la plupart des stratégies de recherche d'emploi, une plus grande proportion de demandeurs occasionnels employaient chacune des méthodes, toutefois la magnitude de la différence entre les réitérants et les prestataires occasionnels étaient plus étroite chez les jeunes demandeurs.

Étendue de la recherche d'emploi

En plus de prendre en considération les méthodes utilisées comme façon d'évaluer l'éventail de la recherche d'emploi d'un individu, nous pouvons également prendre en considération l'étendue des efforts de recherche en examinant la quantité de temps consacrée aux activités de recherche d'emploi (voir le tableau A.3).

Les jeunes réitérants étaient plus susceptibles que leurs homologues occasionnels de chercher pendant moins de cinq heures par semaine (30,3 % des jeunes réitérants par opposition à 23,4 % des jeunes prestataires occasionnels). Cependant, bien que les jeunes prestataires occasionnels aient été plus susceptibles que les jeunes réitérants de chercher entre 11 et 20 heures, ils étaient autant susceptibles les uns que les autres de chercher pendant plus de 20 heures par semaine. Ceci contraste avec ceux de 25 ans et plus, c.-à-d. que les prestataires

occasionnels étaient plus susceptibles que les réitérants de chercher pendant plus de 20 heures par semaine.

Tableau A.3 : Temps consacré aux activités de recherche d'emploi

Heures consacrées à la recherche d'emploi (%)	Réitérants	Occasionnels
Cinq heures ou moins	30,3	23,4
Six à dix heures	22,4	23,5
Onze à quinze heures	11,7	14,8
Seize à vingt heures	11,4	17,5
Plus de vingt heures	13,0	14,7

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui : a) étaient au chômage pendant toute l'année 1997 ou en partie, tel que défini dans la note 1 du chapitre 5; et b) ont cherché un emploi pendant leur chômage (voir les notes de la figure 5.2). De tels prestataires étaient catalogués selon les techniques de recherche d'emploi dont ils ont fait usage et selon qu'ils sont réitérants ou occasionnels, tel que défini au chapitre 1. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui n'ont pas déclaré de variable ont été catalogués « données manquantes » et ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.57 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés « données manquantes ».

Facteurs influençant la recherche d'emploi

Comme au chapitre 5, cette section traite des différentes variables qui peuvent influencer les possibles décisions de réemploi des jeunes prestataires, notamment les espérances de rappel, et la perception de prestations d'assurance-emploi et d'autres sources de revenu du ménage.

Espérances de rappel

On a posé trois différents types de questions aux répondants, chacune se situant différemment par rapport au lien entre les espérances de rappel et les efforts de recherche d'emploi. Pour réitérer les méthodes décrites au chapitre 5, trois approches furent utilisées pour comprendre le rôle joué par les espérances de rappel : (1) on a demandé directement aux répondants s'ils avaient subi un temps d'arrêt de leur emploi de 1997 et s'ils espéraient un rappel; (2) on a demandé aux répondants d'envisager trois scénarios de rappel au travail afin d'évaluer leur volonté d'accepter des changements dans l'emploi (ce sont les trois scénarios décrits plus loin dans cette section); et (3) on a demandé à ceux qui n'avaient pas cherché d'emploi pendant leur chômage de fournir des justifications (incluant l'espérance d'être rappelé) pour ne pas avoir entrepris des démarches de recherche d'emploi.

Possibilités de rappel à un poste occupé avant le « temps d'arrêt » de 1997

Les résultats de la première approche révèlent que, à l'instar de ceux âgés de 25 ans et plus, la proportion de jeunes travailleurs (au chômage pour toute l'année 1997 ou une partie) qui ont subi un temps d'arrêt d'emploi et espéraient être rappelés était considérablement plus élevée chez les réitérants que chez les prestataires occasionnels (72,5 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 53,7 % des jeunes hommes prestataires occasionnels; 79,1 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 55,7 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). Les jeunes prestataires occasionnels étaient plus susceptibles que leurs homologues plus âgés d'avoir subi un temps d'arrêt, mais étaient moins susceptibles d'avoir des espérances de rappel. Bien qu'ayant subi des temps d'arrêt dans des proportions similaires à celles des réitérants plus

âgés, les jeunes réitérants étaient moins susceptibles d'avoir des espérances de rappel (voir les tableaux A.4 et 5.4 pour la comparaison).

Tableau A.4 : Pourcentage des répondants qui ont subi un « temps d'arrêt » en 1997 parmi ceux qui ont été au chômage pendant toute l'année 1997 ou une partie, par espérances de rappel

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Ont subi un temps d'arrêt en 1997	76,8	68,2	80,9	63,8
Espéraient un rappel après le temps d'arrêt	72,5	53,7	79,1	55,7
N'espéraient pas de rappel après le temps d'arrêt	27,5	46,3	20,9	44,3

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : L'échantillonnage sur lequel se base ce tableau est constitué de tous ceux qui étaient au chômage pendant toute l'année 1997 ou une partie, tel que défini dans la note 1 du chapitre 5. De tels prestataires étaient catalogués selon qu'ils ont subi ou non un « temps d'arrêt » et, le cas échéant, selon leur espérance de rappel après ce temps d'arrêt. Un temps d'arrêt est défini dans le texte. Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux qui ont déclaré « ne sait pas » ou ont refusé de répondre ont été combinés en une seule catégorie « données manquantes » et ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.58 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure, incluant ceux codifiés « données manquantes ».

Réponses aux scénarios spécifiques de réemploi⁸

À l'instar des prestataires âgés de 25 ans et plus, les hommes réitérants dans l'échantillon plus jeune étaient plus susceptibles que les hommes prestataires occasionnels de donner une réponse affirmative (« assez probable » ou « très probable ») aux deux premiers scénarios. Cette réaction est à l'opposé des femmes réitérantes et prestataires occasionnelles âgées de moins de 25 ans qui étaient aussi susceptibles de donner une réponse affirmative. La différence entre les sexes survient également au scénario 3. Les jeunes femmes répondantes, surtout les réitérantes, étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins de donner une réponse négative à une offre d'emploi à l'extérieur de la province (64,8 % des jeunes hommes réitérants et 64,9 % des jeunes hommes prestataires occasionnels ont refusé; 88,7 % des jeunes femmes réitérantes et 78,9 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles ont refusé). Toutefois, la plupart des groupes de jeunes prestataires semblaient plus disposés que leurs homologues plus âgés à accepter une offre d'emploi dans n'importe lequel de ces trois scénarios.

Raisons de ne pas chercher d'emploi pendant le chômage

Les répondants qui ont déclaré avoir été au chômage en 1997 mais n'ont pas cherché d'emploi ont été interrogés sur leurs raisons de ne pas chercher. Dans l'ensemble, les jeunes prestataires étaient plus susceptibles de signaler un retour à l'école ou un autre emploi comme raison de ne pas chercher un emploi (45,4 % des jeunes réitérants et 58,5 % des jeunes prestataires occasionnels). Les jeunes prestataires ont également déclaré ne pas avoir cherché un emploi à cause de leurs espérances de rappel à un emploi précédent. À l'instar de leurs

⁸On a demandé aux répondants d'imaginer une situation dans laquelle ils auraient été mis à pied de leur emploi actuel, ou du plus récent, bien qu'il subsiste une chance de rappel; puis, alors qu'ils sont au chômage, on leur offre un emploi. On leur demandait alors comment ils réagiraient face aux trois types d'offres suivants : (1) un emploi semblable à leur ancien emploi en termes de salaire et de type de travail, avec un nouvel employeur; (2) un emploi semblable à leur ancien emploi en termes de salaire, mais impliquant un différent type de travail, avec un nouvel employeur; et (3) un emploi semblable à leur ancien emploi en termes de salaire et de type de travail, pour un nouvel employeur, mais dans une province différente.

homologues plus âgés, les jeunes réitérants étaient sensiblement plus susceptibles que les prestataires occasionnels de déclarer que l'espérance de rappel était la raison de ne pas effectuer une recherche d'emploi (33,9 des jeunes réitérants par opposition à 20,3 % des jeunes prestataires occasionnels).

Disponibilité d'autres sources de revenus

Assurance-emploi

Chez les répondants de 25 ans et plus, des différences frappantes ont déjà été présentées relativement à la perception de prestations d'assurance-emploi en 1997. Rappelons que les réitérants étaient beaucoup plus susceptibles que les prestataires occasionnels de recevoir des prestations durant la plupart des mois. De plus, les réitérants, autant les hommes que les femmes, ont suivi une tendance particulière tout au long de l'année. Les hommes réitérants ont démontré un lent déclin dans le pourcentage de ceux qui ont reçu des prestations durant presque toute l'année, ce déclin ayant été suivi d'une remontée durant les mois d'hiver. D'autre part, chez les femmes réitérantes, il y eut une importante augmentation de la proportion de celles qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi durant les mois d'été.

Une analyse analogue de la perception d'assurance-emploi a été entreprise auprès des répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans qui ont été au chômage durant l'année 1997.

Semblables à ceux de l'échantillon plus âgé, les jeunes réitérants étaient sensiblement plus susceptibles de présenter une demande d'assurance-emploi en 1997 que ne l'étaient les jeunes prestataires occasionnels (60,6 % des jeunes hommes réitérants par opposition à 39,5 % des jeunes hommes prestataires occasionnels; 62,6 % des jeunes femmes réitérantes par opposition à 24 % des jeunes femmes prestataires occasionnelles). Les jeunes hommes réitérants suivaient également une tendance mensuelle de perception d'assurance-emploi semblable à celle de leurs homologues plus âgés, soit une tendance à une augmentation des prestations durant les mois d'hiver. Cependant, contrairement à leurs homologues plus âgées, les femmes réitérantes âgées de moins de 25 ans n'ont pas connu une augmentation dans la perception de prestations d'assurance-emploi durant les mois de juillet août. De plus, une augmentation de la perception des prestations d'assurance-emploi chez les jeunes femmes réitérantes fut observée durant les mois de novembre et décembre. Cette augmentation était non seulement plus importante que chez les femmes réitérantes plus âgées, elle était également plus importante que chez les hommes réitérants de tout âge.

Prenant en considération le montant moyen de prestations reçues en 1997 par les jeunes prestataires, les réitérants ont reçu plus que les prestataires occasionnels, les hommes recevant plus que les femmes (4 263 \$ pour les jeunes hommes réitérants; 3 126 \$ pour les jeunes hommes prestataires occasionnels; 3 060 \$ pour les jeunes femmes réitérantes; et 2 206 \$ pour les jeunes femmes prestataires occasionnelles). Les jeunes prestataires avaient tendance à recevoir moins de prestations que leurs homologues plus âgés, la seule exception étant les jeunes femmes réitérantes (3 060 \$ pour les femmes réitérantes âgées de moins de 25 ans par opposition à 2 836 \$ pour les femmes réitérantes âgées de 25 ans et plus).

Autres sources possibles de revenu du ménage

Tout comme chez les prestataires âgés de 25 ans et plus, les jeunes réitérants étaient plus susceptibles que les prestataires occasionnels de résider dans des foyers où quelqu'un percevait de l'assurance-emploi (81,9 % des hommes réitérants par opposition à 70,5 % des hommes prestataires occasionnels; 85 % des femmes réitérantes par opposition à 69,1 % des femmes prestataires occasionnelles). Cependant, les jeunes réitérants étaient moins susceptibles que leurs homologues occasionnels de recevoir de l'aide au revenu.

Les différences entre les sexes surviennent relativement aux sources de revenu d'investissement et d'autres programmes gouvernementaux. Autant les hommes réitérants que prestataires occasionnels étaient plus susceptibles que leurs jeunes homologues féminines de déclarer avoir résidé dans des foyers où quelqu'un percevait des revenus d'intérêts, des dividendes ou des revenus de RÉER. De plus, les femmes réitérantes âgées de moins de 25 ans étaient les plus susceptibles de tous les groupes de répondants au SRRAE de déclarer que leur foyer avait des sources de revenus provenant d'autres programmes gouvernementaux (par exemple, la prestation fiscale pour enfants). Plus de 53 % des jeunes femmes réitérantes ont déclaré recevoir ce type d'assistance, presque le double de tout autre groupe de prestataires.

Annexe B : Le bénévolat

Le bénévolat peut être défini comme occuper librement un emploi ou offrir un service sans rémunération. La société tire de grands avantages des efforts des bénévoles. Par exemple, les programmes et les services communautaires sont grandement tributaires de leur appui. Selon des résultats du Sondage national sur le don, le bénévolat et la participation (SNDBP)¹, au Canada, les bénévoles consacrent un peu plus de 1,1 million d'heures par année à une quantité innombrable d'activités avec une multitude d'organismes et d'individus².

Les bénévoles peuvent également tirer avantage de ces activités. Certains s'engagent dans des activités bénévoles par altruisme; c'est-à-dire, qu'ils recherchent la sensation de faire une différence dans leur communauté ou dans le bien-être des autres. D'autres considèrent les activités bénévoles comme une façon de faire avancer leur carrière en augmentant leur niveau de compétence et leur expérience du marché du travail et en élargissant leur réseau de contacts professionnels potentiels.

Certains ont prétendu que, durant les périodes de chômage, les prestataires d'assurance-emploi font des contributions importantes à l'économie par le biais d'activités productives non rémunérées, tel que le bénévolat. Ceci inclut le bénévolat officiel pour un organisme de bienfaisance ou un organisme communautaire ainsi que le bénévolat officieux tel que l'aide apportée aux voisins ou aux amis dans le besoin. On pourrait s'attendre à ce que le taux d'individus jouissant de temps « libre » soit relativement élevé; d'où la croyance populaire que les individus au chômage ou retraités sont plus susceptibles que les travailleurs de faire du bénévolat. Si cette hypothèse était vraie, on pourrait penser que ceux qui ont eu de plus fréquents épisodes de chômage — les réitérants dans ce sondage — étaient plus susceptibles de faire du bénévolat que ceux qui ont présenté des demandes occasionnelles. Parce que le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE) a colligé des données sur le comportement bénévole des prestataires d'assurance-emploi, ces questions sont abordées dans la présente annexe.

Cette annexe examine les activités bénévoles des prestataires réguliers d'assurance-emploi, âgés de 25 ans et plus, pendant la période de janvier à décembre 1997. Nous présentons les résultats du SRRAE, en analysant les taux de bénévolat des répondants dans diverses activités. Puis, nous abordons la question suivante : Les prestataires d'assurance-emploi ont-ils tendance à augmenter leur participation bénévole pendant leurs périodes de chômage? Enfin, nous évaluons le taux de bénévolat des répondants au SRRAE selon les critères choisis, dont : zone de résidence, âge, niveau de scolarité, statut d'immigré, état civil, nombre d'enfants dans le

¹Le SNDBP de 1997 a été mené de façon exhaustive par Statistique Canada en tant que supplément au Sondage sur la main-d'œuvre. Le SNDBP a été effectué sur une période de trois semaines en novembre et décembre 1997 et s'adressait aux Canadiens âgés de 15 ans et plus. Le sondage a colligé des données sur les façons dont les répondants apportaient leur soutien aux autres et à leur communauté par le biais de dons, du bénévolat et de participation au cours d'une période de douze mois se terminant le 31 octobre 1997.

²Dans son rapport, « *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête nationale de 1997 sur le don, le bénévolat et la participation* », Statistique Canada (1998a) estime que 1,1 million d'heures équivalent plus ou moins à 578 000 emplois à temps plein, dans l'hypothèse de 40 heures par semaine pendant 48 semaines.

ménage, prestige professionnel, secteur d'activité, revenu du ménage, statut en matière de logement et nombre d'années à l'adresse actuelle. Tout comme dans la partie principale de ce rapport, les tableaux sont présentés pour les groupes suivants : hommes réitérants à l'assurance-emploi; hommes prestataires occasionnels d'assurance-emploi; femmes réitérantes à l'assurance-emploi; et femmes prestataires occasionnelles d'assurance-emploi. Tout comme dans les chapitres précédents et l'Annexe A, les résultats sont basés sur les tableaux à entrées multiples et le texte est de nature descriptive, avec des hypothèses très restreintes sur les rapports de cause à effet. Dans la mesure du possible, l'annexe utilise également les résultats du SNDBP pour comparer les taux de répondants au SRRAE à ceux de la population canadienne³.

PARTICIPATION AU BÉNÉVOLAT

Traditionnellement, le terme « bénévolat » avait trait aux activités qui étaient menées auprès d'un organisme, d'un groupe ou d'une œuvre de charité reconnus. Cependant, le SRRAE classe le bénévolat selon deux types : officiel et officieux. Le bénévolat *officiel* fait référence à la définition plus traditionnelle — activités menées auprès d'organismes, de groupes ou d'œuvres de bienfaisance reconnus. Le bénévolat *officieux* fait référence à l'aide et au soutien apportés à d'autres individus, à l'extérieur du ménage du bénévole, qui ne sont pas membres d'un organisme, d'un groupe ou d'une œuvre de bienfaisance reconnus.

La distinction entre bénévolat officiel et officieux est nécessaire à cause de l'hypothèse sous-jacente que le bénévolat officiel est plus susceptible de bâtir du capital humain puisqu'il survient dans un environnement organisationnel. À titre de comparaison, le bénévolat officieux implique généralement une aide apportée à des amis et à des membres de la famille, sur une base plus routinière. Étant données ces hypothèses, ces deux types de bénévolat — officiel et officieux — sont très différents l'un de l'autre.

Toutefois, les données disponibles du SRRAE limitent notre capacité à étudier l'étendue du bénévolat accompli en ce qui concerne le bien-être des autres, le désir de bâtir le capital humain ou le sentiment d'obligation d'aider les amis et la famille. Les répondants au SRRAE n'ont pas été interrogés sur le pourquoi de leur bénévolat, pourquoi ils ont choisi une activité en particulier, ou si le bénévolat officieux qu'ils ont déclaré avait été fait pour aider des membres de la famille ne résidant pas dans leur foyer. Nonobstant les failles de ces données, nous pensons que les lecteurs trouveront intéressants les résultats pour ces deux types d'activités. De là, l'annexe présente les résultats pour le bénévolat officiel et le bénévolat officieux chez les prestataires d'assurance-emploi.

³Bien que des comparaisons soient faites, dans la mesure du possible, à partir de résultats du SNDBP, les lecteurs doivent savoir que l'échantillon utilisé dans le SNDBP a certaines faiblesses en tant que groupe de comparaison, dont : l'échantillon du SNDBP provient de Canadiens âgés de 15 ans et plus, alors que l'échantillon du SRRAE provient de Canadiens âgés de 25 ans et plus; et l'échantillon du SRRAE a été sélectionné parmi les prestataires d'assurance-emploi en 1996. Malgré ces lacunes, nous considérons qu'une comparaison avec les résultats du SNDBP pourrait aider les lecteurs à mettre en contexte les résultats du SRRAE, en ce qui concerne les activités bénévoles.

Vue d'ensemble

Tel qu'indiqué aux tableaux B.1 et B.2, qu'un individu présente de fréquentes ou d'occasionnelles demandes d'assurance-emploi ne semble pas importer dans l'engagement bénévole, dans son ensemble. Cette homogénéité peut surprendre étant donné les différences connues entre les prestataires réitérants et les prestataires occasionnels en termes de métier, de secteur d'activité et de scolarité. Cependant, des différences *ont été* observées entre les hommes et les femmes prestataires. En examinant la première ligne du tableau B.1, nous remarquons que, autant chez les réitérants que les prestataires occasionnels, la proportion de ceux qui se sont engagés dans le bénévolat était plus élevée chez les femmes. Cette différence de sexe a également été observée dans plusieurs activités individuelles.

Tableau B.1 : Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi qui se sont engagés dans le bénévolat par voies officielles en 1997

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Se sont engagés dans le bénévolat officiel	31,4	35,8	41,0	41,2
Taux de participation au bénévolat officiel, incluant :				
Porte-à-porte, campagne, collecte de fonds	10,9	11,9	18,4	16,2
Agir en tant que membre bénévole d'un conseil	8,2	10,3	13,6	12,2
Aider à la sensibilisation/influencer l'opinion publique	4,9	7,8	7,7	8,2
Aider à organiser/superviser les activités	12,8	14,7	18,6	17,3
Travail de consultation, de direction ou administratif	3,7	6,7	7,0	7,9
Enseigner ou entraîner	6,2	8,6	5,7	7,8
Orientation ou visites amicales	4,8	4,9	7,2	7,9
Offrir des services de santé	1,4	1,4	2,4	3,3
Offrir de l'aide aux groupes d'entraide	2,8	2,7	3,0	3,1
Distribution alimentaire ou d'autres choses	5,2	6,5	7,3	7,1
Entretenir, réparer ou construire certaines installations	5,6	5,5	3,0	3,2
Chauffeur bénévole	4,8	4,9	6,1	4,8
Pompier volontaire ou sauveteur	4,2	3,1	1,4	1,8
Travailleur en environnement volontaire	4,0	3,9	3,0	2,5
Toutes autres formes d'aide bénévole (pour les écoles et les organismes religieux)	6,8	9,1	13,9	15,7

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux catalogués « non spécifié » ou « ne sait pas » ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.59 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Engagement dans le bénévolat officiel

Tout comme plusieurs Canadiens, les prestataires d'assurance-emploi de 1997 se sont engagés dans le bénévolat par voies officielles (voir le tableau B.1). Le taux de bénévolat officiel était de 31,4 % chez les hommes réitérants, 35,8 % chez les hommes prestataires occasionnels et environ 41 %, autant chez les femmes réitérantes que chez les demanderesse occasionnelles. Le SNDBP révèle une tendance analogue chez les Canadiens en général où l'on retrouve 29 % des hommes bénévoles par opposition à 33 % des femmes.

Les prestataires d'assurance-emploi qui se sont engagés dans le bénévolat par voies officielles ont participé à un plus large éventail d'activités. Toutefois, entre autres activités, les prestataires étaient très susceptibles de participer à des activités d'organisation ou de supervision et de sollicitation, de campagne ou de collecte de fonds.

Engagement dans le bénévolat officiel

Dans l'ensemble (voir le tableau B.2), les réitérants et les prestataires occasionnels d'assurance-emploi semblent préférer faire du bénévolat par voies officielles plutôt qu'officielles. Le taux de bénévolat officiel, autant chez les réitérants que les prestataires occasionnels d'assurance-emploi, était presque le double à comparé à celui observé pour le bénévolat officiel. Les hommes étaient aussi susceptibles que les femmes de s'engager dans le bénévolat officiel. À partir de données du SNDBP, Statistique Canada a observé une tendance analogue de bénévolat dans la population canadienne en général (31 % de bénévolat officiel par opposition à plus ou moins 70 % de bénévolat officiel).

Tableau B.2 : Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi qui se sont engagés dans le bénévolat par voies officielle, en 1997

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Se sont engagés dans le bénévolat officiel	64,0	65,0	66,3	65,1
Taux de participation au bénévolat officiel, incluant :				
Aider aux travaux ménagers tels la cuisine et le ménage	15,5	17,8	29,4	27,2
Entretien extérieur, jardinage, peinture, etc.	33,8	34,2	16,8	16,1
Aider pour les achats et les déplacements	28,5	30,2	34,9	32,8
Fournir du soutien aux personnes malades ou âgées	14,4	13,7	25,6	21,5
Visiter les personnes âgées	31,2	27,2	36,4	30,4
Fournir des services de gardiennage gratuits	18,9	22,6	33,5	34,5
Aider pour la rédaction de lettres, chercher des renseignements ou remplir des formulaires	15,7	23,9	25,6	26,8
Enseigner ou entraîner	5,3	7,3	5,5	6,1
Gérer une entreprise ou une ferme	6,2	6,8	3,0	4,1
Autres (non financiers)	7,1	6,8	5,0	4,8

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux catalogués « non spécifié », « refus de répondre » ou « ne sait pas » ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.59 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

De toutes les activités bénévoles, le choix le plus populaire chez les femmes réitérantes et prestataires occasionnelles est de visiter les personnes âgées — 36,4 % et 30,4 % respectivement. Aider à l'extérieur, faire de l'entretien et de la peinture étaient les activités bénévoles officielles préférées des hommes prestataires (environ 34 %, autant chez les réitérants que chez les prestataires occasionnels).

Il n'est donc pas surprenant de constater une différence entre les hommes prestataires et les femmes prestataires dans leur engagement dans des activités telles l'aide aux travaux ménagers, l'entretien et le gardiennage. Ces résultats sont le reflet des rôles qui, de façon traditionnelle, sont associés aux hommes et aux femmes dans la société. Par exemple, les hommes prestataires

étaient considérablement plus susceptibles que les femmes prestataires de s'engager dans des travaux d'entretien, tandis que les femmes prestataires étaient beaucoup plus susceptibles de participer à des activités telles que l'aide aux travaux ménagers ou fournir gratuitement des services de gardiennage.

Ces résultats ne viennent pas appuyer l'hypothèse que les chômeurs ou ceux qui ont du temps « libre » sont plus susceptibles d'être bénévoles. Le taux de bénévolat du SRRAE est légèrement supérieur à celui du SNDBP. De plus, les différences dans le taux de bénévolat entre les réitérants à l'assurance-emploi et les prestataires occasionnels n'étaient pas aussi marquées.

BÉNÉVOLAT PENDANT L'EMPLOI OU LE CHÔMAGE⁴

Les résultats du tableau B.3 fournissent la preuve que les chômeurs ne sont pas plus susceptibles de faire du bénévolat que les travailleurs. Le tableau montre que le taux de bénévolat, par voies officielles, chez les hommes et femmes prestataires (autant réitérants qu'occasionnels) étaient sensiblement plus faible pendant les périodes de chômage. Alors qu'un quart des prestataires fréquents et occasionnels d'assurance-emploi, autant hommes que femmes, ont fait du bénévolat officiel pendant les périodes de chômage, seulement 16 % des hommes prestataires (réitérants et occasionnels) et environ 20 % des femmes prestataires (réitérantes et occasionnelles) ont fait du bénévolat pendant les périodes de chômage⁵.

On retrouve également un faible pourcentage de bénévolat *officieux* pendant le chômage.

Tableau B.3 : Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi qui ont fait du bénévolat alors qu'ils avaient un travail ou étaient au chômage, en 1997

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Ont participé à une activité bénévole, par voie officielle, pendant qu'ils étaient :				
Employés	23,9	26,8	32,2	27,9
Chômeurs	16,3	16,1	20,9	21,5
Ont participé à une activité bénévole, par voie officieuse, pendant qu'ils étaient :				
Employés	44,6	43,0	46,4	41,1
Chômeurs	34,7	28,9	35,6	33,0

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux catalogués « non spécifié », « refus de répondre » ou « ne sait pas » ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.59 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

⁴Les variables utilisées dans cette section sont celles qui indiquent le statut d'emploi et le comportement de bénévolat des répondants pour chaque mois de 1997. Les répondants étaient considérés comme ayant fait du bénévolat pendant qu'ils avaient un emploi s'ils ont déclaré avoir fait du bénévolat pendant un mois durant lequel ils étaient également catalogués comme ayant travaillé pour au moins un employeur.

⁵En ce moment, on ne peut que spéculer sur les raisons qui font que les travailleurs sont plus susceptibles d'être bénévoles que les chômeurs. Une explication possible débute par une constatation du SNDBP. À partir de données du SNDBP, Statistique Canada a découvert que la plupart des personnes font du bénévolat simplement parce que d'autres individus les invitent à en faire. Si nous présumons que, en général, une personne sur le marché du travail a un réseau social plus élargi qu'une personne au chômage, il se peut alors que le travailleur ait plus de possibilités d'avoir des contacts avec un individu qui pourrait lui demander de faire du bénévolat.

TAUX DE BÉNÉVOLAT SELON DES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES SÉLECTIONNÉES

Les tableaux B.4 et B.5 montrent les taux, selon des caractéristiques sélectionnées, d'activités bénévoles officielles et officieuses.

Région de résidence. Le taux de bénévolat diffère chez les prestataires selon leur région de résidence et, à l'intérieur de chaque région, selon la nature du bénévolat : officiel ou officieux. En examinant tout d'abord le taux de bénévolat par voies officielles chez les femmes, nous constatons que les femmes prestataires réitérantes et occasionnelles qui résident dans les Prairies (60,8 % et 53,5 % respectivement) et dans les provinces de l'Atlantique (49 % et 47,6 % respectivement) ont un plus haut taux de bénévolat que celles qui résident dans les autres régions du pays. Les résidentes du Québec étaient les moins susceptibles de faire du bénévolat — 31,4 % des femmes réitérantes et 32,6 % des femmes prestataires occasionnelles⁶.

Chez les hommes prestataires, la tendance du bénévolat officiel par région de résidence est légèrement différente et généralement beaucoup plus faible à comparé à celle de leurs homologues féminines. Les hommes réitérants qui résident en Colombie-Britannique, dans les Prairies et dans les provinces de l'Atlantique étaient plus susceptibles de faire du bénévolat par voies officielles (et de le faire de façon très analogue — 35,2 %, 34,6 % et 34,2 % respectivement). De même, le taux de bénévolat officiel chez les hommes prestataires occasionnels était également plus élevé dans les mêmes trois régions. Il est à noter que, dans toutes les régions, les hommes réitérants en Ontario étaient les moins susceptibles de faire du bénévolat (28 %).

Le taux de bénévolat par voies officieuses tend à être plus élevé dans l'Atlantique et dans les Prairies, autant chez les hommes que chez les femmes prestataires. Chez les hommes prestataires qui résident dans les provinces de l'Atlantique, 68,2 % des réitérants et 68,7 % des prestataires occasionnels ont fait du bénévolat; et, dans les Prairies, le taux était de 65,4 % des réitérants et 70,6 % des prestataires occasionnels. Chez les femmes prestataires de ces régions, le taux de bénévolat par voies officieuses était même plus élevé que chez les hommes — 74,4 % des réitérantes dans l'Atlantique et 77,1 % dans les Prairies; et 75,1 % des femmes prestataires occasionnelles dans l'Atlantique et 73,3 % dans les Prairies.

Lieu de résidence urbain, lieu de résidence rural. Les prestataires d'assurance-emploi en zone rurale étaient beaucoup plus susceptibles que leurs homologues urbains de participer à des activités bénévoles par voies officielles. Notamment, les hommes réitérants qui résidaient en zones urbaines étaient les moins susceptibles d'être bénévoles par voies officielles (28,9 %). En comparaison, plus du tiers des hommes réitérants qui résidaient en zones rurales s'étaient engagés dans des activités bénévoles officielles. Chez les hommes prestataires occasionnels, le taux de bénévolat dans des activités officielles était de 34,2 % des citoyens à comparé à 41,6 % de ceux qui résidaient en zones rurales. De même, chez les femmes, près des deux cinquièmes des prestataires d'assurance-emploi (autant réitérants qu'occasionnelles) qui résidaient en zones urbaines se sont engagées dans des activités officielles, à comparé à respectivement 46 % et 49,9 % des réitérantes et des prestataires occasionnelles résidant en zones rurales.

⁶Ces conclusions sont semblables à celles tirées des données du SNDBP. Le SNDBP a signalé que les individus qui résidaient dans les Prairies étaient plus susceptibles de s'être engagés dans des activités bénévoles officieuses — 40 %. Les autres provinces, à l'exception du Québec, avaient un taux de bénévolat variant entre 32 % et 38 %. Environ 22 % des Québécois s'étaient engagés dans des activités bénévoles.

Il y a quelques différences entre les hommes et les femmes au niveau des tendances urbaines et rurales dans leur engagement bénévole officieux. Et, comme le montre le tableau B.5, les résidents ruraux étaient moins susceptibles que les citadins d'être bénévoles.

Âge. Parmi les trois groupes d'âge analysés, ceux qui étaient âgés entre 35 et 44 ans étaient les plus susceptibles d'être bénévoles par voies officielles; et les femmes (autant réitérantes que prestataires occasionnelles) étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins d'être bénévoles. Les hommes réitérants âgés de 45 ans et plus étaient les moins susceptibles de faire du bénévolat par voies officielles.

Les prestataires âgés entre 35 et 44 ans étaient également plus susceptibles de faire du bénévolat par voies officieuses (les hommes réitérants étaient une exception).

Scolarité. Les prestataires qui avaient au moins un diplôme d'études secondaires étaient plus susceptibles d'être bénévoles, autant par voies officielles que par voies officieuses, que ne l'étaient ceux qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires. Les hommes (réitérants et prestataires occasionnels) avec un diplôme d'études secondaires (ou plus) étaient bénévoles par voies officielles à un taux qui était environ 10 à 12 % plus élevé que ceux sans diplôme d'études secondaires. La différence de taux de participation entre les femmes prestataires avec un diplôme d'études secondaires et celles qui n'en avaient pas était également assez importante (48 % par opposition à 27,4 % chez les réitérantes; et 44,6 % par opposition à 30 % chez les femmes prestataires occasionnelles).

Des tendances semblables ont été observées chez ceux qui ont été bénévoles par voies officieuses.

Immigrants. Les prestataires d'assurance-emploi qui se sont identifiés comme immigrants étaient moins susceptibles de s'être engagés dans des activités bénévoles officielles que ne l'étaient ceux nés au Canada. Le taux de bénévolat déclaré par les hommes réitérants nés au Canada et qui ont participé à des activités officielles était de 32,1 % (à comparé à 25,1 % des immigrants). Une différence semblable était observée entre les hommes prestataires occasionnels nés au Canada et ceux nés à l'étranger (37,9 % de ceux qui sont nés au Canada par opposition à 28,5 % des immigrants). Chez les femmes, plus des deux cinquièmes des femmes prestataires nées au Canada (42,4 % des réitérantes et 44,8 % des femmes prestataires occasionnelles) ont été bénévoles par voies officielles, à comparé à moins d'un tiers des femmes immigrantes (31,3 % des réitérantes et 27,3 % des prestataires occasionnelles).

Chez les prestataires qui ont participé à des activités bénévoles officieuses, le taux de bénévolat des répondants canadiens d'origine variait entre 65,5 % à 68,5 %. En comparaison, le taux de participation des immigrants variait entre 50,4 % et 55,1 %⁷.

État civil. Les prestataires qui vivaient avec un époux, une épouse ou un partenaire, une partenaire, étaient plus susceptibles de s'être engagés dans des activités bénévoles officielles. Notamment, le taux de participation par voies officielles des femmes (réitérantes et prestataires occasionnelles) vivant avec un époux ou un conjoint de fait était le plus haut de tous les groupes — 42,5 % des réitérantes et 42,2 % des femmes prestataires occasionnelles. Chez les

⁷Étant donné les limites des données, nous ne pouvons que spéculer que les immigrants ne sont peut-être pas aussi établis dans leur environnement et, dès lors, n'ont pas autant de contacts sociaux. Ceci est particulièrement manifeste dans les différences importantes entre les immigrants et les Canadiens d'origine au niveau du bénévolat officieux, qui inclut l'aide apportée aux amis et aux parents. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les immigrants étaient moins susceptibles d'avoir des parents proches à qui ils auraient pu rendre service.

femmes sans époux ni conjoint de fait, le taux de participation à ces activités était de 36 % des réitérantes et 38,7 % des femmes prestataires occasionnelles.

Les hommes réitérants sans épouse ni conjointe de fait étaient moins susceptibles de s'être engagés dans des activités bénévoles par voies officielles (29,3 %). Les taux de participation par voies officielles pour les autres groupes d'hommes prestataires sont 32,2 % des hommes réitérants avec une épouse ou une conjointe de fait, 37 % des hommes prestataires occasionnels avec une épouse ou une conjointe de fait et 33,5 % des hommes prestataires occasionnels sans épouse ni conjointe de fait.

Le taux de bénévolat pour des activités officielles tend également à être légèrement supérieur pour les prestataires qui vivent avec une épouse ou une conjointe de fait (bien que ce ne fut pas le cas pour les hommes réitérants). Les hommes réitérants ne vivant pas avec une épouse ni une conjointe de fait étaient aussi susceptibles que ceux qui avaient une épouse ou une conjointe de fait d'être bénévoles par voies officielles — 64,2 % et 63,9 %.

Nombre d'enfants. Tel que vu au tableau B.4, chez les réitérants (autant les hommes que les femmes), il y a une corrélation positive entre la présence d'enfants dans le foyer et le bénévolat par voies officielles⁸. Toutefois, cette tendance au bénévolat n'est pas manifeste chez les prestataires occasionnels (hommes et femmes) qui ont été bénévoles par voies officielles.

Il n'y a pas de tendance distincte relativement au nombre d'enfants dans un foyer lorsque nous examinons ceux qui ont été bénévoles par voies officielles.

Le prestige professionnel et le secteur d'activité. Étant donné que les prestataires au sein de tous les groupes qui avaient complété leurs études secondaires étaient sensiblement plus susceptibles d'être bénévoles, il n'est peut-être pas étonnant que les activités bénévoles par voies officielles aient été plus fréquentes chez les individus occupant des métiers de gestionnaire, de professionnel et de cadre intermédiaire. Les hommes réitérants embauchés en tant que travailleurs non qualifiés étaient moins susceptibles d'être bénévoles par voies officielles (28,9 %) que tout autre groupe de travailleurs. En revanche, les femmes prestataires occasionnelles dans des métiers de gestionnaire ou de professionnel étaient les plus susceptibles d'être bénévoles par voies officielles (61,2 %).

À l'exception des hommes prestataires occasionnels, une tendance analogue est observable chez ceux engagés dans des activités bénévoles officielles. Alors que les individus exerçant des métiers de gestionnaire, de professionnel et de cadre intermédiaire ont généralement tendance à participer par voies officielles en plus grand nombre que les travailleurs spécialisés et non qualifiés, chez les hommes prestataires occasionnels, les travailleurs spécialisés étaient plus susceptibles d'être bénévoles que ne l'étaient les gestionnaires.

Parmi les différents groupes de secteurs d'activité énumérés au tableau B.4, avec quelques exceptions, les prestataires travaillant dans les services publics, l'administration publique et les divers services étaient plus susceptibles d'être engagés dans des activités bénévoles par voies officielles.

⁸Cette corrélation positive entre la présence d'enfants dans le foyer et le bénévolat peut également être expliquée grâce au SNDBP où l'on constate que la plupart des individus font du bénévolat parce qu'ils y sont invités. Les individus dont les enfants participent à certaines activités peuvent être invités à y participer également.

De même, les hommes prestataires occasionnels travaillant dans les services communautaires, l'administration publique et les divers services étaient plus susceptibles de s'engager dans des activités bénévoles officielles. Toutefois, autant chez les hommes réitérants, chez les femmes prestataires réitérantes ou occasionnelles, ceci n'était pas vrai. Les hommes réitérants travaillant dans l'industrie manufacturière étaient plus susceptibles de faire du bénévolat par voies officielles (67,2 %) que ceux dans les services communautaires (66,1 %), l'administration publique (64,2 %) ou les divers services (63,6 %). Chez les femmes, de fortes proportions égales de prestataires réitérantes et occasionnelles travaillant dans les transports, les communications et les services publics ont participé à des activités bénévoles officielles (70,9 % des réitérantes et 73,2 % des prestataires occasionnelles) ainsi que celles travaillant dans les services communautaires (72,3 % et 72,2 %, respectivement).

Revenu du ménage. Les répondants au SRRAE (hommes et femmes) avec un revenu du ménage de 50 000 \$ et plus étaient plus susceptibles de s'engager dans des activités bénévoles par voies officielles que ceux dont le revenu du ménage était inférieur à 50 000 \$. Étant donné la corrélation positive entre la scolarité, le métier et le revenu, ce résultat n'est pas surprenant.

De même, les prestataires vivant dans des foyers à hauts revenus étaient plus susceptibles d'être bénévoles par voies officielles que ceux vivant dans les foyers dont les revenus sont inférieurs à 50 000 \$.

Lien avec la communauté. La plupart de ceux qui font des recherches sur le lien avec la communauté laissent entendre que le temps de résidence est une variable-clé qui justifie le lien avec la communauté à cause de ses effets sur les liens sociaux locaux. Les individus propriétaires de leur résidence sont également plus susceptibles de se préoccuper du bien-être de leur communauté. Par conséquent, l'occupation d'un logement ou la possession d'une résidence sont présumées corrélativement positives face au bénévolat.

En général, la proportion de prestataires qui s'étaient engagés dans des activités bénévoles officielles avait tendance à être plus élevée chez ceux qui habitaient la même résidence depuis plus longtemps, mais pas de manière continue. Les prestataires qui ont habité dans leur résidence entre 11 et 20 ans avaient un plus haut taux de bénévolat que ceux qui ont habité dans leur résidence pour des périodes plus courtes ou plus longues.

De façon surprenante, il n'y a pas de tendances claires de bénévolat par voies officielles selon le nombre d'années à la résidence actuelle.

Lorsque nous prenons en considération le statut en matière de logement, les prestataires qui étaient propriétaires de leur résidence avaient tendance à être bénévoles par voies officielles plus souvent que ceux qui n'étaient pas propriétaires de leur résidence. Chez les hommes réitérants, 33,2 % des propriétaires ont été bénévoles par voies officielles par opposition à 28,7 % et 26,9 % des locataires et des autres, respectivement. De même, chez les hommes prestataires occasionnels, 38,3 % des propriétaires participaient à des activités bénévoles officielles à comparé à 34,1 % des locataires et 32,4 % des autres. Le taux de participation à des activités bénévoles officielles chez les femmes propriétaires était nettement supérieur que chez leurs homologues masculins (ainsi qu'un plus haut taux que chez les femmes locataires et les femmes prestataires avec d'autres types de logements). Près de 45 % des femmes réitérantes qui étaient propriétaires ont été bénévoles par voies officielles (par opposition à 29,5 % des locataires et 38,3 % des autres); et chez les femmes prestataires occasionnelles, 46,8 % des propriétaires participaient à des activités bénévoles officielles.

Cependant, aucune tendance constante n'a pu être observée chez les bénévoles par voies officieuses. Par exemple, les hommes réitérants qui étaient locataires étaient plus susceptibles de faire du bénévolat que ne l'étaient les hommes réitérants qui étaient propriétaires. Et les hommes prestataires occasionnels qui étaient propriétaires ou locataires étaient tous moins susceptibles que les autres hommes avec d'autres logements de faire du bénévolat. Les femmes réitérantes qui étaient propriétaires étaient plus susceptibles de faire du bénévolat que les femmes locataires ou celles avec d'autres logements; mais les femmes prestataires occasionnelles propriétaires et locataires étaient toutes moins susceptibles de faire du bénévolat que ne l'étaient celles avec d'autres logements.

RÉCAPITULATION

Le taux de participation aux activités bénévoles chez les prestataires d'assurance-emploi en 1997 étaient seulement légèrement supérieur au taux national pour les Canadiens cette année-là. Parmi les prestataires d'assurance-emploi, autant les réitérants que les prestataires occasionnels étaient environ deux fois plus susceptibles de faire du bénévolat par voies officieuses plutôt que par voies officielles. Il n'y a pas de différences systématiques entre le comportement de bénévolat chez les réitérants par opposition aux prestataires occasionnels, et tous les groupes de prestataires étaient moins susceptibles de faire du bénévolat pendant le chômage.

Tout comme le SNDBP, le SRRAE a montré que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de s'engager dans des activités bénévoles. De même, les deux sondages ont montré que les individus avec un plus haut degré de scolarité, ceux qui occupaient des postes de gestion et ceux avec des revenus du ménage supérieurs étaient plus susceptibles de faire du bénévolat.

Tableau B.4 : Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi engagés dans des activités bénévoles officielles en 1997, selon les caractéristiques

Caractéristiques	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Région				
Atlantique	34,2	40,2	49,0	47,6
Québec	29,8	34,5	31,4	32,6
Ontario	28,0	33,7	43,8	40,9
Prairies	34,6	37,0	60,8	53,5
Colombie-Britannique	35,2	39,8	39,5	41,0
Milieu urbain/rural				
Urbain	28,9	34,2	37,6	38,5
Rural	34,6	41,6	46,0	49,9
Âge				
25–34 ans	30,9	33,6	37,4	41,3
35–44 ans	33,8	37,4	46,1	43,1
45 ans et plus	29,7	37,4	38,9	38,9
Scolarité				
Sans diplôme d'études secondaires	25,8	29,1	27,4	30,0
Diplôme d'études secondaires ou plus	37,5	39,2	48,0	44,6

(à suivre)

Tableau B.4 : Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi engagés dans des activités bénévoles officielles en 1997, selon les caractéristiques (suite)

Caractéristiques	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Statut d'immigré				
Nés au Canada	32,1	37,9	42,4	44,8
Immigrés	25,1	28,5	31,3	27,3
État civil				
Époux/épouse ou conjoint/conjointe de fait	32,2	37,0	42,5	42,2
Sans époux/épouse ni conjoint/conjointe de fait	29,3	33,5	36,0	38,7
Nombre d'enfants				
Aucun	28,8	34,0	35,8	37,8
Un	30,0	38,5	40,9	36,7
Deux	36,2	40,5	49,9	51,4
Trois	43,4	30,4	56,7	46,5
Quatre ou plus	44,8	42,0	56,5	60,7
Métier				
Gestionnaires/professionnels	50,5	48,3	54,7	61,2
Cadres intermédiaires	43,4	57,3	57,2	50,8
Travailleurs spécialisés	30,9	33,9	38,6	36,8
Travailleurs non spécialisés	28,9	30,4	31,6	32,2
Secteurs d'activité				
Industrie primaire	32,7	42,0	34,6	23,8
Industrie manufacturière	31,7	31,4	28,1	25,4
Construction	27,8	29,6	41,3	16,6
Transports, communications, installations	29,7	23,6	43,2	43,9
Commerce	30,3	35,9	36,7	36,1
Finances commerciales et personnelles	35,8	35,8	34,8	36,8
Services communautaires	44,0	61,9	52,1	56,2
Administration publique	39,3	66,1	41,6	56,2
Divers	36,7	47,6	49,5	36,9
Revenu du ménage				
Moins de 30 000 \$	30,1	34,8	33,7	34,5
30 000 \$ à 49 999 \$	31,9	37,1	41,4	43,1
50 000 \$ ou plus	35,4	41,0	52,5	51,4
Nombre d'années au logement actuel				
1 an ou moins	28,7	32,9	35,9	41,1
2 à 5 ans	31,2	36,6	35,6	38,3
6 à 10 ans	33,0	32,9	42,3	42,2
11 à 20 ans	33,7	42,6	46,6	45,3
Plus de 20 ans	30,9	37,5	44,5	45,4
Statut en matière de logement				
Propriétaires	33,2	38,3	44,8	46,8
Locataires	28,7	34,1	29,5	32,3
Gratuit/autre	26,9	32,4	38,3	44,4

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux catalogués « non spécifié », « refus de répondre » ou « ne sait pas » ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.59 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Tableau B.5 : Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi engagés dans des activités officielles en 1997, selon les caractéristiques

Caractéristiques	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Région				
Atlantique	68,2	68,7	74,4	75,1
Québec	60,9	58,6	57,6	53,7
Ontario	64,0	67,3	71,0	66,8
Prairies	65,4	70,6	77,1	73,3
Colombie-Britannique	65,2	65,7	63,8	67,6
Milieu urbain/rural				
Urbain	62,7	62,2	63,1	63,7
Rural	65,6	74,8	71,1	69,8
Âge				
25–34 ans	67,3	65,8	67,0	64,4
35–44 ans	64,6	67,2	67,4	68,2
45 ans et plus	60,4	61,9	65,0	62,4
Scolarité				
Sans diplôme d'études secondaires	60,8	64,7	61,8	58,6
Diplôme d'études secondaires ou plus	67,6	65,4	68,7	67,3
Statut d'immigré				
Nés au Canada	65,5	67,8	68,5	68,5
Immigrés	50,4	55,1	51,5	52,5
État civil				
Époux/épouse ou conjoint/conjointe de fait	63,9	65,1	66,4	65,8
Sans époux/épouse ni conjoint/conjointe de fait	64,2	64,8	65,7	63,5
Nombre d'enfants				
Aucun	63,9	65,5	65,4	63,5
Un	63,5	64,4	65,7	62,4
Deux	65,1	63,5	67,8	70,4
Trois	63,1	64,7	70,3	71,4
Quatre ou plus	69,2	71,0	72,3	66,9
Métier				
Gestionnaires/professionnels	70,4	66,4	71,4	73,8
Cadres intermédiaires	68,9	65,5	71,9	71,1
Travailleurs spécialisés	64,7	68,9	65,0	64,4
Travailleurs non spécialisés	61,0	60,6	63,6	61,0
Secteurs d'activité				
Industrie primaire	63,7	68,8	60,2	51,2
Industrie manufacturière	67,2	67,6	57,1	61,8
Construction	62,6	64,5	67,9	44,4
Transports, communications, installations	61,5	66,6	70,9	73,2
Commerce	65,7	62,6	65,0	60,4
Finances commerciales et personnelles	65,0	59,4	64,1	65,8
Services communautaires	66,1	74,4	72,3	72,2
Administration publique	64,2	73,9	66,2	73,6
Divers	63,6	72,5	63,0	67,1

(à suivre)

Tableau B.5 : Pourcentage des prestataires d'assurance-emploi engagés dans des activités bénévoles officielles en 1997, selon les caractéristiques (suite)

Caractéristiques	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Revenu du ménage				
Moins de 30 000 \$	65,3	62,9	64,7	65,3
30 000 \$ à 49 999 \$	63,9	67,4	67,7	65,1
50 000 \$ ou plus	67,9	68,8	70,1	68,6
Nombre d'années au logement actuel				
1 an ou moins	67,3	64,5	64,6	64,3
2 à 5 ans	62,5	65,3	62,2	64,9
6 à 10 ans	64,5	63,9	68,8	66,7
11 à 20 ans	63,4	67,0	66,0	65,5
Plus de 20 ans	62,9	65,5	71,3	65,4
Statut en matière de logement				
Propriétaires	63,7	65,7	67,7	67,4
Locataires	64,7	64,0	62,7	61,4
Gratuit/autre	63,4	69,1	61,5	68,5

Source : Calculs basés sur le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi (SRRAE).

Nota : Les pourcentages indiqués sont calculés à l'aide du coefficient de pondération de la population fourni par Statistique Canada. Ceux catalogués « non spécifié », « refus de répondre » ou « ne sait pas » ont été exclus du calcul des pourcentages. Voir le tableau C.59 pour les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour cette figure.

Annexe C : Effectifs d'échantillonnage non pondérés

Cette annexe contient les effectifs d'échantillonnage non pondérés pour les tableaux et les figures de ce rapport.

Tableau C.1 : Âge et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.1)

Âge	Hommes prestataires	Femmes prestataires
25-34	4 071	2 363
35-44	3 924	2 891
45-54	2 507	2 309
55+	1 577	969
Total	12 079	8 532

Tableau C.2 : Nombre de réitérants de l'assurance-emploi par région (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 2.1)

Région	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Atlantique	2 891	1 902
Québec	1 820	1 158
Ontario	1 532	981
Ouest	3 044	1 577
Total	9 287	5 618

Tableau C.3 : Régions et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.2)

Région	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Atlantique	3 685	2 805
Québec	2 117	1 417
Ontario	1 952	1 397
Ouest	4 325	2 913
Total	12 079	8 532

Tableau C.4 : Lieu de résidence rural, lieu de résidence urbain et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.3)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Urbain	6 812	4 999
Rural	5 250	3 513
Non spécifié	17	20
Total	12 079	8 532

Tableau C.5 : Revenu du ménage en 1997 et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.4)

Revenu du ménage	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Moins de 20 000 \$	1 710	1 377
20 000 \$–29 999 \$	2 370	1 362
30 000 \$–49 999 \$	3 795	2 205
49 999 \$–59 999 \$	1 048	764
60 000 \$ ou plus	1 531	1 323
Non spécifié	1 625	1 501
Total	12 079	8 532

Tableau C.6 : Éducation et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.5)

Scolarité	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Formation secondaire non complétée	5 265	2 252
Formation secondaire complétée	3 430	2 382
Formation post-secondaire, non universitaire, non complétée	624	569
Formation post-secondaire, non universitaire, complétée	1 406	1 414
Formation universitaire non complétée	394	519
Formation universitaire complétée	724	1 199
Autres	121	132
Ne savent pas, refus de répondre	115	75
Total	12 079	8 532

Tableau C.7 : Lieu de naissance et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 2.6)

Lieu de naissance	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Canada	10 637	7 366
Immigrants		
Immigrés depuis 10 ans ou moins	414	293
Immigrés depuis plus de 10 ans	958	819
Données manquantes	70	54
Total	12 079	8 532

Tableau C.8 : Nombre de réitérants et de prestataires occasionnels nés à l'extérieur du Canada, par sexe et fréquence de recours à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 2.2)

Lieu de naissance	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Immigrants		
Immigrés depuis 10 ans ou moins	414	293
Immigrés depuis plus de 10 ans	958	819
Données manquantes	70	54
Total	1 442	1 166

Tableau C.9 : Nombre de répondants qui ont travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.1)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Réitérants	9 287	5 618
Occasionnels	2 792	2 914
Total	12 079	8 532

Tableau C.10 : Nombre de répondants qui ont travaillé en 1997, par groupe d'âge (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.2)

Âge	Tous les prestataires
25–34	6 434
35–44	6 815
45 ans et plus	7 362
Total	20 611

Tableau C.11 : Nombre d'heures travaillées en 1997, par catégorie (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.3)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Moins de 1 000 heures	2 964	3 104
1 000–1 499 heures	2 704	1 968
1 500–1 999 heures	2 665	1 467
2 000–2 499 heures	1 624	527
2 500 heures ou plus	448	77
N'ont pas travaillé ou données manquantes	1 674	1 389
Total	12 079	8 532

Tableau C.12 : Première année en fonction pour l'employeur principal de 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.4)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Première année en 1997	2 889	1 695
Première année en 1996	1 361	911
Première année entre 1993 et 1995	2 104	1 449
Première année entre 1987 et 1992	2 542	2 083
Première année avant 1987	2 298	1 472
N'ont pas travaillé ou données manquantes	885	922
Total	12 079	8 532

Tableau C.13 : Nombre d'employeurs (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.5)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Aucun	681	829
Un	8 178	5 982
Deux	2 309	1 343
Trois ou plus	911	378
Total	12 079	8 532

Tableau C.14 : Nombre de répondants ayant subi un temps d'arrêt en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.6)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Ont subi un temps d'arrêt	8 067	5 239
N'ont pas subi de temps d'arrêt	3 808	3 189
Données manquantes	204	104
Total	12 079	8 532

Tableau C.15 : Nombre de répondants qui s'attendaient à être rappelés, chez ceux qui ont subi un temps d'arrêt de leur principal employeur (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.7)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Ont subi un temps d'arrêt	8 067	5 239
S'attendaient à être rappelés après le temps d'arrêt	6 222	4 153
Ne s'attendaient pas à être rappelés après le temps d'arrêt	1 845	1 086
N'ont pas subi de temps d'arrêt	4 012	3 293
Total	12 079	8 532

Tableau C.16 : Nombre de répondants dont l'emploi principal en 1997 était saisonnier (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.8)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Saisonnier	6 230	3 159
Non saisonnier	4 594	4 222
Sans travail ou non spécifié	1 255	1 151
Total	12 079	8 532

Tableau C.17 : Nombre de répondants ayant travaillé au moins une semaine chaque mois en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.9)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Janvier		
Ont travaillé	4 897	4 701
N'ont pas travaillé	6 690	3 615
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Février		
Ont travaillé	5 308	4 939
N'ont pas travaillé	6 279	3 377
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Mars		
Ont travaillé	6 075	5 169
N'ont pas travaillé	5 512	3 147
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Avril		
Ont travaillé	7 260	5 514
N'ont pas travaillé	4 327	2 802
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Mai		
Ont travaillé	8 581	6 053
N'ont pas travaillé	3 006	2 263
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Juin		
Ont travaillé	9 340	6 306
N'ont pas travaillé	2 247	2 010
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Juillet		
Ont travaillé	9 359	5 541
N'ont pas travaillé	2 228	2 775
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Août		
Ont travaillé	9 399	5 411
N'ont pas travaillé	2 188	2 905
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532

(à suivre)

Tableau C.17 : Nombre de répondants ayant travaillé au moins une semaine chaque mois en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.9) (suite)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Septembre		
Ont travaillé	9 668	6 389
N'ont pas travaillé	1 919	1 927
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Octobre		
Ont travaillé	9 380	6 256
N'ont pas travaillé	2 207	2 060
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Novembre		
Ont travaillé	8 551	5 854
N'ont pas travaillé	3 036	2 462
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532
Décembre		
Ont travaillé	7 273	5 560
N'ont pas travaillé	4 314	2 756
Non spécifié	492	216
Total	12 079	8 532

Tableau C.18 : Distribution des hommes prestataires réitérants et occasionnels, par catégories d'activité (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour les figures 3.10 et 3.11)

Catégories industrielles	Réitérants	Occasionnels	Total
Administration publique	425	99	524
Divers	182	82	264
Services communautaires	605	231	836
Finances d'entreprises et personnelles	432	316	748
Commerce	525	380	905
Transports, Communications, Services publics	846	233	1 079
Construction	3 151	436	3 587
Industries manufacturières	1 353	454	1 807
Agriculture et industrie primaire	1 388	237	1 625
Total avec les industries valables	8 907	2 468	11 375
Interruption reconnue ou non spécifiée	380	324	704
Total	9 287	2 792	12 079

Tableau C.19 : Distribution des femmes prestataires réitérantes et occasionnelles, par catégories d'activité (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour les figures 3.12 et 3.13)

Catégories industrielles	Réitérantes	Occasionnelles	Total
Administration publique	285	128	413
Divers	106	83	189
Services communautaires	2 049	774	2 823
Finances d'entreprises et personnelles	901	591	1 492
Commerce	427	386	813
Transports, Communications, Services publics	232	103	335
Construction	133	43	176
Industries manufacturières	750	258	1 008
Agriculture et industries primaires	348	88	436
Total avec les industries valables	5 231	2 454	7 685
Interruption reconnue ou non spécifiée	387	460	847
Total	5 618	2 914	8 532

Tableau C.20 : Distribution des métiers de prestige chez les hommes ayant travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.14)

Catégories de métiers de prestige	Réitérants	Occasionnels	Total
Gestionnaires, professionnels	217	142	359
Cadres intermédiaires	568	325	893
Travailleurs spécialisés	5 318	1 314	6 632
Travailleurs non spécialisés	2 802	684	3 486
Interruption reconnue	361	320	681
Non spécifiée	21	7	28
Total	9 287	2 792	12 079

Tableau C.21 : Distribution des métiers de prestige chez les femmes ayant travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.15)

Catégories de métiers de prestige	Réitérantes	Occasionnelles	Total
Gestionnaires, professionnels	242	450	692
Cadres intermédiaires	512	1 084	1 596
Travailleurs spécialisés	1 089	2 170	3 259
Travailleurs non spécialisés	607	1 526	2 133
Interruption reconnue	453	376	829
Non spécifiée	11	12	23
Total	2 914	5 618	8 532

Tableau C.22 : Distribution des salaires pour tous les hommes prestataires qui ont travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.16)

Catégories de revenus	Hommes prestataires
Moins de 8,00 \$ de l'heure	755
8,00 \$–11,99 \$ de l'heure	2 624
12,00 \$–15,99 \$ de l'heure	2 809
16,00 \$ ou plus de l'heure	3 966
Interruption reconnue ou données manquantes	1 925
Total	12 079

Tableau C.23 : Distribution du revenu total annuel pour tous les hommes prestataires qui ont travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.17)

Catégories de revenus	Hommes prestataires
Moins de 10 000 \$	2 960
10 000 \$–19 999 \$	2 918
20 000 \$–29 999 \$	2 105
Ou plus de 30 000 \$	2 466
Au chômage ou données manquantes	1 630
Total	12 079

Tableau C.24 : Distribution des salaires pour les femmes prestataires (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.18)

Catégories de revenus	Femmes prestataires
Moins de 8,00 \$ de l'heure	1 686
8,00 \$–11,99 \$ de l'heure	2 303
12,00 \$–15,99 \$ de l'heure	1 504
16,00 \$ de l'heure ou plus	1 240
Interruption reconnue ou données manquantes	1 799
Total	8 532

Tableau C.25 : Distribution du revenu total annuel pour toutes les femmes prestataires qui ont travaillé en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 3.19)

Catégories de revenus	Femmes prestataires
Moins de 10 000 \$	3 590
10 000 \$–19 999 \$	2 169
20 000 \$–29 999 \$	1 028
Ou plus de 30 000 \$	447
Au chômage ou données manquantes	1 298
Total	8 532

Tableau C.26 : Nombre de travailleurs dans le ménage (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 3.1)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Aucun membre du ménage ne travaillait	328	254
Seuls les répondants ont travaillé : ménages à une personne	1 463	660
Seuls les répondants ont travaillé : ménages à plusieurs personnes	2 728	1 091
D'autres membres du ménage ont travaillé	7 560	6 527
Total	12 079	8 532

Tableau C.27 : Source du revenu du ménage (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 3.2)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Assurance-emploi		
Oui	9 237	6 45
Non	2 603	1 946
Données manquantes	239	171
Aide au revenu		
Oui	841	536
Non	11 106	7 865
Données manquantes	222	131
Autres programmes gouvernementaux (prestations fiscales pour enfants, etc.)		
Oui	4 339	3 508
Non	7 299	4 833
Données manquantes	441	191
Pensions		
Oui	1 305	1 021
Non	10 562	7 394
Données manquantes	212	117
Intérêts et dividendes		
Oui	1 717	1 365
Non	9 976	6 906
Données manquantes	386	261
Sources diverses		
Oui	421	634
Non	11 435	7 751
Données manquantes	223	127
Total	12 079	8 532

Tableau C.28 : Revenu du ménage total par groupe de revenus (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour les figures 3.20 et 3.21)

Groupe de revenus	Revenu du ménage									
	Hommes prestataires					Femmes prestataires				
	Moins de 30 000 \$	30 000 \$– 50 000 \$	Ou plus de 50 000 \$	Données manquantes	Total	Moins de 30 000 \$	30 000 \$– 50 000 \$	Ou plus de 50 000 \$	Données manquantes	Total
Moins de 10 000 \$	1 574	681	297	408	2 960	1 480	911	600	599	3 590
10 000 \$– 19 999 \$	1 337	901	383	297	2 918	635	653	578	303	2 169
20 000 \$– 29 999 \$	513	936	463	193	2 105	192	270	440	126	1 028
Ou plus de 30 000 \$	177	894	1 206	189	2 466	39	121	251	36	447
Au chômage ou données manquantes	479	383	230	538	1 630	393	250	218	437	1 298
Total	4 080	3 795	2 579	1 625	12 079	2 739	2 205	2 087	1 501	8 532

Tableau C.29 : Satisfaction à l'égard de la situation professionnelle dans son ensemble (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.1)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Très insatisfaits	2 011	1 343
Plutôt insatisfaits	1 779	1 131
Ni l'un ni l'autre	473	400
Plutôt satisfaits	3 626	2 288
Très satisfaits	3 730	3 078
Ne savent pas	244	145
Refus de répondre	216	147
Total	12 079	8 532

Tableau C.30 : Satisfaction à l'égard du revenu de 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.2)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Très insatisfaits	2 221	1 723
Plutôt insatisfaits	2 167	1 462
Ni l'un ni l'autre	260	294
Plutôt satisfaits	4 297	2 763
Très satisfaits	2 700	1 988
Ne savent pas	216	150
Refus de répondre	218	152
Total	12 079	8 532

Tableau C.31 : Satisfaction à l'égard du type de travail rémunéré accompli (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.3)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Très insatisfaits	587	433
Plutôt insatisfaits	653	498
Ni l'un ni l'autre	363	429
Plutôt satisfaits	3 647	2 217
Très satisfaits	6 329	4 578
Ne savent pas	270	203
Refus de répondre	230	174
Total	12 079	8 532

Tableau C.32 : Prédilection au changement en général (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 4.1)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
« Je n'aime pas essayer de nouvelles choses... »	328	254
Fortement d'accord	1 361	713
Plutôt d'accord	1 862	1 015
Ni l'un ni l'autre	284	197
Plutôt en désaccord	3 642	2 769
Fortement en désaccord	4 298	3 442
Ne savent pas	400	234
Refus de répondre	232	162
Total	12 079	8 532
« Tout change trop vite »		
Fortement d'accord	2 167	1 517
Plutôt d'accord	1 886	1 345
Ni l'un ni l'autre	405	318
Plutôt en désaccord	3 521	2 458
Fortement en désaccord	3 545	2 538
Ne savent pas	315	184
Refus de répondre	240	172
Total	12 079	8 532
« Il y a peu de choses que je puisse faire pour changer les choses importantes... »		
Fortement d'accord	1 497	846
Plutôt d'accord	1 734	959
Ni l'un ni l'autre	436	301
Plutôt en désaccord	2 594	1 901
Fortement en désaccord	5 105	4 079
Ne savent pas	469	279
Refus de répondre	244	167
Total	12 079	8 532

Tableau C.33 : Opinion sur l'énoncé : « Il y aura toujours suffisamment d'emplois pour les travailleurs possédant mes compétences » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.4)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Fortement d'accord	4 305	2 474
Plutôt d'accord	2 612	1 823
Ni l'un ni l'autre	343	319
Plutôt en désaccord	1 922	1 610
Fortement en désaccord	2 232	1 825
Ne savent pas	436	322
Refus de répondre	229	159
Total	12 079	8 532

Tableau C.34 : Opinion sur l'énoncé : « Je mérite de recevoir toutes mes semaines d'assurance-emploi parce que j'y ai cotisé » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.5)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Fortement d'accord	3 688	2 798
Plutôt d'accord	2 066	1 612
Ni l'un ni l'autre	633	487
Plutôt en désaccord	2 059	1 460
Fortement en désaccord	2 965	1 728
Ne savent pas	392	253
Refus de répondre	276	194
Total	12 079	8 532

Tableau C.35 : Opinion sur l'énoncé : « Le type de travail que je trouve signifie le recours à l'assurance-emploi de temps à l'autre n'est qu'une réalité de la vie » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.6)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Fortement d'accord	4 344	2 532
Plutôt d'accord	3 561	2 393
Ni l'un ni l'autre	416	392
Plutôt en désaccord	1 421	1 193
Fortement en désaccord	1 711	1 542
Ne savent pas	358	294
Refus de répondre	268	186
Total	12 079	8 532

Tableau C.36 : Opinion sur l'énoncé : « J'ai crains que, dans peu de temps, il n'y ait plus de programme d'assurance-emploi » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 4.7)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Fortement d'accord	3 863	2 912
Plutôt d'accord	2 941	2 115
Ni l'un ni l'autre	903	703
Plutôt en désaccord	1 807	1 245
Fortement en désaccord	1 671	930
Ne savent pas	633	444
Refus de répondre	261	183
Total	12 079	8 532

Tableau C.37 : Nombre de tous les répondants au SRRAE qui étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 5.1)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Ont travaillé continuellement pour un employeur en 1997	1 321	1 189
Au chômage toute l'année 1997 ou une partie	10 758	7 343
Total	12 079	8 532

Tableau C.38 : Nombre de répondants au SRRAE qui ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 5.2)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Ont cherché un emploi pendant le chômage	7 515	4 987
N'ont pas cherché d'emploi pendant le chômage	3 163	2 297
Ne savent pas	37	26
Refus de répondre	43	33
Total	10 758	7 343

Tableau C.39 : Méthodes de recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.1)

Méthodes de recherche d'emploi	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Communiquer directement avec les employeurs		
Oui	6 709	4 434
Non	788	537
Données manquantes	18	16
Total	7 515	4 987
Communiquer avec les amis ou les voisins		
Oui	5 968	4 092
Non	1 528	884
Données manquantes	19	11
Total	7 515	4 987
Agence gouvernementale		
Oui	5 854	3 963
Non	1 647	1 010
Données manquantes	14	14
Total	7 515	4 987
Journaux		
Oui	3 970	3 213
Non	3 510	1 744
Données manquantes	35	30
Total	7 515	4 987

(à suivre)

Tableau C.39 : Méthodes de recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.1) (suite)

Méthodes de recherche d'emploi	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Agences de placement privées		
Oui	1 209	933
Non	6 272	4 034
Données manquantes	34	20
Total	7 515	4 987
Syndicats		
Oui	1 791	289
Non	5 707	4 687
Données manquantes	17	11
Total	7 515	4 987

Tableau C.40 : Nombre d'activités de recherche d'emploi utilisées par les répondants qui étaient sans emploi toute l'année 1997 ou une partie et qui ont cherché du travail pendant le chômage (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.2)

Nombre de techniques utilisées	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Un	417	269
Deux	1 153	754
Trois	2 177	1 360
Quatre	2 483	1 796
Cinq	1 071	725
Six	160	43
Données manquantes	54	40
Total	7 515	4 987

Tableau C.41 : Temps consacré aux activités de recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.3)

Nombre d'heures	Hommes prestataires	Femmes prestataires
0-5	2 091	1 741
6-10	1 770	1 165
11-15	811	451
16-20	949	481
Ou plus de 20	911	477
Données manquantes	983	672
Total	7 515	4 987

Tableau C.42 : Nombre de répondants qui ont subi un « temps d'arrêt » en 1997 parmi ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie, par espérances de rappel (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.4)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Ont subi un temps d'arrêt		
S'attendaient à un rappel après le temps d'arrêt	6 136	4 129
Ne s'attendaient pas à un rappel après le temps d'arrêt	1 824	1 071
N'ont pas subi de temps d'arrêt	2 594	2 039
Données manquantes	204	104
Total	10 758	7 343

Tableau C.43 : Nombre d'heures consacrées aux activités de recherche d'emploi parmi ceux qui ont subi un temps d'arrêt de leur principal employeur de 1997, par espérances de rappel (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.5)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Espéraient un rappel après le temps d'arrêt		
0–5 heures	1 441	1 221
6–10 heures	1 123	690
11–15 heures	435	215
16–20 heures	464	225
Plus de 20 heures	398	167
Interruption reconnue	1 670	1 194
Non précisé	605	417
Total	6 136	4 129
N'espéraient pas de rappel après le temps d'arrêt		
0–5 heures	408	252
6–10 heures	329	197
11–15 heures	182	109
16–20 heures	202	99
Plus de 20 heures	216	109
Interruption reconnue	295	198
Non précisé	192	107
Total	1 824	1 071

Tableau C.44 : Nombre de participants très susceptibles ou plutôt susceptibles d'accepter un nouvel emploi hypothétique, par situation relative à l'emploi en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.6)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Scénario 1		
Tous ceux au chômage en 1997		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	9 287	6 268
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	855	656
Ne savent pas	420	303
Refus de répondre	196	116
Total	10 758	7 343
Au chômage en 1997 et ont subi un temps d'arrêt		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	6 926	4 502
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	616	435
Ne savent pas	284	189
Refus de répondre	134	74
Total	7 960	5 200
Espéraient un rappel après le temps d'arrêt		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	5 335	3 575
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	487	349
Ne savent pas	213	151
Refus de répondre	101	54
Total	6 136	4 129
N'espéraient pas de rappel après le temps d'arrêt		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	1 591	927
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	129	86
Ne savent pas	71	38
Refus de répondre	33	20
Total	1 824	1 071
Scénario 2		
Tous ceux au chômage en 1997		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	8 118	5 526
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	1 607	1 087
Ne savent pas	835	613
Refus de répondre	198	117
Total	10 758	7 343
Au chômage en 1997 et ont subi un temps d'arrêt		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	6 077	3 950
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	1 156	774
Ne savent pas	592	401
Refus de répondre	135	75
Total	7 960	5 200
Espéraient un rappel après le temps d'arrêt		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	4 698	3 133
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	889	626
Ne savent pas	447	315
Refus de répondre	102	55
Total	6 136	4 129

(à suivre)

Tableau C.44 : Nombre de participants très susceptibles ou plutôt susceptibles d'accepter un nouvel emploi hypothétique, par situation relative à l'emploi en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.6) (suite)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Scénario 2		
N'espéraient pas de rappel après le temps d'arrêt		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	1 379	817
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	267	148
Ne savent pas	145	86
Refus de répondre	33	20
Total	1 824	1 071
Scénario 3		
Tous ceux au chômage en 1997		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	3 067	820
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	6 756	6 097
Ne savent pas	740	306
Refus de répondre	195	120
Total	10 758	7 343
Au chômage en 1997 et ont subi un temps d'arrêt		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	2 265	559
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	5 035	4 372
Ne savent pas	525	192
Refus de répondre	135	77
Total	7 960	5 200
Espéraient un rappel après le temps d'arrêt		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	1 632	412
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	4 018	3 511
Ne savent pas	384	150
Refus de répondre	102	56
Total	6 136	4 129
N'espéraient pas de rappel après le temps d'arrêt		
Susceptibles d'accepter un nouvel emploi	633	147
Aucunement susceptibles d'accepter un nouvel emploi	1 017	861
Ne savent pas	141	42
Refus de répondre	33	21
Total	1 824	1 071

Tableau C.45 : Raisons de ne pas chercher d'emploi pendant le chômage (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure 5.3)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Espèrent être rappelé au travail	1 088	679
Travaillent/vont à l'école	697	480
Raisons personnelles/retraite	327	410
Autres	232	171
Données manquantes	14	14
Total de ceux qui n'ont pas eu de période de chômage pendant laquelle ils ont cherché du travail et qui n'ont pas travaillé dans chaque mois	2 359	1 754
Total de ceux qui n'ont pas eu de période de chômage pendant laquelle ils ont cherché du travail	3 163	2 297
Total de tous ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie	10 758	7 343

Tableau C.46 : Réception d'assurance-emploi en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.7)

	Hommes prestataires		Femmes prestataires	
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles
Ont reçu de l'assurance-emploi en 1997 ^a	8 396	2 338	4 914	2 409
Ont reçu au moins 1 \$ en prestations régulières ^b	7 687	1 813	4 359	1 841

^aCes échantillons correspondent aux trois parties supérieures du tableau 5.7.

^bCes échantillons correspondent à la partie inférieure du tableau 5.7.

Tableau C.47 : Présence de jeunes enfants, probabilités d'être le principal gardien et recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau 5.8)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Enfant de moins de 6 ans dans le foyer	8 836	6 198
Aucun enfant de moins de 6 ans dans le foyer	1 922	1 145
Total	10 758	7 343
Enfant âgé entre 6 et 12 ans dans le foyer	8 387	5 615
Aucun enfant âgé entre 6 et 12 ans dans le foyer	2 371	1 728
Total	10 758	7 343
Aucun enfant de moins de 12 ans	9 250	5 371
Parmi ceux sans enfant âgé de moins de 12 ans qui		
Ont cherché du travail	6 420	3 632
N'ont pas cherché de travail	2 757	1 686
Données manquantes	73	53
Principaux pourvoyeurs d'un enfant de moins de 12 ans	1 483	1 963
Parmi les principaux pourvoyeurs d'enfants de moins de 12 ans qui		
Ont cherché du travail	1 079	1 351
N'ont pas cherché d'emploi	398	606
Données manquantes	6	6
Données manquantes	25	9
Total	10 758	7 343

Tableau C.48 : Sexe et fréquence du recours à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.1)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Total	1 246	522

Tableau C.49 : Nombre de répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans dans chaque région (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau A.1)

	Hommes et femmes prestataires ensemble
Atlantique	758
Québec	237
Ontario	166
Les Prairies	463
Colombie-Britannique	157
Total	1 781

Tableau C.50 : Revenu du ménage en 1997 et recours répété à l'assurance-emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.2)

Revenu du ménage	Nombre de réitérants
Moins de 20 000 \$	357
20 000 \$–29 999 \$	265
30 000 \$–49 999 \$	355
49 999 \$–59 999 \$	109
60 000 \$ ou plus	235
Non spécifié	447
Total	1 768

Tableau C.51 : Répondants qui ont subi un temps d'arrêt de leur emploi en 1997 (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.3)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Ont subi un « temps d'arrêt »	816	305
N'ont pas subi de « temps d'arrêt »	367	168
Interruption reconnue	48	42
Données manquantes	15	7
Total	1 246	522

Tableau C.52 : Nombre de ceux dont le temps d'arrêt qui s'est avéré une absence prolongée (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.4)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Ont subi un « temps d'arrêt »		
Espéraient être rappelé après le « temps d'arrêt »	518	184
N'espéraient pas être rappelé après le « temps d'arrêt »	298	121
N'ont pas subi de « temps d'arrêt »	415	210
Non spécifié	15	7
Total	1 246	522

Tableau C.53 : Satisfaction à l'égard de la situation professionnelle dans son ensemble (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.5)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Très insatisfaits	162	87
Plutôt insatisfaits	189	77
Ni l'un ni l'autre	44	24
Plutôt satisfaits	467	189
Très satisfaits	360	136
Données manquantes	24	9
Total	1 246	522

Tableau C.54 : Opinion sur l'énoncé : « Je mérite de recevoir toutes mes semaines d'assurance-emploi parce que j'y ai cotisé » (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.6)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Fortement d'accord	418	169
Plutôt d'accord	281	132
Ni l'un ni l'autre	52	26
Plutôt en désaccord	217	81
Fortement en désaccord	245	99
Données manquantes	33	15
Total	1 246	522

Tableau C.55 : Nombre de répondants au SRRAE âgés de moins de 25 ans qui ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage toute l'année 1997 ou une partie (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour la figure A.7)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Ont cherché du travail alors qu'ils étaient au chômage	796	329
N'ont pas cherché de travail alors qu'ils étaient au chômage	304	120
Ne savent pas	2	1
Refus de répondre	7	0
Total	1 109	450

Tableau C.56 : Méthodes de recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau A.2)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
En communiquant directement avec les employeurs?		
Oui	791	313
Non	82	45
Interruption reconnue	235	91
Ne savent pas	1	1
Total communiquant	1 109	450
En communiquant avec les amis et les voisins?		
Oui	734	306
Non	139	52
Interruption reconnue	235	91
Ne savent pas	1	1
Total	1 109	450
Agence gouvernementale?		
Oui	653	282
Non	217	75
Interruption reconnue	235	91
Ne savent pas	4	2
Total	1 109	450
Journaux?		
Oui	507	242
Non	361	114
Interruption reconnue	235	91
Ne savent pas	6	3
Total	1 109	450
Agences de placement privées?		
Oui	114	51
Non	758	306
Interruption reconnue	235	91
Ne savent pas	2	2
Total	1 109	450
Syndicats?		
Oui	77	5
Non	791	353
Interruption reconnue	235	91
Ne savent pas	6	1
Total	1 109	450

Tableau C.57 : Temps consacré aux activités de recherche d'emploi (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau A.3)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Un	417	269
Deux	1 153	754
Trois	2 177	1 360
Quatre	2 483	1 796
Cinq	1 071	725
Six	160	43
Données manquantes	54	40
Total	7 515	4 987

Tableau C.58 : Répondants qui ont subi un « temps d'arrêt » en 1997 parmi ceux qui ont été au chômage toute l'année 1997 ou une partie, par espérances de rappel (effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le tableau A.4)

	Hommes prestataires	Femmes prestataires
Ont subi un temps d'arrêt		
Espéraient un rappel après le temps d'arrêt	509	182
N'espéraient pas de rappel après le temps d'arrêt	292	117
N'ont pas subi de temps d'arrêt	293	144
Données manquantes	15	7
Total	1 109	450

Tableau C.59 : Effectifs d'échantillonnage non pondérés pour le SRRAE

Hommes prestataires		Femmes prestataires		Tous les prestataires, hommes et femmes		
Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles	Réitérants	Occasionnels	Total
9 287	2 792	5 618	2 914	14 905	5 706	20 611

Annexe D : Les caractéristiques des prestataires d'assurance-emploi

Le tableau D.1 présente l'ensemble des variables démographiques utilisées dans le Sondage sur le recours répété à l'assurance-emploi.

Tableau D.1 : Caractéristiques des prestataires d'assurance-emploi (%)

Caractéristiques	Hommes		Femmes		Tous les prestataires		
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles	Réitérants	Occasionnels	Total
Âge							
25 à 34 ans	31,5	40,9	23,1	34,6	28,4	37,9	32,9
35 à 44 ans	33,0	28,6	33,6	34,2	33,2	31,3	32,3
45 à 54 ans	21,6	18,9	30,1	21,9	24,7	20,3	22,6
55 ans et plus	14,0	11,6	13,2	9,3	13,7	10,5	12,2
Région							
Atlantique	21,5	8,4	22,1	9,3	21,7	8,8	15,6
Québec	36,9	29,7	39,2	26,9	37,7	28,3	33,3
Ontario	21,0	33,5	21,4	35,8	21,1	34,6	27,5
Ouest (Colombie-Britannique et les Prairies)	20,7	28,4	17,3	28,0	19,5	28,2	23,6
Résidence urbaine/rurale							
Urbaine	56,4	78,2	60,6	76,8	57,9	77,5	67,2
Rurale	43,5	21,8	39,2	23,2	41,9	22,5	32,7
Indéterminé	0,2	0,0	0,3	0,1	0,2	0,0	0,1
Revenu du ménage							
Moins de 20 000 \$	12,4	19,5	14,8	17,1	13,3	18,3	15,7
20 000 \$ à 29 999 \$	20,3	16,7	16,5	14,4	18,9	15,6	17,3
30 000 \$ à 49 999 \$	33,5	26,2	26,9	23,3	31,1	24,8	28,1
50 000 \$ à 59 999 \$	9,2	8,3	9,4	10,0	9,3	9,1	9,2
60 000 \$ ou plus	12,8	14,7	16,4	17,1	14,2	15,9	15,0
Indéterminé	11,9	14,6	15,9	18,2	13,4	16,4	14,8

(à suivre)

Tableau D.1 : Caractéristiques des prestataires d'assurance-emploi (%) (suite)

Caractéristiques	Hommes		Femmes		Tous les prestataires		
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles	Réitérants	Occasionnels	Total
Scolarité							
Plus haut niveau de scolarité							
N'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires	48,1	27,9	30,5	18,4	41,6	23,3	32,9
Ont obtenu un diplôme d'études secondaires	27,6	25,8	27,3	26,7	27,5	26,2	26,9
Formation post-secondaire							
sans diplôme	5,2	7,6	6,5	8,4	5,7	8,0	6,8
avec diplôme	10,0	16,5	14,8	18,8	11,8	17,6	14,5
Formation universitaire							
sans diplôme	2,5	5,4	5,6	6,3	3,7	5,9	4,7
avec diplôme	4,6	13,8	12,9	18,3	7,7	15,9	11,6
Autre	1,2	1,4	1,5	2,3	1,3	1,8	1,6
Ne savent pas/refus de répondre	0,9	1,6	0,9	0,9	0,9	1,2	1,0
Ont un certificat d'apprentissage							
Oui	21,4	16,0	4,3	5,6	15,1	11,0	13,2
Non	78,1	82,9	95,2	93,6	84,4	88,0	86,1
Ne savent pas/refus de répondre	0,5	1,1	0,6	0,8	0,6	0,9	0,7
Scolarité							
Ont un diplôme de formation professionnelle							
Oui	36,8	34,6	27,4	30,0	33,3	32,4	32,9
Non	62,6	64,2	71,9	69,1	66,0	66,6	66,3
Ne savent pas/refus de répondre	0,6	1,2	0,7	1,0	0,7	1,1	0,9

(à suivre)

Tableau D.1 : Caractéristiques des prestataires d'assurance-emploi (%) (suite)

Caractéristiques	Hommes		Femmes		Tous les prestataires		
	Réitérants	Occasionnels	Réitérantes	Occasionnelles	Réitérants	Occasionnels	Total
Statut d'immigrant							
Nés au Canada	89,3	76,9	86,5	78,4	88,2	77,6	83,2
Immigrés depuis moins de 10 ans	2,6	10,2	2,5	8,2	2,6	9,2	5,7
Immigrés depuis plus de 10 ans	7,6	11,7	10,5	12,8	8,7	12,2	10,5
Données manquantes	0,5	1,2	0,6	0,6	0,5	0,9	0,7
Statut en matière de logement							
Propriétaires	62,8	46,9	72,3	57,9	66,3	52,2	59,6
Locataires	30,5	44,8	23,3	37,8	27,8	41,4	34,3
Gratuit/autre	6,1	7,1	3,5	3,7	5,1	5,5	5,3
Ne savent pas/refus de répondre	0,7	1,2	0,9	0,6	0,8	0,9	0,8
Années à l'adresse actuelle							
1 an ou moins	19,9	27,4	14,9	27,1	18,0	27,3	22,4
2 à 5 ans	27,9	35,3	25,8	34,4	27,1	34,9	30,8
6 à 10 ans	17,7	14,8	18,8	16,8	18,1	15,8	17,0
11 à 20 ans	16,9	12,1	22,7	13,0	19,1	12,5	16,0
Plus de 20 ans	16,7	9,0	17,0	8,1	16,8	8,5	12,9
Indéterminé	0,9	1,4	0,8	0,6	0,9	1,0	0,9

Bibliographie

- BLOOM, Howard S., Barbara FINK, Susanna LUI-GURR, Wendy BANCROFT et Doug TATTRIE. *Mise en œuvre du Projet de supplément de revenu (PSR) : Projet-pilote d'incitation au réemploi*, Ottawa, La Société de recherche sociale appliquée, 1997.
- CORAK, Miles. « Unemployment Insurance Once Again: The Incidence for Repeat Participation in the Canadian UI Program », *Canadian Public Policy* 19,2 (juin 1993): 162–176, 1993a.
- . « Is Unemployment Insurance Addictive? Evidence from the Benefit Durations of Repeat Users », *Industrial and Labour Relations Review* 47,1 (octobre 1993): 62–73, 1993b.
- . *L'assurance-chômage, les mises à pied temporaires et les attentes en matière de rappel*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995.
- CORAK, Miles et Wendy PYPHER. *Entreprises, industries et interfinancement : Modes de distribution des prestations d'assurance-chômage et de l'impôt*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Rapport de contrôle et d'évaluation : régime d'assurance-emploi 1999*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 2000.
- . *La sécurité sociale dans le Canada de demain – De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi : rapport supplémentaire*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1994.
- DINGLEDINE, Gary. *Exposé chronologique : L'évolution de l'assurance-chômage de 1940 à 1980*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981.
- FELDSTEIN, Martin. « Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment », *Journal of Political Economy* 84,5 (octobre 1976): 937–957.
- LEMIEUX, Thomas et W. BENTLEY MACLEOD. *AC. L'effet d'apprentissage et l'assurance-chômage : Rapport d'évaluation n° 4*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995.
- NAKAMURA, Alice. « New Directions for UI, Social Welfare, and Vocational Education and Training », *Canadian Journal of Economics* 28,4(a) (novembre 1995): 731–752.
- . « Employment Insurance: A Framework for Real Reform », *C.D. Howe Institute Commentary* 85 (octobre 1996), Toronto, Institut C.D. Howe, 1996.
- NAKAMURA, Alice et W. E. DIEWERT. « Unemployment Insurance in Canada: Problems and Recent Reforms », 1997. Miméographié.
- PINEO, Peter, John PORTER et Hugh MCROBERTS. « The 1971 Census and the Socioeconomic Classification of Occupations », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 14,1 (février 1977): 91–102.
- PULKINGHAM, Jane. « Remaking the Social Divisions of Welfare: Gender, “Dependency,” and UI Reform », *Studies in Political Economy*, 56 (Été 1998): 7–48.
- STATISTIQUE CANADA. *Recensement de 1996* [extrait des données], Ottawa, Statistique Canada, 1996.
- . *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête nationale de 1997 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, Statistique Canada, 1998a.

- . *Mises à pied permanentes, démissions et embauches dans l'économie canadienne, 1978–1995*, Ottawa, Statistique Canada, 1998b.
- . « *Population de 15 ans et plus selon le plus haut grade, certificat ou diplôme, le sexe et les groupes d'âge, par activité, Canada, recensement de 1996 – Données-échantillon (20 %)* », Statistique Canada, <http://www.statcan.ca/francais/census96/apr14/hican_f.htm>, (15 octobre 2000).
- . « *Chiffres de population des régions urbaines et rurales, provinces et territoires, recensement de 1996 – données intégrales* », Statistique Canada, <http://www.statcan.ca/francais/census96/table15_f.htm>, (15 octobre 2000).
- TATTRIE, Doug. *Incitatif financier pour encourager le réemploi des réitérants de l'assurance-emploi : le Projet de supplément de revenu*, Ottawa, La Société de recherche sociale appliquée, 1999.
- WESA, L. *Travail saisonnier et recours fréquent à l'assurance-chômage*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995.