

# 27

## Travailler loin du domicile éloigne les membres d'une famille, mais permet parfois de subvenir à leurs besoins

La mobilité géographique (ou « prolongée ») liée à l'emploi a toujours fait partie du marché du travail au Canada. Se déplacer loin de chez soi permet à de nombreuses familles de trouver un travail qui n'est pas disponible dans leur communauté ou à proximité, ou de trouver un emploi mieux rémunéré. Une telle mobilité implique toutefois un éloignement entre les travailleuses et travailleurs et les membres de leur famille pendant des périodes variables, ce qui peut nuire à leur bien-être, ainsi qu'à celui de leur famille.

Ce mode de travail porte parfois le nom de « super commuting » (super navettage<sup>a</sup>), que l'on définit comme « une mobilité de travail à court terme permettant de déplacer les travailleuses et travailleurs des régions où le taux de chômage est élevé vers des employeurs à la recherche de main-d'œuvre qualifiée<sup>1</sup> » [traduction]. Il peut s'agir de périodes de travail relativement courtes (p. ex. 14 jours de travail et 14 jours de repos), ou de rotations plus longues allant jusqu'à 6 semaines, ou d'une semaine de repos dans le cas d'un arrangement de travail par navettage (« fly-in, fly-out »). Il peut aussi y avoir des rotations plus courtes impliquant seulement quelques jours de congé et de longs trajets aller-retour. Pour de nombreux emplois, il s'agit d'une composante inhérente au travail, par exemple la

construction de routes de glace, le travail saisonnier dans les camps de chasse, la plantation d'arbres et certains emplois dans le secteur du tourisme. Quel que soit l'arrangement particulier ou le nom qu'on lui accole, ce type de travail a généralement pour effet d'éloigner les travailleuses et travailleurs de leurs proches pendant de longues périodes, parfois incertaines.

L'évolution de la situation économique dans diverses régions et provinces ou divers territoires contraint parfois les travailleuses et travailleurs à se déplacer loin de leur domicile pour trouver un emploi<sup>2</sup>, notamment lorsque les perspectives d'emploi se font rares dans la région d'origine (p. ex. l'effondrement de la pêche à la morue à Terre-Neuve-et-Labrador dans les années 1990, la fermeture d'une mine ou d'une usine, ou la fin d'un grand projet de construction industrielle), lorsqu'une autre province ou un autre territoire offre des emplois mieux rémunérés (p. ex. l'exploitation des sables bitumineux en Alberta au début des années 2000), l'employeur assumant parfois les frais liés au déplacement et à l'hébergement, ou lorsque la conjonction de divers facteurs a pour effet que les avantages l'emportent sur les coûts pour les familles.

Selon des estimations récentes, 14,2 % de la population active occupée en 2021 devait composer avec une mobilité géographique



prolongée ou complexe liée au travail<sup>3, 4, 5</sup>. Il s'agissait notamment des personnes effectuant de longs trajets quotidiens d'au moins une heure (5,4 % de la population active occupée<sup>3</sup>), des travailleuses et travailleurs du secteur des transports (4,8 %<sup>5</sup>), des résidentes et résidents temporaires titulaires d'un permis de travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme de mobilité internationale (3,1 %<sup>6, 7</sup>), des navetteuses et navetteurs interprovinciaux (0,6 %<sup>8</sup>) et des personnes travaillant à l'extérieur du Canada (0,3 %<sup>9</sup>).

## Pourquoi s'en préoccuper?

Se déplacer loin de chez soi pour travailler a toujours fait partie de l'économie canadienne. La mobilité géographique liée au travail joue un rôle important. Elle soutient les économies tout en aidant les travailleuses et travailleurs à subvenir aux besoins de leur famille en se déplaçant temporairement là où il y a du travail, sans pour autant vivre un déracinement.

Travailler loin de chez soi comporte son lot de défis. Les études ont montré que la mobilité géographique et les longs déplacements liés au travail peuvent mener à un épuisement personnel (c.-à-d. une fatigue physique et mentale, voire un surmenage)<sup>1</sup>. De plus, le fait qu'une ou un membre de la famille

travaille loin de son domicile risque de limiter les options d'emploi des autres membres en augmentant leurs responsabilités, notamment liées à la garde des enfants<sup>10</sup>.

Les études explorant l'incidence de la mobilité sur de longues distances pour le travail mettent en relief les approches flexibles qu'adoptent les familles et leurs proches pour soutenir ces travailleuses et travailleurs. Des « réseaux d'entraide » les aident à organiser leurs responsabilités familiales, à demeurer en contact et à veiller à l'éducation de leurs enfants à distance. Bon nombre de travailleuses et travailleurs peuvent compter sur le soutien de leur famille élargie, de leurs amis, de leurs voisins, voire d'autres membres de la communauté<sup>11</sup>.

Les employés interprovinciaux et interterritoriaux ont tendance à dépendre de leur travail pour la plupart de leurs revenus. Leurs familles sont donc plus vulnérables aux fluctuations des possibilités d'emploi interprovinciales et interterritoriales<sup>2</sup>. C'est ce que l'on a constaté en Alberta après la chute des prix du pétrole au milieu des années 2010, ainsi que dans l'ensemble du pays pendant la pandémie de COVID-19. Les régions dont les économies sont soutenues par la mobilité de la main-d'œuvre ou en dépendent, comme le Canada atlantique, sont généralement davantage touchées par de tels changements<sup>12</sup>.

## Références

<sup>1</sup> Chattu, V. K., Bani-Fatemi, A., Howe, A., et Nowrouzi-Kia, B. (5 août 2023). Exploring the impact of labour mobility on the mental health and wellbeing of skilled trades workers in Ontario, Canada. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(8), 1441-1451. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13080105>

<sup>2</sup> Statistique Canada. (22 mars 2023). L'emploi interprovincial et interterritorial au Canada, 2002 à 2019. *Rapports économiques et sociaux*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023003/article/00004-fra.htm>

<sup>3</sup> Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0458-01 Principal mode de transport pour la navette selon la durée du navettage, l'heure de départ pour le travail, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement. <https://doi.org/10.25318/9810045801-fra>

<sup>a</sup> Ce mot n'est pas encore d'usage en français.



# LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

- <sup>4</sup> Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0462-01 Destination du navettage selon le principal mode de transport pour la navette, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement. <https://doi.org/10.25318/9810046201-fra>
- <sup>5</sup> Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0448-01 Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044801&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044801&request_locale=fr)
- <sup>6</sup> Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2023). *Canada – Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires selon le sexe, le niveau de compétence professionnelle et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur, janvier 2015 à avril 2023*. <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/resource/880e786d-9d33-4397-a37d-4de021247172>
- <sup>7</sup> Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2022). *Canada – Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale (PMI) au 31 décembre selon la province/le territoire de destination et le programme, 2000-2022*. <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/resource/8d4c4240-88ea-421d-b80d-6cc6a3d28044>
- <sup>8</sup> Statistique Canada. (28 mars 2018). Tableau 98-400-X2016292 Industrie – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012 (427A), catégorie de travailleur (7A), situation d'activité (3), âge (13A) et sexe (3) pour la population active âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires et divisions de recensement, Recensement de 2016 – Données-échantillon (25 %). *Produits de données, Recensement de 2016*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/tp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=111853&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>
- <sup>9</sup> Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0455-01 Catégorie du lieu de travail selon les sous-secteurs d'industries, la grande catégorie des professions, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties. <https://doi.org/10.25318/9810045501-fra>
- <sup>10</sup> Battams, N. (20 septembre 2022). Entretien : Barb Neis au sujet des familles et de la mobilité pour le travail. L'Institut Vanier de la famille. <https://institutvanier.ca/ressource/entretien-avec-barb-neis-au-sujet-des-familles-et-de-la-mobilite-pour-le-travail/>
- <sup>11</sup> Dorow, S., et Mandizadza, S. (10 janvier 2017). Réseaux d'entraide : la mobilité, le travail et la gestion des relations familiales. L'Institut Vanier de la famille. <https://institutvanier.ca/ressource/reseaux-dentraide-la-mobilite-le-travail-et-la-gestion-des-relations-familiales/>
- <sup>12</sup> Neil, K., et Neis, B. (Septembre 2020). *Interjurisdictional employment in Canada, 2002-2016*. <https://www.onthemovepartnership.ca/wp-content/uploads/sites/14/2020/09/Interjurisdictional-Employment-in-Canada-2002-to-2016.pdf>

## Remerciements

Nous tenons à remercier Barbara Neis, professeure titulaire émérite de la Chaire John Lewis Paton, professeure-chercheuse honoraire au Département de sociologie de l'Université Memorial et chef de projet du Partenariat en mouvement, pour la relecture de ce chapitre.



*La famille compte 2024* est une publication de l'Institut Vanier de la famille présentant des informations précises et actuelles sur les familles et la vie de famille au Canada. Rédigée dans un langage clair, elle est composée de chapitres sur un éventail de sujets et tendances qui ont une incidence sur la vie familiale au pays. Ses quatre sections (la structure, le travail, l'identité et le bien-être des familles) trouvent appui sur le [Cadre sur la diversité et le bien-être des familles](#).

L'Institut Vanier de la famille  
94, promenade CentrepoinTE  
Ottawa (Ontario) K2G 6B1  
[info@institutvanier.ca](mailto:info@institutvanier.ca)  
[www.institutvanier.ca](http://www.institutvanier.ca)



Cette publication est autorisée par [Creative Commons – Attribution de licence – Pas d'utilisation commerciale 4.0 International](#).

## Comment citer ce document :

Battams, N. (2024). Travailler loin du domicile éloigne les membres d'une famille, mais permet parfois de subvenir à leurs besoins. Dans *La famille compte 2024*, L'Institut Vanier de la famille. <https://institutvanier.ca/la-famille-compte-2024/travailler-loin-du-domicile-eloigne-les-membres-d-une-famille-mais-permet-parfois-de-subvenir-a-leurs-besoins>

