



Documents de recherche

Direction des études analytiques

*Travailler plus? Travailler moins?
Que préfèrent les travailleurs canadiens?*

par Marie Drolet et René Morissette

N° 104



**DIRECTION DES ÉTUDES ANALYTIQUES
DOCUMENTS DE RECHERCHE**

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la direction, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises commerciales, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, la statistique informatique et la simulation. On incite les lecteurs à faire part aux auteurs de leurs commentaires, critiques ou suggestions. Une liste des titres figure à l'arrière de ce document.

Les documents de la série sont distribués aux bureaux régionaux de Statistique Canada, aux représentants statistiques des provinces, aux instituts de recherche et aux bibliothèques spécialisées. Vous pouvez vous procurer une copie du document par internet: www.statcan.ca.

Pour obtenir un ensemble de résumés des documents de la série ou un exemplaire des documents (en français ou en anglais), veuillez communiquer avec:

Comité de révision des publications
Direction des études analytiques, Statistique Canada
24^e étage, Immeuble R.-H. Coats
Ottawa, Ontario, K1A 0T6
(613) 951-6325

Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?

par Marie Drolet* et René Morissette**

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail

N° 104

11F0019MPF N° 104

ISSN:1200-5231

ISBN: 0-660-95613-6

Prix : 5 \$ l'exemplaire, 25 \$ par année

24^{ième} étage, Immeuble R.-H. Coats, Ottawa, K1A 0T6

Télécopieur: (613) 951-5403

*Téléphone (613) 951-5691

**Téléphone (613) 951-3608

e-mail: moriren@statcan.ca

Le 20 mai 1997

Les auteurs assument seuls la responsabilité des opinions formulées dans le présent document, lesquelles ne représentent pas nécessairement le point de vue de Statistique Canada.

Also available in English

Table des matières

<i>I. Introduction</i>	<i>1</i>
<i>II. Les données</i>	<i>3</i>
<i>III. Les préférences des travailleurs canadiens relativement aux heures de travail</i>	<i>4</i>
<i>III.1 Caractéristiques des emplois et préférences des travailleurs</i>	<i>4</i>
<i>III.2 Les compétences des travailleurs et les préférences relatives aux heures de travail</i>	<i>7</i>
<i>III.3 Le milieu familial et les préférences relatives aux heures de travail</i>	<i>9</i>
<i>IV. Analyse multivariée</i>	<i>12</i>
<i>V. Incidence des résultats</i>	<i>15</i>
<i>VI. Conclusions</i>	<i>20</i>
<i>Tableaux</i>	<i>21</i>
<i>Annexe I : Comparaison de l'Enquête de 1985 sur la réduction des heures de travail et de l'Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail</i>	<i>29</i>
<i>Annexe II : Analyse de régression</i>	<i>32</i>
<i>Bibliographie</i>	<i>38</i>

Résumé

Aux prises avec des taux de chômage élevés, une répartition inégale des heures de travail et un virage vers des emplois temporaires, à temps partiel et contractuels, les travailleurs canadiens préféreraient peut-être modifier leur horaire de travail. À partir des données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, nous avons constaté que les deux tiers des travailleurs canadiens sont satisfaits de leurs heures de travail. La majorité des personnes insatisfaites préféreraient travailler un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée plutôt qu'un plus petit nombre d'heures contre une rémunération plus faible. Cette conclusion s'impose pour chaque groupe d'âge, niveau de scolarité, niveau d'ancienneté, secteur d'activité et groupe professionnel. Les personnes les plus susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures sont généralement jeunes, ont un niveau de scolarité peu élevé, ont peu d'années d'ancienneté, occupent des postes temporaires, travaillent un petit nombre d'heures, et occupent des postes peu spécialisés. D'autre part, les personnes les plus susceptibles de vouloir diminuer leur semaine de travail sont des professionnels et des gestionnaires, travaillent dans les secteurs des sciences naturelles et sociales, ont des salaires horaires et des niveaux de scolarité élevés, ont beaucoup d'ancienneté, occupent des postes permanents et travaillent déjà un grand nombre d'heures.

Les calculs fondés sur les résultats de l'Enquête sur la réduction des heures de travail de 1985 laissent supposer que si les travailleurs canadiens devaient **volontairement** réduire leur semaine de travail, le nombre d'heures de travail qui pourraient être redistribuées serait probablement insuffisant pour **éliminer** le sous-emploi et réduire le chômage. Les possibilités de réaménager le temps de travail, mesurées par la tendance à vouloir travailler un nombre d'heures moins élevé, semblent être les meilleures (plus faibles) chez les groupes d'âge-niveau de scolarité affectés par des taux de chômage relativement faibles (élevés). Cela signifie que la diminution du chômage et du sous-emploi pourrait être plus prononcée chez les groupes où les travailleurs sont déjà relativement prospères.

Mots Clés : Heures travaillées ; Partage du temps de travail ; Chômage

« Il est indéniable que les emplois sont trop peu nombreux. Toutefois, le défi à relever tient aussi bien à la répartition de ces emplois qu'à leur nombre... Une nouvelle répartition du travail pourrait aider les Canadiens et Canadiennes à mieux équilibrer leur vie professionnelle et familiale en plus de donner de meilleures chances d'emploi à ceux qui en ont besoin et de permettre à d'autres de poursuivre leurs études et d'accroître leurs compétences. Cela pourrait aussi élargir l'éventail des possibilités pour les personnes qui, dans certains cas, préféreraient travailler un nombre moindre d'heures. »

- Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, 1994

I. Introduction

Le nombre d'heures que les Canadiens passent au travail continue d'être un sujet d'intérêt dans les années 90, et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, les taux de chômage élevés qui caractérisent les récessions ont ravivé l'intérêt au regard de la réduction des heures de travail comme moyen d'améliorer la situation globale de l'emploi. Deuxièmement, de récents travaux réalisés à Statistique Canada ont démontré que, pendant les années 80, l'inégalité des revenus avait augmenté en même temps que la dispersion des heures de travail (Morissette, Myles et Picot, 1994). En fait, au cours de la dernière décennie, la semaine de travail des personnes qui touchent une rémunération élevée a augmenté, tandis que les personnes qui se situent à l'autre extrémité de l'échelle des salaires ont travaillé un nombre d'heures moins élevé par semaine. La nouvelle répartition des heures de travail semble donc coïncider avec les changements dans l'inégalité des revenus, pour ne pas dire qu'elle cause cette inégalité.

Troisièmement, le déclin de l'importance relative de la semaine normale de travail et l'augmentation des formes de travail non standard peuvent influencer sur les attitudes des travailleurs canadiens à l'égard des heures de travail. Depuis le début des années 80, le pourcentage d'emplois comptant de 35 à 40 heures de travail par semaine a diminué, tandis que celui des emplois comptant un nombre d'heures plus élevé ou plus petit a augmenté (Morissette et Sunter, 1994). Or, si ce changement s'est effectué de façon involontaire, un nombre croissant de Canadiens seront insatisfaits de leur horaire de travail.

Quatrièmement, la participation croissante des femmes au marché du travail, que l'on observe jusqu'au milieu des années 90, et le nombre grandissant de familles touchant deux revenus font en sorte que plus de Canadiens tentent de concilier les exigences de la vie familiale et de la vie professionnelle (Frederick, 1995) et influent probablement sur le nombre d'heures de travail souhaité.

Ces questions peuvent avoir d'importantes répercussions sur les préférences des travailleurs canadiens au regard des heures de travail. Aux prises avec des taux de chômage élevés, une répartition plus inégale du temps de travail et un virage vers des emplois temporaires, à temps partiel et contractuels, les travailleurs canadiens peuvent préférer modifier leur régime de travail afin de se protéger contre les incertitudes de l'avenir. De plus, les nouvelles attentes de la société en ce qui concerne le travail et la famille peuvent donner lieu à des différences entre les groupes démographiques pour ce qui est des préférences en matière d'horaires de travail.

Ces questions ont aussi fait ressortir la nécessité de fournir des indications récentes des préférences des Canadiens à l'égard des horaires de travail. C'est l'objectif du présent document. À partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995 (EHCT), nous désirons établir la mesure dans laquelle les travailleurs canadiens préféreraient au taux de rémunération actuel travailler moins d'heures contre une rémunération moins élevée, plus d'heures contre une rémunération plus élevée ou le même nombre d'heures contre la même rémunération, dans le contexte de leur emploi principal. Les études canadiennes antérieures sur les préférences à l'égard des horaires de travail (Kahn et Lang, 1991, 1995, 1996; Benimadhu, 1987) ont utilisé les données de l'Enquête sur la réduction des heures de travail de 1985 et certaines d'entre elles ont essayé de mettre à l'épreuve différentes théories sur les contraintes relatives aux heures de travail. Ce n'est pas notre propos. Nous examinerons plutôt de quelle façon, au milieu des années 90, le désir de travailler un nombre moins élevé ou plus élevé d'heures varie selon les caractéristiques démographiques et professionnelles.

Le plan de l'article est le suivant. Nous présentons à la section II les données utilisées pour réaliser la présente étude. À la section III, nous esquissons le profil des travailleurs qui veulent allonger et diminuer leur semaine de travail. Les résultats sont présentés en trois sous-sections : qualité de l'emploi, compétences des travailleurs et milieu familial. Nous examinons tout d'abord les liens entre les préférences au regard des heures de travail et la qualité de l'emploi. Nous tentons de définir les répercussions de la qualité de l'emploi en examinant le nombre d'heures habituellement travaillées dans le cadre de l'emploi principal (ce qui nous permet de distinguer les emplois à temps plein des emplois à temps partiel), le statut d'emploi permanent, l'existence d'un régime de pension, le statut syndical et le salaire horaire. Étant donné que ces caractéristiques varient considérablement selon la taille des entreprises et le secteur d'activité, nous jetons aussi un bref coup d'oeil sur les répercussions de ces deux variables. Deuxièmement, nous analysons de quelle façon les préférences concernant les heures de travail varient selon les compétences des travailleurs, en utilisant le niveau de scolarité, la profession, l'âge – ce qui nous donne une idée de l'expérience générale sur le marché du travail – et l'ancienneté – indicateur des compétences acquises au sein de l'entreprise. Troisièmement, nous nous penchons sur la manière dont le milieu familial influe sur le désir de travailler un nombre d'heures plus ou moins élevé. Nous étudions les répercussions du revenu familial, de l'état civil, des gains hebdomadaires du conjoint et de la présence d'enfants d'âge préscolaire sur les préférences relatives aux heures de travail. En outre, nous comparons les préférences des mères qui dirigent des familles monoparentales à celles des autres mères. Étant donné que les caractéristiques des emplois et des travailleurs, de même que le milieu familial, sont tous susceptibles d'influer sur les préférences relatives aux heures de travail, nous avons recours, à la section IV, à des analyses multivariées pour évaluer la probabilité de vouloir travailler un nombre d'heures moins élevé, un nombre d'heures plus élevé ou le même nombre d'heures. Nos résultats sont exposés à la section V, et la conclusion se trouve à la section VI.

II. Les données

Les données ayant servi à la rédaction du présent article sont extraites de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), menée par Statistique Canada en guise de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA) de novembre 1995. Tout comme c'était le cas avec l'EPA, l'EHCT a permis de recueillir des données sur la participation au marché du travail et sur les caractéristiques démographiques de la population d'âge actif. Elle portait également sur d'autres sujets, comme le lieu de travail (le travail à la maison, les raisons pour lesquelles on avait un horaire autre qu'un horaire régulier pendant le jour, etc.), les heures de travail (les heures de travail habituelles et effectivement travaillées, les heures non rémunérées, les heures supplémentaires), les avantages sociaux, le statut d'emploi permanent, le statut syndical et le cumul d'emplois. Le présent document traite des préférences des Canadiens au regard des heures de travail. La question liée à ces préférences est la suivante :

- « À cet emploi, si on vous laissait le choix, au taux de rémunération actuel, préféreriez-vous :
- (1) travailler moins d'heures et gagner moins?
 - (2) travailler plus d'heures et gagner plus?
 - (3) travailler autant d'heures et gagner autant? »

L'échantillon de l'EHCT était un sous-échantillon de l'échantillon de l'EPA¹. Environ 27 000 ménages ont été sélectionnés. L'enquête sondait tous les travailleurs actifs et rémunérés et tous les travailleurs autonomes de 15 à 69 ans. Environ 42 000 personnes ont répondu aux questions. Les données ont été recueillies par les intervieweurs de l'EPA à l'aide de la technique d'interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO). Les réponses par personne interposée étaient autorisées².

L'échantillon sélectionné pour la présente étude est formé de travailleurs rémunérés de 15 à 69 ans qui ne sont pas aux études à temps plein. Nous avons exclu les travailleurs autonomes, qui n'ont pas répondu à la question sur les préférences relatives aux heures de travail, ainsi que les personnes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles ne trouvent que ce genre de travail, même si elles ont répondu qu'elles voulaient travailler un plus petit nombre d'heures pour une rémunération moins élevée ou qu'elles étaient satisfaites de leur situation actuelle. Nous avons donc prélevé un échantillon de 19 143 répondants (9 932 hommes et 9 211 femmes).

Les études canadiennes précédentes sur les contraintes relatives aux heures de travail (Benimadhu, 1987; Kahn et Lang 1991, 1995, 1996) utilisaient des données extraites de l'Enquête sur la réduction des heures de travail (ERHT). Compte tenu des différences dans le libellé des

¹ L'échantillon de l'EPA est composée de personnes de 15 ans et plus vivant au Canada, à l'exception des résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, des personnes vivant sur des réserves indiennes, des personnes vivant en institutions et des membres à temps plein des Forces armées. Ces exclusions comptent pour approximativement 2% de la population.

² Les méthodes de collecte des données peuvent influencer sur celles-ci. Le fait d'interviewer une personne sur les préférences d'un autre membre du ménage peut poser un problème. Il est possible que l'individu interrogé ne connaisse pas les véritables préférences de l'autre personne. Heureusement, le fichier de l'EHCT permet de distinguer les réponses données par des personnes interposées et celles données par les personnes directement concernées. On peut ainsi prendre en considération les éventuelles différences entre des deux types de réponses.

questions, dans l'ordre de celles-ci et dans les méthodes de collecte des données, les comparaisons entre les deux enquêtes peuvent être trompeuses. Ce sujet est abordé plus en profondeur à l'annexe I.

III. Les préférences des travailleurs canadiens relativement aux heures de travail

En 1995, les deux tiers de la population active du Canada étaient satisfaits de leur horaire de travail (tableau 1). Un employé sur trois voulait modifier sa semaine de travail. Un nombre beaucoup plus élevé de personnes préféraient travailler plus longtemps que moins longtemps : 27,1 % des travailleurs souhaitaient avoir un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée, tandis que 6,4 % d'entre eux préféraient travailler moins longtemps moyennant une rémunération plus faible. Le fait qu'un plus grand nombre de personnes préfèrent travailler plus longtemps que moins longtemps est une conclusion qui s'applique, comme nous le verrons plus bas, pour chaque province, chaque groupe d'âge, chaque niveau de scolarité, chaque secteur d'activité et chaque groupe professionnel.

Les travailleurs des provinces canadiennes ont des préférences quelque peu différentes au regard des heures de travail. À l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, c'est dans les provinces de l'Atlantique où la tendance à vouloir travailler le plus grand nombre d'heure est la plus forte. Cette tendance peut être liée aux taux de chômage relativement élevés qui sévit dans ces provinces. Le taux de chômage élevé diminue en effet le nombre d'heures de travail par année et oblige un plus grand nombre de personnes à travailler moins longtemps qu'elles ne le souhaitent. Par ricochet, cette situation peut faire augmenter le pourcentage de personnes qui préféreraient travailler plus longtemps. Toutefois, les différences des taux de chômage provinciaux n'expliquent pas complètement l'écart entre les préférences des travailleurs relativement aux heures de travail. En 1995, le taux de chômage était plus élevé au Québec (11,3 %) qu'en Ontario (8,7 %) et, malgré tout, la proportion de travailleurs qui auraient préféré une semaine de travail plus longue était moins élevée au Québec qu'en Ontario.

III.1 Caractéristiques des emplois et préférences des travailleurs

Ces dernières années, on s'est interrogé de plus en plus sur la capacité de l'économie canadienne de créer des emplois permanents bien rémunérés (le Conseil économique du Canada, 1990). On estime généralement que les emplois se sont déplacés du secteur manufacturier - ce qui est vrai - vers le secteur des services, où l'on retrouve, d'un côté, des emplois spécialisés bien rémunérés et, de l'autre, des emplois de services personnels peu rémunérés³. Selon une autre opinion habituellement admise, l'augmentation des coûts fixes de l'embauche a peut-être fait en sorte que

³ Cette hypothèse de la désindustrialisation a été avancée par Bluestone et Harrison (1982) pour expliquer l'augmentation de l'inégalité des revenus aux États-Unis. De récentes études (notamment Katz et Murphy, 1992, aux États-Unis, et Morissette, 1995, au Canada) ont démontré que la plus grande partie de l'augmentation de l'inégalité des revenus est survenue dans le secteur industriel et que la désindustrialisation n'est donc pas un facteur dominant.

les entreprises sont moins disposées à embaucher de nouveaux travailleurs (Business Week, 1993). Les médias nous présentent souvent des reportages sur des personnes qui ont récemment commencé de nouveaux emplois à temps partiel, sans permanence aucune et sans avantages sociaux ou presque⁴. Compte tenu de l'intérêt que l'on porte aux genres d'emplois qu'occupent les Canadiens, la façon dont les préférences relatives aux heures de travail varie en fonction des caractéristiques professionnelles mérite que l'on s'y attarde.

Le tableau 2 indique qu'il y a une forte corrélation entre le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées dans le cadre de l'emploi principal et les préférences individuelles relativement aux heures de travail. La majorité des hommes et des femmes qui travaillent à temps partiel (c'est-à-dire moins de 30 heures par semaine) préféreraient travailler davantage tandis que presque aucun d'entre eux n'aimerait travailler moins. À l'inverse, de 13 % à 15 % des hommes et des femmes qui travaillent au moins 50 heures par semaine aimeraient travailler davantage, tandis que 11 % des hommes et 23 % des femmes opteraient pour une semaine de travail plus courte. Il est intéressant de noter qu'environ 70 % des hommes et des femmes qui travaillent de 35 à 40 heures par semaine sont satisfaits de leur situation à cet égard.

On peut expliquer l'incidence du nombre habituel d'heures travaillées sur les préférences relatives aux heures de travail en interprétant les facteurs en fonction de la moyenne. Si la main-d'oeuvre disponible est inélastique (c'est-à-dire que les heures souhaitées, h_i^* , demeurent constantes entre les taux de salaire), les groupes de personnes qui désirent travailler plus (moins) d'heures seraient tout simplement les mêmes que ceux pour lesquels le nombre d'heures observées, h_i , est relativement faible (élevé). Que le nombre d'heures de travail souhaité soit constant ou non entre les taux de salaire, le nombre d'heures observé sera, **par définition**, en corrélation avec le désir de travailler un plus grand nombre d'heures. En effet, les heures additionnelles souhaitées par les travailleurs égalent les heures souhaitées moins les heures observées ($a_i = h_i^* - h_i$). Ainsi, les heures observées seront corrélées négativement au désir de travailler un plus grand nombre d'heures⁵. Par corollaire, il s'ensuit que les facteurs touchant le désir de travailler plus/moins seront les mêmes que ceux qui influent sur les heures souhaitées h_i^* et (ou) observées h_i .

Les salaires horaires sont l'un de ces facteurs : les personnes mal rémunérées sont plus susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures que les personnes bien rémunérées. Par exemple, environ la moitié des hommes qui touchent moins de 10 \$ l'heure aimeraient travailler plus longtemps. Par contre, seulement 13 % de ceux qui touchent 25 \$ l'heure ou plus voudraient travailler plus longtemps. À l'inverse, le désir de travailler un plus petit nombre d'heures augmente avec les taux de salaire. Deux facteurs peuvent expliquer ce résultat. Premièrement, toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs bien rémunérés sont plus susceptibles d'avoir un revenu annuel élevé que les autres travailleurs et, par conséquent, ils

⁴ À l'aide des données longitudinales tirées de l'Enquête sur l'activité de 1988-1990, Morissette (1993) démontre que les hommes de 45 à 54 ans qui ont commencé un nouvel emploi à temps plein en 1989-1990 étaient moins susceptibles d'être protégés par un régime de pension que leurs homologues de 35 à 44 ans.

⁵ Les heures souhaitées h_i^* ne sont pas observées dans notre ensemble de données. Pour éclaircir ce point, supposons que h_i^* représente les heures observées et que la variable dépendante retenue est le nombre d'heures additionnelles souhaitées, a_i ($a_i = h_i^* - h_i$). Si on devait calculer une régression de cette variable dépendante en fonction des heures observées h_i , on trouverait, par interprétation, une corrélation négative entre h_i et a_i . Le fait que nous n'observons pas h_i^* et que nous ayons à la place une variable qualitative ordonnée qui prend trois valeurs (c'est-à-dire, un plus grand nombre d'heures, un moins grand nombre d'heures et le même nombre d'heures) ne modifie pas cet hypothèse.

peuvent réduire quelque peu leurs heures de travail sans modifier considérablement leur niveau de vie. Deuxièmement, la semaine de travail des employés bien rémunérés est généralement longue. Comme l'ont souligné Kahn et Lang (1991, 611), il est possible qu'une relation positive entre les heures effectivement travaillées et les salaires ne soit pas due à la volonté des travailleurs, mais plutôt au fait que les employeurs demandent aux personnes à faible revenu de travailler moins d'heures qu'elles ne le souhaitent tout en permettant aux personnes bien rémunérées de travailler un plus grand nombre d'heures.

Il est probable que d'autres caractéristiques aient leur importance. Par exemple, les hommes non syndiqués sont plus susceptibles que les non syndiqués de vouloir allonger leur semaine de travail même si, en moyenne, leur semaine de travail n'est pas plus courte (41,3 contre 39,8 heures). Environ la moitié des travailleurs dont les emplois ne sont pas permanents désirent travailler un plus grand nombre d'heures par comparaison à seulement 25 % de ceux qui ont des emplois permanents⁶. Plus du tiers des hommes et des femmes qui n'ont pas de régime de pension aimeraient travailler davantage par comparaison au cinquième tout au plus de ceux qui en ont un⁷.

De nombreux facteurs peuvent expliquer pourquoi les travailleurs dont les emplois ne sont pas permanents sont plus susceptibles de vouloir travailler un nombre d'heures plus élevé que les travailleurs qui ont un poste permanent. Par exemple, les personnes dont l'emploi n'est pas permanent font face à plus d'incertitudes que les autres en ce qui a trait à leurs revenus futurs. Deuxièmement, les emplois non permanents sont assortis de très peu, si tant est qu'il y en ait, d'avantages sociaux⁸. Il est donc possible que ces personnes veuillent travailler un nombre d'heures plus élevé pour compenser l'absence de sécurité d'emploi. Le profil démographique des personnes qui occupent des postes non permanents peut également expliquer en partie leur désir de travailler un plus grand nombre d'heures. Ces postes sont en effet occupés d'une façon disproportionnée par de jeunes travailleurs : les personnes de 24 ans et moins comptent pour 11 % de la population active, mais elles occupent 19 % des emplois non permanents. De plus, le salaire horaire des emplois non permanents est généralement moins élevé : environ un travailleur de sexe masculin sur cinq occupant un poste non permanent déclare toucher moins de 10 \$ l'heure, par comparaison à un sur dix dans le cas de ceux qui occupent des postes permanents. Or, comme nous le verrons plus bas, les jeunes veulent beaucoup plus que les autres une semaine de travail plus longue.

Pour quelle raison les personnes qui n'ont pas de régime de pension veulent-elles travailler un nombre d'heures plus élevé que les autres travailleurs? On pourrait avancer que le régime de pension est considéré comme une rémunération reportée ou un régime d'économie obligatoire. Les travailleurs qui n'ont pas de régime de pension sont les seuls responsables du financement de leur retraite; il est donc possible qu'ils désirent travailler un nombre d'heures plus élevé moyennant un meilleur salaire. Deuxièmement, les postes exigeant moins de compétences sont généralement assortis moins souvent d'un régime de pension, par comparaison avec les postes

⁶ Un travailleur canadien sur neuf occupe un emploi non permanent. Dans l'EHCT de 1995, on entendait par « emplois non permanents » les emplois saisonniers, temporaires, contractuels et occasionnels ainsi que le travail effectué par l'entremise d'une agence de placement temporaire.

⁷ Environ la moitié des travailleurs canadiens rémunérés ont un régime de pension dans le cadre de leur emploi.

⁸ Environ 58 % des emplois permanents et 24 % des emplois non permanents sont assortis d'un régime de pension.

exigeant des compétences plus spécialisées. Les emplois sans régime de pension sont généralement mal rémunérés et ont tendance à comporter moins d'heures de travail par semaine, ce qui peut pousser les travailleurs à vouloir augmenter leur nombre d'heures de travail. Troisièmement, les petites entreprises offrent des régimes de pension moins souvent que les grandes entreprises (Morissette, 1992). Étant donné que les petites entreprises consentent des salaires moins élevés, il est possible que les travailleurs préfèrent accroître leur nombre d'heures de travail pour aussi accroître leur revenu. Le fait que le pourcentage d'employés qui préfèrent travailler un plus grand nombre d'heures est plus élevé dans les entreprises comptant moins de 20 employés (34 % et 30 % pour les hommes et les femmes respectivement) que dans les entreprises comptant au moins 500 employés (23 % et 24 %) est compatible avec ce point de vue.

Les données précédentes peuvent nous aider à comprendre certaines différences entre les secteurs d'activité sous l'angle du désir de travailler un plus grand nombre d'heures. Dans le secteur des services aux consommateurs, les emplois qu'offrent les petites entreprises sont mal rémunérés, à temps partiel, temporaires et non assortis de régime de pension. À l'autre extrémité du spectre, les emplois offerts dans les administrations publiques sont beaucoup plus susceptibles d'être bien rémunérés, permanents et assortis d'avantages sociaux relativement généreux. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'environ 40 % des hommes et des femmes qui travaillent dans le secteur des services aux consommateurs aimeraient travailler davantage par comparaison à 24 % tout au plus pour ce qui des employés des administrations publiques.

Pris ensemble, ces résultats laissent entendre que les travailleurs rémunérés qui occupent des emplois non standard (par exemple à temps partiel, temporaires ou assortis de peu d'avantages sociaux) sont beaucoup plus susceptibles de vouloir augmenter leur nombre d'heures de travail que les autres travailleurs. Étant donné que le genre d'emplois auxquels un travailleur peut avoir accès dépend, du moins en partie, du capital humain de ce travailleur, nous examinerons maintenant les rapports entre les préférences relatives aux heures de travail et les compétences des travailleurs.

III.2 Les compétences des travailleurs et les préférences relatives aux heures de travail

Nous tentons de comprendre l'incidence des compétences des travailleurs en considérant l'âge (indicateur substitutif de l'expérience générale sur le marché du travail), l'ancienneté (indicateur substitutif du capital humain pour une entreprise), le niveau de scolarité et la profession.

Pour chaque groupe d'âge, niveau d'ancienneté, niveau de scolarité et profession, la majorité des travailleurs insatisfaits de leurs heures de travail aimeraient travailler un plus grand nombre d'heures (tableau 3)⁹. Cela confirme notre constatation précédente (tableaux 1 et 2) selon laquelle le désir de travailler un plus grand nombre d'heures est largement répandu et n'est pas confiné à des secteurs particuliers de l'économie.

⁹ Les femmes ayant plus de 20 ans d'ancienneté sont la seule exception.

La tendance à vouloir travailler un plus grand nombre d'heures varie de façon radicale entre les groupes d'âge et les niveaux d'ancienneté ainsi que, dans une moindre mesure, entre les niveaux de scolarité et les professions. Les travailleurs plus âgés et ayant plus d'ancienneté sont moins susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures que les jeunes employés récemment embauchés. Par exemple, environ la moitié de tous les travailleurs de 15 à 24 ans disent vouloir travailler un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée. On observe un pourcentage semblable concernant les travailleurs ayant un à six mois d'ancienneté. Par contraste, seulement 14 % à 19 % des travailleurs de 45 à 54 ans ou des travailleurs ayant de 11 à 20 ans d'ancienneté ont exprimé un désir semblable.

Les travailleurs plus âgés et ayant beaucoup d'ancienneté sont également plus susceptibles que les autres d'être satisfaits de leurs heures de travail. En fait, le pourcentage d'employés qui disent vouloir travailler le même nombre d'heures pour la même rémunération augmente de façon monotone avec l'âge et les années de travail chez l'employeur, et ce tant pour les hommes que pour les femmes. Cela laisse croire qu'il y a une certaine forme de correspondance entre les entreprises et les travailleurs. Ceux-ci garderont leur emploi longtemps si le nombre d'heures et la rémunération consentie par l'employeur les satisfont. D'autre part, il est possible que les jeunes employés aillent d'un travail à l'autre jusqu'à ce qu'ils en trouvent un qui réponde à leurs attentes du point de vue des compétences qu'ils possèdent et des heures de travail désirées par rapport aux compétences et aux heures de travail requises par l'employeur.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les préférences contradictoires des différents groupes d'âge au regard des heures de travail. Premièrement, de nombreux jeunes travailleurs touchent un salaire horaire peu élevé¹⁰. Ils peuvent donc vouloir travailler un plus grand nombre d'heures pour améliorer leur niveau de vie ou accumuler des économies. Deuxièmement, environ trois-quarts des jeunes travailleurs occupent des postes n'offrant aucun régime de retraite. Ils peuvent aussi désirer augmenter leurs heures de travail afin d'économiser en vue de leur retraite. Troisièmement, les jeunes travailleurs sont surreprésentés dans les emplois non permanents (tableau 4). Comme nous l'avons signalé plus haut, il est possible que les personnes occupant des postes non permanents désirent travailler un plus grand nombre d'heures pour compenser l'incertitude qui plane sur leurs revenus futurs. Quatrièmement, les jeunes travailleurs sont beaucoup plus susceptibles que les travailleurs plus âgés d'occuper involontairement un poste à temps partiel et, par ricochet, beaucoup plus susceptibles de travailler un moins grand nombre d'heures qu'ils ne le désirent (tableau 4). Cinquièmement, étant donné qu'ils risquent davantage d'être mis à pied (Picot et Pyper, 1993) et que l'incertitude qui plane sur leur avenir professionnel est beaucoup plus grande que dans le cas des travailleurs plus âgés, les jeunes travailleurs ont peut-être plus tendance à préférer les semaines de travail plus longues.

¹⁰ Environ 45 % des hommes de 15 à 24 ans touchent moins de 10 \$ l'heure, par rapport à seulement 6 % des hommes de 45 à 54 ans.

Étant donné la corrélation positive entre l'âge et l'ancienneté professionnelle, bon nombre des facteurs susmentionnés peuvent expliquer en partie pourquoi les nouveaux employés préfèrent plus souvent allonger leur semaine de travail. On pourrait avancer que, soit à cause du capital humain qu'ils ont accumulé aux yeux de l'entreprise qui les emploie, soit parce que le salaire est fondé sur l'ancienneté, de nombreux employés ayant beaucoup d'expérience sont bien payés et ne veulent pas accroître le nombre d'heures de travail. Il est également possible que de nombreux travailleurs ayant peu d'ancienneté occupent des postes (travail de bureau, secteur des services, etc.) caractérisés par des semaines de travail relativement courtes. Ils peuvent donc vouloir davantage que les autres travailler un plus grand nombre d'heures. Par ailleurs, les nouveaux employés veulent peut-être travailler un plus grand nombre d'heures pour montrer à l'entreprise leur engagement à long terme envers elle.

Les diplômés d'université, les professionnels, les gestionnaires et les personnes qui travaillent dans le secteur des sciences naturelles et sociales disent plus souvent qu'ils préfèrent travailler un moins grand nombre d'heures que les autres travailleurs rémunérés. En effet, si on leur donnait le choix, environ 10 % d'entre eux opteraient pour une réduction de la durée du travail. On peut attribuer cela au fait que ces travailleurs hautement qualifiés touchent généralement un salaire élevé, ce qui peut contribuer à produire des revenus familiaux relativement élevés. Ici encore, ces personnes peuvent être en meilleure position pour réduire la durée du travail sans modifier considérablement leur niveau de vie¹¹. De plus, le fait que leur semaine de travail soit relativement longue peut expliquer leur désir de la réduire afin de concilier leurs responsabilités professionnelles, sociales et familiales. Compte tenu du nombre croissant de couples où les deux conjoints travaillent, il est probable que de nombreux Canadiens tentent de plus en plus de concilier les exigences familiales et professionnelles.

III.3 Le milieu familial et les préférences relatives aux heures de travail

Le milieu familial joue un rôle important dans les préférences des travailleurs concernant la durée du travail. En dressant le tableau 5, nous avons essayé de saisir l'incidence du milieu familial en prenant en considération des facteurs comme le revenu familial, l'état civil, le salaire hebdomadaire du conjoint et la présence d'enfants d'âge préscolaire.

Le revenu familial¹² est un important facteur expliquant pourquoi les Canadiens veulent réduire ou augmenter la durée de leur travail¹³. Au fur et à mesure que le revenu familial augmente, la tendance à vouloir travailler un plus grand nombre d'heures diminue et, par voie de conséquence, la tendance à vouloir réduire la durée du travail augmente. La différence entre les préférences

¹¹ En 1995, environ 40 % des diplômés d'université gagnaient plus de 20 \$ l'heure par rapport à environ 10 % des travailleurs qui avaient un diplôme d'études secondaires. Le revenu familial de plus d'un diplômé d'université sur trois était supérieur à 70 000 \$ en 1995.

¹² Le revenu familial est la somme des salaires et traitements de tous les travailleurs rémunérés d'un ménage.

¹³ L'EHCT ne renferme aucune variable sur la richesse familiale. Or, la situation financière d'une famille et l'accès d'un individu aux finances de la famille influent grandement sur les préférences relatives aux heures de travail. Supposons que la travailleuse A et le travailleur B sont dans une situation identique, à la différence que la travailleuse A a beaucoup de biens. De très importantes différences peuvent être mises au jour quand on interroge ces personnes sur leurs préférences au regard de la durée du travail. La travailleuse A indique qu'elle préférerait diminuer sa semaine de travail et puiser à même ses économies pour maintenir son niveau de vie. Cependant, afin de garder le même niveau de vie que la travailleuse A, le travailleur B indique qu'il préférerait augmenter la durée de son travail. Dans ce cas, les préférences relatives aux heures de travail sont touchées par une variable non observées, à savoir la richesse.

relatives aux heures de travail est due en partie aux caractéristiques démographiques des travailleurs qui se trouvent aux deux extrémités de l'échelle de répartition des revenus. Les travailleurs dont le revenu familial est faible sont habituellement jeunes, ont peu d'ancienneté, ont un niveau de scolarité peu élevé et occupent des postes mal rémunérés¹⁴. À l'inverse, les travailleurs dont le revenu familial est élevé sont habituellement plus âgés, ont un niveau de scolarité élevé, occupent des postes de professionnels et de gestionnaires ainsi que dans le secteur des sciences naturelles et sociales et ont beaucoup d'ancienneté¹⁵.

L'état civil influe sur le revenu familial et, par conséquent, sur les préférences des travailleurs. Les célibataires n'ayant jamais été mariés ont davantage tendance à vouloir augmenter la durée du travail que les personnes mariées ou celles qui vivent en union de fait étant donné que, en moyenne, leur revenu familial est moins élevé. L'âge peut également expliquer la tendance des personnes célibataires n'ayant jamais été mariées à vouloir travailler un plus grand nombre d'heures. En effet, ces personnes sont en général plus jeunes et, pour les raisons susmentionnées, il est possible qu'elles veuillent augmenter la durée de leur travail.

Les préférences des personnes mariées et de celles qui vivent en union de fait varient selon l'activité du conjoint sur le marché du travail ainsi que selon le salaire hebdomadaire du conjoint. En ce qui concerne les familles où les deux conjoints travaillent, la tendance à vouloir augmenter la durée du travail diminue au fur et à mesure que le salaire du conjoint augmente. Dans le cas des autres familles, la tendance à vouloir augmenter les heures de travail dépend de la décision de participer ou non au marché du travail. Ainsi, les hommes dont le conjoint est en chômage sont plus susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures que ceux dont le conjoint n'est pas sur le marché du travail. Cet écart dans les préférences relatives aux heures de travail peut s'expliquer par le fait que le chômage est une contrainte du marché du travail imposée à un individu ou à une famille, tandis que la décision de ne pas participer au marché au travail peut être considérée comme un choix exercé librement par l'individu ou la famille¹⁶.

Le plus important facteur dans la décision d'une femme de participer au marché de travail et d'établir le nombre d'heures hebdomadaires de travail est la présence de jeunes enfants (Nakamura et Nakamura, 1985, p. 78). Par conséquent, la présence d'enfants d'âge préscolaire influe sur les préférences des femmes au regard des heures de travail. Par exemple, les femmes qui ont deux jeunes enfants ont davantage tendance à vouloir travailler un nombre d'heures moins élevé que les femmes qui n'ont pas de jeunes enfants. Étant donné qu'elles consacrent plus de temps à du travail non rémunéré, elles passent également moins de temps sur le marché du travail.

La présence de jeunes enfants n'a pas la même influence sur les préférences des hommes au regard de leurs heures de travail. Premièrement, dans les familles comptant des enfants d'âge

¹⁴ Chez les travailleurs issus de familles dont le revenu est inférieur à 20 000 \$, 26 % sont de jeunes travailleurs, un peu plus de la moitié disent avoir un diplôme d'études secondaires ou un diplôme moins élevé, 61,9 % occupent un emploi de bureau ou dans les secteurs de la vente ou des services et 40,8 % occupent leur emploi depuis un an ou moins.

¹⁵ Chez les travailleurs issus de familles dont le revenu est supérieur à 70 000 \$, 36 % ont un diplôme universitaire, 56,3 % occupent des postes de professionnels et de gestionnaires ainsi que dans le secteur des sciences naturelles et sociales et 41,5 % ont plus de 10 ans d'expérience.

¹⁶ L'EHCT ne nous permet de distinguer les personnes inactives des travailleurs découragés. L'affirmation susmentionnée suppose que les personnes qui ne participent pas au marché du travail ont fait un choix volontaire.

préscolaire, les femmes préfèrent réduire la durée du travail plus souvent que les hommes. Deuxièmement, les femmes qui ont de jeunes enfants travaillent en moyenne un nombre d'heures considérablement moins élevé que les hommes qui ont de jeunes enfants. Troisièmement, tandis que les femmes travaillent moins d'heures au fur et à mesure qu'elles ont des enfants, les hommes, eux, travaillent plus d'heures. Bien que l'on ait assisté, au cours des deux dernières décennies, à des changements importants dans le rôle des femmes sur le marché du travail et l'attitude de la société à leur égard, le fait que les préférences des femmes relativement aux heures de travail soient grandement influencées par la présence de jeunes enfants, jumelé à un nombre d'heures de travail non rémunéré moins élevé, indique que la dichotomie traditionnelle entre le « soutien de famille » de sexe masculin et la mère « nourricière » est toujours une caractéristique dominante des familles contemporaines¹⁷.

Au cours des dernières années, on a assisté au déclin de la structure familiale « traditionnelle » et à l'augmentation du nombre d'autres situations familiales : le pourcentage de familles monoparentales est passé de 16,6 % en 1981 à 21,6 % en 1995 par rapport à toutes les familles avec enfants¹⁸. La majorité de ces familles sont dirigées par des femmes¹⁹. La proportion de femmes chefs de famille monoparentale dont le revenu se situe sous le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada est la plus élevée de toutes les familles canadiennes²⁰.

Les mères seules ayant des enfants d'âge préscolaire veulent travailler un plus grand nombre d'heures que les autres mères²¹. Leur désir de fuir la pauvreté peut expliquer en partie leur tendance plus marquée à augmenter leur durée de travail. Blank (1996) précise que ce désir peut être contrecarré par trois contraintes supplémentaires. Premièrement, le revenu familial d'un ménage dirigé par un parent seul est limité puisqu'un seul adulte est sur le marché du travail. Deuxièmement, le fait que le seul adulte sur le marché du travail soit une femme signifie généralement que le revenu qu'elle peut toucher est bien en dessous de celui d'un homme possédant des compétences semblables. Troisièmement, étant donné qu'il n'y a pas d'autre adulte dans le ménage pour s'occuper des enfants, une partie importante du revenu sera consacrée à la garde des enfants, ce qui n'améliore nullement les ressources que la famille tire du travail.

En ce qui concerne la garde des enfants, Cleveland, Gunderson et Hyatt (1996) montrent que les coûts qui y sont associés ont d'importantes répercussions négatives sur la décision des femmes ayant des enfants de participer au marché du travail. La disponibilité des services de garde et le fardeau financier qu'ils représentent influent considérablement sur les préférences des femmes, et

¹⁷ L'Enquête sociale générale de 1994 indique que les répercussions des enfants sur les femmes sont plus grandes que sur les hommes. « Les données de l'enquête mettent en évidence les ajustements radicaux faits par les femmes à l'arrivée des enfants et confirment les résultats d'une recherche précédente selon laquelle la naissance d'un enfant, et non le mariage, est le facteur qui occasionne le plus grand changement dans la vie et le travail d'une femme (Armstrong et Armstrong, 1989). [Les hommes] continuent de consacrer presque autant de temps au travail rémunéré, ce qui peut limiter leur capacité de fournir du travail non rémunéré. » (Frederick, 1995, p.22 - Traduction)

¹⁸ *Les familles canadiennes : diversité et changement*, Statistique Canada, 12F0061XPF.

¹⁹ En 1991, les femmes représentaient 82 % de tous les chefs de famille monoparentale (Lindsay, 1992, p. 9).

²⁰ En 1990, 61% des familles monoparentales dirigées par des femmes ont déclaré des revenus se situant sous le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada (Lindsay, 1992, p. 35).

²¹ Le tableau 5 nous indique que 38,8 % des mères chefs de famille monoparentale (vivant seules avec un enfant d'âge préscolaire) ainsi que 23,6 % des mères mariées et vivant en union de fait (ne vivant pas seules et ayant un enfant d'âge préscolaire) veulent augmenter leur nombre d'heures de travail.

particulièrement sur celles des mères chefs de famille monoparentale, relativement aux heures de travail. Si le fait de travailler un plus grand nombre d'heure est synonyme de frais de garde plus élevés, les mères seules peuvent être peu disposées à augmenter la durée de leur travail. D'autre part, si les coûts associés à la garde des enfants demeuraient fixes (quel que soit le nombre d'heures de garde), certains chefs de famille monoparentale pourraient préférer accroître leur nombre d'heures de travail afin de mieux concilier les exigences de la vie familiale et professionnelle.

IV. Analyse multivariée

Les caractéristiques des emplois et des travailleurs ainsi que le milieu familial influent manifestement sur les préférences des Canadiens au regard des heures de travail. Pour mieux cerner l'importance des facteurs étudiés dans la section précédente, nous nous livrons maintenant à une analyse multivariée de la probabilité de vouloir travailler un nombre d'heures moins élevé, le même nombre d'heures ou un plus grand nombre d'heures.

Supposons que les travailleurs disent vouloir travailler un moins (plus) grand nombre d'heures si la différence entre le nombre d'heures souhaité h_i^* et le nombre d'heures observé h_i est inférieure (supérieure) à un certain seuil s_0 (s_1). Dans le cas contraire, ils disent être satisfaits de leurs heures de travail. Supposons donc que :

$$\begin{aligned} (1.1) \quad I_i = 0 \quad (\text{moins d'heures}) \quad & \text{si} \quad h_i^* - h_i = b_0 + b_1 * \text{salaire}_i + b_2 * x_i + b_3 * f_i + e_i < s_0 \\ (1.2) \quad I_i = 1 \quad (\text{autant d'heures}) \quad & \text{si} \quad s_0 \leq b_0 + b_1 * \text{salaire}_i + b_2 * x_i + b_3 * f_i + e_i < s_1 \\ (1.3) \quad I_i = 2 \quad (\text{plus d'heures}) \quad & \text{si} \quad h_i^* - h_i = b_0 + b_1 * \text{salaire}_i + b_2 * x_i + b_3 * f_i + e_i \geq s_1 \\ & ; s_1 > s_0 \end{aligned}$$

où I_i est une variable indicative correspondant aux réponses données par les répondants
 salaire_i est le salaire horaire du travailleur
 x_i est un vecteur de caractéristiques personnelles
 f_i est un vecteur de caractéristiques des entreprises
 e_i est un terme aléatoire suivant une distribution logistique
 s_0, s_1 sont les seuils des heures^{22 23}.

Les heures souhaitées h_i^* sont basées sur une fonction standard d'offre de travail :

$$(2) \quad h_i^* = g_1(\text{salaire}_i, x_i)$$

tandis qu'on suppose que les heures observées h_i dépendent à la fois des caractéristiques de l'entreprise f_i et de celles du travailleur x_i :

²² Pour un calcul formel d'un modèle probit ordonné des contraintes relatives aux heures, voir Kahn et Lang (1992).

²³ Les paramètres b_0, s_0 et s_1 ne peuvent pas être estimés séparément. Le modèle estimera $c_0 = b_0 - s_0$ et $c_1 = b_0 - s_1$. La supposition $s_1 > s_0$ implique que c_1 doit être plus petit que c_0 .

$$(3) \quad h_i = g2(f_i, x_i)$$

La différence entre les heures souhaitées et les heures observées peut donc être posée de la façon suivante :

$$(4) \quad h_i^* - h_i = g3(\text{salaire}_i, x_i, f_i)$$

L'équation (4) forme la base du modèle logistique ordonné défini par le système d'équations 1.1-1.3.

Dans l'ensemble des caractéristiques personnelles (x_i), nous tenons compte de l'âge, du niveau de scolarité, de l'ancienneté, de la profession, de la région, de l'état civil, de la taille de la famille et du nombre d'enfants d'âge préscolaire. Dans un modèle de main-d'oeuvre familiale (par exemple Ashenfelter et Heckman, 1974), h_i^* dépendra également du salaire du conjoint. Pour prendre cet élément en considération, nous avons également inclus le salaire hebdomadaire du conjoint du travailleur²⁴. Pour ce qui est des caractéristiques des entreprises, f_i , nous tenons compte de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité, étant donné que ce sont là les deux seules variables concernant les entreprises disponibles dans l'enquête. Les autres variables explicatives sont le statut syndical, le régime de pension et le statut de l'emploi (permanent ou non permanent).

Étant donné que notre variable dépendante est, par définition, les heures désirées h_i^* moins les heures observées h_i , nous n'avons pas tenu compte de ces dernières dans l'ensemble de variables explicatives. Nous avons aussi exclu le revenu familial à cause de facteurs endogènes. La corrélation positive entre le revenu familial et le désir de travailler un nombre d'heures moins élevé peut s'expliquer de deux façons. Premièrement, il est possible que les individus préfèrent réduire leur durée de travail parce qu'ils ont un revenu familial élevé et, deuxièmement, les individus peuvent avoir un revenu familial élevé parce qu'ils travaillent un plus grand nombre d'heures; ils sont donc plus susceptibles de vouloir réduire leur semaine de travail.

Nous évaluons le modèle susmentionné séparément pour les hommes et les femmes. Étant donné que la distinction entre répondant par personne interposée et répondant direct est cruciale pour toute question concernant les préférences d'une personne, comme la question sur laquelle porte le présent document, nous réévaluons également le modèle pour les répondants directs de sexe masculin et de sexe féminin. En fait, les mêmes conclusions qualitatives se font jour pour les répondants directs et l'échantillon complet. De petites différences surgissent entre les deux ensembles de résultats, lesquelles seront exposées ci-dessous²⁵.

Pour évaluer l'importance d'une variable explicative donnée, nous calculons la probabilité de vouloir travailler un nombre d'heures moins élevé, le même nombre d'heures ou un nombre d'heures plus élevé en tenant compte des valeurs moyennes des **autres** variables explicatives²⁶.

²⁴ Le salaire horaire du conjoint n'est pas disponible dans le fichier de l'EHCT.

²⁵ Dans notre échantillon, 21,8 % des femmes et 58,2 % des hommes sont des répondants par personne interposée.

²⁶ Les coefficients de régression qui ne sont pas significatifs du point de vue statistique au niveau 5 % sont ramenés à zéro aux fins de ces calculs.

Par exemple, pour examiner l'influence de l'âge sur les préférences des travailleurs, nous calculons, pour les différents groupes d'âge, la probabilité de vouloir travailler un nombre d'heures moins élevé, le même nombre d'heures ou un nombre d'heures plus élevé en tenant compte des valeurs moyennes des salaires horaires et des variables nominales que sont le niveau de scolarité, la profession, le secteur d'activité, etc.

Les probabilités sont présentées aux tableaux 6, 7 et 8 pour l'échantillon complet. Plusieurs points valent la peine d'être soulignés. Premièrement, tant pour les hommes que pour les femmes, le salaire horaire, l'ancienneté, l'âge, la profession et le statut de l'emploi (permanent ou non) demeurent d'importants facteurs influant sur les préférences relatives aux heures de travail. Toutes choses étant égales par ailleurs, les hommes (femmes) touchant moins de 7,50 \$ l'heure sont deux fois (deux fois et demie) plus susceptibles de vouloir allonger leur semaine de travail que les personnes qui touchent plus de 25 \$ l'heure. Les employés qui occupent leur poste depuis moins de six mois sont deux fois plus susceptibles de vouloir travailler un nombre d'heures plus élevé que ceux qui ont plus de 20 ans d'ancienneté. La probabilité que les hommes âgés de 15 à 24 ans souhaitent allonger leur semaine de travail (28 %) est de beaucoup supérieure à celle des hommes de 55 ans ou plus (18 %). Environ 30 % des personnes qui travaillent dans le secteur des services préfèrent un plus grand nombre d'heures, par comparaison avec seulement 20 % en ce qui concerne les professionnels et les gestionnaires. Les personnes qui ont des emplois temporaires sont beaucoup plus disposées à augmenter la durée de travail que celles qui occupent des postes permanents.

Deuxièmement, comme l'indiquait le tableau 3, la probabilité de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures n'augmente pas de façon monotone avec le niveau de scolarité. Les employés de sexe masculin et de sexe féminin qui ont fait certaines études postsecondaires préfèrent allonger leur semaine de travail plus souvent que ceux qui n'ont fait que des études primaires²⁷. Les diplômés d'université sont toujours ceux qui sont les moins susceptibles de vouloir allonger leur semaine de travail.

Troisièmement, tous les autres facteurs étant maintenus au même niveau, les différences entre le personnel syndiqué et non syndiqué s'estompent tandis que les différences entre les secteurs d'activité sont moins marquées²⁸. Ainsi, il n'y a plus de différence entre les employés des administrations publiques et les travailleurs du secteur des services aux consommateurs. Cela semble indiquer que la différence considérable signalée entre ces deux secteurs au tableau 2 est liée aux différences relatives aux salaires, à l'âge et à l'ancienneté des travailleurs ainsi qu'au pourcentage d'emplois permanents des deux secteurs. Dans le même ordre d'idées, l'incidence du régime de pension devient beaucoup moins significative que ne le laissait supposer le tableau 2.

Quatrièmement, chez les personnes mariées ou chez celles qui vivent en union de fait, la tendance à vouloir allonger la semaine de travail diminue au fur et à mesure que le salaire du conjoint

²⁷ Au moins pour les hommes, cette constatation peut être liée au fait que les premiers travaillent en moyenne un nombre d'heures relativement moins élevé (39,7) que les deuxièmes (40,9).

²⁸ De plus, la tendance à vouloir travailler un plus grand nombre d'heures, qui était plus prononcée dans les petites entreprises que dans les grandes (dans les données non corrigées) est maintenant légèrement moins accentuée dans les petites entreprises.

augmente (tableau 8), ce qui confirme les résultats du tableau 5. Comme nous l'avons signalé plus haut, la probabilité qu'un homme désire travailler un plus grand nombre d'heures est beaucoup plus élevée si sa femme est en chômage (34 %) que si elle n'est pas sur le marché du travail (26 %). Cela laisse entendre qu'il vaut mieux examiner les décisions des travailleurs à cet égard dans le contexte de la famille plutôt qu'au strict niveau individuel.

Cinquièmement, les mères seules sont toujours plus susceptibles de vouloir allonger leur semaine de travail que les mères mariées ou vivant en union de fait. Par exemple, la probabilité que les mères ayant un enfant d'âge préscolaire veuillent allonger leur semaine de travail est de 24 % pour les mères vivant seules et de 16 % pour les mères mariées ou vivant en union de fait²⁹. Enfin, l'augmentation de la taille de la famille fait accroître le désir des femmes de travailler plus longtemps, mais n'a aucun effet sur les préférences des hommes³⁰.

Lorsque nous réévaluons le modèle pour les répondants directs, les seuls points notables sont les suivants : 1) il subsiste des différences plus importantes entre les secteurs d'activité pour les hommes, 2) l'incidence du régime de pension n'est plus significative pour les hommes et 3) la volonté des hommes d'allonger leur semaine de travail diminue toujours en fonction du salaire hebdomadaire de leur conjoint, mais pas de façon monotone.

V. Incidence des résultats

Les taux de chômage constamment élevés qui ont suivi la récession de 1990-1992 ont ravivé l'intérêt pour un nouvel aménagement du temps de travail afin d'améliorer la situation globale de l'emploi. Les auteurs de la présente étude en sont venus à la principale conclusion que, dans tous les groupes d'âge, niveaux de scolarité, professions et secteurs d'activité, il y a plus de Canadiens qui, si on leur donnait le choix, préféreraient allonger leur semaine de travail contre une rémunération plus élevée plutôt que de la diminuer contre une rémunération moins élevée. Dans l'ensemble, pour chaque Canadien qui choisirait de réduire sa semaine de travail, quatre autres aimeraient davantage l'allonger.

L'EHCT ne renferme aucune donnée ni sur le nombre d'heures additionnelles que les personnes sous-employées (c'est-à-dire, celles qui aimeraient travailler davantage) aimeraient travailler ni sur le nombre d'heures que les personnes suremployées (c'est-à-dire, celles qui voudraient travailler moins) aimeraient retrancher de leur horaire. Toute tentative visant à évaluer le nombre d'heures qui pourraient être redistribuées volontairement repose donc sur des hypothèses relatives à la mesure dans laquelle les Canadiens sont prêts à modifier leur horaire de travail.

²⁹ Pour calculer la probabilité qu'une mère seule ayant un enfant d'âge préscolaire veuille allonger sa semaine de travail, nous avons établi la variable discrète relative au salaire hebdomadaire du conjoint à zéro (étant donné que les célibataires ainsi que les femmes séparées, divorcées et veuves forment la catégorie de base) et établi la variable discrète qui consiste à vivre seule avec un enfant d'âge préscolaire à un. Pour calculer la probabilité qu'une mère mariée ou vivant en union de fait avec un enfant d'âge préscolaire veuille allonger sa semaine de travail, nous avons établi la variable discrète relative au salaire hebdomadaire du conjoint (500 \$ à 750 \$) à un et la variable discrète relative au fait de vivre seule avec un enfant d'âge préscolaire, à un.

³⁰ Comme nous l'avons signalé plus haut, les préférences des hommes et des femmes relativement aux heures de travail sont différentes. Les résultats du modèle logistique ordonné indiquent que le nombre d'enfants d'âge préscolaire, l'état civil et la taille de la famille n'ont pas une incidence importante sur les préférences des travailleurs de sexe masculin. Dans le cas des femmes, la taille de la famille a une incidence limitée sur leurs préférences relatives aux heures de travail.

Les seules données concrètes relatives au nombre d'heures souhaité sont extraites de l'Enquête de 1985 sur la réduction des heures de travail. Les calculs portant sur un échantillon de travailleurs rémunérés de 18 à 69 ans et ne poursuivant pas d'études à temps plein indiquent que, en 1985, les Canadiens qui auraient aimé allonger leur semaine de travail contre une rémunération plus élevée auraient été disposés à travailler 12,7 heures de plus par semaine, tandis que ceux qui auraient aimé réduire leur semaine de travail contre une rémunération moins élevée auraient travaillé 3,8 heures de moins par semaine. Cela laisse entendre que le nombre d'heures que les Canadiens aimeraient retrancher de leur semaine de travail est moins élevé que le nombre d'heures additionnelles que d'autres Canadiens seraient prêts à y ajouter.

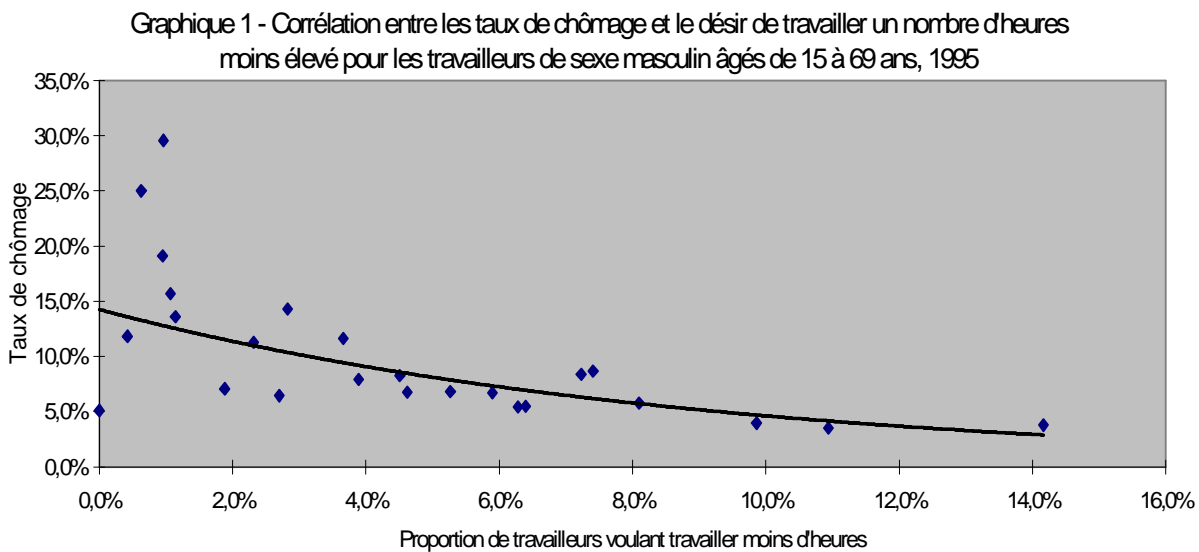
Pris ensemble, ces éléments indiquent que si les Canadiens devaient **volontairement** réduire leur semaine de travail et que si ces heures étaient réparties entre les personnes qui travaillent actuellement moins qu'elles ne le souhaitent, le nombre d'heures de travail qui pourraient être réparties serait moins élevé que le nombre d'heures additionnelles souhaité par les Canadiens sous-employés. En d'autres mots, le nombre d'heures rendues disponibles par la réduction volontaire du temps de travail serait insuffisant pour éliminer le sous-emploi des Canadiens qui travaillent actuellement. Dans ce contexte, toute la répartition des heures de travail serait effectuée entre des personnes qui travaillent, le niveau de sous-emploi diminuerait et le taux de chômage demeurerait le même.

On pourrait imaginer un autre schéma de réaménagement des heures de travail dans le cadre duquel une partie de ces heures serait répartie entre les personnes qui ont actuellement un emploi et des chômeurs. Dans ce cas, le niveau de sous-emploi diminuerait (mais moins qu'en vertu du premier scénario) tandis que le taux de chômage ne chuterait que modérément. Quoi qu'il en soit, il est improbable que la réduction volontaire des heures de travail libère un nombre suffisant d'heures de travail pour **éliminer** le sous-emploi tout en réduisant le chômage.

Le fait que les travailleurs canadiens qui aimeraient travailler un nombre d'heures moins élevé ont des compétences différentes de ceux qui voudraient travailler davantage est une autre conclusion importante du présent document. Les personnes qui veulent diminuer leur semaine de travail sont des professionnels ou des gestionnaires ou travaillent dans le secteur des sciences naturelles et sociales (architectes, ingénieurs, enseignants, médecins, infirmières, etc.). Elles travaillent déjà un grand nombre d'heures, ont un niveau de scolarité et des salaires horaires élevés, ont beaucoup d'ancienneté et occupent des emplois permanents assortis d'un régime de pension. Les personnes qui veulent travailler davantage sont jeunes, ont peu d'ancienneté, ont un niveau de scolarité peu élevé, travaillent dans le secteur de la vente, des services ou du travail de bureau et occupent des emplois temporaires sans régime de pension. Étant donné que leurs compétences sont sensiblement différentes, il est improbable que les heures de travail soient réaménagées entre ces deux types de travailleurs. Il est plus probable de réaliser le réaménagement des heures de travail au sein de mêmes professions, où les personnes désireuses de travailler un nombre d'heures moins élevé seraient remplacées par des travailleurs possédant des qualifications semblables (niveau de scolarité, expérience, etc.).

Les possibilités de réaménager les heures de travail, mesurées par la tendance à vouloir travailler un nombre d'heures moins élevé, semblent être les meilleures (plus faibles) dans les groupes

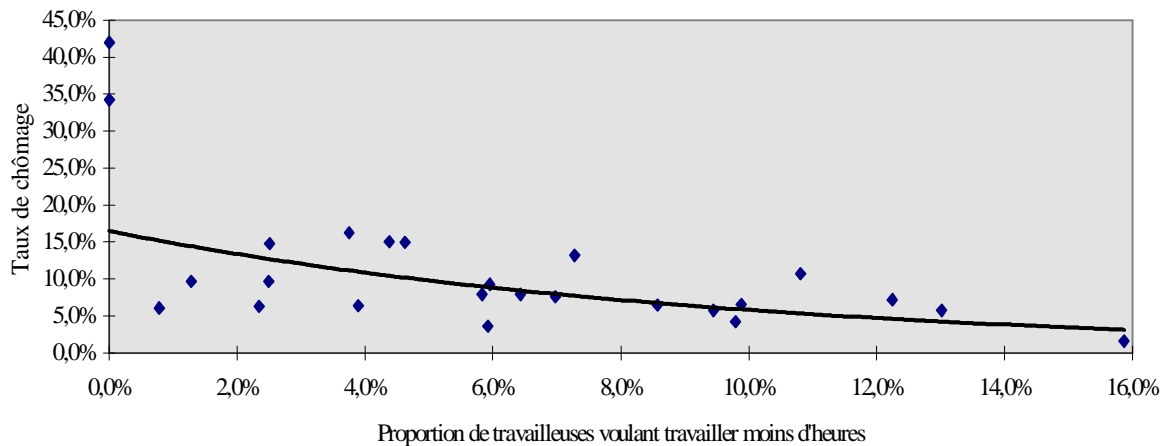
d'âge-niveau de scolarité frappés par des taux de chômage relativement faibles (élevés) (graphiques 1 et 2)³¹. Les travailleurs plus âgés et ayant un niveau de scolarité élevé sont frappés de taux de chômage relativement faibles et manifestent le plus grand désir de réduire leur semaine de travail. À l'inverse, les jeunes travailleurs ayant un niveau de scolarité peu élevé font face à des taux de chômage élevés, mais veulent rarement réduire leur semaine de travail. Ce schéma indique que si le réaménagement des heures de travail devait survenir volontairement à l'intérieur des groupes d'âge-niveau de scolarité, la diminution des taux de chômage et de sous-emploi qui en résulterait serait plus marquée dans les groupes de travailleurs qui sont déjà relativement favorisés³².



³¹ Les points de données dans les graphiques 1 et 2 représentent la proportion de travailleurs dans un groupe particulier d'âge-niveau de scolarité désirant travailler un nombre d'heures moins élevé, selon leur taux de chômage. Il y a 25 cellules âge-niveau de scolarité, fondées sur 5 niveaux de scolarité et 5 groupes d'âge.

³² Cela suppose que les tâches et les responsabilités sont également divisibles dans tous les groupes d'âge-niveau de scolarité.

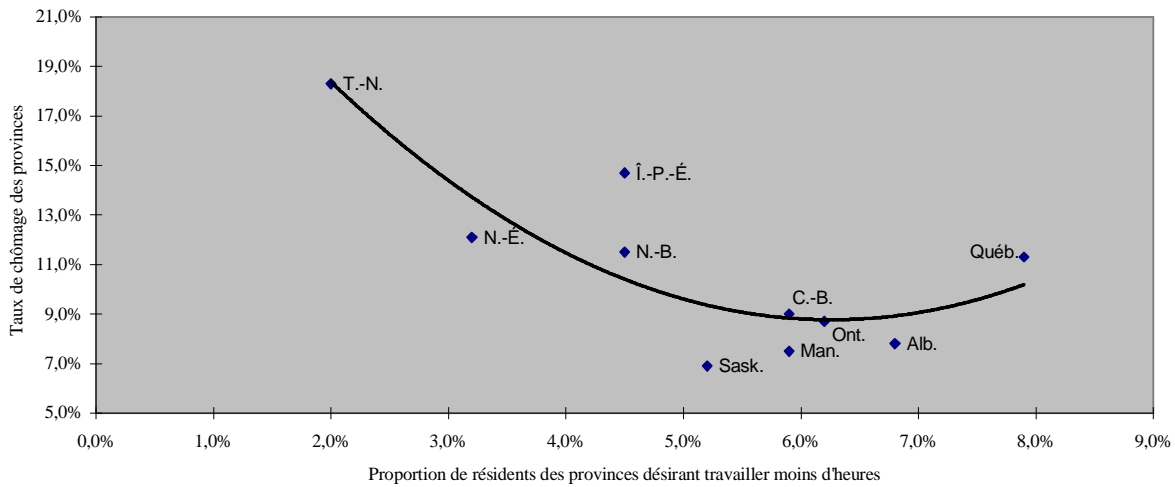
Graphique 2 - Corrélation entre les taux de chômage et le désir de travailler un nombre d'heures moins élevé pour les travailleuses âgées de 15 à 69 ans, 1995



On peut avancer un argument semblable en ce qui concerne les différences entre les provinces au regard de la tendance à préférer une semaine de travail réduite. Les provinces où une proportion relativement importante de travailleurs veulent réduire leur semaine de travail ont généralement un taux de chômage relativement faible (l'Ontario et l'Alberta, par exemple) (graphique 3)³³. Cela impose des contraintes supplémentaires au réaménagement des heures de travail comme outil de diminution du chômage étant donné que la mobilité des travailleurs entre les provinces n'est pas parfaite.

³³ On peut utiliser les coefficients pondérés de corrélation de Pearson pour mesurer la force de la relation fonctionnelle linéaire entre les taux de chômage des provinces et la tendance à vouloir réduire la semaine de travail. Dans notre échantillon, ce coefficient est négatif, c'est-à-dire que la tendance à vouloir réduire la semaine de travail diminue au fur et à mesure que le taux de chômage augmente, mais il n'est pas statistiquement significatif au niveau 5 %. Si on exclut le Québec du calcul, le coefficient pondéré de corrélation de Pearson demeure négatif et devient statistiquement significatif au niveau 5 %.

Graphique 3 - Corrélation entre les taux de chômage des provinces et la proportion de résidents qui désirent travailler moins d'heures, pour tous les travailleurs âgés de 15 à 69 ans, 1995



Pour tous les arguments soulevés dans la présente section, on suppose que, si on leur donnait le choix, les travailleurs canadiens feraient ce qu'ils ont dit en répondant à la question de l'enquête. Ce n'est là toutefois qu'une hypothèse. De plus, tous les arguments précédents sont fondés sur un pur exercice de comptabilité. Ils négligent les éventuels gains de productivité que pourrait occasionner, dans certaines entreprises, la réduction de la semaine de travail³⁴. Ils négligent aussi les préférences des employeurs relativement aux heures de travail. Il est en effet possible que certaines entreprises canadiennes ne soient pas disposées à adopter les changements souhaités par leurs employés parce qu'ils se solderaient par d'éventuelles augmentations des coûts de la formation, de l'encadrement et de l'embauche³⁵.

Tandis que la question que nous avons examinée dans le présent document précise clairement que le salaire horaire est constant, d'autres contraintes influent probablement sur les choix des répondants. Premièrement, si les travailleurs estiment qu'une réduction des heures de travail entraîne une diminution proportionnelle des avantages sociaux, il est possible qu'un plus petit nombre d'entre eux choisissent de réduire la semaine de travail par comparaison avec les travailleurs qui supposent que les avantages sociaux demeurerait les mêmes. Deuxièmement, certaines mères seules peuvent supposer que les options relatives à la garde des enfants demeurent les mêmes. Si cette supposition ne tient plus, leurs préférences pourraient varier. De même, le revenu escompté à la retraite ainsi que la disponibilité et (ou) la générosité des paiements de

³⁴ À notre connaissance, l'étude de Lanoie, Raymond et Shearer (1996) est la seule étude récente réalisée au Canada qui se penche sur l'incidence du partage du travail sur la productivité. L'étude a porté sur une grande entreprise du secteur des télécommunications, et les auteurs en sont venus à la conclusion que le partage du travail avait occasionné une diminution de la productivité dans cette entreprise.

³⁵ La question que nous avons examinée dans le présent document suppose un salaire horaire constant, mais elle n'indique nullement si les avantages sociaux (par exemple, régime de pension, soins de santé et soins dentaires) seraient réduits proportionnellement aux heures de travail. Dans la négative, la réduction des heures de travail pourrait faire augmenter les coûts unitaires du travail en faisant augmenter les coûts fixes moyens par heure travaillée.

transfert effectués en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec peuvent influencer sur les préférences des travailleurs plus âgés.

Il est probable que la situation du marché du travail influe également sur les préférences des travailleurs. On s'attend normalement à ce que la tendance à vouloir travailler plus (moins) d'heures augmente (diminue) en période de ralentissement économique. Il peut y avoir deux raisons à cela. Premièrement, la partie de la population active qui travaille involontairement à temps partiel pendant les récessions augmente. Il s'ensuit donc qu'un plus grand nombre d'employés travaillent moins longtemps qu'ils ne le désirent. Deuxièmement, certains employés qui travaillent plus qu'ils ne le désirent peuvent être moins enclins à dire qu'ils aimeraient travailler moins d'heures s'ils estiment qu'une réduction de leur semaine de travail pourrait menacer leur sécurité d'emploi. D'une façon plus générale, il semble raisonnable de dire que les préférences concernant les heures de travail sont conditionnelles à un certain nombre de contraintes économiques et non économiques et que les changements apportés à certaines de ces contraintes pourraient avoir d'importantes répercussions sur ces préférences.

VI. Conclusions

Le réaménagement des heures de travail avec des heures fixes offre très peu d'autonomie aux travailleurs concernant le nombre d'heures de travail rémunérées. On peut expliquer en partie cette rigidité par la nécessité de coordonner les heures entre les travailleurs et les entreprises, par des mesures d'efficacité dans les négociations avec tous les employés, par des modalités contractuelles et par les coûts considérables liés à l'embauche, à la formation et à l'encadrement. Même si, grâce aux récentes innovations technologiques au chapitre de l'aménagement des heures de travail (par exemple, télétravail) et des horaires variables (par exemple, semaine comprimée) on tente de régler les problèmes des travailleurs canadiens concernant les horaires de travail, ces mesures s'inscrivent dans un cadre où les heures totales sont rigides.

Les auteurs du présent document tentent d'établir le profil des travailleurs canadiens qui aimeraient modifier leur horaire de travail. Les différences dans les préférences relatives aux heures de travail dépendent de caractéristiques individuelles et professionnelles observées et non observées. La plupart des Canadiens qui aimeraient modifier leur semaine de travail préféreraient travailler un plus grand nombre d'heures plutôt qu'un nombre moins élevé. Ceux qui veulent diminuer leur semaine de travail sont des professionnels, des gestionnaires et des travailleurs du secteur des sciences naturelles et sociales, ont un revenu et un niveau de scolarité élevés, ont beaucoup d'ancienneté, occupent des postes permanents et travaillent déjà un nombre d'heure élevé. Règle générale, ces personnes peuvent se permettre une réduction de leurs heures de travail sans compromettre leur niveau de vie. Les femmes mariées qui doivent s'occuper de leurs jeunes enfants aimeraient également réduire leur semaine de travail. D'autre part, les mères seules désirent travailler plus d'heures, même si leur semaine de travail est déjà relativement longue. Bon nombre de ces femmes sont aux prises avec de graves problèmes financiers, ce qui peut expliquer en partie leur désir d'augmenter leurs heures de travail. Les jeunes travailleurs ayant peu d'ancienneté et occupant des postes peu spécialisés et temporaires semblent être aux prises avec les plus graves problèmes de la population active canadienne à ce chapitre.

Tableaux

Tableau 1 - Préférences relatives aux heures de travail

Caractéristiques	Proportion de travailleurs voulant travailler		
	moins d'heures	autant d'heures	plus d'heures
Canada	6,4%	66,6%	27,1%
Sexe			
Hommes	5,3%	67,5%	27,2%
Femmes	7,6%	65,5%	26,9%
Province			
Terre-Neuve	2,0%	66,7%	31,4%
Île-du-Prince-Édouard	4,5%	72,8%	22,7%
Nouvelle-Écosse	3,2%	65,0%	31,9%
Nouveau-Brunswick	4,5%	64,7%	30,7%
Québec	7,9%	69,4%	22,8%
Ontario	6,2%	65,2%	28,6%
Manitoba	5,9%	65,6%	28,4%
Saskatchewan	5,2%	67,5%	27,3%
Alberta	6,8%	63,5%	29,7%
Colombie-Britannique	5,9%	68,4%	25,7%

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Tableau 2 - Préférences relatives aux heures de travail et caractéristiques de l'emploi

Caractéristiques de l'emploi	Hommes				Femmes			
	Proportion désirant			Heures habituelles	Proportion désirant			Heures habituelles
	moins	autant	plus		moins	autant	plus	
Total	5,3%	67,5%	27,2%	40,8	7,6%	65,5%	26,9%	34,2
Heures habituelles - Emploi principal								
0 - 19 heures	0,0%	19,0%	81,0%	11,2	1,2%	42,1%	56,7%	12,4
20 - 29 heures	0,0%	22,8%	77,2%	22,5	1,6%	47,5%	51,0%	23,1
30 - 34 heures	4,4%	37,3%	58,2%	30,9	4,8%	55,8%	39,4%	31,0
35 - 40 heures	4,8%	69,8%	25,4%	39,3	9,1%	73,6%	17,4%	38,3
41 - 49 heures	4,0%	72,8%	23,3%	44,5	10,0%	77,8%	12,3%	44,6
50 heures et plus	10,9%	73,7%	15,4%	56,4	23,2%	63,8%	13,0%	55,2
Salaire horaire								
0,01 \$ - 7,50 \$	1,6%	41,1%	57,3%	37,1	2,7%	41,7%	55,6%	29,8
7,50 \$ - 10,00 \$	1,9%	51,8%	46,3%	39,0	3,3%	57,3%	39,4%	34,1
10,00 \$ - 15,00 \$	4,2%	56,5%	39,3%	40,5	7,6%	64,9%	27,6%	34,6
15,00 \$ - 20,00 \$	6,4%	69,4%	24,2%	41,1	10,9%	69,9%	19,2%	35,8
20,00 \$ - 25,00 \$	6,0%	76,2%	17,8%	41,2	11,4%	75,1%	13,5%	35,4
> 25,00 \$	10,1%	77,0%	12,9%	40,6	14,2%	74,6%	11,2%	34,0
Non déclaré / Refus	4,5%	74,8%	20,8%	41,2	6,8%	74,6%	18,6%	34,0
Statut syndical								
Syndiqué	6,4%	71,4%	22,3%	39,8	10,3%	68,7%	21,3%	34,7
Non syndiqué	4,7%	65,2%	30,1%	41,3	6,4%	63,9%	29,7%	33,9
Emploi permanent								
Oui	5,4%	69,7%	24,9%	41,1	7,9%	68,3%	23,8%	34,9
Non	4,3%	47,2%	48,6%	37,1	4,7%	42,6%	52,7%	28,3
Régime de pension								
Oui	6,3%	73,8%	20,0%	41,1	10,6%	71,7%	17,6%	36,5
Non	4,0%	59,0%	37,0%	40,3	4,5%	59,1%	36,5%	31,8
Secteur d'activité								
Agriculture	2,8%	72,0%	25,3%	48,5	-	-	-	-
Forêts et mines	4,9%	75,9%	19,2%	44,6	-	-	-	-
Construction	2,4%	63,3%	34,3%	41,8	-	-	-	-
Agriculture, forêts, mines, construction	-	-	-	-	9,2%	77,1%	13,7%	35,9
Industries manufacturières	5,2%	71,9%	23,0%	41,1	8,4%	69,1%	22,5%	38,1
Services de distribution	5,9%	66,9%	27,2%	41,7	8,1%	69,6%	22,3%	35,7
Services aux entreprises	5,0%	67,6%	27,4%	40,5	8,6%	69,7%	21,7%	35,5
Services aux consommateurs	3,7%	57,7%	38,7%	39,0	3,4%	56,2%	40,4%	32,0
Administrations publiques	7,9%	70,7%	21,4%	39,4	9,3%	67,0%	23,6%	33,5
Taille de l'entreprise								
1 - 19 employés	4,1%	61,5%	34,4%	41,0	5,1%	64,6%	30,3%	32,3
20 - 99 employés	3,9%	67,1%	29,0%	41,6	6,1%	65,4%	28,5%	34,1
100 - 499 employés	6,1%	66,4%	27,6%	40,7	8,6%	65,4%	26,1%	34,9
500 employés et plus	6,4%	71,1%	22,5%	40,4	9,5%	66,6%	23,9%	35,0

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Nota - L'expression « heures habituelles » désigne le nombre moyen d'heures habituellement travaillées dans l'emploi principal.

Tableau 3 - Préférences relatives aux heures de travail et compétences des travailleurs

Compétences des travailleurs	Hommes				Femmes			
	Proportion désirant			Heures habituelles	Proportion désirant			Heures habituelles
	moins	autant	plus		moins	autant	plus	
Total	5,3%	67,5%	27,2%	40,8	7,6%	65,5%	26,9%	34,2
Âge								
15 - 24 ans	0,9%	49,4%	49,8%	38,2	3,0%	47,4%	49,7%	33,1
25 - 34 ans	4,0%	62,9%	33,1%	41,0	7,8%	63,4%	28,8%	34,6
35 - 44 ans	6,7%	68,4%	24,9%	41,2	8,5%	67,0%	24,5%	34,4
45 - 54 ans	6,6%	78,1%	15,3%	41,3	9,1%	71,5%	19,4%	34,5
55 ans et plus	6,9%	78,4%	14,7%	40,1	4,8%	79,0%	16,2%	32,8
Niveau de scolarité								
Études primaires	2,5%	77,6%	19,9%	40,9	4,7%	69,2%	26,2%	33,9
Études sec.(partielles ou complètes)	4,1%	64,4%	31,5%	40,7	6,0%	65,3%	28,8%	33,4
Études postsecondaires partielles	3,1%	61,6%	35,3%	39,7	8,7%	59,5%	31,8%	34,9
Diplôme d'études postsecondaires	5,2%	68,8%	26,0%	40,5	7,2%	66,4%	26,4%	33,9
Études universitaires	9,7%	70,9%	19,5%	41,7	11,3%	66,6%	22,1%	36,2
Ancienneté								
1 - 6 mois	1,9%	52,3%	45,9%	39,2	3,2%	44,3%	52,5%	29,5
7 - 12 mois	3,1%	55,5%	41,5%	40,4	2,7%	59,0%	38,3%	33,4
1 - 5 ans	4,8%	61,2%	34,0%	40,7	6,8%	61,5%	31,8%	34,0
6 - 11 ans	5,8%	71,1%	23,1%	41,3	8,7%	70,7%	20,6%	35,2
11 - 20 ans	7,1%	75,4%	17,5%	41,3	11,6%	74,2%	14,3%	35,8
Plus de 20 ans	7,1%	83,3%	9,6%	40,9	9,0%	83,6%	7,4%	36,4
Profession								
Professionnels et gestionnaires	8,0%	75,3%	16,6%	43,2	10,1%	75,2%	14,8%	38,0
Sciences naturelles et sociales	8,8%	72,3%	19,0%	40,4	9,7%	67,1%	23,3%	34,0
Travail de bureau	3,6%	60,9%	35,5%	37,7	7,8%	68,4%	23,8%	33,7
Vente	5,0%	60,9%	34,1%	40,4	5,2%	55,4%	39,4%	32,0
Services	2,7%	59,8%	37,5%	37,9	3,1%	52,9%	44,0%	31,0
Secteur primaire et transformation	4,3%	69,5%	26,2%	41,3	6,4%	67,4%	26,2%	38,6
Construction	2,6%	63,9%	33,5%	40,8	-	-	-	-
Autre	4,8%	64,4%	30,8%	40,9	-	-	-	-
Construction et autre	-	-	-	-	4,4%	56,3%	39,4%	33,2

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Nota - L'expression « heures habituelles » désigne le nombre d'heures moyen habituellement travaillées dans l'emploi principal.

Tableau 4 - Travailleurs auxiliaires et chômeurs, par groupe d'âge, 1995

Échantillon : Personnes de 15 à 69 ans, sur le marché du travail et ne poursuivant pas des études à temps plein

Hommes	15-24	25-34	35-44	45-54	55 +	Tous
(1) Chômeurs	17,1	9,1	7,7	6,4	7,0	8,7
(2) Travailleurs occupant un emploi à temps partiel involontairement	8,4	2,3	2,1	1,9	2,7	2,8
(3) Emplois non permanents	10,0	6,9	4,7	3,8	4,2	5,6
(4) = (1) + (2) + (3)	35,5	18,3	14,5	12,1	13,9	17,1
(5) Actifs mais ne travaillant pas à temps partiel involontairement et n'ayant pas un poste non permanent	64,5	81,7	85,5	87,9	86,1	82,9

Femmes	15-24	25-34	35-44	45-54	55 +	Toutes
(1) Chômeuses	14,2	9,3	7,6	6,5	6,5	8,5
(2) Travailleuses occupant un emploi à temps partiel involontairement	13,7	6,6	8,8	8,6	7,0	8,6
(3) Emplois non permanents	10,8	7,9	5,5	4,0	4,9	6,4
(4) = (1) + (2) + (3)	38,7	23,8	21,9	19,1	18,4	23,5
(5) Actives mais ne travaillant pas à temps partiel involontairement et n'ayant pas un poste non permanent	61,3	76,2	78,2	80,9	81,6	76,6

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Nota - Il est possible que le total des lignes (4) et (5) n'égalé pas 100,0 à cause de l'arrondissement.

Tableau 5 - Préférences relatives aux heures de travail et caractéristiques familiales

Caractéristiques familiales	Hommes				Femmes			
	Proportion désirant			Heures habituelles	Proportion désirant			Heures habituelles
	moins	autant	plus		moins	autant	plus	
Total	5,3%	67,5%	27,2%	40,8	7,6%	65,5%	26,9%	34,2
Revenu familial								
Moins de 20 000 \$	0,7%	41,9%	57,4%	33,1	2,4%	47,4%	50,3%	28,1
20 000 \$ - < 30 000 \$	3,6%	53,4%	43,0%	40,0	5,0%	70,0%	25,0%	35,6
30 000 \$ - < 40 000 \$	5,4%	63,8%	30,9%	41,0	7,5%	65,8%	26,6%	35,7
40 000 \$ - < 50 000 \$	4,3%	69,1%	26,6%	40,9	8,3%	64,2%	28,6%	34,7
50 000 \$ - < 60 000 \$	6,4%	72,3%	21,3%	40,9	9,2%	65,1%	25,8%	34,5
60 000 \$ - < 70 000 \$	5,0%	74,6%	20,4%	41,7	9,8%	68,4%	21,9%	36,4
Plus de 70 000 \$	10,5%	72,6%	17,0%	42,7	15,6%	69,3%	15,1%	36,7
État civil								
Marié(e) / Conjoint(e) de fait	6,0%	70,8%	23,1%	41,6	8,8%	68,4%	22,8%	33,7
Célibataire, jamais marié(e)	2,8%	58,4%	38,8%	40,4	4,1%	55,8%	40,2%	36,0
Divorcé(e), séparé(e), veuf(veuve)	7,3%	68,3%	24,4%	38,6	6,2%	66,7%	27,2%	35,0
Salaires heb. du (de la) conjoint(e)								
Célib., séparé(e), divorcé(e), veuf(veuve)	3,7%	60,3%	36,0%	39,0	4,8%	59,4%	35,9%	35,4
N'est pas sur le marché du travail	5,5%	72,9%	21,6%	41,9	4,1%	64,5%	31,4%	33,6
En chômage	2,1%	62,3%	35,6%	40,8	8,4%	63,9%	27,7%	34,5
Salaires hebdomadaire : 0 \$ - 249 \$	3,0%	67,3%	29,8%	41,3	2,6%	50,1%	47,4%	32,6
Salaires hebdomadaire : 250 \$ - 499 \$	6,6%	67,5%	25,8%	41,0	5,2%	60,9%	34,0%	34,5
Salaires hebdomadaire : 500 \$ - 749 \$	5,9%	74,1%	20,0%	40,7	8,3%	67,6%	24,1%	34,2
Salaires hebdomadaire : 750 \$ - 1 000 \$	12,7%	69,1%	18,2%	41,9	13,4%	66,1%	20,5%	33,4
Salaires hebdomadaire : 1 000 \$ et plus	15,9%	65,4%	18,8%	42,4	13,6%	68,9%	17,4%	33,5
Refus / Non déclaré / Ne sait pas	5,4%	73,8%	20,8%	42,3	7,7%	71,4%	20,9%	33,5
Enfants d'âge préscolaire								
Aucun enfant d'âge préscolaire	5,4%	67,6%	27,0%	40,5	6,8%	65,6%	27,6%	34,7
1 enfant d'âge préscolaire	3,7%	67,1%	29,3%	41,5	11,0%	64,1%	25,0%	32,7
2 enfants d'âge préscolaire ou plus	6,5%	66,8%	26,7%	41,8	11,7%	67,1%	21,3%	30,9
Modes de vie et enfants								
Vivant seul(e) sans enfant d'âge préscolaire	-	-	-	-	5,9%	64,2%	29,9%	36,5
Vivant seul(e), 1 enfant d'âge préscolaire	-	-	-	-	7,3%	53,9%	38,8%	33,8
Vivant seul(e), 2 enfants d'âge préscolaire ou	-	-	-	-
Ne vivant pas seul(e), aucun enfant d'âge pré:	-	-	-	-	7,1%	66,0%	26,9%	34,1
Ne vivant pas seul(e), 1 enfant d'âge préscola	-	-	-	-	7,1%	65,1%	23,6%	32,6
Ne vivant pas seul(e), 2 enfants d'âge préscolaire ou plus					7,1%	70,0%	18,1%	31,0

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Nota - L'expression « heures habituelles » désigne le nombre d'heures moyen habituellement travaillées dans l'emploi principal.

Nota - Le revenu familial est la somme des salaires et traitements de tous les travailleurs rémunérés du ménage.

Nota - L'expression « vivant seul(e) » signifie que (1) le répondant est le chef du ménage, (2) il n'y a pas de conjoint et (3) le répondant est célibataire, divorcé(e), veuf(veuve) ou séparé(e). L'expression « ne vivant pas seul(e) » comprend les répondants marié(e)s ou vivant en union de fait ainsi que les répondants célibataires, divorcé(e)s, séparé(e)s ou veuf(veuves) et vivant avec d'autres personnes.

Nota - Les « .. » signifient que le chiffre est trop petit pour être signalé.

Tableau 6 - Probabilités de souhaiter travailler plus d'heures, autant d'heures ou moins d'heures, selon les caractéristiques de l'emploi

Caractéristiques de l'emploi	Hommes			Femmes		
	Probabilité			Probabilité		
	moins	autant	plus	moins	autant	plus
Salaire horaire						
0,01 \$ - 7,50 \$	1,8%	55,8%	42,4%	2,3%	58,1%	39,1%
7,50 \$ - 10,00 \$	2,8%	64,7%	32,6%	3,8%	65,3%	30,8%
10,00 \$ - 15,00 \$	2,8%	64,7%	32,6%	4,8%	69,2%	26,0%
15,00 \$ - 20,00 \$	4,3%	72,5%	23,1%	6,6%	73,2%	20,2%
20,00 \$ - 25,00 \$	4,6%	73,6%	21,8%	7,5%	74,5%	17,9%
> 25,00 \$	5,6%	75,8%	18,6%	8,9%	75,7%	15,3%
Non déclaré / Refus	4,5%	73,3%	22,1%	7,2%	74,2%	18,5%
Statut syndical						
Syndiqué	Non statistiquement significatif			Non statistiquement significatif		
Non syndiqué						
Emploi permanent						
Oui	4,1%	71,8%	24,1%	5,8%	71,9%	22,0%
Non	2,5%	62,7%	34,8%	2,8%	59,2%	38,0%
Régime de pension						
Oui	4,1%	72,0%	23,9%	6,3%	72,8%	20,9%
Non	3,5%	69,5%	27,0%	4,6%	68,6%	26,7%
Secteur d'activité						
Agriculture	4,4%	72,8%	22,8%	-	-	-
Forêts et mines	4,4%	72,8%	22,8%	-	-	-
Construction	4,4%	72,8%	22,8%	-	-	-
Agriculture/Forêts/Mines/ Construction	-	-	-	9,7%	76,1%	14,2%
Industries manufacturières	4,4%	72,8%	22,8%	7,0%	73,8%	19,2%
Services de distribution	3,9%	71,1%	25,0%	5,7%	71,5%	22,8%
Services aux entreprises	3,5%	69,6%	26,9%	5,8%	71,7%	22,6%
Services aux consommateurs	3,5%	69,3%	27,2%	4,9%	69,5%	25,5%
Administrations publiques	3,4%	68,7%	27,9%	4,9%	69,5%	25,5%
Taille de l'entreprise						
1 - 19 employés	4,3%	72,8%	22,9%	6,1%	72,4%	21,4%
20 - 99 employés	3,7%	70,5%	25,7%	5,3%	70,5%	24,2%
100 - 499 employés	3,7%	70,5%	25,7%	5,3%	70,5%	24,2%
500 employés et plus	3,7%	70,5%	25,7%	5,3%	70,5%	24,2%

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Nota - Le calcul des probabilités dépend des coefficients statistiquement significatifs (niveau de signification de 5 %) et de la valeur moyenne des variables indépendantes respectives. Les coefficients des variables non significatives sont établis à zéro. Consulter l'annexe II pour plus de renseignements.

Tableau 7 - Probabilité de souhaiter travailler plus d'heures, autant d'heures ou moins d'heures et compétences des travailleurs

Compétences des travailleurs	Hommes			Femmes		
	Probabilité			Probabilité		
	moins	autant	plus	moins	autant	plus
Âge						
15 - 24 ans	3,4%	68,7%	27,9%	5,0%	69,8%	25,1%
25 - 34 ans	3,4%	68,7%	27,9%	5,0%	69,8%	25,1%
35 - 44 ans	3,4%	71,3%	24,8%	5,0%	69,8%	25,1%
45 - 54 ans	5,1%	74,7%	20,2%	6,6%	73,2%	20,2%
55 ans et plus	5,7%	76,1%	18,2%	6,6%	73,2%	20,2%
Niveau de scolarité						
Études primaires	3,8%	70,6%	25,7%	6,4%	73,0%	20,5%
Études sec. (part. ou complètes)	3,8%	70,6%	25,7%	5,1%	70,1%	24,7%
Études postsecondaires partielles	3,2%	67,5%	29,3%	5,1%	70,1%	24,7%
Diplôme d'études postsecondaires	3,8%	70,6%	25,7%	5,1%	70,1%	24,7%
Études universitaires	4,7%	73,7%	21,6%	6,6%	73,2%	20,2%
Ancienneté						
1 - 6 mois	2,6%	63,6%	33,8%	3,1%	60,9%	36,0%
7 - 12 mois	2,8%	65,3%	31,9%	3,9%	65,8%	30,2%
1 - 5 ans	3,2%	68,1%	28,7%	5,0%	69,8%	25,2%
6 - 11 ans	4,2%	72,3%	23,5%	6,1%	72,3%	21,6%
11 - 20 ans	5,0%	74,5%	20,5%	7,3%	74,2%	18,5%
Plus de 20 ans	5,5%	75,7%	18,9%	8,0%	75,0%	16,9%
Profession						
Professionnels et gestionnaires	5,0%	74,5%	20,4%	6,9%	73,7%	19,4%
Sciences naturelles et sociales	4,7%	74,0%	21,3%	5,1%	69,9%	25,0%
Travail de bureau	2,9%	66,2%	30,8%	6,1%	72,3%	21,6%
Vente	3,6%	70,0%	26,3%	4,6%	68,4%	26,9%
Services	3,1%	67,5%	29,4%	4,5%	67,9%	27,6%
Secteur primaire et transformation	3,6%	70,0%	26,3%	6,1%	72,3%	21,6%
Construction	3,6%	70,0%	26,3%	-	-	-
Autre	3,6%	70,0%	26,3%	-	-	-
Construction et autre	-	-	-	3,2%	61,9%	34,8%

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Nota - Le calcul des probabilités dépend des coefficients statistiquement significatifs (niveau de signification de 5 %) et de la valeur moyenne des variables indépendantes respectives. Les coefficients des variables non significatives sont établis à zéro. Consulter l'annexe II pour plus de renseignements.

Tableau 8 - Probabilité de souhaiter travailler moins d'heures, autant d'heures ou plus d'heures et caractéristiques familiales

Caractéristiques familiales	Hommes			Femmes		
	Probabilité			Probabilité		
	moins	autant	plus	moins	autant	plus
Salaire heb. du (de la) conjoint(e)						
Célib., séparé(e), divorcé(e), veuf(veuve)	3,7%	70,2%	26,1%	3,9%	65,7%	30,4%
N'est pas sur le marché du travail	3,7%	70,2%	26,1%	3,9%	65,7%	30,4%
En chômage	2,5%	63,0%	34,5%	3,9%	65,7%	30,4%
Salaire hebdomadaire : 1 \$ - 249 \$	3,7%	70,2%	26,1%	3,9%	65,7%	30,4%
Salaire hebdomadaire : 250 \$ - 499 \$	4,2%	72,2%	23,6%	5,0%	69,8%	25,2%
Salaire hebdomadaire : 500 \$ - 749 \$	4,6%	73,5%	22,0%	6,4%	72,9%	20,8%
Salaire hebdomadaire : 750 \$ - 1 000 \$	5,3%	75,4%	19,3%	7,9%	74,9%	17,3%
Salaire hebdomadaire : 1 000 \$ et plus	5,2%	75,2%	19,6%	8,2%	75,2%	16,6%
Refus / Non déclaré / Ne sait pas	3,7%	70,2%	26,1%	6,0%	72,1%	21,9%
État civil						
	Non statistiquement significatif					
Marié(e) / Conjoint(e) de fait				-	-	-
Célibataire, jamais marié(e)				-	-	-
Divorcé(e), séparé(e), veuf(veuve)				-	-	-
Enfants d'âge préscolaire						
	Non statistiquement significatif					
Aucun enfant d'âge préscolaire				-	-	-
1 enfant d'âge préscolaire				-	-	-
2 enfants d'âge préscolaire ou plus				-	-	-
Mode de vie et enfants						
Vivant seul(e), sans enfant d'âge préscolaire	-	-	-	3,6%	64,3%	32,0%
Vivant seul(e), 1 enfant d'âge préscolaire	-	-	-	5,2%	70,3%	24,4%
Vivant seul(e), 2 enfants d'âge préscolaire	-	-	-
Ne vivant pas seul(e), aucun enfant d'âge préscolaire	-	-	-	5,9%	72,0%	22,1%
Ne vivant pas seul(e), 1 enfant d'âge préscolaire	-	-	-	8,6%	75,5%	15,8%
Ne vivant pas seul(e), 2 enfants d'âge préscolaire ou plus	-	-	-	9,8%	76,1%	14,0%

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Nota - Les « .. » signifient que le chiffre est trop petit pour être signalé.

Nota - Le calcul des probabilités dépend des coefficients statistiquement significatifs (niveau de signification de 5 %) et de la valeur moyenne des variables indépendantes respectives. Les coefficients des variables non significatives sont établis à zéro. Consulter l'annexe II pour plus de renseignements.

Nota - En ce qui concerne les modes de vie et les enfants, les probabilités sont calculées de la façon suivante : pour le groupe des personnes vivant seules, nous avons établi toutes les variables discrètes concernant le salaire hebdomadaire du conjoint à zéro (étant donné que les personnes célibataires, séparées, divorcées et veuves forment la catégorie de base) et la variable appropriée concernant le fait de vivre seul et le nombre d'enfants à un. Quant aux personnes ne vivant pas seules, nous avons établi la variable discrète concernant le salaire hebdomadaire du conjoint (500 \$ - 750 \$) à un et la variable appropriée (ne vivant pas seul(e) et nombre d'enfants), à un.

Annexe I : Comparaison de l'Enquête de 1985 sur la réduction des heures de travail et de l'Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail

Les études canadiennes précédentes sur les contraintes relatives aux heures de travail (Benimadhu, 1987; Kahn et Lang, 1991, 1995, 1996) utilisaient les données de l'ERHT de 1985. Avant 1995, c'est-à-dire avant l'EHCT, il s'agissait alors de la seule enquête nationale dans le cadre de laquelle on demandait aux travailleurs canadiens s'ils préféreraient travailler moins d'heures ou plus d'heures au **même salaire horaire**. Pour bien apprécier les résultats de ces études, il est nécessaire de procéder à une comparaison détaillée.

Contrairement à l'EHCT, l'ERHT traite de façon asymétrique le désir d'augmenter et de réduire la semaine de travail. En fait, on pose deux questions aux répondants sur la réduction des heures de travail. À l'une des questions, le répondant doit dire s'il aimerait travailler un nombre d'heures moins élevé contre une rémunération moins élevée, tandis que, à la deuxième question, on demande au répondant s'il voudrait réduire ses heures de travail en échangeant une partie ou la totalité de son augmentation future de salaire contre du temps libre. D'autre part, une seule question est posée concernant l'augmentation des heures de travail. On demande au répondant s'il aimerait allonger sa semaine de travail contre une rémunération plus élevée³⁶. Cependant, l'ERHT ne renferme aucune question visant à déterminer si le répondant serait disposé à compenser la totalité ou une partie d'une éventuelle diminution de salaire par une augmentation des heures de travail³⁷.

Les deux enquêtes diffèrent sous plusieurs autres rapports. Premièrement, les données de l'ERHT ont été recueillies en utilisant la méthode d'envoi et de retour par la poste. Par contraste, les données de l'EHCT ont été recueillies à l'aide de la technique d'interview assistée par ordinateur. Deuxièmement, l'ERHT renfermait un tableau détaillé qui permettait au répondant de calculer le revenu auquel il renoncerait s'il décidait de réduire ses heures de travail (de 2 %, par exemple). Il

³⁶ Les trois questions sont les suivantes.

Question 1 - Au cours des deux prochaines années, accepteriez-vous une rémunération moindre si vous pouviez, en retour, bénéficier de plus de congés?

Oui ___

Non ___ Pourquoi pas?

Je ne peux pas me le permettre financièrement

Je suis satisfait(e) de mes heures de travail

C'est impossible dans mon emploi

Autre raison

Question 3 - Une autre façon de bénéficier de plus de temps libre consiste à renoncer à une partie ou à la totalité de votre augmentation de salaire. Seriez-vous disposé(e), au cours des deux prochaines années, à échanger une partie de votre augmentation contre plus de temps libre? (Par exemple, bénéficier de 5 % de plus en temps au lieu de toucher une augmentation de salaire de 5 %?)

Oui ___

Non ___

Question 9 - Si vous continuiez d'être rémunéré(e) au même taux horaire que maintenant travailleriez-vous un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée?

Oui ___

Non ___

³⁷ De plus, dans l'ERHT, les répondants pouvaient se montrer intéressés à réduire leur semaine de travail (en répondant « oui » à la question 1 ou 3) et également déclarer qu'ils voudraient travailler plus longtemps contre une rémunération plus élevée.

n'y avait rien de semblable dans l'EHCT. Pris ensemble, ces deux points semblent indiquer que le répondant à l'ERHT disposait de plus de temps (les questions ont été envoyées par la poste et non posées par téléphone) et de plus d'outils (le tableau susmentionné) pour étudier les répercussions des différentes questions et classer ses préférences en conséquence. Troisièmement, l'EHCT autorisait les réponses par personne interposée, contrairement à l'ERHT³⁸. Le fait de permettre à une personne de s'exprimer sur les préférences d'un autre membre du ménage peut poser un problème. Cette personne peut en effet ne pas connaître les véritables préférences de l'individu enquêté³⁹. Quatrièmement, l'ERHT comprenait, contrairement à l'EHCT, une introduction où on disait explicitement aux répondants de supposer que la réduction hypothétique des heures de travail n'affecterait pas leur sécurité d'emploi ou leurs conditions de travail. On y trouvait aussi un prologue précisant que l'enquête était réalisée pour examiner la possibilité de diminuer le chômage en demandant aux travailleurs de réduire volontairement leurs heures de travail. Cela a pu pousser un plus grand nombre de répondants à l'ERHT à déclarer qu'ils voulaient réduire leurs heures de travail.

Compte tenu de ces différences dans le libellé et l'ordre des questions ainsi que dans les méthodes de collecte des données, la comparaison de la façon dont le désir de travailler moins ou plus d'heures a évolué entre 1985 et 1995 peut être grandement trompeuse.

Lorsque l'intérêt relativement à la réduction et à l'augmentation des heures de travail est défini de façon symétrique (c'est-à-dire, au moyen de la proportion de personnes qui travailleraient moins d'heures contre une rémunération moins élevée et de la proportion de personnes qui travailleraient plus d'heures contre une rémunération plus élevée), Benimadhu (1987) ainsi que Kahn et Lang (1995) constatent que, en 1985, un plus grand nombre de Canadiens auraient aimé travailler plus d'heures que moins d'heures. Selon l'échantillon sélectionné, ils signalent que de 32 % à 34 % des répondants aimeraient augmenter leur semaine de travail, tandis que 17 % préféreraient une réduction de leurs heures de travail (tableau A1).

Lorsque l'intérêt relativement à la réduction des heures de travail est défini dans un sens plus large (c'est-à-dire, en tenant compte des employés qui réduiraient leurs heures de travail en acceptant une diminution de salaire et des employés qui réduiraient leur semaine de travail en échange d'une partie ou de la totalité de leur augmentation de salaire future), Benimadhu (1987) constate que 31 % de la population active est intéressée à réduire ses heures de travail. Donc, selon que l'on définit la « réduction des heures de travail » dans un sens large ou étroit, on arrive à deux résultats différents. Dans le premier cas, pour chaque Canadien intéressé à réduire ses heures de travail, il y en a deux qui préfèrent les augmenter. Dans le second cas, l'intérêt manifesté pour la réduction des heures de travail est presque aussi important que l'intérêt exprimé pour l'augmenter.

Cette dernière comparaison surestime probablement l'importance relative du désir de réduire les heures de travail parce que l'intérêt à cet égard est alors fondé sur deux questions (travailler moins et 1) accepter une réduction de salaire, 2) ne pas avoir d'augmentation de salaire), tandis

³⁸ Dans le cadre de l'ERHT, les questionnaires ont été envoyés directement aux personnes sélectionnées, lesquelles étaient priées de répondre aux questions. Il est toutefois possible que d'autres personnes aient répondu aux questions. Le fichier de l'enquête n'établit pas cette distinction.

³⁹ Heureusement, le fichier de l'EHCT permet de distinguer les réponses données par des personnes interposées des autres réponses ce qui, par ricochet, nous permet de tenir compte des éventuelles différences entre les deux genres de réponses.

que l'intérêt manifesté au regard de l'augmentation des heures de travail est fondé sur une seule question. Si l'intérêt relatif à la réduction des heures de travail est défini au sens large, l'intérêt relatif à l'augmentation des heures de travail doit aussi être défini au sens large. Autrement dit, l'intérêt relatif à l'augmentation des heures de travail doit tenir compte des personnes qui veulent travailler davantage contre une rémunération plus élevée **ainsi que** des personnes qui veulent travailler davantage pour compenser une éventuelle diminution de salaire. Étant donné que l'ERHT ne renferme pas de question sur les attitudes des Canadiens dans l'éventualité d'une diminution de salaire, la seule façon de comparer significativement l'intérêt au regard de l'augmentation et de la réduction des heures de travail est de s'en tenir à la proportion de personnes qui aimeraient travailler moins d'heures contre une rémunération moins élevée et plus d'heures contre une rémunération plus élevée.

Tableau A1 - Résultats de l'Enquête de 1985 sur la réduction des heures de travail

	(1) Plus d'heures contre une rémunération plus élevée	(2) Moins d'heures contre une rémunération moins élevée	(3) Moins d'heures contre une rémunération moins élevée ou la perte de l'augmentation de salaire
Benimadhu (1987)	32,1%	17,3%	30,7%
Kahn et Lang (1995)	34,2%	17,3%	Sans objet

Annexe II : Analyse de régression

Les résultats du modèle logistique ordonné sont utilisés pour calculer la probabilité qu'un individu désire travailler un nombre d'heures plus élevé ou moins élevé ou le même nombre d'heures en tenant compte de diverses caractéristiques démographiques et professionnelles connexes. Pour une caractéristique donnée (les personnes âgées de 15 à 24 ans, par exemple), la probabilité de vouloir diminuer ou augmenter sa semaine de travail ou de vouloir travailler le même nombre d'heures est calculée en établissant les variables explicatives (statistiquement significatives au niveau 5 %) à leurs valeurs moyennes. Les coefficients des valeurs explicatives qui ne sont pas statistiquement significatives sont établis à zéro.

Les variables suivantes sont utilisées dans le modèle logistique ordonné.

Groupe	Description	Nom de la variable	Échantillon	
			Hommes	Femmes
Total			9 932	9 211
Groupes d'âge	15 - 24 ans	da1524	1 054	944
	25 - 34 ans	Base	2 816	2 644
	35 - 44 ans	da3544	3 133	3 070
	45 - 54 ans	da4554	2 122	1 958
	55 ans et plus	da55	807	595
Niveau de scolarité	Études primaires	dedele	616	295
	Études secondaires	dedhs	3 578	3 207
	Études postsecondaires partielles	dedsps	760	764
	Diplôme d'études postsecondaires	Base	3 342	3 355
	Études universitaires	dedun	1 636	1 620
Ancienneté	1 - 6 mois	dten1m	1 334	1 361
	7 - 12 mois	dten7m	769	543
	1 - 5 ans	Base	2 363	2 497
	6 - 10 ans	dten6y	1 824	2 141
	11 - 20 ans	dten11y	2 132	1 850
	Plus de 20 ans	dten20y	1 510	819
Région	Atlantique	drega	1 795	1 734
	Québec	dregq	1 978	1 677
	Ontario	Base	3 219	2 960
	Prairies	dregp	1 281	1 259

Groupe	Description	Nom de la variable	Échantillon	Nombre
	Alberta	dregab	824	774
	Colombie-Britannique	dregbc	835	807
Taille de la famille	1 personne	dfs1	1 349	1 092
	2 personnes	dfs2	2 152	2 480
	3 personnes	dfs3	2 226	2 096
	4 personnes ou plus	Base	4 205	3 543
Enfants d'âge préscolaire	Aucun	Base	7 811	s.o.
	1 enfant	dnc1	1 386	s.o.
	2 enfants ou plus	dnc2	735	s.o.
Syndicat	Syndiqué	dunion	3 865	3 241
	Non syndiqué	Base	6 015	5 937
	Ne sait pas	dunionu	52	33
Emploi permanent	Oui	Base	8 848	8 087
	Non	dperm	1 038	1 073
	Ne sait pas	dpermu	46	51
Régime de pension	Oui	Base	5 776	4 676
	Non	dpension	4 010	4 423
	Ne sait pas	dpensionu	146	112
Taille de l'entreprise	0 - 19 employés	dsizel	2 055	2 193
	20 - 99 employés	dsizel2	1 680	1 398
	100 - 499 employés	dsizel3	1 720	1 799
	500 employés et plus	Base	4 118	3 582
	Ne sait pas	dsizel9	359	239
Modes de vie	Vivant seul(e), sans enfant d'âge préscolaire	dflag1	s.o.	1 708
	Vivant seul(e), 1 enfant	dflag2	s.o.	113
	Vivant seul(e), 2 enfants et plus	dflag3	s.o.	23
	Ne vivant pas seul(e), aucun enfant d'âge préscolaire	Base	s.o.	5 752
	Ne vivant pas seul(e), 1 enfant	dflag5	s.o.	1 096
	Vivant seul(e), 2 enfants et plus	dflag6	s.o.	519
Profession	Professionnels et	profman	1 452	1 333

Groupe	Description	Nom de la variable	Échantillon	Nombre
	gestionnaires			
	Sciences naturelles et sociales	natsoc	1 327	2 418
	Travail de bureau	clerc	530	Base : 2 517
	Vente	sales	632	736
	Services	services	934	1 316
	Secteur primaire et transformation	ppmw	Base: 2 665	556
	Construction	oconst	1 576	Construction
	Autre	other	1 928	et autre : 335
Secteur d'activité	Agriculture	agri	179	Groupe : 298
	Forêts/Mines	formin	512	
	Construction	const	716	
	Industries manufacturières	mfg	Base: 2 415	894
	Services de distribution	distserv	1 783	660
	Services aux entreprises	busserv	777	1 121
	Services aux consommateurs	conserv	1 576	2 342
	Administrations publiques	pubserv	1 928	3 896
Salaire hebdomadaire du (de la) conjoint(e)	Célibataire, divorcé(e), veuf(veuve), séparé(e)	dspwk1	2 615	2 611
	En chômage	dspwk2	1 630	107
	N'est pas sur le marché du travail	dspwk3	292	57
	1 \$ - 249 \$	dspwk4	856	109
	250 \$ - 499 \$	dspwk5	1 399	597
	500 \$ - 749 \$	dspwk6	922	1 091
	750 \$ - 999 \$	dspwk7	390	900
	1000 \$ et plus	dspwk8	173	640
	Refus, non déclaré, ne sait pas	dspwk9	1 655	3 099
Salaire horaire	Refus, non déclaré, ne sait pas	dhrpay0	2 529	1 783
	0,01 \$ - 7,50 \$	dhrpay1	571	1 389
	7,50 \$ - 10,00 \$	dhrpay2	659	1 029
	10,00 \$ - 15,00 \$	dhrpay3	1 886	2 303
	15,00 \$ - 20,00 \$	dhrpay4	1 878	1 480
	20,00 \$ - 25,00 \$	dhrpay5	1 378	751
	=> 25 \$	dhrpay6	1 031	476

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

On peut démontrer que la probabilité d'un événement est :

$$prob(plus) = \frac{1}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 * salaire_i + \beta_2 * X_i + \beta_3 * F_i)}$$

$$prob(autant) = \frac{1}{1 + \exp(-\mu_1 + \beta_0 + \beta_1 * salaire_i + \beta_2 * X_i + \beta_3 * F_i)} - p(plus)$$

$$prob(moins) = 1 - \frac{1}{1 + \exp(-\mu_1 + \beta_0 + \beta_1 * salaire_i + \beta_2 * X_i + \beta_3 * F_i)}$$

La fonction de vraisemblance devient alors

$$L = \prod_i prob(plus) \prod_j prob(autant) \prod_k prob(moins)$$

où les indices i , j et k renvoient aux personnes qui désirent travailler plus d'heures, autant d'heures et moins d'heures respectivement.

Les tableaux suivants montrent les résultats du modèle logistique ordonné pour les hommes et les femmes.

**Résultats du modèle logistique ordonné - Hommes de 15 à 69 ans,
9 932 observations**

Variable	Coefficient	Erreur-type	z=b/s.e.	P[Z =z]	Moy. de X
Constant	0,38379	0,09312	4,12200	0,00004	
DA1524	-0,12163	0,06401	-1,90000	0,05741	0,10960
DA3544	0,15942	0,04399	3,62400	0,00029	0,31060
DA4554	0,42377	0,06118	6,92700	0,00000	0,20290
DA55	0,55210	0,08488	6,50500	0,00000	0,00826
DEDELE	0,16164	0,10089	1,60200	0,10913	0,05382
DEDHS	-0,06536	0,04403	-1,48400	0,13772	0,36100
DEDSPS	-0,18263	0,07120	-2,56500	0,01032	0,08110
DEDUN	0,22505	0,05639	3,99100	0,00007	0,18310
DTEN1M	-0,23920	0,05723	-4,17900	0,00003	0,12770
DTEN7M	-0,15260	0,06252	-2,44100	0,01465	0,07992
DTEN6Y	0,26965	0,05161	5,22500	0,00000	0,19250
DTEN11Y	0,44460	0,05709	7,78800	0,00000	0,20560
DTEN20Y	0,55416	0,08258	6,71000	0,00000	0,13880
DREGA	0,04571	0,11927	0,38300	0,70155	0,07131
DREGQ	0,37211	0,04222	8,81400	0,00000	0,24750
DREGP	0,14304	0,11087	1,29000	0,19700	0,06398
DREGAB	0,13006	0,06888	1,88800	0,05901	0,09646
DREGBC	0,16243	0,05802	2,79900	0,00512	0,11940
DFS1	-0,01348	0,06061	-0,22200	0,82403	0,16670
DFS2	0,04593	0,04902	0,93700	0,34877	0,22200
DFS3	-0,00981	0,05004	-0,19600	0,84453	0,21880
DNC1	-0,11154	0,06466	-1,72500	0,08453	0,12780
DNC2	0,01017	0,08592	0,11800	0,90581	0,06393
DSIZE1	0,15625	0,05731	2,72600	0,00640	0,19620
DSIZE2	0,10508	0,05428	1,93600	0,05287	0,17550
DSIZE3	-0,02082	0,05057	-0,41200	0,68057	0,17330
DSIZE9	-0,05186	0,09042	-0,57400	0,56626	0,04346
DPERM	-0,51501	0,05814	-8,85800	0,00000	0,08994
DPERMU	-1,39840	0,27514	-5,08300	0,00000	0,00508
DUNION	-0,01404	0,04527	-0,31000	0,75647	0,36680
DUNIONU	-0,17163	0,19792	-0,86700	0,38585	0,00591
DPENSION	-0,16380	0,04656	-3,51800	0,00043	0,41630
DPENSIOU	-0,00261	0,14415	-0,01800	0,98556	0,01489
PROFMAN	0,32733	0,07069	4,63100	0,00000	0,15470
NATSOC	0,27712	0,07316	3,78800	0,00015	0,13940
CLERC	-0,22220	0,07770	-2,86000	0,00424	0,06263
SALES	-0,08903	0,07860	-1,13300	0,25733	0,06788
SERVICES	-0,15372	0,07212	-2,13100	0,03306	0,10020
OCONST	-0,19992	0,10527	-1,89900	0,05754	0,08402
OTHER	-0,01749	0,06431	-0,27200	0,78563	0,14290
AGR	0,36406	0,21001	1,73400	0,08300	0,01172
FORMIN	0,17286	0,12386	1,39600	0,16285	0,03446
CONST	-0,14372	0,10972	-1,31000	0,19023	0,07393
DISTSERV	-0,12325	0,05973	-2,06300	0,03909	0,17930
BUSERV	-0,21813	0,07069	-3,08600	0,00203	0,09432
CONSERV	-0,23359	0,06228	-3,75100	0,00018	0,16820
PUBSERV	-0,27022	0,06692	-4,03800	0,00005	0,17960
DHRPAY0	0,52983	0,05475	9,67700	0,00000	0,26580
DHRPAY1	-0,42212	0,08400	-5,02500	0,00000	0,05624
DHRPAY2	-0,08415	0,06976	-1,20600	0,22773	0,06941
DHRPAY4	0,47110	0,05774	8,15900	0,00000	0,18300
DHRPAY5	0,55063	0,06833	8,05800	0,00000	0,13550
DHRPAY6	0,74881	0,07782	9,62200	0,00000	0,11280
DSPWK2	0,09338	0,06877	1,35800	0,17446	0,13800
DSPWK3	-0,39768	0,12388	-3,21000	0,00133	0,02681
DSPWK4	-0,09822	0,08591	-1,14300	0,25293	0,07288
DSPWK5	0,13640	0,06623	2,05900	0,03946	0,12740
DSPWK6	0,22760	0,07759	2,93300	0,00335	0,09408
DSPWK7	0,39239	0,09765	4,01800	0,00006	0,03767
DSPWK8	0,37244	0,12706	2,93100	0,00338	0,01781
DSPWK9	0,11914	0,06265	1,90200	0,05721	0,16790
MU(1)	4,30580	0,04064	105,94400	0,00000	

Résultats du modèle logistique ordonné - Femmes de 15 à 69 ans,
9 211 observations

Variable	Coefficient	Erreur-type	z=b/s.e.	P[Z =z]	Moy. de X
Constant	0,32099	0,10367	3,09600	0,00196	
DA1524	-0,09770	0,06524	-1,49700	0,13428	0,11000
DA3544	0,08933	0,04907	1,82000	0,06871	0,33160
DA4554	0,28240	0,06194	4,55900	0,00001	0,21250
DA55	0,28199	0,09425	2,99200	0,00277	0,06413
DEDELE	0,24073	0,10825	2,22400	0,02616	0,03423
DEDHS	0,04414	0,04901	0,90100	0,36778	0,34910
DEDSPS	0,01414	0,06533	0,21600	0,82868	0,08668
DEDUN	0,26087	0,05414	4,81900	0,00000	0,19060
DFLAG1	-0,02774	0,08959	-0,31000	0,75683	0,19400
DFLAG2	0,37526	0,19015	1,97300	0,04844	0,01097
DFLAG3	-0,91109	0,45936	-1,98300	0,04732	0,00221
DFLAG5	0,40831	0,06629	6,15900	0,00000	0,11210
DFLAG6	0,55183	0,10188	5,41700	0,00000	0,04974
DTEN1M	-0,51187	0,05731	-8,93200	0,00000	0,13530
DTEN7M	-0,25212	0,08033	-3,13900	0,00170	0,06146
DTEN6Y	0,20176	0,05111	3,94700	0,00008	0,23400
DTEN11Y	0,39690	0,05790	6,85500	0,00000	0,18930
DTEN20Y	0,50164	0,09579	5,23700	0,00000	0,08975
DREGA	0,28260	0,12972	2,17900	0,02937	0,07287
DREGQ	0,46357	0,04305	10,76900	0,00000	0,23960
DREGP	0,24970	0,10953	2,28000	0,02262	0,06887
DREGAB	0,40993	0,06802	6,02700	0,00000	0,09787
DREGBC	0,28848	0,05954	4,84600	0,00000	0,12670
DFS1	0,38635	0,09376	4,12100	0,00004	0,11980
DFS2	0,17478	0,05315	3,28900	0,00101	0,28170
DFS3	0,02031	0,04920	0,41300	0,67980	0,23170
DSIZE1	0,15585	0,05561	2,80200	0,00507	0,22220
DSIZE2	0,04639	0,05753	0,80600	0,42008	0,14750
DSIZE3	0,01990	0,05021	0,39600	0,69185	0,19180
DSIZE9	-0,22143	0,09402	-2,35500	0,01852	0,03184
DPERM	-0,76188	0,05757	-13,23500	0,00000	0,10670
DPERMU	0,36635	0,27970	1,31000	0,19026	0,00563
DUNION	-0,07198	0,05046	-1,42700	0,15372	0,33080
DUNIONU	0,22391	0,30195	0,74200	0,45836	0,00344
DPENSION	-0,32182	0,04527	-7,10900	0,00000	0,47680
DPENSIOU	-0,36729	0,17605	-2,08600	0,03695	0,01388
PROFMAN	0,13529	0,06227	2,17300	0,02982	0,15780
NATSOC	-0,19029	0,06234	-3,05200	0,00227	0,24930
SALES	-0,29091	0,07300	-3,98500	0,00007	0,08559
SERVICES	-0,32393	0,06773	-4,78300	0,00000	0,12460
PPMW	-0,16076	0,09010	-1,78400	0,07438	0,06239
OTHER	-0,66297	0,09084	-7,29800	0,00000	0,04036
AFMC	0,72702	0,14206	5,11800	0,00000	0,02695
MFG	0,36466	0,07448	4,89600	0,00000	0,12100
DISTSERV	0,15004	0,07563	1,98400	0,04727	0,07978
BUSERV	0,16043	0,06548	2,45000	0,01428	0,14710
CONSERV	-0,05064	0,06765	-0,74900	0,45411	0,24020
DHRPAY0	0,43179	0,05815	7,42500	0,00000	0,21690
DHRPAY1	-0,60413	0,07693	-7,85400	0,00000	0,12460
DHRPAY2	-0,23715	0,06628	-3,57800	0,00035	0,10630
DHRPAY4	0,32653	0,05737	5,69100	0,00000	0,17030
DHRPAY5	0,47698	0,08135	5,86300	0,00000	0,07996
DHRPAY6	0,66131	0,09467	6,98600	0,00000	0,05789
DSPWK2	0,32448	0,18348	1,76900	0,07697	0,01258
DSPWK3	0,40349	0,28611	1,41000	0,15846	0,00506
DSPWK4	-0,29451	0,16177	-1,82100	0,06867	0,01146
DSPWK5	0,25674	0,09532	2,69400	0,00707	0,05726
DSPWK6	0,50749	0,08028	6,32100	0,00000	0,11330
DSPWK7	0,73556	0,08284	8,87900	0,00000	0,09573
DSPWK8	0,78129	0,08680	9,00100	0,00000	0,07359
DSPWK9	0,44273	0,06764	6,54600	0,00000	0,31710
MU(1)	4,02810	0,03800	105,99600	0,00000	

Bibliographie

Armstrong, P., et Armstrong, H. (1989), *The Double Ghetto*, McClelland & Stewart Inc., p.91.

Ashenfelter, O., et Heckman, J. (1974) 'The Estimation of Income and Substitution Effects in a Model of Family Labour Supply'. *Econometrica*, Vol. 42 (January) p. 73 - 85.

Benimadhu, P. (1987) *Hours of Work: Trends and Attitudes in Canada*. A Conference Board Report, Report 18-87.

Blank, R. M. (1996) 'Labour Market and Public Assistance Programs', *NBER Reporter*, National Bureau of Economic Research, Fall.

Bluestone, B. et B. Harrison (1982) *The Deindustrialization of America*. NY : Basic Books.

Business Week (1993) 'The Scary Math of New Hires.' February 22, 70-71.

Cleveland, G., Gunderson, M. et Hyatt, D. (1996) 'Child care costs and the employment decision of women: Canadian evidence.' *Canadian Journal of Economics*, XXIX, No. 1, 132-151.

Dickens, W.T. et Lundberg S.J.(1993) 'Hours Restrictions and Labour Supply.' *International Economic Review*, Vol. 34, No. 1.

Economic Council of Canada (1990) *Good Jobs, Bad Jobs : Employment in the Service Economy*. Ottawa : Supply and Services Canada.

'Familles canadiennes : diversité et changement', Catalogue hors série 12F0061XPF, Statistique Canada, Enquête sociale générale, Division des statistiques sociales, du logement et des familles.

Frederick, J. (1995) 'Au fil des heures ... L'emploi du temps des Canadiens', Catalogue hors série 89-544F, Décembre, Statistique Canada.

Gunderson, M. et Riddell, W.C. (1988) *Labour Economics, Theory, Evidence and Policy in Canada*. Toronto: McGraw-Hill Ryerson Limited.

Kahn, S. et K. Lang (1991) 'The effects of hours constraints on labour supply estimates.' *Review of Economics and Statistics*, 73, 605 - 11.

Kahn, S. et K. Lang (1992) 'Constraints on the choice of work hours: agency versus specific-capital .' *Journal of Human Resources*, 27, 661 - 78.

Kahn, S. et K. Lang (1995) 'The causes of hours constraints: evidence from Canada.' *Canadian Journal of Economics*, XX , 914 - 928.

Kahn, S. et K. Lang (1996) 'Hours Constraints : Theory, Evidence and Policy Implications'. Paper presented at the Canadian Employment Research Forum Conference on 'Changes in Working Time in Canada and the United States', June 1996.

Katz, L.F. et K.M. Murphy (1992) 'Changes in Relative Wages, 1963-1987 : Supply and Demand Factors', *Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35-78.

Lanoie, P., F. Raymond et B. Shearer (1996) 'Work Sharing and Productivity : Evidence from Firm Level Data', Cahier de recherche 9619, Département d'économique, Université Laval.

Lindsay, C. (1992) 'Les familles monoparentales au Canada', Catalogue hors série 89-522F, Décembre, Statistique Canada.

Morissette, R., (1991) 'Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois ?' L'emploi et le revenu en perspective', Automne 1991, Catalogue 75 - 001F, 43-55.

Morissette, R. (1993) 'Obtenir un emploi en 1989-90 au Canada', Statistique Canada, Direction des études analytiques, Document de recherche no. 57.

Morissette, R., J. Myles et G. Picot (1994) 'Earnings Inequality and the distribution of working time in Canada.' *Canadian Business Economics*, Vol. 2, no. 3, Spring 1994, 3 - 16.

Morissette, R., (1995) 'Pourquoi l'inégalité des gains hebdomadaires a-t-elle augmenté au Canada ?', Statistique Canada, Direction des études analytiques, Document de recherche no. 80.

Morissette, R., et D. Sunter (1994) 'Heures de travail hebdomadaire au Canada : le point sur la situation', Statistique Canada, Direction des études analytiques, Document de recherche no. 65.

Nakamura A., et M. Nakamura (1985) 'A survey research on the work behaviour of Canadian women.' In *Work and Pay: The Canadian Labour Market*, ed. W.C. Riddell (Toronto: University of Toronto Press).

Picot, G., (1996) 'Working Time, Wages and Earnings Inequality in Canada, 1981-1993', Paper presented at the Canadian Employment Research Forum Conference on 'Changes in Working Time in Canada and the United States', June 1996.

Picot, G. et W. Pyper (1993) 'Licenciements et travailleurs déplacés : variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après le licenciement', Statistique Canada, Direction des études analytiques, Document de recherche no. 55.