



N° 11F0019MIF au catalogue — N° 279

ISSN: 1205-9161

ISBN: 0-662-71585-3

Document de recherche

Direction des études analytiques
documents de recherche

Sommaire de : Instabilité des heures de travail au Canada

par Andrew Heisz et Sébastien LaRoche Côté

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
24-F, Immeuble R.-H.-Coats, Ottawa K1A 0T6

Téléphone: 1 800 263-1136



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Sommaire de : Instabilité des heures de travail au Canada

par Andrew Heisz et Sébastien LaRoche-Côté

11F0019MIF N° 279
ISSN : 1205-9161
ISBN : 0-662-71585-3

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
24-F, Immeuble R.-H.-Coats, Ottawa K1A 0T6
Statistique Canada

Comment obtenir d'autres renseignements :
Service national de renseignements : 1 800 263-1136
Renseignements par courriel : infostats@statcan.ca

Mars 2006

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2006

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication peut être reproduit, en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux, et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, il est interdit de reproduire quelque contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, ou de le transmettre sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

This publication is available in English upon request (Catalogue n° 11F0019MIE).

Note de reconnaissance:

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

1. Introduction

Au Canada, la proportion des travailleurs ayant des semaines de travail de longueur normale, soit habituellement de 35 à 40 heures par semaine, a diminué. En 1978, 47,4 % des travailleurs faisaient des semaines de travail de 35 à 40 heures, tandis que c'était le cas de 43,4 % des travailleurs en 1989, et de 39,4 % des travailleurs en 2000. La part de ceux travaillant moins de 35 heures par semaine est demeurée stable entre 1978 et 1989, mais elle est passée de 30,8 % en 1987 à 34,1 % en 2000, tandis que la part de ceux travaillant de plus longues heures est passée de 23,0 % en 1978 à 25,8 % en 1989, pour atteindre 26,4 % à la fin des années 1990.

On affirme souvent que cette tendance vers des horaires atypiques a entraîné une diminution substantielle du bien-être des personnes et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les personnes qui travaillent un nombre réduit d'heures sont plus susceptibles d'être assujetties à des normes d'emploi moins généreuses, moins susceptibles d'être syndiquées et moins protégées contre la probabilité d'une mise à pied (Chaykowski, 2005). Elles sont également moins bien rémunérées (Morissette, 1995), ont des compétences moindres (Johnson et Kuhn, 2004), et ont un accès plus restreint à l'assurance-emploi (Fleury et Fortin, 2004). Les horaires atypiques sont aussi liés au stress : les personnes qui ne travaillent pas suffisamment peuvent éprouver du stress du fait qu'un nombre réduit d'heures de travail est souvent associé à un salaire peu élevé ou à une instabilité de l'emploi (Scott, Tompa et Trevithick, 2004; Dolinschi, Tompa et Bhattacharyya, 2004; Ferrie et coll., 1998; Friedland et Price, 2003). Par ailleurs, les personnes qui travaillent trop peuvent aussi éprouver du stress en raison d'exigences excessives au travail et du manque de loisirs et de moments privilégiés passés avec la famille et les amis (Frederick et Fast, 1996). Enfin, la surcharge de travail (Crompton, 1995) et le sous-emploi (Scott, Tompa et Trevithick, 2004) sont associés à des conséquences néfastes pour la santé.

La polarisation des heures de travail et les résultats qui y sont associés ont amené un certain nombre de chercheurs à souligner les avantages et les coûts d'autres régimes de travail. Toutefois, ces études ne montrent pas si la place d'une personne dans la répartition des heures de travail reste la même d'une année à l'autre. Il se peut que la polarisation apparente des heures de travail soit le résultat en partie de la grande variabilité des heures de travail, c'est-à-dire que les travailleurs font un nombre normal d'heures au cours de certaines périodes et un grand ou un petit nombre d'heures au cours d'autres périodes. En pareil cas, il se pourrait qu'on accorde trop d'importance à la polarisation des heures et qu'il y ait lieu d'accorder davantage d'attention à la variation des heures au niveau individuel.

Dans ce document, nous examinons la variabilité des heures de travail au niveau individuel. Nous décrivons l'ampleur de la variation des heures au niveau individuel observée chez un panel de travailleurs au cours de la période de 1997 à 2001. Pour ce faire, nous estimons la part de la variation transversale des heures de travail qui est attribuable à l'instabilité des heures au niveau individuel et nous décrivons la persistance des heures de travail normales, longues et réduites. Puis, nous examinons les caractéristiques du bien-être des travailleurs, définies selon leurs profils longitudinaux d'heures de travail, en vue de déterminer si les travailleurs ont choisi des heures de travail variables, ou s'ils éprouvent tout simplement plus de difficultés à obtenir un emploi plus stable.

2. Données

Nous utilisons le panel longitudinal de 1996 à 2001 de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)¹. Dans cette enquête, on demande chaque année aux répondants de décrire leurs horaires de travail, qui sont ensuite agrégés en un chiffre représentant les heures de travail annuelles. Dans l'EDTR, on recueille les données sur les heures travaillées en demandant aux travailleurs rémunérés pour combien d'heures ils sont « habituellement » rémunérés au cours d'une semaine normale de travail. L'étude utilise un échantillon d'environ 8 100 personnes âgées de 25 à 54 ans en 1997, qui ont travaillé à au moins une occasion entre 1997 et 2001. Les immigrants récents qui sont arrivés au pays après 1996, les personnes qui ont quitté le pays avant 2001, et les personnes qui ne se trouvaient pas au pays à un moment donné au cours de la période étudiée, de même que les travailleurs autonomes, sont exclus.

3. Instabilité des heures de travail : résultats transversaux

Le tableau 1 montre les distributions transversales pour 1997 et 2001. Une proportion considérable des travailleurs de l'échantillon a travaillé un nombre normal d'heures (52,5 % en 1997 et 57,2 % en 2001). La proportion des travailleurs qui ont effectué de très longues heures (2 400 heures ou plus par année) était relativement importante, particulièrement chez les hommes : 11,4 % de tous les hommes rémunérés ont travaillé au moins ce nombre d'heures en 2001 comparativement à 8,0 % de tous les travailleurs rémunérés. La distribution des heures de travail est demeurée relativement stable au fil du temps, sauf pour une petite transition d'un faible nombre d'heures de travail à temps partiel à un emploi à temps plein à longueur d'année (particulièrement chez les femmes). Ces résultats laissent croire que la surcharge de travail est un phénomène qui se répète d'année en année.

Toutefois, seulement 50,6 % des travailleurs de cette cohorte étaient dans la même catégorie d'heures de travail en 2001 qu'en 1997. Compte tenu de la croissance économique, une plus grande proportion de travailleurs (27,7 %) sont passés à une catégorie supérieure d'heures qu'à une catégorie inférieure (21,7 %). Près de la moitié des travailleurs ont changé de catégorie d'heures au cours de la période de cinq ans, ce qui est signe d'une mobilité considérable sur le plan des heures de travail. La proportion de travailleurs ayant les mêmes catégories d'heures de travail en 2001 qu'en 1997 était plus élevée chez les hommes que chez les femmes : 55,3 % des hommes et 45,9 % des femmes étaient dans la même catégorie d'heures en 2001 et en 1997. Parmi les travailleurs qui ont changé de catégorie, les femmes étaient plus susceptibles de passer à une catégorie supérieure : 30,6 % des femmes comparativement à 24,9 % des hommes.

Près de 75 % des travailleurs qui travaillaient à temps plein toute l'année en 1997 travaillaient toujours à temps plein toute l'année en 2001. Par ailleurs, 35,2 % des travailleurs « surchargés » (2 400 heures et plus) en 1997 étaient de nouveau surchargés en 2001. Toutefois, nous observons une mobilité considérable. Les deux tiers des travailleurs surchargés en 1997 étaient passés à une catégorie d'heures inférieure en 2001 : 43,6 % ont travaillé à temps plein en 2001, et 12,9 % ont travaillé moins qu'à temps plein. La fuite en provenance de la surcharge de travail était plus importante dans le cas des femmes que dans celui des hommes. Parmi les femmes qui avaient

1. Cela correspond au plus récent panel de six ans disponible. Nous nous intéressons tout particulièrement aux heures annuelles au cours de la période de 1997 à 2001, mais nous utilisons la première année du panel pour déterminer certaines caractéristiques des travailleurs et des employeurs a priori.

travaillé plus de 2 400 heures en 1997, 70,4 % étaient passées à un nombre normal d'heures de travail ou au travail à temps partiel en 2001, comparativement à 52,0 % des hommes.

Le tableau 2 montre la persistance des heures normales (entre 1 750 et 2 400 heures), longues (au moins 2 400 heures) et réduites (moins de 1 750 heures) durant la période de 1997 à 2001, allant d'une seule occurrence au cours des cinq ans, à la persistance au cours de l'entière période de cinq ans. La catégorie des « heures normales » affichait le profil le plus stable, particulièrement chez les hommes. Presque un tiers de tous les travailleurs (et 40,2 % des hommes) ont travaillé entre 1 750 et 2 400 heures durant toutes les 5 années du panel, et un travailleur sur deux a travaillé un nombre normal d'heures durant au moins 4 ans de la durée de 5 ans du panel.

Les longues heures affichaient une persistance plus faible. Environ 8,0 % des travailleurs du panel ont travaillé 2 400 heures ou plus en 2001; toutefois, 20,3 % des travailleurs ont travaillé de longues heures pendant au moins une année entre 1997 et 2001, ce qui indique que la part des travailleurs ayant une certaine expérience des longues heures de travail est beaucoup plus importante que ne le laissent supposer les résultats transversaux. Néanmoins, seulement 0,7 % du panel a travaillé autant chaque année de la période de cinq ans, ce qui démontre qu'il est très rare que les individus soient surchargés de travail sur une base constante. Les hommes étaient plus susceptibles d'être surchargés que les femmes.

De nombreux travailleurs (55,4 %) ont travaillé moins de 1 750 heures pendant au moins une année entre 1997 et 2001, et la distribution était asymétrique : 15,3 % d'entre eux ont travaillé plus de 1 750 heures une seule année, et 14,7 % ont travaillé plus de 1 750 heures chaque année de la période de 5 ans. La prévalence des périodes de sous-emploi tout au long de la période de cinq ans était beaucoup moins grande chez les hommes (5,2 %) que chez les femmes (24,4 %).

Pour déterminer dans quelle mesure les heures de travail annuelles d'un travailleur typique varient, nous calculons l'écart absolu moyen (EAM) pour chaque travailleur. Les résultats montrent que, pour 75 % de l'échantillon, l'écart par rapport à leur nombre moyen d'heures était typiquement supérieur à 1,5 semaine normale de travail (65 heures). Par ailleurs, 50 % des travailleurs ont affiché une variation moyenne du nombre d'heures de plus de 202 heures (5 semaines), tandis que 25 % ont affiché une variation du nombre annuel d'heures d'au moins 443 heures (10 semaines). La variation était beaucoup plus élevée chez les femmes.

D'après cette discussion, il y aurait deux sources d'inégalité des heures de travail : les différences *permanentes* sur le plan des heures de travail *entre* les gens, et les différences *transitoires* sur le plan des heures de travail *intra-individuelles*. La première tient à ce que les différents travailleurs peuvent être caractérisés comme ayant des niveaux très différents d'heures de travail, même lorsqu'on fait la moyenne de leurs heures de travail annuelles respectives sur de longues périodes. La deuxième source tient à ce que, d'une année à l'autre, les travailleurs connaissent une variation de leurs propres heures de travail. Les deux sources sont importantes lorsqu'il s'agit d'expliquer l'inégalité des gains annuels.

Pour déterminer la partie de la variation transversale des heures de travail qui peut être attribuée à l'instabilité individuelle, et celle qui peut être attribuée à l'inégalité entre les individus, nous appliquons la méthode de décomposition de la variance élaborée par Gottschalk et Moffit (1994) pour décomposer l'inégalité des gains. Nous avons déterminé que 42,7 % de la variation totale des heures de travail peut être attribuée à l'instabilité des heures au niveau individuel, tandis que les 57,3 % qui restent sont attribuables à l'inégalité entre individus. Cette part est plus élevée

chez les hommes (50,8 %) que chez les femmes (43,1 %). Ces estimations laissent supposer que la variance du nombre annuel d'heures de travail attribuable à l'instabilité au niveau individuel est assez élevée.

4. Profils longitudinaux des heures de travail, de la qualité des emplois et du bien-être

Afin de déterminer s'il y a lieu de s'inquiéter de l'instabilité des heures de travail, nous répartissons l'échantillon de travailleurs selon le profil de leurs heures de travail et en examinant leurs caractéristiques. Nous répartissons les travailleurs en quatre groupes : (1) « nombre d'heures toujours normal » (ceux qui travaillent entre 1 750 et 2 400 heures chaque année); (2) « surcharge de travail » (plus de 2 400 heures au moins une année et jamais moins de 1 750 heures); (3) « sous-emploi » (moins de 1 750 heures au moins une année et jamais plus de 2 400 heures); et (4) « nombre d'heures élevé-faible » (plus de 2 400 heures au moins une année et moins de 1 750 heures au moins une autre année). Cette dernière catégorie comprend les travailleurs pour qui les heures étaient particulièrement variables, puisqu'ils effectuent du travail en « heures supplémentaires » certaines années, et du travail « à temps partiel » d'autres années.

Presque le tiers des travailleurs ont fait un nombre d'heures « toujours normal », travaillant en moyenne 2 027 heures par an (environ 40 heures par semaine), et n'affichant qu'une très faible instabilité des heures de travail au fil du temps. Toutefois, jusqu'à 13,3 % des travailleurs ont travaillé plus de 2 400 heures au moins une année sans jamais travailler moins de 1 750 heures. Ces individus dans la catégorie « surcharge de travail » ont travaillé plus intensément que ceux dans toute autre catégorie, faisant en moyenne 400 heures de travail de plus par an que leurs homologues dans la catégorie « nombre d'heures toujours normal ».

Plus de 43 % des travailleurs de l'échantillon ont travaillé moins de 1 750 heures sans jamais dépasser 2 400 heures. Ces individus, qui entrent dans la catégorie « sous-emploi », constituent le groupe le plus nombreux et ont fait en moyenne environ 34 semaines de travail à temps plein par an au cours de la période couverte par le panel de 5 ans. Nous observons une forte variation de leur nombre d'heures d'une année à l'autre, plus marquée dans le cas des travailleurs dans les catégories « nombre d'heures toujours normal » et « surcharge de travail ».

Environ 7,8 % des travailleurs rémunérés entrent dans le groupe « nombre d'heures élevé-faible ». Sur une base annuelle, ces travailleurs ont fourni presque autant d'heures (1 978 heures) que ceux qui ont travaillé à temps plein toute l'année chaque année. C'est donc dire que, lorsque nous faisons la moyenne des années de surcharge de travail et des années de sous-emploi, ce groupe de travailleurs a fait un nombre d'heures de travail à peu près normal. Toutefois, cela s'est fait au prix d'une instabilité des heures beaucoup plus élevée, ces travailleurs ayant connu une variation annuelle de plus de 10 semaines (420 heures), et une instabilité beaucoup plus élevée des heures de travail annuelles. Dans l'ensemble, les hommes étaient beaucoup plus susceptibles de travailler un nombre d'heures normal ou supérieur à la normale, tandis que les femmes étaient plus susceptibles de travailler un nombre d'heures inférieur à la normale. Ils étaient à peu près également susceptibles de se classer dans la catégorie nombre d'heures élevé-faible.

Dans le reste de ce rapport, nous comparons divers indicateurs de la qualité des emplois et du bien-être de ces quatre groupes d'intensité des heures de travail. L'objectif consiste à déterminer si la grande variabilité des heures de travail, que nous représentons par l'appartenance à la

catégorie nombre d'heures élevé-faible, est associée à la faible qualité de l'emploi ou à un faible niveau de bien-être. Si ce devait être le cas, il deviendrait plus difficile de soutenir que les heures de travail variables sont le résultat d'un choix pour la plupart des travailleurs.

Heures de travail et qualité de l'emploi

Les ouvrages spécialisés sur la qualité de l'emploi divisent souvent le marché du travail en « bons » et « mauvais » emplois². Les bons emplois ont des heures à temps plein stables, offrent un régime de pension et la stabilité, tandis que les mauvais emplois n'offrent aucun de ces avantages. Toutefois, dans quelle mesure un mauvais emploi est-il associé à une grande variabilité des heures de travail? Plus précisément, le fait d'avoir un régime de pension et d'être syndiqué sont associés à une plus faible variabilité des heures. Par contre, le fait d'occuper plusieurs emplois, de changer d'emploi, de ne pas être gestionnaire et d'être faiblement rémunéré sont tous associés à une grande variabilité des heures de travail. Ainsi, la plupart des indicateurs de la qualité des emplois sont associés négativement à la variabilité des heures.

Heures de travail et bien-être

Nous utilisons plusieurs concepts comme mesure approximative du bien-être : se trouver en situation de faible revenu au moins une fois au cours de la période à l'étude; avoir des gains moyens se situant dans le quartile inférieur ou le décile inférieur; avoir un niveau élevé de stress au moins une fois durant la période; ou connaître au moins une situation de mauvaise santé durant la période.

La variabilité des heures est associée au fait de connaître une ou plusieurs périodes de faible revenu au cours de la période : 15,8 % des travailleurs ayant un nombre d'heures élevé-faible ont connu une période d'au moins un an de faible revenu, comparativement à seulement 3,3 % de ceux travaillant un nombre normal d'heures. Le nombre élevé-faible d'heures de travail est également associé à des gains annuels moyens faibles au cours de la période : 24,4 % des travailleurs travaillant un nombre d'heures élevé-faible se situaient dans le quartile inférieur des gains, comparativement à 9,3 % de ceux travaillant un nombre normal d'heures. Ainsi, les travailleurs qui ont un nombre d'heures élevé-faible ne maintiennent pas un niveau de vie particulièrement élevé même en compensant les périodes de sous-emploi par des périodes de surcharge. Le nombre élevé-faible d'heures de travail est plus souvent associé à de faibles gains moyens chez les hommes que chez les femmes.

La prévalence des cas de stress était la plus élevée chez les travailleurs dans la catégorie surcharge de travail, mais elle est presque aussi élevée dans la catégorie nombre d'heures élevé-faible. En outre, la prévalence des cas de stress est beaucoup plus élevée chez les travailleurs qui font un nombre d'heures élevé-faible; 50,5 % d'entre eux ont éprouvé du stress, comparativement à 37,6 % des travailleurs avec un nombre normal d'heures.

La prévalence des cas de mauvaise santé est également associée aux profils des heures de travail. Même si cette prévalence est la plus élevée dans le cas des travailleurs sous-employés, elle est presque aussi élevée dans le cas de ceux travaillant un nombre d'heures élevé-faible. La prévalence des cas de mauvaise santé est beaucoup plus élevée chez les travailleurs faisant un

2. Voir Gunderson et Riddell (2000) pour une étude récente des ouvrages spécialisés sur la qualité des emplois au Canada.

nombre d'heures élevé-faible que chez ceux travaillant un nombre d'heures toujours normal, soit 19,7 % par rapport à 15,6 %.

Afin de déterminer si la relation entre la variabilité des heures de travail et le stress ou la mauvaise santé est illusoire, nous procédons à un certain nombre de régressions, en tenant compte de caractéristiques de base comme les facteurs démographiques, le secteur d'emploi et les facteurs liés à la qualité de l'emploi. Les régressions comprennent une série de variables destinées à évaluer le bien-être de l'individu au début de la période, y compris une variable dichotomique indiquant si la personne vivait dans une famille à faible revenu en 1996, si la personne était très stressée en 1996, et si elle était en mauvaise santé en 1996. Enfin, les modèles comprennent les heures annuelles moyennes observées durant la période de 1997 à 2001, pour tenir compte de la probabilité d'un lien entre le stress et la mauvaise santé, d'une part, et les niveaux d'heures travaillées, d'autre part.

Une fois prise en compte une grande variété de caractéristiques de base, le fait d'avoir une surcharge de travail et l'appartenance au groupe des travailleurs qui font un nombre d'heures élevé-faible ont un effet positif à peu près égal sur le stress. Il en est de même lorsque nous examinons les hommes et les femmes séparément. La variabilité des heures demeure importante lorsque nous l'entrons directement dans le modèle, soit comme coefficient de variation (c.v.) ou comme écart absolu moyen (EAM) du nombre d'heures. Les résultats pour la mauvaise santé sont moins uniformes. L'appartenance à la catégorie nombre d'heures élevé-faible est faiblement associée à la mauvaise santé dans le cas de tous les travailleurs, après l'ajout d'autres variables de contrôle. Cet effet est plus concentré chez les femmes : l'appartenance au groupe nombre d'heures élevé-faible n'étant significative que pour les femmes. Le fait d'avoir un EAM élevé des heures de travail était associé à la mauvaise santé pour les hommes et pour les femmes; le fait d'avoir un c.v. élevé des heures de travail n'était significatif que pour les hommes.

Après prise en compte du bien-être initial, du secteur d'emploi, de la qualité de l'emploi et des caractéristiques démographiques, les résultats montrent que la prévalence des cas de stress est plus élevée dans une proportion de 34 % chez les travailleurs faisant un nombre d'heures élevé-faible, que chez ceux travaillant un nombre d'heures toujours normal, de sorte qu'ils étaient aussi stressés que ceux qui étaient surchargés de travail. Sous l'autre spécification, nous avons constaté que la prévalence des cas de stress était plus élevée dans une proportion de 28 % chez les travailleurs ayant l'EAM le plus élevé que chez ceux dont le nombre d'heures variait le moins. Ces « excédents de stress » étaient comparables dans le cas des hommes et des femmes. La prévalence des cas de mauvaise santé était plus élevée dans une proportion de 23 % chez les travailleurs au nombre d'heures élevé-faible que chez ceux travaillant un nombre normal d'heures; cette différence étant beaucoup plus prononcée chez les femmes. La prévalence des cas de mauvaise santé chez les femmes travaillant un nombre d'heures élevé-faible était plus élevée dans une proportion de 36 % que chez les femmes travaillant un nombre normal d'heures. Les travailleurs ayant l'EAM du nombre d'heures le plus élevé étaient plus susceptibles dans une proportion de 29 % d'être en mauvaise santé que ceux dont le nombre d'heures de travail variait le moins, cette différence étant également plus prononcée dans le cas des femmes que des hommes. C'est donc dire que les heures de travail variables sont liées à de plus faibles niveaux de bien-être.

5. Conclusion

À partir des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, nous avons déterminé que les travailleurs font face à une variabilité considérable du nombre d'heures de travail; seulement environ la moitié des travailleurs était dans la même catégorie d'heures en 2001 qu'en 1997, et le degré de variance attribuable à l'instabilité des heures de travail au niveau individuel peut être relativement élevé. Par ailleurs, même si de nombreux travailleurs font à l'occasion de longues heures de travail, les périodes de surcharge de travail à long terme sont rares. Par ailleurs, une minorité significative de travailleurs font un nombre d'heures à peu près égal au nombre d'heures de travail à temps plein toute l'année lorsque nous faisons la moyenne des périodes de surcharge de travail et des périodes de sous-emploi. Cependant, la variabilité des heures de travail est beaucoup plus élevée pour eux.

Les travailleurs occupant un emploi de moins bonne qualité ont des heures de travail plus instables, et ceux qui occupent des emplois atypiques ou mal rémunérés, des heures de travail plus variables. Il est intéressant de constater que, dans le cas des travailleurs dont les heures de travail varient fortement, la prévalence du faible revenu est plus élevée et ils sont plus susceptibles de déclarer être très stressés ou en mauvaise santé.

Selon nos résultats : 1) les recherches sur l'inégalité du temps de travail devraient porter davantage sur l'instabilité de la durée du travail au niveau individuel; 2) l'absence de persistance dans les longues heures de travail, de même que la variabilité élevée du nombre d'heures individuel, vont à l'encontre des arguments fondés sur l'équité qui sous-tendent les politiques visant à réduire la durée du travail; 3) les politiques relatives au marché du travail conçues pour atténuer les retombées négatives des emplois de mauvaise qualité ou atypiques devraient tenir compte du fait que les travailleurs visés ont également tendance à avoir un nombre d'heures de travail instable; 4) des politiques conçues pour réduire la variabilité des heures de travail, et non pas uniquement pour réduire la durée de travail, pourraient avoir un effet bénéfique auprès des travailleurs.

Tableau 1 Distribution des travailleurs en pourcentage, 1997 et 2001

	1997	2001	Variation
Toutes les personnes			
Non-travailleurs	7.0	5.9	-1.1
1 à 1 199 heures	16.7	12.8	-3.9
1 200 à 1 749 heures	11.4	11.9	+0.5
1 750 à 2 199 heures	52.5	57.2	+4.7
2 200 à 2 399 heures	4.8	4.2	-0.6
2 400 heures et plus	7.6	8.0	+0.4
Hommes			
Non-travailleurs	4.6	3.6	-1.0
1 à 1 199 heures	9.8	6.5	-3.3
1 200 à 1 749 heures	7.2	6.3	-0.9
1 750 à 2 199 heures	60.8	66.0	+5.2
2 200 à 2 399 heures	6.3	6.1	-0.2
2 400 heures et plus	11.3	11.4	+0.1
Femmes			
Non-travailleuses	9.5	8.2	-1.3
1 à 1 199 heures	23.7	19.2	-4.5
1 200 à 1 749 heures	15.7	17.6	+1.9
1 750 à 2 199 heures	44.0	48.1	+4.1
2 200 à 2 399 heures	3.2	2.3	-0.9
2 400 heures et plus	3.8	4.5	+0.7

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

Tableau 2 Persistance des heures, normales, longues et réduites, 1997 à 2001

Travailleurs	Nombre d'années	% travaillant entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	% travaillant 2 400 heures et plus	% travaillant moins de 1 750 heures
Tous les travailleurs	1	11.1	11.0	15.3
	2	10.9	4.6	9.1
	3	11.8	2.6	8.0
	4	17.3	1.4	8.3
	5	32.2	0.7	14.7
	Total	83.3	20.3	55.4
Hommes	1	9.2	14.8	15.6
	2	10.6	6.5	7.6
	3	12.1	3.8	6.2
	4	20.2	2.5	5.2
	5	40.2	1.2	5.2
	Total	92.3	28.8	39.8
Femmes	1	13.0	7.2	15.1
	2	11.2	2.7	10.6
	3	11.4	1.4	9.8
	4	14.4	0.4	11.4
	5	24.1	0.2	24.4
	Total	74.1	11.9	71.3

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

Bibliographie

- Chaykowski, R.P. 2005. *Travail atypique et vulnérabilité économique*. Document n° 3 de la Collection sur les travailleurs vulnérables. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Crompton, S. 1995. *Les travailleurs fatigués*. L'emploi et le revenu en perspective. 7, 2 : 32–36. N° 75-001 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.
- Dolinschi, D., E. Tompa et S. Bhattacharyya. 2004. « Precarious Employment Experiences and Functional Health ». Document de travail n° 273 de l'Institut de recherche sur le travail et la santé. Toronto : Institut de recherche sur le travail et la santé.
- Ferrie, J.E., M.J. Shipley, M.G. Marmot, S. Stansfield et G.D. Smith. 1998. « The Health Effects of Major Organisational Change and Job Insecurity ». *Social Science & Medicine*. 46, 2 : 243–254.
- Fleury, D. et M. Fortin. 2004. *Les travailleurs à faible revenu au Canada*. Résumés de recherche. 7, 2. Ottawa : Projet de recherche sur les politiques.
- Frederick, J.A. et J.E. Fast. 1996. *Le temps d'une vie : trouver l'équilibre entre le travail et les loisirs au cours du cycle de vie*. Emploi du temps et transitions au cours de la vie. N° 89-584-MIF1996004 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.
- Friedland, D.S. et R.H. Price. 2003. « Underemployment : Consequences for the Health and Well-Being of Workers ». *American Journal of Community Psychology*. 32, 1-2 : 33–45.
- Gottschalk, P. et R. Moffit. 1994. « The Growth of Earnings Instability in the U.S. Labor Market ». *Brookings Papers on Economic Activity*. 2 : 217–272.
- Gunderson, M. et W.C. Riddell. 2002. « The changing nature of work : implications for public policy ». Dans *Adapting Public Policy to a Labour Market in Transition*. W.C. Riddell et F. St-Hilaire (rév.). Institut de recherche en politiques publiques.
- Johnson, S. et P. Kuhn. 2004. « Increasing Male Earnings Inequality in Canada and the United States, 1981-1997 : The Role of Hours Changes versus Wage Changes ». *Analyse de politiques*. 30, 2 : 155–175.
- Morissette, R. 1995. *Pourquoi l'inégalité des gains hebdomadaires a-t-elle augmenté au Canada?* Études analytiques. Documents de recherche sur l'analyse économique. N° 11F0019MIF1995080 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.
- Scott, H.K., E. Tompa et S. Trevithick. 2004. « The Health consequences of Underemployment ». Toronto : Institut de recherche sur le travail et la santé.