

Travailler plus ou moins? Que préfèrent les travailleurs?

Marie Drolet et René Morissette *

Le nombre d'heures que les Canadiens passent au travail continue d'être un sujet d'intérêt, et ce, pour plusieurs raisons. Les taux de chômage élevés ont ravivé l'intérêt d'une potentielle réduction des heures de travail comme moyen d'améliorer la situation globale de l'emploi. De récents travaux ont en outre démontré que, pendant les années 80, l'inégalité des revenus avait augmenté en même temps que la polarisation des heures de travail (Morissette, Myles et Picot, 1994). En fait, les heures hebdomadaires de travail des personnes qui touchent une rémunération élevée ont augmenté, tandis que celles des personnes qui se situent à l'autre extrémité de l'échelle des salaires ont diminué. La nouvelle répartition des heures de travail semble donc coïncider avec les changements dans l'inégalité des revenus.

Le déclin graduel de la semaine normale de travail et l'augmentation des formes de travail non standard peuvent aussi 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).

Finalement, 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 rendent d'autant plus difficile la tâche des Canadiens qui tentent de concilier vie familiale et vie professionnelle (Frederick, 1995). Un tel défi influe probablement sur le nombre d'heures de travail souhaité.

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 changements au chapitre des rôles sociaux de l'homme et de la femme peuvent donner lieu à des différences entre les groupes démographiques pour ce qui est des préférences en matière d'horaires de travail.

Le présent article repose sur les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de novembre 1995. Ces données servent ici à établir dans quelle mesure 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, et ce dans le contexte de leur emploi principal (voir *À propos des données*).

Préférences des Canadiens quant aux heures de travail

En novembre 1995, les deux tiers des travailleurs rémunérés étaient satisfaits de leur horaire de travail. Un employé sur trois affirmait qu'il modifierait sa semaine de travail si on lui en donnait la possibilité : 27 % des travailleurs souhaitaient avoir un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée, tandis que 6 % d'entre eux préféreraient 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 situation assez répandue; cela vaut pour chaque province, groupe d'âge, niveau d'instruction, domaine d'activité et chaque groupe professionnel.

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'heures est la plus forte. Cette tendance peut être liée aux taux de chômage relativement élevés qui sévissent dans ces provinces. Un taux de chômage élevé diminue en effet le nombre d'heures de travail disponibles et oblige un plus grand nombre de personnes à travailler moins longtemps qu'elles ne le souhaitent. Toutefois, les différences des taux de chômage provinciaux n'expliquent pas complètement l'écart entre les préférences des travailleurs relativement aux heures de travail. Par exemple, 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 (tableau 1).

Caractéristiques des emplois

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. En 1995, la majorité des hommes et des femmes qui travaillaient à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) préféreraient travailler davantage, tandis que presque aucun d'entre eux ne souhaitait travailler moins. À l'inverse, environ 15 % des hommes et des femmes qui travaillaient au moins 50 heures par

* Adaptation d'un document de recherche publié par Statistique Canada en 1997 (n° 11F0019MPF, n° 104 au catalogue). Marie Drolet et René Morissette sont tous deux au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut communiquer avec eux aux numéros respectifs suivants : (613) 951-5691 et (613) 951-3608.

À propos des 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 à l'égard des heures de travail. Les travailleurs qui se sont prêtés à l'enquête se sont vu poser la question 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?»

semaine auraient souhaité travailler davantage, tandis que 11 % des hommes et 23 % des femmes auraient opté pour une semaine de travail plus courte. Environ 70 % des hommes et des femmes qui travaillaient de 35 à 40 heures par semaine étaient satisfaits de leur situation à cet égard (tableau 2).

Les salaires horaires sont un facteur important : les personnes mal rémunérées sont beaucoup plus susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures que les personnes bien rémunérées. Par exemple, environ la moitié des hommes qui

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 représentent approximativement 2 % de la population.

L'échantillon de l'EHCT était un sous-échantillon de l'échantillon de l'EPA. 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, que ce soit directement ou par personne interposée. Les données ont été recueillies par les intervieweurs de l'EPA à l'aide de la technique d'interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO).

L'article met l'accent sur les travailleurs rémunérés de 15 à 69 ans qui ne sont pas aux études à temps plein. Sont exclus les travailleurs autonomes, ceux 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. L'échantillon se composait donc

en 1995 touchaient moins de 10 \$ l'heure auraient aimé travailler plus longtemps. Seulement 13 % de ceux qui touchaient 25 \$ l'heure ou plus auraient souhaiter 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 et, deuxièmement, la semaine de travail des employés bien rémunérés est généralement longue (Kahn et Lang, 1991).

de 19 143 répondants (9 932 hommes et 9 211 femmes).

Une initiative antérieure a également permis de collecter des données sur les contraintes liées aux heures de travail : l'Enquête sur la réduction des heures de travail (ERHT) menée en 1985. Les questions qui ont alors été posées aux répondants étaient sensiblement différentes :

«Accepteriez-vous une rémunération moindre si vous pouviez, en retour, bénéficier de plus de congés?»

«Seriez-vous disposé(e), au cours des deux prochaines années, à échanger une partie de votre augmentation contre plus de temps libre?»

«Si vous continuiez d'être rémunéré(e) au même taux horaire, travailleriez-vous un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée?» (Ces questions ne se suivaient pas dans cet ordre.)

Les données de l'ERHT ont été recueillies en utilisant la méthode d'envoi et de retour par la poste. Les réponses par personnes interposées n'étaient pas permises. De l'information était en outre fournie aux répondants de l'ERHT afin de leur permettre de bien comprendre les concepts d'ensemble et le contexte de l'enquête. Toute comparaison des résultats de l'ERHT à ceux de l'EHCT peut donc s'avérer trompeuse.

Il est probable que d'autres caractéristiques aient leur importance. Par exemple en 1995, les hommes non syndiqués étaient plus susceptibles que les syndiqués de vouloir allonger leur semaine de travail même si, en moyenne, leur semaine de travail n'était pas plus courte (41,3 heures contre 39,8). Environ la moitié des travailleurs dont les emplois n'étaient pas permanents désiraient travailler un plus grand nombre d'heures par comparaison à seulement 25 % de ceux qui avaient des emplois permanents¹. Plus du tiers des hommes et des femmes qui n'avaient pas de régime de pension auraient aimé

Tableau 1
Préférences relatives aux heures de travail selon le sexe et la province

	Travailleurs rémunérés	Proportion de travailleurs rémunérés voulant travailler		
		Moins d'heures	Autant d'heures	Plus d'heures
	milliers		%	
Canada	9 946,5	6,4	66,6	27,1
Hommes	5 242,7	5,3	67,5	27,2
Femmes	4 703,7	7,6	65,5	26,9
Province				
Terre-Neuve	149,8	2,0	66,7	31,4
Île-du-Prince-Édouard	40,3	4,5	72,8	22,7
Nouvelle-Écosse	288,1	3,2	65,0	31,9
Nouveau-Brunswick	238,4	4,5	64,7	30,7
Québec	2 424,8	7,9	69,4	22,8
Ontario	3 957,6	6,2	65,2	28,6
Manitoba	370,4	5,9	65,6	28,4
Saskatchewan	288,9	5,2	67,5	27,3
Alberta	966,1	6,8	63,5	29,7
Columbia-Britannique	1 221,9	5,9	68,4	25,7

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

Nota : Voir À propos des données pour la définition de «travailleurs rémunérés».

travailler davantage, par comparaison au cinquième, tout au plus, de ceux qui en avaient un².

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. 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 et ils disposent de peu d'avantages sociaux³. Il est donc possible que ces personnes veuillent travailler un nombre d'heures plus élevé pour tenter de compenser l'absence de sécurité d'emploi. Les emplois non permanents sont en outre occupés de façon disproportionnée par de jeunes travailleurs : en 1995, les personnes de moins de 25 ans représentaient 11 % de la population active, mais elles occupaient 19 % des emplois non permanents. De plus, le salaire horaire des emplois non permanents est généralement moins élevé : environ 1 tra-

vailleur de sexe masculin sur 5 occupant un poste non permanent déclare toucher moins de 10 \$ l'heure, par comparaison à 1 sur 10 dans le cas de ceux qui occupent des postes permanents.

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? Cela tient peut-être au fait que les travailleurs qui n'ont pas de régime de pension prennent conscience qu'ils devront financer leur retraite au moyen de sources de revenu additionnelles. Les emplois sans régime de pension sont généralement mal rémunérés et ont tendance à comporter moins d'heures de travail par semaine. Les petites entreprises offrent des régimes de pension moins souvent que les grandes entreprises (Morissette, 1991). Étant donné que les petites entreprises consentent des salaires moins élevés, il est possible que les travailleurs doivent 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.

Compétences des travailleurs

Pour chaque groupe d'âge, niveau d'instruction et profession, la majorité des travailleurs insatisfaits de leurs heures de travail en 1995 auraient aimé travailler un plus grand nombre d'heures (tableau 3)⁴.

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 d'instruction et les professions. Par exemple, les travailleurs plus âgés et ayant plus d'ancienneté étaient moins susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures que les jeunes employés récemment embauchés. Environ la moitié de tous les travailleurs de 15 à 24 ans disaient vouloir travailler un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée. On a observé un pourcentage semblable concernant les travailleurs ayant un à six mois d'ancienneté. Par contraste, seulement moins de 20 % 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 ceux avec beaucoup d'ancienneté sont également plus susceptibles que les autres d'être satisfaits de leurs heures de travail. Le pourcentage d'employés qui disent vouloir travailler le même nombre d'heures pour la même rémunération augmente avec l'âge et les années de travail chez l'employeur, et ce tant pour les hommes que pour les femmes.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les préférences des différents

Tableau 2
Préférences relatives aux heures de travail selon les caractéristiques de l'emploi

	Hommes					Femmes				
	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habi- tuelles	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habi- tuelles
		Moins	Autant	Plus			Moins	Autant	Plus	
	milliers	%				milliers	%			
Total	5 242,7	5,3	67,5	27,2	40,8	4 703,7	7,6	65,5	26,9	34,2
Heures habituelles (emploi principal)										
0 à 19	96,5	-	19,0	81,0	11,2	451,3	1,2	42,1	56,7	12,4
20 à 29	147,2	-	22,8	77,2	22,5	593,3	1,6	47,5	51,0	23,1
30 à 34	133,3	4,4	37,3	58,2	30,9	398,2	4,8	55,8	39,4	31,0
35 à 40	3 672,8	4,8	69,8	25,4	39,3	2 881,6	9,1	73,6	17,4	38,3
41 à 49	531,2	4,0	72,8	23,3	44,5	194,7	10,0	77,8	12,3	44,6
50 et plus	661,8	10,9	73,7	15,4	56,4	184,6	23,2	63,8	13,0	55,2
Salaire horaire										
0,01 \$ à < 7,50 \$	294,8	1,6	41,1	57,3	37,1	586,3	2,7	41,7	55,6	29,8
7,50 \$ à < 10,00 \$	363,9	1,9	51,8	46,3	39,0	500,0	3,3	57,3	39,4	34,1
10,00 \$ à < 15,00 \$	929,8	4,2	56,5	39,3	40,5	1 147,5	7,6	64,9	27,6	34,6
15,00 \$ à < 20,00 \$	959,2	6,4	69,4	24,2	41,1	801,1	10,9	69,9	19,2	35,8
20,00 \$ à < 25,00 \$	710,4	6,0	76,2	17,8	41,2	376,1	11,4	75,1	13,5	35,4
25,00 \$ et plus	591,2	10,1	77,0	12,9	40,6	272,3	14,2	74,6	11,2	34,0
Statut syndical										
Syndiqué	1 922,9	6,4	71,4	22,3	39,8	1 556,0	10,3	68,7	21,3	34,7
Non syndiqué	3 288,8	4,7	65,2	30,1	41,3	3 131,6	6,4	63,9	29,7	33,9
Emploi permanent										
Oui	4 744,6	5,4	69,7	24,9	41,1	4 175,2	7,9	68,3	23,8	34,9
Non	471,5	4,3	47,2	48,6	37,1	502,1	4,7	42,6	52,7	28,3
Régime de pension										
Oui	2 982,0	6,3	73,8	20,0	41,1	2 395,6	10,6	71,7	17,6	36,5
Non	2 182,7	4,0	59,0	37,0	40,3	2 242,8	4,5	59,1	36,5	31,8
Domaine d'activité										
Agriculture, forêts, mines et construction	629,7	3,2	67,8	29,1	43,3	126,8	9,2	77,1	13,7	35,9
Agriculture	61,4	2,8	72,0	25,3	48,5	--	--	--	--	--
Forêts et mines	180,7	4,9	75,9	19,2	44,6	--	--	--	--	--
Construction	387,6	2,4	63,3	34,3	41,8	--	--	--	--	--
Industries manufacturières	1 355,1	5,2	71,9	23,0	41,1	568,9	8,4	69,1	22,5	38,1
Services de distribution *	940,0	5,9	66,9	27,2	41,7	375,3	8,1	69,6	22,3	35,7
Services aux entreprises **	494,5	5,0	67,6	27,4	40,5	692,0	8,6	69,7	21,7	35,5
Services aux consommateurs †	881,6	3,7	57,7	38,7	39,0	1 129,9	3,4	56,2	40,4	32,0
Administration publique	941,8	7,9	70,7	21,4	39,4	1 810,8	9,3	67,0	23,6	33,5
Taille de l'entreprise										
1 à 19 employés	1 028,7	4,1	61,5	34,4	41,0	1 045,4	5,1	64,6	30,3	32,3
20 à 99 employés	920,0	3,9	67,1	29,0	41,6	694,0	6,1	65,4	28,5	34,1
100 à 499 employés	908,5	6,1	66,4	27,6	40,7	902,1	8,6	65,4	26,1	34,9
500 employés et plus	2 157,8	6,4	71,1	22,5	40,4	1 912,6	9,5	66,6	23,9	35,0

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

Notes : L'expression «heures habituelles» désigne le nombre habituel moyen d'heures hebdomadaires de travail consacrées à l'emploi principal. La somme de certains chiffres peut ne pas correspondre au total en raison d'exclusions (données manquantes, non déclaré, refus, ne sait pas).

* Comprend transport et entreposage, commerce de gros, communications et autres services publics.

** Comprend finances, assurance et affaires immobilières; et les services aux entreprises de gestion.

† Comprend commerce de détail, loisir et divertissement, services personnels, hébergement, restauration, et autres services.

Tableau 3
Préférences relatives aux heures de travail selon les caractéristiques des travailleurs

	Hommes					Femmes				
	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habi- tuelles	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habi- tuelles
		Moins	Autant	Plus			Moins	Autant	Plus	
	milliers	%				milliers	%			
Total	5 242,7	5,3	67,5	27,2	40,8	4 703,7	7,6	65,5	26,9	34,2
Âge										
15 à 24 ans	574,5	0,9	49,4	49,8	38,2	517,2	3,0	47,4	49,7	33,1
25 à 34 ans	1 543,0	4,0	62,9	33,1	41,0	1 325,7	7,8	63,4	28,8	34,6
35 à 44 ans	1 628,6	6,7	68,4	24,9	41,2	1 559,7	8,5	67,0	24,5	34,4
45 à 54 ans	1 063,6	6,6	78,1	15,3	41,3	999,5	9,1	71,5	19,4	34,5
55 ans et plus	433,0	6,9	78,4	14,7	40,1	301,6	4,8	79,0	16,2	32,8
Niveau d'instruction										
0 à 8 années d'études	282,2	2,5	77,6	19,9	40,9	161,0	4,7	69,2	26,2	33,9
Études secondaires (partielles ou complètes)	1 892,9	4,1	64,4	31,5	40,7	1 641,9	6,0	65,3	28,8	33,4
Études postsecondaires partielles Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	425,1	3,1	61,6	35,3	39,7	407,7	8,7	59,5	31,8	34,9
Diplôme universitaire	1 682,7	5,2	68,8	26,0	40,5	1 596,5	7,2	66,4	26,4	33,9
	959,8	9,7	70,9	19,5	41,7	896,6	11,3	66,6	22,1	36,2
Ancienneté										
1 à 6 mois	669,7	1,9	52,3	45,9	39,2	636,6	3,2	44,3	52,5	29,5
7 à 12 mois	419,0	3,1	55,5	41,5	40,4	289,1	2,7	59,0	38,3	33,4
1 à 5 ans	1 339,4	4,8	61,2	34,0	40,7	1 365,1	6,8	61,5	31,8	34,0
6 à 10 ans	1 009,2	5,8	71,1	23,1	41,3	1 100,4	8,7	70,7	20,6	35,2
11 à 20 ans	1 077,9	7,1	75,4	17,5	41,3	890,3	11,6	74,2	14,3	35,8
Plus de 20 ans	727,6	7,1	83,3	9,6	40,9	422,2	9,0	83,6	7,4	36,4
Profession										
Professionnels et gestionnaires	811,2	8,0	75,3	16,6	43,2	742,1	10,1	75,2	14,8	38,0
Sciences naturelles et sociales	731,1	8,8	72,3	19,0	40,4	1 172,8	9,7	67,1	23,3	34,0
Travail de bureau	328,3	3,6	60,9	35,5	37,7	1 316,7	7,8	68,4	23,8	33,7
Vente	355,9	5,0	60,9	34,1	40,4	402,6	5,2	55,4	39,4	32,0
Services	525,3	2,7	59,8	37,5	37,9	586,3	3,1	52,9	44,0	31,0
Secteur primaire et transformation	1 301,2	4,3	69,5	26,2	41,3	293,5	6,4	67,4	26,2	38,6
Construction et autre	1 188,7	4,0	64,2	31,8	40,9	189,4	4,4	56,3	39,4	33,2
Construction	440,5	2,6	63,9	33,5	40,8	--	--	--	--	--
Autre	748,2	4,8	64,4	30,8	40,9	--	--	--	--	--

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

Notes : L'expression «heures habituelles» désigne le nombre habituel moyen d'heures hebdomadaires de travail consacrées à l'emploi principal. La somme de certains chiffres peut ne pas correspondre au total en raison d'exclusions (données manquantes, non déclaré, refus, ne sait pas).

groupes d'âge. De nombreux jeunes travailleurs touchent un salaire horaire peu élevé⁵. Ils peuvent donc vouloir travailler un plus grand nombre d'heures pour améliorer leur niveau de vie ou accumuler des économies. Les jeunes travailleurs sont aussi surreprésentés dans les emplois non permanents. Comme cela a été dit auparavant, ces personnes désirent peut-être travailler un plus

grand nombre d'heures pour compenser l'incertitude qui plane sur leurs revenus futurs. 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. Étant donné qu'ils risquent davantage d'être mis à

pied (Picot et Pyper, 1993), les jeunes travailleurs ont peut-être plus tendance à préférer les semaines de travail plus longues pendant qu'ils en ont la possibilité.

Les diplômés d'université, les professionnels, les gestionnaires et les personnes qui travaillent dans le domaine des sciences naturelles et sociales préfèrent plus souvent travailler un moins grand nombre

d'heures que les autres travailleurs rémunérés; environ 10 % d'entre eux auraient opté pour un tel choix en 1995. Cela témoigne sans doute, du moins en partie, du revenu élevé⁶ de ces travailleurs. 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.

Le milieu familial

Le milieu familial joue un rôle important dans les préférences des travailleurs concernant la durée du travail. Le revenu familial⁷, en particulier, est un important facteur expliquant pourquoi les travailleurs veulent changer la durée de leur travail. Au fur et à mesure que le revenu familial augmente, les travailleurs, particulièrement les femmes, ont tendance à préférer un nombre d'heures de travail moindre (tableau 4).

Les caractéristiques démographiques peuvent aussi expliquer une partie de la différence entre les préférences relatives aux heures de travail. Les travailleurs dont le revenu familial est faible sont habituellement jeunes, ont peu d'ancienneté, ont un niveau d'instruction peu élevé et plusieurs occupent des postes mal rémunérés⁸. À l'inverse, les travailleurs dont le revenu familial est élevé sont habituellement plus âgés, ont un niveau d'instruction élevé, occupent des postes de professionnels et de gestionnaires ou travaillent dans le domaine des sciences naturelles et sociales et ont beaucoup d'ancienneté⁹.

L'état civil influe également sur les préférences des travailleurs. Les célibataires n'ayant jamais été mariés sont beaucoup plus susceptibles de vouloir augmenter la durée du travail que les personnes mariées ou celles qui vivent en union de fait; les célibataires sont plus susceptibles d'être jeunes et de toucher un salaire relativement faible. Les personnes mariées et celles vivant en union de fait peuvent en outre compter sur deux salaires à chaque semaine. 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.

Plus que tout, la présence de jeunes enfants influence les heures de travail d'une femme et, bien entendu, sa décision de participer au marché du travail (Nakamura et Nakamura, 1985). Mais selon l'EHCT, ce facteur n'a pas la même influence sur les préférences des hommes quant à leurs heures de travail. Dans les familles comptant des enfants d'âge préscolaire, les femmes préfèrent réduire la durée du travail plus souvent que les hommes et elles travaillent en moyenne un nombre d'heures nettement moins élevé. En fait, les femmes travaillent moins d'heures au fur et à mesure qu'elles ont des enfants, tandis que les hommes, eux, travaillent plus d'heures. Ces données laissent croire, nonobstant les changements récents dans le rôle des femmes sur le marché du travail et l'attitude de la société à leur égard, que la dichotomie traditionnelle entre le «soutien de famille» de sexe masculin et la mère «nourricière» est toujours une caractéristique dominante de plusieurs familles¹⁰.

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 17 % en 1981 à 22 % en 1995 par rapport à toutes les familles avec enfants¹¹. Comme on pouvait s'y attendre, les mères seules qui ont un emploi et ont des enfants d'âge préscolaire veulent travailler un plus grand nombre d'heures que les autres mères qui ont un emploi.

Sommaire

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 d'instruction, professions et domaines 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 (un ratio de 4 pour 1).

Les données laissent entendre que le nombre d'heures rendues disponibles par la réduction volontaire du temps de travail serait insuffisant pour éliminer seul le sous-emploi des personnes qui travaillent actuellement¹². Dans ce contexte, 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 (Galarneau, 1997).

Qui plus est, les travailleurs qui aimeraient travailler un nombre d'heures moins élevé diffèrent de ceux qui voudraient travailler davantage. Les personnes de ce premier groupe cumulent déjà de nombreuses heures de travail et ont beaucoup d'ancienneté. Ce sont généralement des professionnels ou des gestionnaires ou des personnes qui travaillent dans le domaine des sciences naturelles et sociales (architectes, ingénieurs, enseignants et médecins). Elles ont un niveau d'instruction et des salaires horaires élevés et occupent des emplois permanents assortis d'un régime de pension. D'autre part, les personnes qui veulent travailler davantage sont jeunes, ont peu d'ancienneté et ont un niveau d'instruction peu élevé. Elles travaillent dans le domaine de la vente, des services ou du travail de bureau et occupent des emplois temporaires ou des emplois sans régime de pension. Il est donc improbable qu'un grand nombre d'heures de travail soient redistribuées entre ces deux groupes. Il est plus probable de réaliser la redistribution des heures de travail au sein même des professions, là où les personnes désireuses de travailler un nombre d'heures moins élevé

Tableau 4
Préférences relatives aux heures de travail selon les caractéristiques familiales

	Hommes					Femmes				
	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habi- tuelles	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habi- tuelles
		Moins	Autant	Plus			Moins	Autant	Plus	
	milliers	%				milliers	%			
Total	5 242,7	5,3	67,5	27,2	40,8	4 703,7	7,6	65,5	26,9	34,2
Revenu familial										
Moins de 20 000 \$	411,5	0,7	41,9	57,4	33,1	798,0	2,4	47,4	50,3	28,1
20 000 \$ à < 30 000 \$	504,7	3,6	53,4	43,0	40,0	557,5	5,0	70,0	25,0	35,6
30 000 \$ à < 40 000 \$	660,4	5,4	63,8	30,9	41,0	548,5	7,5	65,8	26,6	35,7
40 000 \$ à < 50 000 \$	630,9	4,3	69,1	26,6	40,9	416,9	8,3	64,2	28,6	34,7
50 000 \$ à < 60 000 \$	482,4	6,4	72,3	21,3	40,9	354,5	9,2	65,1	25,8	34,5
60 000 \$ à < 70 000 \$	389,7	5,0	74,6	20,4	41,7	354,4	9,8	68,4	21,9	36,4
70 000 \$ et plus	769,8	10,5	72,6	17,0	42,7	635,5	15,6	69,3	15,1	36,7
État civil										
Marié(e) / Conjoint(e) de fait	3 579,4	6,0	70,8	23,1	41,6	3 227,2	8,8	68,4	22,8	33,7
Célibataire, jamais marié(e)	320,7	2,8	58,4	38,8	40,4	488,7	4,1	55,8	40,2	36,0
Divorcé(e), séparé(e), veuf(veuve)	1 343,7	7,3	68,3	24,4	38,6	987,8	6,2	66,7	27,2	35,0
Salaire hebdomadaire, du (de la) conjoint(e)										
Célibataire, séparé(e), divorcé(e), veuf(veuve)	1 664,4	3,7	60,3	36,0	39,0	1 476,5	4,8	59,4	35,9	35,4
N'est pas sur le marché du travail	723,5	5,5	72,9	21,6	41,9	59,2	4,1	64,5	31,4	33,6
En chômage	140,5	2,1	62,3	35,6	40,8	23,8	8,4	63,9	27,7	34,5
Salaire hebdomadaire										
0 \$ à 249 \$	382,1	3,0	67,3	29,8	41,3	53,9	2,6	50,1	47,4	32,6
250 \$ à 499 \$	668,2	6,6	67,5	25,8	41,0	269,3	5,2	60,9	34,0	34,5
500 \$ à 749 \$	493,2	5,9	74,1	20,0	40,7	532,9	8,3	67,6	24,1	34,2
750 \$ à 999 \$	197,5	12,7	69,1	18,2	41,9	450,3	13,4	66,1	20,5	33,4
1 000 \$ et plus	93,4	15,9	65,4	18,8	42,4	346,1	13,6	68,9	17,4	33,5
Enfants d'âge préscolaire										
Aucun enfant d'âge préscolaire	4 237,7	5,4	67,6	27,0	40,5	3 780,4	6,8	65,6	27,6	34,7
1 enfant d'âge préscolaire	669,9	3,7	67,1	29,3	41,5	579,0	11,0	64,1	25,0	32,7
2 enfants ou plus d'âge préscolaire	335,2	6,5	66,8	26,7	41,8	244,4	11,7	67,1	21,3	30,9
Modes de vie et enfants										
Vivant seul(e) sans enfant d'âge préscolaire	950,1	5,3	61,9	32,8	40,0	912,7	5,9	64,2	29,9	36,5
Vivant seul(e), 1 enfant d'âge préscolaire	--	--	--	--	--	51,6	7,3	53,9	38,8	33,8
Vivant seul(e), 2 enfants ou plus d'âge préscolaire	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Ne vivant pas seul(e), aucun enfant d'âge préscolaire	3 287,5	5,8	69,3	25,3	40,7	2 967,7	7,1	66,0	26,9	34,1
Ne vivant pas seul(e), 1 enfant d'âge préscolaire	664,4	3,7	67,3	29,1	41,6	527,4	11,3	65,1	23,6	32,6
Ne vivant pas seul(e), 2 enfants ou plus d'âge préscolaire	334,7	6,5	66,8	26,8	41,8	234,0	11,9	70,0	18,1	31,0

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

Notes : L'expression «heures habituelles» désigne le nombre habituel moyen d'heures hebdomadaires de travail consacrées à l'emploi principal. Le revenu familial est la somme des salaires et traitements de tous les travailleurs rémunérés du ménage. 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. La somme de certains chiffres peut ne pas correspondre au total en raison d'exclusions (données manquantes, non déclaré, refus, ne sait pas).

pourraient être remplacées par des travailleurs possédant un niveau d'ins-truction et une expérience semblables.

La situation du marché du travail peut également influencer sur les préfé-rences des travailleurs. Pendant les récessions, la partie de la population active qui travaille involontairement à temps partiel augmente. Il s'ensuit donc qu'un plus grand nombre d'em-ployés travaillent moins longtemps qu'ils ne le désirent. Certains em-ployés 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 pour-rait 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 cer-tain 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. □

■ Notes

1 Un travailleur canadien sur neuf occu-pait un emploi non permanent en 1995. On entend par «emplois non permanents» les emplois saisonniers, temporaires, à forfait et occasionnels ainsi que le travail effectué par l'entremise d'une agence de placement temporaire.

2 Environ la moitié des travailleurs ré-munérés avaient un régime de pension dans le cadre de leur emploi.

3 Environ 58 % des emplois permanents et 24 % des emplois non permanents étaient assortis d'un régime de pension en 1995.

4 Les femmes ayant plus de 20 ans d'ancienneté étaient la seule exception.

5 Environ 45 % des hommes de 15 à 24 ans touchaient moins de 10 \$ l'heure en 1995, par rapport à seulement 6 % des hommes de 45 à 54 ans.

6 En 1995, environ 40 % des diplômés d'université gagnaient plus de 20 \$ l'heure par rapport à environ 10 % des tra-

vailleurs qui avaient un diplôme d'études secondaires. Le revenu familial de plus d'un diplômé d'université sur trois était supérieur à 70 000 \$.

7 Dans cet article, le revenu familial est la somme des salaires et traitements de tous les travailleurs rémunérés d'un mé-nage.

8 Chez les travailleurs issus de familles dont le revenu était inférieur à 20 000 \$ en 1995, 26 % étaient de jeunes tra-vailleurs et tout juste un peu plus de la moitié avaient un diplôme d'études secon-daires ou un diplôme moins élevé; 62 % occupaient un emploi de bureau ou tra-vaillaient dans les domaines de la vente ou des services et 41 % occupaient leur em-ploi depuis un an ou moins.

9 Chez les travailleurs issus de familles dont le revenu était supérieur à 70 000 \$ en 1995, 36 % avaient un diplôme uni-versitaire, 56 % occupaient des postes de professionnels et de gestionnaires ou tra-vaillaient dans le domaine des sciences naturelles et sociales, et 42 % avaient plus de 10 ans d'expérience.

10 L'Enquête sociale générale (ESG) de 1994 indique que le fait d'avoir des enfants entraîne davantage de répercussions sur les femmes que sur les hommes.

11 La majorité de ces familles sont diri-gées par des femmes (83 % en 1991) (Statistique Canada, 1997). De plus, la plupart des familles monoparentales diri-gées par une femme vivaient sous le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada (61 % en 1990) (Lindsay, 1992). Le Recensement de 1996 n'a guère fait état de changement pour ce premier pour-centage. Quant au second, les données à cet égard n'ont pas encore été diffusées.

12 L'EHCT ne renferme aucune donnée ni sur le nombre d'heures additionnelles que les «personnes sous-employées» aime-raient travailler ni sur le nombre d'heures que les «personnes suremployées» aime-raient retrancher de leur horaire. Toute tentative visant à évaluer le nombre d'heures qui pourraient être redistribuées volontairement repose donc sur des hypo-thèses relatives à la mesure dans laquelle les Canadiens sont prêts à modifier leur horaire de travail.

■ Documents consultés

DROLET, M. et R. MORISSETTE. *Tra-vailer plus? Travailler moins? Que préfé-rent les travailleurs canadiens?*, n° 11F0019MPF, n° 104 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

FREDERICK, J.A. *Au fil des heures... : l'emploi du temps des Canadiens*, n° 89-544-MPF au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1995.

GALARNEAU, D. «Redistribution des heures supplémentaires», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 27-34.

KAHN, S. et K. LANG. «The effect of hours constraints on labor supply estimates», dans *Review of Economics and Statistics*, vol. 73, n° 4, novembre 1991, p. 605-611.

LINDSAY, C. *Les familles monoparen-tales au Canada*, n° 89-522-MPF au cata-logue, Statistique Canada, Ottawa, 1992.

MORISSETTE, R. «Les grandes entre-prises offrent-elles de meilleurs emplois?», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 3, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1991, p. 43-55

MORISSETTE, R., J. MYLES et G. PICOT. «Earnings inequality and the distribution of working time in Canada», dans *Canadian Business Economics*, vol. 2, n° 3, Printemps 1994, p. 3-16.

MORISSETTE, R. et D. SUNTER. *Heures de travail hebdomadaire au Canada : le point sur la situation*, n° 11F0019MPF, n° 65 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1994.

NAKAMURA, A. et M. NAKAMURA. «A survey of research on the work behaviour of Canadian women», dans *Work and Pay: The Canadian Labour Market*, coordon-nateur de recherche : W. Craig Riddell, University of Toronto Press, Toronto, p. 171-218. Document publié en collabo-ration avec la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada et le Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnement et Services Canada, 1985.

PICOT, G. et W. PYPER. *Licenciements et travailleurs déplacés: Variations cycli-ques, secteurs les plus touchés et expériences après le licenciement*, n° 11F0019MPF, n° 55 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

STATISTIQUE CANADA. *Le Quotidien*, le mardi 14 octobre 1997, disponible sur Internet à l'adresse suivante : <http://www.statcan.ca>, sous la rubrique «Nouvel-les du Quotidien».