

Le cumul de postes/emplois : des semaines de travail plus longues et ...

par Gilles SIMARD et Ginette LEGAULT,
École des Sciences de la Gestion
Département des Sciences Administratives, UQAM

Résumé :

Dans cette communication, nous présentons un portrait du cumul de postes/emplois fondé sur différents matériaux empiriques dont, principalement, les données de l'Enquête Sociale de 1994 de Statistique Canada.

Ce portrait fait ressortir les principales caractéristiques des cumulars et du cumul de postes/emplois dans la population canadienne, à partir de deux grandes dimensions, soit: la durée de la semaine de travail et le revenu annuel. Ces deux dimensions sont commentées en regard du sexe, de l'âge et de la scolarité. Le point de chute de ces analyses offre une synthèse se présentant sous la forme d'un arbre du cumul de postes/emplois duquel se dégage trois grandes familles de cumulars.

Introduction

Les analystes et les observateurs du marché de l'emploi s'entendent à dire que ce dernier s'est considérablement modifié ces deux dernières décennies. Plusieurs causes alimentent ces transformations mais les pressions d'une concurrence de plus en plus féroce, liées le plus souvent à la mondialisation des marchés et des affaires, obligent les entreprises à rationaliser les coûts de production en recherchant un haut niveau de flexibilité de la technologie et de la main-d'oeuvre. La rationalisation des structures et des ressources organisationnelles ainsi que la recherche de flexibilité provoquent un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi qui se cristallise notamment par l'émergence et la progression de nouveaux modes de fréquentation du marché du travail présentés comme «non standard».

Dans un premier texte, Krahn (1991) désigne par l'expression «régimes de travail non standard», cinq modes de fréquentation du marché de l'emploi: le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail à son compte, le travail saisonnier et le cumul d'emplois (Krahn, 1991). Aujourd'hui, Krahn (1995) exclut le travail saisonnier mais retient toujours le cumul d'emplois, le travail à temps partiel, le travail à son compte et le travail temporaire pour discuter de la croissance de l'emploi atypique. Cette croissance du travail non standard, que certains (Eme et Laville, 1994; Michon, 1992; Tremblay, 1990) associent directement à des manifestations d'une plus grande précarité des liens d'emploi — se traduisant notamment dans la population active canadienne, par une augmentation annuelle moyenne de 6,9% du

travail à temps partiel depuis 1976 (Krahn, 1995) —, de même que la diversification des formes d'engagement de la population active sur le marché de l'emploi s'affirment désormais comme deux éléments qui conditionnent la culture contemporaine du travail, la gestion de carrière, l'organisation du travail et la mobilisation des ressources humaines.

D'entrée de jeu, il faut relever le besoin de documenter la pratique du cumul de postes/emplois parce que ce type de trajectoires de carrière est en progression constante et, qu'à ce jour, les connaissances sur le sujet s'avèrent très peu développées. L'objectif premier de cette communication consiste donc à produire un corpus de connaissances descriptives permettant 1) d'amorcer une réflexion générale sur les caractéristiques des cumulards et du cumul de postes/emplois ainsi que 2) de proposer une première synthèse des différentes formes que prend cette pratique auprès de la population active canadienne. Pour atteindre cet objectif, le cumul de postes/emplois est abordé en regard de deux grandes dimensions qui alimentent la différenciation des cumulards entre eux: la durée de la semaine de travail et le revenu annuel. Chacune de ces deux dimensions est mise en relation avec le sexe, l'âge et la scolarité, trois variables fréquemment utilisées pour décrire la progression de l'emploi atypique (Krahn, 1991, 1995).¹ Bien que notre description des cumulards repose sur les données de l'*Enquête Sociale Générale* (ESG) de 1994², elle est également alimentée par deux autres études sur le sujet (Krahn, 1991, 1995; Simard, 1997). En conclusion, un arbre du cumul de postes/emplois, construit à partir des données de l'ESG de 1994, permet de découper trois formes de cumul qui regroupent des cumulards ayant des caractéristiques, des attentes et des perspectives différentes en matière de devenir professionnel et social.

1. Vers l'emploi et les carrières non standard

La majorité des dictionnaires offrent une définition de la carrière,— une profession, un métier qui présente des étapes, une progression (Robert 1, 1990) — particulièrement utile pour illustrer la représentation sociale, l'image la plus largement partagée de cette dernière: une «course rapide vers le ciel». D'ailleurs, les modèles conceptuels classiques d'analyse des carrières reposent sur des représentations des cheminements professionnels dominées par la perspective du mouvement vers l'avant, de la progression ininterrompue dans une hiérarchie organisationnelle et/ou professionnelle (Martin, 1994; Simard, 1997). Ainsi définie, l'expression «faire carrière» implique dès lors quatre éléments fondamentaux: 1) la possibilité de cheminer dans une structure de progression — statutaire et/ou sociale —, 2) un engagement dans le travail et dans la vie professionnelle pour assurer cette progression, 3) un marché de l'emploi à forte capacité d'accueil et à haut niveau de mobilité, 4) des liens d'emplois développant l'appartenance et la loyauté.

La réalité d'aujourd'hui est cependant bien différente à de nombreux égards et, comme plusieurs analyses le font bien ressortir, les cheminements de carrière s'avèrent désormais beaucoup moins caractérisés par la progression continue. Au contraire, ils sont davantage marqués par des mouvements latéraux, par une plus grande précarité de l'emploi et par un phénomène de plafonnement de carrière survenant de plus en plus tôt (Cardinal et Lamoureux, 1992; Guérin et Wils, 1992; Tremblay, 1992). De plus, dans un marché de l'emploi alimenté par des stratégies de rationalisation et de flexibilité fonctionnelle et de la main-d'oeuvre qui favorisent la croissance du travail non standard, tout indique que les rapports entre les individus et les organisations vont évoluer différemment de ceux prévalant dans la vision classique de la carrière.

Au sujet de la croissance de l'emploi non standard, les travaux de Krahn montrent que le travail atypique continue de progresser très rapidement dans la population active canadienne, passant de 28% à 33% entre 1989 et 1994 (Krahn, 1995). En utilisant d'autres statuts d'emplois que Krahn, notamment en rajoutant le travail à domicile, 39,5% de la population

active canadienne occuperait un emploi non standard.³ Par ailleurs, les travaux de Krahn illustrent également que le cumul d'emplois, comparativement aux autres régimes de travail non standard, est celui qui, ces dernières années, a connu la progression la plus forte en raison de la croissance des autres formes de travail atypique (Krahn, 1995). Dans la population active canadienne, le nombre de cumulards a continuellement augmenté au fil des années: 2,1% en 1976, 3,1% en 1980, 5% en 1989 (Krahn, 1991). Cette tendance, également observée dans d'autres pays industrialisés (Krahn, 1995), s'amplifie au Canada puisque les données de l'ESG de 1994 montrent que le taux de cumul pour la population active canadienne se chiffre à 7,3% (954 795 individus en chiffres pondérés), soit une augmentation de 2,3% en cinq ans.⁴ De plus, et c'est là un fait notable, ces modes de fréquentation du marché de l'emploi n'épargnent pas la main-d'oeuvre hautement qualifiée (Akyeampong, 1989; Krahn, 1995; Simard, 1997).

2. Le cumul de postes/emplois en mots et en chiffres

Dans sa version la plus restreinte, le cumul de postes/emplois évoque la situation d'un travailleur à temps plein — de neuf heures à cinq heures — qui occupe également un second emploi de soir ou de nuit pendant une période de temps passagère. Cette situation de double emplois pouvait servir à augmenter le pouvoir d'achat de manière à accéder à certains biens de consommation — maison, automobile, etc. Cette réalité était perçue et souvent vécue comme une situation passagère, conjoncturelle et le cumul de postes/emplois n'était pas non plus directement associé au travail non standard, à l'emploi atypique. Cette vision du cumul correspondait certainement bien à la réalité d'il y a quelques années. Par contre, dans les pages suivantes, nous verrons que la pratique du cumul de postes/emplois s'est diversifiée et aussi complexifiée. Les cumulards ressortent d'ailleurs comme un groupe plutôt hétérogène, principalement au plan de la durée de la semaine de travail et du revenu annuel. À ce sujet, nos analyses montrent comment le sexe des répondants, leur âge et leur scolarité contribuent à expliquer, en partie, l'hétérogénéité du groupe des cumulards ainsi que la diversification de la pratique du cumul de postes/emplois. Pour les fins de cette communication, nous considérons qu'une personne cumule si elle occupe simultanément deux emplois ou plus, que ce soit des emplois à temps plein ou à temps partiel.⁵ Débutons avec la durée de la semaine de travail.

2.1 La durée de la semaine de travail

L'influence du sexe du répondant sur la durée de la semaine de travail

La hausse rapide du taux de cumul au sein de la population féminine est une caractéristique marquante du phénomène dans les années 1980 alors que l'écart des taux entre les hommes et les femmes n'a cessé de s'amenuiser pour disparaître en 1988 (Webber, 1989). Dans un autre article (Simard, 1997), nous avons constaté que la carrière à cumul de postes/emplois correspondait à une réalité plus massivement «valorisée» ou subie par les femmes, puisqu'elles représentaient tout près des deux tiers des cumulards. Toutefois, le résultat le plus significatif à ce sujet concerne la triple interaction maîtrise-psychologie-femme qui augmente de plus de 11 fois (11,02; $p < 0,05$) la chance de connaître une carrière à cumul de postes/emplois (Simard, 1997).

Les données de 1994 de l'enquête de l'ESG indiquent que la représentation des hommes et des femmes dans le groupe des cumulards est comparable à celle décrite par Webber. Les hommes représentent 49,2% des cumulards. Les femmes sont légèrement plus présentes avec 50,8% des effectifs. Cependant, cette distribution est comparable à celle de ces deux groupes dans l'échantillon (52,8% d'hommes et 47,2% de femmes). C'est dire que le cumul de

postes/emplois est un mode de fréquentation du marché du travail qui concerne autant les hommes que les femmes mais pas vraiment plus un groupe que l'autre. Toutefois, cela ne veut pas dire que les hommes et les femmes vivent des situations analogues.

De fait, au plan du nombre d'heures consacrées au travail, une analyse des moyennes, statistiquement significative ($p < 0,01$) et dont les résultats sont présentés au tableau 1, illustre, pour l'ensemble de la population active canadienne, que les hommes ont des semaines de travail plus longues que les femmes: soit 44,1 hres en moyenne pour les hommes et 36,0 hres pour les femmes, pour une différence de sept heures par semaine. La situation des cumulards est très comparable à celle de l'ensemble de la population active canadienne⁶ en matière de durée de la semaine de travail.⁷ Tel que le tableau 2 l'indique, les hommes cumulards affichent une moyenne de 52,0 hres contre 43,3 hres pour les femmes. Ces résultats significatifs ($p < 0,01$) sont importants puisqu'ils démontrent que si les hommes ont des semaines de travail dont la durée moyenne est toujours supérieure à celle des femmes, cet écart augmente légèrement pour la population de cumulards puisqu'il s'établit à près de 9 heures—comparativement à 8 pour l'ensemble de la population.

Tableau 1 : Variance de la durée de la semaine de travail pour l'ensemble de la population. Source: ESG 1994

	DI	Durée moyenne de la semaine de travail pour toutes les catégories des variables significatives					Val. du f	Sig. du f
Effets directs	8						121,044	0,000
Être un cumulard	1	Oui	Non			162,088	0,000	
		47,4	39,7					
Le sexe	1	Hom.	Fem.			657,963	0,000	
		44,1	36,0					
Le plus haut diplôme	2	SecV	Col	Univ		11,544	0,000	
		39,8	39,7	42,0				
Le groupe d'âge	4	18-29	30-39	40-49	50-64	65et+	31,303	0,000
		37,8	41,5	41,4	40,5	34,3		
	DI	Durée moyenne de la semaine de travail pour toutes les catégories des variables significatives					Val. du f	Sig. du f
Interaction double	21						4,274	0,000
Être un cumulard + le sexe	1						0,379	0,538
Être un cumulard + le plus haut diplôme	2	Oui	Non			3,477	0,031	
		SecV	47,5	39,3				
		Col.	48,2	39,1				
		Univ	46,1	41,6				
Être un cumulard + le groupe d'âge	4						1,757	0,135
Le sexe + le plus haut diplôme	2	Hom	Fem			10,592	0,000	
		SecV	44,1	34,6				
		Col.	43,7	36				
		Univ	44,6	38,9				
Le sexe + le groupe d'âge	4	18-29	30-39	40-49	50-64	65et+	4,101	0,003
		Hom	41,2	45,9	45	44,1	39,3	
		Fem	34,5	36,7	37,3	35,6	23,6	
Le plus haut diplôme + le groupe d'âge	8	18-29	30-39	40-49	50-64	65et+	4,381	0,000
		SecV	36,5	42	41,2	39,8	37,2	
		Col.	38,9	40,5	40,5	39,8	27,1	
		Univ	40,19	41,9	42,9	44	34,9	

$r^2 = ,137$

**Tableau 2 : Variance de la durée de la semaine de travail
pour les cumulards seulement. Source : ESG 1994.**

	DI	Durée moyenne de la semaine de travail pour toutes les catégories des variables significatives					Val du f	Sig du f
Effets directs	7						6,310	0,000
Le sexe	1	Hom. 51,6	Fem. 43,3				30,081	0,000
Le plus haut diplôme	2						0,604	0,547
Le groupe d'âge	4	18-29 43,6	30-39 50,4	40-49 48,5	50-64 47	65et+ 44,1	3,219	0,013

$r^2 = ,096$

L'âge et la durée de la semaine de travail

Il n'existe pas vraiment d'analyse des liens entre l'âge et la durée de la semaine de travail des cumulards. Tout au plus, la documentation sur les carrières permet de comprendre que plusieurs analystes établissent un lien entre le début de la carrière et la situation de cumul de postes/emplois (Super, 1957; Arthur, Hall et Lawrence, 1989). Dans un autre article, nous avons déjà démontré que le cumul n'est pas un phénomène circonscrit au début de la carrière, parce que plusieurs cumulards se situaient dans un stade de carrière généralement associé au statut de professionnel intermédiaire ou senior (Simard, 1997).

Dans l'enquête de l'ESG de 1994, les résultats du tableau 1 montrent, pour la population dans son ensemble, que l'âge influence significativement ($p < 0,01$) la variation du nombre d'heures travaillées sur une base hebdomadaire. L'image qui en ressort est la suivante: la catégorie des plus de 65 ans (34,3 hres) et celle des 18-29 ans (37,8 hres) présentent des moyennes d'heures plus faibles que toutes les autres catégories d'âge (30 à 64 ans) entre lesquelles, par ailleurs, les différences de moyennes sont infimes et ont tendance à s'atténuer. L'effet d'interaction entre le sexe et le groupe d'âge est significatif et fait ressortir que les différences dans la durée moyenne de travail des hommes et des femmes sont élevées et qu'elles se maintiennent, peu importe le groupe d'âge considéré. Pour les cumulards seulement, l'âge influence aussi la durée moyenne de la semaine de travail ($p < 0,01$). Les résultats présentés au tableau 2 montrent que les cumulards en milieu de carrière investissent plus de temps dans le travail salarié sur une base hebdomadaire. En effet, le groupe des 30-39 ans (50,4) et celui des 40-49 ans (48,5) affichent les moyennes les plus élevées, enregistrant des écarts variant entre 1 et 7 heures selon la catégorie d'âge considérée.

La scolarité

En 1989, les cumulards détenaient un niveau de scolarité supérieur à celui des personnes à emploi unique — près de 38% possédaient un diplôme d'études post-secondaires (Webber, 1989). Telle que présentée dans le tableau 3, la situation actuelle accentue les tendances du passé puisque plus de 1 cumulard sur 2 (54,7%) détient un diplôme supérieur au secondaire V. D'après ces données de 1994, le diplôme de secondaire V ressort comme le niveau modal dans la population active canadienne. Or, les cumulards sont sous-représentés (45,3%) dans la catégorie des diplômés de secondaire V et moins et ils sont sur-représentés dans celle des diplômés universitaires puisque 23,9% de ces diplômés appartiennent au groupe des cumulards comparativement à 19,5% pour l'ensemble de la population.

De plus, les résultats présentés au tableau 1 permettent de constater que, selon la scolarité des répondants, il existe des différences significatives ($p < 0,01$) dans la durée de la semaine de travail de l'ensemble de la population active — incluant les cumulards. Le tableau 1 présente une analyse des moyennes qui fait ressortir que la durée de la semaine de travail rallonge avec la scolarité. En effet, la durée de la semaine de travail est d'environ deux heures plus longue (42.00 hres.) pour les diplômés universitaires que pour tous les autres

Tableau 3: La scolarité des cumulards et des non cumulards

	Être un cumulard	Ne pas être un cumulard	Total de rangée
Secondaire V et moins	210	2961	3171
	45,3	50,3	49,9
Collégial ou l'équivalent	143	1778	1921
	30,8	30,2	30,3
Universitaire	11	1147	1258
	23,9	19,5	19,8
Total de colonne	464	5886	6350
	7,3	92,7	100,0

χ^2 de Pearson : 6,52 2dl Signification : 0,03842

groupes. Toutefois il faut tenir compte de l'effet d'interaction entre le sexe et le niveau de scolarité. À ce moment, la scolarité des hommes influence peu la durée de leur semaine de travail, les moyennes étant très comparables pour tous les niveaux de diplomation — moins d'une heure de différence. Par contre, la situation des femmes est différente puisque les diplômées universitaires vivent des semaines de travail plus longues (39.00 hres): deux heures de plus que celles du collégial et quatre de plus que les diplômées de secondaire V et moins. Pour les cumulards seulement, les différences de moyennes ne sont pas significatives.

2.2 Le revenu annuel

Les individus en situation de cumul n'ont généralement pas des revenus élevés (Webber, 1989).⁸ Pour l'année 1989, leur revenu annuel moyen (23 500\$ en 1987) n'est que légèrement supérieur à celui des personnes ayant un seul emploi (22 600\$ en 1987). Sans leur second emploi, le revenu moyen d'une forte proportion de cumulards serait sans doute nettement inférieur à celui des personnes à emploi unique (Webber, 1989). Les données de l'enquête de l'ESG de 1994 montrent que la comparaison du revenu annuel moyen des cumulards avec celui des répondants à emploi unique ne permet pas vraiment de dégager des différences statistiquement significatives entre les deux groupes. Or, l'absence de différence significative entre les revenus annuels moyens des deux groupes confirme les tendances dégagées par Webber puisque le fait d'occuper plus d'un emploi ne procure donc pas des revenus substantiellement plus élevés. Au contraire, si l'individu cumule deux emplois, le gain net serait généralement plutôt insignifiant en tenant compte du temps consacré au travail salarié.

À ce sujet, revenons aux résultats présentés au tableau 1. Ces derniers indiquent, en matière de durée de la semaine de travail, que des écarts statistiquement significatifs ($p < 0,01$) existent entre les cumulards et ceux détenant un seul emploi. En effet, les cumulards travaillent, en moyenne, 47.0 hres contre 39.7 hres pour ceux occupant un seul emploi, soit une différence d'environ sept heures par semaine. À la fin d'une année sans arrêt d'activité (que nous fixons à 50 semaines), le cumulard aura travaillé entre 300 et 400 heures de plus que celui occupant un emploi unique pour une différence de revenu annuel moyen variant entre 1 000\$ et 2 000\$ brut, ce qui est finalement très peu. Ces résultats donnent raison à Webber quand il soutient que sans le deuxième emploi, les cumulards bénéficieraient certainement d'un revenu inférieur à celui des répondants occupant un emploi unique. Cela tend aussi à confirmer la proposition voulant que le cumul de postes/emplois implique une augmentation de la centralité du temps consacré au travail sans pour autant se traduire forcément par une position socio-économique plus avantageuse.

De plus, les revenus des cumulards montrent beaucoup de variabilité. Ces variations importantes dans les écarts-types indiquent que les cumulards se différencient entre eux en regard du revenu annuel. Nous reviendrons sur cette question parce qu'elle permet de cerner un ensemble de motivations différentes à pratiquer le cumul de postes/emplois, d'illustrer que si le cumul de postes/emplois ne peut pas seulement être interprété comme une stratégie de lutte contre la précarité, cet aspect est fortement présent vue sous l'angle du revenu annuel.

Le revenu des hommes et des femmes

Tel que l'indiquent les résultats présentés au tableau 4, les différences de moyenne entre les revenus annuels des hommes et des femmes dans l'ensemble de la population sont significatives ($p < 0,01$) et plutôt considérables, les hommes déclarant un revenu annuel moyen de 42 083\$ comparativement à seulement 28 547\$ pour les femmes. Qu'en est-il des cumulards ?

Tableau 4 : Analyse de variance du revenu annuel pour l'ensemble de la population. Source : ESG 1994

	DI	Revenu moyen en milliers de dollars pour toutes les catégories des variables significatives					Val. du f	Sig. du f
Effets directs	8						101,814	0,000
Être un cumulard	1						,437	0,509
Le sexe	1	Hom. 42140	Fem. 28539				289,062	0,000
Le plus haut diplôme	2	SecV 30 567	Col 34 500	Univ 49 137			159,083	0,000
Le groupe d'âge	4	18-29 25 495	30-39 37 195	40-49 42 642	50-64 37 830	65 et+ 31 205	51,713	0,000
	DI	Revenu moyen en milliers de dollars pour toutes les catégories des variables significatives					Val. du f	Sig. du f
Interaction double	21						1,828	0,012
Être un cumulard + le sexe	1						,001	0,972
Être un cumulard + le plus haut diplôme	2						,309	0,734
Être un cumulard + le groupe d'âge	4						,455	0,769
Le sexe + le plus haut diplôme	2						,433	0,649
Le sexe + le groupe d'âge	4	18-29	30-39	40-49	50-64	65 et+	2,619	0,033
		Hom	30 054	43 110	50 231	45 729	38 348	
		Fem	21 185	30 871	34 631	27 842	17 745	
Le plus haut diplôme + le groupe d'âge	8	18-29	30-39	40-49	50-64	65 et+	2,890	0,003
		SecV	21 536	33 176	37 257	32 242	29 834	
		Col	27 437	35 314	39 665	36 051	20 597	
		Univ	34 466	47 465	57 689	59 310	48 925	

$r^2 = ,141$

Webber (1989) constate qu'il existe, selon le sexe, des différences importantes de revenu au sein des cumulards: en 1989, les hommes cumulards avaient un revenu annuel légèrement supérieur à ceux ayant un seul emploi alors que les femmes en situation de cumul avaient des revenus inférieurs à celles détenant un emploi unique. Les données de l'ESG de 1994 produisent des résultats un peu différents et surtout non significatifs statistiquement lorsque le revenu annuel des cumulards est comparé à ceux détenant un emploi unique. Toutefois, à titre indicatif, notons que les cumulards ont des revenus annuels moyens très légèrement supérieurs aux répondants détenant un emploi unique (37 309\$ contre 35 010\$).

Les résultats présentés au tableau 5 montrent, pour les cumulards exclusivement, que les écarts ($p < 0,01$) entre le revenu annuel moyen des hommes et des femmes sont aussi élevés que ceux relevés auprès de l'ensemble de la population (43 206\$ comparativement à 30 075\$ pour les femmes). Par contre, l'interaction entre le sexe et le cumul de postes/emplois n'est pas significative, ce qui indiquerait que la variation du revenu est plus liée au sexe qu'au fait

de cumuler. Aussi, à titre indicatif, notons, contrairement aux résultats obtenus par Webber, que les données de l'ESG de 1994 montrent que les femmes en situation de cumul déclarent un revenu annuel moyen supérieur à celui de l'ensemble des femmes de la population (30 075\$ contre 28 421\$). Cependant, en regard du temps consacré au travail salarié, ces femmes tirent finalement peu d'avantages financiers de la pratique du cumul de postes/emplois. De plus, le cumul ne leur permet pas de bénéficier de revenus annuels comparables à ceux des hommes.

Tableau 5 : Analyse de variance du revenu annuel pour les cumulards seulement. Source : ESG 1994.

	DI	Revenu moyen en milliers de dollars pour toutes les catégories des variables significatives					Val du f	Sig du f
Effets directs	7						15,945	0,000
Le sexe	1	Hom. 43 206	Fem 30 075				30,391	0,000
Le plus haut diplôme	2	SecV 29 467	Col 34 398	Univ 50 376			26,797	0,000
Le groupe d'âge	4	18-29 25 766	30-39 40 554	40-49 41 301	50-64 42 205	65 et+ 42 126	6,907	0,000

$r^2 = ,242$

Est-ce que ces différences de revenu annuel entre les sexes constituent un produit direct de plusieurs mécanismes de discrimination systémique se traduisant notamment dans des taux horaires moyens différenciés pour les hommes et les femmes? Peut-être, puisque les données de l'ESG de 1994 font ressortir, toutes professions confondues, des disparités importantes dans les taux horaire versés aux hommes et aux femmes. Une analyse des moyennes statistiquement significative ($p < 0,01$) montre, pour l'ensemble de la population, que les hommes déclarent des taux horaire moyens de 18,97\$ et les femmes de 15,80\$, ce qui représente tout de même un écart considérable de 3,00\$ de l'heure. Cependant, il n'y a pas de différence significative entre les taux horaires versés aux hommes et aux femmes cumulards. À ce point, tout se passe comme si les différences de revenus entre les hommes et les femmes cumulards reposaient, pour beaucoup, sur la durée moyenne de la semaine de travail qui, nous l'avons vue, est moins longue pour les femmes.

L'âge et le revenu

Les tableaux 4 et 5 montrent que le revenu annuel moyen varie avec l'âge et que ces différences sont statistiquement significatives pour l'ensemble de la population ($p < 0,01$) et pour les cumulards en particulier ($p < 0,01$). D'abord, pour l'ensemble de la population, cette variation du revenu en fonction du groupe d'âge est marquée par une progression continue et par une baisse des revenus. Il est en effet possible de dégager trois périodes d'âge marquantes. Dans un premier temps, les résultats présentés au tableau 4 montrent que la transition à la catégorie des 30-39 ans se traduit par une hausse importante du revenu annuel moyen, ce dernier passant de 25 460\$ à 37 186\$. Cette augmentation se poursuit pour le groupe des 40-49 ans, le revenu annuel moyen atteignant 42 587\$. Par la suite, le revenu annuel moyen diminue continuellement à partir de 50 ans, passant à 37 802\$ et à 31 205\$ après 65 ans.⁹ Quant aux cumulards, tel que l'indique les résultats du tableau 5, ils voient leur revenu annuel connaître un bond particulièrement important à partir de 30 ans (25 766\$ pour les 18-29 ans comparativement à 40 554\$ pour les 30-39 ans). Par la suite, les augmentations sont régulières et plutôt modestes.

Auprès de l'ensemble de la population, l'interaction entre le groupe d'âge et le sexe est statistiquement significative ($p < 0,05$). À ce sujet, n'oublions pas que les femmes déclarent toujours des revenus annuels moyens inférieurs aux hommes, tous groupes d'âge confondus. En référant aux résultats du tableau 4, soulignons simplement que l'écart le moins important

entre le revenu annuel moyen des hommes et des femmes se chiffre à 8 000\$ pour le groupe d'âge de 18-29 ans et que le plus important s'élève à 21 000\$ pour celui des 65 ans et plus. Même si cette interaction entre le sexe et les groupes d'âge n'est pas significative pour les cumulards, les tendances dégagées jusqu'à maintenant portent à penser que les femmes cumulards se trouvent dans une situation comparable à celle des femmes en général. D'ailleurs, les résultats présentés au tableau 5 vont dans ce sens ($p < 0,01$) puisque l'effet direct du sexe, du groupe d'âge et du niveau de diplôme explique 24,2% ($r^2 = ,242$; $p < 0,01$) de la variance du revenu annuel moyen des cumulards.

Scolarité et revenu: un duo historique

Comme il fallait s'y attendre, étant donné les résultats présentés jusqu'à maintenant, la scolarité intervient autant que le sexe dans l'explication de la variance du revenu annuel moyen.¹⁰ Dans le tableau 4, des différences importantes se manifestent dans le revenu annuel des répondants et les diplômés universitaires sont nettement favorisés. Pour la population canadienne dans son ensemble ($p < 0,01$), le revenu annuel moyen des diplômés universitaires se chiffre à 49 137\$ alors qu'il se situe seulement à 30 567\$ pour ceux détenant un diplôme de secondaire V ou moins et de 34 500\$ pour les diplômés du collégial. Pour les cumulards exclusivement, les écarts sont encore plus importants, les diplômés universitaires déclarant un revenu annuel de 50 376\$ comparativement à 29 766\$ pour ceux possédant un secondaire V ou moins et de 34 398\$ pour les diplômés du collégial.¹¹

Comme corollaire à ces différences entre le revenu annuel moyen des diplômés universitaires et des autres répondants de l'ESG de 1994, nous constatons également des différences significatives ($p < 0,01$) importantes en matière de salaire horaire. Pour la population canadienne, l'écart entre les diplômés universitaires et les autres répondants se situe entre 6,00\$ et 8,00\$ de l'heure, soit un salaire horaire de 23,46\$ pour les diplômés universitaires, de 17,04\$ pour ceux du collégial et de 15,17\$ pour les diplômés de secondaire V et moins. L'écart est encore plus prononcé pour les cumulards canadiens, les diplômés universitaires héritant d'un taux horaire moyen de 22,73\$, alors qu'il est seulement de 13,95\$ pour les diplômés du collégial et de 12,55\$ pour ceux du secondaire V et moins: les différences se situant entre 9,00\$ et 10,00\$ l'heure selon le cas.

3. L'arbre du cumul de postes/emplois

Dans un article récent (Simard, 1997), nous avons démontré que la pratique du cumul de postes/emplois prend des configurations très diversifiées. À ce sujet, nos travaux sur les cheminements de carrière d'une population de diplômés universitaires québécois et ontariens mettent en évidence la présence de trajectoires dans lesquelles les individus cherchent à mieux se positionner au plan professionnel et social. D'autres cheminements présentent des pourcentages de temps cumulé très élevés et dans lesquels le cumul ressort plus directement comme une stratégie de lutte à la précarité. Dans d'autres cas, tout se passe comme si le cumul de postes/emplois représentait une opportunité de lier deux dimensions d'une pratique de travail pour atteindre un idéal de vie professionnelle. Dans tous ces scénarios, les carrières à cumul de postes/emplois ne se présentent pas comme le fruit du hasard. Elles semblent plutôt supportées par des stratégies qui dirigent et orientent la construction d'un cheminement qui se veut à tout le moins adaptatif eu égard aux conditions objectives du marché de l'emploi d'aujourd'hui.

Malgré ces indications plus qualitatives, les motivations des cumulards n'ont pas fait l'objet de recherches empiriques larges et systématiques fournissant une connaissance exhaustive des raisons conduisant à la pratique du cumul de postes/emplois. Aussi, à partir des résultats obtenus avec les variables utilisées dans les analyses précédentes, nous proposons une synthèse qui prend la forme d'un arbre du cumul de postes/emplois.¹² Cet arbre

permet de dégager trois grandes familles de cumul. Derrière chacune de ces trois familles se profilent différents types de cumulards dont les motivations à pratiquer le cumul ne sont certes pas identiques. Les résultats présentés aux tableaux 6 et 7 offrent une vision synthétique de chacune de ces familles.¹³

Tableau 6: Les familles de cumul de postes/emplois selon le diplôme détenu, pour les hommes et les femmes

	Pour les hommes cumulards				Pour les femmes cumulards			
	Sec V et -	Collégial	Universitaire	Tot rang	Sec V et -	Collégial	Universitaire	Tot rang
Stars (7,6%)	2 12,5	2 12,5%	12 75,0%	16 10,1%	1 11,1%	2 22,2%	6 66,7%	9 5,4%
Consolidés (40,7%)	32 39,0%	28 34,1%	22 26,8%	82 51,6%	12 23,5%	21 41,2%	18 35,3%	51 30,4%
Précarisés (51,7%)	43 70,5%	9 14,8%	9 14,8%	61 38,4%	49 45,4%	40 37,0%	19 17,6%	108 64,3%
Total	77	39	43	159	62	63	43	168
colonne	48,4%	24,5%	27,0%	100,0%	36,9%	37,5%	25,6%	100,0%
	χ^2 de Pearson: 35,32 4dl Sig.: 0,00000				χ^2 de Pearson: 17,45 4dl Sig.: 0,00158			

La première famille regroupe des cumulards que nous qualifions de «stars». Ils sont minoritaires (7,7%) parmi le groupe des cumulards. Âgés entre 40 et 64 ans, deux fois plus d'hommes (10,1%) que de femmes (5,4%) composent les effectifs de cette famille. Les stars sont très scolarisés puisque 75,0% des hommes cumulards détenant un diplôme universitaire se retrouvent dans le groupe des stars et, même si elles sont beaucoup moins nombreuses, notons que les femmes stars regroupent plus des deux tiers des cumulards diplômées universitaires (66,7%). Ils appartiennent aux effectifs de la main-d'oeuvre hautement qualifiée et bénéficient de revenus très élevés, en moyenne 86 987\$. Les stars se distinguent d'ailleurs nettement des deux autres groupes avec des revenus 2 à 4 fois plus élevés. En regard du taux horaire, ils font aussi cavalier seul avec un taux moyen de 37,33\$, ce qui les différencie totalement des cumulards regroupés dans les autres familles. En regard de la durée de la semaine de travail, les stars revendiquent la plus haute moyenne sans toutefois se démarquer significativement des autres groupes. Tout se passe comme si les stars détenaient des expertises socialement en demande qui les inciteraient à se livrer au cumul de postes/emplois. Ce dernier n'apparaît donc pas comme une nécessité économique pour eux. Dans ce sens, les stars ne rechercheraient pas nécessairement à pratiquer le cumul, il leur serait en quelque sorte «imposé» par la demande de services que suscitent leurs expertises. À ce titre, ils sont probablement plus détachés et autonomes à l'égard des organisations avec les conséquences que cela implique au plan de l'appartenance et de la mobilisation.

Le second type en importance, les «consolidés», regroupe 40,7% des cumulards. Ce type attire un peu plus d'hommes (51,6%) que de femmes (30,4%) et la catégorie d'âge prédominante est celle des 30-39 ans. Les consolidés se recrutent surtout chez les hommes diplômés du collégial (34,1%), chez les femmes diplômées universitaires (35,3%) et du collégial (41,2%). En regard du revenu annuel, les consolidés se situent directement entre les deux autres groupes avec une moyenne de 45 416\$ tout en se démarquant significativement des stars. Il en va de même avec le salaire horaire dont la moyenne est de 17,43\$, un taux horaire qui les distingue significativement des stars mais pas de la dernière famille. La durée moyenne de la semaine de travail des consolidés situe ces derniers tout près des stars mais les démarque seulement du dernier groupe dont la durée moyenne de la semaine de travail est beaucoup moins longue. Ces cumulards évolueraient dans plusieurs secteurs occupationnels et utiliseraient, si l'on se fie au revenu annuel, le cumul de postes/emplois pour s'assurer d'un revenu équivalent ou légèrement supérieur à la moyenne, comme si le cumul était essentiel

au maintien d'un niveau donné de revenu annuel.

Les «*précarisés*» composent les effectifs de la dernière famille de cumul de postes/emplois, d'ailleurs la plus importante en nombre puisqu'elle regroupe 51,7% des cumulards. Mis à part la catégorie des 18-29 ans qui est majoritaire, les *précarisés* semblent aussi recruter leur effectifs auprès des cumulards plus âgés. Les femmes (64,3%) sont près de deux fois plus nombreuses que les hommes dans ce groupe de cumulards. Au plan de la scolarité, les *précarisés* regroupent, pour les hommes, la majorité des diplômés de secondaire V ou moins (70,5%) et pour les femmes, près de la moitié de ces diplômées (45,4%). Aussi, peu de surprise à constater que le revenu annuel moyen des *précarisés* est faible comparativement aux deux autres groupes, soit 21 092\$. À ce sujet, ils se distinguent significativement des *consolidés* et des *stars*. Ils enregistrent le taux horaire le plus bas (10,11\$), ce qui les démarquent également des deux autres groupes. Il en va également de même de la durée moyenne de la semaine de travail qui est de 10 à 12 hrs moins longue que celle des autres familles de cumulards, soit 42,5 hrs. Tout se passe donc comme si ces cumulards évoluaient dans un marché du travail à «petits boulots». D'ailleurs, cette famille de cumulards semble regrouper des individus qui n'ont pas le choix d'utiliser le cumul de postes/emplois pour «survivre», comme stratégie de lutte à la précarité de l'emploi et des conditions de vie. Or, les *précarisés* entretiennent probablement un rapport très instrumental avec le travail et plutôt distant avec les organisations, ce qui les rendraient peut-être plus difficile à motiver et à mobiliser.

Tableau 7: Différences de moyennes de la durée de la semaine de travail, du revenu annuel et du taux horaire

Durée de la semaine de travail				Taux horaire				Revenu annuel			
S	C	P	Moyenne	S	C	P	Moyenne	S	C	P	Moyenne
Stars		*	54,52	Stars		*	37,33	Stars		*	86 987
Consolidés		*	52,53	Consolidés		*	17,43	Consolidés		*	45 414
Précarisés			42,47	Précarisés			10,11	Précarisés			21 092

* Test de Duncan, significativement différent à 0,05.
Pour toutes les équations $p < 0,01$.

Cet arbre des familles de cumul de postes/emplois représente une première formalisation des différentes configurations que peut prendre cette pratique. Cet arbre indique bien que, sans être exclusivement associé à la lutte à la précarité d'emploi, le cumul ne peut pas non plus en être totalement dissocié.

Conclusion

D'abord, nos résultats indiquent bien que le cumul de postes/emplois ne permet pas à beaucoup de ceux et celles qui l'utilisent de bénéficier de revenus substantiellement plus élevés que les détenteurs d'un emploi unique. Puisque la durée de la semaine de travail des cumulards est beaucoup plus longue que celle des détenteurs d'un emploi unique, il faut certainement conclure que le cumul de postes/emplois est une manifestation de l'augmentation de la centralité du temps consacré au travail dans la vie quotidienne. À ce sujet, deux effets potentiels du cumul de postes/emplois sur la gestion des ressources humaines retiennent l'attention. D'abord, travailler plus longtemps pour un revenu moindre ou identique, avec des liens d'emplois multiples et fragiles ne facilitent certainement pas l'engagement et la motivation au travail. De plus, l'augmentation de la centralité du travail implique peut-être une intensification des besoins et attentes en matière d'aménagement du temps de

travail, plus particulièrement au plan de la conciliation travail-famille.

La situation des femmes retient également l'attention. Comme c'était le cas dans la plupart des études citées, les femmes, en général, celles qui cumulent, en particulier, ressortent comme les grandes perdantes de la course à l'emploi. Elles sont d'ailleurs majoritaires dans la famille des *précarisés*. En effet, au plan du revenu annuel, ces dernières sont désavantagées par rapport aux hommes et ce désavantage est encore plus marqué pour les femmes en situation de cumul puisque ces dernières ne possèdent pas des revenus significativement supérieurs à ceux des femmes dans leur ensemble. En plus, la durée moyenne de la semaine de travail des femmes — en général et de celles qui cumulent — semble indiquer qu'elles ne peuvent pas être aussi disponibles à l'égard du travail salarié que les hommes, probablement en raison des responsabilités et obligations familiales. Ces formes de «désavantage structurel» des femmes incitent à réfléchir à l'importance des pratiques de gestion en matière d'accès et d'équité en emploi, en retenant que la situation des femmes demeurent certainement un foyer d'intervention prioritaire.

Bibliographie

- Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. (1989) *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, New York.
- Cardinal, L. et Lamoureux, C. (1992). «Le plateau de carrière chez les gestionnaires: diagnostic et intervention», *Gestion*, Vol. 17, No. 3, pp. 83-90.
- Chanlat, J.-F. (1992). «Peut-on encore «faire carrière»?», *Gestion*, Vol. 17, No. 3, pp. 100-111.
- Guérin, G. et Wils, T. (1992). *La carrière: point de rencontre des besoins individuels et organisationnels*, Université de Montréal, Ecole des relations industrielles, juin 1992, 26 p.
- Martin, P. (1994). «Elaboration d'une typologie de classification des trajectoires professionnelles fondée sur des dimensions objectives et facuelles de la carrière», Mémoire de maîtrise, Département des sciences administratives, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- Krahn, H. (1995). «Accroissement des régimes de travail atypiques», *Perspective*, Vol.7, No. 4, catalogue 75-001F, Ottawa, Statistique Canada, pp. 39-47.
- Krahn, H. (1991). «Les régimes de travail «non standard»», *Perspective*, catalogue 75-001F, hiver, Ottawa, Statistique Canada, pp. 41-52.
- Simard, G. (1997) « Le cumul de postes/emplois: un retour camouflé de la centralité du temps consacré au travail », *Psychologie du travail et des organisations*, (texte accepté, à paraître).
- Tremblay, M. (1992). «Comment gérer le blocage des carrières», *Gestion*, Vol. 17, No. 3, pp. 73-82.
- Webber, M. (1989). «Le cumul d'emplois», *Perspective*, catalogue 75-001F, hiver 1989, Ottawa, Statistique Canada, pp. 23-33.

Notes

1 Les travaux de Krahn sont incontournables dans le contexte canadien puisque cet auteur s'est intéressé à la croissance de l'emploi atypique depuis 1989 en utilisant les données des Enquêtes sociales de 1989 et 1994 de Statistique Canada. Nous utilisons également les données de l'ESG de 1994 mais à la différence de Krahn, nous nous attardons plus spécifiquement au cumul de postes/emplois.

2 Pour une description détaillée des aspects méthodologiques relatifs à l'échantillon et à l'administration de l'enquête, le lecteur peut consulter le document *l'Enquête Sociale Générale 1994 — cycle 9 études, travail et retraite* de Statistique Canada. Ce document présente l'enquête et les fréquences pour l'ensemble des questions. Nous avons utilisé la banque de données brutes de *l'Enquête Sociale Générale 1994 — cycle 9 études, travail et retraite*. À titre indicatif, pour l'ensemble du Canada, l'échantillon est de 11 880 répondants répartis proportionnellement dans les dix provinces. Les résultats pondérés sont représentatifs pour la population canadienne dans son ensemble et non par province. Dans cette communication, nous avons seulement retenu les répondants de la section H, soit ceux détenant un emploi au moment de l'enquête. Notre échantillon est donc de 6365 cas (53,6%).

3 Pour établir le pourcentage de travail non standard, Krahn utilise les formes suivantes d'emplois atypiques: le travail à temps partiel, le cumul d'emplois, le travail à son compte, le travail temporaire. Pour les fins de ce calcul, nous avons remplacé le travail temporaire par le travail à domicile, le travail à son compte par le travail autonome et rajouté le travail sur appel puisque ces formes d'emploi prennent de plus en plus d'importance. Comme c'est le cas pour Krahn, cette évaluation ne garantit pas une exclusivité parfaite de chacune des catégories et un individu pourrait être compté plus d'une fois. Cependant, après contrôle des effets de superposition — par exclusion des répondants qui

disent ne pas cumuler mais qui occupent plus d'un emploi — entre les différentes formes d'emploi atypique, les effectifs se chiffrent à 29,2%. Ce pourcentage est cependant conservateur puisque, par exemple, l'enquête de l'ESG saisit le cumul de postes/emplois à partir d'une coupe instantanée (la semaine qui précède l'enquête) qui diminue l'importance du cumul de postes/emplois en particulier, du travail non standard globalement.

4 Ces résultats sont révélateurs puisque les données de l'ESG sur le cumul ne permettent pas d'évaluer le phénomène sur une période continue. D'ailleurs, les résultats obtenus dans une recherche précédente menée sur les cheminements de carrière de plus de 700 diplômés universitaires québécois et ontariens montraient que le taux de cumul était plus élevé (10%) et que cette pratique se vivait à différents moments de la trajectoire professionnelle (Simard, 1997).

5 Cette définition du cumul de postes/emplois correspond d'ailleurs à celle retenue dans les enquêtes de l'ESG de 1991 et de 1994 puisque le cumul est saisi à partir d'une question demandant à l'individu s'il avait occupé plus d'un emploi la semaine précédant l'enquête — répondre par oui ou non —, indépendamment du statut d'emploi.

6 Pour l'ensemble de la population active canadienne comme pour les cumulards exclusivement, parmi les variables utilisées dans l'analyse de variance, le sexe est celle qui explique le plus de variation dans la durée moyenne de la semaine de travail (pour l'ensemble de la population, le bêta est de ,31 et de ,26 pour les cumulards exclusivement).

7 Une analyse de variance utilisant les mêmes variables, réalisée exclusivement auprès des cumulards, montre que le sexe et le groupe d'âge sont les deux seules variables significatives et qu'elles expliquent 9,6% de la variance ($r^2 = ,096$) dans la durée de la semaine de travail.

8 Pour différentes raisons, la question du revenu des cumulards est toujours difficile à aborder. Une difficulté incontournable tient d'ailleurs dans les données généralement disponibles. Par exemple, pour bien saisir la contribution de l'emploi cumulé sur le revenu annuel global, il faudrait des observations distinctes et précises sur les heures travaillées et la rémunération pour chacun des postes/emplois. L'utilisation du revenu annuel moyen apparaît ainsi comme une mesure imparfaite. Toutefois, cette mesure est la seule disponible. Le revenu annuel retient diverses sources incluant les intérêts et dividendes. Cependant, une analyse de corrélation indique clairement que le revenu annuel varie en fonction de la durée de la semaine de travail et du taux horaire. Les coefficients de corrélation sont d'ailleurs très élevés (supérieur à 0,75).

9 Dans l'analyse de variance réalisée pour obtenir ces résultats, les variables être un cumulard; le sexe et avoir un diplôme d'études universitaires expliquent 10,5% de la variance du revenu annuel moyen.

10 Le Bêta de la variable sexe étant de ,22 et celui du niveau de diplomation de ,23.

11 Comme c'était le cas pour l'ensemble de la population active canadienne, la scolarité des cumulards est la variable qui contribue le plus à l'explication de la variance du revenu ($B = ,33$) suivie par la variable sexe ($b = ,26$).

12 Pour produire cet arbre du cumul de postes/emplois, nous avons d'abord construit trois types à priori en nous référant aux résultats des analyses de variance. Après cette première étape, une analyse classificatoire utilisant les moyennes (CLUSTER) a été mise à contribution. Le revenu annuel et la durée de la semaine de travail sont les deux variables retenues par l'analyse. Une fois cette classification réalisée, les types ont été récupérés et mis en relation avec la scolarité en utilisant le sexe des répondants comme variable de contrôle.

13 Le tableau 6 donne les résultats du croisement entre les familles de cumul et la scolarité (avec le sexe comme variable de contrôle) et le tableau 7 présente les analyses de moyennes (ONEWAY) entre les familles de cumul en regard de la durée de la semaine de travail, du revenu annuel et du salaire horaire.