

Motivation au travail des parents de familles à faible revenu:

Modèle conceptuel

Viateur Larouche

et

Bertrand Belzile

Les auteurs veulent connaître les facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à se trouver un emploi (travailler) ou à ne pas s'en trouver (ne pas travailler). Le modèle de motivation utilisé est présenté et explicité à l'aide d'un exemple. S'appuyant sur une revue de la littérature et des entrevues auprès d'informateurs-clés, les facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à participer ou à ne pas participer à la main-d'œuvre sont décrits et commentés. Finalement, les auteurs formulent une hypothèse sur la relation entre la motivation et le taux de participation à la main-d'œuvre.

Nombreux¹ sont les auteurs², principalement les économistes, qui se sont penchés sur les questions reliées aux taux de participation à la

main-d'œuvre de certains groupes significatifs de la population éligible à la main-d'œuvre.

Cependant, bien que ces études constituent une certaine base pour la compréhension des facteurs con-

LAROCHE, Viateur, Ph.D., professeur-adjoint, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal. BELZILE, Bertrand, professeur-agrégé, Département de Relations Industrielles, Université Laval.

¹ Le présent article est tiré d'une recherche subventionnée par les ministères québécois, en l'occurrence celui des Affaires Sociales et celui du Travail et de la Main-d'œuvre. Bertrand BELZILE, Viateur LAROCHE, *Taux d'activité des parents de familles à faible revenu et régimes publics de sécurité du revenu*. Laboratoire de recherche en relations industrielles, Université Laval, (texte miméographié), avril 1974, 281 pages. Cette recherche a été complétée grâce à la collaboration de Michel Girard.

² Pour une revue exhaustive de la littérature sur le sujet, nous référons le lecteur à : W. G. BOWEN et T. A. FINEGAN, *The Economics of Labor Force Participation*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 1969, 897 pages.

tribuant à la variation des taux d'activité, par exemple, des hommes âgés de 25 à 54 ans, et des femmes mariées, elles n'expliquent que très peu ce qui a motivé les membres de ces deux groupes à faire partie ou pas de la main-d'œuvre. À titre d'exemple, comme le souligne Mahoney, ces études « do not indicate the specific factors which influence the decision of individual married women to enter (or not) the labor force and thus do not enable us to predict which married women will be most likely to seek employment ». ³

Le présent article, premier d'une série de deux, vise à comprendre ce qui incite les parents des familles à faible revenu à participer ou pas à la main-d'œuvre. Plus spécifiquement, les auteurs sont intéressés à connaître les facteurs et à mesurer leur impact sur la décision des parents des familles à faible revenu à travailler (ou à continuer à travailler) ou à ne pas travailler (ou à continuer à ne pas travailler).

Utilisant une approche psychologique, les auteurs, dans ce premier article, présentent le cadre conceptuel d'un modèle de motivation pouvant être utilisé pour expliquer ce qui motive ce groupe de personnes à travailler ou à ne pas travailler.

MODÈLE DE MOTIVATION

Le modèle de motivation que nous utilisons provient en grande partie du modèle cognitif de motivation de Vroom ⁴. Ce modèle s'appuie sur la théorie de l'« expectancy » mise de l'avant par Tolman ⁵ et Lewin ⁶. Ce concept d'« expectancy » est cognitif en ce sens qu'il se rapporte à des probabilités perçues ou subjectives plutôt qu'objectives. Dans cette perspective, l'« expectancy theory » suppose qu'un individu a, de façon hédoniste, des préférences pour certains résultats (« outcomes ») et que son choix entre plusieurs comportements possibles dépend de ses besoins et de ses connaissances au seul moment où il fait son choix (« ahistorical »).

³ Thomas A. MAHONEY, « Factor Determining the Labor Force Participation of Married Women », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 14, No 4, July 1961, p. 565.

⁴ Victor H. VROOM, *Work and Motivation*, New York, John Wiley and Sons Inc., 1964, 331 pages.

⁵ E. C. TOLMAN, *Purposive Behavior in Animals and Men*, New York, Century, 1932.

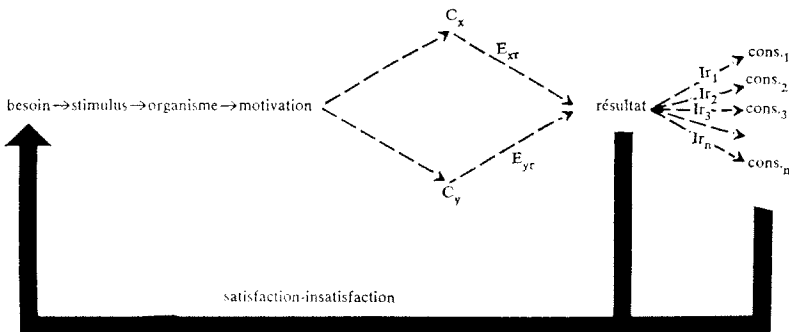
⁶ Kurt LEWIN, *The Conceptual Representation and the Measurement of Psychological Forces*, Durham, N.C., Duke University Press, 1938.

Fonctionnement du modèle cognitif de motivation de Vroom

Cette section a pour but d'expliciter le modèle de motivation de Vroom dont le choix a été motivé à la section précédente. Le graphique qui suit présente une vue schématique du modèle utilisé.

FIGURE 1

Modèle cognitif de motivation



Selon le modèle ci-dessus, l'individu (organisme) éprouve un besoin (par exemple, d'estime) qui lui est signalé par un stimulus (par exemple, un état dépressif). À partir de ce moment, la personne entre dans un état d'activation ou de recherche (motivation) d'un résultat ou d'un stimulant⁷ (par exemple, se faire des amis) apte à combler le besoin qu'elle éprouve. Pour atteindre ce résultat désiré, deux comportements possibles s'offrent à l'individu en question : travailler (C_x) ou ne pas travailler (C_y). Compte tenu de ce seul stimulant recherché (se faire des amis), un individu qui fait partie de la main-d'œuvre (c'est-à-dire un employé ou un chômeur) désirera continuer à travailler (ou à chercher de l'emploi) si la probabilité qu'il perçoit d'atteindre ce résultat en continuant à travailler (ou à chercher de l'emploi) (E_{xr}) est plus grande que la probabilité qu'il perçoit d'atteindre celui-ci en cessant de travailler (ou de chercher de l'emploi) (E_{yr}). Ce même individu désirera quitter la main-d'œuvre s'il juge que la probabilité d'atteindre le résultat recherché en cessant de travailler (ou de chercher un emploi) (E_{yr}) est plus grande

⁷ Pour nous, les termes « résultat » et « stimulant » sont synonymes. D'autres auteurs emploient également les expressions « but » ou « objectif » pour désigner le même objet. Bien que nous privilégions le terme « stimulant », nous utiliserons aussi ces autres expressions dans le cours du texte.

que la probabilité de l'atteindre en persistant à travailler (ou à chercher de l'emploi) (E_{xr}).

Par ailleurs, l'invidu en dehors de la main-d'œuvre (inactif) désirera continuer à ne pas travailler si la probabilité qu'il perçoit d'atteindre ce résultat en continuant à ne pas travailler (E_{yr}) est plus grande que la probabilité qu'il perçoit d'atteindre celui-ci en allant travailler (E_{xr}). Cette même personne désirera intégrer la main-d'œuvre si elle juge que la probabilité d'atteindre le résultat recherché en allant travailler (E_{xr}) est plus grande que la probabilité de l'atteindre en continuant à ne pas travailler (E_{yr}).

Selon Vroom, un résultat quelconque sera recherché en autant qu'il possède une valence positive. Toutefois, la valence d'un résultat pour un individu peut aussi être négative ou nulle selon que celui-ci manifeste de l'aversion ou de l'indifférence à l'égard de ce résultat. La valence est définie comme l'orientation affective d'une personne à l'égard d'un résultat (stimulant).

À titre d'illustration de la valence négative d'un résultat, prenons l'exemple de l'emprisonnement. Normalement, la prison, comme toute punition, est considérée comme un stimulant négatif (ou, en d'autres mots, comme un résultat dont la valence est négative). Pourtant, certains comportements, comme voler, peuvent conduire une personne à la prison. Ainsi, on peut dire que les gens peuvent percevoir une certaine probabilité d'aller en prison s'ils volent. Si on suppose que, pour la plupart des gens, la probabilité d'aller en prison est plus grande en volant qu'en ne volant pas et qu'ils accordent une valence négative au fait d'aller en prison, on devrait constater que ceux-ci sont motivés (plus ou moins fortement) à ne pas voler lorsque l'on ne tient compte que de ce stimulant négatif (l'emprisonnement). Par contre, ces mêmes gens peuvent quand même être motivés à voler s'ils perçoivent la probabilité d'obtenir une certaine somme d'argent plus grande en volant qu'en ne volant pas et s'ils attachent une valence positive à cette somme d'argent.

Dans le cas d'un résultat dont la valence est nulle, un individu ne sera motivé ni à poser l'acte ni à ne pas poser l'acte susceptible de lui permettre d'atteindre ce résultat, peu importe les valeurs des probabilités qu'il perçoit d'obtenir ce résultat en adoptant et en n'adoptant pas ce comportement (acte). Quant au processus par lequel un résultat acquiert

une valence positive, négative ou nulle, Vroom s'en remet à Peak⁸. Selon cette dernière, la valence d'un résultat (ou l'attitude à l'égard d'un résultat) dépend, en grande partie, d'une part, du sentiment (charge affective ou « affect ») qu'un individu éprouve pour les conséquences (cons._{1,2,3,...n}) qui peuvent découler de l'atteinte de ce résultat et, d'autre part, de l'instrumentalité perçue (I_{rn}) par l'individu que ce résultat amène ces conséquences. Si nous reprenons notre exemple, le fait de se faire des amis aura une valence positive à deux (2) conditions. Premièrement, il faut que l'individu éprouve un sentiment favorable pour les conséquences qui peuvent découler du fait de se faire des amis. Ces conséquences pourraient être : recevoir des gens à la maison, rendre visite, emprunter de l'argent, prêter de l'argent, etc. . . Deuxièmement, il est également nécessaire que l'individu croit que le fait de se faire des amis entraîne ces conséquences. En quelque sorte, un individu pourrait attacher une grande valeur au fait de recevoir des gens à la maison ou de rendre visite, mais, ne voyant aucune possibilité qu'en se faisant des amis il puisse recevoir ou rendre visite, le résultat « se faire des amis » pourrait présenter une valence nulle pour cet individu. Pour compléter ce qui précède, il faut ajouter qu'un résultat (ou un stimulant) aura une valence positive en autant qu'il sera capable de combler un ou plusieurs besoin(s) ressenti(s) par l'individu. Ainsi, si un quelconque résultat ne contribue pas à combler le ou les besoin(s) d'une personne, la valence de ce résultat sera nulle.

Application du modèle de Vroom

Pour expliciter le modèle présenté à la figure 1, prenons le cas d'un individu qui est mis en présence d'un *seul résultat*, « se faire des amis ». Compte tenu de *ce seul résultat (stimulant)*, cet individu sera motivé à travailler à deux conditions : premièrement, que la valence accordée à ce résultat (V_r) soit positive et, deuxièmement, que sa probabilité perçue de l'atteindre en travaillant (E_{xr}) soit plus grande qu'en ne travaillant pas (E_{yr}). Sous forme mathématique, ces deux conditions se traduisent ainsi :

- 1) $V_r > 0$
- 2) $E_{xr} > E_{yr}$ ou $(E_{xr} - E_{yr}) > 0$

Dans l'hypothèse où la seconde condition demeure constante ($E_{xr} > E_{yr}$), l'individu sera indifférent à l'égard des deux comporte-

⁸ Helen PEAK, « Attitude and Motivation », in Marshall R. JONES, (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*, Lincoln, University of Nebraska Press, 1955, pp. 149-189.

ments, travailler et ne pas travailler, si la valence du stimulant « se faire des amis » est nulle. Par contre, si nous gardons constante la première condition ($V_r > 0$), l'individu sera motivé à ne pas travailler si la probabilité perçue de se faire des amis en travaillant (E_{xr}) est *plus faible* que sa probabilité perçue de s'en faire en ne travaillant pas (E_{yr}).

À la suite de cette brève explication, le lecteur en déduira que la façon dont la valence, d'une part, et les probabilités perçues, d'autre part, interagissent pour produire la motivation, est *multiplicative* plutôt qu'additive. En d'autres termes, chacun de ces deux éléments motivationnels est une condition nécessaire mais non suffisante pour produire la motivation. L'équation qui suit présente la combinaison de ces deux composantes de la motivation :

$$1) V_r (E_{xr} - E_{yr}) = SF_r$$

où V_r = valence d'un résultat « r »

E_{xr} = probabilité perçue d'atteindre « r » en travaillant

E_{yr} = probabilité perçue d'atteindre « r » en ne travaillant pas

SF_r = sous-force motivationnelle à l'égard du résultat « r »

Le concept de force que nous introduisons ici correspond à celui mis de l'avant par Lewin. La sous-force motivationnelle à l'égard d'un résultat possède une magnitude (plus ou moins forte ou nulle) et une direction (négative ou positive). Si, pour un individu donné, la sous-force motivationnelle à l'égard d'un résultat est positive, on dira que l'individu est motivé à travailler à l'égard de ce résultat. Si la sous-force motivationnelle est négative par rapport à ce résultat, on dira que l'individu est motivé à ne pas travailler par rapport à ce résultat. Enfin, si la sous-force motivationnelle est nulle, il faudra conclure que l'individu n'est motivé ni à travailler, ni à ne pas travailler (en d'autres mots, qu'il est indifférent à l'un et à l'autre des deux comportements) compte tenu de ce résultat.

Jusqu'à maintenant, nous avons parlé de la motivation à travailler ou à ne pas travailler dans un certain contexte où un individu est mis en présence *d'un seul résultat*. Néanmoins, il est évident que dans la réalité, les gens sont sans cesse confrontés à un certain nombre de résultats auxquels ils accordent des valences différentes et pour lesquels ils perçoivent des probabilités différentes de les atteindre en travaillant et en ne

travaillant pas. Par conséquent, chaque personne est continuellement soumise à un ensemble de sous-forces motivationnelles possédant chacune une magnitude et une direction propres.

Le jeu de cet ensemble de sous-forces motivationnelles donne lieu, selon Lewin, à une force motivationnelle résultante qui détermine le comportement susceptible d'être adopté par un individu donné. De la même façon que pour les sous-forces motivationnelles, la force motivationnelle peut être positive, négative ou nulle selon que la personne est motivée à travailler, à ne pas travailler ou est indifférente à l'un et à l'autre des deux comportements. En termes mathématiques, la force de motivation résultante (FM) est la somme algébrique des sous-forces motivationnelles à l'égard de tous les résultats. L'équation suivante traduit cette proposition :

$$2) \text{ FM} = \sum_{r=1}^n \text{SF}_r = \sum_{r=1}^n \left[V_r (E_{xr} - E_{yr}) \right]$$

Avant d'aller plus loin, il importe de préciser notre position au sujet des valences attachées aux stimulants. À la suite d'autres auteurs⁹, nous considérons qu'une personne ne peut être motivée à poser un acte donné qu'à la condition qu'elle éprouve un ou plusieurs besoin(s) et qu'elle perçoive un minimum de chances d'obtenir un ou plusieurs stimulant(s) aptes à combler ce ou ces besoins(s) ressenti(s) en posant l'acte en question.

En définitive, ce qui, pour nous, détermine la direction de la motivation d'un individu, c'est-à-dire une motivation positive (ou à travailler) ou une motivation négative (ou à ne pas travailler), c'est la valeur de la probabilité perçue par cet individu d'atteindre un stimulant désiré (c'est-à-dire apte à combler un besoin ressenti) en travaillant par rapport à la valeur de la probabilité perçue d'atteindre ce même stimulant en ne travaillant pas.

À titre d'illustration, prenons le stimulant « se faire des amis » (qui répond au besoin d'estime). Nous mesurons d'abord la valence de ce stimulant et ensuite nous mesurons la probabilité perçue de se faire des amis en travaillant et la probabilité perçue de s'en faire en ne travaillant pas. Par exemple, si, pour une personne donnée, la valence du stimulant « se faire des amis » est égale à 5.0 (sur une échelle de 0 à 8) et si la probabilité perçue par cet individu de s'en faire est plus grande en travail-

⁹ ATKINSON, MASLOW, HERZBERG, PORTER, CARLSON, LEWIN, etc...

lant (.8) qu'en ne travaillant pas (.4), nous dirons que cet individu a une force motivationnelle positive ou qu'il est motivé à travailler en rapport avec le stimulant « se faire des amis ». Par contre, si la probabilité perçue de « se faire des amis » est plus grande en ne travaillant pas (.8) qu'en travaillant (.4), nous aurons à conclure que cet individu a une force motivationnelle négative ou, en d'autres mots, que cet individu est motivé à ne pas travailler par rapport au stimulant « se faire des amis ». Enfin, si la probabilité perçue de « se faire des amis » est aussi grande en travaillant (.4) qu'en ne travaillant pas (.4), la conclusion sera que cet individu a une force motivationnelle nulle ou, en d'autres termes, que cet individu est indifférent à l'un et à l'autre des deux (2) comportements à l'égard de ce stimulant.

Si l'on replace dans l'équation 1 chacune des trois (3) hypothèses ci-dessus, nous obtenons, en termes mathématiques, les trois (3) sous-forces motivationnelles suivantes à l'égard du stimulant « se faire des amis » :

$$\text{Hypothèse I: } 5.0 (.8 - .4) = 2.0$$

$$\text{Hypothèse II: } 5.0 (.4 - .8) = -2.0$$

$$\text{Hypothèse III: } 5.0 (.4 - .4) = 0$$

Le lecteur comprendra facilement que, si la valence du stimulant « se faire des amis » avait été nulle, les sous-forces motivationnelles auraient également été nulles, peu importe les valeurs des probabilités perçues.

Pour arriver à la force motivationnelle totale d'un individu, il suffit dans une dernière étape, de faire la somme algébrique des sous-forces motivationnelles en rapport avec chacun des stimulants qui sont retenus. Cette force motivationnelle résultante s'obtient facilement en utilisant l'équation 2.

FACTEURS DE MOTIVATION

Jusqu'à maintenant, nous avons parlé en termes stimulants ou résultats. Dans la présente section, nous introduisons un nouveau concept qui est celui de « facteur de motivation ». La notion de « facteur de motivation » se rapproche beaucoup de la notion de « classe ou de catégorie de résultats » de Vroom¹⁰. Vroom associe cette notion à celle de « besoin » (needs) de Maslow.

Quant à nous, nous considérons un facteur de motivation à la fois comme un besoin ou comme un ensemble de besoins susceptible d'être

¹⁰ J.H. VROOM, *op. cit.*, p. 18.

une source de motivation à travailler ou à ne pas travailler. En effet, bien que les facteurs de motivation que nous retenons dans les pages qui suivent doivent exercer une attraction sur les parents de familles à faible revenu, il demeure que la satisfaction de ces facteurs de motivation (ou plus simplement de ces besoins) peut s'effectuer autant en travaillant qu'en ne travaillant pas et vice versa. C'est pour cette raison que nous disons que les facteurs de motivation retenus pourront être autant une source de motivation à ne pas travailler qu'à travailler.

L'examen de la littérature ainsi que des entrevues avec informateurs-clés nous ont permis de découvrir dix (10) facteurs de motivation pertinents aux parents de familles à faible revenu. Ces facteurs sont le pouvoir, la sécurité, l'estime de soi, la réalisation de soi, le loisir, les rôles des parents, le statut social, l'indépendance, les relations avec les autres et les besoins matériels.

Pour chacun de ces facteurs, l'analyse se déroule en deux (2) étapes. Dans un premier temps, la pertinence du facteur de motivation chez les parents de familles à faible revenu est justifiée. Dans un second temps, le facteur est défini et traduit en termes de stimulant(s) pour lequel ou lesquels nous procédons à une opérationnalisation sous forme d'indicateur(s).

Finalement, la dernière section de cette partie porte sur l'élaboration d'une hypothèse générale concernant la relation entre la force motivationnelle résultante et le taux d'activité sur le marché du travail des parents de familles à faible revenu.

Pouvoir

Étant donné la difficulté de saisir globalement le concept de pouvoir, nous en faisons l'analyse à deux niveaux : dans la famille et en dehors de la famille. Le pouvoir au travail et dans la société fait référence, dans les deux cas, à une dimension importante de l'aliénation en général et, plus particulièrement, de l'aliénation au travail, telle que définie par Blauner¹¹. Selon celui-ci, le caractère aliénant de certains emplois fait en sorte que bon nombre de personnes refusent d'aller travailler. Dans la même veine, Miller observe, chez les gens à faible revenu, une aversion

¹¹ Robert BLAUNER, *Alienation and Freedom*, Chicago, The University of Chicago Press, 1964, 222 pages.

à l'égard de l'autorité en général et, plus spécialement, de l'autorité à laquelle ils sont soumis au travail et qu'ils ne sont pas en mesure d'exercer.

À l'intérieur de la famille, il existe, selon nos informateurs-clés, un lien évident entre la distribution du pouvoir parmi ses membres et le fait de travailler ou non. Le fait de ne pas travailler représenterait, pour le chef de famille, une perte importante de pouvoir au sein de sa famille. Ferman affirme qu'une période prolongée de chômage produit chez le travailleur une diminution de son autorité dans sa famille¹². Quant à la femme, Wolfe confirme, à la suite d'une enquête sur le terrain, son hypothèse que « les femmes qui travaillent ou qui ont travaillé en dehors de la maison, ont plus de pouvoir et dérivent plus d'autorité que les femmes qui n'ont pas travaillé »¹³. Ainsi, le travail, tant pour l'homme que pour la femme, constitue un moyen important de s'assurer un certain pouvoir dans leur famille.

DÉFINITION

Il est superflu de souligner que les définitions du pouvoir sont aussi nombreuses que les auteurs qui en ont parlé (Banfield¹⁴, Dahl¹⁵, Adler, Weber¹⁶, Parsons¹⁷, etc. . .). L'analyse de ces différentes définitions fait ressortir l'idée que le pouvoir comporte un élément de contrainte. De plus, cette contrainte, imposée par un individu, vise un changement chez une autre personne de sorte que nous pouvons définir le pouvoir comme la capacité d'un individu d'amener des changements dans les comportements (opinions, attitudes, valeurs ou besoins) d'une ou plusieurs autres personnes¹⁸.

¹² Louis A. FERMAN « Sociological Perspectives in Unemployment Research », Arthur B. SHOSTAK, and William GOMBERG (eds), *Blue-Collar World*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1964, p. 509.

¹³ Donald M. WOLFE, « Power and Authority in the Family », D. CARTWRIGHT (ed.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1959, p. 109.

¹⁴ E. C. BANFIELD, *Political Influence*, Glencoe, The Free Press, 1961, p. 348.

¹⁵ Robert DAHL, « The Concept of Power », *Behavioral Science*, vol. 2, no 7, 1957, pp. 202-203.

¹⁶ Max WEBER, « Class, Status and Party », R. BENDIX and S. M. LIPSET, (eds), *Class, Status and Power*, New York, The Free Press, 1966, p. 21.

¹⁷ T. PARSONS, « On the Concept of Political Power », R. BENDIX and S. M. LIPSET, (eds), *Class, Status and Power*, New York, The Free Press, 1966, p. 21.

¹⁸ Cette définition est, en partie, conforme à celle de John R. P. FRENCH and Bertram RAVEN, « The Bases of Social Power », Dorwin CARTWRIGHT, (ed.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1959, pp. 150-167.

Très proche de la notion de pouvoir se retrouve celle d'autorité. L'autorité est en quelque sorte du « pouvoir légitimé »; cette légitimité peut être dérivée de la culture, requise par une situation, déterminée par la structure sociale ou déléguée. Pour Wolfe, l'autorité est « l'habileté d'une personne (O) à prendre des décisions qui guident le comportement d'une autre personne (P), O et P percevant cette habileté comme un droit de O »¹⁹. Ainsi, l'autorité concerne la prise de décision et implique qu'un des acteurs (en l'occurrence O) est perçu comme possédant le droit de prendre des décisions auxquelles l'autre (en l'occurrence P) est obligé de se conformer. Voyons maintenant de quelle façon se partage l'autorité dans la famille.

Au niveau de la famille, le pouvoir s'exerce soit de la part d'un des conjoints sur l'autre conjoint²⁰, soit de la part des parents sur les enfants. Si l'on s'accorde à dire que les familles à faible revenu sont fortement traditionnalistes, on peut supposer que la plupart des décisions familiales (surtout les plus importantes) sont prises par l'homme et que la femme, tout comme dans la famille canadienne-française traditionnelle, reconnaît au mari ce droit de détenir l'autorité. Par conséquent, la prise de décision, au sein du groupe familial, devrait signifier beaucoup plus pour le mari que pour son épouse.

Les parents n'exercent pas seulement leur pouvoir l'un sur l'autre, mais aussi sur leurs enfants. Encore là, c'est le père qui sert « d'autorité ultime et finale dans la discipline des enfants »²¹. L'autorité de la mère, s'exerce plus manifestement quand le père est absent, soit de façon temporaire (à cause de son travail), soit de façon définitive (décès, divorce).

En dehors de la maison, les parents ont également la possibilité d'exercer du pouvoir sur d'autres personnes dans la communauté. Au travail, le pouvoir que peuvent détenir l'homme et la femme leur est délégué en presque totalité par l'organisation où ils se trouvent, et ce, en raison du poste qu'ils occupent. Ainsi, l'individu sur le marché du travail peut posséder une certaine autorité qui, dans ce cas, lui est déléguée plutôt que déterminée par les normes sociales.

Ailleurs qu'au travail et à la maison, le pouvoir de l'homme ou de la femme est beaucoup plus diffus. Étant donné que le pouvoir, à ce

¹⁹ WOLFE, *op. cit.*, p. 102.

²⁰ Philippe GARIGUE, *La vie familiale des Canadiens français*, Montréal, P.U.M. et P.U.F., 1962, p. 35.

²¹ Frédéric ELKIN, *La famille au Canada*, Ottawa, Congrès canadien de la famille, 1964, p. 105.

niveau, s'exerce davantage sur des groupes que sur des individus, cela suppose, de la part de la personne qui recherche le pouvoir, une quantité de « ressources » beaucoup plus grande que dans les situations précédentes²².

STIMULANTS ET INDICATEURS

Tel que mentionné précédemment, deux dimensions du pouvoir sont retenues, soit le pouvoir dans la famille et en dehors de la famille. Étant donné l'importance que la présente recherche attache au contexte familial dans l'explication de la motivation à travailler ou à ne pas travailler et étant donné également que deux sous-dimensions se sont dégagées de l'analyse du pouvoir au sein de la famille, nous reconnaissons deux (2) stimulants à cette dimension du pouvoir, à savoir « l'autorité sur les enfants » et « le pouvoir entre les conjoints ». Ce dernier stimulant est défini, à la façon de Wolfe²³, comme l'attribution de la prise des décisions familiales à l'un ou à l'autre conjoint.

En ce qui concerne l'autre dimension du pouvoir, c'est-à-dire le pouvoir en dehors de la maison (que ce soit au travail ou ailleurs), nous n'utilisons qu'un seul stimulant pour l'identifier, soit « le pouvoir en dehors de la famille ». Le tableau qui suit donne pour chacun des stimulants retenu l'indicateur qui s'y rapporte.

<i>Stimulants</i>	<i>Indicateurs</i>
– Autorité sur les enfants	1. Avoir de l'autorité sur ses enfants »
– Pouvoir entre les conjoints	2. « Avoir le « dernier mot » dans les décisions familiales »
– Pouvoir en dehors de la famille	3. « Avoir du pouvoir (ou de l'autorité) sur d'autres personnes que celles de sa famille immédiate ».

Sécurité

Tous les informateurs que nous avons rencontrés et tous les auteurs que nous avons consultés sont unanimes à reconnaître l'importance de

²² WOLFE, *op. cit.*, p. 100.

²³ *Ibid.*

la sécurité pour les familles à faible revenu et, plus particulièrement, de la sécurité économique. De façon générale, Tremblay et Fortin ont constaté que « ce sentiment de sécurité est même une des préoccupations majeures de toutes les familles salariées »²⁴. Dans une population qui se rapproche quelque peu des gens à faible revenu, Miller et Reissman « suspect that one of the central determinants in working-class life is the striving for stability and security »²⁵.

DÉFINITION

De façon générale, la sécurité peut être définie comme l'état dans lequel un individu ou un groupe est capable de faire face aux exigences normales de son environnement physique et social mais est aussi protégé contre les imprévus qui peuvent survenir et qui sont considérés comme désagréables. En bref, la sécurité est l'absence de tout événement qui risque de menacer l'existence d'un individu ou de son groupe.

Pour les fins de la discussion, nous distinguons trois formes de sécurité : la sécurité émotive, la sécurité économique et la sécurité physique.

La sécurité émotive réfère, pour nous, à la stabilité dont a besoin l'individu dans ses rapports avec les autres et avec son environnement physique. Cette stabilité permet également à une personne d'atteindre ou de conserver un nécessaire équilibre psychologique. Par exemple, Miller et Riessman²⁶ rapportent le cas de certains enfants de la « working-class » qui préfèrent aller travailler plutôt que de continuer à étudier pour éviter de provoquer une brisure dans leurs relations avec leur famille, leur voisinage, leurs amis, etc. . .

Tandis que la sécurité émotive se situe au niveau de l'individu, la sécurité économique s'applique surtout au niveau de la famille. Dans l'esprit de notre définition générale de la sécurité, nous distinguons deux types de sécurité économique. Le premier consiste à disposer d'un montant suffisant pour effectuer les dépenses quotidiennes nécessaires à la vie de la famille. Le second réfère au surplus d'argent indispensable pour faire face aux imprévus qui se présentent.

²⁴ M. A. TREMBLAY et G. FORTIN, *Les comportements économiques de la famille salariée du Québec*, Québec, P.U.L., 1964, p. 167.

²⁵ S. M. MILLER and Frank RIESSMAN, « The Working-Class Subculture : A New View », A. B. SHOSTAK and W. GOMBERG, (eds), *Blue-Collar World*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1964, p. 30.

²⁶ *Ibid.*

Enfin, la sécurité physique fait, pour sa part, référence à la protection de tous les membres de la famille contre les maladies ou les accidents.

Un second aspect de la protection de la santé concerne la prévention des maladies et des accidents. Cet aspect préventif consiste à s'éloigner des situations qui peuvent être néfastes à la santé d'un individu. Ces situations peuvent être les conditions de logement (insalubrité) et du milieu environnant (pollution, services publics, etc. . .) et les conditions de travail (propices aux maladies professionnelles ou aux accidents).

STIMULANTS ET INDICATEURS

Deux (2) dimensions apparaissent propres au facteur « sécurité » tel que défini à la section précédente. Ces dimensions sont la sécurité économique et la sécurité physique. De plus, la sécurité économique comprend elle-même deux (2) sous-dimensions, à savoir la régularité d'un revenu et l'accumulation d'un certain montant d'argent.

Afin de tenir compte de façon adéquate de la sécurité économique, nous croyons nécessaire d'élaborer deux (2) stimulants aptes à répondre à ce besoin de sécurité économique. Ces stimulants sont « la sécurité économique à court terme » et « la sécurité économique à long terme ». Quant à la dimension « sécurité physique », nous la conservons tel quel comme stimulant.

La formulation des indicateurs présentés ci-dessous, et en particulier ceux concernant la sécurité économique à court terme et la sécurité physique doit éviter de faire allusion au travail rémunéré afin de ne pas biaiser par la suite les valeurs accordées aux probabilités perçues. De plus, nous croyons qu'il suffit, dans le cas de l'indicateur se rapportant à la sécurité économique à long terme, de ne suggérer que l'idée d'épargne.

<i>Stimulants</i>	<i>Indicateurs</i>
– Sécurité économique à court terme	4. « Pouvoir compter sur un revenu régulier (peu importe d'où il provienne) »
– Sécurité économique à long terme	5. « Faire des économies pour faire face aux imprévus »
– Sécurité physique	6. « Éviter les situations qui nuisent à sa santé ».

Estime de soi

Le travail rémunéré joue un rôle important sur l'estime qu'un homme entretient de lui-même. Cette opinion ressort des commentaires de certains informateurs-clés qui affirment que le fait de ne pas travailler amène chez l'homme un sentiment d'incapacité personnelle mêlé de honte et de culpabilité. Un sondage chez les assistés sociaux en vient également à la conclusion que l'inactivité pousse l'individu à ne plus avoir confiance en lui-même et à avoir une piètre évaluation de sa propre valeur²⁷.

DÉFINITION

Pour Maslow, s'estimer soi-même signifie avoir une haute évaluation de soi-même. Ce sentiment d'estime de soi est fondé non seulement sur les succès qu'un individu a connus mais aussi sur l'estime qu'il reçoit des autres. L'individu qui a une haute évaluation de lui-même possède également un sentiment de force et se croit d'une grande valeur pour la société.

L'estime de soi réfère également au sentiment de confiance en soi que McClelland définit comme le sentiment « que l'on peut faire mieux que les faits semblent le permettre »²⁸. La confiance en soi dépend, tout comme l'estime de soi, des succès passés mais aussi de l'impression qu'éprouve l'individu de maîtriser son environnement physique.

STIMULANTS ET INDICATEURS

Étant donné que l'estime de soi et la confiance en soi sont fortement dépendantes l'un de l'autre en raison du fait que la valence qu'on y accorde découle en très grande partie de l'expérience personnelle de l'individu, nous croyons préférable de ne retenir que le stimulant « satisfaction de soi » qui répond au besoin d'estime de soi.

Stimulant

– Satisfaction de soi

Indicateur

7. « Être content(e) de soi ».

²⁷ Groupe d'étude fédéral-provincial sur l'aliénation sociale, *Les assistés sociaux donnent leur avis*. Publication autorisée par la conférence fédérale-provinciale des ministres du Bien-être social, janvier 1971.

²⁸ David C. McCLELLAND, *The Achieving Society*, New York, The Free Press, 1967, p. 222.

Réalisation de soi

Certains informateurs-clés émettent l'opinion que les assistés sociaux, aptes au travail, sont « malades de faire quelque chose, de se développer ». Pour ces personnes, la difficulté de se trouver un emploi où ils puissent satisfaire leur besoin de réalisation, les inciterait à continuer à bénéficier de l'aide sociale tout en faisant des « jobines à gauche et à droite ».

À première vue, ceci va à l'encontre d'un certain nombre d'études qui semblent démontrer que la réalisation de soi préoccupe davantage les personnes qui se trouvent dans des emplois situés au haut de la hiérarchie occupationnelle²⁹. Or ce n'est pas le cas en ce qui concerne les gens à faible revenu qui, en très grande majorité, occupent des emplois subalternes (manœuvres, journaliers, etc. . .) Dans cette perspective, nous ne partageons pas l'opinion que les gens à faible revenu (les pauvres) accordent moins d'importance à la réalisation de soi que les personnes des classes supérieures de revenu. Ceci équivaldrait à admettre implicitement l'existence d'une culture de la pauvreté, ce qui est loin d'être la réalité. En effet Macarov³⁰ et Kimmel³¹ trouvent qu'il n'y a pas de différence entre l'intensité du besoin « d'achievement » (qui, comme nous le verrons plus loin, est une dimension de la réalisation de soi) chez les pauvres et l'intensité de ce même besoin chez ceux qui ne le sont pas.

DÉFINITION

Pour la plupart des auteurs que nous avons consultés, se réaliser équivalait « à devenir de plus en plus ce que l'on est, à devenir tout ce qu'on est capable de devenir »³².

²⁹ Lyman W. PORTER, « Job Attitudes in Management : I. Perceived Deficiencies in Need Fulfillment as a Function of Job Level », *Journal of Applied Psychology*, vol. 46, no 3, 1962, pp. 375-384 et « Job Attitudes in Management : II. Perceived Importance of Need as a Function of Job Level », *Journal of Applied Psychology*, vol. 47, no 1, 1963, pp. 141-148 ; aussi, Nancy C. MORSE and Robert S. WEISS, « The Function and Meaning of Work and the Job », Victor H. VROOM and Edward L. DECI, (eds), *Management and Motivation*, Baltimore, Penguin Books, 1970, pp. 42-57.

³⁰ D. MACAROV, *Incentives to Work*, San Francisco, Jossey-Bass Inc., 1970, pp. 109-122.

³¹ P. R. KIMMEL, *Identification and Modification of Social-Psychological Correlates of Economic Dependency*, Washington, Welfare Administration Department of Health, Education and Welfare, 1966, p. 119.

³² MASLOW, *op. cit.*, p. 33.

Pour certains auteurs³³ deux facteurs sont reliés plus particulièrement à la réalisation de soi. Il s'agit de la compétence et de « l'achievement ». La compétence, selon Hersey et Blanchard, implique le contrôle sur les facteurs de l'environnement, à la fois physiques et sociaux, c'est-à-dire être capable de manipuler son environnement.

La dimension « achievement » (que nous préférons ne pas traduire) réfère, pour sa part à « a relatively stable disposition to strive for achievement or success »³⁴. La personne qui recherche « l'achievement » tend à vaincre les obstacles par ses propres efforts, à atteindre certaines normes d'excellence dans des situations qui proposent des défis constants.

Le développement personnel concerne l'acquisition ou l'amélioration des connaissances et des habiletés individuelles. Cette dimension apparaît tout particulièrement pertinente à la réalisation de soi dans la plupart des études que nous avons rencontrées. Elle permet, selon nous, de satisfaire le désir que manifestent les gens, de savoir et de comprendre; en cela, le développement personnel répond au besoin de curiosité des individus et correspond par le fait même à la dernière dimension de la réalisation de soi, c'est-à-dire la stimulation.

STIMULANTS ET INDICATEURS

De la précédente analyse, deux dimensions retiennent notre attention en raison de leur capacité à rendre compte du facteur « réalisation de soi ». Ce sont « l'achievement » et le « développement personnel. » « L'achievement » implique la notion de réussite tandis que le développement personnel réfère à l'amélioration de ses connaissances et de ses habiletés ainsi qu'à la découverte de nouvelles expériences.

Nous croyons que le stimulant « réussite » correspond bien au désir « d'achievement » d'un individu tandis que celui « d'épanouissement personnel » répond avant tout au besoin de développement personnel.

<i>Stimulants</i>	<i>Indicateurs</i>
- Réussite	8. « Réussir dans ce que l'on entreprend »
- Développement personnel	9. « Se développer personnellement ».

³³ Paul HERSEY and Kenneth H. BLANCHARD, *Management of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1969.

³⁴ John W. ATKINSON, « Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior ». John W. ATKINSON and Norman T. FEATHER (eds), *A Theory of Achievement Motivation*, New York, John Wiley & Sons Inc., 1966, p. 12.

Loisir

De toute évidence, il est essentiel de considérer le loisir dans les facteurs de motivation à participer ou non à la main-d'œuvre. En effet, le loisir entre quasiment en conflit direct avec le travail rémunéré. Cette réserve que nous mettons à l'opposition loisir-travail rémunéré vise à tenir compte du troisième usage du temps de Becker³⁵, c'est-à-dire le travail non rémunéré (e.g. travail à la maison de l'homme ou de la femme). Ce troisième usage du temps s'assimile, selon nous, aux obligations familiales et sociales dont il est fait mention dans la définition du loisir de Dumazedier (que nous verrons ci-dessous). Or, le temps consacré à ce type d'activités n'est pas indéfiniment compressible. C'est pourquoi nous pouvons dire que le travail rémunéré est, à toutes fins pratiques, en compétition directe avec le loisir.

DÉFINITION

Dumazedier considère que le loisir est

« un ensemble d'occupations auxquelles l'individu peut s'adonner de plein gré, soit pour se reposer, soit pour se divertir, soit pour développer son information ou sa formation désintéressée, sa participation sociale volontaire ou sa libre capacité créatrice après s'être dégagé de ses obligations professionnelles, familiales et sociales »³⁶

Le loisir suppose donc qu'il soit accompli en toute liberté après avoir accompli certaines obligations, comme le travail rémunéré, les travaux domestiques (ménage, bricolage, jardinage), les activités d'entretien (repas, toilette, sommeil), les activités familiales, sociales ou spirituelles (anniversaires, réunions politiques, offices religieux), les activités d'études formelles (recyclage, instruction), etc. . .

Dans sa définition, Dumazedier associe également trois fonctions au loisir : le délassement, le divertissement et le développement de la personnalité. Cette dernière fonction a été retenue comme telle lors de l'analyse du facteur précédent, « réalisation de soi ».

La fonction divertissement, pour sa part, a pour but de délivrer l'individu de l'ennui. Étant donné la monotonie du travail industriel, il s'ensuit une « recherche d'une vie de complément, . . . de fuite par . . .

³⁵ Gary BECKER, « A Theory of Allocation of Time », *Economic Journal*, September 1965, pp. 493-517.

³⁶ Joffre DUMAZEDIER, *Vers une civilisation du loisir ?*, Paris, Éditions du Seuil, Coll. Points, 1962, p. 29.

l'évasion vers un monde différent, voire contraire, au monde de tous les jours »³⁷.

Quant au délassement, il vise à délivrer de la fatigue. Cette dimension du loisir est d'autant plus pertinente qu'elle se rapproche beaucoup de l'hypothèse de Vroom à savoir qu'un individu préférera éviter toute dépense d'énergie après une période prolongée d'activité (comme le travail)³⁸.

STIMULANT ET INDICATEUR

La seule dimension qui doit être retenue ici conformément à la conception du loisir développé ci-dessus est celle de repos. En effet, les autres dimensions du loisir seront traitées lors de l'analyse d'autres facteurs. Il nous semble que le stimulant « délassement » est celui qui est le plus apte à combler le besoin de repos d'un individu.

Stimulant

Indicateur

– Délassement

10. « Avoir du temps libre pour se reposer seul ».

Rôle des parents

Par rôle, nous entendons l'ensemble des actions que chaque membre d'un groupe doit accomplir selon son statut afin de tenir sa place et de participer à la vie du groupe. Pour les fins de l'analyse, les groupes que nous considérons sont la famille et la société. Étant donné que ce facteur regroupe différents rôles que les parents de familles à faible revenu ressentent le besoin de remplir, la rétention de certains rôles sera justifiée au moment de leur définition, contrairement à la façon de procéder lors des facteurs précédents.

DÉFINITION

Au niveau de la société, le rôle de l'individu est de produire des biens et des services. Ce rôle de producteur vise non seulement à assurer sa survie personnelle mais aussi à contribuer au bien-être de la société entière. C'est ce deuxième aspect du rôle de producteur que nous voulons souligner ici, c'est-à-dire le sentiment qu'a l'individu de devoir participer au fonctionnement de la société. Ce « sens de la communauté »

³⁷ DUMAZEDIER, *op. cit.*, p. 28.

³⁸ VROOM, *op. cit.*, p. 34.

réfère au « désir d'aider la communauté à atteindre ses buts ». Nous conservons ce rôle de l'individu en élargissant le concept dans le sens d'une contribution à l'amélioration de la société.

Une fonction traditionnelle de l'homme est celle de pourvoyeur économique de la famille; le père est chargé de « gagner le pain », c'est-à-dire d'assurer à la famille le revenu nécessaire pour qu'elle puisse subvenir à ses besoins, tout au moins ceux qui sont reconnus comme essentiels (nourriture, logement, vêtement).

Un autre rôle qui relève le plus souvent de la femme est celui de voir à l'instruction des enfants. En effet, étant donné que les femmes canadiennes-françaises sont dans l'ensemble plus scolarisées que leur mari, ce sont elles qui aident les enfants à « faire leurs devoirs » et qui entretiennent les contacts avec la direction de l'école et les professeurs.

Enfin, le soin d'éduquer les enfants relève des deux conjoints à la fois. Par éduquer les enfants, on entend former leur personnalité en développant chez eux les aptitudes qui leur permettront de devenir des adultes heureux et autonomes; l'éducation des enfants vise aussi à les socialiser, c'est-à-dire à leur fournir l'apprentissage indispensable pour qu'ils apprennent à se comporter en société.

Chacun des rôles familiaux que nous avons relevés ci-dessus s'appliquent soit à l'homme (autorité, protecteur, pourvoyeur économique), soit à la femme (instruction des enfants), soit aux deux à la fois (éducation des enfants). Il importe de souligner que cette répartition des rôles entre l'époux et l'épouse correspond à une vue traditionnelle de la famille canadienne-française. Rien ne nous assure que cette ségrégation des rôles vaut encore aujourd'hui pour la majorité des familles québécoises; en effet, nous assistons de plus en plus à l'instauration de rapports d'égalité entre les deux sexes.

STIMULANTS ET INDICATEURS

Les trois (3) rôles qui apparaissent importants aux yeux des parents de famille à faible revenu sont, au niveau social, le rôle de participation au fonctionnement de la société et, au niveau familial, les rôles d'instruction et d'éducation des enfants. Au besoin d'assumer ces rôles se rattachent les trois (3) stimulants suivants : la contribution au fonctionnement de la société, l'instruction des enfants et leur éducation personnelle. L'indicateur qui reproduit ce dernier stimulant veut, par l'expression « s'occuper de soi-même » reproduire l'idée de la transmission à ses enfants de sa propre culture.

<i>Stimulants</i>	<i>Indicateurs</i>
– Contribution au fonctionnement de la société	11. « Rendre service à ses semblables »
– Instruction des enfants	12. « Donner une bonne instruction à ses enfants »
– Éducation personnelle des enfants	13. « S'occuper soi-même de l'éducation de ses enfants ».

Statut social

Lorsqu'un travailleur obtient un emploi, il acquiert en même temps le statut que la société accorde à cet emploi. Ce statut peut dépendre du genre d'occupation ou simplement découler du fait qu'il détient un emploi. Dans un cas comme dans l'autre, le travail rémunéré détermine en grande partie le statut d'un individu dans la collectivité³⁹.

DÉFINITION

Le concept de statut social réfère généralement au concept de stratification sociale qui se définit comme un système de classification des groupes ou des individus par ordre d'infériorité ou de supériorité. De fait, la stratification sociale correspond en partie au jugement que les membres d'une communauté portent sur les autres membres de cette même communauté.

Dans cette optique, le statut social équivaut à la position qu'occupe un individu ou un groupe dans cette stratification. Le statut social d'un individu est donc l'évaluation, par les autres, de sa position à l'intérieur de la société.

Une étude sur les assistés sociaux (qui ne travaillent pas ordinairement) souligne le sentiment de retrait social qu'éprouvent ces gens⁴⁰. En effet, bien souvent, l'assisté social est perçu comme un fainéant, un être inférieur et est exclu de la société. L'assisté social, selon nos informateurs-clés, est conscient de cette perception de la société à son égard.

STIMULANT ET INDICATEUR

Étant donné que ce facteur de motivation réfère uniquement au besoin de l'individu d'occuper dans la hiérarchie sociale une position

³⁹ E.A. FRIEDMAN et R.S. HAVIGHURST, *The Meaning of Work and Retirement*, Chicago, University of Chicago Press, 1954, p. 4.

⁴⁰ Groupe d'étude fédéral-provincial sur l'aliénation sociale, *op. cit.*, p. 30.

reconnue par d'autres comme possédant une valeur intrinsèque, nous retenons pour ce facteur un seul stimulant, soit le « statut social » comme tel. Par ailleurs, pour que les personnes interrogées accordent une valence positive au statut social, il est indispensable que l'indicateur proposé leur suggère une position alléchante. L'indicateur ci-dessous vise à répondre à cette exigence.

Stimulant

– Statut social

Indicateur

13. « Être considéré comme quelqu'un d'important ».

Indépendance

Certains informateurs-clés nous ont souligné le manque de débrouillardise qu'entraînait, chez les assistés sociaux, la dépendance économique vis-à-vis de l'État ⁴¹.

DÉFINITION

Pour Tremblay et Fortin, l'indépendance est « l'aptitude qu'a l'individu de se fier sur ses propres ressources plutôt que d'attendre l'aide des autres pour régler ses problèmes et satisfaire ses besoins » ⁴². L'indépendance correspond donc à la capacité de s'auto-suffire et de s'auto-gouverner. Ce dernier aspect, comme il a été mentionné auparavant, fait référence à la liberté, telle que définie par Blauner ⁴³.

L'indépendance se pratique soit à l'égard d'autres individus (parents, voisins, amis, etc...), soit à l'égard de groupes (organisations communautaires, organismes de charité, etc...), soit à l'égard de l'État (prestations des régimes publics, services gratuits, etc...).

En raison de notre champ d'investigation, la forme d'indépendance à laquelle nous attachons le plus d'importance est l'indépendance économique. Cette préférence s'explique aussi par l'impact de cette dernière sur les autres types d'indépendance. Cependant, même si nous reconnaissons un impact plus grand à l'indépendance financière, la définition

⁴¹ Warren C. HAGGSTROM, « *The Power of Poor* », New York, McGraw Hill, 1969, p. 326.

⁴² TREMBLAY et FORTIN, *op. cit.*, p. 82.

⁴³ Cette similitude entre liberté et indépendance a été relevée lors de l'analyse du facteur « pouvoir ».

que nous considérons la plus pertinente est celle de l'intépendance au sens large, telle que définie au départ.

Dans l'esprit de notre société de type libéral, le moyen privilégié pour éviter la dépendance, tout au moins économique, est de gagner par soi-même l'argent qui est nécessaire pour vivre et cela, en « suant » sur le marché du travail.

STIMULANT ET INDICATEUR

Le stimulant que nous retenons pour ce besoin d'indépendance est « l'indépendance » comme telle. Ce stimulant réfère au sentiment qu'éprouve un individu d'avoir la capacité d'organiser sa vie avec ses propres moyens.

Puisque la définition de ce stimulant implique qu'une personne se fie seulement sur ses propres ressources, l'indicateur que nous proposons doit spécifiquement mentionner que l'individu doit avant tout « s'arranger tout seul ». De plus, tel qu'il a été convenu précédemment, cet indicateur ne doit pas indiquer à l'égard de qui peut s'affirmer l'indépendance ni de quelle forme d'indépendance il s'agit. La proposition ci-dessous veut tenir compte de ces différentes remarques.

Stimulant

– Indépendance

Indicateur

15. « S'arranger tout seul sans l'aide de personne ».

Relations avec les autres

Par relations, nous entendons ces attitudes qu'un individu adopte à l'égard d'une ou plusieurs autre(s) personne(s) et celles qu'il s'attend à voir adopter par ces mêmes personnes. Ces dernières peuvent faire partie de groupes primaires (famille immédiate, parenté⁴⁴, amis, et voisinage), de groupes secondaires (groupements communautaires plus ou moins organisés, les groupes de travail, etc. . .).

DÉFINITION

Pour les fins de notre étude, les groupes que nous distinguons sont la famille et les autres groupes (parenté, amis, voisinage, groupements,

⁴⁴ La parenté est définie comme l'ensemble des personnes reliées à la famille immédiate par des liens de sang directs ou indirects et ne vivant pas sous le même toit que la famille immédiate.

etc. . .). Cette distinction se justifie de par l'intérêt que nous portons avant tout au contexte familial. Les principales valeurs relevées par Philippe Garigue⁴⁵, chez la famille canadienne-française, traduisent, pour la plupart, une préférence marquée pour des rapports de coopération ou d'association au lieu de rapports d'opposition entre ses membres. Au nombre de ces valeurs, on peut citer la solidarité familiale, l'amitié profonde et la bonne entente entre les membres de la famille ainsi que l'entraide. Ces attitudes concernent autant les rapports entre les parents (mari et femme) qu'entre ceux-ci et leurs enfants. Bref, la « bonne entente » tient une place importante dans les valeurs de la famille canadienne-française.

Dans les relations parents-enfants, la bonne entente prend place aussi bien dans l'aide qu'apportent les enfants aux tâches des parents que dans la participation des parents aux activités de leurs enfants. Les époux, pour leur part, désirent généralement entretenir des rapports de mutualité ou de réciprocité qui s'expriment dans le fait d'être partenaires, de recevoir des confidences de l'autre, de partager ses préoccupations ou de faire preuve de compréhension à son égard. Par le fait même, la recherche de tels rapports les amène à éviter le plus possible les tensions et même à en éliminer les sources.

Une source importante de tension serait, selon certains de nos informateurs-clés, l'absence de travail pour le mari. Le fait de ne pas travailler entraînerait, pour le mari, de mauvaises relations non seulement avec son épouse, mais aussi avec ses enfants. Mises à part les conséquences (manque d'argent, présence continue du mari à la maison, etc. . .), de sa non-participation à la main-d'œuvre, conséquences qui contribuent également à alimenter les mésententes, le simple fait pour l'homme de ne pas remplir le rôle qu'on attend de lui suffirait pour faire naître à son égard des sentiments d'hostilité. Quant à la femme mariée et à la femme chef de famille (dont le mari est absent), nous n'avons rencontré, dans la littérature ou de la part de nos informateurs-clés, aucune opinion sur l'impact du travail ou du non-travail sur les relations de la femme avec ses enfants ou avec son conjoint. Néanmoins, il demeure que celle-ci accorde une grande importance à la bonne qualité des relations qu'elle entretient avec les autres membres de sa famille.

Quant au désir d'un individu de fréquenter d'autres personnes que celles de sa famille immédiate, il provient de la nécessité pour celui-ci

⁴⁵ GARIGUE, *op. cit.*, pp. 73-81.

de satisfaire certains besoins dits sociaux. La presque totalité des psychologues s'entendent pour dire que les relations sociales constituent un moyen très important de combler ces besoins sociaux.

STIMULANTS ET INDICATEURS

L'analyse précédente a révélé deux (2) dimensions exclusives au facteur « relations avec les autres ». Ces dimensions sont, d'une part, le besoin d'avoir de bonnes relations avec les autres membres de sa famille et, d'autre part, le besoin d'être aimé par les autres. Les stimulants les plus aptes à combler ces besoins sont respectivement « la bonne entente familiale » et « l'estime des autres ».

Le premier indicateur ci-dessous vise précisément à refléter l'aspect « bonne entente » des relations familiales (relations époux-épouse et parents-enfants). La seconde proposition tente de traduire le plus finalement possible les deux (2) critères qui ont servi à retenir la seconde dimension de ce facteur.

Stimulants

- Bonne entente familiale
- Estime des autres

Indicateurs

- 16. « Bien s'entendre avec son époux(se) et ses enfants »
- 17. « Être estimé par les autres ».

Besoins matériels

Par « besoins matériels », nous férerons à la fois aux besoins dits physiologiques (faim, vêtement, le logement, etc. . .). Rares sont les gens qui, aujourd'hui, mettent en doute l'importance non seulement des besoins essentiels (physiologiques) mais aussi des besoins devenus pratiquement essentiels (comme celui de se déplacer pour aller travailler).⁴⁶

La satisfaction de ce type de besoins nécessite, à toutes fins pratiques, l'utilisation de l'argent (comme valeur d'échange). Or, comme le travail rémunéré constitue, par définition, un des moyens de se procurer l'argent nécessaire à l'acquisition de certains biens aptes à satisfaire les besoins ci-haut mentionnés, il devient évident que la motivation à travailler ou à ne pas travailler, chez les gens à faible revenu, est fortement dépendante de leur perception du travail comme un instrument valable ou non d'obtention de ces biens.

⁴⁶ TREMBLAY et FORTIN, *op. cit.*

DÉFINITION

Les besoins que nous considérons ici sont, d'une part, les besoins physiologiques ou essentiels (nourriture, logement, vêtement, santé) et, d'autre part, deux (2) autres besoins que nous pouvons qualifier de nouveaux, celui de se déplacer et de se divertir. Ces deux derniers besoins sont retenus pour des raisons particulières.

Le besoin de transport se situe, dans l'étude de Tremblay et Fortin, immédiatement après les besoins essentiels dans la hiérarchie des besoins. Ce besoin de transport s'associe en très grande partie au besoin de posséder une automobile.⁴⁷

Pour résumer, trois (3) composantes sont distinguées pour le facteur « besoins matériels ». La première comprend les besoins de nourriture, de logement, de vêtement qui, avec le besoin de santé, correspondent en partie à l'aspect du besoin de sécurité physique non traité lors de l'analyse du facteur « sécurité ». Sa seconde composante réfère au besoin de transport et la troisième au besoin de se divertir.

STIMULANTS ET INDICATEURS

Conformément aux trois (3) composantes de besoins retenues pour ce facteur, nous identifions trois (3) stimulants susceptibles de répondre à ces besoins. Le premier stimulant, les « biens essentiels » comprend la nourriture, le logement, le vêtement et les biens (ou services de santé). Le deuxième stimulant, « l'automobile » vise à répondre au besoin de transport. Nous ne tenons compte que de l'automobile étant donné la place prépondérante que celle-ci occupe dans les besoins de transport. Un troisième stimulant, « les divertissements », correspond au besoin de se divertir, tel que défini antérieurement.

Les indicateurs qui apparaissent ci-dessous veulent traduire chacun de ces stimulants.

Stimulants

- Bien essentiels
- Automobile
- Divertissements

Indicateurs

- 18. « Être bien nourri(e), bien logé(e), bien vêtu(e) et avoir les médicaments nécessaires »
- 19. « Avoir une auto »
- 20. « Se payer des divertissements ».

⁴⁷ *Loc. cit.*, p. 97.

CONCLUSION

En guise de conclusion, nous formulons l'hypothèse suivante sur la relation entre la force motivationnelle et le taux d'activité des parents des familles à faible revenu : plus la force motivationnelle sera positive et forte, plus le taux d'activité sur le marché du travail (mesuré par le nombre d'heures travaillées) sera élevé. Cette hypothèse générale mérite cependant certaines nuances.

Ces nuances porteront sur le sens et la force de la relation selon que l'on distinguera entre le groupe des hommes et celui des femmes et selon également certains regroupements basés sur la caractéristique du statut de travail (employé, chômeur, inactif).

Ainsi, l'on devrait s'attendre à ce que la relation entre la force motivationnelle et le taux d'activité soit positive et beaucoup plus forte chez les hommes que chez les femmes. En effet, les hommes sont beaucoup moins sujets que les femmes à subir certaines contraintes d'ordre familial (comme le soin de jeunes enfants) et, en même temps, une grande partie d'ordre culturel. Au contraire, ce dernier aspect exerce sur les hommes une forte pression à travailler. Nous pourrions même aller plus loin et supposer que la relation sera négative dans le cas des femmes, c'est-à-dire que la plupart d'entre elles qui ont davantage envie d'aller travailler (les jeunes épouses) en seront empêchées à cause de la présence de jeunes enfants (jeunes couples) tandis que celles qui ne désirent pas aller travailler (les plus âgées), y seront forcées en raison, peut-être, de la situation financière précaire de la famille.

Sous un autre angle, on peut également prédire une relation positive plus forte chez les personnes qui occupent un emploi (les employés) ou qui n'en cherchent pas du tout (les inactifs « véritables ») que chez celles qui en cherchent un (les chômeurs « véritables »). Il est évident que, même si un chômeur désire fortement travailler (force motivationnelle positivement élevée), son taux d'activité (en heures travaillées) sera beaucoup plus faible sinon nul en raison précisément de sa situation de non-travail (qui peut dépendre de facteurs externes comme le taux de chômage régional, son niveau d'éducation, etc. . .). Bien entendu, ces considérations ne tiendront plus lorsqu'il s'agira de chômeurs « déguisés » ou d'inactifs « déguisés », c'est-à-dire des gens qui se sont découragés de chercher un emploi.

Motivation au travail des parents de familles à faible revenu:

Tentative de mesure

Viateur Larouche
et
Bertrand Belzile

Dans cet article, les auteurs visent à rendre opérationnel le modèle de motivation retenu. L'approche utilisée pour obtenir une mesure de la motivation d'un groupe de parents ($N = 31$) de familles à faible revenu à se trouver un emploi (travailler) ou à ne pas s'en trouver (ne pas travailler) est explicitée. Échantillonnage, cueillette des données et instrument de mesure sont présentés. Finalement, les résultats sont décrits et les auteurs analysent la relation qui existe (pour ce groupe de parents) entre le taux de participation à la main-d'oeuvre et la motivation à y participer.

INTRODUCTION

Le présent article¹ se situe dans une perspective de recherche plus globale qui vise à expliquer et, par voie de conséquence, à prédire le comportement sur le marché du travail des parents de familles à faible revenu. Une telle recherche s'impose alors que nous connaissons très peu les facteurs qui expliquent les taux d'activité des divers groupes significatifs de la population éligible à la main-d'oeuvre.

LAROCHE, V., Ph.D., professeur adjoint, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal.
BELZILE, B., professeur agrégé, Département de Relations Industrielles, Université Laval.

¹ Le présent article, second d'une série de deux, est tiré d'une recherche subventionnée par le ministère québécois des Affaires sociales et celui du Travail et de la Main-d'oeuvre, Bertrand BELZILE et Viateur LAROCHE, *Taux d'activité des parents de familles à faible revenu et régimes publics de sécurité du revenu*. Laboratoire de recherche en relations industrielles, Université Laval, (texte mimeographié) avril 1974, 281 pages. Cette recherche a été complétée grâce à la collaboration de Michel Girard.

La présente étude prend place dans ce contexte et vise à pallier cette lacune. Plus précisément, les auteurs dans un premier article² se sont intéressés à connaître les facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à se trouver un emploi (travailler) ou à ne pas s'en trouver (ne pas travailler). Également, ils ont développé un modèle de motivation pouvant être opérationnalisé et ainsi servir à mesurer la force motivationnelle de ces personnes à travailler ou à ne pas travailler.

Cet article s'inscrit dans la suite logique du premier et vise spécifiquement à mesurer l'impact des facteurs de motivation retenus sur la décision de ce groupe de personnes à travailler ou à ne pas travailler. Ceci, dans le but de voir si ceux (celles) qui ont une force motivationnelle positive participent plus à la main-d'oeuvre que ceux (celles) qui ont une force motivationnelle négative.

MODÈLE PSYCHOLOGIQUE

Tel qu'explicité dans la présentation conceptuelle du modèle de Vroom³, deux éléments de base composent ce modèle de motivation, à savoir la valence d'un résultat et la probabilité perçue de l'atteindre.

Mesure de la valence

Une première démarche dans la mesure de la valence consiste à élaborer une méthode de quantification de l'importance de chaque stimulant.

MÉTHODE DES COMPARAISONS PAIRÉES

Une des méthodes⁴, très souvent retenue et sur laquelle s'appuient différents inventaires de besoin, est celle des comparaisons pairées. Cette technique qui repose sur le principe du choix forcé, demande au répon-

² V. LAROUCHE et B. BELZILE, « Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : Cadre conceptuel », *Relations Industrielles* (Laval), vol. 29, no 4.

³ *Ibidem.*

⁴ Cette partie s'inspire de l'article de F. DELORME et V. LAROUCHE, « La mesure des besoins des individus en situation de travail : élaboration d'un inventaire », *Revue de psychologie appliquée* (Paris) no 4, 1974 (sous presse).

indices d'attraction relative de chacun des éléments comparés. Cette méthode s'avère fort utile lorsqu'il s'agit de mesurer l'importance d'une série de besoins. S'appuyant sur la loi des jugements comparés de Thurstone⁵, cette approche évite de forcer les individus à ne faire que des jugements absolus et par voie de conséquence il devient possible de connaître la prépondérance relative des besoins mesurés par le questionnaire, compte tenu du schème de référence (se placer dans une situation idéale) que les répondants doivent adopter pour y répondre.

TRAITEMENT MATHÉMATIQUE PROPRE À LA TECHNIQUE DES COMPARAISONS PAIRÉES

Cette partie explicite comment les résultats obtenus à partir d'un inventaire des besoins sont traités pour que l'on puisse obtenir une cote relative d'importance des besoins d'un individu.

Thurstone, dans sa loi des jugements comparés, souligne cinq possibilités d'application. Pour les buts de notre recherche, nous ne retenons qu'une possibilité à savoir le cas V. L'utilisation du cas V oblige que l'on postule que les écarts-types associés aux valeurs discriminantes des stimuli sont égaux et que les intercorrélations entre ces valeurs sont nulles.

Une première caractéristique de la méthode est de combiner par paire les indicateurs qui seront présentés aux répondants. Chacun des indicateurs est combiné avec tous les autres indicateurs. Un questionnaire composé d'une série de vingt indicateurs⁶ verrait chacun d'entre eux combiné dix-neuf fois. Étant donné que le répondant indique son choix à l'intérieur de chaque paire ainsi formée, il est possible de calculer le nombre de fois que chaque indicateur a été préféré.

La seconde caractéristique de la technique des comparaisons pairées touche aux jugements absolus et par voie de conséquence au calcul du point zéro (point neutre). Un tel calcul est assez simple et se présente d'exprimer son choix à l'égard de différents couples d'indicateurs qui lui sont présentés. Ces indicateurs sont combinés de façon telle qu'ils reviennent en nombre identique de fois, ce qui permet de dégager les

⁵ Voir à cet effet J.P. GUILFORD, *Psychometric Methods*. New York, McGraw-Hill, 1954, pp. 154-177 et W.S. TORGENSEN, *Theory and Methods of Scaling*, New York, John Wiley and Sons, 1958, pp. 159-204.

⁶ L'exemple que nous utilisons dans cette section correspond, en réalité, aux caractéristiques du questionnaire des besoins utilisés dans cette étude.

comme suit : chacun des indicateurs est présenté au répondant et évalué séparément. La valeur numérique un (1) est attribuée aux éléments considérés importants ou non importants selon la convention retenue.

L'essentiel du fonctionnement des comparaisons pairées repose sur trois matrices de données étroitement dépendantes l'une de l'autre. Ces trois matrices sont une matrice de fréquence (F), une matrice de proportions (P) et une matrice de cotes standardisées (Z).

La matrice « F » est composée du nombre de fois où chacun des item a été préféré lorsque pairé avec chacun des autres item présentés au répondant. Un questionnaire composé de 20 indicateurs verrait chacun de ces indicateurs obtenir une « fréquence de préférence » allant de 0 à 19 (chacun des besoins n'étant pas pairé avec lui-même, nous ne pouvons observer une fréquence supérieure à 19). Ces fréquences, propres à chacun des indicateurs, constituent la première matrice (F) sur laquelle repose la technique des comparaisons pairées.

Dans un deuxième temps, ces fréquences sont pondérées compte tenu des jugements absolus portés par les répondants. Par exemple, si un individu a préféré un indicateur 11 fois lorsque pairé avec les autres de la série et que dans la section des jugements absolus ce même indicateur a été considéré par le répondant important, le nombre de fois que cet indicateur a été préféré (11) est augmenté de un et devient alors douze. Le même processus se répète avec tous les autres indicateurs de la série. Lorsque considéré non important dans la section des jugements absolus, la fréquence résultante des choix comparatifs propre à un indicateur n'est pas majorée. Dans le cas, ci-dessus, la fréquence 11 demeurerait 11.

Cette première matrice étant complétée, les fréquences pondérées sont alors transformées en proportions pour produire la deuxième matrice (P). Cette transformation s'effectue en divisant par 21 (la cote brute maximum pour chaque élément, soit 20, à laquelle l'on ajoute un pour tenir compte de l'élément du point zéro) les fréquences pondérées de chaque indicateur augmentées de la valeur .50⁷. Ainsi dans le premier cas de notre exemple ci-dessus, la proportion serait obtenue en divisant 12.5 par 21. Dans le deuxième cas de l'exemple, cette proportion serait obtenue en divisant 11.5 par 21.

⁷ Cette constante (.50) tient compte du nombre de fois où chaque besoin aurait été préféré à lui-même si, par hypothèse, il avait été pairé avec lui-même.

Finalement, la troisième matrice (Z) est obtenue en convertissant les proportions de la matrice précédente en cotes standardisées. La table « Z » donne, pour chacune des proportions, une cote Z représentant la portion correspondante sous la courbe normale.

Le calcul du point neutre nécessite trois étapes similaires à l'établissement des trois matrices propres aux choix relatifs. Premièrement, il faut connaître la fréquence (F), c'est-à-dire le nombre d'indicateurs qui, dans la section des choix absolus, ont fait l'objet d'évaluations négatives de la part de l'individu. Deuxièmement, ce nombre augmenté de .50 (voir note infrapaginale, no 7) est divisé par le nombre total d'éléments (soit 20, ou ce qui concerne notre exemple) augmenté de un pour tenir compte de l'élément du point neutre. On obtient ainsi la proportion recherchée. Finalement, cette valeur est transformée en cote standardisée (Z) ce qui nous permet de connaître la valeur du point zéro de chacun des répondants pour l'ensemble des indicateurs à évaluer.

La transformation des cotes non-ajustées en cotes ajustées s'effectue très facilement puisqu'il suffit de soustraire des cotes non-ajustées la valeur numérique du point zéro de l'individu. Les résultats peuvent alors être interprétés en termes de distances par rapport à un point d'indifférence bien défini.

La résultante finale donne une cote (dans notre cas, après que les cotes ont été ajustées, la distance va de - 4.0 à + 4.0) respective à chacun des indicateurs évalués par le répondant. Plus la cote ajustée d'un indicateur se rapproche de - 4.0, moins cet indicateur est important pour cet individu. Par contre, plus la cote ajustée d'un indicateur se rapproche de + 4.0, plus cet indicateur est important.

À titre d'exemple, un individu pourrait se retrouver avec les cotes suivantes :

1. Avoir de l'autorité sur ses enfants	+ 1.20
2. Faire des économies pour faire face aux imprévus	+ 2.30
3. Avoir le « dernier mot » dans les décisions familiales	- 1.80
4. Rendre service à ses semblables	+ 1.50
5. Se développer personnellement	+ 1.00

Ces cotes ne devant être que positives ou nulles⁸, la valeur de 4.00 est ajoutée (l'échelle va de - 4.00 à + 4.00 et ainsi transformée va de 0 à 8.00) à chacun des résultats obtenus. Dans l'exemple ci-haut, ces résultats deviennent respectivement 5.20 ; 6.30 ; 2.20 ; 5.50 et 5.00.

Mesure des probabilités perçues

Tel que souligné antérieurement, le calcul de la force motivationnelle d'un individu à travailler nécessite l'obtention des « sous-forces » motivationnelles à travailler, de chaque individu, à l'égard de chaque indicateur. Pour ce faire, il nous faut connaître la probabilité perçue, par chaque répondant, d'atteindre chacun des indicateurs en travaillant et en ne travaillant pas.

La partie 3-C de notre questionnaire présente aux répondants vingt indicateurs. Chaque répondant doit alors, compte tenu de sa situation actuelle, évaluer ses chances d'atteindre tel ou tel objectif en travaillant ou en ne travaillant pas. À titre d'exemple l'indicateur no 10 se présente comme suit :

2- (10a) Selon vous, quelles sont les chances « d'avoir du temps libre pour se reposer seul(e) » en travaillant ? (encerclez le pourcentage approprié)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

23- (10b) Selon vous, quelles sont les chances « d'avoir du temps libre pour se reposer seul(e) » en *ne* travaillant pas ? (encerclez le pourcentage approprié)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Par exemple, si la probabilité perçue, pour une personne « d'avoir du temps libre pour se reposer seul(e) » est de 30% en travaillant et de 90% en ne travaillant pas, on peut conclure que cet indicateur (peu importe sa valence pour cette personne) exerce sur la personne en question une force motivationnelle négative ou en d'autres mots, que cette personne est motivée à ne pas travailler, à l'égard de cet indicateur.

⁸ Cette exigence provient du fait que les stimulants retenus répondent à des besoins et que, par le fait même, leur valence respective ne peut qu'être positive ou nulle.

QUESTIONNAIRE

Le questionnaire utilisé, entre autres parties, comprend celle intitulée « Les besoins et leur satisfaction ». L'ensemble des questions de cette partie permet de mesurer la force motivationnelle des individus à participer ou non à la main-d'œuvre. Les questions sont divisées en trois blocs : les deux premiers blocs nous fournissent une mesure de la valence (ou de l'importance relative de chaque indicateur) tandis que le troisième bloc nous donne une mesure de la probabilité perçue d'atteindre chacun des indicateurs.

Description

La première section est composée de 190 paires d'indicateurs obtenues en associant une seule fois vingt indicateurs les uns avec les autres. Ces indicateurs ont été formulés à partir d'une revue⁹, se voulant exhaustive, des principaux facteurs de motivation à participer ou non à la main-d'œuvre. Les vingt indicateurs retenus se présentent comme suit :

1. avoir de l'autorité sur ses enfants ;
2. avoir le « dernier mot » dans les décisions familiales ;
3. avoir du pouvoir (ou de l'autorité) sur d'autres personnes que celles de sa famille immédiate ;
4. pouvoir compter sur un revenu régulier (peu importe d'où il provienne) ;
5. faire des économies pour faire face aux imprévus ;
6. éviter les situations qui nuisent à sa santé ;
7. être content(e) de soi ;
8. réussir dans ce que l'on entreprend ;
9. se développer personnellement ;
10. avoir du temps libre pour se reposer seul(e) ;
11. rendre service à ses semblables ;
12. donner une bonne instruction à ses enfants ;
13. s'occuper soi-même de l'éducation de ses enfants ;
14. être considéré comme quelqu'un d'important ;
15. s'arranger tout seul(e) sans l'aide de personne ;
16. bien s'entendre avec son époux(se) et ses enfants ;
17. être estimé(e) par les autres ;
18. être bien nourri(e), bien logé(e), bien vêtu(e) et avoir les médicaments nécessaires ;
19. avoir une auto ;
20. se payer des divertissements.

⁹ LAROUCHE et BELZILE, *op. cit.*

En partant de ces vingt affirmations, il faut expliquer, dans un second temps, comment l'on a procédé pour les combiner par paire. La combinaison de ces vingt affirmations prises deux à deux (C_2^{20}) donne un total de 190¹⁰ paires d'affirmations à rédiger. Après avoir rassemblé toutes ces possibilités, l'on a tiré au hasard l'ordre d'apparition des paires à l'intérieur du questionnaire et l'on a fait de même, à l'aide du jeu de pile ou face, pour identifier lequel des éléments serait présenté en premier lieu à l'intérieur de chaque paire.

$$C_r^n = \frac{n!}{r!(n-r)!} \quad \text{Ici, } r = 2 \text{ et } n = 20.$$

$$C_2^{20} = \frac{20!}{2!(20-2)} = \frac{20!}{2! \cdot 18!} = 190 \text{ paires.}$$

Enfin, en ce qui concerne le schème de référence du répondant, on demande à l'individu d'encercler l'énoncé ou l'affirmation qui est le plus important pour lui dans une situation idéale, c'est-à-dire dans le genre de vie qu'il aimerait le plus avoir.

La seconde section reprend les mêmes vingt affirmations mais, cette fois-ci, chacune d'entre elles est prise séparément. On demande au répondant d'évaluer, par un jugement absolu, si chaque item est important ou non en se référant à une situation de vie idéale. Cette section des jugements absolus permet de calculer un point d'indifférence et, par la suite, d'obtenir des cotes ajustées.

Le troisième bloc comprend 40 questions. Chacune de ces questions vise à obtenir du répondant la probabilité qu'il perçoit d'atteindre tel ou tel objectif (indicateur), d'une part, en travaillant et, d'autre part, en ne travaillant pas. L'individu, en donnant sa réponse, doit absolument tenir compte de sa situation actuelle.

Pour chaque indicateur, deux questions sont posées : une première portant sur la probabilité perçue par le sujet d'atteindre l'objectif proposé *en travaillant* et une deuxième demandant la probabilité d'atteindre le même objectif *en ne travaillant pas*. Les questions touchant le même indicateur sont séparées dans le but de forcer le répondant à effectuer un jugement distinct sur chaque type de probabilité rattaché au même indicateur. Ainsi, pour chaque question, la personne interrogée donne le pourcentage de chances qu'elle pense avoir d'atteindre tel ou tel objectif

¹⁰ En combinant 20 item les uns avec les autres, par paire de deux, on obtient 190 paires.

en travaillant ou en ne travaillant pas, selon le cas. Enfin l'ordre d'apparition des questions est déterminé au hasard.

CUEILLETTE DES DONNÉES

La cueillette des données s'est effectuée au moyen d'un questionnaire qui a été décrit à la section précédente. Cette enquête pilote sur le terrain a été conduite durant les deux dernières semaines de septembre 1973, simultanément dans la région de Montréal et de Québec.

Choix des interviews

À cette fin, quatre interviewers ont été engagés, deux à Québec et deux à Montréal. Le principal critère de choix de ces interviewers était la connaissance du milieu des familles à faible revenu. Le second critère portait sur la maîtrise de la technique de l'entrevue.

Les deux interviewers choisis à Québec étaient des gradués en service social qui, durant leur stage, avaient travaillé au niveau des familles et, le plus souvent, avec des familles à faible revenu. À Montréal, les deux personnes sélectionnées étaient des techniciennes en assistance sociale qui avaient une très bonne connaissance du milieu des gens à faible revenu en raison de leur contact quotidien avec ce milieu. Dans leur cas donc, l'approche des familles ainsi que les entrevues auprès des parents ne posaient pas de difficultés.

Approche des familles

L'approche des familles a été différente d'une région à l'autre et aussi à l'intérieur d'une même région. Ainsi, à la première tentative, le moyen d'entrer en contact avec les familles à la fois à Montréal et à Québec, fut le téléphone. Mise à part l'impossibilité d'atteindre la très grande majorité des familles sélectionnées au départ, les quelques personnes rejointes (au nombre de cinq) ont refusé de répondre.

À la deuxième tentative, deux façons de faire ont été exploitées. La première n'a été utilisée qu'à Québec ; elle a consisté dans l'envoi préalable d'une lettre aux personnes choisies à partir du bottin téléphonique de la ville de Québec. À la suite de l'envoi de cette lettre, les interviewers entraient de nouveau en contact avec les gens par téléphone. Cette deuxième étape permettait d'éliminer le mieux possible les sujets qui ne

répondaient pas aux critères établis, d'expliquer davantage l'objet de l'enquête et de fixer le moment de l'entrevue, s'il y avait lieu.

La deuxième méthode fut le contact direct avec les personnes à interviewer. Cette méthode fut la seule utilisée dans la région de Montréal et servit, dans la région de Québec, de complément à l'approche par lettre à laquelle nous avons d'abord eu recours. Si ces contacts directs ont permis d'interroger les vingt-deux personnes de la région de Montréal et treize de la région de Québec, c'est généralement en raison d'un lien de connaissance qui existait déjà entre l'interviewer et l'interviewé.

Peu importe la méthode utilisée pour entrer en contact avec les familles, chaque parent interrogé recevait un montant de cinq dollars.

ÉCHANTILLON

Choix des sujets

Dans un premier temps, un ensemble de familles a été choisi à partir de la banque de données du Ministère des affaires sociales. Ces familles ont été choisies au hasard dans les régions de l'Île-de-Montréal et du Québec métropolitain. Trois critères ont présidé au choix de ces familles : le chef de famille devait être apte au travail et âgé de moins de soixante ans ; de plus, les familles retenues étaient celles dont le dossier avait été annulé au moins une fois, depuis février 1971, pour raison de retour au travail.

Malheureusement, parmi les vingt familles sélectionnées dans la région de Québec, seize ont été impossibles à rejoindre tandis que quatre ont refusé de répondre. À Montréal, soixante-cinq familles sur soixante-six ont été impossibles à rejoindre et une a refusé de répondre.

À la suite de ce premier revers, il a été décidé de procéder autrement dans la sélection des familles. Nous avons fait appel à deux façons de faire. La première, qui a été utilisée seulement dans la région de Québec, a consisté à choisir un nom à toutes les cent-cinquante pages du bottin téléphonique. Dans le but d'avoir autant que possible des familles à faible revenu, les adresses associées aux noms choisis devaient correspondre à des quartiers « dits défavorisés ». C'est ainsi que douze noms ont été retenus dans le Québec métropolitain. Une lettre a été envoyée à chacune de ces adresses, laquelle lettre expliquait la nature de la re-

cherche et la collaboration demandée. À la suite de l'envoi de ces lettres, les interviewers ont rejoint par téléphone les personnes en question. À l'occasion de ces téléphones, six noms ont été mis de côté : cinq parce qu'il s'agissait de personnes seules ou trop âgées, une parce qu'il n'y avait plus de service au numéro en question et trois personnes ont refusé de collaborer. Trois noms ont donc servi aux entrevues (deux familles complètes et une famille monoparentale).

La deuxième méthode utilisée à la fois à Montréal et à Québec, a été de demander à la fois aux interviewers déjà recrutés et à des étudiants des départements de Relations Industrielles de l'Université Laval et de l'Université de Montréal, d'administrer le questionnaire à des personnes à faible revenu qu'ils connaissaient déjà. Cette méthode, qui détruit à toutes fins pratiques l'effet du hasard, a cependant été rendue nécessaire en raison du peu de temps qui restait à notre disposition. De cette façon, quatre étudiants de l'Université Laval ont administré huit questionnaires à quatre familles complètes, tandis que nos interviewers ont fait remplir cinq questionnaires dans deux familles complètes et dans une famille monoparentale. Dans la région de Montréal, les interviewers ont fait passer le questionnaire à huit personnes dans trois familles complètes et deux familles monoparentales.

De la même façon, cinq étudiants de l'Université de Montréal ont administré le questionnaire à quatorze parents de sept familles complètes et de deux familles monoparentales.

Dans l'ensemble, quarante personnes ont été interrogées : vingt-deux à Montréal et dix-huit à Québec. De ces quarante personnes, trente-quatre faisaient partie de dix-huit familles complètes et six, de six familles monoparentales dont deux avaient comme chef de famille un homme et quatre une femme. Au total, vingt-deux femmes et dix-huit hommes ont été interviewés.

Description

En dépit du fait que quarante personnes ont été interrogées, seulement trente-et-un questionnaires ont vu leurs données traitées.

Sur les trente-et-un questionnaires, quatorze ont été remplis par des hommes et dix-sept par des femmes. Tous les répondants étaient mariés ou concubins sauf deux femmes qui demeuraient seules, avec un ou plu-

sieurs enfants. Tous les hommes travaillaient tandis que treize femmes étaient en dehors du marché du travail, deux se disaient en chômage et deux détenaient un emploi. La grande majorité des répondants provenait de Québec ou de Montréal ; huit personnes (4 couples) seulement résidaient en milieu rural.

TABLEAU I

CARACTÉRISTIQUES BIOGRAPHIQUES, FORCE MOTIVATIONNELLE
ET TAUX DE PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE
POUR LES PARENTS DE FAMILLE À FAIBLE REVENU
(N = 31)

<i>Car. biog. et force m. No des sujets</i>	<i>Sexe</i>	<i>Âge</i>	<i>Niveau instruc.</i>	<i>Santé</i>	<i>Enf. moins 6 ans</i>	<i>Force motiv. de part.</i>	<i>Taux</i>
(5)	F	25	7	10.0	oui	— 5.2	0
(6)	H	26	7	10.0	—	41.3	2380
(7)	F	55	7	7.5	oui	48.2	0
(8)	H	41	7	5.8	—	10.8	1400
(11)	F	37	6	9.1	non	12.7	0
(12)	H	48	6	2.5	—	36.1	1920
(13)	F	25	10	9.1	oui	— 9.4	560
(14)	H	31	7	10.0	—	43.8	3900
(15)	F	34	6	10.0	oui	62.5	0
(16)	F	58	11	9.1	non	8.1	0
(17)	F	52	8	9.1	non	18.2	0
(18)	F	22	8	10.0	non	8.5	480
(19)	H	30	8	10.0	—	54.3	2080
(20)	F	30	9	9.1	non	— 3.3	1104
(21)	H	36	8	2.5	—	32.5	2080
(23)	H	32	6	9.1	—	—13.5	2140
(24)	F	28	10	9.1	oui	—14.2	0
(25)	H	33	12	10.0	—	46.4	1885
(26)	F	32	9	3.3	oui	45.5	0
(28)	H	46	7	8.3	—	42.6	2860
(29)	H	26	7	3.3	—	30.1	2080
(30)	F	24	6	6.6	oui	29.4	0
(31)	F	25	11	10.0	oui	7.5	0
(32)	H	25	15	10.0	—	12.3	1690
(34)	F	55	10	9.1	non	22.7	1040
(35)	F	24	13	1.6	oui	— 2.1	725
(36)	H	27	13	10.0	—	43.1	3016
(37)	H	47	7	10.0	—	36.3	2080
(38)	F	47	4	8.3	non	—11.8	0
(39)	H	56	14	9.1	—	2.9	1690
(40)	F	55	9	9.1	non	—12.5	0

Comme on peut le voir au tableau I, la très grande majorité des hommes se situe entre vingt-cinq et quarante-quatre ans. Leur niveau moyen de scolarité est de 8.9 années malgré le fait que ceux qui ont six ou sept ans de scolarité soient un peu plus nombreux que ceux qui ont huit ans et plus de scolarité ; le niveau moyen de scolarité plus élevé que ne le laisse supposer le tableau I s'explique par le fait que certains hommes ont treize, quatorze et même quinze ans d'études.

Contrairement aux hommes, certaines femmes ont moins de vingt-cinq ans ; toutefois, leur moyenne d'âge est à peu près la même que celle des hommes (35 ans pour ceux-ci et 37 ans pour les femmes). Par contre, bien qu'il y ait plus de femmes qui ont huit ans et plus de scolarité, leur niveau moyen d'éducation est quelque peu plus faible que celui des hommes, soit 8.5 années.

Pour résumer, le portrait type des parents des familles interviewées est le suivant : ceux-ci sont mariés, demeurent à la ville et ont une bonne santé. L'homme, qui a entre vingt-cinq et quarante-quatre ans et compte sept ans ou plus d'études, travaille. Son épouse s'en tient à son rôle de femme de maison, qu'elle ait ou non des enfants. Elle a un peu moins de scolarité que son mari et est à peu près du même âge.

RÉSULTATS

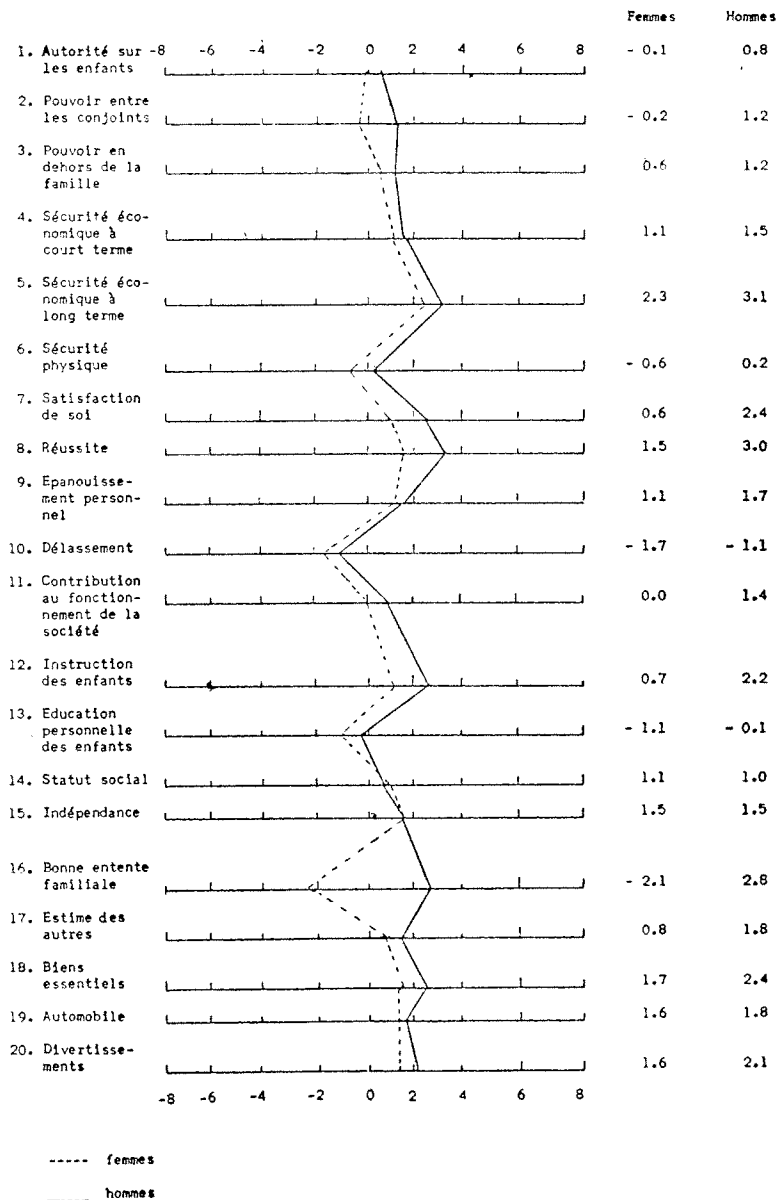
Présentation

Tel que décrit antérieurement, le modèle psychologique (de motivation) comprend deux principaux éléments, soit la valence et les probabilités perçues. Le produit de la valence et de la différence entre les deux probabilités perçues (celle d'atteindre un stimulant donné en travaillant moins celle d'atteindre le même stimulant en ne travaillant pas) nous donne une « sous-force motivationnelle » à travailler (lorsque le produit est positif) ou à ne pas travailler (lorsque le produit est négatif) à l'égard de ce stimulant.

En analysant les profils des sous-forces motivationnelles chez les femmes et les hommes (graphique I) il est assez surprenant de constater que les hommes et les femmes se comportent de façon semblable. En effet, bien que les stimulants auxquels on accordait les plus fortes valences ne soient pas nécessairement ceux à l'égard desquels on est le

GRAPHIQUE I

PROFILS DES SOUS-FORCES MOTIVATIONNELLES
CHEZ LES HOMMES ET LES FEMMES



plus motivé, il demeure que les deux profils se rapprochent sensiblement. Ainsi, la « sécurité économique à long terme » (# 5) est le stimulant à l'égard duquel les deux groupes sont les plus motivés à travailler tandis que le « délassement » (# 10) est celui pour lequel ils sont les plus motivés à ne pas travailler.

Une exception cependant : les femmes considèrent qu'il y a plus de chances pour elles d'assurer la bonne entente dans la famille (# 16) si elles ne vont pas travailler (c'est d'ailleurs le stimulant pour lequel elles sont les plus motivées à ne pas travailler) tandis que les hommes pensent le contraire et sont fortement incités à travailler pour maintenir un climat sain à la maison.

Certains stimulants auxquels les hommes et les femmes attachent une certaine importance (par exemple, l'éducation personnelle des enfants, # 13) constituent une source importante de motivation à ne pas travailler. Par ailleurs, les stimulants qui occupent les premiers rangs quant à leur valence (comme les biens essentiels, # 18) tiennent également les premières places dans la hiérarchie des sous-forces motivationnelles. Il faut également souligner les très grandes variations que l'on observe, tant chez les hommes que chez les femmes, dans les différentes distributions des sous-forces motivationnelles où l'on rencontre très souvent des rapports entre les écarts-types et les moyennes plus grands que cent pour cent (100%).

Enfin, il importe de noter que les hommes sont dans l'ensemble deux fois plus motivés à travailler que ne le sont les femmes. En effet, la moyenne des forces motivationnelles chez les hommes est de 30.7 alors que la même moyenne chez les femmes est seulement de 12.0. Ici encore, l'on doit remarquer que le rapport entre l'écart-type et la moyenne de la distribution des forces motivationnelles est très élevée chez les hommes (88%) même s'il est moins élevé que celui des femmes (près de 200%).

Si l'on met en relation la force motivationnelle des répondants et leur taux de participation à la main-d'œuvre (nombre d'heures travaillées au cours des douze derniers mois), l'on se rend compte qu'il existe un certain lien entre ces deux variables.

Tel qu'en atteste le tableau I, la grande majorité de ceux et celles qui ont un haut taux de participation accusent également une force moti-

vationnelle à travailler forte. En effet, des treize personnes (nos 6, 12, 14, 19, 21, 23, 25, 28, 29, 32, 36, 37, 39) qui ont un taux élevé de participation à la main-d'œuvre (1690 heures/année et plus) dix d'entre elles (nos 6, 12, 14, 19, 21, 25, 28, 29, 36, 37) témoignent également d'une force motivationnelle positive.

Six répondants laissent voir un taux de participation que l'on pourrait qualifier de plus faible (jusqu'à 1690 heures/année) (nos 8, 13, 18, 20, 34, 35). Parmi ces derniers, trois répondants montrent une force motivationnelle nettement négative (nos 13, 20, 35) tandis que deux autres ne sont que faiblement motivés à travailler (nos 8 et 18). Un seul répondant (no 34) laisse voir une force motivationnelle positive face au travail.

En ce qui concerne ceux et celles dont le taux de participation est nul (nos 5, 7, 11, 15, 16, 17, 24, 26, 30, 31, 38, 40), douze répondants au total, cinquante pour cent, accusent une force motivationnelle négative (nos 5, 24, 38, 40) et faiblement positive (nos 11 et 31). L'autre cinquante pour cent des sujets (nos 7, 15, 16, 17, 26, 30) de ce groupe laissent voir une force motivationnelle positive.

Malgré le petit nombre de sujets touchés par cette étude, l'on observe que, dans une proportion de 50%, ceux qui ne travaillent pas ont une force motivationnelle négative ou faiblement positive à travailler. Près de 84% de ceux ou celles qui participent faiblement à la main-d'œuvre ont également une force motivationnelle négative ou faiblement positive.

Le tableau I montre également que près de 77% de ceux et celles qui ont un haut taux de participation à la main-d'œuvre ont également une force motivationnelle positive.

Analyse

Avant d'aborder l'interprétation des résultats générés par cette recherche, il importe de rappeler au lecteur certaines précisions qui influencent directement le cadre d'analyse utilisé par les auteurs .

Tel que souligné antérieurement dans ce texte, le but de cette étude est de développer un modèle conceptuel et opérationnel pouvant être utilisé d'une part pour mesurer et d'autre part prédire le taux de participation à la main-d'œuvre des parents des familles à faible revenu. Plus

spécifiquement, les chercheurs qui ont travaillé à cette étude visaient à développer un modèle opérationnel et en tester son application sur une population réduite.

Dans cette ligne d'idée, l'objectif était de récolter un certain nombre de données d'observation sur ce phénomène connu surtout par le truchement de variables d'approximation (proxy variables).

Dans cette conjoncture, le lecteur comprendra que la motivation des chercheurs, bien qu'initialement orientée vers la vérification d'hypothèses (et par voie de conséquence vers la validation des modèles), a été en grande partie limitée à l'exploration de l'application de modèles opérationnels.¹¹

Un autre point, qu'il importe de souligner, est que les auteurs ont cru essentiel d'essayer d'expliquer cette réalité à l'aide de deux éclairages distincts (deux modèles) soit sous les angles économique et psychologique. Aussi l'analyse des données se fera distinctement en fonction de ces deux modèles. Dans un premier temps, compte tenu des variables retenues, les chercheurs essaient de voir avec quelle validité ou capacité le modèle économique mesure et prédit le taux de participation à la main-d'œuvre des parents de familles à faible revenu.

Dans un second temps, le même but est visé mais cette fois l'argumentation est basée sur la motivation des mêmes personnes à participer ou non à la main-d'œuvre.

Enfin, une dernière observation est le peu de sophistication du traitement statistique des données. Vu le très petit nombre d'observations ($n = 31$), il est apparu risqué de vouloir utiliser un traitement statistique poussé. Le peu de cas dans chacune des catégories des grilles d'analyse ne permettait aucun traitement statistique de nature non-paramétrique. L'analyse statistique de nature paramétrique devenait également difficile. En effet, le peu de sujets, la distribution non linéaire des données de même que l'absence d'homoscédasticité rendaient difficile une telle analyse statistique.

Les auteurs ont donc opté pour une série d'explications et de commentaires liés aux résultats bruts et ce, distinctement pour les modèles économique et psychologique.

¹¹ Toujours en raison du caractère fort peu représentatif de l'échantillon.

En ce qui touche la valence, les hommes et les femmes composant l'échantillon de cette étude démontrent qu'ils ont un profil (graphique I) assez semblable. Est-ce que cette constatation est due au manque de sophistication de l'instrument de mesure et/ou de la technique utilisée (comparaisons paires) ou est-ce la réalité ? À prime abord, il semble un peu surprenant de constater que les hommes classifient leurs besoins d'une façon presque similaire à celle des femmes. Cependant, si on analyse un peu plus en profondeur le contenu des stimulants présentés aux répondants, on s'explique mal comment hommes et femmes auraient pu répondre si différemment. Les stimulants étant très collés à la réalité familiale et de plus bon nombre de nos répondants étant mari et femme, il apparaît tout à fait plausible que les besoins de chacun et chacune, en terme d'importance, se rapprochent. Quant aux autres personnes qui ont complété le questionnaire sans que leur conjoint ou conjointe ne le complète, la culture remplit cette fonction de rapprochement de sorte que, à titre d'exemple, hommes et femmes voient comme très importante la « bonne entente familiale » (# 16).

Bien que le faible nombre d'observations nous empêche de généraliser et d'effectuer quelques comparaisons avec certaines études sur le sujet, l'orientation même de la recherche nous incite à croire qu'il est plausible d'observer une telle similarité entre hommes et femmes, parents de familles.

Il se peut également que cette similarité des profils de besoins signifiée par les hommes et femmes a pu être influencée par la difficulté rencontrée à se placer dans une situation bien particulière (mentalement dans une situation de vie idéale) pour compléter cette partie du questionnaire. De plus, les chercheurs sont bien conscients que le protocole de passation a manqué de rigueur et, par voie de conséquence, a pu affecter les résultats décrits ci-haut.

Cependant, ces biais sont connus et certaines précautions peuvent être prises pour minimiser leur impact (interviewers mieux entraînés, explications plus uniformes sur la façon de remplir le questionnaire, un contexte physique de passation plus homogène pour les répondants, etc ...).

Si on ajoute à cette mesure de la valence (premier élément de la motivation) la mesure des probabilités perçues, l'on obtient les sous-forces motivationnelles à l'égard de chaque stimulant. Le graphique II

montre que, malgré certaines similarités entre hommes et femmes, les deux profils accusent également des différences importantes.

De façon générale, tel que décrit antérieurement, les femmes ont une motivation moins forte à travailler que les hommes. Là encore, il est normal de constater cette « faiblesse ». La société nord-américaine a longuement préconisé que le support économique du foyer (par le truchement du travail) devait être assuré par le père. La société québécoise ne fait pas exception à cette « règle ». Bien que l'on ne puisse généraliser à partir d'un nombre si restreint d'observations, la tendance que l'on observe colle très bien à cette valeur que la femme est plus « la gardienne de la maison » que l'homme.

Dans cette perspective, il est très intéressant de noter que le point de divergence le plus important entre hommes et femmes, est « la bonne entente familiale » (# 16). Les femmes considèrent que le travail ne leur permet pas d'atteindre ce stimulant. En effet, elles perçoivent que cette « bonne entente familiale » ne sera réalité que dans la mesure où elles « garderont la maison ». Par contre, pour les hommes, le travail constitue un moyen privilégié d'atteindre ce stimulant, sans doute parce que cette « bonne entente familiale » ne pourra se réaliser que dans la mesure où ils « travailleront ».

Le même raisonnement pourrait être tenu pour les stimulants # 8, # 9, # 12, etc . . .

Bien entendu, ces valeurs ont certes tendance à disparaître aujourd'hui. Aussi, un échantillon de sujets plus considérable, plus jeune (la moyenne d'âge des sujets de cette étude est pour les hommes, 36 ans et pour les femmes, 37 ans), de différentes classes sociales, etc . . . donnerait certes des profils différents de ceux observés dans ce sondage.

Si l'on passe maintenant à l'analyse de l'association force motivationnelle et taux de participation à la main-d'œuvre, compte tenu des limites de l'échantillon, l'on remarque une association importante. Cependant, avant de passer à l'analyse des données sur cette question, il est important d'expliquer quelque peu cette association.

Regardons le cas d'une personne hypothétique très motivée à travailler et qui effectivement travaille. Nous prétendons que sa motivation explique sa participation à la main-d'œuvre. En effet, pour travailler, il

a fallu que cette personne prenne conscience dans un premier temps de certains de ses besoins (valence). Dans un second temps, cette même personne a évalué que ses chances étaient « bonnes » (probabilité perçue), compte tenu de ses habilités, de sa situation personnelle et familiale, du contexte social dans lequel elle vit, etc. . . , qu'en décidant de travailler elle pourrait atteindre certains résultats lui permettant de satisfaire certains de ses besoins.

Dans le même genre d'idée, une personne pourrait être très motivée à travailler et ne pas travailler. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que cette situation de non travail ne pourrait être que passagère (par exemple, une femme enceinte ou qui doit s'occuper de la garde de ses enfants en bas âge, un homme malade temporairement, etc. . .), et que la personne d'une part aurait certains besoins qui pourraient (probabilité perçue), selon elle, être satisfaits par le truchement d'un emploi.

D'un autre côté, une personne qui, malgré des besoins pressants, perçoit que ses probabilités d'atteindre tels résultats par le truchement du travail, sont faibles ou nuls (pour raison d'âge, de santé, de contexte familial, économique, etc. . .) ne sera pas motivée à travailler (c'est-à-dire à choisir l'option travail) pour satisfaire ses besoins.

Finalement, une personne ne sera pas intéressée à choisir l'option travail pour combler ses besoins si une autre option, plus intéressante, s'offre à elle pour satisfaire les mêmes besoins ou encore les mieux satisfaire.

Les données observées dans cette étude vont dans ce sens.

Dans le groupe de ceux qui ont un taux élevé de participation à la main-d'œuvre, les dix répondants qui accusent une force motivationnelle élevée (nos 6, 12, 14, 19, 21, 25, 28, 29, 36, 37), huit (nos 6, 12, 14, 19, 25, 28, 36, 37) ont également des caractéristiques biographiques (sexes, âge, éducation et état de santé) ainsi qu'une situation familiale (absence d'enfants âgés de moins de six ans pour les femmes) qui les aident à adhérer au marché du travail. On comprend alors pourquoi les probabilités perçues et par voie de conséquence leur motivation à travailler est positive. Seulement deux personnes (nos 21, 29) pourraient s'avérer non motivées à travailler en raison de leur état de santé. Cependant, pour elles, cet état de fait n'est pas perçu comme pouvant diminuer leur probabilité en travaillant de satisfaire leurs besoins.

Ceux qui accusent un taux faible de participation à la main-d'œuvre (nos 13, 20, 35, 8, 18, 34) voient cinq des leurs négativement (nos 13, 20, 35) ou faiblement (nos 8, 18) motivés et également affectés par des caractéristiques qui ne les incitent pas à travailler, soit la présence d'enfants en bas de six ans (nos 13, 35), l'âge avancé (no 34) et l'état de santé (no 8). Là encore il s'avère normal que leur niveau de motivation à travailler s'en ressente. Seulement deux sujets (nos 18 et 20) ne sont pas affectés par des caractéristiques personnelles ou une situation familiale connue qui pourrait freiner leur participation à la main-d'œuvre.

Finalement, parmi les gens qui ont un taux de participation nul (nos 5, 7, 11, 15, 16, 17, 24, 26, 30, 31, 38, 40), quatre ont une force motivationnelle négative (nos 5, 24, 38, 40) et deux faiblement positive (nos 11 et 31) et des caractéristiques biographiques telles qu'ils ne peuvent que difficilement participer à la main-d'œuvre. En effet, à l'exclusion du sujet no 11, trois ont des enfants âgés de moins de six ans (nos 5, 24, 31), une est assez âgée (no 40) et une en plus d'être âgée a un faible niveau d'instruction (no 38).

De plus, dans la même catégorie, six répondants (nos 7, 15, 16, 17, 26, 30), malgré une force motivationnelle positive, ne travaillent pas. Cependant, ces mêmes six personnes sont assez âgées (nos 7, 16, 17) ou ont à prendre soin d'enfants en bas âge (nos 15, 26, 30), ce qui peut expliquer leur non participation à la main-d'œuvre mais non leur forte motivation. Ces personnes considèrent que leurs chances de travailler sont bonnes et que c'est par ce moyen qu'elles pourront en arriver à satisfaire leurs besoins.

Bref, pour la majorité des répondants, la nature de certaines caractéristiques personnelles ainsi que leur situation familiale (enfants en bas âge, contexte social et économique, etc . . .) sont prises en considération lorsqu'ils évaluent les probabilités de satisfaire leurs besoins en travaillant et par voie de conséquence, ces éléments sont inhérents à leur force motivationnelle à aller travailler ou pas.

CONCLUSION

Dans cette conjoncture, l'hypothèse générale formulée (plus la force motivationnelle sera positive et forte, plus le taux d'activité sur le marché du travail — mesuré par le nombre d'heures travaillées — sera

élevé)¹² s'avère vérifiée. En effet, la force motivationnelle des individus à travailler est pleinement explicative de leur taux de participation à la main-d'œuvre. Il est vrai qu'il est difficile d'expliquer la situation de certains répondants qui laissent voir une force motivationnelle positive, ne semblent pas être affectés par un contexte de vie difficile et ne travaillent pas. Pour ces personnes, leur motivation élevée à travailler peut s'expliquer par une surestimation de leurs probabilités perçues qu'ils réussiront à satisfaire leurs besoins par le truchement de l'option travail et qu'ils finiront par y arriver. Une autre explication est que nos données (ce qui est fort probable) ne sont pas complètes et que d'autres facteurs (par exemple d'ordre personnel ou familial) les empêchent d'adhérer au marché du travail mais que cet empêchement n'est que passager.

Nous avons également fait l'hypothèse que la relation entre la force motivationnelle et le taux d'activité serait positive et beaucoup plus forte chez les hommes que chez les femmes (ou la relation devrait être négative). Tel qu'en atteste le tableau I, les données recueillies confirment cette hypothèse. Le coefficient de corrélation entre la force motivationnelle et le taux de participation à la main-d'œuvre est de .46 pour les hommes tandis qu'il est de - .21 pour les femmes.

¹² V. LAROCHE et B. BELZILE, « Motivation et travail : I. Cadre conceptuel », *Relations industrielles*, vol. 29, no 4.

Facteurs affectant l'offre de travail: les personnes à faible revenu

Bertrand Belzile
et
Viateur Larouche

Le présent article rend compte en partie d'une recherche visant à évaluer l'impact sur l'offre de travail des parents de familles à faible revenu des régimes publics de sécurité du revenu au Québec. Dans un premier temps, les auteurs font une revue de la littérature sur les taux d'activité, en insistant plus spécialement sur les principaux facteurs qui ont été utilisés dans quelques recherches empiriques sur le sujet. (Ce dernier examen pivote autour d'une excellente opérationnalisation faite récemment par Bowen et Finegan de l'analyse traditionnelle de l'offre du travail.) Dans un deuxième temps, ils s'attardent à quelques facteurs susceptibles d'affecter plus spécifiquement les parents de familles à faible revenu. Ils suggèrent d'abord une définition opérationnelle de chacun de ces facteurs, puis une mesure possible dans le cadre d'une enquête sur le terrain. Enfin, ils formulent l'hypothèse attendue entre chaque facteur et le taux d'activité. En conclusion, ils rapportent quelques résultats de recherches empiriques relativement aux effets de revenu et de substitution.

INTRODUCTION

Depuis les années 1960, notre société a pris davantage conscience du problème de la pauvreté et, surtout, de la nécessité de la combattre

BELZILE, Bertrand, professeur agrégé, Département des Relations Industrielles, Université Laval.
LAROUCHE, Viateur, Ph.D., professeur adjoint, Ecole des Relations Industrielles, Université de Montréal.

* Le présent article est tiré du rapport d'étape d'une recherche subventionnée par le ministère québécois des Affaires sociales et celui du Travail et de la Main-d'œuvre : Belzile, Bertrand et Viateur Larouche, *Taux d'activité des parents de familles à faible revenu*, Laboratoire de recherche en Relations industrielles, Université Laval (texte miméographié), avril 1974, 281 pages. Cette recherche a été complétée grâce à la collaboration, entre autres, de Michel Girard.

le plus possible. C'est ainsi qu'à la fin des travaux de la Commission d'Enquête sur la santé et le bien-être social entrainé en vigueur la Loi de l'aide sociale au Québec. Celle-ci venait principalement intégrer les diverses mesures d'assistance qui avaient prévalu jusqu'alors dans le Québec et fonder les prestations sur le seul critère (en pratique du moins) de l'écart entre les besoins et les ressources d'un ménage. Du même coup, se posait de façon plus aiguë le problème de l'incitation au travail, puisque dorénavant une famille peut recevoir de l'aide sociale même si son chef travaille, à la seule condition que l'écart ci-dessus mentionné le justifie.

Notre intérêt pour le taux d'activité des parents de familles à faible revenu provient donc du désir de notre société de combattre la pauvreté, d'autant plus que ce désir semble grandir sans cesse. Autrement dit, nous cherchons à connaître l'impact des régimes publics de sécurité du revenu sur l'offre de travail des parents de familles à faible revenu.

Le présent article constitue d'abord une revue partielle de la littérature portant sur les taux d'activité en général. Il rend compte ensuite de quelques variables susceptibles d'affecter plus spécifiquement les membres de la population à l'étude. Il s'agit donc d'une approche économique. (L'essentiel de l'approche psychologique également utilisée a déjà été présenté dans les deux (2) numéros précédents de la même revue).

Dans le présent article, nous allons, dans une première section, comparer l'analyse traditionnelle de l'offre du travail avec celle des taux d'activité. Nous allons ensuite expliquer les principaux facteurs utilisés dans les études empiriques. Enfin, nous allons proposer certaines variables qui nous apparaissent capables d'expliquer davantage le taux d'activité des parents de familles à faible revenu, en suggérant les mesures les plus appropriées et en mettant de l'avant les principales hypothèses. En conclusion, nous allons donner quelques résultats de recherches empiriques quant aux effets de revenu et de substitution.

OFFRE DU TRAVAIL ET TAUX D'ACTIVITÉ

Analyse traditionnelle de l'offre du travail

L'analyse des taux d'activité revient essentiellement à celle de l'offre du travail à laquelle les économistes se sont à vrai dire toujours intéressés, analyse dite traditionnelle qui se fait à l'intérieur de la théorie des prix. Les économistes y dérivent l'offre du travail à partir de la demande du

loisir, deux seuls usages du temps étant retenus. Tout comme pour un bien ou un service ordinaire, ils essaient de connaître, pour le travail, le résultat net de l'effet de substitution et de l'effet de revenu. Bien sûr, ce résultat ne peut être connu qu'empiriquement. Théoriquement, cependant, l'effet de substitution sur le travail est positif, c'est-à-dire qu'une augmentation (diminution) du taux de salaire entraîne une augmentation (diminution) de l'offre de travail, au sens de quantité offerte. Une relation contraire existe en ce qui concerne l'effet de revenu et l'offre de travail (si le loisir n'est pas un bien inférieur). En effet, une augmentation (diminution) du taux de salaire conduit à une diminution (augmentation) de l'offre du travail, c'est-à-dire une augmentation (diminution) de la demande de loisir.

Il importe de noter que, dans leur approche traditionnelle, les économistes étudient l'offre du travail au niveau individuel et, bien sûr, en amenant chaque individu à faire un choix entre le travail et le loisir. Ils le font en tenant compte principalement des *taux de salaire*, mais aussi des *préférences* et des *ressources disponibles*, sans oublier la fonction objectif qui est la maximisation de l'utilité.

Cette analyse de l'offre du travail permet une première connaissance du phénomène en question. Cependant, elle se situe à un haut degré d'abstraction et ne se prête donc pas très bien à l'explication du comportement d'individus ou de groupes d'individus, dans des situations concrètes. C'est pourquoi, de plus en plus d'économistes apportent des modifications à l'analyse traditionnelle afin d'améliorer cette dernière explication. On parle alors généralement d'analyse des taux d'activité ou d'analyse empirique de l'offre du travail.

Analyse des taux d'activité

Dans les études portant sur les taux d'activité, on divise généralement la population active en fonction de groupes d'âge-sexe particuliers, et une importance spéciale est généralement accordée aux jeunes, aux femmes mariées et aux personnes âgées.

Ces mêmes études font également état de deux séries de facteurs pouvant influencer l'offre du travail. Les deux premiers facteurs sont reliés aux caractéristiques individuelles des groupes concernés, les seconds aux conditions du marché du travail.

Il est opportun ici d'examiner l'ensemble des facteurs retenus par Bowen et Finegan¹ pour analyser les heures totales devant être consacrées par une famille au travail sur le marché. De plus, il est intéressant de noter que, dans leur analyse, les mêmes auteurs jugent utile d'appliquer la théorie générale du choix. En effet, l'unité décisionnelle, soit la famille, choisit la meilleure façon d'utiliser son temps, compte tenu de son revenu monétaire. En d'autres termes, elle choisit la meilleure combinaison des trois usages possibles du temps, soit le travail rémunéré (sur le marché), le travail non rémunéré (en dehors du marché) et le loisir.

Nous nous empressons de souligner que l'analyse traditionnelle de l'offre du travail cesse d'être strictement appropriée,² si l'on tient compte du troisième usage du temps. Le travail non rémunéré comprend toutes les activités non déjà incluses dans le travail rémunéré et le loisir, activités telles que l'éducation des enfants, le ménage, la cuisine, le magasinage (pour les personnes qui n'en retirent pas un réel plaisir !) etc. . .

Quatre classes de variables indépendantes

Toujours d'après Bowen et Finegan, le choix du ménage, quant à l'utilisation de son temps, est influencé par quatre classes de variables, soit les goûts, les gains espérés sur le marché, les gains espérés en dehors du marché et les ressources potentielles. Les goûts reviennent grosso modo aux préférences dont il a été question dans l'analyse traditionnelle de l'offre du travail.

C'est ainsi que plus ses *goûts* pour le revenu monétaire sont forts, plus le ménage consacrerait de temps sur le marché du travail, ces goûts étant influencés par le nombre de personnes dans le ménage, par son revenu transitoire,³ par le montant de ses obligations fixes telles que

¹ W. B. BOWEN et T. A. FINEGAN, *The Economics of Labor Force Participation*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1969, 897 pages. Les auteurs font une excellente revue de la littérature.

² « The analysis of labor supply to the market by way of the theory of demand for leisure viewed as a consumption good is strictly appropriate whenever leisure time and hours of work in the market in fact constitute an exhaustive dichotomy. This, of course, is never true even in the case of adult males ». Jacob MINCER, « Labor Force Participation of Married Women : A Study of Labor Supply », in *Aspects of Labor Economics*, National Bureau of Economic Research (New York), Princeton University Press, Princeton, 1962, p. 65.

³ Nous reviendrons plus loin sur ce concept.

taxes foncières et intérêts à payer et par ses dépenses anticipées pour l'éducation, par exemple. De même, le goût pour le travail en soi est relié positivement à la durée du travail rémunéré, ce goût étant affecté, entre autres, par la santé, l'éducation, l'origine ethnique (couleur aux États-Unis), le sexe, le statut marital, et certaines combinaisons de ces trois dernières variables. D'autres types de goûts influencent également le temps consacré par le ménage sur le marché du travail, pour ne mentionner que ceux pour les biens et services domestiques, ceux pour le travail non rémunéré à la maison, ceux pour l'éducation et évidemment ceux pour le loisir.

Une deuxième classe de variables des plus importantes se rapportent aux *gains espérés sur le marché du travail*. Ces gains dépendent, en premier lieu, des perspectives d'emploi en général, celles-ci étant mesurées approximativement surtout par le taux de salaire et le taux de chômage sur le marché. Ils dépendent, en deuxième lieu, des perspectives d'emploi de groupes de personnes, ces perspectives étant mesurées par les compositions industrielles et occupationnelles de la main-d'œuvre (soit l'aspect demande), et par l'offre du travail, plus explicitement l'offre de personnes comparables, quant à leur activité sur le marché, aux membres du ménage. Enfin, ces mêmes gains dépendent de perspectives personnelles d'emploi, lesquelles sont fonction à leur tour de variables telles que âge, sexe, santé, éducation, expérience, origine ethnique et proximité des occasions d'emploi.

Les *gains espérés en dehors du marché* constituent une troisième influence majeure sur le choix de la durée de travail du ménage. Ils dépendent, par exemple, de la productivité des membres du ménage dans des tâches domestiques et des coûts à faire accomplir certaines de ces tâches par des personnes de l'extérieur. L'inclusion de ces gains espérés augmente considérablement la capacité explicative de l'analyse de l'offre du travail en termes des taux d'activité, surtout en ce qui concerne les femmes mariées.⁴

Les *ressources potentielles* du ménage constituent une quatrième et dernière classe de variables qui affectent la durée du travail sur le marché.

⁴ « Recognition of the family context of leisure and work choices, and of the home-market dichotomy within the world of work, is essential for any analysis of labor force behavior of married women, and perhaps quite important for the analysis of behavior of other family members, including male family head », in MINCER, *op. cit.*, p. 66.

Il va sans dire que ces ressources prennent une signification particulièrement importante pour notre propos, car elles comprennent, entre autres, les prestations des régimes publics de sécurité du revenu sur lesquelles nous reviendrons plus loin.

L'analyse de Bowen et Finegan constitue une opérationnalisation des plus originales et des plus utiles de l'analyse traditionnelle de l'offre du travail. En effet, elle permet de retenir l'essentiel de celle-ci, soit l'estimation des effets de revenu et de substitution. Elle facilite aussi grandement la spécification d'un modèle particulier, d'une part, en qualifiant les variables de l'analyse traditionnelle, soit les *goûts*, les *gains espérés sur le marché* et les *ressources potentielles*, d'autre part, en tenant compte du troisième usage du temps par les *gains espérés en dehors du marché*, et, bien sûr, en situant dans le contexte familial la décision d'un individu quant à son activité sur le marché du travail. Du même coup, cette brillante opérationnalisation rend plus judicieux le choix des variables de contrôle et améliore considérablement l'analyse des résultats des recherches empiriques.

Modèle de Cain

Le modèle économique que nous présentons ci-dessous est celui que Cain a développé au milieu des années 1960, en tentant d'expliquer le taux d'activité des femmes mariées. Empressons-nous d'ajouter que la plupart des recherches empiriques sur le sujet, à l'exception des recherches expérimentales du type New Jersey-Pennsylvanie, se rapportent aux femmes mariées. Bien plus, c'est le cas des meilleures études. Le modèle de Cain a quand même sa place ici. D'abord, les parents de F.F.R. comprennent bien entendu les femmes mariées, mais aussi des hommes dont le comportement vis-à-vis le marché du travail se compare à divers égards à celui des femmes, car, en particulier chez les faibles revenus, les pères de famille semblent souvent amenés à « remplacer » leur épouse au foyer.⁵

Dans son modèle général (au sens où il s'applique aussi bien aux études en coupe instantanée qu'aux études chronologiques et, dans l'un et l'autre cas, aussi bien à celles utilisant des données agrégées que désagrégées), Cain considère les variables suivantes : le revenu potentiel de la famille, les gains de la femme sur le marché, les gains de la femme à la maison, les gains sur le marché d'autres membres de la famille (que la mère) les

⁵ Voir à ce sujet la note no 26.

gains à la maison d'autres membres de la famille (que la mère), les goûts de la mère pour le travail rémunéré relativement au travail à la maison et au loisir et enfin, un terme d'erreur rendant compte des nombreux autres facteurs. Il convient de mentionner que le modèle général de Cain représente vraiment le modèle-type utilisé par la plupart des économistes, dans leurs recherches empiriques des taux d'activité, surtout ceux des femmes mariées. En effet, Cain, de son côté, s'est inspiré des meilleurs auteurs qui l'ont précédé, en particulier de Marvin Kosters et de Jacob Mincer. De leur côté, les auteurs de publications plus récentes (à 1966) se sont, à notre avis, largement inspirés eux-mêmes de Cain, à l'exception encore une fois des auteurs de recherches expérimentales.

Pour notre part, nous nous attardons surtout à une application faite par Cain de son modèle général à l'étude en coupe instantanée de données désagrégées, comme c'est notre cas. Les variables explicatives alors retenues sont les suivantes : revenu permanent, revenu transitoire, gains de l'épouse sur le marché, présence d'enfants, éducation de la femme et âge de la femme.

Nous nous attarderons quelque peu dès maintenant aux deux (2) premières variables, et, en particulier, à la distinction entre les deux. Selon Friedman, le revenu permanent comprend trois composantes principales : 1) le revenu du capital physique (« non-human ») ; 2) les perspectives d'emploi personnelles ; et 3) les perspectives d'emploi originant des conditions du marché.⁶ Le revenu transitoire d'une période est obtenu tout simplement en faisant la différence entre le revenu permanent tel que défini ci-dessus et le revenu courant.

Selon la théorie du revenu permanent, la « consommation totale de la famille est déterminée même en courte période par le niveau de longue période de son revenu » :⁷ Cette affirmation correspond d'ailleurs au comportement observé des familles, à commencer par notre propre famille. Il paraît évident que le revenu transitoire est susceptible d'affecter l'offre de travail des membres des familles en général, et en particulier de celles à faible revenu. En effet, ces dernières n'ont certainement pas la même possibilité que les plus fortunées de puiser à même leur épargne accumulée pour contrer le revenu transitoire positif (déficit). Il en est

⁶ Milton FRIEDMAN, *A Theory of the Consumption Function*, National Bureau of Economic Research, Princeton University Press, Princeton, 1957, p. 21. Nous n'avons pas traduit le texte correspondant de l'auteur, mais nous avons voulu en rendre l'essentiel.

⁷ MINCER, *op. cit.*, pp. 74-75. La traduction est de nous.

de même pour la facilité d'emprunt, du moins quand le déficit dépasse un certain montant. Les membres de familles à faible revenu n'ont donc vraisemblablement que très peu d'autres choix que le travail rémunéré quand leur revenu courant s'éloigne trop de leur revenu permanent.

Définition et mesure de la variable dépendante

Le taux d'activité se définit généralement par le rapport de la population active sur la population éligible. Cette définition du taux d'activité ne tient évidemment pas compte du nombre d'heures effectivement travaillées, mais uniquement de la participation ou non à la population active. Dès lors, on peut se demander, avec Fleisher, pourquoi ne pas considérer plutôt d'autres aspects tels que le nombre d'heures par semaine ou par année. Car non seulement pourrait-on possiblement améliorer la connaissance de l'offre du travail, mais, à la rigueur, on ne peut pas connaître grand chose des effets de substitution et de revenu, quand on ne considère que deux situations possibles, participer ou non à la population active.⁸ En effet, ni l'une ni l'autre de ces situations ne correspondent à des points de tangence de la contrainte budgétaire à des courbes d'indifférence, dans l'analyse traditionnelle de l'offre de travail.

Pour toutes ces raisons et d'autres, nous mesurons le taux d'activité par le nombre d'heures de travail par année, ce nombre pouvant être en termes actuels ou potentiels.

Population étudiée et enquête-pilote sur le terrain

Pour les fins de la présente recherche, nous définissons comme familles à faible revenu (F.F.R.) celles dont le revenu total est inférieur à 150% du montant maximum des prestations d'aide sociale (en vertu de la loi du même nom) plus les allocations familiales, en supposant qu'elles ne reçoivent aucun revenu déductible dans le calcul des prestations.

Nous avons effectué une enquête-pilote sur le terrain, en administrant notre questionnaire⁹ auprès d'une quarantaine de parents de F.F.R.

⁸ Belton M. FLEISHER, « The Economics of Labor Force Participation : A Review Article », *The Journal of Human Resources*, vol. VI, no 2, Spring 1971, pp. 139-148.

⁹ Le lecteur intéressé à obtenir une copie de ce questionnaire, comme d'ailleurs toute information additionnelle, est prié de communiquer avec les auteurs du présent article.

En fait, seulement 31 questionnaires ont été jugés utilisables. Nous disposons donc de données désagrégées (individuelles) recueillies lors d'une rencontre avec chaque parent. Cette enquête visait surtout à valider nos instruments de recherche contenus dans le même questionnaire et à explorer l'opérationnalité des quelques variables particulières présentées ci-dessous, ceci en vue de l'enquête complète sur le terrain. La trop faible représentativité de l'échantillon n'a pas permis de vraiment vérifier les hypothèses que nous formulons dans le texte qui suit. Dans la même veine, le traitement statistique a dû être si peu sophistiqué que nous n'en reproduirons aucun résultat dans le présent article.

PRINCIPAUX FACTEURS UTILISÉS DANS LES ÉTUDES EMPIRIQUES

Il nous apparaît du plus grand intérêt d'examiner les principaux facteurs qui ont été retenus dans les études empiriques. Une meilleure connaissance des facteurs qui y ont été utilisés permet de mieux spécifier un modèle particulier et aussi de mieux exploiter les données recueillies sur le terrain.

Autre revenus de la famille

Par « autre revenus de la famille » pour un individu, on entend généralement le revenu potentiel de sa famille moins le revenu du travail de cet individu sur le marché ou à la maison. Le « revenu potentiel de la famille » inclut tous les revenus potentiels de celle-ci y compris les gains sur le marché et à la maison de tous ses membres. Évidemment, les auteurs utilisent la variable « autres revenus » plutôt que celle « revenu potentiel » car celle-ci inclut les gains du membre en question et reflète précisément le choix que celui-ci a déjà fait.¹⁰

Il va de soi que cette variable peut voir un impact considérable sur l'offre de travail d'une mère de famille, bien que relativement faible pour celle du père de famille, à moins que ces « autres revenus » soient très élevés. Elle prend, de plus, une signification particulièrement grande pour les parents de F.F.R., en raison des prestations des régimes publics de sécurité du revenu qui y sont incluses.

¹⁰ « Indeed, the use of observed family income in empirical study of the supply relation would be inappropriate. Instead of serving as a determinant of labor force behavior, it already reflects such decisions », in MINCER, *op. cit.*, p. 69.

On peut théoriquement prédire un effet de revenu négatif sur les taux d'activité, en supposant que le loisir n'est pas un bien inférieur pour les personnes concernées et que celles-ci n'éprouvent pas une aversion totale pour les activités en dehors du marché du travail.

Gains espérés sur le marché

Cette variable est certainement l'une de celles qui affectent le plus les taux d'activité. Bien plus, son action est directe. Quelques facteurs lui servent de mesures indirectes telles que l'éducation. De plus, on sait que le gain d'un individu sur le marché est déterminé par ses capacités au travail ainsi que par la demande du marché pour ces capacités. Cette définition implique clairement qu'il s'agit d'un concept de gains potentiels ou espérés. Ces gains espérés correspondent donc au revenu qu'un individu commande sur le marché par période.

Il n'y a probablement pas lieu de nous étendre longuement sur cette variable. Soulignons d'abord que le concept de gains espérés peut différer de celui de gains actuels, quoiqu'on puisse probablement dire que les deux sont égaux, si l'on suppose qu'un individu travaille là où les gains sont les plus élevés pour lui. Mentionnons enfin que le concept de gains espérés par période diffère de celui de gains totaux, ces derniers étant obtenus en multipliant les gains espérés par période par le nombre de périodes travaillées.

Gains espérés à la maison

Les tâches domestiques étant généralement dévolues à la femme dans notre société, il ne faut pas se surprendre que ce facteur est retenu dans les études empiriques pour analyser les taux d'activité des femmes mariées. Mais, dans la mesure où certaines tâches domestiques sont aussi accomplies par les hommes, ce facteur peut contribuer pour autant à expliquer le taux de ceux-ci. Cette relation s'avère encore plus significative pour l'ensemble de la population si l'on définit le travail en dehors du marché de façon à inclure tout ce qui n'est pas à proprement parler loisir ni travail rémunéré.

La mesure des gains espérés à la maison pose des problèmes considérables. Cain, par exemple, a utilisé le nombre et l'âge des enfants,¹¹

¹¹ Glen G. CAIN, *Married Woman in the Labor Force*, The University of Chicago Press, Chicago, 1966, p. 9.

et Bowen et Finegan, en plus, le salaire des aides domestiques.¹² Évidemment, la relation de ces gains avec le taux d'activité est négative ; elle est forte pour les femmes et faible pour les hommes.

Éducation

Parmi les facteurs considérés, l'éducation occupe une place privilégiée pour tous les groupes, avec l'exception importante des hommes âgés de 25 à 54 ans : supposément, la société ne laisse pratiquement pas le choix à ces hommes d'être actifs ou inactifs.¹³ Pour plus ou moins la même raison, la relation entre l'éducation et le taux d'activité apparaît moins forte pour les hommes que pour les femmes, dans les deux autres groupes d'âges, 15-24 et 55 ans et plus. Enfin, cette relation est particulièrement forte pour les femmes mariées. Par exemple, au Canada, en 1961, les femmes mariées ayant une formation universitaire étaient actives dans une proportion de 36.23%, comparativement à 16.93% pour celles n'ayant fréquenté que l'école primaire.¹⁴

Il existe deux principales raisons pour lesquelles l'éducation affecte aussi fortement le choix d'être actives ou inactives des personnes incluses dans la plupart des groupes. D'abord, et surtout, plus le niveau d'éducation est élevé, plus les perspectives personnelles d'emploi des individus sont bonnes, et partant plus leurs gains espérés sur le marché sont substantiels. Ensuite, le goût pour le travail rémunéré en soi semble augmenter naturellement avec le niveau d'éducation.¹⁵

Âge

Il suffit d'examiner les taux d'activité par groupes d'âges pour constater la grande influence qu'exerce, apparemment du moins, l'âge sur ces taux. Sans entrer dans trop de détails, notons que les personnes âgées de 14 à 24 ans participent assez peu à la population active, excepté pendant les vacances. Le taux pour ces personnes s'élevait à 56.7% au Québec en 1972.¹⁶

¹² BOWEN et FINEGAN, *op. cit.*, en particulier pp. 96 et 160-172.

¹³ BOWEN et FINEGAN, *op. cit.*, p. 54.

¹⁴ John D. ALLINGHAM et Byron G. SPENCER, « Women Who Work : Part 2 », *Special Labour Force Studies*, série B, no 2, Statistique Canada, Ottawa, 1968, p. 13.

¹⁵ Par exemple, ALLINGHAM et SPENCER, *op. cit.*, p. 11.

¹⁶ Statistique Canada, *La population active*, Information Canada, Ottawa, cat. no 71-001, avril 1973, p. 66.

Au Canada, en 1972, les personnes âgées de 25 ans et plus, des deux sexes, participaient à la population active dans une proportion de 83.4%. Par ailleurs, il faut noter que les personnes dans la force de l'âge (prime-age persons), soit celles entre 25 et 44 (ou 54) ans, connaissent un taux relativement constant avec le passage des années (à l'exception des femmes mariées). Au Québec, en 1970, les hommes du groupes 25-44 participaient dans une proportion de 96.4%.¹⁷ Pour les personnes âgées de 55 ans et plus, le taux décroît assez régulièrement.

Pour les femmes mariées du groupe 15-64 ans, le taux varie assez fortement avec l'âge. Mais cette variation s'explique surtout par les rôles sociaux qu'elles remplissent, ceux-ci changeant, entre autres, selon l'âge.

L'âge, pour la population de 14 ans et plus en général, joue donc un rôle considérable sur les taux d'activité. Mais il faut tenter d'aller au-delà de cette relation superficielle, pour découvrir que ce rôle s'explique principalement en termes de perspectives d'emploi parsonnelles. En effet, les personnes dans la force de l'âge ont généralement, selon toute évidence, beaucoup plus de facilités à se trouver un emploi que les personnes plus jeunes et que celles plus âgées. De plus, pour les plus jeunes, l'influence de l'âge sur les taux, s'explique évidemment par la fréquentation scolaire ou, en termes plus techniques, par le taux de rendement plus élevé de l'éducation. On peut mentionner enfin que certains goûts varient avec l'âge. Ainsi, on reconnaît que les jeunes ont généralement plus de goût pour les études que les moins jeunes. Ceux-ci, par ailleurs, et surtout ceux âgés de 55 ans et plus, sont probablement moins attirés par le travail sur le marché que les 25-34 ans.

Nombre et âge des enfants

Cette variable se retrouve, à notre connaissance, dans toutes les études empiriques portant sur les taux d'activité des femmes mariées. On verra l'importance de ce facteur lors de l'examen du statut marital. On y dégagera l'effet négatif et fort du nombre et du bas âge des enfants sur la participation des femmes mariées, en insistant sur le bas âge des enfants, via le goût pour les biens domestiques.

Il est intéressant de noter l'effet contraire de ce facteur, en ce qui concerne les pères de famille. En effet, le nombre et l'âge des enfants

¹⁷ Bureau de la Statistique du Québec, *La situation du travailleur au Québec, 1970*, Ministère de l'Industrie et du Commerce, Québec, février 1972, p. 27.

constituent une bonne mesure approximative du goût pour le revenu monétaire, c'est-à-dire du niveau des besoins de la famille.

Avant de passer au facteur suivant, il convient de noter, pour notre propos, l'incidence plus forte de la pauvreté chez les familles nombreuses. Par exemple, l'incidence des faibles revenus, au Canada, en 1961, s'élevait à 33% chez les familles ayant trois enfants ou plus de moins de 16 ans, comparativement à 23% chez celles n'ayant que deux enfants.¹⁸

Goût pour le travail rémunéré

L'importance de cette variable apparaît surtout dans les études comme la nôtre qui utilise des données individuelles. Il semble que l'influence de cette variable soit de beaucoup diminuée par l'agrégation des données.¹⁹

Il faut se demander jusqu'à quel degré on peut expliquer la variation des taux d'activité par un modèle économique qui n'inclut pas explicitement la variable goûts. En réponse à cette question, Cain suggère que « les forces économiques constituent des causes plus importantes que les apparences l'impliquent et que les changements dans les attitudes sociales sont parfois attribuables aux autres forces (économiques) et ne font que refléter celles-ci ». ²⁰ Pour mesurer indirectement le goût pour le travail rémunéré, Cain, par exemple, utilise des variables telles que l'âge, la résidence et le logement.²¹

Si nous insistons autant sur le sujet, c'est que plusieurs des facteurs utilisés dans les recherches empiriques se rapportent plus ou moins explicitement et directement aux goûts tels que définis ci-dessus. Ceci est en bonne partie vrai pour les derniers facteurs que nous allons examiner, soit le sexe, le statut marital, le statut d'activité du mari (de l'épouse), l'occupation, la santé, l'origine ethnique, la résidence et le logement.

¹⁸ Conseil Économique du Canada, *Cinquième exposé annuel (1968)*, Information Canada, Ottawa, 1968, p. 120.

¹⁹ « The tastes factors, believed to be washed out by aggregation, are doubtless of great importance among individuals », in CAIN, *op. cit.*, p. 25.

²⁰ *Ibidem*, p. 41. (La traduction est de nous).

²¹ *Ibidem*, p. 25.

Sexe

Même en excluant le cas spécial des femmes mariées, les taux d'activité diffèrent passablement selon le sexe. Par exemple, au Canada en 1972, le taux s'élevait à 58.5% pour l'ensemble des hommes célibataires, comparativement à 48.9% pour celui des femmes célibataires. Les pourcentages comparatifs, pour les personnes mariées, étaient de 86.8% et 33.9% pour les hommes et les femmes respectivement.²² Toujours au Canada en 1961, le taux atteignait 78.1% pour l'ensemble des hommes comparativement à 29.7% pour l'ensemble des femmes.²³ Les statistiques correspondantes, en février 1971, étaient de 75.6% et 38.4%.²⁴

Comme pour l'âge, il faut se demander en quoi le sexe affecte les taux d'activité, en allant au-delà des relations statistiques observées. En fait, la réponse est double. D'une part, étant donné que les femmes ont généralement beaucoup plus de capacités, de goûts et de préférences que les hommes à remplir la plupart des tâches domestiques, leurs gains espérés dans celles-ci sont aussi beaucoup plus élevés que ceux des hommes. Les femmes sont donc généralement davantage incitées que les hommes à remplir les tâches domestiques, et partant, moins incitées à travailler sur le marché. D'autre part, on sait que leurs gains espérés sur le marché sont pas mal inférieurs à ceux des hommes.

Statut marital

L'influence du statut marital a déjà été signalée lors de l'examen de l'âge et du sexe. En fait, pour obtenir une bonne idée de l'influence du premier facteur, il faut tenir compte de celle des deux derniers. Par exemple, il n'est pas correct de comparer le taux d'activité de 86.8% des hommes mariés avec celui de 68.5%²⁵ des hommes célibataires, car ceux-ci sont en forte majorité des jeunes dont le taux est relativement très bas ; il n'est pas plus significatif de mettre en parallèle le même taux de 86.8% et celui des femmes mariées dont le taux est très faible, soit 33.9%.

²² *La population active*, op. cit., avril 1973, p. 18.

²³ *Recensement 1961*, vol. III, partie 3, tableau 15.

²⁴ *La population active*, op. cit., février 1974, p. 42.

²⁵ *La population active*, op. cit., avril 1973, p. 18.

Il n'en reste pas moins vrai que le statut marital a un impact passablement fort sur la situation à l'étude. En effet, comme on l'a déjà mentionné pour le sexe, le fait pour une femme d'être mariée l'incite à travailler davantage à la maison que sur le marché. À son tour, la force de cette incitation dépend en bonne partie du goût pour les tâches domestiques et, par voie de conséquence, des gains espérés en dehors du marché. On sait que ces tâches augmentent considérablement avec le nombre et le bas âge des enfants. On sait aussi que, d'après nos normes sociales, ce sont généralement et de préférence les mères, qui voient elles-mêmes à l'éducation de leurs enfants. Il existe donc un conflit généralement très fort pour les femmes mariées, entre le travail à la maison et le travail sur le marché, en particulier pour celles du groupe d'âges 25-34.

Bien plus, cette incitation qu'éprouvent apparemment beaucoup de femmes mariées à rester à la maison est influencée par le revenu du mari. Les auteurs d'études empiriques rapportent, en effet, que plus le salaire de leur mari est élevé, plus le taux d'activité des femmes est faible, toutes choses égales par ailleurs.

Par contre, il apparaît intéressant de noter, chez les hommes, une relation positive entre le statut marital et le taux d'activité. On s'attend naturellement à une telle relation puisque, dans notre société, c'est principalement le père de famille qui pourvoit aux besoins des siens. Donc, pour l'homme marié, l'incitation à travailler (sur le marché) s'accroît, entre autres, avec le nombre de ses dépendants.

Statut d'activité du mari (de l'épouse)

Naturellement, ce facteur se rapporte davantage aux femmes mariées. Mais dans une certaine mesure, on peut l'appliquer aussi aux hommes. Le statut de travail affecte le taux d'activité principalement via les autres revenus. De plus, quand l'épouse travaille, le mari est incité à remplir quelques tâches domestiques et, par voie de conséquence, désincité à travailler sur le marché. Cette désincitation pourrait être forte, dans le cas d'une épouse qui commanderait des gains relativement élevés sur le marché par rapport à ceux du mari.²⁶

²⁶ « Hearings before Congress on the problem of the depressed areas during the late 1950's are full of not-so-funny examples of a virtual switch in work roles between the long-term unemployed husband and the wife who gets a job ». See U. S. Senate, Special Committee on Unemployment Problems, (Hearings), 86th Congress, 2nd Session. (In CAIN, *op. cit.*, p. 29, note no 47).

Le statut d'activité du mari peut aussi affecter le goût de l'épouse pour le travail à la maison. L'épouse est possiblement libérée du travail sur le marché, si le mari fait un revenu suffisant ; elle peut donc s'adonner « à loisir » aux tâches domestiques et, partant, s'y plaire davantage que si elle devait mener de front une double vie (au bon sens de l'expression). La même chose s'avère sans doute vraie pour le mari, quoiqu'à un degré généralement moindre.

Occupation

Il convient d'insister sur la prudence à apporter, dans la relation entre taux d'activité et occupation. En effet, ce facteur « empirique » sert de mesure approximative pour plusieurs facteurs « théoriques » tels que le goût pour le travail rémunéré (en termes de récompense psychique) et les perspectives personnelles d'emploi (dans la mesure où elles sont affectées par le profil de carrière, par le taux de chômage occupationnel et par les occasions d'emploi à temps partiel).

On sait aussi que les occasions de gains varient avec l'occupation. À leur tour, les gains espérés sur le marché dépendent fortement des forces du marché, c'est-à-dire de la demande et de l'offre, celles-ci prenant une signification plus grande par occupation. Enfin, il convient quelquefois de tenir compte de l'occupation du mari en ce qui concerne les femmes mariées.

Santé

Que la santé affecte le taux d'activité d'un individu constitue une proposition inattaquable.²⁷ Malheureusement, il n'existe, à notre connaissance, que très peu de statistiques valides et fiables sur l'état de santé des individus au Canada,²⁸ comme d'ailleurs aux États-Unis.²⁹ Nous soulignons la relation de ce facteur avec le concept d'aptitude au travail utilisé dans l'administration de la loi d'Aide sociale au Québec.

Avant de passer au facteur suivant, il faut souligner que la santé est susceptible d'affecter principalement deux facteurs plus directement reliés aux taux d'activité, soit le goût pour le travail rémunéré et les

²⁷ BOWEN et FINEGAN, *op. cit.*, par exemple, p. 62.

²⁸ Michel GIRARD, *Santé et productivité du travail*, thèse de maîtrise, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec, 1972, 107 pages.

²⁹ BOWEN et FINEGAN, *op. cit.*, par exemple, p. 62.

perspectives personnelles d'emploi. En effet, on peut penser a priori que plus la santé d'un individu est bonne, plus celui-ci éprouve le besoin d'être actif. Pourquoi pas dans un travail rémunéré ? De plus, l'état de santé, de toute évidence, est relié positivement à la capacité de travail et de gagner de quelqu'un.³⁰

Origine ethnique

En fait, si l'origine ethnique affecte la participation à la population active, c'est via certains facteurs reliés plus directement au phénomène à l'étude, facteurs tels que le goût pour le travail rémunéré en soi, les perspectives personnelles d'emploi et les revenus autres que ceux du travail.

Il semble par exemple que certaines ethnies valorisent davantage le travail rémunéré en soi. Mais il existe certainement des différences plus ou moins marquées entre les ethnies à cet égard. Quant aux perspectives d'emploi, elles sont sans doute inférieures pour certains groupes mais probablement pour des raisons autres que l'ethnie comme telle, par exemple un niveau d'éducation inférieur. Toutefois l'ethnie peut entraîner une certaine discrimination sur le marché du travail, et partant, expliquer certains écarts dans les gains espérés.

La relation entre l'origine ethnique et le taux d'activité est indéterminée, a priori, en raison de la coexistence des effets de substitution et de revenu. Pour lever partiellement cette indétermination, il faut, de plus, préciser de quelles ethnies il s'agit.

Résidence

La plupart des auteurs tiennent compte, d'une façon ou d'une autre, de la résidence comme facteur susceptible d'affecter les taux d'activité. Le goût des individus pour le travail rémunéré peut varier quelque peu de région en région et de ville en ville, dans le dernier cas probablement surtout en raison du degré d'urbanisation. De même en est-il en ce qui concerne le goût des femmes pour les tâches domestiques. La résidence joue vraisemblablement un rôle à d'autres points de vue. Mais le point de vue privilégié par les auteurs est la proximité des occasions d'emploi.

³⁰ M. GIRARD, *op. cit.*

Logement

Bowen et Finegan définissent ce facteur au sens grandeur (nombre de pièces) du logement, sans égard au statut de propriétaire ou de locataire. Il est opportun de noter dès maintenant l'ambiguïté du sens de la relation entre logement (au sens grandeur) et le taux d'activité : le logement peut inciter ou désinciter la femme à participer à la population active. Bien plus, les mêmes auteurs ont découvert que ce facteur avait un effet net global relativement négligeable.³¹ Au fond, le logement tel que défini ici reflète en un certain sens le goût de la femme (sans exclure le mari) pour la vie à la maison. Bien sûr, il affecte le goût pour le revenu monétaire, mais il est probablement davantage affecté lui-même par le revenu monétaire.

Si nous considérons quand même le logement ici, c'est qu'il constitue l'un des quatre besoins essentiels, dans le calcul des prestations en vertu de la loi d'Aide sociale du Québec. Il faut remarquer, toutefois, que le nombre de pièces dépend du nombre d'enfants, facteur considéré séparément plus tôt ; la prestation logement dépend, de plus, de la région ou du niveau des loyers de la région.

Autres facteurs empiriques

Il existe certaines autres variables que nous ne jugeons pas utile de considérer explicitement, telles que, par exemple, le coût des garderies d'enfants (relativement aux gains espérés à la maison) et le nombre de travailleurs potentiels dans la famille (relativement aux autres revenus de la famille).

FACTEURS PLUS PERTINENTS POUR LA PRÉSENTE RECHERCHE

Dans le texte qui suit, nous définissons d'abord chacun des facteurs qui nous apparaissent plus spécialement pertinents, dans le cadre d'une recherche empirique faite en coupe instantannée et utilisant des données désagrégées, pour expliquer le taux d'activité des parents de familles à faible revenu. Nous suggérons ensuite comment mesurer chaque variable. Enfin, nous spécifions la relation espérée entre la variable dépendante (T) et chacun des facteurs considérés ci-après.

³¹ BOWEN et FINEGAN, *op. cit.*, p. 107.

Gains potentiels sur le marché (g_t)

2

DÉFINITION

Comme on l'a déjà vu, les gains potentiels constituent l'une des trois composantes de l'analyse traditionnelle de l'offre du travail.

MESURE DES GAINS POTENTIELS SUR LE MARCHÉ

Nous référons aux gains par heure, cette période étant jugée la plus appropriée par la plupart des auteurs pour mesurer les gains potentiels au sens de la capacité de gagner.

Dans le cas des personnes qui travaillent actuellement ou qui ont travaillé récemment, il va sans dire que la mesure est directe et facile. Dans le cas des autres, surtout de celles qui n'ont jamais travaillé, nous croyons préférable de nous en remettre à leur perception du taux de salaire qu'elles pourraient commander sur le marché.

HYPOTHÈSE

Théoriquement parlant, comme on l'a déjà vu ci-dessus, aucune prédiction ne peut être faite quant à l'effet net des effets de revenu et de substitution.

Gains potentiels à la maison (g_m)

DÉFINITION

Personne ne peut nier que la mère de famille travaille réellement quand elle fait le ménage, prépare les repas, élève ses enfants, etc . . . Et pourtant, on considère comme non rémunéré le travail à la maison. Mais quand la femme mariée travaille à l'extérieur, elle doit généralement engager quelqu'un pour remplir au moins certaines de ses tâches dites domestiques ou certains de ses rôles familiaux. On peut donc rigoureusement parler de coût d'option. Et si une femme mariée devait se faire remplacer entièrement par une ou des aide(s) domestique(s), ce dernier coût pourrait être passablement élevé, surtout si la famille était nombreuse, la maison spacieuse, etc . . .

MESURE

À la limite on pourrait essayer de mesurer le coût total d'option. Ceci nous apparaît peu réaliste pour différentes raisons. La principale

pour nous est la suivante : ce qui affecte le plus l'offre de travail d'un parent d'une famille, et surtout à faible revenu, c'est probablement les dépenses additionnelles de la famille directement causées par le travail du parent en question sur le marché. Comme autres raisons, nous croyons beaucoup plus facile de connaître ces dépenses additionnelles réellement encourues que les dépenses additionnelles correspondant au coût total d'option. Pour un parent qui ne travaille pas, nous devons nous en remettre à sa perception de ses gains potentiels à la maison au sens expliqué ci-dessus.

HYPOTHÈSE

On peut prédire avec confiance que la relation sera négative entre le taux d'activité et les gains potentiels à la maison. De plus, on doit s'attendre généralement à une relation beaucoup plus forte pour la femme que pour l'homme.

Autres revenus (Y_p)

DÉFINITION

Dans « autres revenus » de la famille, nous incluons tous les revenus de celle-ci, moins le salaire annuel du parent concerné et moins les prestations de tous les régimes publics de sécurité du revenu, aussi bien celles du parent lui-même (P_m) que celles de la famille (P_f). Ces prestations sont considérées distinctement.

MESURE

Le concept de ressources potentielles de la famille réfère à son revenu permanent, selon le sens expliqué plus tôt. Comme on l'a déjà vu également, « la consommation totale de la famille est déterminée même en courte période par le niveau de longue période de son revenu ». Nous croyons donc correct de mesurer le revenu permanent total en faisant la moyenne des budgets familiaux sur trois ans. Naturellement, pour obtenir les « autres revenus », nous devons soustraire du revenu permanent total de la famille tous les revenus du parent concerné, de même que toutes les prestations des régimes publics. De plus, afin de rendre plus significative la comparaison entre les parents de F.F.R., nous divisons les « autres revenus » par le revenu permanent total de la famille.

HYPOTHÈSE

Les études empiriques ont toutes démontré que cette variable exerçait une influence très marquée sur le taux d'activité des individus, et

plus particulièrement des travailleurs d'appoint (secondaires) tels que les femmes mariées. La relation entre T et Y_p est évidemment négative et généralement plus forte pour l'épouse que pour le mari.

Revenu transitoire (Y_t)

DÉFINITION

Ce que nous voulons connaître par cette variable, c'est l'écart entre le revenu courant de la famille et son revenu permanent tel que défini précédemment. Autrement dit, nous voulons savoir si la famille peut se payer, à même son revenu courant, le niveau de vie ou train de vie auquel elle est habituée ou auquel elle aspire. Par revenu courant, nous entendons l'ensemble des revenus au sens recettes, au cours de l'année en cours. Mentionnons, en passant, que les dépenses qui entrent dans le calcul du revenu permanent via le budget sont entendues au sens de déboursés.

MESURE

Compte tenu de ce qui précède immédiatement, la mesure est simple et directe. Comme pour la variable « autres revenus », nous exprimons le revenu transitoire en termes relatifs, en divisant la différence entre revenu permanent et revenu courant par revenu permanent.

HYPOTHÈSE

La littérature pertinente est également claire au sujet de la relation entre T et Y_t : d'une part, plus le revenu permanent excède le revenu courant, plus le taux d'activité est élevé, et d'autre part, plus le revenu courant excède le revenu permanent, moins le taux est élevé.

Prestations reçues par le parent (P_m)

DÉFINITION

Parmi les prestations des régimes publics de sécurité du revenu, il est opportun de distinguer celles, en un sens, reçues par le parent, des autres reçues par la famille. Celles du parent peuvent provenir de deux régimes, soit de l'assurance-chômage ou de la formation professionnelle des adultes (F.P.A.). Elles sont reçues par le parent en ce sens qu'elles dépendent de l'activité de celui-ci sur le marché du travail. Afin de faciliter la comparaison entre les parents, il convient de diviser les presta-

tions du parent, au cours des douze derniers mois, par ses gains potentiels au cours de la même période.

MESURE

Telle que définie ci-dessus, cette variable ne pose aucun problème de mesure : on ne compte que les prestations effectivement reçues ; quant aux gains potentiels, on en a déjà discuté.

HYPOTHÈSE

La relation entre T et P_m est certes en grande partie tautologique. En effet, de toute évidence, plus quelqu'un reçoit de telles prestations, moins il travaille sur le marché.

Prestations reçues par la famille (P_f)

DÉFINITION

Tous les régimes publics entrent en ligne de compte ici : d'abord l'aide sociale, les allocations familiales, les rentes du Québec (de l'État) et les accidents du travail, pour toute la famille comme telle, et ensuite l'assurance-chômage de même que la F.P.A. pour le conjoint du parent concerné. Nous qualifions ces régimes de « familiaux » principalement parce que leurs prestations ne sont probablement pas susceptibles d'affecter plus particulièrement un parent plutôt que l'autre. Comme pour la variable précédente, nous jugeons utile de l'exprimer en fonction du revenu total permanent de la famille.

MESURE

La mesure est simple et directe : il s'agit des prestations effectivement reçues.

HYPOTHÈSE

La relation entre P_f et T nous apparaît partiellement tautologique. C'est évidemment le cas entre les prestations d'aide sociale et le taux d'activité de l'un et l'autre des parents. Il en est de même entre les indemnités d'accidents du travail et le parent accidenté.

Le sens de la relation est le même entre le taux d'activité et chaque type de prestations incluses dans P_f . On peut affirmer que plus P_f est grand, plus T est faible.

Prestations potentielles d'aide sociale (P_{as})

DÉFINITION

Cette variable indépendante retient particulièrement notre attention ici, car le but ultime de la présente recherche c'est de connaître l'impact des prestations des régimes publics de sécurité du revenu sur l'offre de travail d'un parent d'une F.F.R. Or, le régime le plus pertinent à cet égard est précisément celui de l'aide sociale, surtout en raison de son caractère de dernier recours.

D'abord, pour bien évaluer l'impact du régime en question, il nous apparaît nécessaire d'en définir les prestations en termes potentiels. Puis, pour rendre opérationnel ce concept de prestations potentielles, nous croyons convenables de le définir comme la différence entre d'une part les prestations que sa famille aurait reçues si le parent concerné n'avait pas travaillé du tout, pendant les douze derniers mois, et d'autre part, les prestations que sa famille aurait reçues si le même parent avait travaillé tout le temps, pendant la même période. Nous divisons enfin la différence par les gains du membre sur le marché.

Le lecteur aura sans doute compris que nous voulons, en un sens, forcer chaque parent à comparer le revenu potentiel de sa famille en provenance de l'aide sociale et le même revenu provenant de son propre travail sur le marché.

MESURE

Aux personnes qui n'ont pas travaillé du tout pendant les douze derniers mois, on leur demande combien elles pensent que leur famille aurait pu recevoir du bien-être social, si elles avaient travaillé tout le temps, pendant la même période. Aux personnes qui ont travaillé tout le temps, pendant les douze derniers mois, on leur demande combien elles pensent que leur famille aurait pu recevoir du bien-être social, si elles n'avaient pas travaillé du tout, au cours de la même période. Aux personnes qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année, de même qu'à celles qui ont reçu des prestations de F.P.A. nous posons des questions qui nous permettent d'obtenir l'information désirée.

HYPOTHÈSE

En toute rationalité économique, on peut prédire que plus P_{as} est grand, moins une personne est incitée à travailler. Autrement dit, plus la capacité de gagner d'un individu est faible comparativement au niveau des prestations que peut recevoir sa famille du bien-être social, moins cet individu va être incité à travailler.

CONCLUSION

Étant donné que les économistes s'intéressent surtout aux effets de substitution et de revenu, nous croyons utile, en terminant, de rapporter quelques résultats de recherches empiriques sur l'offre de travail. Rappelons que théoriquement, l'effet de substitution sur le taux d'activité est positif, alors que l'effet de revenu est négatif. Mais empiriquement, la question qui se pose est lequel de ces deux effets domine ?

Mincer, par exemple, a trouvé que, pour les femmes mariées, l'effet de substitution en termes d'élasticité est deux fois plus grand que l'effet de revenu.³² Les résultats de Cain ont confirmé ceux de Mincer.³³ Le contraire peut arriver, cependant, pour certaines femmes mariées, par exemple, celles avec de jeunes enfants.³⁴ On sait, en effet, que pour les femmes mariées, il existe un substitut important, autre que le loisir, au travail rémunéré, soit le travail à la maison. Mais cette dernière substituabilité est faible, on le comprend facilement, pour une mère de famille avec plusieurs enfants en bas âge.

Il est intéressant de rapporter ici les résultats du même genre obtenus par Rowlatt, en Alberta, pour des « familles à faible revenu ». Cet auteur rapporte que l'élasticité de substitution dépasse substantiellement celle de revenu pour les personnes employées à temps partiel et pour celles en chômage mais aptes au travail (« employable »). Parmi les personnes employées à plein temps, l'élasticité de revenu est plus grande pour les hommes, mais plus petite pour les femmes que l'effet de substitution.³⁵

³² MINCER, *op. cit.*, pp. 76-78.

³³ CAIN, *op. cit.*, p. 23.

³⁴ MINCER, *op. cit.*, p. 78.

³⁵ J. F. D. ROWLATT, *Welfare and the Incentive to Work : The Alberta Case*, Human Resources Research Council of Alberta, Edmonton, Canada, 1971, (48 pages), p. 38.

Tiré de *Relations industrielles*, vol. 29, n° 4 (décembre 1974), pp. 643 à 669 ; vol. 30, n° 1 (avril 1975), pp. 60 à 81 ; vol. 30, n° 2 (juin 1975), pp. 139 à 162.

RÉFÉRENCES

- J.W. ATKINSON, « Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior », In J. W. ATKINSON and N.T. FEATHER (eds.), *A Theory of Achievement Motivation*, New York, John Wiley, 1966.
- E. C. BANFIELD, *Political Influence*, Glencoe, The Free Press, 1961.
- G. BECKER, « A Theory of Allocation of Time », *Economic Journal*, September 1965, pp. 493-517.
- B. BELZILE et V. LAROUCHE, *Taux d'activité des parents de familles à faible revenu et régimes publics de sécurité du revenu*. Laboratoire de recherche en relations industrielles, Université Laval (texte miméographié), avril 1974.
- R. BLAUNER, *Alienation and Freedom*, Chicago, The University of Chicago Press, 1964.
- W. G. BOWEN and T. A. FINEGAN, *The Economics of Labor Force Participation*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 1969.
- R. DAHL, « The Concept of Power », *Behavioral Science*, vol. 2, no 7, 1957, pp. 202-203.
- J. DUMAZEDIER, *Vers une civilisation du loisir ?*, Paris, Éditions du Seuil, Coll. Points, 1962.
- F. ELKIN, *La famille au Canada*, Ottawa, Congrès canadien de la famille, 1964.
- L. A. FERMAN, « Sociological Perspectives in Unemployment Research », in A. B. SHOSTAK and W. GOMBERG (eds.), *Blue Collar World*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1964.
- J. R. P. FRENCH and B. RAVEN, « The Bases in Social Power », in D. CARTWRIGHT (ed.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1959.
- E. A. FRIEDMAN and R. S. HAVIGHURST, *The Meaning of Work and Retirement*, Chicago, University of Chicago Press, 1954.
- P. GARIGUE, *La vie familiale des Canadiens français*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1962.
- W. C. HAGGSTROM, *The Power of the Poor*, New York, McGraw-Hill, 1969.
- P. HERSEY and K. H. BLANCHARD, *Management of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1969.
- P. R. KIMMEL, *Identification and Modification of Social-Psychological Correlates of Economic Dependency*, Washington, Welfare Administration Department of Health, Education and Welfare, 1965.
- K. LEWIN, *The Conceptual Representation of the Measurement of Psychological Forces*, Durham, N.C., Duke University Press, 1938.
- D. MACAROV, *Incentives to Work*, San Francisco, Jossey-Bass Inc., 1970.
- T. A. MAHONEY, « Factor Determining the Labor Force Participation of Married Women », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 14, no 4, July 1961.
- A. H. MASLOW, « A Theory of Human Motivation », in V. H. VROOM, E. L. DECI (eds.), *Management and Motivation*, Baltimore, Penguin Books, 1970.
- D. C. McCELLAND, *The Achieving Society*, New York, The Free Press, 1967.

- S. M. MILLER and F. RIESSMAN, « The Working-Class Subculture : A New View », in A. B. SHOSTAK and W. GOMBERG (eds.), *Blue Collar World*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1964.
- N. MORSE and R.S. WEISS, « The Function and Meaning of Work and the Job », in V. H. VROOM and E. L. DECI (eds.), *Management and Motivation*, Baltimore, Penguin Books, 1970.
- T. PARSONS, « On the Concept of Political Power », in R. BENDIX, S.M. LIPSET (eds.), *Class, Status and Power*, New York, The Free Press, 1966.
- H. PEAK, « Attitude and Motivation », in M. R. JONES (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*, Lincoln, University of Nebraska Press, 1965.
- L. W. PORTER, « Job Attitudes in Management : I. Perceived Deficiencies in Need Fulfillment as a Function of Job Level », *Journal of Applied Psychology*, vol. 46, no 3, 1962, pp. 375-384.
- E. C. TOLMAN, *Purposive Behavior in Animals and Men*, New York, Century, 1932.
- M. A. TREMBLAY et G. FORTIN, *Les comportements économiques de la famille salariée du Québec*, Québec, PUL, 1964.
- V. R. VROOM, *Work and Motivation*, New York, John Wiley and Sons, 1964.
- M. WEBER, « Class, Status and Party », in R. BENDIX and S. M. LIPSET, *Class, Status and Power*, New York, The Free Press, 1966.
- D. M. WOLFE, « Power and Authority in the Family », in D. CARTWRIGHT (ed.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1959.
- F. DELORME et V. LAROUCHE, « La mesure des besoins des individus en situation de travail. Élaboration d'un inventaire ». *Revue de Psychologie Appliquée*, (Paris) no 4, 1974 (sous presse).
- J.P. GUILFORD, *Psychometric method*, New York, McGraw-Hill, 1954.
- V. LAROUCHE et B. BELZILE, « Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : Cadre conceptuel. » *Relations industrielles*, vol. 29, no 4.
- W.S. TORGENSON, *Theory and methods of scaling*, New York, John Wiley, 1958.
- M.A. TREMBLAY et G. FORTIN, *Les comportements économiques de la famille salariée au Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1964.

TIRÉS À PART

1. La philosophie du Code du travail, par Jean-Réal Cardin
2. Perspectives nouvelles des relations industrielles, par Émile Gosselin
3. Les formes historiques de politisation du syndicalisme au Québec, par Léo Roback
4. Notes juridiques sur le régime d'accréditation au Québec et sur l'arbitrage des griefs, par Claude D'Aoust et André Rousseau
5. La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière, par Jean-Marie Rainville
6. Satisfaction au travail : reformulation théorique et problèmes associés à la mesure, par Viateur Larouche, François Delorme et André Lévesque
7. Les relations du travail dans la fonction publique au Québec : situation et orientations, par Gérard Hébert
8. Le processus de planification de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise, par Gilles Guérin
9. Les syndicats : devoir de représentation et personnalité juridique, par André Rousseau
10. Panorama du syndicalisme québécois, par Louis-Marie Tremblay
11. Offre de travail et motivation des parents de familles à faible revenu, par Viateur Larouche et Bertrand Belzile
12. L'impact de l'inflation sur la négociation collective, par Gérard Hébert

On peut se procurer gratuitement, en écrivant à l'adresse ci-dessous, un exemplaire de chaque tiré à part de la série. Les exemplaires additionnels se vendent 25 cents chacun.

Écrire au :

Service des publications,
École de relations industrielles,
Université de Montréal,
C.P. 6128, Montréal, 101.

