

VALEURS CANADIENNES ASSOCIÉES AU TRAVAIL

M. CATHERINE CASSERLY
(CEIC) Ottawa, Ontario

Résumé

Cette analyse résume la documentation canadienne utilisée pour mettre au point l'Inventaire canadien des valeurs canadiennes associées au travail. Les recherches reliées à la construction de cet instrument, qui s'insère dans le cadre d'un projet international dirigé par Donald E. Super pour examiner le rôle et l'importance du travail dans la vie des gens, soulignent le fait que: quoique les Canadiens partagent plusieurs valeurs avec d'autres pays industrialisés, ils accordent une importance spéciale à certaines de ces valeurs, telles que: le développement de leurs habiletés, l'identité culturelle, la prise de risques et la possibilité d'impact. Cette étude s'intéresse aux recherches effectuées au Canada sur les différences liées à la classe sociale, à la culture, au sexe et à l'âge ainsi qu'à la satisfaction professionnelle globale.

Occuper un emploi ou accomplir un travail n'a pas la même valeur pour tout le monde. Celui-ci permet à certains de s'identifier, à d'autres de passer le temps. Pour une autre partie de la population, il s'agit tout simplement d'un moyen d'acquitter les factures. La détermination de ces valeurs associées au travail et le degré de satisfaction qu'elles procurent suscitent un intérêt croissant non seulement chez les chercheurs mais aussi chez les conseillers chargés de placement ou de préparation professionnelle. Les gens sont de moins en moins désireux d'exercer une profession qui ne répond qu'à leurs aptitudes et à leurs besoins et s'intéressent au travail en fonction de ses liens avec leur vie entière.

Il y a plusieurs années Donald E. Super, un théoricien éminent du développement professionnel, prit conscience de la nécessité d'étudier la valeur accordée au travail. En 1970, dans une première tentative de se familiariser avec ces concepts, il publia un Inventaire des valeurs de travail. En 1979, à la suite du Congrès international de psychologie appliquée, il organisa un consortium international regroupant seize nations pour élaborer et mener des études pratiques sur une mesure ou un ensemble de mesures visant à évaluer les divers aspects de la signification du travail et des valeurs du travail dans le cadre des autres rôles majeurs associant la vie et les professions. Les pays participant à ce projet trans-culturel représentent l'Europe occidentale et orientale, l'Amérique du Nord et l'Australie. La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, invitée à joindre les rangs de ce consortium, a réuni une équipe canadienne constituée de membres de divers ministères aux niveaux fédéral et provincial, d'universitaires et de groupes de counselling. Le premier objectif de ce groupe consistait à déterminer comment les Canadiens

définissaient le rôle du travail dans l'ensemble de leur vie et, à partir de cela à identifier les valeurs canadiennes associées au travail. La revue de la littérature présentée dans cette analyse résume la documentation canadienne qui sert à appuyer les valeurs abordées dans l'Inventaire canadien sur les valeurs associées au travail.

Au niveau de la psychologie professionnelle, depuis 15 ans, on a porté un intérêt croissant non seulement à l'importance de comprendre les processus par lesquels les besoins et valeurs sont évalués mais aussi à l'importance de saisir la motivation au travail dans le contexte des divers rôles qu'une personne pourrait être amenée à jouer pendant sa vie professionnelle. Le niveau d'engagement au travail varie énormément d'une personne à l'autre, non seulement selon l'âge et le statut social mais aussi en fonction de nombreuses autres variables qui influencent l'individu et sa situation (Super, 1979).

Dans sa proposition d'une étude sur les valeurs associées au travail, Super (1979) en arrive à la conclusion suivante: étant donné tout ce qui a été écrit sur l'importance du travail par rapport à la multitude de rôles qui constituent une carrière, (la signification du travail) les gens attribuent des degrés différents d'importance au travail. Cette importance varie en fonction de l'importance accordée aux autres rôles, elle dépend des valeurs personnelles ainsi que des occasions offertes par le marché du travail et la société en général pour réaliser ces valeurs.

Différences sociales au niveau du travail

Forcese (1980) dans *Canadian Class Structure* écrivait que le Canada présente des contrastes extrêmes au plan économique. On constate clairement des disparités régionales, rurales-urbaines et

ethniques. En règle générale, la région de l'Atlantique semble participer le moins à l'affluence canadienne et les grandes zones métropolitaines de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique semblent les plus prospères. De plus, la structure fondamentale des organisations canadiennes comporte des distinctions de classe.

Forcese reconnu des schémas constants de distinctions fondées tant sur l'origine ethnique que sur le sexe. Les Canadiens d'origine britannique dominant le monde des affaires et de la bureaucratie de sorte que les échelons supérieurs de richesse et du pouvoir demeurent fermés à ceux qui ne sont pas membres du "club". Les chances de mobilité sont rares et se répartissent différemment selon que l'on habite la ville ou la campagne, selon la région et selon l'origine ethnique. Là où la mobilité existe, elle donne accès à la classe moyenne et non à l'élite de la classe supérieure ou dominante. En général, la structure de l'inégalité est stable. Les revenus peuvent augmenter et peuvent constituer une amélioration dans la vie de tous les Canadiens; pourtant la répartition relative des privilèges est constante en termes de richesse, de pouvoir, de prestige et de tout ce qui s'en suit. En général, les travailleurs les plus pauvres conservent leur emploi parce qu'ils ont besoin de travailler et n'ont pas les qualifications nécessaires pour aspirer à un emploi plus intéressant ou moins monotone.

Knight (1979) a étudié le souci de mobilité personnelle parmi un échantillon de cols-bleus canadiens. Il a conclu que l'instrumentalisme du travail est une orientation dominante non seulement chez les travailleurs spécialisés et semi-spécialisés mais aussi dans un petit échantillon de cadres inférieurs. Knight définit l'instrumentalisme comme étant une orientation vers une compensation financière plutôt qu'une activité qui permette d'atteindre un certain niveau de satisfaction. Cet instrumentalisme n'exclut pas une orientation vers la mobilité personnelle chez les cols-bleus. Il est particulièrement important de noter la persistance des attentes, notamment chez ceux qui sont le moins aptes, par suite de leurs expériences passées et leur situation actuelle, à devenir mobiles au moyen d'une carrière bureaucratique. Une valeur prévalente au Canada est le désir de s'établir à son propre compte en dépit du fait que la possibilité d'atteindre cet objectif est plutôt limitée.

Un aspect important de l'étude des classes au Canada, si on la compare à celle d'autres pays en termes de travail, est la ville à industrie unique où le statut socio-économique est très manifeste mais n'est pas nécessairement en rapport avec le revenu. Ces villes se construisent très rapidement, souvent en quelques mois, car la compagnie a besoin de

travailleurs sur les lieux et ces derniers ont besoin d'un logement pour leurs familles. Ces villes se comptent par centaines, plusieurs d'entre elles sont situées au-delà des régions agricoles du pays (Siemans, 1973). Pour les immigrants récents ou pour les migrants provenant d'autres parties du Canada, particulièrement de la campagne québécoise et plus récemment des Maritimes, ces villes représentent une bonne affaire. Les villes constituent le secteur où la mobilité géographique chez les travailleurs est la plus évidente. Parce qu'elles sont l'oeuvre de l'employeur et du planificateur, Lucas les qualifie de villes sans tradition, de villes technologiques (Lucas, 1971). Les habitants de ces villes sont plutôt jeunes, mariés, d'origine rurale, d'origines ethniques diverses et n'ont pas dépassé le niveau secondaire (Jackson et Poushinsky, 1971). Les résidents se sont déclarés disposés à déménager pour pouvoir décrocher le prochain "bon travail" partout où il pourrait se trouver.

Différences culturelles au niveau du travail

Une comparaison entre les Canadiens anglais et les Canadiens français constituait le thème principal des études portant sur les différences culturelles. En 1975, Nightingale étudia un large éventail d'attitudes et de réactions de Canadiens-français dans le cadre du travail. Il a découvert que, sur presque tout l'éventail des opinions et des attitudes, lorsqu'il existait des différences, les employés canadiens-français à tous les échelons (depuis la haute direction jusqu'aux échelons inférieurs, mais surtout aux échelons inférieurs) éprouvaient des sentiments plus positifs que leurs homologues anglo-canadiens. Par exemple, les entreprises canadiennes-françaises présentaient une ambiance plus agréable et moins impersonnelle que les entreprises anglo-canadiennes et les employés canadiens-français à tous les échelons avaient des relations plus directes et ouvertes avec leurs supérieurs, une plus grande confiance en eux et se sentaient beaucoup plus libres de parler de leurs problèmes personnels que leurs homologues anglo-canadiens. Chez les travailleurs canadiens-français, on notait un sentiment similaire de confiance envers les collègues et d'encouragement au travail qui, selon Nightingale, n'était pas aussi manifeste chez les ouvriers canadiens-anglais. Les travailleurs canadiens-français avaient également des attitudes plus positives envers la direction et étaient plus satisfaits de leur salaire que les travailleurs anglo-canadiens mais il est intéressant de noter l'absence de différence au niveau de la satisfaction personnelle. Lorsqu'on les interroge à propos du stress du travail et du stress résultant des modifications au travail, les Canadiens-français étaient d'avis que leur charge de travail était plus légère

et comportait donc moins de stress. Ils trouvaient aussi que les changements récents dans leur compagnie ont apportés de meilleurs résultats mais ils se sentaient plus bouleversés par les changements qui avaient pris place et souhaitaient que le rythme de ces changements soit ralenti. L'aliénation (sentiment d'impuissance, d'isolement et le sentiment qu'il n'y a guère d'ordre ou de justice dans la vie) ne différait pas chez les Canadiens-français et les Canadiens-anglais. Il y avait un écart considérable et prévisible entre les cadres supérieurs et les employés des échelons inférieurs dans les deux cultures — les cadres étaient beaucoup moins aliénés que les simples ouvriers. Pour terminer, Nightingale (1975) a établi que, même si les simples employés anglo-canadiens avaient un rôle plus important à jouer dans les affaires de la compagnie que leurs homologues canadiens-français, ils s'attendaient généralement à en jouer un plus important; donc, ils se trouvaient beaucoup moins satisfaits de leur dire dans la prise de décisions que les simples employés canadiens-français.

D'autres études récentes (Jain, Normand et Kanungo, 1979; Kanungo et Dauderis, 1974; McCarrey, Edwards et Jones, 1977) indiquent également que les travailleurs du Québec partagent les attitudes générales des autres Canadiens. Les francophones privilégient peut-être davantage la famille mais, en général, ils tirent la même satisfaction de leur travail. Il n'est pas étonnant de constater que la plus grande insatisfaction chez les travailleurs francophones se produit lorsque, peut-être par suite de différences linguistiques, il y a des difficultés de communication et un manque de rapports avec les cadres. A cause de ces différences linguistiques, de même qu'en raison des liens familiaux et culturels avec la province, les travailleurs du Québec, plus que les autres, n'aiment guère se déplacer et n'acceptent d'être mutés par leurs employeurs que si leurs conditions de vie seront substantiellement améliorées.

Un autre élément important dans l'étude des différences culturelles au Canada concerne les variations constatées entre la population autochtone et la population blanche. Il y a de nombreux obstacles à l'emploi des Canadiens autochtones et la signification du travail dans leur vie a évolué dans un contexte très différent de celui des Canadiens de race blanche. La majorité des autochtones sont d'âge à travailler et sont en chômage. Le taux moyen de chômage dans les réserves atteint 48% (Emploi et Immigration Canada, 1979a). La majorité vit en milieu rural, souvent à des centaines de kilomètres des villes où les emplois non spécialisés sont disponibles. Le déménagement est ressenti comme une expérience traumatisante. En second lieu, les autochtones

éprouvent souvent une aliénation culturelle lorsqu'ils travaillent dans le monde des blancs. Un autre grand problème est l'absence de formation des autochtones pour les emplois principaux offerts dans une économie industrialisée. Ce problème est aggravé par le fait qu'un grand nombre d'Indiens, d'Inuits et de Métis adultes ne parlent couramment aucune des langues officielles du Canada et qu'ils cherchent du travail là où ils peuvent communiquer. Enfin, de nombreux autochtones craignent que l'emploi dans une société blanche n'aboutisse à un génocide culturel. Un emploi n'est important pour eux que s'ils peuvent conserver leur identité.

Les femmes sur le marché du travail

Le Conseil économique du Canada (Buchan, 1974) a étudié les carrières des Canadiens et a conclu que la femme passait maintenant une plus grande partie de sa vie au travail. Les raisons qui motivent l'allongement de la vie de travail des femmes sont quelque peu changées. Après 1961, alors que les taux de participation des femmes d'âge moyen, particulièrement de celles du début de l'âge moyen, continuaient à monter, le taux des femmes âgées de 20 à 24 ans commençait également à s'accroître. En 1971, le taux de participation de ce dernier groupe dépassait 60% alors que, pour tous les groupes entre 25 et 54 ans, le taux s'établissait à environ 45%, ce qui éliminait le second sommet du profil de participation en fonction de l'âge. D'ici 1981, l'on s'attend à ce que le taux moyen de participation des femmes au marché du travail s'élève bien au-delà de 50%.

Les jeunes femmes d'aujourd'hui ont des qualifications qui augmentent la probabilité de leur participation à la population active; en plus d'être plus urbanisées et plus instruites, un nombre plus restreint de jeunes femmes sont mariées. Un nombre plus restreint de celles qui sont mariées ont des enfants et un nombre moins élevé de celles qui sont mariées et mères ont plus de deux enfants. Une des conséquences de ce prolongement de l'espérance de vie au travail est que les femmes peuvent maintenant s'attendre à ce que les avantages d'une formation préparant à la participation au marché du travail se présenteront de plus en plus non pas en fin de carrière mais au début de l'âge moyen. En outre, les femmes seront plus motivées qu'auparavant à postuler des emplois fournissant (en échange d'une rémunération un peu moindre) une formation au travail de nature suffisamment générale pour être transférable d'un employeur à l'autre. Evidemment, après un tel investissement, il en coûte plus cher plus tard de quitter le marché du travail. Le prolongement de la vie de travail de la femme s'engendre d'une certaine façon lui-même (Buchan, 1974).

Dans *Canadian Work Values Study* (Burstein, Tienhaara, Hewson et Warrander, 1975), les auteurs indiquent qu'une plus forte minorité de femmes que d'hommes a exprimé un attachement moindre à leur emploi. Les femmes toutefois se sont classées elles-mêmes comme des employées consciencieuses et actives. Néanmoins, les différentes raisons invoquées pour motiver le travail ont semblé influencer l'importance que les femmes attachent à divers aspects professionnels et leur plus grande sélection dans le genre d'emplois qu'elles choisissent d'occuper. Par exemple, les femmes plus que les hommes ont prétendu que les commodités du travail sont plus importantes et elles étaient plus disposées à accepter des salaires moins élevés, peut-être à cause des emplois de cette nature qui, par tradition, s'offrent à elles. Toutefois les femmes étaient aussi préoccupées que les hommes à exercer un travail intéressant qui comportait un défi; elles étaient aussi plus préoccupées par les avantages sociaux et par les rapports qu'elles entretenaient avec leurs surveillants.

Valeurs de travail de la jeunesse

Le *Canadian Work Values Study* (Burstein, Tienhaara, Hewson et Warrander, 1975) a aussi étudié les attitudes des jeunes travailleurs qui venaient de faire leur entrée sur le marché du travail. Ces jeunes représentaient la première vague du bond démographique d'après-guerre. L'étude a démontré l'importance que les jeunes accordaient aux groupes de leur âge et aux confrères de travail sympathiques. Dans l'ensemble, les jeunes travailleurs étaient moins satisfaits que les plus vieux du degré auquel leur emploi actuel répondait à leurs attentes. Ils indiquaient aussi un désir plus ardent de changer d'emploi. Ils ont de même manifesté plus d'optimisme quant à la possibilité d'obtenir un meilleur emploi. Pour les jeunes, le travail occupe le troisième rang en ordre d'importance après la famille et les amis. Peut-être, cette raison explique le fait qu'ils semblent quelque peu moins particuliers au sujet des emplois qu'ils accepteraient.

Le grand nombre de jeunes qui cherchent du travail pour la première fois et qui ont du mal à en trouver est souvent cité comme un facteur déterminant des taux de chômage actuels élevés. Cependant, des données récentes (Conseil économique du Canada, 1976) démontrent que les jeunes sont d'ordinaire en mesure d'obtenir au moins un emploi temporaire assez rapidement. Ceci implique qu'une bonne partie du chômage des jeunes travailleurs reflète la recherche d'emplois plus satisfaisants ou plus stables ainsi qu'un taux élevé de roulement car ils changent souvent d'emploi. Les jeunes sont plus en mesure

d'accepter du travail à temps partiel et temporaire dans la construction, le tourisme et les activités récréatives, ou à prendre des occupations saisonnières; mais ces emplois disparaissent. En effet, une étude sur les raisons de la cessation d'emploi des travailleurs réguliers en chômage âgés de 14 à 24 ans a démontré que près de 60% avaient quitté leur emploi parce que le travail était saisonnier ou temporaire ou parce qu'ils avaient été mis à pied ou congédiés et non pas parce qu'ils l'avaient quitté.

Emploi et Immigration Canada (1979) a étudié les expériences et les attitudes de la jeunesse canadienne envers l'emploi et le chômage. Cette enquête d'une durée de deux ans a abouti aux conclusions suivantes. La plupart des jeunes sont pleinement ou presque pleinement employés: en moyenne, les jeunes sont employés 86% du temps. En second lieu, il y a un "noyau" de chômage chez les jeunes: moins de 10% des répondants ont passé plus de la moitié (57%) de leur temps en chômage. De plus, il n'y a guère de preuve que le chômage cause des difficultés financières, peut-être parce qu'un nombre restreint d'entre eux étaient le principal gagne-pain du foyer. Quatrièmement, la plupart des jeunes avaient amélioré leur position au cours des deux années. De plus, presque tous les jeunes (y compris les chômeurs) démontraient une attitude positive. Enfin, il y avait un certain nombre de facteurs associés au succès sur le marché du travail, tels qu'un niveau plus élevé d'instruction, une expérience accrue au sein de la population active, le fait d'être de sexe masculin, la correspondance étroite entre l'emploi désiré et l'emploi occupé, et la stabilité d'emploi.

Satisfaction professionnelle chez les canadiens

Burstein et al, (1975) dans leur résumé des valeurs du travail (*Canadian Work Value Study*) écrivaient que, à l'échelon national, les Canadiens se montrent très motivés à travailler et sont satisfaits de leur emploi en général. Pour les Canadiens qui font partie de la population active, le travail constitue le moyen principal d'atteindre d'importants buts dans la vie. La majorité affirme travailler non seulement par obligation mais aussi par goût. La plupart s'attendent à tirer un certain degré de satisfaction de leur emploi. En outre, les travailleurs s'estiment en général consciencieux. Près de 90% des travailleurs canadiens trouvaient un certain degré de satisfaction dans leur emploi. Cette majorité accusait moins de changements d'emploi et de périodes de chômage, un moindre désir de quitter leur emploi actuel et un sentiment plus profond d'attachement à long terme à un emploi. Ils étaient beaucoup moins susceptibles de penser pouvoir obtenir un meilleur emploi et plus susceptibles de considérer leur emploi comme une "carrière".

Conclusion

La présente analyse a fourni une brève vue d'ensemble sur la façon dont le travail est perçu par les Canadiens. L'enquête originale dont s'inspire cette étude conduisit à l'élaboration d'un *Inventaire des valeurs de travail canadiennes*. Cet instrument est en voie de développement et est soumis à des tests pour établir son utilité dans le cadre du counseling. Il comprend un certain nombre de valeurs, telles que la réussite, l'autorité, le mode de vie, les techniques, le prestige et l'environnement du travail, lesquelles furent également identifiées comme étant des valeurs de travail importantes dans d'autres pays participant à cette étude. Cependant, la liste canadienne s'éloigne de la liste internationale en ce qui concerne des éléments touchant au développement des habiletés, à l'identité culturelle, à la prise de risques et à la possibilité d'impact qui furent identifiés dans cette analyse comme des valeurs de travail considérées particulièrement importantes par les Canadiens. Les résultats de cette recherche nationale seront communiqués dans un rapport ultérieur.

Références

- Buchan, L. *Working life of Canadian women*. Economic Council of Canada, Ottawa, 1974.
- Burstein, M., Tienhaara, N., Hewson, P., & Warrander, B. *Canadian work values — findings of a work ethic survey and a job satisfaction survey*, Strategic Planning and Research Branch, Manpower and Immigration, Ottawa, 1975.
- Economic Council of Canada. *People and jobs — a study of the Canadian labour market*. Ottawa, 1976.
- Employment and Immigration Canada. *The Development of an employment policy for Indian, Inuit and Metis people*. Ottawa, 1979. (a)
- Employment and Immigration Canada. *Surveys of experiences and attitudes of employment and unemployment among Canadian youth*. Ottawa, 1979. (b)
- Forcese, D. *The Canadian class structure*, Toronto: McGraw-Hill Ryerson, 1980.
- Jackson, J.W., & Poushinsky, N. *Migration to northern mining communities: Structural and social-psychological dimensions*. Winnipeg: Centre for Settlement Studies, University of Manitoba, 1971.
- Jain, H.C., Normand J., & Kanungo, R.N. Job motivation of Canadian Anglophone and Francophone hospital employees, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 1979, 11, 160-163.
- Kanungo, R.N., & Dauderis, H.J. *Motivation orientation of Canadian Anglophone and Francophone managers*, Montreal: Faculty of Management, McGill University, 1974.
- Knight, G. Work orientation and mobility ideology in the working class. *Canadian Journal of Sociology*, 1979, 4, 27-41.
- Lucas, R. *Minetown, milltown, railtown: Life in Canadian communities of single industry*, Toronto: University of Toronto Press, 1971.
- McCarrey, M.W., Edwards, S., & Jones, R. The influence of ethnolinguistic group membership, sex and position level on motivational orientation of Canada Anglophone and Francophone employees, *Canadian Journal of Behavioural Sciences*, 1977, 9, 274-282.
- Nightingale, D.V. The French-Canadian worker shows up well in the study, *The Canadian Personnel and Industrial Relations Journal*, 1975, 22, 28-30.
- Super, D.E. *The Work Importance Study, research project proposal*, Unpublished paper, Cambridge, England: National Institute for Careers Education and Counselling, 1979.