

Les vacances payées en milieu de travail, ont été introduites dans les années 1940, soit par décret ou grâce à des initiatives d'employeurs privés, au sein de nombreuses économies avancées dans le but d'améliorer les conditions de travail. Toutefois, les conséquences de cette mesure sur les travailleurs n'ont pas été analysées dans le contexte de la relation employés-employeurs.

Le document actuel donne suite aux études existantes relativement peu nombreuses sur les vacances et leur lien avec les heures travaillées et les salaires, mais il utilise plutôt les données appariées employés-employeurs au Canada. Le document tente d'apporter des réponses à trois questions :

- Quels sont les déterminants des vacances payées et des vacances utilisées ? (Par « vacances payées », nous entendons le congé annuel auquel l'employé a droit, et par « vacances utilisées », nous pensons aux vacances réellement prises.)
- Quel est le lien entre les heures de travail et les vacances ?
- Quel est le lien entre le salaire et les vacances ?

Il est intéressant d'examiner les déterminants des vacances à la lumière des données canadiennes, car la législation du travail au Canada concernant les vacances payées est particulière : elle est moins généreuse que la législation européenne (un minimum de quatre semaines par année), mais plus avantageuse que la législation américaine (les E.-U. représentent la seule économie avancée qui n'oblige pas l'employeur à accorder des vacances à ses employés). Au Canada, la législation provinciale en matière de travail exige un minimum de deux semaines de vacances payées par année. Qui plus est, le lien entre les vacances et les heures travaillées reflète la façon dont ces dernières sont déterminées au sein du marché du travail.

Les principaux résultats de notre étude peuvent se résumer comme suit. Premièrement, les facteurs reliés à l'emploi et à l'entreprise semblent jouer un rôle plus important que les caractéristiques socio-démographiques, en ce qui a trait à la détermination du nombre de jours de vacances payées et de vacances utilisées.

Deuxièmement, des études antérieures menées aux États-Unis et fondées sur des données individuelles ont révélé que le temps de travail annuel diminue d'environ 53 heures par semaine supplémentaire de vacances utilisées. En exploitant un ensemble de données appariées employeurs-employés permettant de prendre en charge les caractéristiques détaillées qui ont été observées sur les plans de la démographie, des emplois et des entreprises, nous constatons plutôt que le temps de travail annuel diminue seulement de 29 heures par semaine supplémentaire de vacances utilisées. Nos constatations soutiennent l'hypothèse que la pression au travail peut inciter les employés à utiliser plus de jours de vacances, mais peut aussi les pousser à travailler de plus longues heures.

Troisièmement, nos résultats indiquent que les taux horaires de rémunération varient positivement en fonction des vacances payées et des vacances utilisées. Ces observations semblent laisser entendre qu'un plus long congé annuel payé, en termes d'avantage social, indique une rémunération plus élevée. Cette situation peut s'expliquer par l'hétérogénéité des entreprises qui suppose que certaines adoptent une échelle plus élevée de rémunération et d'avantages sociaux pour attirer et garder les employés ou pour réduire le taux de roulement.

L'étude intégrale peut être consultée sur le site Web du CIRANO à l'adresse :

<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2014s-40.pdf>