

Temps supplémentaire et création d'emplois: le cas du Canada, du Québec et de l'Ontario

Nawal Kamel and Paul-Martel Roy

Volume 43, Number 2, 1988

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050415ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050415ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Kamel, N. & Roy, P.-M. (1988). Temps supplémentaire et création d'emplois: le cas du Canada, du Québec et de l'Ontario. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 43(2), 412–430. <https://doi.org/10.7202/050415ar>

Article abstract

Overtime hours are a non-negligible part of the total amount of hours worked in Canada, Quebec and Ontario. The potential for transforming overtime hours into full time jobs also appears to be significant. Nevertheless, there are very few studies on this subject in Canada, and specifically in Quebec and Ontario. This article seeks to remedy this gap, at least in part. The authors first describe the overall picture of overtime work in Quebec, Canada and some other western countries. They also summarize the studies done on this topic in Canada and in Quebec. The authors then look at overtime work in all the industries in Canada, Quebec and Ontario for the period 1975-1984. The phenomenon is first dealt with globally and then according to status in the labor market, sex and profession. In conclusion, the possibilities for transforming overtime hours into full time jobs are examined. It appears that two aspects of the phenomenon under study seem to limit the possibilities for converting overtime hours into new full time jobs.

First, when a worker doing some overtime is a part-time worker, he/she does more overtime than when he/she is a full-time worker. From the total of overtime hours that could be turned into full-time jobs, we first have to subtract those which are done by part-time workers. It is clear that many part-time employees are willing to do a lot of overtime hours; it is also clear that many of them would prefer to be full-time workers. So, before it is possible to generate new full-time jobs out of overtime hours, we have to consider the obligation of converting a large number of part-time jobs into full-time jobs.

Secondly, when a worker does some overtime, one out of three times, in Quebec as well as in Ontario, he/she holds a managerial position or he/she is a professional. This kind of overtime work is not one that is likely to be changed into full-time jobs.

Therefore, we may well think that in order to generate new full-time jobs it is worth considering the restriction of overtime hours; but we must also remember that the project of reducing the number of overtime hours in order to create new full-time jobs is one burdened with its own limitations.

Temps supplémentaire et création d'emplois

*Les cas du Canada, du Québec
et de l'Ontario*

Nawal Kamel

et

Paul-Martel Roy

Après avoir résumé la problématique et la réglementation du temps supplémentaire au Québec, au Canada et dans d'autres pays, les auteurs présentent le phénomène du temps supplémentaire dans l'ensemble des branches d'activité au Canada, au Québec et en Ontario pour la période allant de 1975 à 1984.

Le temps supplémentaire représente une proportion non négligeable du total des heures travaillées au Canada, au Québec et en Ontario. Le potentiel de transformation des heures supplémentaires de travail en emplois à temps plein apparaît également comme non négligeable. Pourtant, très peu d'études ont été effectuées sur ce sujet au Canada et au Québec notamment. Dans cet article, nous voulons combler partiellement cette lacune. Nous présenterons d'abord la problématique du temps supplémentaire au Québec, au Canada et dans d'autres pays occidentaux. Nous rendrons également compte des études réalisées sur le sujet au Canada et au Québec. Dans un deuxième temps, nous présenterons le phénomène du temps supplémentaire dans l'ensemble des branches d'activité au Canada, au Québec et en Ontario pour la période allant de 1975 à 1984. Le phénomène sera d'abord abordé globalement puis selon le statut d'emploi, le sexe et la profession. En conclusion, nous soulignerons les perspectives de transformation du temps supplémentaire en emplois à temps plein qui se dégagent des parties précédentes.

* KAMEL, N., étudiant au doctorat en économie, Oxford University, Angleterre
ROY, P.-M., professeur, Département des sciences économiques et membre du
LABREV, Université du Québec à Montréal

LA PROBLÉMATIQUE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

La problématique et la réglementation du temps supplémentaire au Québec

En 1983, alors que Statistique Canada dénombrait 427,000 personnes en chômage au Québec (taux de chômage de 13,9%), 218,000 travailleurs (soit 8,25% de ceux qui ont un emploi) effectuaient des heures supplémentaires, pour une moyenne de 8 heures supplémentaires par travailleur par semaine. La moyenne hebdomadaire d'heures supplémentaires au Québec s'élevait pour cette année à 1,761,000 heures¹. De ces heures, certes, une certaine partie est «inévitabile» et représente la flexibilité dont l'entreprise a besoin afin de faire face à des situations difficilement prévisibles: bris mécaniques, entretien de la machinerie en dehors des quarts de travail, absentéisme au delà du niveau anticipé, fluctuations saisonnières de la demande, etc. En effet, selon Evans (1975), «dans cet esprit, les heures supplémentaires jouent le rôle d'un bon régulateur du marché du travail, permettant à l'employeur de faire face à des demandes exceptionnelles sans avoir à embaucher un personnel supplémentaire, auquel il serait incapable d'assurer un emploi permanent». Cependant, une partie non moins importante du temps supplémentaire au Québec semble provenir d'entreprises qui ont recours au temps supplémentaire de façon systématique, voire régulière. C'est ce qui explique qu'en 1983, 17,7% des travailleurs non agricoles effectuaient en moyenne 41 heures et plus de travail par semaine, plus que la moitié d'entre eux (soit 193,000 travailleurs) effectuant en réalité 50 heures et plus².

Ces données nous amènent à percevoir les heures supplémentaires comme source potentielle d'emplois perdus: si seulement 25% des heures supplémentaires effectuées au Québec en 1983 avaient pu être transformées en emplois à temps plein (50 semaines de travail par année, 38,5 heures par semaine, ceci constituant la durée hebdomadaire moyenne de travail à temps plein au Canada en 1983) 12,000 nouveaux emplois auraient ainsi été créés. Comment peut-on concilier cette pratique de temps supplémentaire au Québec avec les tentatives de plus en plus nombreuses dans notre société visant une réduction du temps de travail afin d'en arriver à un partage plus égal du travail? Rappelons-nous, en effet, du programme de travail partagé que le gouvernement fédéral lançait au début de 1982, avec pour objectif de donner un moyen aux employeurs et aux employés d'éviter les mises à pied

1 Calculs faits à partir de statistiques non publiées de Statistique Canada, provenant de l'Enquête sur la population active.

2 *Ibid.*

en partageant le travail disponible entre les employés présents dans l'entreprise. Le Québec aussi a décidé de tenter une expérience dans cette direction. En septembre 1985, le gouvernement du Québec annonçait en effet qu'il aiderait financièrement les entreprises désirant implanter des programmes de partage du travail sur une base bénévole. Ce programme, intitulé PACTT (Programme d'aménagement concerté du temps de travail) disposait de \$3 millions pour l'année 1985 et de \$4,5 millions pour l'année d'après et visait à libérer de nouveaux postes pour les personnes sans emploi en encourageant des réaménagements du temps de travail sous plusieurs formes:

- la réduction de la vie de travail (retraite anticipée et autres);
- la réduction de la durée annuelle du travail (congés);
- la réduction de la durée hebdomadaire du travail par la réduction volontaire des heures normales et des heures supplémentaires.

Dans cette perspective, la problématique de la pratique du temps supplémentaire et de la possibilité de sa limitation revêtent une importance particulière et ceci pour deux raisons:

— La limitation du temps supplémentaire est un MOYEN que l'on pourrait utiliser dans le but d'un partage plus égal du travail disponible parmi les membres de la population active. La question qui se pose alors est de voir quelles sont les mesures de limitation du temps supplémentaire que l'on pourrait adopter au Québec, et quel serait l'impact de chacune de ces mesures sur la création d'emplois.

— La limitation du temps supplémentaire est une condition préalable NÉCESSAIRE à tout projet efficace de partage du travail. Là-dessus, les expériences vécues ailleurs démontrent que toute mesure de réduction de la durée du travail qui ne prévoit aucun contrôle sur le recours au temps supplémentaire est, par ce fait même, moins efficace pour ce qui est de son impact sur la création d'emploi. D'après A. Evans (1975), les accords sur la réduction du temps de travail en Grande-Bretagne n'ont pas entraîné de diminution proportionnelle des heures effectivement travaillées à cause de l'augmentation du temps supplémentaire qui a suivi. W.V. Ginneken (1984) invoque le même type d'argument lorsqu'il analyse l'impact sur l'emploi de la réduction de la durée légale du travail hebdomadaire de 40 à 39 heures, adoptée par le gouvernement français en 1982. Selon lui, une des raisons pour lesquelles cette mesure n'a pas eu l'effet escompté en terme de création d'emplois est justement l'augmentation des heures supplémentaires: le nombre de personnes faisant des heures supplémentaires serait passé, du 1^{er} janvier au 1^{er} octobre 1982, de 28,8% à 34,5% pour les travailleurs manuels et de 16,8% à 20,3% pour les employés de bureau. Il est donc important, afin

d'atteindre les objectifs d'efficacité et de cohérence dans l'élaboration de politiques en matière de réduction du temps de travail dans le but de créer des emplois, de se pencher de près sur les mesures visant à limiter le recours au temps supplémentaire. Ceci est d'autant plus important qu'au Québec, contrairement à la plupart des pays industrialisés, il n'existe aucune limite à la durée hebdomadaire du travail. Rappelons qu'actuellement la seule réglementation québécoise sur le temps supplémentaire est celle édictée par la *Loi sur les normes du travail* qui établit la semaine de travail à 44 heures, seuil au-delà duquel la surprime de temps-et-demi doit être généralement versée (il existe des dérogations prévues par la loi).

La réglementation du temps supplémentaire ailleurs

Même si le débat sur les heures supplémentaires «draineuses» d'emploi est à peine entrepris au Québec, il reste que c'est un bien vieux débat dans le monde occidental. Il y a plus de soixante ans, en 1919, la Conférence internationale du travail «autorisait» le recours aux heures supplémentaires pour autant qu'elles soient justifiées: force majeure, surcroît de travail extraordinaire, accidents, etc. (Evans, 1975). Depuis, plusieurs pays développés se sont dotés de législations limitant le recours au temps supplémentaire. Dans la plupart des pays de la C.E.E., il existe des dispositions légales ou conventionnelles (applicables au plan national) visant à limiter le recours au temps supplémentaire, même si, souvent, la législation en vigueur autorise des dépassements notables de la durée hebdomadaire légale au niveau des branches ou des entreprises³. Ces législations peuvent prendre la forme de limitations annuelles du volume des heures supplémentaires (Suisse, Suède), de limitations hebdomadaires (Pays-Bas, France, Finlande), de limitations journalières (Grand-Duché de Luxembourg), ou enfin une combinaison de ces trois types de limitations (Autriche, Norvège, Belgique, Espagne, Irlande, Italie, R.F.A.). En Belgique, le temps supplémentaire est tout simplement interdit, sauf dérogations prévues par la loi. Ce n'est qu'en Grande-Bretagne que les accords sur la pratique du temps supplémentaire se font au niveau de l'entreprise, suivant des modalités très différentes, de sorte que l'on ne peut vraiment pas parler de limitations «nationales» des heures effectives de travail. D'ailleurs, Evans (1975) fait remarquer que de tous les pays de la C.E.E., c'est en Grande-Bretagne que «le recours systématique aux heures supplémentaires est le plus répandu, créant de sérieux problèmes». Guillaume (1983) rapporte que «selon le *Department of Employment* britannique, la transformation des heures supplémentaires effectuées dans l'industrie manufacturière en emplois à plein temps permet-

³ *Bulletin de l'Institut Syndical Européen*, 1984.

trait l'embauche de tous les chômeurs dans l'industrie!». Aux États-Unis, la situation est différente. Dès 1938, le *Fair Labour Standards Act* (FLSA) adoptait la semaine de 40 heures, sans pour autant fixer de limite à la durée maximale de la semaine effective de travail. La seule contrainte dans ce sens est celle du paiement de la surprime après la 40^e heure de travail pour les travailleurs couverts par le FLSA (74% des travailleurs en 1974). Enfin, au Canada, ce n'est qu'en 1965 que le gouvernement fédéral, en adoptant le Code du travail qui régit les employés canadiens soumis à la juridiction fédérale, fixe à 40 heures la semaine normale de travail.

Études sur le temps supplémentaire au Canada et au Québec

Au Canada, contrairement à plusieurs autres pays occidentaux, les études sur le phénomène du temps supplémentaire et de son ampleur sont très peu nombreuses. Parmi les rares portraits de la situation du temps supplémentaire, on retrouve l'étude menée en 1972 à partir de données de juin 1967 par N.K. Tandam dans le cadre des études spéciales de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. L'étude se veut surtout une analyse de l'ampleur du phénomène et des caractéristiques des travailleurs faisant de longues heures, et n'aborde pas la question de la limitation du temps supplémentaire et de l'emploi.

Au Québec, Guilloteau (1985) a brossé un tableau descriptif, rendant compte de certains aspects de l'ampleur du phénomène du temps supplémentaire. B. Fortin (1985) présente une analyse théorique sur l'impact en longue période de la réduction hebdomadaire du travail sur la demande de travailleurs par les entreprises. Son modèle s'inspire grandement de celui de Ehrenberg (1971) et de l'approche de Rosen (1969). Toutefois, il étudie de façon systématique l'effet d'une réduction du temps de travail sur l'emploi, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de l'industrie. Il conclut que lorsque le recours au temps supplémentaire est possible, la réduction de la semaine légale de travail incite les entreprises à augmenter les heures de travail par travailleur et à réduire l'emploi. Dans le cas contraire, la baisse du temps de travail aurait un effet ambigu sur l'emploi.

Des données additionnelles sur le sujet ne peuvent qu'être utiles.

LE PHÉNOMÈNE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AU CANADA, AU QUÉBEC ET EN ONTARIO

Dans cette partie, nous nous proposons de brosser un tableau général du phénomène du temps supplémentaire de 1975 à 1984 au Canada, au Québec et en Ontario. Dans la première section, nous tenterons de cerner

l'ampleur du phénomène au niveau de l'ensemble des branches d'activité, en en examinant tour à tour trois facettes: l'importance des heures supplémentaires par rapport à toutes les heures effectivement travaillées, que nous appellerons la «masse» de temps supplémentaire; le taux de participation des travailleurs au travail supplémentaire et finalement l'intensité avec laquelle les travailleurs effectuent les heures supplémentaires, à savoir la moyenne d'heures supplémentaires par personne qui en fait. Il est utile de souligner que le produit du taux de participation au temps supplémentaire par l'intensité du travail supplémentaire donne la moyenne d'heures supplémentaires par personne occupée. Nous aurons ainsi décomposé cette moyenne en deux éléments qui rendent mieux la réalité économique de la pratique du temps supplémentaires. Nous noterons aussi que la masse de temps supplémentaire peut être perçue comme étant la moyenne d'heures supplémentaires par personne occupée divisée par la moyenne d'heures effectivement travaillées par personne occupée. La masse se trouve ainsi à refléter le taux de participation au travail supplémentaire, l'intensité de cette participation, pondérant le tout par l'importance des heures effectivement travaillées par chaque personne occupée.

Dans les autres sections, nous nous penchons sur la caractérisation des personnes occupées qui font du temps supplémentaire au Canada, au Québec et en Ontario selon le statut d'emploi (temps plein et temps partiel), le sexe et la profession.

Notre source principale de données est l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Les publications régulières de Statistique Canada ne contenant pas les données concernant les heures supplémentaires, nous avons dû faire une demande de compilation spéciale auprès de l'organisme.

Par «heures supplémentaires», on entend partout les heures travaillées en sus des heures habituellement travaillées. Ce sont donc les heures additionnelles «inhabituelles», les heures supplémentaires habituellement travaillées étant comptabilisées dans le nombre d'heures «habituellement travaillées». Il convient aussi de souligner que le chiffre déclaré comprend toutes les heures supplémentaires, que le travail soit rémunéré à taux majoré, à taux ordinaire ou tout simplement non rémunéré.

L'ampleur du phénomène pris globalement

La masse de temps supplémentaire

Le tableau 1a donne les heures supplémentaires en pourcentage du nombre total d'heures effectivement travaillées dans l'ensemble des branches d'activité au Canada, au Québec et en Ontario. On constate tout

d'abord qu'au cours de la dernière décennie, le temps supplémentaire a représenté, en moyenne, 2,54% du travail effectué au Canada. Ce pourcentage est systématiquement *inférieur* à la moyenne canadienne au Québec où il se situe plutôt autour de 2,11%, alors qu'il est systématiquement *supérieur* à la moyenne canadienne en Ontario où il est de l'ordre de 2,60%. De plus, au cours de la période de 1976 à 1983, la masse de temps supplémentaire augmentait en Ontario à un taux annuel moyen de 0,72%, alors qu'elle baissait au Canada et au Québec à des taux annuels moyens de 0,64% et 1,58% respectivement. Par contre, à partir de 1983, il se produit un changement de direction au Québec et au Canada, de sorte que l'évolution générale pour toute la période de 1976 à 1985 se transforme en une hausse au Canada et au Québec à des rythmes annuels moyens de 0,65%, et 0,36% respectivement.

Le taux de participation des personnes occupées au travail supplémentaire

Le tableau 1b donne les personnes qui font du temps supplémentaire en pourcentage des personnes occupées. Au Canada, sur la période de 1975 à 1984, environ 10% des travailleurs font du temps supplémentaire. Cette moyenne est, encore une fois, systématiquement *inférieure* au Québec, où elle est de l'ordre de 8,7%, et systématiquement *supérieure* en Ontario où elle se situe autour de 11,3% pendant cette période. De plus, le nombre de travailleurs qui font du temps supplémentaire en pourcentage des personnes occupées semble augmenter en Ontario, alors qu'il a tendance à baisser au Canada et au Québec. Ainsi, le pourcentage de personnes qui font du temps supplémentaire dans l'ensemble du Canada a accusé une légère baisse, passant de 10,5% en 1975 à 10,2% en 1984. Au Québec, il passait de 9,1% à 8,8% au cours de la même période, alors qu'en Ontario il augmentait de 11,2% en 1975 à 11,7% en 1984. Le pourcentage de personnes qui font du temps supplémentaire est donc non seulement plus élevé en Ontario que dans l'ensemble du pays, mais il semble y être à la hausse, alors qu'il est plutôt à la baisse ailleurs.

L'intensité du travail supplémentaire

Le tableau 2a donne la moyenne hebdomadaire d'heures supplémentaires par personne occupée. La moyenne québécoise se situe autour de 0,75 heure par personne occupée, et est *moins élevée* que la moyenne canadienne qui est autour de 0,90 heure, alors que la moyenne ontarienne est *plus élevée* et se situe autour de 0,94 heure. Sous cet angle, le phénomène du temps sup-

Tableau 1

a) Heures supplémentaires travaillées en % des heures totales effectivement travaillées à tous les emplois

<i>Année</i>	<i>Canada</i>	<i>Québec</i>	<i>Ontario</i>
1975	2,58%	2,25%	2,60%
1980	2,60%	2,18%	2,58%
1983	2,44%	1,96%	2,72%
1984*	2,51%	2,14%	n.d.
Moyenne	2,54%	2,11%	2,59%

b) Personnes ayant fait du temps supplémentaire en pourcentage des personnes occupées

<i>Année</i>	<i>Canada</i>	<i>Québec</i>	<i>Ontario</i>
1975	10,53%	9,08%	11,19%
1980	10,53%	8,69%	11,10%
1983	9,97%	8,25%	11,36%
1984*	10,21%	8,80%	11,70%
Moyenne	10,31%	8,70%	11,34%

*: pour 1984, nous utilisons les données des six premiers mois seulement

Source: «Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983», Statistique Canada et statistiques non publiées de Statistique Canada. Calculs des auteurs.

plémentaire est donc encore une fois plus prononcé en Ontario que dans l'ensemble du pays. Afin d'avoir une mesure plus satisfaisante de l'«intensité» avec laquelle le travail supplémentaire est fourni, nous avons calculé les moyennes d'heures supplémentaires par personne qui en fait. Nous avons ainsi constaté qu'au Québec, pendant la période 1975-1984, une personne qui a fait du temps supplémentaire a fourni en moyenne 8,5 heures par semaine, alors que cette moyenne était de 8,3 heures en Ontario et de 8,6 heures au Canada. Les travailleurs québécois, même s'ils sont proportionnellement moins nombreux que les ontariens à faire du temps supplémentaire, ont donc tendance à faire des heures supplémentaires plus longues. En effet, au Québec, parmi les personnes qui font du temps supplémentaire, une sur dix en fait plus de 17 heures supplémentaires par semaine, alors que ceci n'est vrai que pour une personne sur onze en Ontario (voir Kamel, 1987). L'intensité avec laquelle le travail supplémentaire est effectué est donc *supérieure* au Québec qu'en Ontario.

Tableau 2

a) Moyenne d'heures supplémentaires par personne occupée

<i>Année</i>	<i>Canada</i>	<i>Québec</i>	<i>Ontario</i>
1975	0,93	0,81	0,92
1980	0,91	0,75	0,91
1983	0,84	0,67	0,94
1984*	0,87	0,72	0,98
Moyenne	0,89	0,74	0,94

b) Moyenne d'heures supplémentaires par personne qui en fait

<i>Année</i>	<i>Canada</i>	<i>Québec</i>	<i>Ontario</i>
1975	8,81	8,95	8,23
1980	8,67	8,64	8,16
1983	8,44	8,08	8,32
1984*	8,50	8,13	8,35
Moyenne	8,60	8,45	8,26

*: pour 1984, nous utilisons les données des six premiers mois seulement

Source: Statistiques non publiées de Statistique Canada. Calculs des auteurs.

Le temps supplémentaire selon le statut d'emploi

Le tableau 3 donne les heures supplémentaires effectuées par les personnes à temps partiel en pourcentage du nombre total d'heures supplémentaires. On y retrouve aussi, comme point de repère, les heures habituellement travaillées par les personnes à temps partiel en pourcentage des heures habituelles totales, ce chiffre donnant une mesure, en heures, de la place qu'elles occupent sur le marché du travail. On remarque tout d'abord que les personnes à temps partiel font plus de temps supplémentaire que ne le justifie leur «importance-heures» sur le marché du travail. Pour ne parler que de 1983, les personnes à temps partiel font 11,3% des heures supplémentaires au Canada, alors qu'elles ne fournissent que 6,1% des heures habituellement travaillées. Même chose au Québec où 10% du temps supplémentaire est fait par des personnes à temps partiel, alors que les heures habituelles que celles-ci fournissent ne représentent que 6% des heures habituelles totales. De plus, la place qu'occupe les personnes à temps partiel dans le travail supplémentaire grossit de plus en plus depuis quelques années. Nous voyons ceci au fait que le pourcentage d'heures supplémentaires que ces personnes fournissent croît continuellement: au Québec il

double en dix ans passant de 4,9% en 1975 à 10,9% en 1984; en Ontario il passe de 7,8% à 12,1% pendant la même période, tandis qu'au Canada il passe de 7% à 11,6%. Cette augmentation, certes, est en partie imputable à la croissance du travail à temps partiel ces dernières années, mesurée dans notre tableau par la croissance de la proportion des heures habituelles que les personnes à temps partiel fournissent. Cependant, cette augmentation n'explique pas, à elle seule, ce phénomène. Au Québec, par exemple, alors que la croissance des emplois à temps partiel a été de 85% de 1975 à 1984, la proportion de personnes à temps partiel qui font du temps supplémentaire a augmenté d'un peu plus de 100% au cours de la même période. Il y aurait donc une augmentation «réelle» de la proportion de travailleurs à temps partiel qui font du temps supplémentaire.

Tableau 3
Heures supplémentaires travaillées selon les statuts
temps plein et temps partiel

	<i>% hrs supplémentaires fournies par les pers. à temps partiel</i>	<i>% hrs habituelles** fournies par les pers. à temps partiel</i>
CANADA		
1975	7,02%	4,06%
1980	8,21%	5,09%
1983	11,35%	6,07%
1984*	11,56%	6,12%
QUÉBEC		
1975	4,90%	2,74%
1980	7,57%	4,03%
1983	10,05%	5,15%
1984*	10,88%	6,12%
ONTARIO		
1975	7,81%	---
1980	9,26%	---
1983	11,07%	---
1984*	12,07%	---

*: Pour 1984, nous utilisons les données des six premiers mois seulement

** : Il s'agit des heures habituellement travaillées à tous les emplois

---: Données non disponibles

Source: Statistiques non publiées de Statistique Canada. Calcul des auteurs.

De plus, nous fûmes bien surpris de constater que, pour une personne qui fait du temps supplémentaire, être à temps partiel se traduisait par une moyenne d'heures supplémentaires systématiquement *supérieure* à celle

d'une personne à temps plein, et ceci pendant toute la période considérée, tant au Canada qu'au Québec et en Ontario. C'est ce qu'on peut constater à l'examen du tableau 4 où l'on trouve les moyennes d'heures supplémentaires, par personne qui en fait, selon le statut. Ainsi, en 1983 au Québec, une personne à temps partiel qui a fait du temps supplémentaire a fourni en moyenne 8,85 heures supplémentaires par semaine, alors que la personne à temps plein ne faisait, en moyenne, que 8 heures supplémentaires par semaine cette même année. Dans l'ensemble du Canada, la situation est semblable, quoique moins prononcée qu'au Québec: en 1983, la personne à temps partiel qui a fait du temps supplémentaire a fourni en moyenne 8,84 heures supplémentaires par semaine, contre 8,46 heures pour la personne à temps plein. Enfin, en Ontario, en 1983, ces moyennes étaient de 8,29 heures pour les personnes à temps plein et 8,89 heures pour les personnes à temps partiel.

Tableau 4

Moyenne des heures supplémentaires par personne qui en fait,
selon les statuts temps plein et temps partiel;
personnes ayant fait du temps supplémentaire
en % des personnes occupées du même statut

	Moyennes hrs supp. par pers. qui en fait		% de pers. faisant du temps supplémentaire	
	t. plein	t. partiel	t. plein	t. partiel
CANADA				
1975	8,80	9,03	10,98%	6,78%
1980	8,66	8,82	11,13%	6,54%
1983	8,39	8,84	10,50%	7,03%
1984*	8,46	8,85	10,80%	7,11%
QUÉBEC				
1975	8,92	9,70	9,33%	5,78%
1980	8,57	9,56	9,01%	5,84%
1983	8,00	8,85	8,62%	5,81%
1984*	8,00	9,45	9,22%	6,08%
ONTARIO				
1975	8,20	8,57	11,76%	6,98%
1980	8,11	8,72	11,79%	6,87%
1983	8,27	8,73	12,09%	7,48%
1984*	8,29	8,89	12,43%	7,99%

*: Pour 1984, nous utilisons les données des six premiers mois seulement

Source: Statistiques non publiées de Statistique Canada. Calcul des auteurs.

Résumons la situation: les personnes à temps partiel sont proportionnellement moins nombreuses que les personnes à temps plein à faire du temps supplémentaire; cependant, nous avons assisté au cours de la dernière décennie à un changement structurel dans le marché du travail qui fait que, d'une part le travail à temps partiel a pris plus d'importance, et d'autre part la proportion de personnes à temps partiel qui font du temps supplémentaire a augmenté «réellement». Ajoutons à ceci que les personnes à temps partiel font, tout le long de la période considérée, plus d'heures supplémentaires que ne le justifie leur importance sur le marché du travail. Ceci est dû principalement au fait que l'intensité avec laquelle ces personnes font du temps supplémentaire a toujours été supérieure à celle des personnes à temps plein: les personnes à temps partiel qui participent au travail supplémentaire font, en moyenne, des heures supplémentaires *plus longues* que les personnes à temps plein, et ceci tant au Québec qu'en Ontario et au Canada.

Le temps supplémentaire selon le sexe

Le tableau 5 montre qu'au Canada, pendant la période 1975-84, environ 12% des hommes occupés faisaient du temps supplémentaire, contre 7,8% des femmes seulement. Au Québec, l'écart est plus prononcé: 10,4% des hommes et 5,9% des femmes ont fait (en moyenne) du temps supplémentaire pendant cette période. En Ontario, il faut parler de 13,2% pour les hommes et de 8,6% des femmes. Cette situation semble cependant se modifier, puisque le pourcentage d'hommes qui font du temps supplémentaire est à la baisse, alors que celui des femmes est à la hausse. Le pourcentage d'hommes faisant du temps supplémentaire est en effet passé au Canada de 12,3% en 1975 à 11,7% en 1984, alors que celui des femmes est passé de 7,3% à 8,1% pendant la même période. Au Québec, les hommes qui font du temps supplémentaire passent de 10,9% à 10,5% entre 1975 et 1984, alors que les femmes font le chemin inverse passant de 5,3% à 6,3%; enfin, en Ontario, les hommes augmentent leur participation aux heures supplémentaires, passant de 13,2% à 13,6% et les femmes, elles aussi, augmentent leur participation de 7,9% à 9,2%.

Lorsqu'on examine les moyennes d'heures supplémentaires par personne qui en fait, selon le sexe, on voit que la moyenne est systématiquement plus élevée chez les hommes que chez les femmes, tant au Canada qu'au Québec et en Ontario. En 1984, un homme qui faisait du travail supplémentaire au Canada fournissait en moyenne 9 heures supplémentaires par semaine, alors qu'une femme qui en faisait n'en fournissait que 7,5 heures. Au Québec, cette moyenne chez les hommes est de 8,4 heures et chez les femmes de 7,5 heures; en Ontario ces moyennes sont de 8,8 heures chez

les hommes et 7,4 heures chez les femmes. Cependant, il est à noter que la moyenne d'heures supplémentaires chez les hommes a tendance à diminuer (sauf en Ontario où elle augmente), alors que chez les femmes elle est plutôt stable. Ainsi un homme au Canada qui faisait 9,25 heures supplémentaires par semaine en 1975 n'en fait plus que 9 heures en 1984, et une femme qui faisait 7,6 heures supplémentaires par semaine en 1975 en fait 7,5 heures en 1984. Au Québec, les hommes sont passés de 9,4 heures à 8,4 heures supplémentaires par semaine de 1975 à 1984, et les femmes restent sensiblement autour de 7,5 heures par semaine. En Ontario, les hommes augmentent leur moyenne de 8,6 heures à 8,8 heures et les femmes restent autour de 7,4 heures.

Tableau 5

**Personnes faisant du temps supplémentaire selon le sexe,
en pourcentage des personnes occupées du même sexe;
moyenne d'heures supplémentaires par personne qui en fait, selon le sexe**

	<i>Pers. faisant du temps supplémentaire</i>		<i>Moyenne hrs supp. par pers. qui en fait</i>	
	<i>homme</i>	<i>femme</i>	<i>homme</i>	<i>femme</i>
CANADA				
1975	12,35%	7,34%	9,25	7,58
1980	12,28%	7,88%	9,23	7,33
1983	11,46%	7,92%	8,92	7,44
1984*	11,74%	8,10%	9,00	7,54
QUÉBEC				
1975	10,94%	5,34%	9,43	7,51
1980	10,30%	6,10%	9,05	7,51
1983	9,96%	5,72%	8,40	7,25
1984*	10,51%	6,36%	8,41	7,47
ONTARIO				
1975	13,18%	7,87%	8,56	7,40
1980	13,00%	8,41%	8,65	7,08
1983	13,19%	9,05%	8,75	7,40
1984*	13,59%	9,21%	8,83	7,44

*: Pour 1984, nous utilisons les données des six premiers mois seulement

Source: Statistiques non publiées de Statistique Canada. Calcul des auteurs.

L'attitude différente entre la pratique du temps supplémentaire chez les hommes et les femmes a soulevé d'autres interrogations sur le travail supplémentaire des personnes à temps partiel. En effet, en 1983, le pourcentage de femmes dans les emplois à temps partiel était de 71,90% au Canada,

70,35% au Québec et 70,99% en Ontario (voir Kamel, 1987). Les femmes sont donc largement majoritaires dans ces emplois. Nous avons alors examiné, au tableau 6, les heures supplémentaires des femmes à temps partiel. On a constaté ainsi qu'une femme qui fait du temps supplémentaire fournit de plus nombreuses heures supplémentaires lorsqu'elle est à temps partiel que lorsqu'elle est à temps plein. En effet, en 1984, au Canada, une femme à temps partiel qui fait du temps supplémentaire a une moyenne d'heures supplémentaires *supérieure* d'au moins une heure par semaine à la moyenne de sa collègue à temps plein. Au Québec, la travailleuse à temps partiel qui fait du temps supplémentaire fournit près de deux heures supplémentaires de plus par semaine que sa collègue à temps plein, alors qu'en Ontario cet écart est d'une heure vingt minutes. On n'observe pas cette tendance chez les hommes à temps partiel, ni au Canada ni au Québec.

Tableau 6
Personnes à temps partiel faisant du temps
supplémentaire, selon le sexe

	% pers. t. part. fais. du t. supp.		moy. hrs supp. trav. par les t. part.	
	homme	femme	homme	femme
CANADA				
1975	5,65%	7,28%	9,88	8,72
1980	4,99%	7,02%	9,26	8,83
1983	5,68%	7,73%	9,04	8,58
1984*	6,13%	7,51%	9,58	8,60
QUÉBEC				
1975	6,90%	5,22%	9,00	10,17
1980	4,94%	6,22%	8,75	9,75
1983	3,92%	6,61%	10,75	8,38
1984*	6,14%	6,07%	8,71	9,73
ONTARIO				
1975	8,57%	12,30%	11,67	8,13
1980	8,86%	11,88%	11,29	8,42
1983	5,79%	8,39%	9,09	8,44
1984*	7,00%	8,40%	9,71	8,61

*: Pour 1984, nous utilisons les données des six premiers mois seulement

Source: Statistiques non publiées de Statistique Canada. Calcul des auteurs.

Le temps supplémentaire selon la profession

Le tableau 7 donne la distribution des heures supplémentaires effectuées en 1983 selon la profession, au Québec et en Ontario. Les deux types de professions où il se fait le plus de temps supplémentaire, tant au Québec qu'en Ontario, sont les professions libérales avec 29,6% du temps supplémentaire au Québec et 34,8% en Ontario, suivies des professions reliées au traitement des matières premières avec 20% du temps supplémentaire au Québec et 18,7% en Ontario. Ces deux types de professions, à elles seules, comptent pour plus de la moitié du temps supplémentaire travaillé au Québec et en Ontario. Viennent alors par ordre d'importance, les professions reliées au travail administratif (13,3% du temps supplémentaire au Québec et 10,4% en Ontario), les services (autour de 10% aux deux endroits) et enfin le commerce (autour de 8,5%). Les professions du secteur primaire et le transport ont les deux plus faibles parts de temps supplémentaire (autour de 4%), le secteur de la construction étant assez proche (autour de 5%).

Tableau 7

Distribution des heures supplémentaires selon la profession, 1983

	<i>Québec</i>	<i>Ontario</i>
Toutes les professions	100,00%	100,00%
Direction et prof. libérales	29,59%	34,76%
Travail administratif	13,29%	10,44%
Commerce	8,52%	8,68%
Services	9,82%	9,74%
Traitement des mat. premières	19,99%	18,66%
Construction	5,11%	5,22%
Transport	4,66%	3,72%
Manutention et autres	6,97%	4,11%
Prof. du secteur primaire	3,64%	3,90%

Source: Statistiques non publiées de Statistique Canada. Calculs des auteurs.

CONCLUSION

Les résultats

Dans les pages qui précèdent, nous avons présenté de façon aussi synthétique que possible des données inédites sur le phénomène du temps sup-

plémentaire au Canada, au Québec et en Ontario⁴. Nous n'avons pu entreprendre d'expliquer les différences interrégionales, selon le statut d'emploi, le sexe et la profession qui existent eu égard au temps supplémentaire: les données ne sont pas assez détaillées pour cela et des enquêtes additionnelles seraient nécessaires pour que nous puissions procéder à de telles analyses.

Il ressort cependant de nos données qu'au cours de la dernière décennie, le temps supplémentaire a représenté, en moyenne, 2,5% des heures travaillées au Canada, 2,1% des heures travaillées au Québec et 2,6% des heures travaillées en Ontario. Cette «masse» de temps supplémentaire a augmenté dans l'ensemble du Canada à un rythme annuel moyen de 0,6%. Au Québec, la hausse a été moins marquée, de l'ordre de 0,4% par année. Cette hausse est due au fait que le pourcentage de personnes qui font du temps supplémentaire a augmenté au Canada au cours de cette période au rythme de 0,7% par année, même si ces personnes ont tendance à faire des heures supplémentaires légèrement moins longues.

Au Québec, une personne occupée sur onze fait du temps supplémentaire. En Ontario, une telle personne se retrouve parmi neuf personnes occupées, alors que dans l'ensemble du pays, on la retrouve parmi dix personnes occupées. Lorsque cette personne est au Québec, elle fait en moyenne 8,5 heures supplémentaires par semaine. En Ontario, elle ferait des heures un peu *moins* longues, soit à peu près 8,3 heures, alors qu'au Canada, en général, elle ferait des heures *plus* longues, soit 8,6 heures par semaine.

Lorsque la personne qui fait du temps supplémentaire est à temps partiel, elle effectue *plus* d'heures supplémentaires que si elle avait été à temps plein, et ceci qu'elle soit au Québec, en Ontario ou dans l'ensemble du Canada. Au fait, lorsqu'elle est à temps partiel, elle effectue en moyenne 51 minutes de plus en temps supplémentaire que si elle avait été à temps plein au Québec, 36 minutes de plus en Ontario et 23 minutes de plus dans l'ensemble du pays.

Que ce soit au Québec, en Ontario ou dans l'ensemble du Canada, sept fois sur dix la personne qui fait du temps supplémentaire sera de sexe masculin. Un homme qui fait du temps supplémentaire au Québec ou en Ontario fera en moyenne 1 heure 22 minutes de plus que sa collègue de sexe féminin qui en fait. Dans l'ensemble du pays, il fera 1 heure 38 minutes de

⁴ Le lecteur qui serait intéressé à plus de détails sur le temps supplémentaire par branche d'activité, sur la rémunération du temps supplémentaire et sur la demande d'heures supplémentaires pourra consulter les cahiers 8733L, 8734L et 8726L du Laboratoire de recherche sur l'emploi, la répartition et la sécurité du revenu (LABREV) de l'Université du Québec à Montréal.

plus que sa collègue. Enfin, que cette personne soit au Québec ou en Ontario, une fois sur trois elle détiendra un poste de direction ou appartiendra aux professions libérales et une fois sur quatre elle sera dans le traitement des matières premières.

Implications

Deux aspects du phénomène étudié nous paraissent limiter la possibilité de transformer des heures supplémentaires en nouveaux emplois à temps plein:

— lorsque la personne qui fait du temps supplémentaire est à temps partiel, elle effectue plus d'heures supplémentaires que si elle avait été à temps plein. Du total des heures supplémentaires qui pourraient être converties en emplois à temps plein, il faut donc d'abord soustraire celles qui sont effectuées par des employés à temps partiel. En outre, il apparaît clairement que beaucoup d'employés à temps partiel sont disposés à effectuer de nombreuses heures supplémentaires, qu'ils seraient même disposés à travailler à temps plein. Ainsi, avant de pouvoir créer de nouveaux emplois à temps plein, on peut s'attendre à devoir d'abord transformer en emplois à temps plein un bon nombre d'emplois à temps partiel;

— lorsqu'une personne fait du temps supplémentaire, une fois sur trois environ, au Québec comme en Ontario, elle détient un poste de direction ou appartient aux professions libérales. Ce ne sont pas des heures supplémentaires dans ces types de professions que l'on peut réellement envisager de transformer en emplois à temps plein.

Ainsi donc, si on peut penser qu'en vue de créer des emplois en réduisant la durée du travail il faut songer à limiter le recours possible au temps supplémentaire, il ne faut pas oublier non plus que l'action de réduire le nombre d'heures supplémentaires en vue de créer de nouveaux emplois à temps plein comporte ses propres limites, au Canada, au Québec et en Ontario.

BIBLIOGRAPHIE

BENIMADHU, P., *Hours of work: Trends and Attitudes in Canada*, Conference Board of Canada, Compensation Research Center, report 18-87.

COMMISSION D'ENQUÊTE SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE, «De nouvelles formules de travail», *Rapport*, chap. 6, ministère des Approvisionnement et Services, Ottawa, 1986, pp. 161-184.

COUSINEAU, J.-M., *La croissance de l'emploi à temps partiel au Canada, 1966-1982*, École de relations industrielles, Université de Montréal, document de recherche 85-06, 1985.

EHRENBERG, R.G., *Fringe Benefits and Overtime Behaviour, Theoretical and Econometric Analysis*, Lexington Books, 1971.

EVANS, A., *Hours of work in Industrial Countries*, Genève, Bureau international du travail, 1975.

FORTIN, B., *Une réduction de la semaine légale de travail augmente-t-elle la demande de travailleurs?*, Groupe de recherche en politique économique, (GREPE), Université Laval, cahier de recherche no 85-04, mai 1985.

GINNEKEN, W. Van, «Réduction de la semaine de travail et emploi», *Revue internationale du travail*, vol. 123, no 1, janvier 1984.

GUILLAUME, M., *Partager le travail*, Presses universitaires de France, 1983.

GUILLOTEAU, J.-F., «La situation des heures supplémentaires au Québec», *Le marché du travail*, juillet 1985, vol. 6, no 7.

KAMEL, N., *Temps supplémentaire au Québec et au Canada, 1975-1985*, mémoire de maîtrise en sciences économiques, Université du Québec à Montréal, 1987.

LEWIS, N., «La durée du travail au Québec», *Le marché du travail*, vol. 6, no 4, avril 1985.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec, 1978-1984*, Québec, 1985.

POULIN-SIMON, L. et D. TREMBLAY, *Le programme de travail partagé: une expérience utile mais...*, IRAT, bulletin no 24, mai 1984.

POULIN-SIMON, L., *Le loisir industriel et le chômage au Canada: une histoire économique*, thèse de doctorat en sciences économiques, Université McGill, Montréal, 1977.

REID, F., «La réduction des heures de travail: le travail partagé et la baisse du chômage», dans W.C. Riddell (coordonnateur de la recherche), *Le travail et le salaire: le marché du travail au Canada*, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, vol. 17, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1986, pp. 159-192.

ROSEN, S., «On the Interindustry Wage and Hours Structure», *Journal of Political Economy*, no 77, mars/avril 1969.

SECRÉTARIAT AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET CULTUREL, *Réflexion sur les aménagements du temps de travail*, ministère du Conseil Exécutif, Québec, novembre 1984.

SECRÉTARIAT PERMANENT DES CONFÉRENCES SOCIO-ÉCONOMIQUES, *Rapport de la Commission 3 sur la Conférence de l'électronique et de l'informatique*, Québec, février 1985.

STATISTIQUE CANADA, *Emploi, gains et durée du travail*, no de cat.: 72-002; *La population active*, no de cat.: 71-001; *Moyennes de la population active, 1975-83*, no de cat.: 71-529; *Estimations du revenu du travail*, no de cat.: 72-005; *Gains et heures*

de travail au Canada, no de cat.: 72-601; *Rémunération des salariés au Canada*, no de cat.: 72-619; *Classification type des industries*, no de cat.: 12-501F, décembre 1980.

TANDAM, N.K., *Workers with long hours*, Special Labour Force Studies, Series A, nr. 9, Statistique Canada, avril 1972.

TRAVAIL CANADA, *Conditions de travail dans l'industrie canadienne*, rapport no 23: 1980; no 24: 1981; no 25: 1982; no 26: 1984, *Étude de l'emploi à temps partiel dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral*, vol. 1: décembre 1985; vol. 2: décembre 1986.

Overtime and Job Creation An Application to Canada, Québec and Ontario

Overtime hours are a non-negligible part of the total amount of hours worked in Canada, Québec and Ontario. The potential for transforming overtime hours into full time jobs also appears to be significant. Nevertheless, there are very few studies on this subject in Canada, and specifically in Québec and Ontario. This article seeks to remedy this gap, at least in part. The authors first describe the overall picture of overtime work in Québec, Canada and some other western countries. They also summarize the studies done on this topic in Canada and in Québec. The authors then look at overtime work in all the industries in Canada, Québec and Ontario for the period 1975-1984. The phenomenon is first dealt with globally and then according to status in the labor market, sex and profession. In conclusion, the possibilities for transforming overtime hours into full time jobs are examined. It appears that two aspects of the phenomenon under study seem to limit the possibilities for converting overtime hours into *new* full time jobs.

First, when a worker doing some overtime is a part-time worker, he/she does more overtime than when he/she is a full-time worker. From the total of overtime hours that could be turned into full-time jobs, we first have to subtract those which are done by part-time workers. It is clear that many part-time employees are willing to do a lot of overtime hours; it is also clear that many of them would prefer to be full-time workers. So, before it is possible to generate new full-time jobs out of overtime hours, we have to consider the obligation of converting a large number of part-time jobs into full-time jobs.

Secondly, when a worker does some overtime, one out of three times, in Québec as well as in Ontario, he/she holds a managerial position or he/she is a professional. This kind of overtime work is not one that is likely to be changed into full-time jobs.

Therefore, we may well think that in order to generate new full-time jobs it is worth considering the restriction of overtime hours; but we must also remember that the project of reducing the number of overtime hours in order to create new full-time jobs is one burdened with its own limitations.