



Automne 1994 (Vol. 6, N^o. 3) numéro d'article 2

Les heures consacrées au travail

Deborah Sunter et René Morissette

Au début du siècle, les travailleurs faisaient en général des semaines de 60 heures réparties sur 6 jours. En 1960, la semaine de 37 à 40 heures sur 5 jours était devenue la norme. Cette norme vaut encore de nos jours : elle a été consacrée par la coutume ou fixée par les négociations collectives, et elle est renforcée par des lois qui prévoient une majoration du salaire pour les heures travaillées au-delà d'un certain seuil (voir [Qu'est-ce que le temps supplémentaire?](#)). La notion de semaine normale de travail s'apparente à celle d'un emploi adéquat - c'est-à-dire qui correspond, d'une part, aux objectifs de productivité des employeurs et, d'autre part, aux besoins des travailleurs tant sur le plan de la santé que sur le plan financier. Cela dit, la durée hebdomadaire du travail varie considérablement parmi les travailleurs : en 1993, près de 40 % d'entre eux travaillaient habituellement moins de 35 heures ou plus de 40 heures par semaine.

Dans le passé, on cherchait à réduire la durée hebdomadaire du travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et pour améliorer la productivité. Aujourd'hui, les horaires longs continuent d'être un sujet de préoccupation, mais les aspects auxquels on s'attache particulièrement sont la capacité des travailleurs de concilier les responsabilités professionnelles et familiales et la possibilité de créer des emplois par une redistribution des horaires plus longs que la norme. Mais il faut également tenir compte de l'augmentation récente des emplois comportant des horaires courts (emplois à temps partiel). Ces emplois sont non seulement moins rémunérateurs que les emplois à temps plein, mais aussi moins avantageux, en général, sur le plan de la sécurité d'emploi et des avantages sociaux ([Coates](#), 1988).

Depuis 1900, les heures de travail ont évolué en traversant trois périodes : la réduction, la stabilisation et la bipolarisation.

Les 60 premières années ... la norme diminue

La plus longue série de données chronologiques cohérentes que nous possédons sur les heures travaillées porte sur le secteur manufacturier et montre les grandes tendances qui ont marqué l'évolution de la semaine normale de travail ([Ostry et Zaidi, 1979](#); [Reid, 1985](#)). La durée de la semaine normale de travail dans le secteur manufacturier est passée de 59 heures en 1901 à 40 heures en 1957. Cette diminution n'a toutefois pas été graduelle, puisque des chutes brusques se sont produites durant les 20 premières années du siècle et après la Seconde Guerre mondiale, entre 1946 et 1957.

De 1901 à 1921, la durée de la semaine normale de travail dans le secteur manufacturier a été réduite de 8 heures, ce qui signifie que chaque année, la semaine normale de travail baissait de près d'une demi-heure. De 1921 à 1946, ce mouvement à la baisse s'est poursuivi, mais beaucoup plus lentement. En fait, pendant cette période, la semaine normale de travail n'a été réduite que d'une heure et demie (c'est-à-dire une baisse annuelle moyenne d'environ 4 minutes). Mais les 11 années qui ont suivi ont été marquées par une forte baisse de la durée hebdomadaire du travail. En 1957, la semaine normale de travail durait 40 heures, c'est-à-dire 9 heures de moins qu'en 1946 (une baisse de plus de trois quarts d'heure par an). La majeure partie de cette baisse s'était produite avant 1949 ([graphique A](#)).



Graphique A **Les heures de travail dans le secteur manufacturier ont nettement chuté au début du siècle et après la Seconde Guerre mondiale.**

Source : [Reid, F.](#) (voir la bibliographie)

Depuis 1960 ... stabilisation

Dans les années 60, près de 7 travailleurs à temps plein sur 10 effectuaient des semaines normales de travail. De plus, le phénomène de la réduction de la semaine de travail semblait si bien engagé que certains économistes jugeaient inévitable et imminent l'avènement de la semaine de 32 heures ([Hameed, 1974](#)). Toute fois durée de la semaine normale de travail s'est stabilisée. Par exemple, entre 1964 et 1979, la durée hebdomadaire du travail dans le secteur manufacturier a diminué de moins d'une heure. Durant la même période, la baisse a été un peu plus forte (de 40,1 à 38,3 heures) dans l'ensemble des industries ([Reid, 1985](#)). Depuis, la durée de la semaine normale de travail n'a presque pas changé.

Les 20 dernières années ... bipolarisation des horaires

Bien qu'il y ait eu stabilisation de la durée de la semaine normale de travail, les heures normales de travail sont devenues moins fréquentes, en particulier depuis la récession de 1981-1982.

En 1993, seulement 61 % des travailleurs rémunérés effectuaient de 35 à 40 heures de travail par semaine, comparativement à 71 % en 1976. La majeure partie de cette modification provenait d'un déplacement des travailleurs vers des horaires plus courts ([tableau 1](#)). Cette baisse globale a été fortement influencée par la réduction brusque des heures de travail chez les jeunes. Entre 1976 et 1993, la proportion de travailleurs de 15 à 24 ans ayant un horaire plus court que la norme a plus que doublé, passant de 24 % à 51 %. Par contre, chez les travailleurs adultes, la tendance a été vers une certaine bipolarisation de la semaine de travail.



Tableau 1 Répartition des travailleurs selon le nombre habituel d'heures de travail par semaine, 1976 à 1993 (certaines années)

Source : *Enquête sur la population active*

Nota : *Les jeunes sont les personnes de 15 à 24 ans; les adultes—hommes et femmes—les personnes de 25 ans et plus.*

Chez les hommes d'âge adulte, la répartition des travailleurs selon le type d'horaire est restée stable entre 1976 et 1981 : 77 % avaient un horaire normal, 19 %, un horaire long, et 4 % seulement, un horaire court. En 1993, la proportion de travailleurs ayant un horaire normal n'était toutefois plus que de 70 %, tandis que 22 % avaient un horaire long et 8 %, un horaire court.

Chez les femmes d'âge adulte, la tendance a été différente. La bipolarisation des horaires était plus marquée en 1993 qu'en 1976. Cette situation tient à l'augmentation, avant 1981, de la proportion de femmes ayant un horaire court et, depuis, à l'augmentation de la proportion de celles qui ont un horaire long. En 1993, 61 % des femmes d'âge adulte avaient un horaire normal, comparativement à 66 % en 1976. En 1993, près du tiers (31 %) avaient un horaire court, tandis que 8 % avaient un horaire long.

Les raisons...

... de la réduction

Ce sont les gains de productivité et l'augmentation des salaires réels, plus que les mesures législatives, qui, la plupart du temps, ont entraîné la forte baisse des heures de travail entre 1900 et 1960 ([Tandan, 1972](#)). Avec les progrès techniques, les travailleurs produisaient la même quantité de biens en moins de

temps. Les employeurs comme les travailleurs ont bénéficié de ces gains de productivité, les uns par des profits accrus, les autres par une progression des salaires réels. Les travailleurs pouvaient ainsi échanger une partie des gains salariaux potentiels pour plus de temps libre et continuer de profiter d'un niveau de vie supérieur. Et, tant que la productivité augmentait assez rapidement pour neutraliser les effets de la réduction des horaires sur les coûts de production, il était dans l'intérêt des employeurs d'augmenter le temps libre pour satisfaire aux revendications des syndicats et des travailleurs.

... de la stabilisation

Après 1960, il y a eu stabilisation de la durée de la semaine normale de travail, en dépit de la forte croissance de la productivité (jusqu'à la fin des années 60) et du maintien de la progression des salaires réels (jusqu'à la fin des années 70), c'est-à-dire malgré les mouvements mêmes qui avaient déterminé la réduction de la semaine de travail dans la première moitié du siècle. Les analystes du marché du travail expliquent soit par l'offre, soit par la demande.

Du côté de l'offre, les travailleurs investissaient dans des études prolongées. Pressés par le besoin de récupérer le plus vite possible le coût de ces études et le manque à gagner qui en avait résulté, ils étaient peu disposés à sacrifier des gains salariaux pour pouvoir travailler moins d'heures. Au même moment, la tendance des travailleurs à prendre une retraite anticipée est venue raccourcir encore la partie du cycle de vie normalement associée au travail rémunéré ([tableau 2](#)). Cela a eu pour effet de réduire le nombre d'années de travail rémunéré pendant lesquelles ils pouvaient épargner en vue d'une retraite confortable.



Tableau 2 **Espérance de vie et de vie professionnelle chez les hommes à l'âge de 16 ans, 1921 à 1986**

Source : [Bélanger, A. et D. Larrivée](#) (voir la bibliographie)

Il se peut en outre que les travailleurs aient préféré prendre leur part du fruit des gains de productivité sous forme d'avantages sociaux plutôt que sous forme d'une réduction de la semaine de travail. Dans le secteur manufacturier, par exemple, la durée moyenne des vacances annuelles est passée de 2,7 semaines en 1959 à 3,6 semaines en 1979. Le nombre de congés fériés payés a lui aussi progressé durant cette période, passant de 7,8 à 11,1 jours par an ([Reid, 1985](#)).

Il y a également eu des améliorations à d'autres avantages sociaux. Les cotisations des employeurs à des régimes de soins de santé et de soins dentaires et à des régimes de retraite ainsi qu'à des programmes obligatoires comme l'Assurance-chômage, le Régime de pensions du Canada et des rentes du Québec et le Régime d'indemnisation des accidents du travail ont presque doublé, passant de 4,6 % du revenu du travail en 1961 à 8,7 % en 1979 ([graphique B](#)).



Graphique B Les avantages sociaux ont connu une plus forte croissance que la rémunération.

Source : Division du travail

Du côté de la demande, les employeurs avaient peu de raisons de réduire la durée de la semaine normale de travail sous le seuil des 35 à 40 heures, parce qu'une telle réduction n'aurait sans doute pas été compensée par une hausse proportionnelle de la productivité ([Tandan, 1972](#); [Hameed, 1974](#)). La réduction des heures de travail aurait même pu nuire à la productivité étant donné que le temps pris pour «se mettre» au travail et pour «se préparer» à le quitter aurait représenté une plus grande partie des heures rémunérées.

Plusieurs des facteurs qui ont favorisé la stabilité des heures normales de travail dans les années 60 et 70 ont continué d'agir dans les années 80 et 90 : amélioration des avantages sociaux, qui ont atteint 12 % du revenu du travail en 1993; augmentation continue du niveau d'instruction des travailleurs; fréquence accrue de la retraite anticipée. Mais le plus important, c'est qu'il n'y a pratiquement pas eu de progression des salaires réels des personnes travaillant à temps plein toute l'année ([graphique C](#)). Les travailleurs n'ont donc pas eu de gains de salaire susceptibles d'être échangés contre un temps de loisir accru. Les employeurs étaient également peu disposés à réduire les heures de travail sans réduction proportionnelle des salaires, puisque la croissance de la productivité est demeurée lente pendant les années 80.



Graphique C La rémunération des personnes qui travaillent à temps plein toute l'année a peu changé depuis le milieu des années 70.

Source : Enquête sur les finances des consommateurs

En outre, vu la rapidité des progrès techniques, les employeurs ont dépensé de plus en plus pour offrir aux travailleurs à temps plein dont l'ancienneté était élevée une formation propre à leurs fonctions ([Crompton, 1994](#)). En réduisant les heures de travail de ces travailleurs, les employeurs auraient obtenu un moins bon rendement pour leur investissement dans la formation.

... de la bipolarisation

La stabilité générale de la semaine normale de travail ne rend pas compte des changements qui se sont produits dans la répartition des heures travaillées, en particulier depuis la récession de 1981-1982. On a tenté d'expliquer de différentes façons l'accroissement des proportions de travailleurs qui n'ont pas une semaine normale de travail.

Si l'horaire court est plus fréquent, c'est sans doute en bonne partie parce que les travailleurs l'ont choisi. Il répond aux besoins d'un nombre croissant de femmes et d'étudiants ([Logan](#), dans le présent numéro). D'autre part, cet accroissement peut aussi provenir d'une réaction des entreprises dictée non par les besoins des travailleurs, mais par la hausse des coûts et l'intensification de la concurrence ([Noreau](#), dans le présent numéro).

C'est peut-être cette même réaction des entreprises qui a également fait augmenter la fréquence de l'horaire long. Le recours aux travailleurs occasionnels et aux travailleurs à temps partiel permet sans doute à l'entreprise de s'adapter aux fluctuations de la demande avec un minimum de coûts immédiats et futurs, mais toutes les tâches ne sont pas aisément divisibles et tous les travailleurs ne sont pas interchangeables. L'horaire long peut donc être nécessaire pour les travailleurs qui ont des fonctions techniques spécialisées ou des responsabilités de gestion et son adoption par ces travailleurs peut être favorisée au moyen d'un régime de rémunération au rendement ([Booth](#), 1987).

Les explications de l'augmentation simultanée de la fréquence de l'horaire court et de l'horaire long sont légèrement plus qu'anecdotiques. Mais l'évolution des horaires de travail continuera certainement de retenir l'attention des observateurs, car le mouvement de bipolarisation des horaires va accentuer les inégalités au chapitre des possibilités d'emploi et de salaires ([Morissette et al, 1993](#)).

Résumé

Au cours des 60 premières années du siècle, il y a eu une forte réduction des heures normales de travail, alimentée par l'accroissement de la productivité et des salaires. Depuis 1960, la durée de la semaine normale de travail n'a presque pas diminué, toutefois des améliorations ont été apportées à d'autres conditions de travail comme les vacances annuelles, les avantages sociaux et les régimes de retraite. Alors que la majorité des travailleurs ont encore aujourd'hui un horaire normal, la proportion de ceux qui ont un horaire court ou un horaire long augmente.

Qu'est-ce que le temps supplémentaire?

Les heures normales de travail ne sont pas définies comme telles dans la loi. Toutefois, la loi prévoit un seuil au-delà duquel les heures travaillées doivent être considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées à un taux de salaire majoré.

Les dispositions régissant les heures supplémentaires varient selon que les travailleurs relèvent de l'autorité fédérale, provinciale ou territoriale. Les travailleurs relevant de l'autorité fédérale et l'ensemble de ceux de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de la Saskatchewan et du Yukon ont droit à un taux de salaire majoré pour les heures travaillées au-delà du seuil des 40 heures par semaine. Le seuil est de 44 heures en Alberta, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Ontario, au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest, et de 48 heures en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard ([Travail Canada](#), 1993).

Documents consultés

- BÉLANGER, A. et D. LARRIVÉE. «New approach for constructing Canadian working life tables, 1986-1987» dans *Statistical Journal of the United Nations ECE*, vol. 9, n/ 1, 1992, p. 27-49.
- BENIMADHU, P. *Hours of Work: Trends and Attitudes in Canada*, A Conference Board of Canada report from the Compensation Research Centre, Report 18-87, Ottawa, February 1987.
- BOOTH, P. L. *Paying for Performance: The Growing Use of Incentives and Bonus Plans*, A Conference Board of Canada report from the Compensation Research Centre, Report 22-87, Ottawa, September 1987.
- COATES, M. L. *Part-time Employment: Labour Market Flexibility and Equity Issues*, Research and Current Issues Series n° 50, Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1988.
- CROMPTON, S. [«L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession»](#) dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001F au catalogue, vol. 6, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1994, p. 11-21.
- DYMOND, W. et G. SAUNDERS. «Hours of work in Canada» dans *Hours of Work*, edited by C. E. Dankert, F. C. Mann et H. R. Northrup, p. 54-75, New York, Harper and Row, 1965.
- HAMEED, S. M. A. «4 day, 32 hour work week» dans *Three or Four Day Work Week*, edited by S. M. A. Hameed et G.S. Paul, p. 5-30, Edmonton, Faculty of Business Administration, The University of Alberta, 1974.
- LOGAN, R. [«Le travail à temps partiel "par choix"»](#) dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001F au catalogue, vol. 6, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1994, p. 23-30.
- MORISSETTE, R., J. MYLES et G. PICOT. *L'inégalité des gains au Canada: le point sur la situation*, Document de recherche n° 60, Ottawa, Études Analytiques, Statistique Canada, 1993.
- NOREAU, N. [«Le travail à temps partiel "non choisi"»](#) dans *L'emploi et le revenu en perspective*,

n° 75-001F au catalogue, vol. 6, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1994, p. 30-37.

- OSTRY, S. et M. A. ZAIDI. *Labour Economics in Canada*, 3rd. ed., Toronto, Macmillan, 1979.
- OWEN, J. D. *Working Hours: An Economic Analysis*, Toronto, Lexington Books, 1979.
- REID, F. «Reductions in work time: An assessment of employment sharing to reduce unemployment» dans *Work and Pay: The Canadian Labour Market*, edited by W. C. Riddell, p. 141-169, Toronto, University of Toronto Press, 1985.
- TANDAN, N. K. *Workers with Long Hours*, Special Labour Force Studies, Series A, n° 9, n° 71-518 au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, 1972.
- TRAVAIL CANADA. *La législation en matière de normes d'emploi au Canada*, édition 1993-94, Groupe Communication Canada, Ottawa, 1993.

Auteur

Deborah Sunter and René Morissette est au service de la Division des enquêtes-ménages Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada.

Source

L'emploi et le revenu en perspective, Automne 1994, Vol. 6, n° 3 (n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada).



Tableau 1

Répartition des travailleurs selon le nombre habituel d'heures de travail par semaine, 1976 à 1993 (certaines années)

	Heures habituelles de travail			Heures moyennes de travail
	1-34	35-40	41 et plus	
		%		
1976	16	71	13	37,6
Jeunes	24	66	10	34,9
Hommes adultes	4	77	19	41,1
Femmes adultes	28	66	6	34,1
1981	18	69	12	36,9
Jeunes	28	62	10	34,0
Hommes adultes	4	77	18	40,8
Femmes adultes	30	64	5	33,6
1984	21	67	13	36,5
Jeunes	35	55	9	32,4
Hommes adultes	5	75	19	40,8
Femmes adultes	30	64	6	33,6
1989	21	65	14	36,6
Jeunes	40	51	10	31,5
Hommes adultes	5	73	21	41,1
Femmes adultes	29	63	7	34,2
1993	24	61	14	36,0
Jeunes	51	40	8	28,7
Hommes adultes	8	70	22	40,8
Femmes adultes	31	61	8	34,0

Source : Enquête sur la population active

Nota : Les jeunes sont les personnes de 15 à 24 ans; les adultes - hommes et femmes - les personnes de 25 ans et plus.

Tableau 2

Espérance de vie et de vie professionnelle chez les hommes à l'âge de 16 ans, 1921 à 1986

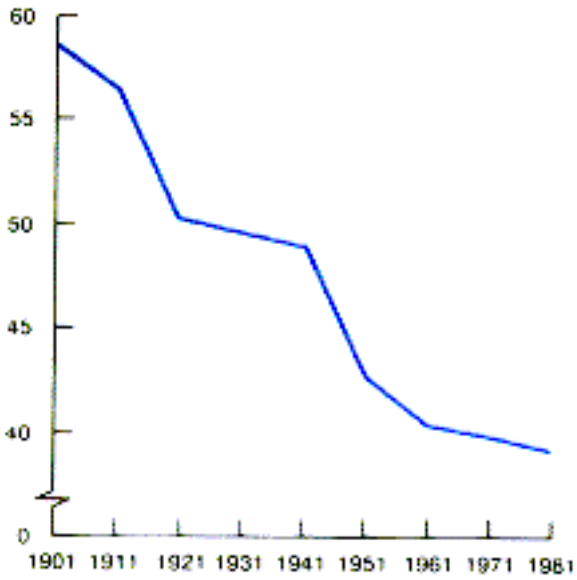
	Espérance de vie	Espérance de vie professionnelle	Part de l'espérance de vie dans la vie professionnelle
	Années		%
			Sans tenir compte des arrêts et des reprises de travail occasionnels
1921	51,8	46,8	90,3
1931	52,5	47,1	89,7
1941	53,2	47,2	88,7
1951	54,5	46,9	86,1
1961	55,2	47,0	85,1
1971	55,4	46,4	83,8
1986	57,9	44,6	77,0
			En tenant compte des arrêts et des reprises de travail occasionnels
1986	57,9	40,0	69,2

Source : Bélanger, A et D. Larrivée (voir la bibliographie)

Graphique A

Les heures de travail dans le secteur manufacturier ont nettement chuté au début du siècle et après la Seconde Guerre mondiale.

Heures normales de travail par semaine



Source : Reid, F. (voir la bibliographie)

Graphique B

Les avantages sociaux ont connu une plus forte croissance que la rémunération.

(1961 = 100)
calculé en \$ courants

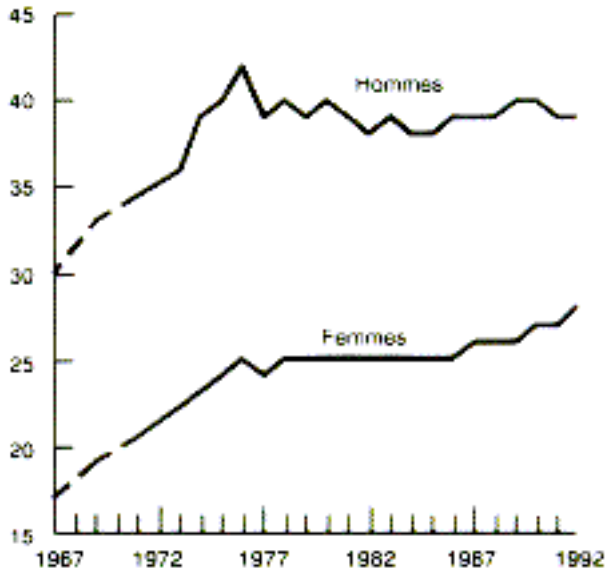
Source : Division du travail

* Comprend les cotisations des employeurs aux régimes de prévoyance des salaires ainsi qu'aux caisses de retraite, d'accidents du travail et à l'assurance-chômage.

Graphique C

La rémunération des personnes qui travaillent à temps plein toute l'année a peu changé depuis le milieu des années 70.

Rémunération annuelle moyenne
(en milliers de \$ de 1992)



Source : Enquête sur les finances des consommateurs

Nota : Les données pour 1968 et 1970 ne sont pas disponibles.