

Heures supplémentaires : la situation actuelle

Doreen Duchesne

En moyenne, 1,5 million de Canadiens étaient en chômage entre janvier et septembre 1997. Pourtant, durant la même période, près de 2 millions de Canadiens ont, chaque semaine, prolongé leur horaire de travail normal ou prévu d'environ 17,6 millions d'heures, ce qui représente 5 % du total des heures de travail habituelles. Non seulement le taux de chômage est-il demeuré élevé malgré la reprise économique qui a suivi la récession du début des années 90, mais bien des gens qui travaillent sont sous-employés¹. Paradoxalement, d'autres ploient sous le lourd fardeau des longues heures de travail.

Les couples à deux revenus et les parents seuls qui ont un emploi sont particulièrement menacés par le stress et la fatigue lorsque le temps manque à la fin de la journée pour s'acquitter des obligations familiales et des autres responsabilités du ménage (Frederick, 1995). Cependant, certains doivent exécuter de longues heures pour joindre les deux bouts. D'autres accomplissent ce surcroît de travail, souvent sans être rémunérés, parce qu'ils estiment ne pas avoir le choix, pour obtenir de l'avancement, pour accomplir leurs tâches ou tout simplement pour conserver leur emploi dans un contexte économique marqué par la compression des coûts et la rationalisation. Mentionnons également les personnes qui font des heures supplémentaires pour la satisfaction que leur apporte leur travail.

On a laissé entendre qu'une réduction des heures normales de travail de l'ensemble des employés à temps plein permettrait de régler les problèmes associés à la polarisation des heures de travail (c'est-à-dire une forte concentration de travailleurs

ayant trop ou trop peu d'heures de travail). De même, on a prétendu que le remplacement des heures supplémentaires par de nouveaux emplois pourrait réduire, voire éliminer le chômage et le sous-emploi (Rifkin, 1995).

Toutefois, une étude récente a démontré que le nombre de travailleurs qui accepteraient de travailler moins en échange d'une baisse de salaire est relativement faible (Drolet et Morissette, 1997a et 1997b). En outre, dans un article complémentaire publié dans le présent numéro de *Perspective* (Galarneau, 1997), on est arrivé à la conclusion que la conversion des heures supplémentaires rémunérées en nouveaux emplois ne se traduirait que par une légère diminution du taux de chômage, compte tenu du non-appariement des caractéristiques de nombreux chômeurs et de celles des personnes qui font des heures supplémentaires rémunérées (par exemple les compétences et l'endroit). Enfin, pour de nombreux employeurs, il est plus onéreux de recruter du personnel pour accomplir le surcroît de travail que de verser aux employés en poste une prime pour les heures supplémentaires².

Le présent article vise à éclairer le débat en déterminant combien d'heures supplémentaires rémunérées ou non sont effectuées chaque semaine et par qui. Il aborde aussi la question des types d'emploi qu'occupent ces personnes. Les différences entre les heures supplémentaires rémunérées et les heures supplémentaires non rémunérées sont soulignées lorsqu'elles sont révélatrices. Le profil, qui est fondé sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) portant sur les travailleurs rémunérés (employés) âgés de 15 ans et plus, couvre la période de janvier à septembre 1997 (voir *Source des données, notes et définitions*). Bien que la plupart des résultats aient été condensés

dans des moyennes de neuf mois, quelques-uns mettent l'accent sur des variations mensuelles.

Résultats d'ensemble

La première série de points saillants fait état du nombre d'employés qui font du surtemps durant une semaine donnée, ainsi que du nombre d'heures supplémentaires exécutées. Elle révèle également des différences notables entre les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées; ces différences sont analysées plus à fond dans les prochaines sections.

- Plus de 1,9 million des 11,4 millions de travailleurs rémunérés (17 %) ont effectué des heures supplémentaires dans une semaine type en 1997. Plus de la moitié (53 %) n'ont pas été rémunérés ou indemnisés d'une autre façon en échange de toutes les heures supplémentaires⁶, alors que 45 % ont été payés pour tout le surtemps effectué. Seulement 47 000 personnes (2 %) ont déclaré à la fois des heures rémunérées et des heures non rémunérées (tableau 1).
- En moyenne, les personnes qui ont été rémunérées pour toutes les heures supplémentaires exécutées ont déclaré 8,8 heures de surtemps chaque semaine; lorsque le surtemps n'était jamais rémunéré, le nombre d'heures supplémentaires était encore plus élevé (9,5 heures). Les quelques personnes qui ont déclaré des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées ont prolongé chaque semaine de travail de 12,7 heures (tableau 2).
- La majorité des personnes qui ont effectué des heures supplémentaires ajoutaient tout au plus 10 heures à leur semaine de travail : 36 % (692 000 employés) faisaient de 1,1 à 5 heures de plus et 33 % (633 000), de 5,1 à 10 heures de plus. Quoi

Doreen Duchesne est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-6379.

Source des données, notes et définitions

Les données utilisées dans le présent article proviennent d'une seule source, soit l'Enquête sur la population active (EPA). La dernière refonte de l'EPA, qui a été mise en œuvre intégralement en janvier 1997, permet de recueillir des renseignements supplémentaires sur l'emploi du répondant, entre autres la fréquence et le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées, la syndicalisation, la permanence de l'emploi, la taille de l'établissement, les gains et la rémunération horaire.

Voici le libellé des questions de l'EPA qui portent précisément sur les heures supplémentaires :

«La semaine dernière, combien d'heures supplémentaires payées a-t-[il/elle] travaillé à cet emploi ?»

«La semaine dernière, combien d'heures supplémentaires non payées a-t-[il/elle] travaillé à cet emploi ?»

Le présent article traite exclusivement des travailleurs rémunérés, c'est-à-dire ceux qui touchent un traitement ou un salaire ou sont rémunérés d'une autre façon, notamment avec des pourboires et des commissions. Les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus; les travailleurs autonomes contrôlent leurs heures de travail et leur rémunération, qui fluctuent souvent; dans le cas des travailleurs familiaux, l'ensemble des heures de travail (normales et supplémentaires) ne sont pas rémunérées, bien que l'on présume que la personne tire un avantage économique de l'entreprise familiale.

Quelques travailleurs rémunérés qui occupaient plusieurs emplois simultanément (c.-à-d. qui cumulaient des emplois) mais étaient des travailleurs autonomes ou des travailleurs familiaux non rémunérés dans le cadre de leur emploi principal (celui auquel ils consacraient le plus de temps) ont été exclus de l'analyse. Dans le cas des personnes cumulant des emplois qui occupaient leur emploi principal et

d'autres emplois moyennant rémunération, seules les caractéristiques de l'emploi principal et les heures consacrées à celui-ci ont été prises en compte.

Quelque 8 % des travailleurs rémunérés étaient absents pendant toute la semaine de référence. On pourrait exclure ces absents du nombre total de travailleurs rémunérés utilisés pour calculer les taux de surtemps du fait que certains d'entre eux auraient également pu avoir fait des heures supplémentaires s'ils avaient travaillé; une telle exclusion augmenterait légèrement les taux de surtemps indiqués dans le présent document³. Cependant, dans la présente étude, les absents ont été inclus dans le calcul des taux, et ce, pour plusieurs raisons : il se peut que certaines personnes aient déclaré du surtemps uniquement parce qu'elles remplaçaient des personnes absentes; au cours d'une semaine donnée, il y aura toujours un nombre considérable de travailleurs absents, qui doivent être pris en compte si l'objectif consiste à mesurer la propension des employés à exécuter des heures supplémentaires en général; enfin, le retranchement des personnes absentes pendant toute la semaine nécessiterait un rajustement complexe afin que l'on puisse tenir compte des personnes absentes durant une partie de la semaine.

Comme l'économie est soumise à des influences saisonnières et que la présente étude ne porte pas sur une année civile complète, la fréquence des heures supplémentaires peut être surestimée ou sous-estimée dans certaines industries et professions; par exemple, Noël s'avère la meilleure période de l'année dans le commerce de détail et cette période n'est pas visée par le présent article.

Le stade du cycle économique correspondant à la période de référence d'une étude sur le marché du travail peut influencer sur les résultats du fait que la demande de surtemps augmente en période d'expansion et diminue durant une récession. La période visée par le présent article se caractérise par une expansion modérée.

Finalement, certains événements irréguliers ou imprévus tels que les arrêts de travail ou les catastrophes naturelles (par exemple, les inondations) peuvent entraîner une diminution ou une hausse des heures supplémentaires dans certaines industries, professions ou régions.

Définitions

Heures habituelles : Nombre d'heures de travail exécutées pendant la semaine, habituellement rémunérées ou mentionnées dans un contrat, à l'exclusion des heures supplémentaires⁴.

Heures réelles : Nombre d'heures pendant lesquelles le répondant a vraiment travaillé durant la semaine de référence, ce qui englobe les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées et qui exclut le temps qui n'a pas été consacré au travail pour quelque raison que ce soit.

Heures supplémentaires : Heures de travail effectuées durant la semaine de référence en surplus des heures normales ou prévues; ce concept est également désigné par l'expression «surtemps».

Heures supplémentaires rémunérées : Heures supplémentaires pour lesquelles l'employé a été rétribué ou indemnisé d'une autre façon (par exemple, en congé ou en nature).

Heures supplémentaires non rémunérées : Heures supplémentaires pour lesquelles l'employé n'a pas été rétribué ou indemnisé d'une autre façon.

Travailleur à temps plein : Personne qui travaille pendant 30 heures ou plus par semaine. Dans le cas d'une personne cumulant des emplois, seules les heures exécutées dans le cadre de l'emploi principal (celui auquel la personne consacre le plus de temps) sont utilisées pour déterminer s'il s'agit d'un travailleur à temps plein ou à temps partiel⁵.

qu'il en soit, 15 % (282 000) effectuaient plus de 15 heures supplémentaires durant une période de 7 jours type (tableau 3).

- Les personnes dont le surtemps était rémunéré intégralement ont déclaré 7,5 millions d'heures supplémentaires chaque semaine, alors que 9,5 millions d'heures supplémentaires ont été effectuées par des personnes pour qui aucune de ces heures n'était rémunérée. Il faut également ajouter les 598 000 heures supplémentaires des personnes qui ont déclaré à la fois du surtemps rémunéré et non rémunéré (tableau 8).

- Le nombre total d'heures supplémentaires déclarées durant une semaine (17,6 millions en moyenne) représentait 4,8 % des heures habituelles exécutées par l'ensemble des employés (364,3 millions d'heures) et 25 % des heures habituelles effectuées par les personnes qui ont fait du surtemps (70,7 millions d'heures).

Dans le reste du présent rapport, le temps supplémentaire rémunéré suppose que la personne a été rétribuée pour toutes les heures supplémentaires effectuées; de même, le temps supplémentaire non rémunéré signifie que l'employeur n'a rien versé en échange des heures supplémentaires.

Les quelques résultats se rapportant à des personnes ayant déclaré du temps supplémentaire rémunéré et non rémunéré sont accompagnés d'une mention explicite à cet effet.

Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire des heures supplémentaires

Bien que de nombreuses femmes fassent du surtemps, les hommes en font beaucoup plus (près de 2 heures supplémentaires sur 3 sont effectuées par des hommes). Cet écart est en partie attribuable aux types d'emploi habituellement occupés par les femmes; par exemple, ces dernières sont plus susceptibles que les hommes de

Tableau 1
Caractéristiques des employés faisant des heures supplémentaires

	Ensemble des employés	Travailleurs faisant des heures supplémentaires			
		Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées	Heures rémunérées et non rémunérées
			milliers		
Total	11 414	1 912	860	1 005	47
Sexe					
Hommes	6 010	1 182	603	550	29
Femmes	5 404	730	257	455	18
Âge					
15 à 24 ans	1 888	181	126	51	4
25 à 54 ans	8 640	1 611	685	884	42
25 à 34 ans	3 114	576	271	289	16
35 à 44 ans	3 236	608	260	332	16
45 à 54 ans	2 289	426	154	262	9
55 ans et plus	887	121	49	70	--
Situation familiale					
Ensemble des familles	9 690	1 552	703	814	35
Familles époux-épouse	8 509	1 396	627	738	31
Avec enfants *	4 537	823	362	442	19
Certains d'âge préscolaire **	1 682	308	147	154	6
Aucun d'âge préscolaire	2 856	516	214	288	13
Sans enfants	3 972	573	265	296	12
Familles monoparentales	692	93	44	46	3
Autres familles †	490	63	32	30	2
Personnes vivant seules	1 724	360	157	191	12

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

Nota : La colonne « Ensemble des employés » comprend aussi les personnes qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires, ainsi que les personnes absentes pour toute la semaine.

* Âgés de moins de 25 ans et vivant à la maison.

** Âgés de moins de 6 ans.

† Par exemple, deux personnes apparentées vivant ensemble.

travailler à temps partiel; de plus, leur concentration dans certaines industries et professions est supérieure à la moyenne. (La relation entre les heures supplémentaires et les caractéristiques de l'emploi sera analysée plus loin dans le présent article.) De plus, les femmes ont généralement tendance à assumer davantage d'obligations familiales que les hommes, ce qui restreint la possibilité de faire des heures supplémentaires (Frederick, 1995).

- En 1997, 20 % des employés masculins ont déclaré du temps supplémentaire, comparativement à 14 % des employées. Les hommes sont plus nombreux à effectuer du surtemps, et ils ont tendance à en faire davantage que les femmes : 9,9 heures, en moyenne, par rapport à 8,1 heures (tableaux 1 et 2).
- Les hommes étaient beaucoup plus susceptibles que les femmes d'être rémunérés en échange des heures supplémentaires. Environ la moitié des 1,2 million d'hommes qui ont effectué du temps supplémentaire ont été rétribués; par comparaison, 1 femme sur 3 parmi les 730 000 ayant fait du surtemps a été payée (graphique A).

Les heures supplémentaires non rémunérées croissent avec l'âge

Les résultats de l'enquête démontrent que la prévalence des heures supplémentaires déclarées et leur nombre varient selon l'âge. De nombreux jeunes qui ont un emploi vont encore à l'école et ont relativement peu d'occasions de faire du surtemps; en outre, les jeunes dont la participation au marché du travail est limitée (c'est-à-dire qui occupent un emploi temporaire ou à temps partiel) peuvent être moins portés à travailler gratuitement. À l'autre bout du spectre de l'âge, certains travailleurs peuvent décider de faire moins d'heures afin de prendre graduellement leur retraite, alors que d'autres peuvent être dans l'impossibilité d'effectuer du surtemps en

Tableau 2
Heures supplémentaires hebdomadaires moyennes selon certaines caractéristiques des employés

	Travailleurs faisant des heures supplémentaires			
	Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées	Heures rémunérées et non rémunérées
Total	9,2	8,8	9,5	12,7
Sexe				
Hommes	9,9	9,3	10,4	14,2
Femmes	8,1	7,4	8,3	10,3
Âge				
15 à 24 ans	8,6	8,8	8,1	11,0
25 à 54 ans	9,2	8,7	9,5	12,8
25 à 34 ans	9,2	9,0	9,2	12,4
35 à 44 ans	9,1	8,5	9,4	13,9
45 à 54 ans	9,4	8,6	9,9	11,4
55 ans et plus	9,9	8,8	10,6	--
Situation familiale				
Ensemble des familles	9,2	8,7	9,5	12,7
Familles époux-épouse	9,3	8,8	9,6	12,9
Avec enfants *	9,4	8,8	9,7	13,3
Certains d'âge préscolaire **	9,5	9,1	9,7	13,0
Aucun d'âge préscolaire	9,3	8,7	9,7	13,4
Sans enfants	9,3	8,8	9,6	12,3
Familles monoparentales	8,1	7,9	8,2	10,7
Autres familles †	9,0	8,5	9,4	12,7
Persones vivant seules	9,1	8,8	9,2	12,7

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

* Âgés de moins de 25 ans et vivant à la maison.

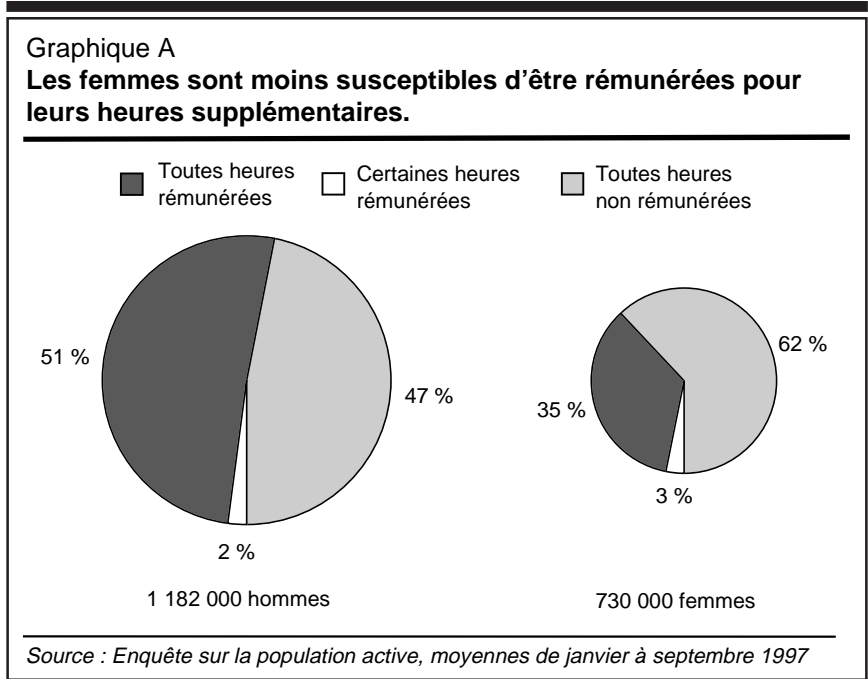
** Âgés de moins de 6 ans.

† Par exemple, deux personnes apparentées vivant ensemble.

raison de leur état de santé. De plus, lorsque les travailleurs sont prêts à quitter le marché du travail, ils ont généralement moins d'obligations familiales onéreuses.

- La majorité des personnes qui ont effectué du temps supplémentaire (62 %) étaient âgées de 25 à 44 ans. Les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés étaient sous-représentés; par exemple, les jeunes de 15 à 24 ans ainsi que les employés de 55 ans et plus réunis représentaient 24 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés mais seulement 16 % des personnes qui ont fait des heures supplémentaires.

- Parmi les personnes ayant déclaré du temps supplémentaire, les 15 à 24 ans étaient de loin les plus susceptibles d'être rémunérés (70 % d'entre eux). Cette proportion est beaucoup moindre chez les 25 à 34 ans (47 %) et les 45 à 54 ans (36 %). Comparativement à ce dernier groupe, elle est légèrement plus élevée chez les 55 ans et plus (41 %).
- Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées fluctue légèrement selon le groupe d'âge, passant de 8,5 heures chez les 35 à 44 ans à 9,0 heures chez les 25 à 34 ans. Par contraste, le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées augmente avec l'âge, variant entre 8,1 heures chez les jeunes et 10,6 heures chez les 55 ans et plus (tableau 2).



Les travailleurs qui font du surtemps sont moins susceptibles de provenir de familles monoparentales⁷

Il y a une offre (tributaire de l'employé) ainsi qu'une demande (tributaire de l'employeur) de temps supplémentaire. Lorsque du surtemps doit être effectué, que ce soit pour respecter un délai ou pour répondre à l'augmentation subite de la demande de biens ou de services, c'est habituellement sur l'initiative de l'employeur, tout particulièrement si les heures supplémentaires sont rémunérées. Par contre, dans le cas de l'employé, le désir d'effectuer du temps supplémentaire est, dans une large mesure, déterminé par la situation personnelle ou familiale, par exemple, le temps disponible (surtout parmi les parents seuls) et la situation économique. Les observations suivantes démontrent dans quelle mesure la prévalence du temps supplémentaire varie selon la composition de la famille.

■ En 1997, près des trois quarts des personnes qui ont exécuté des heures supplémentaires vivaient dans une famille époux-épouse (avec ou sans enfants), ce qui correspond à leur pourcentage du bassin des tra-

vailleurs rémunérés. En général, les membres de ces familles qui effectuaient du temps supplémentaire ont déclaré un peu plus d'heures que ceux des autres types de famille, y compris les personnes seules.

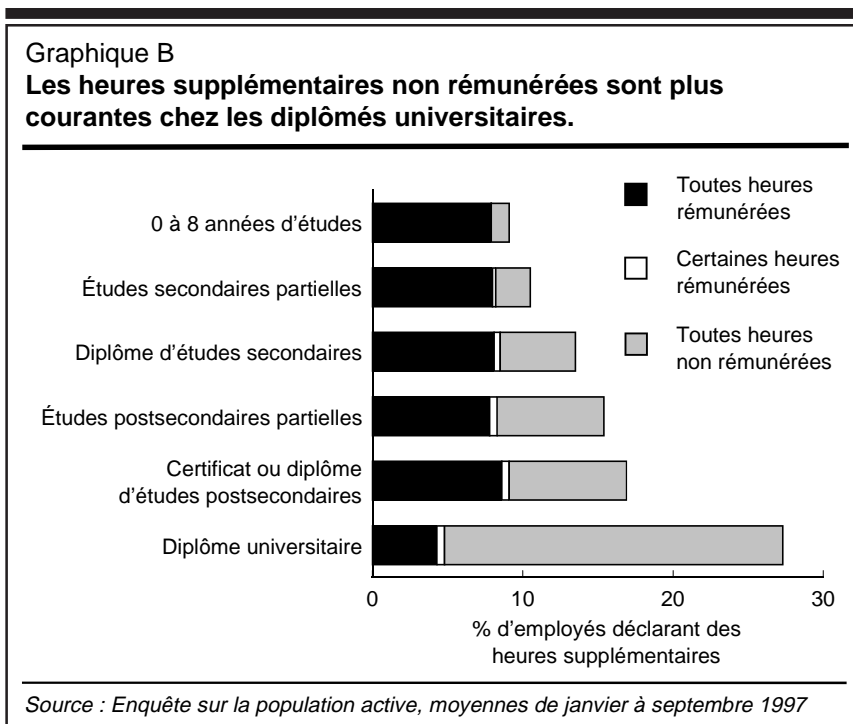
■ Dans les familles époux-épouse avec enfants d'âge préscolaire, près de 1 employé sur 5 a effectué du surtemps. Lorsque la personne était rémunérée en échange de ce travail, le nombre d'heures supplémentaires s'établissait en moyenne à 9,1 par semaine; lorsque le surtemps n'était pas rémunéré, la personne travaillait gratuitement pendant 9,7 heures.

■ Les personnes seules étaient plus susceptibles de déclarer des heures supplémentaires que celles qui vivaient dans une famille (21 % comparativement à 16 %). Bien que la catégorie des personnes seules englobe les personnes ne s'étant jamais mariées, qui ont un taux de surtemps relativement faible, on retrouve également au sein de ce groupe les personnes veuves, séparées ou divorcées qui ne vivent pas avec une personne apparentée.

Tableau 3
Répartition des travailleurs faisant des heures supplémentaires selon le nombre d'heures hebdomadaires additionnelles travaillées

Heures hebdomadaires additionnelles travaillées	Travailleurs faisant des heures supplémentaires			
	Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées	Heures rémunérées et non rémunérées
Total	1 912	860	1 005	47
0,1 à 1	86	46	40	--
1,1 à 5	692	315	369	9
5,1 à 10	633	292	325	16
10,1 à 15	219	89	121	9
15,1 à 20	166	67	93	6
20,1 à 25	44	20	22	3
25,1 à 30	36	16	18	2
Plus de 30	36	16	17	2

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997



- Seulement 13 % des travailleurs des familles monoparentales ont effectué du surtemps; de plus, le nombre d'heures supplémentaires était moins élevé dans ces familles (en moyenne, 7,9 heures rémunérées ou 8,2 heures non rémunérées).

Les diplômés universitaires sont rarement payés pour le surtemps

Il existe une relation très marquée entre le niveau d'instruction de l'employé et la possibilité d'effectuer du surtemps ou la propension à en faire, sans doute du fait que la scolarité est à son tour étroitement liée à la profession. En effet, parmi les personnes qui font du temps supplémentaire, on constate des différences très prononcées entre les heures rémunérées et les heures non rémunérées, qui reposent sur la relation entre les études et l'emploi. La présente section analyse la question du temps supplémentaire uniquement dans l'optique de la scolarité.

- La propension à faire du temps supplémentaire augmente avec le niveau de scolarité de l'employé. Par exemple, 9 % des travailleurs ayant fait uniquement des études primaires ont déclaré des heures supplémentaires, comparativement à 13 % des personnes ayant un diplôme d'études secondaires (graphique B). Plus de 1 travailleur rémunéré ayant un diplôme universitaire sur 4 a déclaré des heures supplémentaires, ce qui est beaucoup plus élevé que chez les titulaires d'un diplôme ou d'un certificat d'études postsecondaires (27 % par rapport à 17 %).
- La relation positive existant entre le niveau d'instruction et les heures supplémentaires est liée au travail non rémunéré. En effet, les taux de surtemps non rémunéré varient entre 1 % dans le cas des employés qui ont fait des études primaires et 22 % chez les diplômés universitaires.
- Le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par semaine était le plus élevé chez les diplômés

universitaires (10,4), suivis des personnes qui n'avaient fait que des études primaires (9,2).

- Les personnes qui avaient moins d'éducation formelle étaient presque toujours rémunérées en échange des heures supplémentaires : par exemple, 86 % des personnes ayant effectué du surtemps qui n'avaient fait que des études primaires ont été rétribués pour la totalité des heures effectuées, comparativement à la moitié de celles qui détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires. Par contraste, les diplômés universitaires étaient rarement payés pour le temps supplémentaire (16 % d'entre eux seulement ont été rémunérés pour l'ensemble des heures supplémentaires effectuées).

L'enseignement est en premier rang parmi les professions associées avec le surtemps

Bien que des travailleurs de tous les domaines fassent des heures supplémentaires, ils ont tendance à être concentrés dans les postes de gestion et dans certaines professions libérales, c'est-à-dire des emplois qui requièrent souvent un niveau d'instruction plus élevé. Dans certaines autres professions, relativement peu de gens effectuent du surtemps; cependant, ils représentent une forte proportion des emplois. Toutefois, les employés les plus susceptibles d'exécuter des heures supplémentaires comptent souvent parmi les moins susceptibles d'être rétribués pour leurs efforts, sauf s'il s'agit de cols bleus.

- La moitié des personnes qui ont déclaré des heures supplémentaires étaient membres des professions libérales (25 %) ou occupaient un poste de gestionnaire ou d'administrateur (24 %). Quinze pour cent d'entre elles travaillaient dans la transformation, l'usinage ou la fabrication de produits, et 11 % effectuaient du travail de bureau (tableau 4).

Tableau 4
Heures supplémentaires hebdomadaires moyennes selon la profession

	Ensemble des employés	Ensemble des personnes qui font du surtemps		Toutes heures rémunérées		Toutes heures non rémunérées		Heures rémunérées et non rémunérées	
		Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes
	milliers	milliers		milliers		milliers		milliers	
Ensemble des professions	11 414	1 912	9,2	860	8,8	1 005	9,5	47	12,7
Gestion et administration	1 657	459	10,1	65	8,6	384	10,2	9	13,1
Professions libérales	2 268	478	9,8	115	8,8	349	10,1	14	12,3
Sciences naturelles, génie et mathématiques	510	137	9,2	50	9,3	80	8,7	6	13,9
Sciences sociales	253	51	8,4	9	7,9	40	8,3	2	12,7
Religion	39	8	14,4	--	--	8	14,5	--	--
Enseignement	618	175	11,7	7	12,6	167	11,7	2	12,3
Médecine et soins de santé	653	77	7,4	38	7,8	36	6,8	3	9,3
Professions des domaines artistique, littéraire et récréatif	195	29	9,3	11	7,9	17	10,0	--	--
Travail de bureau	1 839	201	6,6	109	7,1	86	5,7	7	9,9
Vente	981	122	8,2	42	7,7	77	8,4	3	10,6
Services	1 503	122	8,4	77	8,0	40	8,1	5	15,5
Secteur primaire *	252	31	12,8	24	13,1	7	11,4	--	--
Agriculture	147	13	10,1	8	10,1	4	9,8	--	--
Exploitation forestière et services forestiers	39	5	11,0	4	10,9	--	--	--	--
Mines	55	13	15,8	11	16,1	2	13,3	--	--
Transformation, usinage et fabrication de produits	1 565	283	8,9	247	8,9	32	7,9	5	13,6
Transformation	339	52	8,6	44	8,6	7	8,3	--	--
Usinage	218	50	9,8	47	9,8	3	8,6	--	--
Fabrication de produits	1 008	180	8,7	155	8,7	22	7,7	3	13,9
Construction	467	77	10,6	66	10,7	9	9,3	2	14,8
Opération de matériel de transport	417	67	9,8	54	9,3	11	10,8	2	16,7
Manutention et autres métiers	465	73	8,4	62	8,5	9	7,4	2	9,3
Manutention	319	46	8,2	42	8,3	3	7,0	--	--
Autres métiers **	146	26	8,8	19	9,1	6	7,7	--	--

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

Nota : La colonne « Ensemble des employés » comprend aussi les personnes qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires, ainsi que les personnes absentes pour toute la semaine.

* Comprend aussi la pêche et le piégeage.

** Imprimeurs et conducteurs de machines (travailleurs non classés ailleurs).

- De toutes les professions étudiées, l'enseignement connaît le plus fort taux de surtemps (plus de 28 % des enseignants ont effectué des heures supplémentaires entre janvier et septembre 1997); de plus, ces heures étaient rarement rémunérées (95 % des enseignants n'ont pas été payés pour ce surcroît de travail).
- Une forte proportion de gestionnaires et d'administrateurs ont éga-

lement fait du surtemps (28 % des travailleurs rémunérés), suivis des professionnels des sciences naturelles, du génie et des mathématiques (27 %). La vaste majorité (84 %) des gestionnaires et des administrateurs ayant exécuté des heures supplémentaires l'ont fait gratuitement, tout comme la plupart des membres des professions libérales (73 %).

- La prévalence des heures supplémentaires était également bien supérieure à la moyenne dans les professions suivantes : mineurs (23 % d'entre eux ont fait des heures supplémentaires), usineurs (23 %), religieux (21 %), et travailleurs des sciences sociales⁸ (20 %). Les heures supplémentaires étaient généralement rétribuées dans les deux premiers groupes professionnels (dans 86 % et 94 %

des cas, respectivement); par comparaison, les personnes dont la profession était liée à la religion ou aux sciences sociales n'étaient habituellement pas rémunérées pour leurs heures supplémentaires (93 % et 79 % respectivement).

- Les travailleurs spécialisés dans les services⁹, les agriculteurs, les employés de bureau ainsi que les travailleurs en médecine et soins de santé (à l'exclusion des psychologues et des travailleurs sociaux, qui appartiennent à une autre catégorie) étaient les moins susceptibles de faire des heures supplémentaires.
- Les usineurs sont les plus susceptibles d'être rémunérés en échange du temps supplémentaire (47 000 travailleurs, soit 94 % des membres de cette profession qui ont fait du surtemps, ont été rétribués); ils sont suivis des maintenanceurs (42 000 ou 92 %), des travailleurs de la construction (66 000 ou 86 %), des travailleurs de la fabrication (155 000 ou 86 %), des mineurs (11 000 ou 86 %), et des travailleurs de la transformation (44 000 ou 85 %).
- Le plus grand nombre d'heures supplémentaires rémunérées a été effectué par les mineurs (moyenne de 16,1 heures par semaine), suivis des enseignants (12,6 heures), des travailleurs de l'exploitation forestière et des services forestiers (10,9 heures), des travailleurs de la construction (10,7 heures) et des agriculteurs (10,1 heures).
- Les religieux faisaient état du nombre d'heures supplémentaires non rémunérées le plus élevé, qui atteignait en moyenne 14,5 heures par semaine. Les mineurs travaillaient gratuitement pendant 13,3 heures additionnelles chaque semaine, suivi de près du personnel enseignant (11,7 heures) et des travailleurs spécialisés dans l'opération du matériel de transport (10,8 heures).

La majorité travaille dans les services ou les industries manufacturières

Comme 55 % des travailleurs rémunérés (6,3 millions) occupaient un emploi dans les services communautaires, aux entreprises et personnels (SCEP) ou dans les industries manufacturières, il n'est pas étonnant que l'on retrouve 57 % (1,1 million) des personnes qui font du surtemps dans ces domaines. Les SCEP englobent un large éventail d'activités, allant de la restauration (qui est caractérisée par des emplois à temps partiel offrant une faible rémunération et des avantages sociaux restreints) aux services d'enseignement et aux entreprises (qui emploient de nombreux professionnels bien rémunérés). Lorsque l'on analyse les données sur l'emploi selon l'industrie, il importe de se rappeler que l'on retrouve certaines professions dans toutes les industries; cependant, les pourcentages varient. Par exemple, les fabricants de voitures emploient des comptables, des avocats, des nettoyeurs et du personnel de cafétéria, de même que des monteurs de voitures, des spécialistes des essais sur route et des ingénieurs.

- Dans le groupe des SCEP, plus de 1 employé sur 3 ayant déclaré des heures supplémentaires travaillait dans les services d'enseignement; 40 % des employés de ce groupe travaillaient dans les services aux entreprises, les hôpitaux et les services connexes¹⁰ (tableau 5). Dans les services aux entreprises, les heures supplémentaires étaient surtout effectuées dans les bureaux d'architectes et d'ingénieurs et les autres services scientifiques et techniques; les services d'informatique; les services de comptabilité et de tenue de livres; les études d'avocats et de notaires.
- Dans l'industrie manufacturière, 1 personne effectuant du surtemps sur 5 travaillait dans les industries du matériel de transport (principalement dans les véhicules automo-

biles, les pièces et les accessoires pour véhicules automobiles ainsi que dans les aéronefs et les pièces d'aéronefs). Plus de 1 personne exécutant du temps supplémentaire sur 5 se retrouvait dans une des industries manufacturières suivantes : communications et autre matériel électronique, autres industries de la machinerie et de l'équipement (par exemple, machinerie pour la construction, l'extraction minière et les scieries), imprimerie commerciale, pâtes et papiers, industries sidérurgiques, et scieries, ateliers de rabotage et usines de bardeaux¹¹.

- En plus d'analyser les industries qui regroupent le plus grand nombre de personnes effectuant du surtemps, il est bon de se pencher sur la fréquence des heures supplémentaires au sein des différentes industries. Ce type d'analyse révèle que les services d'enseignement étaient surreprésentés parmi les personnes qui exécutent du temps supplémentaire : cette industrie employait 12 % de l'ensemble des personnes ayant fait du surtemps alors qu'elle ne comptait que pour 8 % des travailleurs rémunérés. En effet, en 1997, 1 employé sur 4 a déclaré des heures supplémentaires dans les services d'enseignement; pour la plupart d'entre eux, ce travail n'a pas été rémunéré (des 225 000 personnes qui ont fait du surtemps, 207 000 n'ont pas été rétribués)¹².
- La fréquence des heures supplémentaires était également élevée (environ 1 employé sur 4) dans les communications¹³ (où elles n'étaient habituellement pas rémunérées); la fabrication de biens de consommation durables (moyennant rémunération la plupart du temps) et les mines (elles étaient généralement payées). Plus de 1 employé sur 5 des services aux entreprises, de l'administration fédérale, et du commerce de gros effectuait également du temps supplémentaire (sans être rémunéré la plupart du temps).

Tableau 5
Heures supplémentaires hebdomadaires moyennes selon l'industrie

	Ensemble des employés	Ensemble des personnes qui font du surtemps		Toutes heures rémunérées		Toutes heures non rémunérées		Heures rémunérées et non rémunérées	
		Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes
	milliers	milliers		milliers		milliers		milliers	
Ensemble des industries	11 414	1 912	9,2	860	8,8	1 005	9,5	47	12,7
Industries des biens	3 003	589	9,6	395	9,5	182	9,5	11	13,4
Agriculture	125	12	10,3	7	10,3	4	10,5	--	--
Autres industries primaires *	237	49	12,6	31	13,8	17	10,1	--	--
Exploitation forestière et services forestiers	61	10	10,5	6	10,8	3	9,3	--	--
Mines	162	38	13,0	25	14,5	13	9,9	--	--
Industries manufacturières	2 043	427	9,0	290	8,7	130	9,5	7	13,2
Biens durables **	1 044	249	9,2	183	8,9	61	9,8	5	13,8
Matériel de transport	292	82	9,7	68	9,4	13	10,9	2	13,4
Biens non durables ***	999	179	8,7	107	8,3	69	9,2	3	12,1
Construction	464	73	10,7	53	11,0	19	9,7	--	--
Autres services publics	135	27	9,4	13	9,6	12	8,8	--	--
Industries des services	8 411	1 323	9,1	465	8,1	823	9,5	36	12,5
Transport et communications	767	141	9,2	77	8,7	59	9,5	4	12,9
Transport et entreposage	476	76	9,8	49	9,7	25	9,6	3	14,1
Communications	183	47	8,8	17	7,8	29	9,4	--	--
Services postaux et messagers	108	17	7,3	11	5,9	6	10,0	--	--
Commerce	1 926	251	8,3	118	7,5	128	8,9	5	12,0
De gros	526	108	8,6	47	7,8	59	9,0	2	13,9
De détail	1 400	143	8,1	70	7,3	69	8,8	3	10,7
Finances, assurances et affaires immobilières	664	126	8,4	29	6,8	93	8,8	4	11,1
Services communautaires, aux entreprises et personnels	4 253	662	9,5	191	8,3	456	9,9	15	11,8
Services d'enseignement	920	225	11,2	15	9,6	207	11,3	2	12,3
Hôpitaux et services connexes	1 031	132	7,8	50	8,2	77	7,4	5	10,1
Cabinets de professionnels du domaine de la santé	167	18	6,1	7	6,9	10	5,5	--	--
Organisations religieuses	76	12	12,3	2	9,4	10	12,9	--	--
Divertissements et loisirs	181	21	9,5	10	8,6	10	10,1	--	--
Services aux entreprises	646	135	9,6	46	9,0	85	9,7	4	12,7
Services personnels †	942	77	7,9	42	7,1	32	8,6	2	12,9
Services divers ††	290	43	9,1	19	8,5	23	9,4	--	--
Administration publique †††	801	144	8,9	50	9,0	87	8,3	7	14,5
Gouvernement fédéral	273	57	9,5	17	10,1	36	8,6	4	15,1
Gouvernement provincial	243	42	8,7	11	8,4	29	8,5	2	13,6
Administration municipale	283	45	8,3	22	8,5	21	7,6	2	14,1

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

Nota : La colonne « Ensemble des employés » comprend aussi les personnes qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires, ainsi que les personnes absentes pour toute la semaine.

* Comprend aussi la pêche et la chasse.

** Industries du bois et du meuble, industries de première transformation des métaux, fabrication des produits métalliques, machinerie, matériel de transport, produits électriques et électroniques, et produits minéraux non métalliques.

*** Aliments et boissons, produits en caoutchouc et en matière plastique, textiles, papier, imprimerie et édition, produits raffinés du pétrole et produits chimiques.

† Hébergement et restauration, et services personnels et domestiques.

†† Associations (sauf organisations religieuses) et autres industries telles que services de location, photographie et services de voyage.

††† Comprend aussi les services diplomatiques et les organisations internationales.

- Dans l'industrie des biens de consommation durables, les taux de surtemps étaient particulièrement élevés dans la fabrication des véhicules automobiles (33 % des employés); le béton préparé (32 %); la fabrication d'articles de quincaillerie, d'outils et de coutellerie (32 %); les aéronefs et les pièces d'aéronefs (31 %); les meubles de bureau (30 %); et les pièces et les accessoires pour véhicules automobiles (27 %).
- Dans certaines industries, le fait que le temps supplémentaire est rarement rémunéré est peut-être lié au faible taux de syndicalisation : seulement 8 % des employés des services aux entreprises et 11 % des travailleurs rémunérés du commerce de gros étaient syndiqués ou protégés par une convention collective, ce qui est bien en deçà de la moyenne de l'ensemble des industries (34 %). Cependant, dans les autres industries, il se peut que le temps supplémentaire soit rarement rétribué en partie du fait que bon nombre des emplois sont occupés par des professionnels et des administrateurs qui sont censés faire gratuitement du surtemps; par exemple, 73 % des employés de l'administration fédérale et 47 % des travailleurs rémunérés des communications étaient syndiqués ou protégés par une convention collective; cependant, ils n'étaient habituellement pas rétribués en échange de ce surcroît d'efforts.
- Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées était le plus élevé dans les mines (14,5 heures par semaine), qui étaient suivies de la construction (11,0 heures), de l'exploitation forestière et des services forestiers (10,8 heures), de l'agriculture (10,3 heures) et de l'administration fédérale (10,1 heures).
- Le plus grand nombre d'heures supplémentaires non rémunérées a été exécuté par les travailleurs des organisations religieuses (12,9 heures par semaine), suivis de ceux des services d'enseignement (11,3 heures).

La rémunération horaire est un facteur déterminant

En 1997, 61 % des travailleurs rémunérés (6,9 millions d'employés en moyenne) avaient un taux de rémunération horaire (c'est-à-dire qu'ils étaient payés à l'heure). Cependant, seulement 47 % des personnes qui ont effectué du surtemps étaient rémunérées à l'heure, bien que cette observation générale cache des tendances très différentes qui sont mises en lumière lorsque l'on répartit le surtemps en heures rémunérées et en heures non rémunérées.

- La vaste majorité (81 %) des 860 000 travailleurs ayant déclaré du temps supplémentaire payé avaient un taux de rémunération horaire. La situation des 1,0 million de personnes qui ont fait gratuitement du surtemps est très différente : seulement 19 % d'entre elles étaient rémunérées à l'heure.
- La moitié des personnes rémunérées à l'heure qui ont déclaré du surtemps payé appartenaient aux groupes professionnels suivants : fabrication (20 %), travail de bureau (12 %), services (10 %) et construction (9 %).
- Les employés dont les heures supplémentaires n'étaient pas payées et qui n'avaient pas un taux de rémunération horaire étaient concentrés dans les postes de gestion et d'administration (43 %) et d'enseignement (19 %).
- Les trois quarts des employés rémunérés à l'heure dont le surtemps était payé travaillaient dans l'une des industries suivantes : les industries manufacturières (notamment le matériel de transport, les aliments, la fabrication des produits métalliques, et les industries du bois), le commerce de gros et de détail, la construction, les hôpitaux, les services personnels ou les transports et l'entreposage.
- Les employés qui n'étaient pas rémunérés à l'heure et qui faisaient

gratuitement du temps supplémentaire se retrouvaient surtout dans le secteur des services. Près de 2 sur 3 travaillaient dans les services d'enseignement; le commerce de gros et de détail; les finances, les assurances et les affaires immobilières; les services aux entreprises; les administrations publiques.

D'autres caractéristiques de l'emploi entrent en jeu

Outre la profession et l'industrie, d'autres caractéristiques interdépendantes de l'emploi influent sur l'exécution d'heures supplémentaires. Mentionnons notamment le statut d'employé à temps plein ou à temps partiel, la syndicalisation, la permanence de l'emploi, la taille de l'établissement, les heures habituelles et les gains. Par exemple, les travailleurs à temps plein ont un taux d'heures supplémentaires beaucoup plus élevé que les personnes qui travaillent à temps partiel; ces dernières sont plus susceptibles d'avoir un horaire irrégulier (Siroonian, 1993) et par conséquent, ont moins la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires.

- En 1997, seulement 8 % des employés à temps partiel faisaient des heures supplémentaires comparativement à 19 % des travailleurs à temps plein; quoi qu'il en soit, les travailleurs à temps partiel étaient plus susceptibles d'être rémunérés en échange des heures supplémentaires (52 %, par rapport à 44 % des personnes qui travaillent à temps plein).
- Même si les travailleurs à temps partiel faisaient état d'un nombre hebdomadaire moyen d'heures habituelles de travail beaucoup plus faible que leurs homologues à temps plein (17 heures comparativement à 40), le nombre d'heures supplémentaires était similaire. Lorsque toutes les heures supplémentaires étaient payées, les travailleurs à temps partiel en effectuaient 8,7 et les travailleurs à temps plein, 8,8. Lorsque le travail était accompli

gratuitement, les estimations s'établissaient respectivement à 8,5 et à 9,5 heures supplémentaires.

- Un peu moins de 3,9 millions de travailleurs rémunérés (34 %) étaient syndiqués ou protégés par une convention collective. L'existence ou l'absence d'une telle entente ne semble pas influencer beaucoup sur la fréquence du temps supplémentaire : 18 % des travailleurs rémunérés qui étaient syndiqués ou protégés par une convention collective ont déclaré des heures supplémentaires, comparativement à 16 % des travailleurs non syndiqués.
- Cependant, les travailleurs syndiqués, ou à tout le moins protégés par une convention collective, étaient généralement plus susceptibles que ceux qui ne l'étaient pas d'être rétribués pour le temps supplémentaire (53 % comparativement à 41 %). Dans certaines industries,

l'écart observé à ce chapitre est considérable; par exemple, 94 % des travailleurs syndiqués des industries manufacturières et 74 % de ceux des transports, communications et autres services publics qui ont effectué du surtemps ont été rémunérés pour toutes les heures; dans le cas des travailleurs non syndiqués de ces industries, les proportions ne sont respectivement que de 53 % et de 37 % (graphique C).

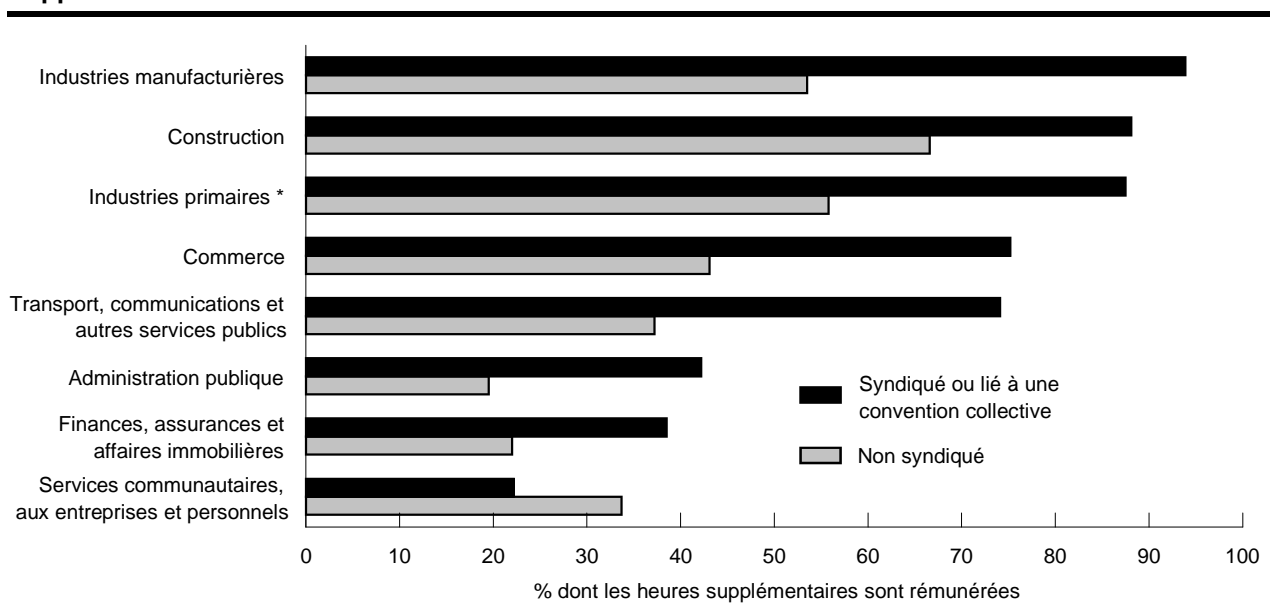
- Les services communautaires, aux entreprises et personnels (SCEP) constituent une exception notable à cet égard : seulement 22 % des syndiqués qui ont fait du surtemps ont été rémunérés, comparativement à 34 % des non-syndiqués. Ce revirement est attribuable aux services d'enseignement : seulement 6 % des employés syndiqués de ces services ont été rétribués pour toutes les heures supplémentaires exécutées (cette composante

regroupait près des deux tiers des syndiqués des SCEP qui ont fait du surtemps).

- La tendance prévue a été observée dans les autres composantes des SCEP : 61 % des employés syndiqués des services aux entreprises ont été rétribués pour les heures supplémentaires, par rapport à seulement 32 % des non-syndiqués; dans les hôpitaux et les services connexes, ces proportions s'établissent respectivement à 53 % et à 25 %, et dans les services personnels, à 74 % et à 53 %.
- La syndicalisation ne semble pas avoir un impact marqué sur les heures supplémentaires exécutées dans l'ensemble des industries. Les syndiqués rémunérés pour le surtemps faisaient en moyenne 8,7 heures supplémentaires par semaine; dans le cas des non-syndiqués, le surtemps représente 8,8 heures; les syndiqués qui

Graphique C

Les travailleurs syndiqués sont beaucoup plus susceptibles d'être rémunérés pour leurs heures supplémentaires.



Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

* Agriculture, exploitation forestière, services forestiers, pêche, chasse et mines.

effectuaient gratuitement du temps supplémentaire avaient tendance à travailler légèrement plus longtemps que les non-syndiqués (9,7 heures comparativement à 9,4 heures).

La conjoncture économique étant marquée par la rationalisation et la mondialisation, la sécurité d'emploi est devenue un enjeu important. Afin de faire la lumière sur cette question, l'EPA remaniée établit une distinction entre les emplois permanents et non permanents (par exemple, saisonniers, contractuels, temporaires ou occasionnels). Les résultats de l'enquête démontrent que près de 9 employés sur 10 occupent un emploi permanent. Ils indiquent également que la fréquence et le nombre d'heures supplémentaires sont moyennement associés à la permanence de l'emploi.

- Seulement 12 % des employés temporaires ou occasionnels ont déclaré du temps supplémentaire, comparativement à 17 % des titulaires de poste permanent. Les travailleurs occupant un emploi non permanent étaient toutefois un peu plus susceptibles d'être rémunérés pour le surtemps (55 % par rapport à 44 %).
- En général, les employés non permanents dont le surtemps était payé ont déclaré un nombre d'heures supplémentaires plus élevé que leurs homologues permanents (en moyenne 10,1 heures par semaine, comparativement à 8,6). En revanche, lorsque le surtemps n'était jamais rémunéré, les employés permanents étaient susceptibles d'en faire légèrement davantage (9,5 heures par rapport à 9,1).

De nombreuses études ont démontré que la taille de l'établissement (c'est-à-dire le nombre d'employés qui y travaillent) était étroitement liée à d'autres caractéristiques de l'emploi, notamment la rémunération, les avantages sociaux, la sécurité d'emploi et les possibilités de formation (Crompton, 1992; Morissette, 1991). Les données de l'EPA font également état d'une relation positive entre les

taux de surtemps et la taille de l'établissement.

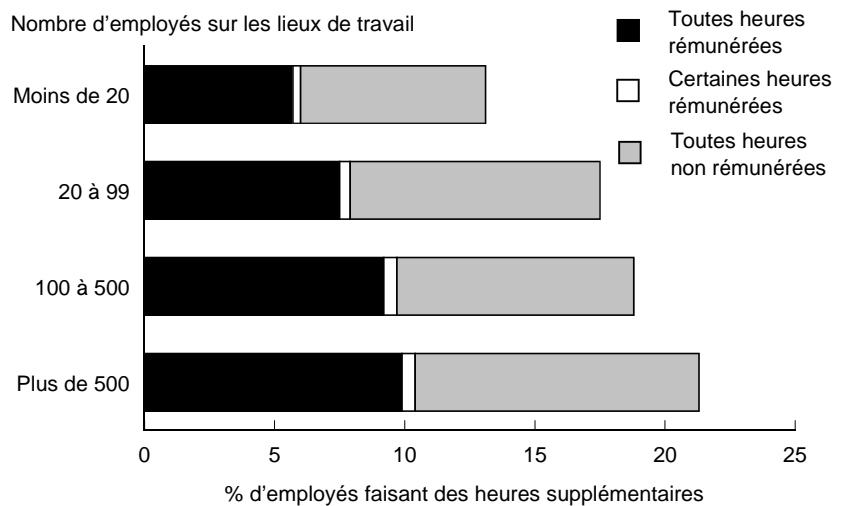
- Par exemple, en 1997, 13 % des travailleurs en poste dans des établissements comptant moins de 20 employés ont déclaré des heures supplémentaires. Par comparaison, 21 % des personnes travaillant dans des établissements de plus de 500 employés en ont fait autant (graphique D).
- Cependant, il n'y avait qu'un vague lien entre la rémunération des heures supplémentaires et la taille de l'établissement : 43 % des travailleurs qui ont fait du surtemps dans les établissements comptant jusqu'à 99 employés ont été rémunérés pour leurs efforts supplémentaires; dans les établissements de 100 employés ou plus, cette proportion s'établit à 48 %.
- Dans les établissements comptant 500 employés ou moins, les personnes qui ont fait du surtemps rémunéré travaillaient pendant environ 8,7 heures de plus par semaine, alors que le nombre d'heures supplémentaires déclaré par

celles des établissements de plus de 500 employés était un peu plus élevé (9,2 heures). Lorsque le surtemps n'était jamais payé, le nombre moyen d'heures supplémentaires ne semblait pas lié à la taille de l'établissement; cependant, c'est dans les plus grandes entreprises qu'il était le plus élevé (9,9 heures dans les établissements de plus de 500 employés).

Étant donné que l'exécution des heures supplémentaires est tributaire, en partie, de la disponibilité de l'employé, on penserait que les travailleurs dont le nombre d'heures habituelles est plus faible sont plus susceptibles de faire du surtemps. En fait, les données d'enquête ne permettent pas de confirmer cette hypothèse de façon générale, même si certaines industries ou professions pourraient témoigner de telles tendances.

- Les travailleurs à temps plein étaient plus de deux fois plus susceptibles que les travailleurs à temps partiel de déclarer des heures supplémentaires (19 % comparativement à 8 %).

Graphique D
Les employés des petites entreprises sont moins susceptibles de faire des heures supplémentaires.



Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

- Dans le cas des emplois à temps plein, le nombre d'heures habituelles (à l'exclusion du temps supplémentaire) était sensiblement le même, que le travailleur ait fait du surtemps ou non (environ 39,6 heures par semaine en moyenne, comparativement à 39,9 heures). Cependant, les heures habituelles des travailleurs à temps partiel ayant déclaré des heures supplémentaires excédaient généralement celles des autres travailleurs à temps partiel n'ayant pas déclaré d'heures supplémentaires (18,8 heures comparativement à 16,8 heures, respectivement).
- En moyenne, les personnes qui ont effectué du surtemps faisaient état de gains hebdomadaires supérieurs (sans compter la majoration pour heures supplémentaires); en outre, ces revenus étaient beaucoup plus élevés lorsque le temps supplémentaire n'était pas payé : 840 \$ comparativement à 530 \$ pour les travailleurs qui ne faisaient pas de surtemps (tableau 6). Cette disparité témoigne vraisemblablement de la plus grande fréquence du temps supplémentaire non payé chez les travailleurs à temps plein, les gestionnaires, les administrateurs et les membres des professions libérales, qui sont mieux rémunérés.

Tableau 6
Gains hebdomadaires moyens * (exception faite des heures supplémentaires) selon certaines industries et professions

	Ensemble des employés	Travailleurs faisant des heures supplémentaires			Travailleurs ne faisant pas d'heures supplémentaires **	
		Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées		Heures rémunérées et non rémunérées
\$						
Total	573	734	610	840	715	530
Travailleurs à temps plein †	656	775	653	877	746	618
Travailleurs à temps partiel	201	296	218	383	306	188
Certaines industries						
Agriculture	372	449	413	506	--	363
Mines	871	920	812	1 129	--	847
Fabrication de biens durables	684	772	694	1 000	842	651
Matériel de transport	742	824	767	1 122	871	700
Construction	652	722	710	760	--	636
Communications	796	907	757	1 003	--	744
Commerce de gros	601	715	569	835	658	569
Services d'enseignement	706	837	570	859	650	624
Hôpitaux et services connexes	552	675	569	744	660	529
Organisations religieuses	464	551	403	578	--	449
Services aux entreprises	641	795	624	889	765	596
Gouvernement fédéral	753	913	737	1 000	885	702
Certaines professions						
Gestion et administration	826	941	701	986	753	774
Professions libérales	694	817	702	856	789	647
Sciences naturelles, génie et mathématiques	853	937	826	1 007	930	817
Sciences sociales	665	759	592	800	690	635
Religion	622	671	--	650	--	605
Enseignement	746	830	566	843	649	672
Mines	839	819	810	874	--	826
Transformation, usinage et fabrication de produits	603	673	662	742	791	582
Usinage	653	690	689	688	--	640
Opération de matériel de transport	584	642	639	647	690	567

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

Nota : La colonne « Ensemble des employés » comprend aussi les personnes absentes pour toute la semaine de référence.

* Désigne les gains hebdomadaires habituels associés à l'emploi principal (p. ex., si un employé cumule deux emplois ou plus, seul celui auquel il consacre le plus grand nombre d'heures est considéré).

** Désigne les employés qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires.

† Qui consacre habituellement au moins 30 heures par semaine à l'emploi principal.

Tableau 7

Répartition des employés selon la situation face aux heures supplémentaires et selon la région métropolitaine de recensement (RMR)

	Ensemble des employés	Travailleurs faisant des heures supplémentaires		Travailleurs ne faisant pas d'heures supplémentaires **	Absent toute la semaine
		Total *	Toutes heures rémunérées		
	milliers			%	
Canada	11 414	17	8	9	8
Ensemble des RMR	7 643	17	7	10	8
St. John's	70	17	6	10	9
Halifax	147	19	6	12	8
Saint John	49	19	7	11	8
Chicoutimi-Jonquière	57	10	6	4	12
Québec	270	14	7	7	11
Trois-Rivières	54	11	7	4	12
Sherbrooke	57	12	8	4	10
Montréal	1 360	15	7	8	10
Ottawa-Hull	451	22	6	15	9
Sudbury	67	13	7	5	10
Oshawa	119	19	10	9	9
Toronto	1 868	16	6	10	7
Hamilton	264	20	8	11	9
St. Catharines-Niagara	140	15	10	5	9
London	174	17	8	9	9
Windsor	120	21	15	6	9
Kitchener-Waterloo	177	22	12	10	8
Thunder Bay	54	16	8	8	9
Winnipeg	305	20	8	11	8
Regina	88	16	7	9	8
Saskatoon	93	22	9	12	8
Calgary	376	22	9	13	8
Edmonton	398	21	9	11	8
Vancouver	763	17	6	10	9
Victoria	123	20	6	14	9
Hors RMR †	3 771	16	8	7	9

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

* Comprend les travailleurs qui déclarent à la fois des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées.

** Employés qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires.

† Comprend les centres urbains de petite taille et les régions rurales.

Les personnes cumulant des emplois font aussi du surtemps¹⁴

Dans le présent rapport, 1 travailleur rémunéré sur 20 cumulait des emplois en 1997, c'est-à-dire occupait deux emplois ou plus simultanément. Environ les deux tiers de ces personnes travaillaient à temps plein dans le cadre de leur emploi principal. Compte tenu du surcroît de travail que cela engendrait, le travailleur type cumulant des emplois était-il en mesure de

faire du surtemps dans son emploi principal?

- La concentration de personnes qui cumulaient des emplois parmi celles qui faisaient du surtemps était sensiblement la même que parmi les travailleurs rémunérés en général. Des 1,9 million d'employés qui ont déclaré du temps supplémentaire en 1997, 91 000 (4,8 %) cumulaient des emplois.
- Les personnes occupant un seul emploi n'étaient pas beaucoup plus

susceptibles de faire des heures supplémentaires que celles qui cumulaient des emplois : 17 % comparativement à 16 %.

- Parmi les personnes qui ont effectué du temps supplémentaire, celles qui n'avaient qu'un seul emploi étaient un peu plus susceptibles d'être rétribuées que celles qui cumulaient des emplois (45 % par rapport à 40 %).
- Le nombre d'heures habituelles des personnes occupant un seul

emploi qui faisaient du surtemps était généralement plus élevé (38,0 heures en moyenne) que celui des personnes cumulant des emplois (34,7 heures dans le cadre de leur emploi principal). De plus, les personnes occupant un seul emploi faisaient davantage de temps supplémentaire, que celui-ci ait été rémunéré (8,8 heures comparative-ment à 8,5) ou non rémunéré (9,5 heures et 8,0 heures respective-ment).

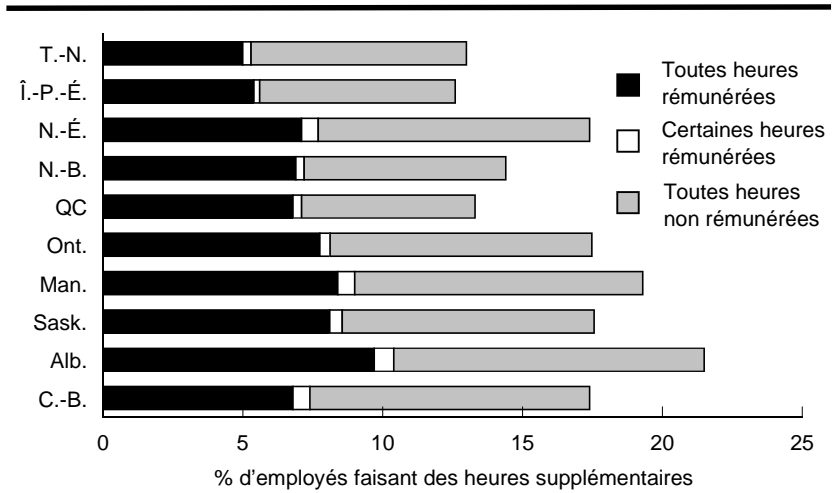
- Les personnes qui faisaient des heures supplémentaires et qui n'avaient qu'un seul emploi étaient généralement mieux rémunérées que celles qui cumulaient des emplois (739 \$ par semaine comparative-ment à 635 \$ dans le cadre du principal emploi type d'une per-sonne qui en cumule plus d'un).

Le surtemps est un peu plus fréquent dans l'Ouest

Bien qu'ils varient selon la province, les taux de surtemps ont tendance à être plus élevés à l'ouest de l'Ontario. Les écarts sont encore plus prononcés dans les régions métropolitaines de recensement¹⁵ (RMR). Dans une certaine mesure, les écarts peuvent témoigner de différentes concentra-tions de l'activité industrielle. La plu-part des observations présentées dans cette section sont axées sur les RMR, car globalement, on associait à celles-ci près de 7 heures supplémen-taires sur 10 en 1997 (12,2 millions d'heures).

- Les taux de surtemps se situaient entre 13 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 21 % en Alberta (graphique E). Si la proportion d'em-ployés ayant déclaré du temps supplémen-taire était inférieure à la moyenne nationale dans toutes les provinces de l'Atlantique à l'ex-ception de la Nouvelle-Écosse, bien des habitants de cette région sont des travailleurs autonomes du sec-teur primaire et font de longues heures¹⁶.

Graphique E
Les heures supplémentaires sont un peu plus fréquentes dans les provinces de l'Ouest.

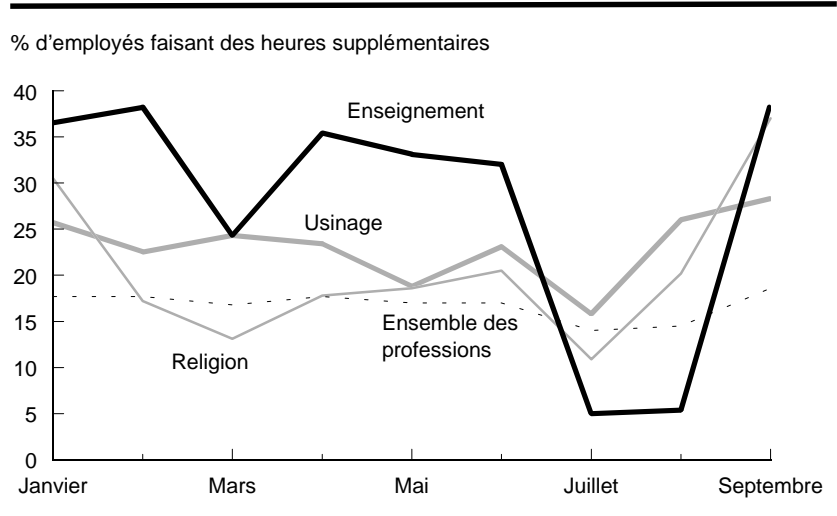


Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

- Derrière les habitants de l'Île-du-Prince-Édouard, les résidents de Terre-Neuve et du Québec étaient les moins susceptibles d'effectuer du temps supplémentaire. Une ana-lyse plus approfondie selon la RMR

fait état de faibles taux de surtemps à Chicoutimi-Jonquière, à Trois-Ri-vières ainsi qu'à Sherbrooke (ta-bleau 7). Quoi qu'il en soit, les personnes qui faisaient du temps supplémentaire au Québec étaient

Graphique F
Les vacances du mois de mars et de l'été sont à l'origine de la diminution marquée des heures supplémentaires chez les enseignants.



Source : Enquête sur la population active, janvier à septembre 1997

Tableau 8
Nombre mensuel de travailleurs qui font des heures supplémentaires et total hebdomadaire de ces dernières

	Travailleurs qui font des heures supplémentaires				Taux d'heures supplémentaires *
	Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées	Heures rémunérées et non rémunérées	
	milliers				%
Travailleurs					
Janvier	1 938	788	1 099	50	17,7
Février	1 946	822	1 080	44	17,7
Mars	1 857	834	975	48	16,8
Avril	1 965	824	1 098	44	17,7
Mai	1 952	862	1 045	46	17,0
Juin	2 003	912	1 046	46	17,0
Juillet	1 661	828	783	50	14,0
Août	1 718	909	768	42	14,5
Septembre	2 166	963	1 148	55	18,6
Moyenne de janvier à septembre	1 912	860	1 005	47	16,7
Heures					
Janvier	17 343	6 494	10 256	593	...
Février	17 677	6 824	10 262	591	...
Mars	17 286	7 501	9 167	618	...
Avril	18 254	6 841	10 834	579	...
Mai	18 144	7 684	9 914	546	...
Juin	18 797	8 039	10 155	602	...
Juillet	14 954	7 451	6 877	626	...
Août	15 821	8 226	7 024	571	...
Septembre	20 478	8 700	11 121	657	...
Moyenne de janvier à septembre	17 639	7 529	9 512	598	...

Source : Enquête sur la population active, janvier à septembre 1997

* Désigne la proportion de travailleurs rémunérés qui font des heures supplémentaires rémunérées ou non.

- les plus susceptibles d'être rémunérées pour leurs efforts : 51 % ont été payées comparativement à seulement 39 % à Terre-Neuve.
- Les proportions de personnes effectuant du temps supplémentaire étaient relativement élevées dans la RMR de Calgary, ainsi que dans la région de Kitchener-Waterloo, Ottawa-Hull¹⁷, Saskatoon, Edmonton, Windsor, Victoria, Winnipeg et Hamilton (où entre 20 % et 22 % des employés faisaient des heures supplémentaires).

- Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées était le plus élevé à Windsor (10,1 heures par semaine en moyenne), à Edmonton (10,0), et à Halifax (9,7), et le plus faible à Victoria (6,3) et à Vancouver (7,1).
- Par contraste, le surtemps exécuté gratuitement chaque semaine représentait en moyenne 12,4 heures à St. John's, 10,8 heures à Hamilton et à Sudbury, et 10,5 heures à London. Le nombre d'heures supplémentaires gratuites était plus faible à Chicoutimi-Jonquière et à Victoria (respectivement 7,9 et 8,2 heures).

Les fluctuations mensuelles sont manifestes dans certains secteurs

Certaines industries telles que l'agriculture, la construction et les services d'enseignement sont hautement saisonnières, tandis que d'autres évoluent au même rythme à longueur d'année. De plus, certaines périodes, notamment les mois d'été et le congé scolaire de mars, sont privilégiées pour les vacances. Étant donné que la demande de temps supplémentaire rémunéré émanant des employeurs est vraisemblablement tributaire de facteurs autres que l'offre d'heures supplémentaires non payées de la part des employés, dans quelle mesure les données de l'EPA sur le surtemps font-elles état de fluctuations saisonnières ou autres ?

- Le nombre de travailleurs qui ont déclaré des heures supplémentaires en 1997 variait entre le bas niveau de 1,7 million en juillet et le sommet de 2,2 millions atteint en septembre (selon les plus récentes données disponibles au moment de l'étude). Parallèlement, le nombre d'heures supplémentaires travaillées a glissé tout juste sous les 15 millions en juillet, pour ensuite franchir la barre des 20 millions deux mois plus tard (tableau 8).
- À l'échelle de l'ensemble des industries, le taux mensuel de temps supplémentaire est demeuré stable entre janvier et juin, variant entre 16,8 % et 17,7 %. Il a par contre perdu plusieurs points en juillet et en août, pour ensuite connaître une remontée et atteindre 18,6 % en septembre.
- Le nombre de travailleurs dont les heures supplémentaires n'étaient pas rémunérées (de même que le total combiné de leurs heures supplémentaires) a été plus volatile que celui de leurs homologues dont les heures étaient rémunérées. Quoi qu'il en soit, la tendance générale indique que le temps supplémentaire global rémunéré et, dans une

moindre mesure, celui qui ne l'est pas, ont augmenté lentement au cours des neuf mois sur lesquels porte l'étude.

- Les données sur le surtemps selon la profession indiquent une baisse marquée du taux de temps supplémentaire pour le mois de mars et la période de l'été dans le cas des services d'enseignement, ce qui témoigne des congés annuels associés à chacune de ces périodes. Des fluctuations mensuelles ont en outre été observées chez les religieux et chez les usiniers (graphique F), ainsi que chez les travailleurs de l'exploitation forestière et des services forestiers et chez ceux des sciences sociales.
- Les taux de temps supplémentaire ont aussi connu des fluctuations appréciables dans certaines industries. La fréquence des heures supplémentaires dans les services d'enseignement a diminué de façon radicale en mars, juillet et août. Les organisations religieuses, les autres services publics ainsi que les administrations municipales ont également été touchés par des facteurs d'ordre saisonnier ou autre.
- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées s'est accru au cours de la période observée (passant de 6,5 millions en janvier 1997 à 8,7 millions en septembre), alors que le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées a varié entre 6,9 millions (juillet) et 11,1 millions (septembre) (tableau 8).

Sommaire

Près de 2 millions d'employés font quelque 17,6 millions d'heures supplémentaires chaque semaine. Plus de la moitié du temps supplémentaire est effectué gratuitement. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire du surtemps et la majorité des personnes qui exécutent des heures supplémentaires sont âgées de 25 à 44 ans. Quoi qu'il en soit, la plus

importante caractéristique personnelle associée aux heures supplémentaires semble être le niveau d'instruction. En effet, plus de 1 diplômé universitaire occupé sur 4 fait du surtemps chaque semaine, habituellement sans être rémunéré.

La profession (qui est étroitement liée au niveau d'instruction) est également fortement associée aux heures supplémentaires; en outre, elle a souvent une influence déterminante sur la rémunération du surtemps. Bien que des heures supplémentaires soient effectuées dans toutes les professions (et industries), elles sont plus fréquentes et plus nombreuses dans certains secteurs (la gestion et l'enseignement, par exemple). Le recours au temps supplémentaire est également influencé par des facteurs saisonniers, des événements spécifiques durant l'année civile, et d'autres facteurs (par exemple, les arrêts de travail). D'autres caractéristiques de l'emploi influent sur la probabilité des heures supplémentaires (ou sur la rémunération de ce surcroît de travail); mentionnons notamment la syndicalisation, la taille de l'établissement, la permanence de l'emploi et les gains.

La présente analyse donne un aperçu simple d'une question complexe. Une analyse multidimensionnelle de données est recommandée si l'on veut se pencher sur les relations réciproques complexes existant entre les diverses variables étudiées ainsi que celles dont fait abstraction la présente étude (par exemple, le taux de chômage et les avantages sociaux). De plus, même si elle constitue une riche source de données, l'Enquête sur la population active ne peut, à elle seule, fournir toute l'information nécessaire à une analyse exhaustive de la question; par exemple, l'EPA ne recueille aucun renseignement sur les raisons qui amènent les travailleurs à faire des heures supplémentaires. Quoi qu'il en soit, les points saillants du présent article constituent un tremplin utile pour réaliser des analyses plus poussées. □

Notes

1 On peut définir et mesurer le sous-emploi de bien des façons. Par exemple, dans l'Enquête sur la population active, les travailleurs à temps partiel qui, récemment, ont cherché en vain un emploi à temps plein sont considérés comme étant sous-employés. Suivant cette définition, 248 000 employés à temps partiel (12 % des travailleurs à temps partiel) étaient sous-employés en 1997, en moyenne.

2 Pour chaque employé, les employeurs doivent payer des charges sociales; cela comprend les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, à la Régie des rentes du Québec, à la commission des accidents du travail et, dans certaines provinces, les cotisations à la santé et à l'éducation (Lin, Picot et Beach, 1996). De nombreux employeurs doivent également acquitter des frais supplémentaires liés aux avantages sociaux et aux frais généraux (par exemple, la formation et l'ameublement de bureau).

3 Dans une étude antérieure (Statistique Canada, 1997), les employés qui étaient absents durant la semaine de référence de l'EPA ont été retranchés du bassin de travailleurs rémunérés utilisé pour calculer les taux de surtemps. En outre, les travailleurs rémunérés qui déclarent des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées ont été inclus dans le calcul des taux de surtemps payé et des taux de surtemps non payé. Par conséquent, la somme des taux indiquée dans cette étude antérieure est supérieure au pourcentage d'employés qui font du surtemps en général; l'écart correspond au pourcentage de personnes qui déclarent les deux types d'heures supplémentaires.

4 Avant janvier 1997, les heures habituelles déterminées dans le cadre de l'EPA correspondaient au nombre d'heures de travail habituellement effectuées durant une semaine type, ce qui comprenait les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées.

5 Avant janvier 1997, on tenait compte des heures consacrées à tous les emplois.

6 La rémunération peut prendre de nombreuses formes, notamment un congé. Dans le présent article, le concept d'heures supplémentaires rémunérées (ou non) englobe tous les modes de rémunération.

7 La présente section renvoie à la situation familiale du travailleur rémunéré qui a déclaré du temps supplémentaire. Les catégories suivantes ont été analysées : les familles époux-épouse (avec ou sans

enfants), les familles monoparentales, les autres familles et les personnes seules. La personne qui a fait du surtemps n'est pas forcément chef de famille (par exemple, ce pourrait être un adolescent qui vit dans une famille dont le chef est un parent seul en chômage).

8 Cette catégorie est composée des économistes, des sociologues, des psychologues, des travailleurs sociaux, des juges, des avocats, des bibliothécaires et des professionnels connexes.

9 Cela englobe les travailleurs spécialisés dans les services de protection, la préparation des aliments et boissons, les services de logement et les secteurs connexes, les services personnels, l'entretien des vêtements et des tissus d'ameublement (par exemple, les nettoyeurs) et les autres services (par exemple, les concierges et les manœuvres).

10 Les services connexes comprennent les centres de soins infirmiers, les foyers pour handicapés physiques et mentaux, les ateliers protégés, les centres de secours et les autres services.

11 À l'exception de l'imprimerie commerciale et des pâtes et papiers, il s'agit exclusivement des industries de biens durables.

12 Bien que les services d'enseignement n'emploient pas uniquement des enseignants et que les enseignants ne travaillent pas tous dans ce domaine, celui-ci regroupe la majeure partie des professionnels de l'enseignement.

13 Ce groupe englobe la radiodiffusion et la télédiffusion, la télédistribution et la transmission des télécommunications (par exemple, les services téléphoniques).

14 La présente section porte seulement sur les personnes cumulant des emplois qui étaient des travailleurs rémunérés dans le cadre de leur emploi principal (voir *Source des données, notes et définitions*).

15 La région métropolitaine de recensement est un noyau urbain ayant une population totale d'au moins 100 000 personnes lorsque l'on tient compte de la principale zone du marché du travail (d'après les habitudes de navetage).

16 Les travailleurs autonomes sont exclus du présent rapport. Voir *Source des données, notes et définitions*.

17 Dans la partie ontarienne de cette RMR, 24 % des travailleurs rémunérés ont déclaré des heures supplémentaires; près des trois quarts d'entre eux n'ont pas été rétribués pour le surtemps. Dans cette région, on retrouve de nombreux membres de professions libérales qui travaillent dans l'administration fédérale, les universités et les collèges, et les entreprises de haute technologie.

■ Documents consultés

COHEN, G.L. «Le temps supplémentaire rémunéré», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 5, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1993, p. 12-18.

CROMPTON, S. «La formation offerte par les employeurs», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 4, n° 2, Statistique Canada, Ottawa, Été 1992, p. 34-43.

DROLET, M. et R. MORISSETTE. *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?*, n° 11F0019MPF, n° 104 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997a.

---. «Travailler plus ou moins? Que préfèrent les travailleurs?», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997b, p. 35-42.

FREDERICK, J.A. *Au fil des heures... : l'emploi du temps des Canadiens*, n° 89-544-MPF au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1995.

GALARNEAU, D. «Redistribution des heures supplémentaires», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 27-34.

LIN, Z., G. PICOT et C. BEACH. *L'évolution des cotisations sociales au Canada : 1961-1993*, n° 11F0019MPF, n° 90 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1996.

MORISSETTE, R. «Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 3 n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1991, p. 43-55.

RIFKIN, J. *The end of work : the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, G.P. Putnam's Sons, New York, 1995.

SIROONIAN, J. *Les conditions de travail*, n° 71-535-MPB, n° 6 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

STATISTIQUE CANADA. «Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée», dans *Le point sur la population active*, Les heures de travail, n° 71-005-XPB au catalogue, vol. 1, n° 2, Été 1997, p. 26-32.