

Redistribution des heures supplémentaires

Diane Galarneau

La tendance à la hausse du taux de chômage au Canada se maintient depuis 20 ans. Si le taux semble diminuer en période de croissance économique, il n'en reprend pas moins sa montée lors des ralentissements, avec toujours quelques points d'avance sur le cycle précédent.

Parallèlement, on note une polarisation croissante des heures de travail. Selon l'Enquête sur la population active (EPA) de 1995, le travail à temps partiel s'est accru de 35 % depuis 1983 comparativement à une hausse de 19 % pour le travail à temps plein. La hausse du travail à temps partiel involontaire qui témoigne de la croissance du sous-emploi a pratiquement doublé depuis 1983. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de novembre 1995 révèle que 28 % des travailleurs auraient préféré travailler plus d'heures. Par ailleurs, toujours selon la même source, 1,5 million de travailleurs canadiens effectuaient régulièrement des heures supplémentaires rémunérées.

Pénurie d'emplois et polarisation des heures de travail représentent des coûts économiques et sociaux importants. Par souci d'équité ou tout simplement pour diminuer les coûts associés au chômage, une répartition des heures de travail parmi un nombre accru de travailleurs est donc souvent envisagée comme une solution au problème du chômage.

À l'aide des données de l'EHCT de 1995, cet article évalue un potentiel hypothétique de création d'emplois par la conversion des heures habituelles supplémentaires rémunérées (voir *À propos des données*). Ces heures sont converties en emplois à temps plein (ou en *équivalents à*

temps plein, ETP), selon un ratio de 1 heure libérée pour 1 heure créée, puis réparties selon la province, la profession et le niveau d'instruction. L'étude tente finalement un appariement avec le nombre de chômeurs selon la province et la profession et démontre que ce potentiel demeure hypothétique, particulièrement si

l'abandon des heures supplémentaires doit se faire sur une base volontaire².

Mesures de réduction des heures de travail

Plusieurs mesures peuvent être envisagées pour réduire les heures de

À propos des données

Le présent article est basé sur les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT)¹ effectuée en novembre 1995. Financée par Développement des ressources humaines Canada, l'EHCT a été menée par Statistique Canada à titre de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA). L'EHCT permet d'obtenir de l'information sur les heures de travail (habituelles et effectives, rémunérées ou non; les heures supplémentaires, rémunérées ou non), les horaires de travail (régulier de jour, de nuit, par postes, etc.) de même que sur les conditions de travail telles que les horaires flexibles, le travail à la maison, le partage d'emploi, les avantages sociaux, etc. Elle comporte également un volet sur le travail autonome. L'EHCT permet en outre d'obtenir de l'information sur les heures supplémentaires non rémunérées. Celles-ci n'ont toutefois pas été considérées dans la présente étude puisqu'elles ne donneraient guère lieu à la création de nouveaux emplois rémunérés.

Seules les **heures habituelles supplémentaires rémunérées** effectuées par l'ensemble des travailleurs rémunérés sont considérées. Ces heures reflètent la situation qui prévalait en novembre 1995. Si l'enquête avait été menée à un autre moment, les résultats auraient pu être légèrement différents. Le total comprend uniquement les heures supplémentaires associées à l'emploi principal. Chez les personnes qui cumulent des emplois, les heures supplémentaires liées aux emplois secondaires sont donc exclues.

Les heures supplémentaires n'ont par ailleurs pas été désaisonnalisées ni ajustées pour tenir compte des congés fériés. Le recours à la notion d'heures habituelles supplémentaires évite cependant en partie le problème de la saisonnalité.

Le potentiel de création d'emplois est calculé en *équivalents à temps plein (ETP)*. Un total de 6,8 millions d'heures habituelles supplémentaires ont été effectuées durant une semaine type en 1995. Ce total a été divisé par la moyenne des heures-semaine des travailleurs rémunérés à temps plein, soit 40,5 heures selon l'EHCT de novembre 1995. On obtient ainsi un potentiel de 169 000 ETP. Des moyennes autres que ce 40,5 heures auraient pu être retenues et auraient donné lieu à des potentiels différents. Par exemple, si on avait retenu le nombre minimum d'heures hebdomadaires associées aux emplois à temps plein (30 heures), c'est 228 000 emplois que l'on aurait obtenus. Si on avait respecté la répartition temps plein/temps partiel des emplois qui prévalait en novembre 1995, soit respectivement 81 % et 19 %, de même que le nombre moyen d'heures-semaine associées à ces deux types d'emplois (40,5 heures et 16,6 heures respectivement), on aurait obtenu un total de 215 000 emplois. Le concept des ETP a l'avantage d'être simple. Cela étant dit, le nombre d'ETP obtenu (169 000) n'est pas fixe puisque certains ETP pourraient, par exemple, être partagés entre deux ou plusieurs employés à temps partiel, ce qui porterait le nombre de nouveaux employés à plus de 169 000.

Diane Galarneau est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4626.

travail. Celles-ci vont de la réduction du nombre d'heures travaillées par jour, par semaine ou même par année (par la prolongation du nombre de semaines de vacances, par exemple) à l'élimination ou la réduction des heures supplémentaires et des longues heures en passant par l'abaissement de l'âge de la retraite, l'accroissement du nombre d'années de scolarité obligatoire et l'augmentation des congés pour études. L'utilisation plus répandue du temps partiel, de congés compensatoires en cas de longues heures (au lieu d'une compensation salariale) et le partage d'emploi figurent également au nombre des possibilités.

On se servira tantôt de règlements gouvernementaux pour appliquer ces mesures, d'ententes individuelles ou collectives ou encore on tentera d'amener les travailleurs à diminuer leurs heures de travail sur une base volontaire. Contrairement à certains pays d'Europe, la tradition nord-américaine ne semble pas privilégier le partage ou la réduction des heures de travail. Certains exemples tendent d'ailleurs à démontrer que ces mesures n'ont pas grand succès au Canada sur une base volontaire (Huberman et Lacroix, 1996; Drolet et Morissette, 1997).

Le présent article évalue uniquement le potentiel de création d'emplois par la conversion des heures supplémentaires rémunérées. Le nombre de ces dernières varie au cours d'un cycle économique. Lors d'une reprise, la croissance de la demande de biens crée des pressions à la hausse sur la production et sur l'emploi. Avant d'embaucher de nouveaux travailleurs, on accroît la production par le recours aux heures supplémentaires. Ce n'est habituellement que lorsque la croissance de la demande semble vouloir se maintenir qu'on procède à l'embauche de nouveaux travailleurs. Lorsque l'activité ralentit, on diminue le nombre d'heures supplémentaires avant de procéder, au besoin, à des mises à pieds. Les

heures supplémentaires varient également selon l'industrie et la période de l'année; dans la construction, elles sont plus fréquentes durant l'été, tandis qu'elles sont plus nombreuses au temps des fêtes dans le commerce de détail. Les industries exportatrices ont de plus en plus recours au mode de production *juste à temps* (Billings, 1996), ce qui les incite à utiliser plus largement les heures supplémentaires pour répondre à la demande pour leurs produits.

Calcul du potentiel de création d'emplois

L'intérêt accordé à la réduction des heures de travail comme moyen de contrer le chômage dépend de la situation économique. En période de forte croissance, on évite habituellement d'intervenir et le nombre de chômeurs est généralement fonction des lois du marché. La réduction des heures de travail gagnera toutefois des adeptes dans l'éventualité, comme c'est le cas maintenant, où le chômage ne parvient pas à se résorber malgré le regain économique et la croissance plus modeste de la population active. Au Canada, comme dans beaucoup d'autres pays, surtout en Europe, on a examiné certaines possibilités à cet égard³.

Mais quel est le potentiel de création d'emploi par la conversion des heures supplémentaires rémunérées? Selon l'EHCT, 1,5 millions de travailleurs, soit 14 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés, ont déclaré travailler habituellement une moyenne de 5,6 heures supplémentaires rémunérées par semaine, soit un total de 6,8 millions d'heures. En supposant que les heures supplémentaires pourraient être converties en équivalents à temps plein (ETP) ou en emplois de 40,5 heures-semaine, soit le nombre moyen d'heures-semaine des employés à temps plein selon l'EHCT de novembre 1995, ces 6,8 millions d'heures supplémentaires pourraient potentiellement créer 169 000 ETP (voir *À propos des données*).

Hypothèses

La création de ces 169 000 emplois repose toutefois sur plusieurs hypothèses. Elle suppose qu'employeurs et employés seraient tous favorables à l'élimination des heures supplémentaires. Elle suppose de plus que tous les employeurs accepteraient d'embaucher de nouveaux travailleurs de façon à maintenir le même nombre total d'heures travaillées. La diminution des heures supplémentaires entraînerait une réduction proportionnelle des gains des employés concernés. En outre, le fait de ne plus verser de bonification pour les heures supplémentaires couvrirait exactement les coûts d'embauche et de formation et le manque d'expérience des nouveaux travailleurs. Aucune inadéquation entre les qualifications requises pour ces emplois et celles offertes par les chômeurs n'aurait d'effet sur la productivité moyenne du travail, laissant ainsi inchangés les coûts de la main-d'oeuvre.

La propension marginale à consommer biens et services qu'ont les nouveaux travailleurs serait exactement la même que celle des travailleurs effectuant des heures supplémentaires; la baisse de la demande de ces derniers serait entièrement compensée par la hausse de la demande de nouveaux travailleurs, ce qui par conséquent ne modifierait en rien la demande globale de produits et services.

L'abolition des heures supplémentaires rémunérées n'aurait aucun effet sur la production, laissant donc les prix à la consommation inchangés. Le niveau des exportations ne varierait donc pas non plus.

Sur le plan des emplois, l'hypothèse d'une parfaite mobilité de la main-d'oeuvre ferait en sorte que n'importe quel poste annoncé dans une province pourrait être comblé par n'importe quel Canadien résidant dans une autre province. L'annonce de la création de nouveaux postes n'aurait aucun impact sur la demande et l'offre de travail susceptible de modifier le niveau des salaires.

Répartition selon la profession et la province

En supposant le respect de toutes ces hypothèses, c'est en Ontario et au Québec que la plus grande partie du potentiel des 169 000 emplois se réaliserait, en raison du poids démographique de ces deux provinces (tableau 1). Les heures supplémentaires observées dans certaines activités pourront toutefois être temporaires. C'est le cas par exemple pour la construction du pont reliant l'Île-du-Prince-Édouard au Nouveau-Brunswick de même que pour la construction de la plate-forme Hibernia située au large des côtes de Terre-Neuve; le potentiel d'emplois observé dans les professions auxquelles ces projets font appel, comme dans la construction (de même que dans certains groupes professionnels) à Terre-Neuve et à l'Île-du-Prince-Édouard pourra disparaître une fois le pont et la plate-forme terminés. Les heures supplémentaires, donc le niveau des ETP, reflètent l'activité d'une période de référence donnée (novembre 1995). Cette mise en garde vaut pour l'ensemble des professions et provinces.

Dans toutes les régions, les professions reliées à la transformation, l'usage et la fabrication seraient

responsables de la création du plus grand nombre d'emplois (31 %). C'est en Ontario que le potentiel relié à ces professions est le plus important; 43 % des nouveaux emplois seraient dans cette catégorie, principalement en raison des heures supplémentaires effectuées dans la fabrication du matériel de transport, de la machinerie agricole, des produits métalliques, électriques et électroniques.

Les emplois reliés à la gestion et à l'administration et ceux des professionnels ont un potentiel considérable de création d'emplois. Ces professions représentent entre 33 % (au Québec) et 18 % (dans la région de l'Atlantique et en Ontario) du potentiel respectif des régions étudiées. Les professions liées au domaine de la construction pourraient également être à l'origine de plusieurs emplois, notamment en Colombie-Britannique, dans les Prairies et dans la région de l'Atlantique.

Potentiel selon le niveau d'instruction et la province

De façon générale, les emplois créés par la conversion des heures supplémentaires requièrent un niveau d'instruction assez élevé (tableau 2). Dans l'hypothèse où les travailleurs

appelés à combler les nouveaux postes doivent avoir le même niveau d'instruction que ceux qui détiennent présentement ces emplois, 47 % des nouveaux postes exigeraient au moins un diplôme d'études post-secondaires. Dans certaines provinces, comme celles de la région de l'Atlantique, les niveaux d'instruction requis sont encore plus élevés : 58 % des emplois ainsi créés demanderaient au moins un diplôme d'études post-secondaires. Dans les provinces des Prairies, cette proportion est beaucoup moins élevée (38 %). Certains travailleurs peuvent cependant être surqualifiés, ce qui pourrait gonfler les niveaux d'instruction requis.

L'examen de la répartition du potentiel de création d'emplois selon la profession et le niveau d'instruction révèle que bon nombre des nouveaux postes requerreraient une main-d'oeuvre relativement qualifiée. Selon la région, les postes de gestionnaires et de professionnels représentent près du quart du potentiel total, et ceux de la construction, le dixième; une proportion importante de ces postes sont présentement détenus par des employés relativement scolarisés. En revanche, plusieurs de ces nouveaux postes proviendraient des professions liées aux domaines de la

Tableau 1

Répartition des équivalents à temps plein selon la profession et la province, 1995

	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
	milliers										
Ensemble	169	1	1	4	3	40	76	5	4	20	16
	%										
Gestion et administration	9	6	2	4	5	13	7	6	2	11	16
Professionnels	13	12	28	10	14	20	11	13	7	11	11
Travail de bureau	9	9	6	8	6	8	9	10	7	11	8
Vente	3	3	0	1	3	4	3	5	1	5	2
Services	7	10	6	16	6	8	6	7	9	7	8
Secteur primaire	4	0	9	7	4	4	1	6	16	12	6
Transformation, usinage et fabrication	31	26	14	22	30	22	43	24	30	16	18
Construction	10	14	23	9	10	9	9	12	19	13	15
Transports et manutention	14	20	14	24	24	12	13	17	9	14	16

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995

transformation, de l'usinage et de la fabrication, soit en grande partie des postes qui pourraient ne demander que peu de qualifications. Mais comme on le verra plus loin, bon nombre de ces emplois requièrent probablement une main-d'oeuvre spécialisée et si un appariement strict par profession est tenté, l'inadéquation entre les caractéristiques des chômeurs et celles des ETP risque d'être élevée.

Potentiel de réduction du chômage

Idéalement, s'il n'y avait aucune entrave à la conversion des heures supplémentaires, les 169 000 nouveaux postes réduiraient le nombre de chômeurs (au nombre de 1,3 million en novembre 1995) de 13 %, faisant ainsi passer le taux de chômage de 8,7 % à 7,5 % (tableau 3). (Cela suppose cependant que l'annonce de nouveaux postes n'aurait incité aucun nouveau travailleur à entrer dans la population active.)

L'effet sur le chômage varie selon la province en raison de l'importance du nombre d'ETP dans chacune d'elles, mais également selon l'ampleur du chômage. Ainsi, à Terre-

Neuve, le poids relatif des nouveaux emplois est bien mince en comparaison du nombre de chômeurs, lesquels constituent près de 16 % de la population active; la conversion des heures supplémentaires en nouveaux emplois ne ferait donc diminuer le nombre de chômeurs que de 3 %. L'impact est plus significatif en Ontario (18 %) et en Alberta (17 %) puisque le chômage y est moins important (les chômeurs représentent respectivement 7,5 % et 8,0 % de la population active de ces provinces) et la proportion des emplois potentiels plus considérable; ces emplois représentent moins de 2 % de l'ensemble des emplois rémunérés en Ontario et en Alberta, mais moins de 1 % à Terre-Neuve.

Appariement avec les chômeurs

La création de 169 000 nouveaux ETP supposait le respect de plusieurs hypothèses. Deux de celles-ci posaient comme condition une parfaite adéquation entre les qualifications des chômeurs et celles des nouveaux ETP, de même qu'une mobilité parfaite des chômeurs entre les provinces. Ces deux hypothèses seront levées pour les besoins de l'exercice qui suit.

On a effectué un appariement entre les caractéristiques que requièrent les nouveaux ETP et celles que possèdent les chômeurs en considérant la profession et la province de résidence. La profession traduit les compétences requises pour les nouveaux postes et celles offertes par les chômeurs, tandis que la province de résidence tient compte des limites géographiques des emplois et des chômeurs. L'appariement par profession a été fait selon trois niveaux de détail : large (correspondant aux codes à 2 chiffres de la *Classification type des professions* de 1980), moyen (codes à 3 chiffres), et strict (codes à 4 chiffres).

Il s'agit d'un appariement bien artificiel pour plusieurs raisons. Premièrement, la profession des chômeurs dans l'EHCT correspond à celle de leur dernier emploi. Or celle-ci n'est pas nécessairement la profession traduisant leurs compétences. De plus, le tiers des chômeurs dont il est ici question étaient sans emploi depuis plus d'un an; aucune profession n'était donc associée à ces derniers. Pour combler cette lacune, on a réparti les chômeurs sans profession de façon à refléter la répartition des chômeurs avec profession⁴. Également,

Tableau 2
Répartition des ETP selon le niveau d'instruction et la province, 1995

	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
	milliers										
Tous les niveaux	169	1	1	4	3	40	76	5	4	20	16
	%										
0 à 8 années d'études	6	8	5	7	6	9	5	5	3	5	2
Études secondaires partielles	15	9	20	11	13	11	15	14	20	21	13
Diplôme d'études secondaires	22	5	7	9	34	19	23	26	39	24	22
Études postsecondaires partielles	10	0	9	8	3	8	10	7	9	12	18
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	37	79	40	51	35	41	38	38	22	28	33
Diplôme universitaire	10	0	18	15	9	12	8	10	7	10	13

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995

s'il est vrai que certaines professions demandent des qualifications bien spécifiques, d'autres, en revanche, en requièrent peu. Or l'appariement par profession, quel que soit le niveau de détail – large, moyen ou strict –, ne traduit pas tout à fait la réalité. Dans certains cas, la classification large ne sera pas assez précise puisqu'à ce niveau de détail, on supposera que les ingénieurs pourraient faire le travail des architectes. Par ailleurs, la classification stricte sera beaucoup trop restrictive pour certaines professions qui demandent peu de qualifications, assumant par exemple qu'un(e) réceptionniste ne peut effectuer des tâches liées au travail de bureau. Les calculs présentés constituent donc des bornes minimum et maximum de l'inadéquation relative à la profession. On fait l'hypothèse qu'il y a parfaite substitution entre les sexes dans l'accomplissement des tâches relatives aux nouveaux emplois.

L'appariement a d'abord été fait pour l'ensemble du Canada, ce qui suppose que la mobilité des travailleurs entre les provinces est parfaite; l'hypothèse inverse, soit l'absence de mobilité interprovinciale, a par la suite été examinée.

Résultat après appariement

Après avoir apparié les chômeurs et les nouveaux postes selon leur profession – niveaux de détail large, moyen et strict – pour l'ensemble du Canada, le nombre d'ETP (169 000) passe à 167 000, puis à 165 000 et, finalement, à 136 000 (tableau 4). Le nombre de chômeurs en novembre 1995 s'établissait à 1,3 million. La réduction maximum du nombre de chômeurs (169 000) aurait donc été de 13,2 %. Cette réduction est de l'ordre de 10,6 % lorsque l'appariement est fait selon le niveau de détail le plus strict. Ces chiffres supposent une mobilité parfaite entre les provinces. À un niveau extrême, cela signifie que si un poste se crée en Colombie-Britannique, un chômeur de Terre-Neuve pourrait déménager pour le combler.

En l'absence de mobilité interprovinciale, le nombre d'ETP diminue pour tous les niveaux de détail d'appariement par profession, passant de 155 000 à 93 000. Le nombre de chômeurs diminue donc de 12,1 % si l'appariement est fait selon le niveau de détail large, et de 7,2 % s'il est fait selon le niveau strict.

Depuis le début, on a supposé que les employés seraient favorables à une mesure d'élimination des heures supplémentaires avec réduction proportionnelle des salaires et avantages sociaux. Selon l'EHCT, seulement 5 % des employés effectuant régulièrement des heures supplémentaires auraient accepté une réduction de leur nombre d'heures – en fait, 28 % préféreraient travailler plus d'heures. Si seuls les travailleurs qui le veulent voyaient leur temps de travail réduit de l'équivalent de leurs heures supplémentaires, seuls un peu moins de 10 000 emplois seraient alors créés (tableau 5); la réduction du nombre de chômeurs ne correspondrait donc qu'à une fraction de pourcentage.

Tous ces scénarios sont bien sûr plus ou moins près de la réalité, mais ils démontrent cependant que le potentiel de 169 000 ETP peut facilement être amputé de quelques milliers. Par exemple, on pourrait relever une hypothèse additionnelle voulant que les employeurs soient favorables à l'élimination des heures supplémentaires. Or un certain nombre d'employeurs pourraient offrir quelques résistances à l'établissement d'une telle mesure en raison des coûts d'embauche et de

Tableau 3

Potentiel de réduction du nombre de chômeurs avant appariement, selon la province

	Nombre de chômeurs	ETP *	% de réduction du nombre de chômeurs	Taux de chômage	
				Avant ETP	Après ETP
	milliers			%	
Canada	1,284	169	13,2	8,7	7,5
Terre-Neuve	37	1	3,4	16,3	15,7
Île-du-Prince-Édouard	7	1	7,6	10,8	9,9
Nouvelle-Écosse	45	4	7,8	10,5	9,6
Nouveau-Brunswick	30	3	11,6	8,7	7,7
Québec	375	40	10,7	10,5	9,4
Ontario	423	76	17,9	7,4	6,1
Manitoba	47	5	9,8	8,6	7,7
Saskatchewan	33	4	13,1	6,7	5,8
Alberta	118	20	16,8	7,9	6,6
Colombie-Britannique	169	16	9,4	8,8	8,0

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995

* Équivalents à temps plein.

Tableau 4
Nombre d'ETP * avant et après appariement selon la profession (codes à 2, 3 et 4 chiffres)

	Avant appariement	Après appariement					
		Mobilité interprovinciale			Sans mobilité interprovinciale		
		Large **	Moyen	Strict	Large	Moyen	Strict
		milliers					
Ensemble	169	167	165	136	155	148	93
Gestion et administration	16	16	16	15	16	16	11
Professionnels	22	20	19	17	18	16	10
Travail de bureau	15	15	15	13	14	14	9
Vente	5	5	5	5	5	5	4
Services	12	12	12	11	12	12	9
Secteur primaire	7	7	7	5	6	6	5
Transformation, usinage et fabrication	52	52	51	34	46	43	24
Construction	17	17	17	16	17	17	9
Transports et manutention	23	23	22	19	21	20	13
		%					
% de réduction du nombre de chômeurs	13,2	13,0	12,9	10,6	12,1	11,5	7,2
Taux de chômage (8,7 %)	7,5	7,5	7,6	7,8	7,6	7,7	8,0

Source : *Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995*

* Équivalents à temps plein.

** Les niveaux de détail large, moyen et strict correspondent respectivement aux codes à deux, trois et quatre chiffres de la Classification type des professions de 1980.

formation et des coûts fixes associés à chaque nouvel employé (cotisations au régime d'assurance-emploi, au Régime de rentes du Québec ou au Régime de pension du Canada, et cotisations aux régimes privés d'employés s'il y a lieu). Les pressions à la hausse sur les coûts de la main-d'oeuvre pourraient entraîner des pressions à la baisse sur la production et donc sur l'emploi; elles pourraient en outre mener à une hausse des prix susceptibles de réduire la demande globale et de nuire à la compétitivité internationale des entreprises canadiennes⁵. Une telle situation pourrait donner lieu à une détérioration de la balance commerciale. Assez ironiquement, dans un tel contexte, réduire les heures de travail pourrait, à l'inverse de l'effet recherché, accroître le nombre de chômeurs.

En résumé, on ne peut s'attendre à ce qu'une heure libérée soit automatiquement effectuée par un nouveau travailleur. De nombreuses études ont

évalué les effets qu'ont eus sur l'emploi les réductions passées des heures de travail, notamment aux États-Unis, en Allemagne, en Grande-Bretagne, en France et aux Pays-Bas. Les études ont démontré que ces effets sont somme toute assez minimes et qu'ils sont habituellement largement compensés par une croissance de la productivité (White, 1987).

Même s'il en existe relativement peu d'exemples au Canada, le travail partagé risque d'avoir plus de succès à l'échelle même des entreprises pour limiter les effets des variations cycliques et temporaires de la production, donc pour préserver des emplois et non pour en créer de nouveaux. Cela parce que le travail est partagé entre les employés déjà sur place; ces derniers ont le niveau d'instruction nécessaire et l'expérience adéquate et vivent déjà dans la région où les emplois sont disponibles. Les incitatifs pour les employeurs sont alors plus nombreux puisque cela leur évite de

faire des mises à pieds et de perdre des employés qualifiés et expérimentés en lesquels ils ont investi; ils peuvent également réaliser des économies lorsque l'activité reprend, notamment en ce qui a trait aux coûts de réembauche. Ceci correspond d'ailleurs au programme de travail partagé, instauré à l'origine en 1977 dans le cadre du programme d'assurance-chômage (Singh, 1991).

Conclusion

Le présent article a examiné le potentiel de création d'emplois en équivalents à temps plein (ETP) par la conversion des heures supplémentaires effectuées sur une base régulière. Les résultats sont basés sur l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de novembre 1995; ils reflètent donc les heures supplémentaires propres à cette période. En faisant abstraction de toutes les entraves à la réalisation de ce potentiel bien hypothétique, les 6,8 millions

Tableau 5

Nombre d'ETP * avant et après appariement selon la profession (codes à 2, 3 et 4 chiffres) dans le cas d'une diminution volontaire du surtemps **

	Avant appariement	Après appariement					
		Mobilité interprovinciale			Sans mobilité interprovinciale		
		Large †	Moyen	Strict	Large	Moyen	Strict
		milliers					
Ensemble des professions	9,7	9,7	9,7	8,0	9,4	8,9	5,6
Gestion et administration	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	0,8
Professionnels	1,7	1,7	1,7	1,6	1,7	1,5	1,0
Travail de bureau	0,6	0,6	0,6	0,4	0,5	0,5	0,3
Vente	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2
Services	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Secteur primaire	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	--
Transformation, usinage et fabrication	3,5	3,5	3,5	2,3	3,5	3,3	1,7
Construction	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,4
Matériel de transport et manutention	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,0	0,9
		%					
% de réduction du nombre de chômeurs	0,8	0,8	0,8	0,6	0,7	0,7	0,4
Taux de chômage (8,7 %)	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995

* Équivalents à temps plein.

** Ce tableau présuppose que les travailleurs disposés à diminuer leur temps de travail le diminuent de l'équivalent de leurs heures supplémentaires.

† Les niveaux de détail large, moyen et strict correspondent respectivement aux codes à deux, trois et quatre chiffres de la Classification type des professions de 1980.

d'heures supplémentaires effectuées à chaque semaine auraient pu créer 169 000 emplois à temps plein. La réduction du nombre de chômeurs aurait totaliser 13,2 %; autrement dit, le taux de chômage de novembre 1995 serait passé de 8,7 % à 7,5 %.

Un examen des caractéristiques de ces nouveaux emplois hypothétiques révèle cependant qu'il s'agit d'emplois demandant des qualifications relativement élevées. Une certaine inadéquation entre les caractéristiques des chômeurs et celles des emplois hypothétiques risquait donc d'amputer de quelques milliers le potentiel de création d'emplois. Un simple appariement basé uniquement sur la profession (selon trois niveaux de détail) et la province a donc été réalisé. Selon le scénario le plus restrictif, celui-ci révèle que le potentiel

de 169 000 emplois ne serait plus que de 93 000 en raison de l'inadéquation entre les professions et la province des emplois potentiels et des chômeurs (au lieu de 7,5 % selon le scénario le plus optimiste); le taux de chômage passerait alors de 8,7 % à 8,0 %. Finalement, si on réduisait uniquement les heures supplémentaires des travailleurs favorables à une telle mesure, seuls un peu moins de 10 000 emplois à temps plein seraient créés. La réduction du nombre de chômeurs ne serait par conséquent plus qu'une fraction de pourcentage et l'effet sur le taux de chômage passerait inaperçu. En dépit du caractère artificiel de cet appariement, la création de 169 000 emplois demeure difficilement réalisable en raison des effets multiples d'une telle mesure. □

■ Notes

1 Statistique Canada travaille présentement à l'élaboration d'une publication sur l'ensemble des données de l'EHCT (intitulée *Les horaires et conditions de travail des années 90*), qui devrait paraître sous peu.

2 Pour un profil détaillé des personnes qui font des heures supplémentaires rémunérées ou non, voir Duchesne (1997).

3 Par exemple, le gouvernement ontarien a créé un groupe consultatif sur le temps de travail en 1987; en 1994, le gouvernement fédéral en faisait autant (Développement des ressources humaines Canada, 1994); finalement, le gouvernement québécois a examiné certaines possibilités en matière de partage d'emploi lors de son dernier sommet sur l'économie en 1996.

4 Ce faisant, il est toutefois possible de sous-estimer la proportion des chômeurs peu qualifiés, ceux-ci étant habituellement plus concentrés parmi les chômeurs sans profession déclarée.

5 L'impact sur le plan de la compétitivité internationale des entreprises canadiennes pourrait être d'autant plus important qu'une dernière étude (Billings, 1996) attribue la croissance récente des heures supplémentaires aux secteurs les plus exposés à la concurrence internationale. Ces derniers dépendent grandement des heures supplémentaires en raison de leur plus grande utilisation du mode de production *juste à temps*. La hausse des coûts de main-d'oeuvre dans ces secteurs plus vulnérables pourrait donc nuire plus certainement à la compétitivité internationale des entreprises canadiennes.

■ Documents consultés

BILLINGS, B. «What is behind the rise in overtime in Canada?», étude présentée lors de la conférence intitulée Des changements dans le temps de travail au Canada

et aux États-Unis. La conférence a été parrainée par le Canadian Employment Research Forum (CERF), en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada et le W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Ottawa, du 13 au 15 juin 1996.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Rapport du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail*, décembre 1994.

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

---. «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 1997, p. 35-42.

DUCHESNE, D. «Heures supplémentaires : la situation actuelle», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 9-26.

HUBERMAN, M. et R. LACROIX. *Le partage de l'emploi : solution au chômage ou frein à l'emploi?* Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy, 1996.

SINGH, S. «Une note sur le Programme de travail partagé», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 3, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1991, p. 65-68.

STATISTIQUE CANADA. *Les horaires et conditions de travail des années 90*, n° 75-535-MPF, n° 8 (à paraître).

WHITE, M. *Working Hours: assessing the potential for reduction*. Bureau international du Travail, Genève, 1987.