



Catalogue no. 71-005-XPB

Labour Force Update

Hours of Work
Summer 1997

STATISTICS CANADA STATISTIQUE CANADA

JUL 14 1997

LIBRARY BIBLIOTHÈQUE

Statistics
CanadaStatistique
Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Nathalie Caron, Labour Force Survey, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4168) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

You can also visit our World Wide Web site: <http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided for all users who reside outside the local dialling area of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing Impaired	1 800 363-7629
Order-only line (Canada and United States)	1 800 267-6677

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly in a paper version for \$29.00 per issue or \$96.00 for four issues in Canada. Outside Canada the cost is US\$29.00 per issue or US\$96.00 for four issues.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling (613) 951-7277 or 1 800 700-1033, by fax (613) 951-1584 or 1 800 889-9734 or by Internet: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.



Statistics Canada
Household Surveys Division

Labour Force Update

Hours of Work

Summer 1997

Vol. 1 No. 2

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1997

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

July 1997

Catalogue no. 71-005-XPB
Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-9480

Maryanne Webber, Director, Household Surveys Division (613) 951-2899

Deborah Sunter, Manager, Labour Force Survey Subdivision (LFS), Household Surveys Division (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analysis (613) 951-2301

Ross McOrmond, Data Processing (613) 951-4734

Royal Généreux, Processing (613) 951-4725

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Subdivision.

For information regarding the contents of the analysis please contact the following authors:

Geoff Bowlby

Phone: (613) 951-3325

Fax: (613) 951-2869

Email: bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lévesque

Phone: (613) 951-2301

Fax: (613) 951-2869

Email: levejea@statcan.ca

Deborah Sunter

Phone: (613) 951-4740

Fax: (613) 951-2869

Email: suntdeb@statcan.ca

Written contributions to the publication were also prepared by Jean-Pierre Maynard, Micro-Economic Analysis Division and Vincent Ferrao, Household Surveys Division.

Highlights

At the turn of the century, the average worker in Canada put in a 60 hour workweek. As time passed, growth in productivity and real wages allowed a general decline in the average workweek. By the 1960's, the workweek was reduced to 40 hours spread over five days and fell further until the early 1980's. Since that time, Canadian workers have not seen much reduction in work time. In fact, at 37.1 hours, the workweek was only 20 minutes shorter in 1995 than it was ten years before.

Even though the average workweek has remained fairly stable in recent years, relatively more people are working shorter hours while there has been a similar increase in the proportion who work longer hours. In 1995, 24% of workers put in less than 35 hours per week, an increase of 8 percentage points from 1976. The percentage working longer hours (greater than 40 hours), meanwhile, increased from 19% to 22% over that same period.

As the standard workweek has become less and less common, a growing proportion of the employed work part-time. As a result, there has been an increase in the relative number of underemployed. In the first quarter of 1997, the number of underemployed was 2.2% of all employed. Approximately 293,000 part-timers who looked for a full-time job were not working full-time because business or economic conditions prevented them.

Although people may be working part-time due to a lack of full-time work opportunities, there are a host of non-economic reasons for working part-time. For example, people may work part-time because it allows them the

time to attend school, look after children or engage in other activities. Just over two-thirds of all part-timers work less than 30 hours per week voluntarily, amounting to about 1.9 million people.

With a greater proportion of the employed population working longer hours, it begs the question: how many people work overtime in a given week? In early 1997, an average 1.9 million people worked unpaid or paid overtime, accounting for 18.6% of all employees who were at work. Most overtimeers were unpaid for their extra time as 10.7% of employees worked overtime without compensation while 8.4% worked paid overtime.

The proportion of people with more than one job (moonlighters) has increased rapidly over the last twenty years and has led to some of the increase in the relative number of people working long hours. In general, moonlighters work longer hours since they are piecing together two or more jobs. In 1996, moonlighters were less likely to be working full-time in their main job than moonlighters in 1976. A larger percent were piecing together two part-time jobs to make ends meet.

Some of the increase in the percentage working longer hours can also be attributed to self-employment growth. In 1995, the self employed were three times as likely as regular paid employees to work long hours. One third of all self employed workers worked more than 49 hours per week at their business.

Work hours: Introduction

The demand for information on work hours is now greater than ever before. Economists and policy makers are interested in the relationship between the distribution of work and unemployment. It has been proposed that in an economy which seems pressed to create new jobs the hours of existing workers could be redistributed to combat unemployment. Among the employed, work hours are a critical factor underlying growth in earnings inequality. Other concerns center on the interaction between the demands of the workplace and the family.

This publication serves as a reference to trends in work hours from a number of important perspectives. First, the reader is provided with a brief overview of the many indicators associated with work hours, and their respective uses. Next, the evolution of the work week is traced in broad terms. After decades of steep decline, since the mid 1960's the length of the standard workweek appears to have stabilized. But closer investigation uncovers a growing polarization in the distribution of work hours.

With so many more employed persons working a short or long work week, it is instructive to take a closer look at each of these groups. For example, among those with part-time hours, some have chosen their schedule "voluntarily", for reasons such as school, childcare, or personal preference. Others would prefer longer hours but are unable to obtain them, and are considered "involuntary" part-timers. The distinction is important, since it provides us with an indicator of underemployment and, hence, potential labour supply.

While there is no similar measure of the voluntary or involuntary nature of those working long work weeks, it is possible to distinguish between extra hours worked for overtime pay, and those that are simply worked "for free". We can look at the attributes of the workers and jobs associated with paid and unpaid overtime. Again, the distinction is important because, although they both indicate a concentration of work effort, *paid* overtime is likely to have more potential for redistribution leading to new hiring.

Another trend that has caught the attention of analysts is growth in the proportion of workers who hold more than one job or business. These workers, in effect, string together the work hours of two or more jobs – increasing their total weekly hours, and hence their earnings.

Self-employment has also been on a long-term upward trend but the pace of growth has increased sharply in the nineties. This raises questions about the nature and quality of this type of work. While these questions will be explored more fully in a subsequent issue of Labour Force Update, the hours dimension of self-employment is examined here.

Most of the data presented in this publication come from the Labour Force Survey. However, Statistics Canada has a number of other useful sources of hours data including the Census, the Survey of Employees, Payrolls and Hours, and the Survey of Labour and Income dynamics. The topics covered in this report are:

- An overview of hours data indicators from the LFS
- Trends in the distribution of work hours
- Underemployment
- Voluntary part-time employment
- Unpaid and paid overtime: Incidence and duration
- Moonlighting for more work hours
- The work hours of business owners
- Definitions, LFS data sources and survey methodology
- Appendix: Detailed tables
- Appendix: Non-LFS sources of hours data

An overview of hours data indicators from the LFS

The concept of work hours is many faceted. A variety of indicators are needed to monitor trends in the volume and distribution of employment. The following provides a brief description of these indicators and their respective uses.

Usual hours

A count of usual weekly work hours provides a general indicator of the current volume of market-based work. This measure is not affected by temporary increases or decreases in work schedules due to factors such as overtime, holidays, vacations, illness, and strikes, since it is based on the notion of a normal or average work week.

- The concept of usual hours has changed with the redesign of the Labour Force Survey questionnaire. From 1976 to 1996, usual hours referred to hours worked in a typical week, regardless of whether they were paid or unpaid. Thus, if paid overtime or unpaid extra hours were typical of the worker's schedule, they would be included in estimates of usual hours. With the introduction of a revised questionnaire in 1997, the definition of usual hours remained unchanged for the self-employed, but was altered considerably for employees.
- For employees, usual hours are now defined as those normally worked in a week for regular pay rates. Information on overtime hours (both paid and unpaid) are collected separately.
- This change was introduced to provide a better understanding of normal or standard work schedules and overtime behaviour. With the introduction of earnings questions in the 1997 questionnaire redesign, the new definition also results in a more appropriate measure for the calculation of usual weekly and hourly earnings.
- The new concept of usual hours for employees was phased in gradually from September 1996 to January 1997, and is likely to have introduced a slight downward shift in the estimates of usual hours over this period, primarily for full-time workers who usually put in paid or unpaid additional hours. This should be taken into consideration in any analyses of trends, especially those concerning workers with long work weeks. (See Trends in the Distribution of Work Hours)

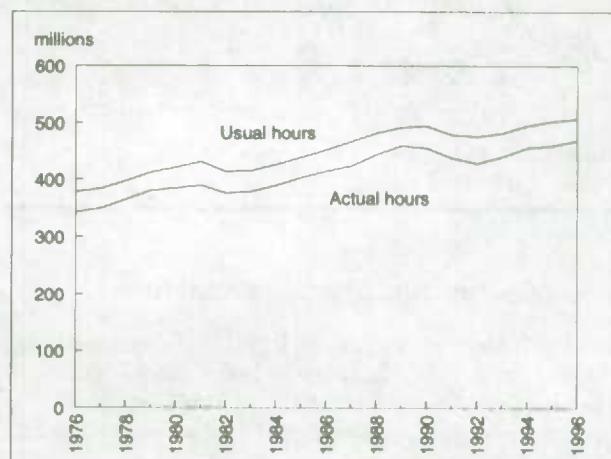
Actual hours

A count of total hours actually worked (actual hours) provides a specific estimate of the volume of market-based work performed during the reference week. This measure reflects temporary increases or decreases in work hours (eg. illness, vacation, holiday, overtime, irregular work schedules).¹

- Since it provides an estimate of work directly attributable to the current production of goods or services, actual work hours are used in estimates of labour productivity.
- As seen in the chart below, total actual hours worked are always lower than total usual hours because net time lost from work is always greater than net hours worked in excess of the regular schedule.

Chart 1

Total actual weekly hours consistently lower than total usual hours



Source: Labour Force Survey, annual averages

¹ The 1997 redesign of the Labour Force Survey Questionnaire did not affect the historical continuity of actual hours for either employees or the self-employed.

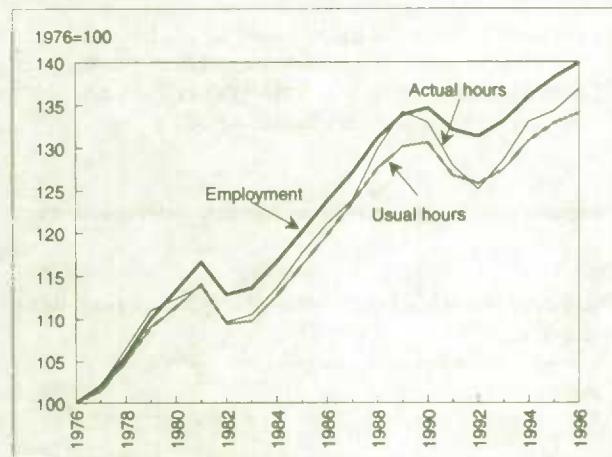
An overview of hours data indicators from the LFS

Changes in work hours relative to changes in employment

Total usual and actual hours tend to increase and decrease with employment. To determine if the pace of growth in work hours is matching that of employment, an index of growth for each series can be compared.

Chart 2

Over the long term, the rate of growth in employment has exceeded that of both usual and actual weekly hours



Source: Labour Force Survey, annual averages

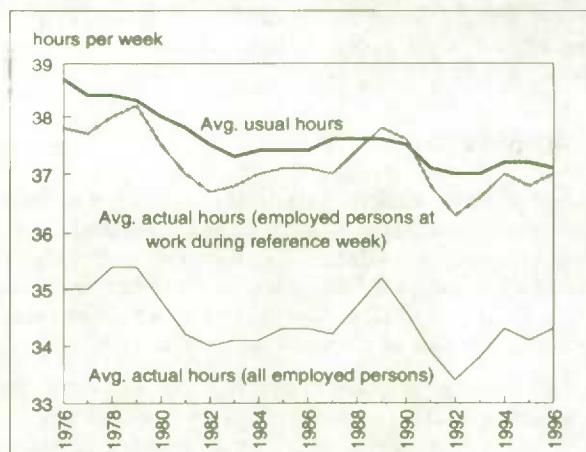
Average usual and average actual hours

Average hours worked per week provides a simpler index of the relative pace of change in hours and employment. Averages can be calculated for any sub-group such as age, sex, industry etc. (See Appendix for detailed tables.)

- Not surprisingly, since employment has grown at a faster pace than work hours (Chart 2), average usual hours have trended down over the long term, although the rate of decline has been much slower since the early eighties. For example, average usual hours were 38.7 in 1976, 37.4 in 1985, and 37.1 in 1996. The drop between 1976 and 1985 was almost an hour and a half per worker. In contrast, the decline between 1985 and 1996 was about 20 minutes per worker.

Chart 3

Actual hours more sensitive to changing economic conditions



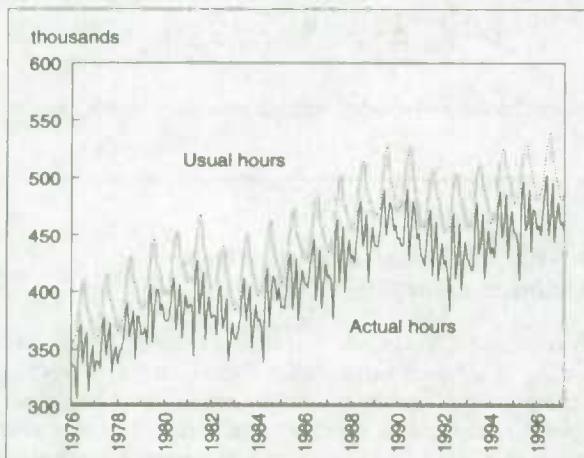
Source: Labour Force Survey, annual averages

- Average actual hours provide a more timely indicator of changes in the economic cycle than average usual hours. Chart 3 shows that average actual hours fell further in the recessions of the early eighties and nineties. They also tended to increase earlier than employment in the recovery periods.
- When average actual hours are calculated for those at work for at least part of the reference week, they are little different in level from average usual hours. Differences only arise from the fact that those at work may miss part of the week, and/or work paid overtime or unpaid extra hours. However, when average actual hours are calculated for all employed persons, they are much lower than average usual hours. The difference ranges between about 2.5 to 3.5 hours or 7% to 9%, due to hours lost by both those missing part of the week and those away for the entire reference week. Vacations and holidays account for the majority of time lost (58% in 1996), followed by illness (21%) and personal or family responsibilities (12%).

Work hours are highly seasonal

Total usual and actual weekly hours are highly seasonal because they move with employment levels through the year. Actual hours also have their own seasonal pattern, mostly reflecting the popularity of the summer months for vacations (partly offset by the employment surge from students working at summer jobs) and the fairly regular occurrence of statutory holidays such as Good Friday and Thanksgiving in the Labour Force Survey reference week.

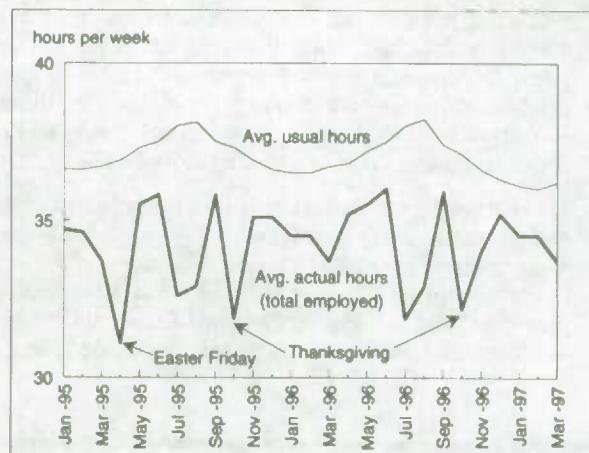
Chart 4
Actual hours have more seasonal influences than usual hours



Source: Labour Force Survey, monthly unadjusted data

Chart 5

Holidays, vacations and summer jobs for students are major factors in the seasonality of actual hours worked



Source: Labour Force Survey, monthly unadjusted data

- Short-term movements in estimates of actual hours are particularly affected by variability of the dates of the survey reference week combined with the presence or absence of fixed (Remembrance Day) or moving holidays (Easter, Thanksgiving) during the reference week in some years but not in others.
- Adjustments can be made to the data to control for holiday effects. The nature of the adjustment depends on the intended use. For annual estimates of labour productivity actual hours are adjusted to account for the fact that survey information is collected for a particular week each month (the reference week), and this week is not necessarily representative of the whole month.
- Holidays such as Easter and Thanksgiving do not always coincide with LFS reference weeks, causing disruptions to short term seasonal trends. These are removed from seasonally adjusted actual hours series by including an adjustment for holiday variability, thereby eliminating the problem.

An overview of hours data indicators from the LFS

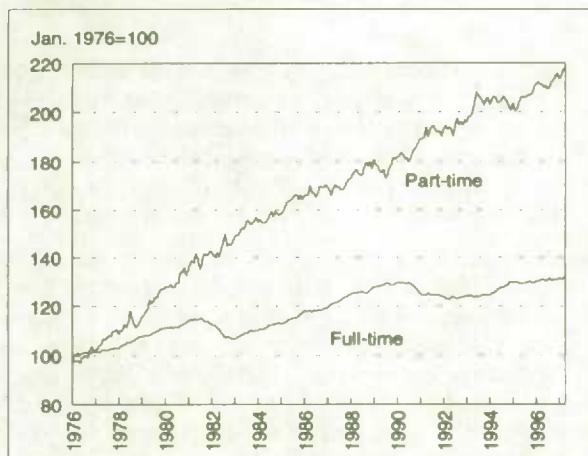
Indicators of the distribution of work

While it is of vital interest to track changes in the level of employment, it is also of great importance to know something of the quality or adequacy of job creation.

- The most popular and widely used indicator of adequacy is the classification of jobs as either full or part-time based on the usual hours of the main or sole job/business. Full-time workers are defined as those who usually work at least 30 hours per week, while the usual hours of part-timers are below 30 per week.
- A useful summary indicator of relative growth in full and part-time is the part-time employment rate – the proportion of employed persons who are part-timers at their main or sole job/business. (See “Underemployment” and “Voluntary Part-time Employment” for an exploration of the reasons people work part-time.)

Chart 6

Part-time employment continues to grow at a faster rate than full-time



Source: Labour Force Survey, monthly seasonally adjusted data

Chart 7

Almost one in five jobs are part-time



Source: Labour Force Survey, monthly seasonally adjusted data

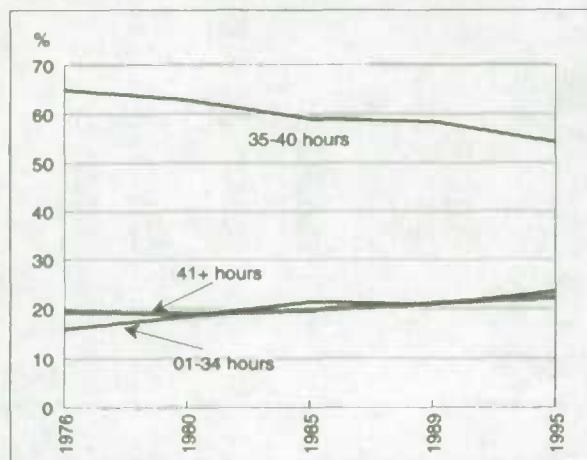
Part-time/full-time: not the whole distribution story

It is reasonable to assume that if part-time employment is growing at a faster pace than full-time, thereby pushing up the part-time employment rate, there should be a corresponding decline in average usual hours. But as shown earlier in Chart 3, average usual hours have hardly dropped since the early 1980's, while the part-time rate has grown from about 16% to 19%.

- To gain a more complete understanding of the distribution of working time, one must look at more detail than is provided by the full-time/part-time dichotomy. Since the precise number of usual work hours are collected from all employed respondents to the Labour Force Survey, one can express the distribution of work hours in as much detail as is required for any particular analytical enquiry.
- For example, a three-way classification splitting work hours into those that fall in the range of a standard full-time schedule (35 to 40), those above that standard (41+) and those below (1 to 34), provides an explanation for the stability of average hours despite

increases in the part-time rate. While part-time employment has grown faster than full-time in the recent past, so too has the proportion of full-timers whose usual schedules exceed the range of a "normal or standard" full-time work week.

Chart 8
The proportion of workers with a "standard" 35 to 40 hour work week has declined by 11 percentage points over the last 20 years



Source: Labour Force Survey, annual averages

- A more detailed breakdown of hours into seven groups provides additional information on the nature of this "polarization" in work time. Most of the increase in long hours workers has been in the group working at least 50 hours per week, while the upward trend in the proportion working below standard hours primarily reflects growth in the proportion working 15 to 29 hours, with little increase in the share working less than 15 hours per week.
- "Polarization" in work hours has important implications for the relative earning capacity of workers, since earnings are a product of both wage rates and volume of work, but this is masked by the stability in average usual hours. (The nature and extent of hours polarization is explored in more detail in "Trends in the distribution of work hours".)

Other aspects of working time

Clearly volume of work is a very important aspect of employment adequacy since it is highly correlated with earnings. However, other aspects of working time may also contribute to "job quality". Paid work is only one dimension of daily life and workers must balance these demands with family and other activities and responsibilities.

- For many workers, flexibility in establishing the time they start and end their work day may be an important factor in balancing work with other activities.
- The time of day when work occurs – regular day-time schedules vs. fixed or irregular shift work – may have implications for physical and social well being. Among parents, shift work may represent a way of saving child care expenses, or may present particular difficulties in finding suitable child care.
- Homeworking may not reduce the time spent on the job, but it has the potential to greatly reduce time spent travelling to and from work.

These topics are beyond the scope of this publication, but will be covered in depth in an upcoming special publication based on the 1995 Survey of Work Arrangements, a survey sponsored by Human Resources Development Canada and conducted by Statistics Canada, and in upcoming issues of Perspectives on Labour and Income (See Definitions, data sources and survey methodology).

Trends in the distribution of work hours

At the turn of the century, workers typically put in 60 hour weeks spread over six days. By 1960, the work week was reduced to 40 hours over five days. For some, primarily office workers, the standard week fell a bit more (35 to 37.5 hours per week) by the end of the 1970s. But compared to the dramatic decline in work hours that occurred over the first six decades of this century, the standard work week has been relatively stable for more than 20 years.

- The impetus behind the trend to a shorter work week in the first 60 years of the century was increased productivity and growth in real wages.
- Some of the stability in the length of the standard work week since 1960 may be attributed to workers opting for non-wage benefits instead of shorter hours.
- For the last twenty years, benefits have continued to increase as a proportion of labour income, and there has been virtually no growth in the real earnings of full-year, full-time workers since the early 80s. Thus, workers have had no potential wage gains to exchange for added time away from work.
- Over the same period, productivity has slowed dramatically, making it unlikely that employers would support reduced work hours without a proportionate reduction in wages.

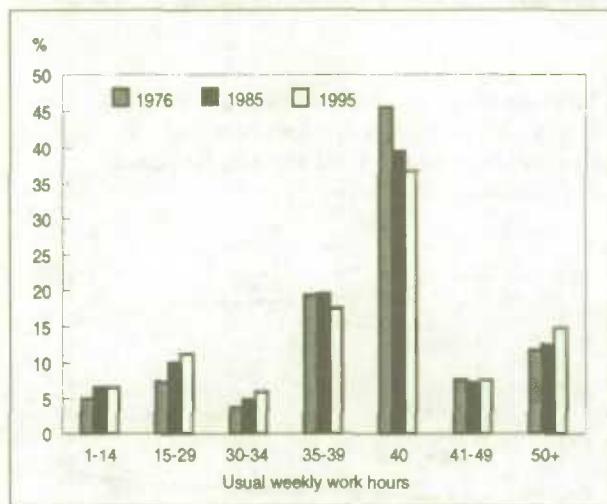
While the "standard" work week has remained in the range of 35 to 40 hours for many years, this stability masks notable shifts in the distribution of work hours, especially since the 1981-82 recession. Over this period a standard work schedule has become less and less common. By 1995,¹ only 54% of workers put in a 35 to 40 hour work week, down from 65% in 1976.

- The decline in the proportion of workers with standard hours is coincident with an increase in both the share with longer schedules and the share with shorter schedules. This two-directional shift out of the middle is known as hours polarization.

¹ The definition of usual hours for employees was changed with the 1997 questionnaire redesign. Since the new questionnaire was phased in in 1996, data for that year are not comparable to earlier years. For more detail, see "Overview of Hours Data Indicators from the LFS".

Chart 9

Work hours have "polarized" away from the "standard" 35 to 40 hour week



Source: Labour Force Survey, annual averages

- While the share of workers with standard hours fell 10.7 percentage points to 54% between 1976 and 1995, the share of workers with shorter work weeks increased from 16% to nearly 24%, and those usually working 41 hours or more per week rose from 19% to 22%.
- Some of the explanation for growth in the proportion of workers with long work weeks is the long-term increase in self-employment and multiple job holding. Both these groups tend to have above average work hours, and both have grown as a proportion of overall employment since the mid 70s. (See "Moonlighting For More Work Hours" and "The Work Hours of Business Owners".)
- Youths may account for some of the increase in the share of workers with short hours. For the growing number attending school, part-time employment is usually more feasible than longer work schedules. In addition, youths who have left school are having an increasingly difficult time finding full-time employment. In 1995, three out of ten non-student youths worked less than standard hours, triple the rate in 1976.

Trends in the distribution of work hours among adult paid employees

Multiple job-holders, the self-employed and youth employment have influenced the overall trend away from standard hours. When the focus is restricted to the work hours at the main job of adult paid employees who account for about 70% of all employment, the degree of polarization in the work week is less striking, but still apparent. For this group, the incidence of standard hours dropped by 8 percentage points over the last two decades, from 73% to 65%. Most of the shift has been into shorter work schedules (+5.6 points). The share of adult employees with above standard work schedules has also grown, but to a lesser extent (+2.5 points).

Since the distribution of work hours is very different for men and women, with employed women four times more likely to work shorter hours, the dramatic growth in the share of jobs held by women over the last two decades explains some of the downward shift in the overall hours distribution. This effect can be removed by looking at the distribution of work hours for men and women separately.

- While standard hours are still more prevalent for men with paid jobs (69%) than women (61%), the shift out of standard hours has been greater for men, and more skewed to longer work weeks.

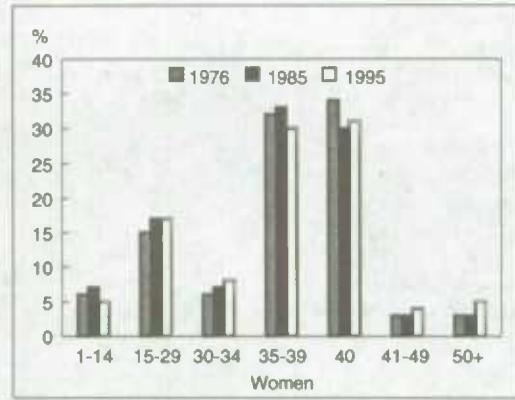
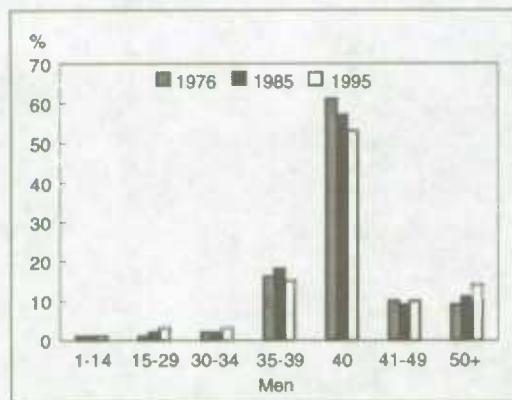
Table 1
Distribution of usual hours

	All employed, total usual hours			Adult employees, usual hours at main job		
	1976	1995	Change	1976	1995	Change
	%	percen-	percentage points	%	percen-	percentage points
1-14	4.9	6.5	1.6	2.7	3.3	0.6
15-29	7.3	11.2	3.9	6.3	9.5	3.3
30-34	3.7	5.9	2.2	3.5	5.1	1.7
35-39	19.3	17.5	-1.8	22.0	22.2	0.2
40	45.5	36.7	-8.9	51.3	42.9	-8.4
41-49	7.6	7.5	-0.1	7.3	7.3	0.0
50+	11.7	14.8	3.1	7.0	9.5	2.5

- For men, the shift into both long and short hours appears to have been accelerated by the recession of the early nineties. For women, the shift began much earlier and has progressed more gradually.

Chart 10

While work hours have been polarizing for both adult men and women employees, their distributions remain distinctly different



Source: Labour Force Survey, annual averages

Trends in the distribution of work hours

Who works long hours?

- As with most labour market outcomes, education has a strong influence on trends in the distribution of work hours. Both men and women without post-secondary qualifications had the highest incidence of shorter work weeks in 1995, and the largest shift from standard to shorter hours over the last twenty years. In contrast, while men and women with university degrees have always been most likely to work above standard hours, this tendency has increased. The proportion of university educated men working long hours rose from 25% in 1976 to 32% in 1995, while for women with degrees, it increased from 13% to 18% over the same period.
- The number of hours worked is also heavily dependent on the type of work performed. Variation across occupations in the number of hours worked may be caused by many different factors – the level of responsibility of the position, the skill level required, the cost of training new employees, the opportunity of paid overtime, and the prospects of promotion. For men, the proportion of employees working standard
- hours is shrinking in all ten major occupational groups. Instead of widespread polarization, however, hours are much more likely to be shifting in one direction.
- White and blue collar occupations, for example, have experienced growth mainly in the proportion of men working above standard hours. Between 1985 and 1995, the largest shift out of standard hours occurred in the managerial category, with an 8.3 percentage point decline in the number of people working standard hours and a corresponding 8.2 percentage point increase in the proportion working more than 40 hours a week.
- Men in clerical, sales and service jobs, on the other hand, experienced growth in the proportion of short hours workers, with little or no increase in the share with long hours.
- As with men, the proportion of women employed in managerial and professional occupations has grown over the last ten years, and so too has the tendency for this group to work above standard hours. There has also been a slight shift away from standard to

Table 2
Percentage distribution of usual weekly hours, by education (Employees, 25+ years of age)

Highest Level of Education	Usual weekly hours			% point change
		1976	1995	
Men				
Less than post-secondary certificate, diploma or degree	1-34 35 to 40 41+	3.4 78.2 18.4	8.0 69.0 23.0	4.6 -9.2 4.6
Post-secondary certificate/diploma	1-34 35 to 40 41+	3.8 80.7 15.5	5.9 72.8 21.4	2.1 -7.9 5.8
University degree	1-34 35 to 40 41+	6.8 67.9 25.3	7.2 61.0 31.8	0.4 -6.9 6.5
Women				
Less than post-secondary certificate, diploma or degree	1-34 35 to 40 41+	28.0 66.8 5.1	32.0 61.6 6.3	4.0 -5.2 1.2
Post-secondary certificate/diploma	1-34 35 to 40 41+	28.7 66.3 5.0	31.2 62.6 6.1	2.5 -3.7 1.1
University degree	1-34 35 to 40 41+	23.7 63.7 12.7	23.9 58.3 17.9	0.2 -5.4 5.2

Trends in the distribution of work hours

shorter hours for women in clerical positions. Unlike men, shorter hours in the sales occupations have become less common for women, and standard hours more common. In 1985, 42% of women in sales worked 35 to 40 hour work weeks. By 1995, the proportion had risen to 51%.

- In general, those occupations where long hours are becoming more common are either associated with a higher level of responsibility (white collar jobs), or

regular opportunities to work paid overtime (blue collar). In the case of blue collar occupations, given administrative and overhead considerations, it may be more cost efficient for employers to pay overtime wages than to hire and train new workers. White collar workers, especially managers, may be working above standard hours because of increased responsibilities or just in order to keep their job in an increasingly competitive employment market. Those

Table 3
Percentage distribution of usual weekly hours by sex and occupation (Employees, 25+ years of age)

Occupation	Usual weekly hours	Men			Women		
		1985	1995	% point change	1985	1995	% point change
Managerial	1-34	2.6	2.7	0.1	12.0	12.2	0.2
	35 to 40	68.3	60.0	-8.3	76.1	72.8	-3.3
	41+	29.1	37.3	8.2	11.8	15.0	3.2
Professional	1-34	7.0	9.6	2.6	32.8	33.2	0.4
	35 to 40	73.0	67.2	-5.8	57.9	55.8	-2.1
	41+	20.0	23.2	3.2	9.3	11.1	1.7
Clerical	1-34	5.9	9.9	4.1	28.3	30.0	1.7
	35 to 40	86.9	80.7	-6.1	69.6	67.1	-2.5
	41+	7.2	9.3	2.1	2.1	2.9	0.7
Sales	1-34	7.7	9.7	2.0	49.6	41.6	-8.0
	35 to 40	63.5	62.2	-1.3	42.2	50.7	8.5
	41+	28.9	28.1	-0.8	8.2	7.6	-0.5
Service	1-34	12.0	17.2	5.1	49.0	48.8	-0.2
	35 to 40	71.5	66.3	-5.2	44.7	43.9	-0.8
	41+	16.5	16.5	0.0	6.3	7.4	1.0
Primary Occupations	1-34	5.5	6.9	1.4	40.7	34.8	-5.9
	35 to 40	60.3	53.9	-6.4	35.8	44.1	8.3
	41+	34.3	39.3	5.0	23.5	21.1	-2.4
Processing, Machining, & Fabricating	1-34	1.8	2.3	0.5	9.6	9.2	-0.4
	35 to 40	84.9	79.2	-5.7	84.3	81.9	-2.4
	41+	13.3	18.5	5.2	6.1	8.9	2.8
Construction Trades	1-34	3.6	5.4	1.8	--	--	--
	35 to 40	82.9	74.9	-8.0	--	--	--
	41+	13.6	19.7	6.1	--	--	--
Transport Operator	1-34	8.2	9.6	1.5	--	--	--
	35 to 40	59.5	52.4	-7.1	--	--	--
	41+	32.4	38.0	5.7	--	--	--
Material Handling & Other Crafts	1-34	5.4	7.7	2.3	20.0	23.6	3.6
	35 to 40	83.5	78.0	-5.5	76.0	69.5	-6.5
	41+	11.1	14.4	3.2	4.0	6.9	3.0

Note: The 1984 reclassification of SOC codes included a new definition of managers which meant that more people were classified as such. As a consequence, meaningful comparisons can only be made as far back as 1985.

Trends in the distribution of work hours

occupations where short hours are increasingly common (clerical, service) are often low paying, and have lower educational requirements.

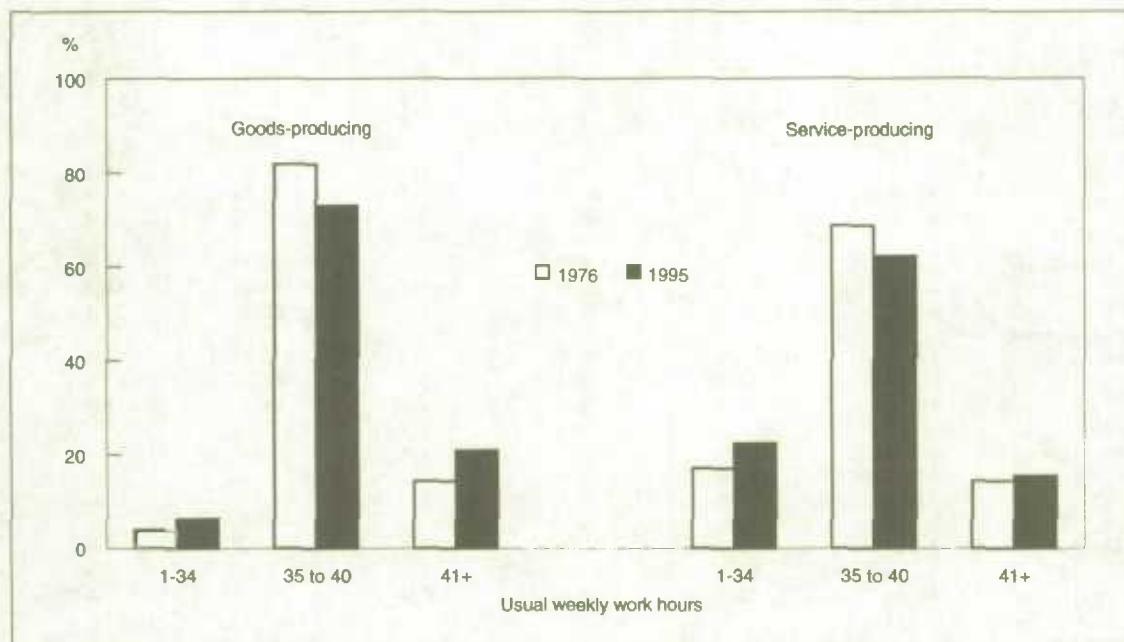
Looking at the hours distribution across industries is another way to shed light on both the extent and complexity of polarization. It may be that changes in the distribution of hours reflect structural change, with disproportionate growth in industries that require relatively short or long work weeks. Alternatively, some industries may be making increased use of short-hour workers only, while others are becoming more reliant on long work weeks. Finally, changes in the hours distribution may be spread fairly evenly within all or most industries, suggesting pervasive and systemic factors that are economy-wide.

- The incidence of standard weekly hours declined generally across all industries, for both men and women, but increases in short and long work weeks are not always of the same magnitude – polarization is not

widespread within industries. Overall polarization is the net effect of primarily uni-directional shifts out of standard hours to either shorter or longer work weeks. (See Appendix for detailed tables).

- For both men and women, the incidence of longer hours is increasing in the goods-producing industries.
- In the service sector, longer work weeks have become much more prevalent for women in business services, and education, while shorter work weeks are more common for women in health and social services and accommodation and food services.
- For men, longer work weeks are more common for those working in transportation, storage and communications, business services, educational services and public administration. A growing share of those in accommodation and food services, other services, health and social services and trade are working below standard work weeks.

Chart 11
Work hours shifting up in the goods sector and down in the service sector



Source: Labour Force Survey, annual averages

Underemployment

As the standard 40 hour workweek has become much less common in recent years, a growing proportion of the employed work part-time. This trend has both positive and negative social and economic implications. A shorter workweek for some may be a good thing, implying greater leisure or family time. Others, however, may find themselves working part-time hours when they might prefer a full-time job and as a result may be experiencing particular economic hardship.

Involuntary part-time and underemployment

According to the International Labour Office (ILO), there are two forms of underemployment.¹ The first form, termed "visible" underemployment, occurs when a person is employed but feels his workhours are insufficient. The second form, "invisible" underemployment, occurs when skills are underutilized, or when wages, productivity or other job qualities are sub-standard. In the context of this publication, the following analysis will focus upon "visible" underemployment.

With the Labour Force Survey (LFS), visible underemployment is best approximated through its measure of "involuntary part-time" workers.

Changes to who is an involuntary part-timer

Over time, the Labour Force Survey (LFS), has changed its approach to the measure of involuntary part-time. Before 1997, respondents who usually worked less than 30 hours per week in total *at all jobs* were asked their main reason for working part-time. Workers were considered underemployed or involuntary part-timers if they worked part-time because they could not find a full-time job.

However, the 1997 redesign of the LFS offers a more refined measure. Beginning January 1997, respondents who worked part-time hours *at their main job* are asked if they want to work more or less than 30 hours at a single job or business. Those working part-time but who wanted full-time hours are asked their main reason for not working full-time. If they did not work full-time because of "business conditions" or because they "could not find work with 30 or more hours", they are defined as involuntary part-timers.

Involuntary part-timers who actively looked for full-time employment are considered the most accurate estimate of the underemployed.

As a result of the changes, the old (1976- August 1996)² and new (1997 and after) measures of underemployment are very distinct and cannot be directly compared. Since the newly refined measure has been available only since January 1997, the following analysis uses the old concept to place the problem of underemployment into historical perspective. Then, the new concept is used to draw a cross-sectional portrait of the underemployed.

Placing underemployment into perspective

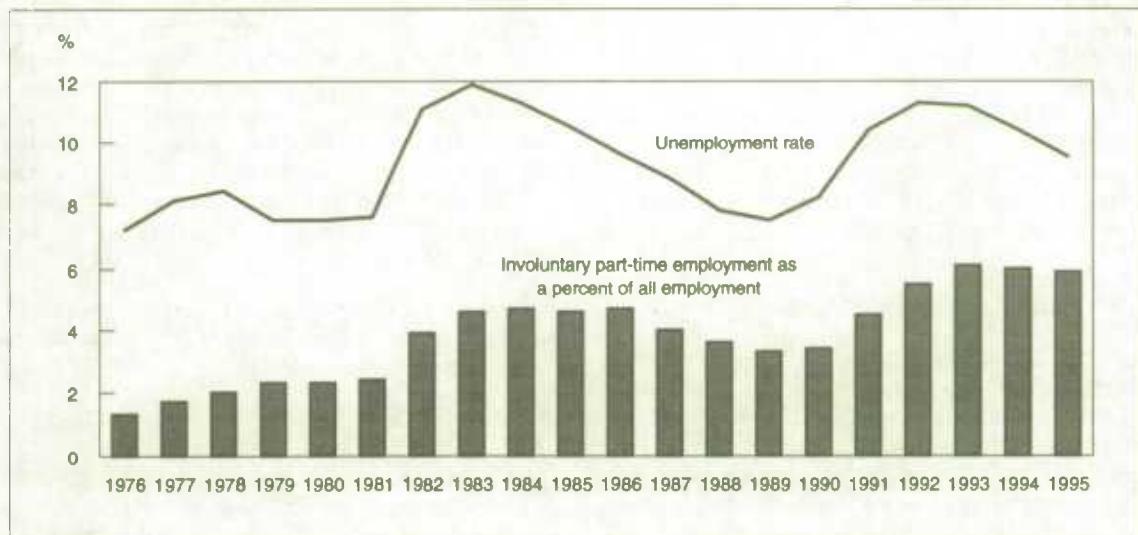
- Between 1976 and 1995, the proportion of all employment held by involuntary part-time workers tripled, ratcheting upwards from about 2% to close to 6%. Underemployment seems to be closely related to unemployment. As the unemployment rate rose and fell over this period, so too did underemployment, an indication that people are forced into part-time work when economic conditions worsen.

1 International Labour Office, *Employment, Unemployment and Underemployment: An ILO Manual on Concepts and Methods*, ILO, Geneva, 1990, page 121.

2 The new, redesigned Labour Force Survey was phased in between September 1996 and January 1997. During this time, some respondents were asked the old involuntary part-time questions while others were asked the new set of questions. As a result of this inconsistency, the involuntary part-time data is not available for the last 4 months of 1996.

Underemployment

Chart 12
Underemployment and unemployment's step-like progression



Source: Labour Force Survey, annual averages

Historically, adult men, adult women and youths have all displayed distinct patterns of underemployment.

- Underemployment is a greater problem in the summer months as young people leave school. During the school year, youths do not seem to mind working part-time but generally prefer full-time hours in the summer. For example, in 1996 the proportion of youths who were underemployed doubled between January and July, despite a drop in the number of youths working part-time.
- Adult women also display a seasonal underemployment pattern. However, unlike youths, relatively fewer adult women are underemployed during the summer.
- Relatively few adult men are underemployed. Over a year, there is very little variation in their rate of underemployment.

Who is underemployed?

As explained previously, the LFS now offers a more refined measure of involuntary part-time employment. Included in the revised survey is a question to determine

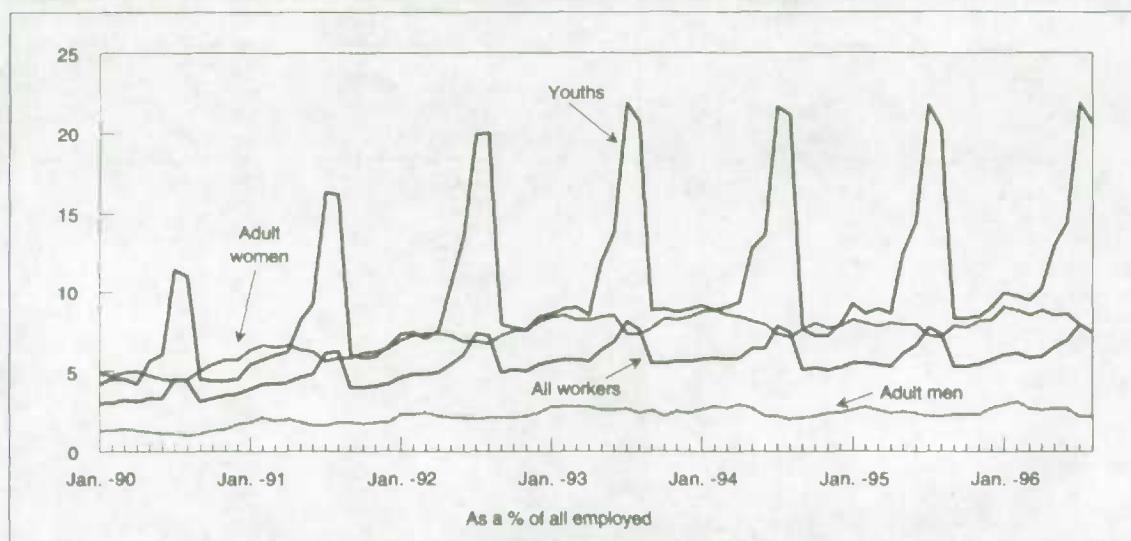
whether or not involuntary part-timers (those working part-time in their main job because of economic reasons or business conditions) looked for full-time work. Since underemployment is a labour supply issue, it can be argued that involuntary part-timers need to have looked for full-time work to be considered underemployed.

Why should there be such a requirement? In keeping with the economic concept of "supply", a good or service is not part of the economic supply of that good or service, unless it is brought into a market. The economic supply of apples, for example, is not determined by the current number of apples on the tree, but rather the current number of apples that the tree owner makes available and seeks to sell at market. Similarly, people without work are not part of the labour supply unless they offer and seek to sell their labour services on the labour market and make themselves available to work. Individuals who do meet these criteria are considered "unemployed".

Underemployment is also a labour supply issue. Just as the unemployed are members of the supply of labour who are not working, the underemployed are members of the employed supply of full-time labour who are not working full-time.

Chart 13

Youths and adult women display very seasonal underemployment patterns



Source: Labour Force Survey, monthly unadjusted data

- In the first quarter of 1997, the proportion of all workers who were involuntary part-timers was 6.4% (852,000).
- Only one-third of involuntary part-timers looked for a full-time job. This means that 2.2% (293,000) of all people with jobs were underemployed (using the strictest definition).
- Women were less likely than men to have looked for a full-time job if they were working part-time involuntarily. Despite this, due to the large number of women working part-time, 42% of the underemployed were adult women compared to 28% who were adult men. Approximately 2.3% of working adult women were underemployed in the first quarter of 1997 while only 1.3% of adult men who had jobs were underemployed.
- The young were more prone to underemployment than adults. Since young people made-up only 14% of all people with jobs, but comprised 30% of the underemployed they had a relatively high rate of underemployment (4.7%). Based on past trends outlined

through the old measure, there is likely to be a large increase in youth underemployment during the summer months, as a significant proportion of those on summer break from school accept part-time employment because their search for full-time employment was unsuccessful.

Involuntary part-time employment and underemployment generally higher in the East

- Involuntary part-time work was more common in the East. About 10.2% of workers in Newfoundland were involuntary part-timers.
- The proportion of workers who were underemployed was also highest in the Atlantic provinces. Approximately 3.7% of all workers in PEI were underemployed in the first quarter of 1997, the highest in the country. Involuntary part-timers in PEI, however, were more likely to have looked for work compared to workers in other provinces.

Underemployment

Table 4

Involuntary part-time as a percentage of all employment by age, sex, province and industry, first quarter 1997 average

	# (000's)	% of all workers		
	Total involuntary part-timers	Total involuntary part-timers	Involuntary part-time, did not look for full-time work	Involuntary part-time looked for full- time work
Total	852	6.4	4.2	2.2
Youths (15-24)	197	10.7	6.0	4.7
Male	78	8.4	4.3	4.1
Female	119	13.2	7.7	5.4
Adults (25+)	655	5.7	3.9	1.7
Male	206	3.2	2.0	1.3
Female	449	8.6	6.3	2.3
Province				
Newfoundland	18	10.2	6.8	3.4
Prince Edward Island	4	7.4	3.7	3.7
Nova Scotia	35	9.4	5.9	3.5
New Brunswick	26	9.0	5.9	3.1
Quebec	226	7.2	5.1	2.1
Ontario	299	5.7	3.6	2.1
Manitoba	33	6.3	4.0	2.3
Saskatchewan	28	6.2	4.4	1.8
Alberta	74	5.3	3.2	2.1
British Columbia	108	6.1	4.1	2.0
Industry				
Agriculture	12	3.0	2.3	0.8
Manufacturing	30	1.5	0.8	0.6
Construction	38	5.9	4.1	1.9
TCOU	42	4.3	2.9	1.4
Trade	196	8.4	5.6	2.8
FIRE	31	3.9	2.5	1.4
Business Services	44	4.6	2.7	1.9
Educational Services	88	8.9	5.6	3.2
Health & Social Services	154	10.9	8.0	2.8
Accommodation & Food	101	11.9	7.3	4.6
Other Services	92	9.6	6.2	3.4
Public Administration	21	2.7	1.8	0.9

Chart 14

Involuntary part-timers and underemployed as a percent of all workers highest in the East



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

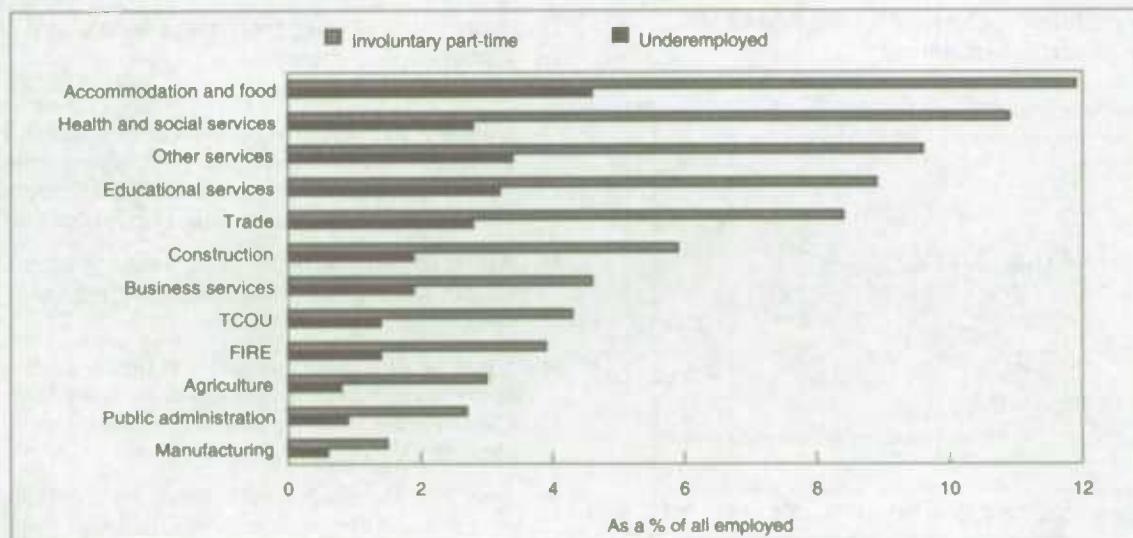
- Involuntary part-time was lowest in Alberta (5.3%) but since 40% of involuntary part-timers in that province looked for full-time work, the underemployment rate of 2.1% was not the lowest in the country. Underemployment was lowest in Saskatchewan (1.8%).

Underemployment by industry

- Due to the large number of people working part-time in these sectors, many involuntary part-timers worked in wholesale & retail trade (23%), health & social services (18%) and accommodation & food services (12%). These industries are also where most of the underemployed are found.
- The proportion who were underemployed was highest in accommodation & food (4.6%), other services (3.4%) and educational services (3.2%).
- Underemployment was very low in manufacturing where only 0.6% of workers are involuntary part-timers who looked for work. It was also low in agriculture (0.8%) and public administration (0.9%).

Chart 15

Underemployed as a percent of all workers highest in accommodation & food, other services and educational services



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Voluntary part-time employment

Although people may be working part-time due to a lack of full-time work opportunities (See "Underemployment"), there are a host of non-economic reasons why people might be working part-time. For example, people may work part-time because it allows them to attend school, look after children, or engage in other activities. Some may work part-time because they are physically unable to put in a full-time work schedule.

At first, based simply on the reasons given, it may not be apparent that these individuals are working part-time voluntarily. Those who are ill or disabled, taking care of children or the elderly may not seem to be working part-time willingly. However, of all those working part-time for non-economic reasons in the first quarter of 1997, only 4% wanted full-time work. Thus, in the sense that the large majority do not want full-time work, those working part-time for non-economic reasons are considered "voluntary part-timers".

- Most part-timers choose to work less than 30 hours. There were 1.9 million people working part-time voluntarily in the first quarter of 1997. This amounted to just over two-thirds (69.1%) of all those working part-time.

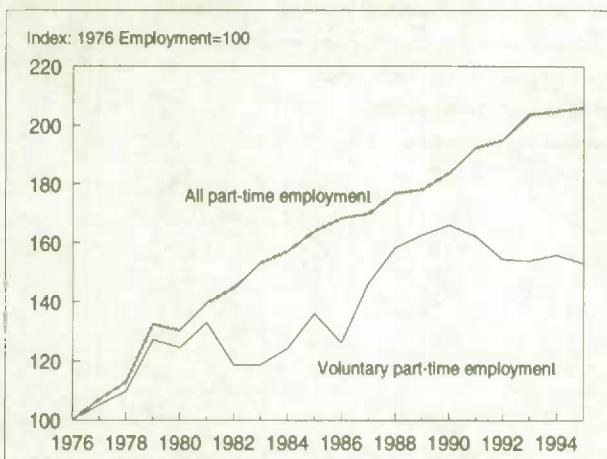
- Over the last twenty years, the number of people working part-time voluntarily has grown 46%, increasing or remaining the same during years of economic growth and falling during recession. To place this growth into perspective, however, the overall level of part-time employment more than doubled during the same period.

The large majority of voluntary part-timers are adult women (48%) and youth (40%). As a result, the reasons adult women and youths give for working part-time voluntarily greatly affect the overall numbers.

Why are people working part-time voluntarily?

- Going to school is the number one reason why people prefer to work short hours. In the first quarter of 1997, 29% of all part-time employees worked part-time for that reason.
- About 21% of part-timers worked 30 hours or less because it is their "personal preference".
- Another 11% worked part-time in order to spend time with their young children.
- The remaining 8% worked part-time for a variety of other reasons, including other family of personal reasons and because of their own illness or disability.

Chart 16
Voluntary part-time employment has not kept up with increase in all part-time workers



Source: Labour Force Survey, annual averages

Reasons for working part-time voluntarily vary by demographic group

- There is much variation in the reasons for voluntarily working part-time between various demographic groups. In the first quarter of 1997, almost three quarters of youths who were working part-time did so mainly because they were attending school.
- Adults part-timers, on the other hand, were most likely to state that it was their "personal preference" to be working part-time (30.3%).
- One-fifth of all adult women part-timers worked short hours in order to raise their children. Very few men in Canada were working part-time to take care of their children (0.9%).
- Less than 3% of adult part-timers were working part-time because they were sick or disabled.

Table 5

Voluntary part-timers, by reason for working part-time by demographic group and province, first quarter 1997

	Total voluntary P-T	Total voluntary P-T	School	Personal preference	Percentage of all part-timers			
					Caring for children	Other personal and family reasons	Own illness or disability	Other reason
					%			
	#(000's)							
Total	1,910	69.2	28.9	20.5	10.6	4.7	1.8	2.5
Youths (15-24)	40	79.6	74.7	2.3	1.4	0.5	0.1	0.5
Male	342	81.4	79.0	1.2	0.0	0.3	0.1	0.7
Female	427	78.2	71.5	3.2	2.4	0.7	0.2	0.4
Adults (25+)	60	63.5	4.3	30.3	15.6	6.9	2.7	3.6
Male	12	52.3	7.7	29.8	0.9	1.8	3.9	8.0
Female	98	67.0	3.3	30.4	20.2	8.5	2.3	2.2
Provinces:								
Newfoundland	13	41.9	18.0	13.1	3.4	1.7	0.6	4.4
Prince Edward Island	7	63.2	27.2	22.2	7.7	3.4	1.9	0.9
Nova Scotia	51	59.3	23.8	19.1	8.9	3.4	1.8	1.8
New Brunswick	33	55.9	22.8	16.5	8.9	3.5	2.0	1.6
Quebec	387	63.1	26.9	19.2	7.6	3.9	1.6	3.8
Ontario	753	71.6	33.2	21.5	9.7	3.7	1.9	1.4
Manitoba	88	72.7	29.9	19.2	12.9	4.9	2.1	3.2
Saskatchewan	75	72.8	23.0	26.4	9.6	6.9	2.3	4.4
Alberta	215	74.4	28.0	20.7	15.7	5.9	1.6	2.5
British Columbia	287	72.7	25.7	20.2	14.7	7.4	1.8	3.0

Voluntary part-time relatively high in Ontario and the West

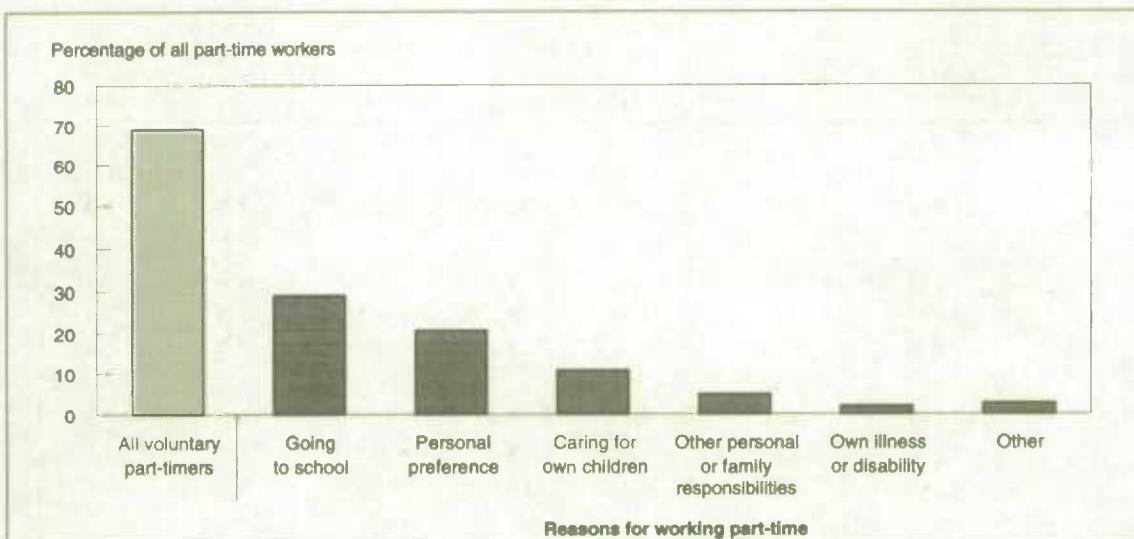
- The proportion of part-time workers who were doing so voluntarily was highest in the Prairie provinces and BC (in "Underemployment" it was noted that involuntary part-time was lowest in the West).

- In Ontario, one-third of all part-timers were working less than 30 hours per week because they were going to school, well above the national average. In Saskatchewan, on the other hand, school was a less popular reason for working part-time. Instead, the most common reason was personal preference (26.4%).

Voluntary part-time employment

Chart 17

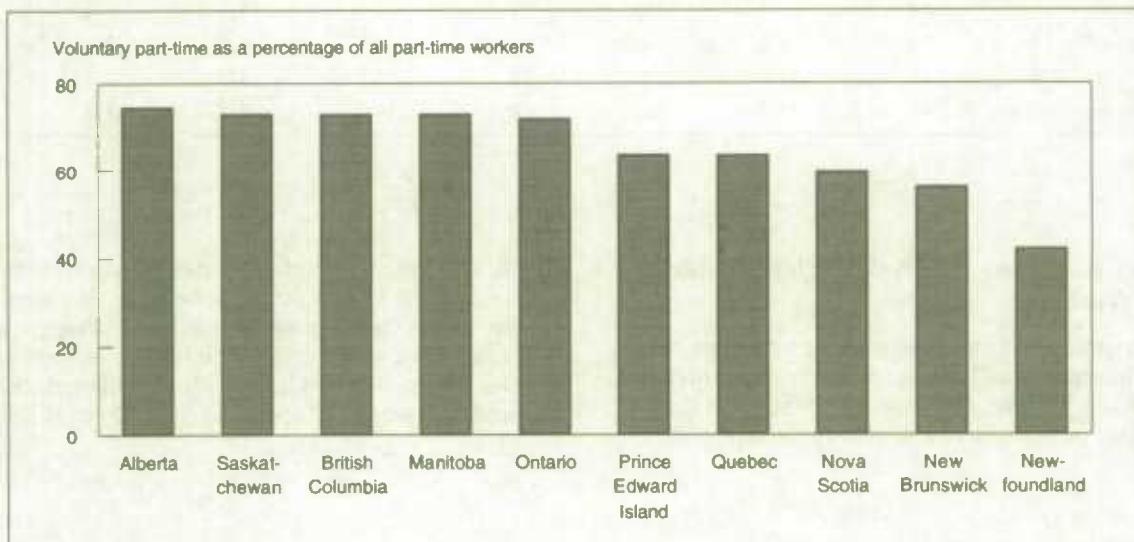
In early 1997, the largest chunk of voluntary part-timers were going to school



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Chart 18

Westerners more likely than easterners to be working part-time voluntarily



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

Many can relate personally to putting in long workweeks and are familiar with the advantages and consequences. On the negative side, long work hours (and the subsequent decline in leisure opportunities) may have detrimental personal and family effects. Generally higher stress, sleep disorders, family breakup and inadequate time spent with children have been associated with long work hours.¹

Despite such adverse physical and mental effects of working greater overtime, there are positive aspects to working a longer workweek such as greater pay or improved career opportunities. Perhaps in realization of this, evidence from the 1995 Survey of Work Arrangements (a survey sponsored by Human Resources Development Canada and conducted by Statistics Canada) shows that 27% of paid workers would prefer to work longer hours at the same rate of pay while only 6% would prefer shorter hours.²

Aside from the positive and negative effects that overtime has on individuals, the issue is also interesting from a broader, social perspective. It has been theorized that by taking work time from the hours-rich and giving it to those who do not have enough employment, both underemployment and unemployment could be countered.

To provide more information on people who are working long hours, the Labour Force Survey (LFS) now collects information on the number of employees

Terms to get to know:

Paid overtime: Any hours worked over and above standard or scheduled paid hours for which the employee received pay or other compensation (including time off in lieu of pay).

Unpaid overtime: Any hours worked over and above scheduled paid hours for which the employee received no additional compensation.

For more information see "Definitions, Data Sources and Survey Methodology" at the end of this publication.

(ie. non-self employed) working overtime, either paid or unpaid. The following uses this new data to determine: a) how many people are working paid and unpaid overtime each week; and b) the average hours of paid and unpaid overtime.

The incidence of overtime

- In the first quarter of 1997, an average 1.9 million people worked paid or unpaid overtime in a given week, accounting for 18.6% of all employees who were at work.
- Employees were more likely to work unpaid overtime than paid overtime. Approximately 10.7% of employees worked overtime without compensation, while 8.4% worked paid overtime.³
- Employees under 25 years of age are less likely to be working overtime than are adults. The percentage of young employees working overtime hours was 9.6% compared to 20.2% for adults. Because youth employment is more likely to be temporary,⁴ youths may be reluctant to invest their time at work. As well, many youths are employed in retail & wholesale trade and accommodation & food, industries which demand relatively few overtime workers.
- Approximately 23.4% of adult male employees worked overtime in the first quarter of 1997, 7 percentage points higher than adult women. There were 1.1 million adult men working overtime, compared to 686,000 adult women.
- Adult men were twice as likely to be working paid overtime than adult women (11.4% of adult men employees compared to 5.6% of adult women workers). This may be a reflection of the fact that men are more likely to work in the manufacturing, construction and other primary industries where paid overtime is more common.

1 Juliet Schor, *The Overworked American*, Harper Collins, New York, 1992, pg. 11.

2 René Morissette and Marie Drolet, *Working More? Working Less? What do Canadian Workers Prefer?* Statistics Canada Catalogue no. 11-F0019-MPE, Ottawa, May 1997.

3 Note: Some people work both unpaid and paid overtime in a week. For this reason, the sum of the percentage working unpaid overtime and the percent working paid overtime is greater than the total percentage working overtime.

4 18% of youths had a temporary job in the first quarter 1997, compared to 7% of adults.

Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

Table 6
Incidence of overtime by age and sex, first quarter 1997 average

	Number (000's)		Percent of employees at work		
	Number of employees at work	Number working overtime	Percentage working overtime	Percentage working unpaid overtime	Percentage working paid overtime
	(000's)		%		
Total	10,299	1,914	18.6	10.7	8.4
Youths (15-24)					
Men	1,612	155	9.6	3.0	6.8
Women	831	89	10.8	2.5	8.5
Men	780	66	8.4	3.5	5.0
Adults (25+)	8,688	1,759	20.2	12.1	8.7
Men	4,594	1,073	23.4	12.6	11.4
Women	4,093	686	16.8	11.5	5.6

Likelihood of overtime highest in teaching

Occupation appears to be an important determinant of whether or not a person works overtime and whether that overtime was paid or unpaid. Typically, white collar workers were more likely to have worked overtime than were their blue collar colleagues due to a large amount of unpaid overtime required of white collar employees. Those working in "pink" collar jobs are the least likely to have worked paid or unpaid overtime.

It was also true that employees in occupations where average usual hours worked per week are long are more likely to have worked overtime, teachers excepted. Contractual hours in teaching in some jurisdictions tend to be relatively low while expected work hours are higher. Therefore, some teachers may be working overtime without necessarily working a long work week.

- Most overtimeers worked in managerial jobs. In the first quarter of 1997, one quarter of all those working overtime were employed as managers. Teachers and clerical workers also made up a large proportion of overtime workers.
- About 37.5% of teachers worked unpaid or paid overtime, the highest proportion of any occupation. Almost all of the teachers working overtime were unpaid for their extra efforts.
- Managers were the next most likely to have put in overtime (30.6%). Like with teachers, relatively few managers received pay for this overtime.
- Employees in natural sciences, the occupational group that includes engineers, computer programmers, actu-

aries, chemists, biologists, and others, had the next highest incidence of unpaid and paid overtime (28.2%). However, natural sciences employees were much more likely to work overtime for pay than were teachers and managers.

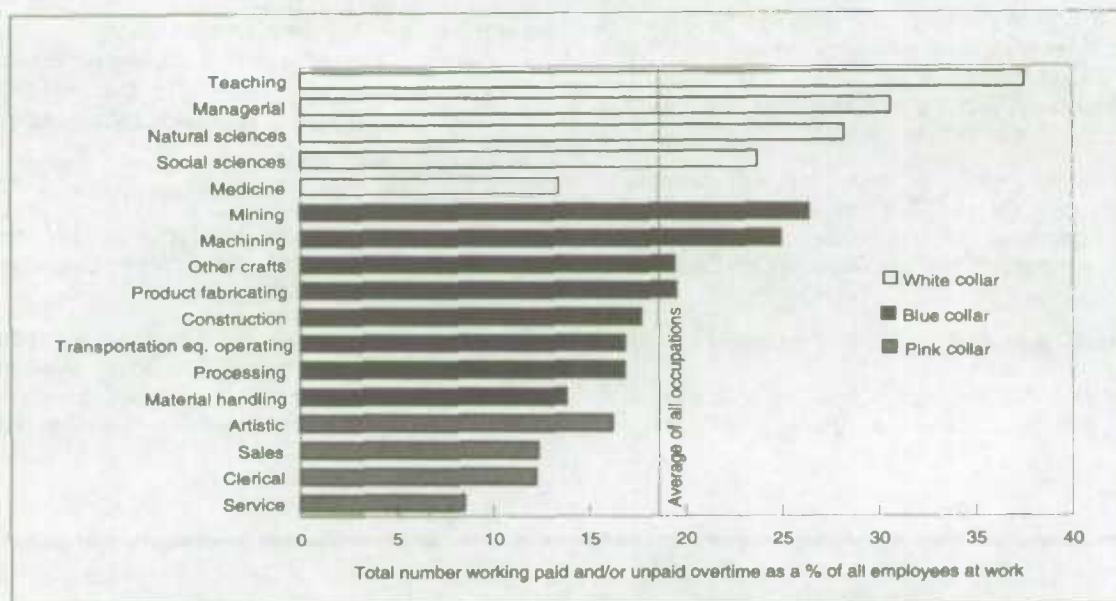
- The incidence of paid overtime (23.9%) was highest in machining occupations (eg. tool and die makers, machinists, welders, woodworkers and others). Workers in mining jobs were also likely to have worked paid overtime (22.4%).
- Service, clerical and sales workers were the least likely to have worked overtime in the first quarter of 1997.

Overtime varies greatly by industry

- The proportion of employees working overtime varied significantly by industry in early 1997. A little under one-third of all employees in educational services worked overtime, as expected given the high likelihood that teachers worked overtime.
- Other industries where an above-average proportion of employees worked overtime include other primary, manufacturing, business services and public administration.
- Paid overtime was most common in manufacturing, other primary and transportation, communications & other utilities. Meanwhile, the percentage of employees working unpaid overtime was highest in educational services, finance, insurance & real estate, business services and public administration.

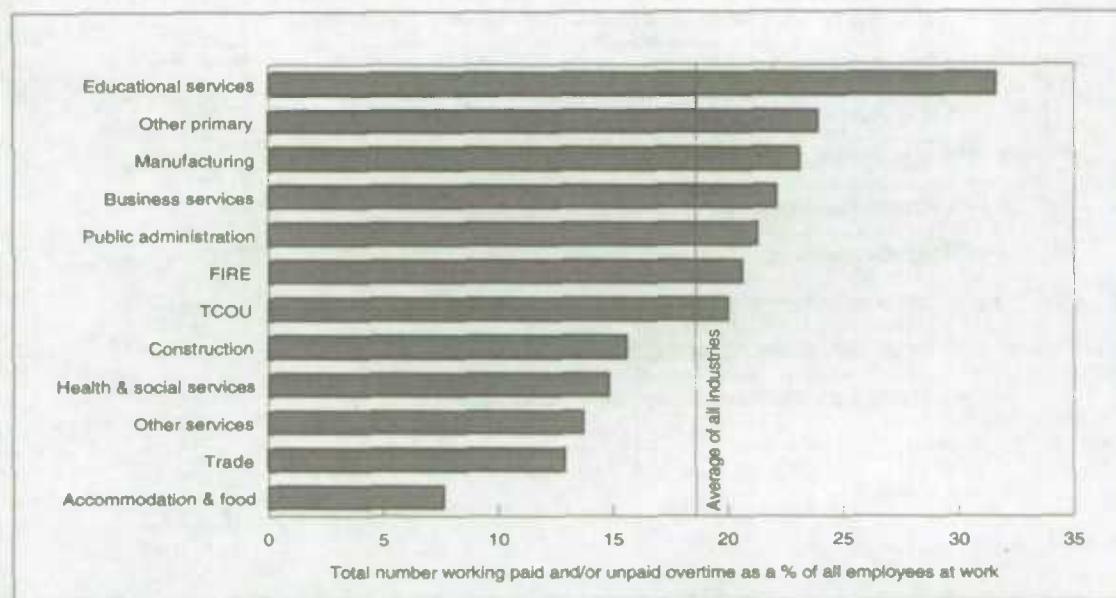
Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

Chart 19
Employees in white collar jobs most likely to have worked overtime



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Chart 20
Employees in educational services most likely to have worked overtime



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

Overtime more likely in Ontario and the West

- With the exception of Nova Scotia, employees in the Atlantic provinces and Quebec were less likely to have worked overtime than were employees west of Quebec. The proportion of employees working overtime was highest in Alberta and Manitoba but lowest in Prince Edward Island and Quebec.
- The incidence of paid overtime was highest in Alberta and Ontario. This may be a reflection of the relative importance of other primary industries (oil and gas) in Alberta and manufacturing in Ontario.

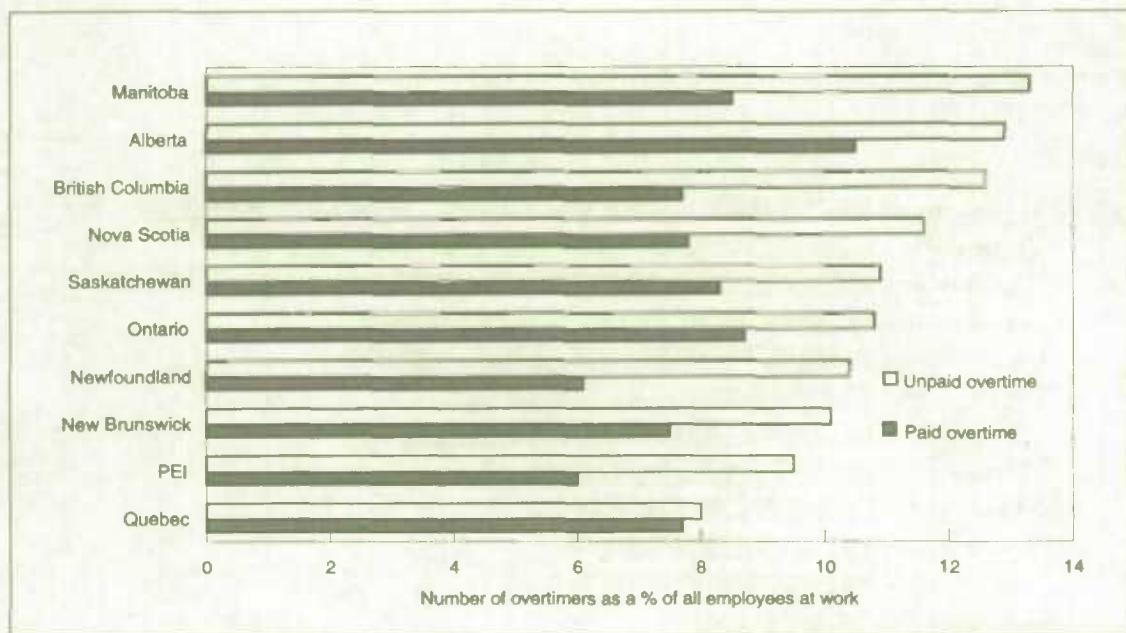
Duration of paid and unpaid overtime

The extent to which overtime is used in Canada can also be measured by looking at the number of paid and unpaid

overtime hours that employees worked in the first quarter of 1997. Such an approach allows a better understanding of the intensity of overtime. Are workers putting in only a few hours, or are they sweating away very long hours? Furthermore, are workers who are unpaid for their extra time working longer overtime hours than their paid counterparts? The following addresses such questions.

- In early 1997, the average employee working overtime put in more than nine extra hours per week.
- Not only were youths less likely to be working overtime, they also worked fewer overtime hours (8.2 hours per week) than did adults (9.2).
- Those who worked unpaid overtime tended to put in longer overtime hours (9.2) than did those who were paid for their extra time (8.5). Youths, however, put in longer paid overtime hours than unpaid overtime.

Chart 21
Overtime higher in Ontario and the West



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

Table 7

Incidence of overtime by occupation, industry, province, full-time/part-time status and class of worker,
first quarter 1997 average

	Number		Percent		
	Number of employees at work	Number working overtime	Percentage working overtime	Percentage working unpaid overtime	Percentage working paid overtime
			(000's)	%	
Occupation					
Managerial	1,559	476	30.6	26.1	5.0
Natural Sciences	465	131	28.2	18.3	11.3
Social Sciences	229	54	23.7	19.2	5.1
Teaching	562	211	37.5	36.2	1.7
Medicine	575	77	13.4	6.8	7.0
Artistic	169	27	16.2	10.3	6.6
Clerical	1,687	206	12.2	5.7	6.9
Sales	905	111	12.3	8.4	4.2
Service	1,362	116	8.5	3.4	5.5
Mining	50	13	26.4	4.6	22.4
Processing	304	51	16.8	2.4	14.9
Machining	197	49	24.9	1.3	23.9
Product Fabricating	896	175	19.5	2.8	17.1
Construction	365	65	17.7	2.9	15.3
Transportation Operating	376	63	16.8	3.6	13.5
Material Handling	308	43	13.8	1.5	12.6
Other Crafts	139	27	19.4	4.2	15.4
Industry					
Agriculture	94	9	9.6	3.7	5.9
Other Primary	202	48	23.9	9.3	15.2
Manufacturing	1,839	424	23.1	7.6	15.8
Construction	353	55	15.6	5.3	10.7
TCOU	798	160	20.0	9.3	11.4
Trade	1,815	235	12.9	7.2	6.0
FIRE	624	129	20.6	16.0	5.0
Business Services	595	132	22.1	14.2	8.6
Educational Services	854	270	31.6	29.5	2.4
Health & Social Services	1,154	170	14.8	9.5	5.7
Accommodation & Food	705	53	7.6	3.6	4.2
Other Services	539	74	13.7	7.7	6.5
Public Administration	728	155	21.3	13.6	8.8
Province					
Newfoundland	141	23	16.2	10.4	6.1
Prince Edward Island	42	6	15.0	9.5	6.0
Nova Scotia	291	55	18.7	11.6	7.8
New Brunswick	229	39	17.2	10.1	7.5
Quebec	2,482	381	15.3	8.0	7.7
Ontario	4,028	768	19.1	10.8	8.7
Manitoba	402	86	21.3	13.3	8.5
Saskatchewan	312	58	18.7	10.9	8.3
Alberta	1,036	236	22.8	12.9	10.5
British Columbia	1,338	263	19.6	12.6	7.7
Part-time Status					
Full-time employee	8,238	1,733	21.0	12.2	9.4
Part-time employee	2,061	180	8.8	4.5	4.5
Class of Worker					
Private employee	8,400	1,448	17.2	8.9	8.8
Public employee	1,899	465	24.5	18.6	6.7

Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

- Adult men overtimers put in more extra hours than did adult women. Adult men working unpaid overtime worked the longest hours (10.1)

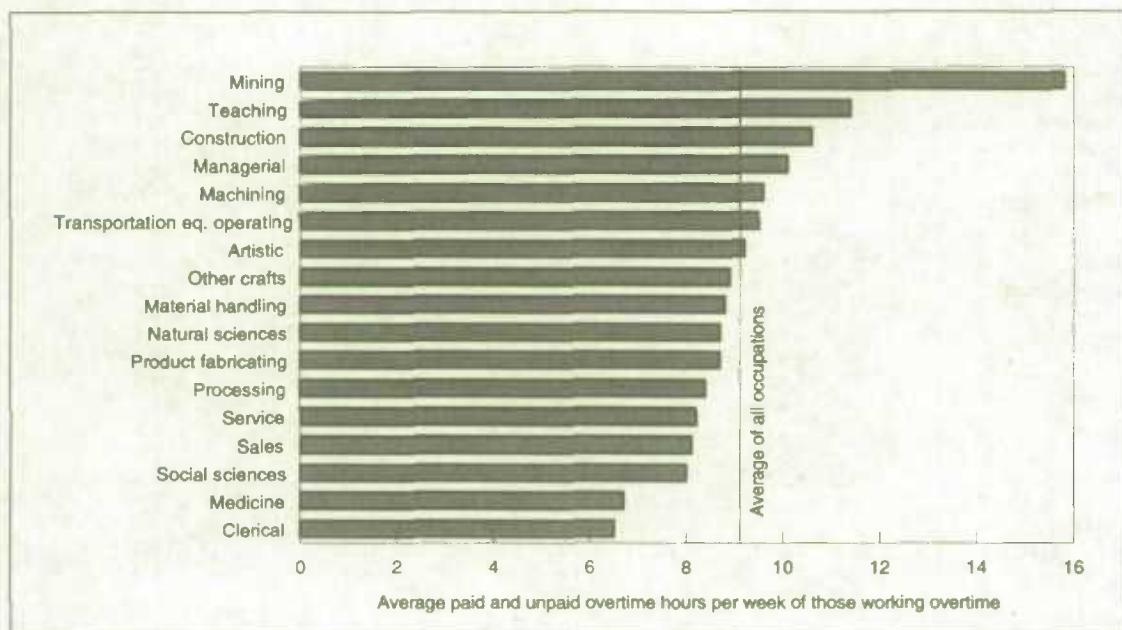
Table 8
Duration of weekly overtime by age and sex, first quarter 1997 average

	Average paid and unpaid overtime hours	Average unpaid overtime hours	Average paid overtime hours
Total	9.1	9.2	8.5
Youths (15-24)	8.2	7.5	8.3
Men	8.8	7.6	8.9
Women	7.4	7.4	7.1
Adults (25+)	9.2	9.3	8.5
Men	9.9	10.1	9.1
Women	8.1	8.3	7.2

Miners and teachers worked the longest overtime hours

- Miners work the longest overtime hours per week (15.8). Indeed, their average workweek is typically very long – miners also have the highest contractual hours of all occupations. In general, employees working in occupations where contractual hours were relatively high worked longer overtime hours. Teaching, again, was the exception.
- Teachers who worked overtime put in an average of 11.4 hours per week. Teachers working unpaid overtime worked longer overtime than did teachers who were paid for their extra time.
- Managers and construction workers also worked relatively long overtime hours. On the other hand, medical workers and clerical staff tended to work the fewest overtime hours.

Chart 22
Miners and teachers work the longest overtime hours



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Table 9
Duration of weekly overtime by province, industry,
occupation, full-time/part-time status and class of
worker, first quarter 1997 average

	Average paid and unpaid overtime hours	Average unpaid overtime hours	Average paid overtime hours
Occupation			
Managerial	10.1	10.2	8.4
Natural Sciences	8.7	7.8	8.9
Social Sciences	8.0	7.9	7.4
Teaching	11.4	11.4	8.6
Medicine	6.7	5.8	7.0
Artistic	9.2	9.0	8.4
Clerical	6.5	5.5	7.0
Sales	8.1	8.2	7.6
Service	8.2	8.2	7.6
Mining	15.8	13.0	16.0
Processing	8.4	7.9	8.2
Machining	9.6	7.2	9.6
Product Fabricating	8.7	7.6	8.7
Construction	10.6	8.8	10.6
Transportation			
Operating	9.5	10.5	9.1
Material Handling	8.8	7.0	8.8
Other Crafts	8.9	8.5	8.9
Industry			
Agriculture	8.4	8.8	8.2
Other Primary	11.7	9.3	12.8
Manufacturing	8.8	9.0	8.5
Construction	10.2	9.2	10.3
TCOU	9.0	8.8	8.7
Trade	8.3	8.6	7.5
FIRE	9.0	9.5	6.9
Business Services	9.1	8.8	8.7
Educational Services	11.0	11.2	7.5
Health & Social Services			
Accommodation & Food	7.6	7.2	7.5
Other Services	7.7	8.2	6.9
Public Administration	9.3	9.5	8.4
	9.1	8.4	9.2
Province			
Newfoundland	10.3	11.0	8.5
Prince Edward Island	8.9	9.1	8.2
Nova Scotia	9.2	8.5	9.5
New Brunswick	9.2	9.4	8.5
Quebec	8.8	9.0	8.1
Ontario	9.3	9.5	8.5
Manitoba	8.3	8.4	7.5
Saskatchewan	9.6	9.6	9.0
Alberta	10.0	9.4	10.1
British Columbia	8.5	8.9	7.2
Part-time Status			
Full-time employee	9.2	9.3	8.5
Part-time employee	8.5	8.4	8.2
Class of Worker			
Private employee	8.9	8.9	8.5
Public employee	9.9	10.0	8.5

Summary

Canadians were quite likely to have worked overtime in early 1997. Almost one fifth of all employees worked either unpaid or paid overtime, the majority working overtime without pay. Generally, people working in white collar occupations (especially teaching and managerial jobs) were most likely to have worked overtime.

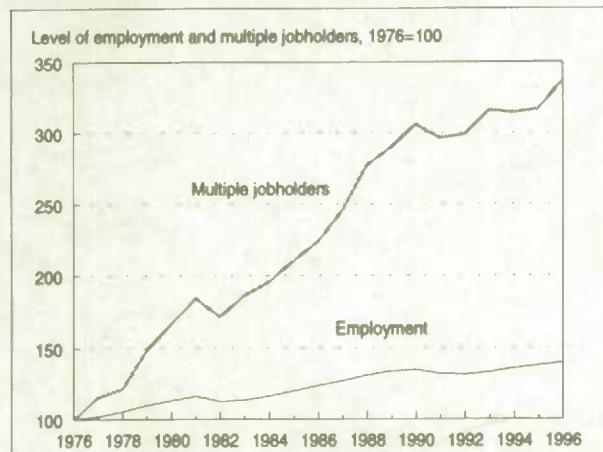
It seems that overtime workers are also putting in fairly long hours over and above their regular workweek. The average overtime put in 9.1 hours per week, with unpaid overtime workers working longer extra hours than their paid counterparts.

Moonlighting for more work hours

Do people with more than one job (moonlighters) work more hours per week than those with a single job? It seems obvious that moonlighters might work more hours – after all, they have 2 jobs or business to fit into a single work week. However, a significant proportion of moonlighters string together two jobs that do not add up to regular weekly hours. At the same time, the total weekly hours of many other moonlighters are far above average. Just as the incidence of moonlighting has increased rapidly over the last twenty years, so too has the diversity of their work schedules.

Chart 23

Moonlighting has become more common: In 1996, one in twenty workers held a second job or business



Source: Labour Force Survey, annual averages

- Growth in the number of multiple jobholders in the last twenty years was much stronger than employment in general. Between 1976 and 1996, the number of moonlighters more than tripled, increasing from 208,000 to 699,000, compared with overall employment growth of 40%. In 1996, one in twenty workers held more than one job. Twenty years ago the rate was one in fifty.

- The growth in multiple job holders in the last 20 years was strongest among those workers working less than 30 hours in their main job. They accounted for less than 1 in 5 multiple job holders in 1976 but 1 in 3 by 1996.

Table 10
Distribution of hours worked by multiple job holders in their main job and all jobs

	PT main job		PT main job		FT main job
	Total	PT all jobs	FT all jobs	FT all jobs	
'000					
Total	1996	699	117	125	458
	1976	208	20	21	167
Youths	1996	139	43	33	64
	1976	43	9	6	29
Men 25 to 54	1996	259	11	26	222
	1976	113	2	6	105
Women 25 to 54	1996	258	54	59	144
	1976	32	7	7	18
Both sexes 55+	1996	44	9	7	29
	1976	20	2	3	15
%					
Total	1996	100	17	18	66
	1976	100	9	10	80
Youths	1996	100	31	24	46
	1976	100	20	13	66
Men 25 to 54	1996	100	4	10	86
	1976	100	2	5	93
Women 25 to 54	1996	100	21	23	56
	1976	100	22	21	57
Both sexes 55+	1996	100	20	15	65
	1976	100	10	17	73

- The most striking difference in the distribution of multiple jobholders is the one observed among youths. The majority of young moonlighters worked part-time in their main job in 1996, up from one-third in 1976.

- Women aged 25 to 54 years old was the fastest growing group of multiple job holders. In contrast to youths, there was no change in the percent working full-time or part-time in their main job.
- Even though it has declined over the years, the vast majority of moonlighters who were 25 to 54 years old men worked full-time in their main job. This contrasts with women of the same age group, slightly over half of whom had a full-time main job.

Who is moonlighting?

In 1976, moonlighters were primarily adult men with full-time regular jobs and were quite likely to hold their main job in industries such as manufacturing and construction. By the 1990's, the character of moonlighting had shifted considerably – moonlighting was no longer a male bastion. As well, many moonlighters held a part-time main job in the service sector.

- In 1996 a slight majority of moonlighters were women (51%). This contrasts with twenty years ago when male moonlighters outnumbered women three to one.

- While the gender composition of moonlighters has changed dramatically, the group continues to be dominated by adult workers (74%).
- Moonlighters tend to have more education than single job holders. In 1996, only 13 % had not completed their secondary schooling, compared with 20% for single job holders. More than one in five (22%) moonlighters had a university degree, a higher rate than single job holders (18%).

The incidence of moonlighting also varies in terms of the industrial activity of the main job. While 5% of all workers moonlight, the rate tends to be higher for most service industries: 8% of those employed in health and social services, and 7% of workers in education and other services are moonlighters. Within the goods-producing sector, the moonlighting rate is below average except for those whose main job or business is in agriculture.

Table 11
Multiple and single job holders by industry, Canada, annual average 1996

	Single job holders '000	Multiple job holders	Single job holders	Multiple job holders	Incidence of multiple job holders
Total	12,977	699	100	100	5
Agriculture	418	35	3	5	8
Other primary	271	9	2	1	3
Manufacturing	2,019	63	16	9	3
Construction	693	26	5	4	4
Transportation, communications and other utilities	977	43	8	6	4
Trade	2,246	115	17	16	5
Finances, insurance and real estates	763	37	6	5	5
Education	860	69	7	10	7
Health	1,247	105	10	15	8
Services to business	876	42	7	6	5
Food and accomodation	843	50	6	7	6
Personal and household services	338	19	3	3	5
Other services	642	49	5	7	7
Public administration	784	36	6	5	4

Moonlighting for more work hours

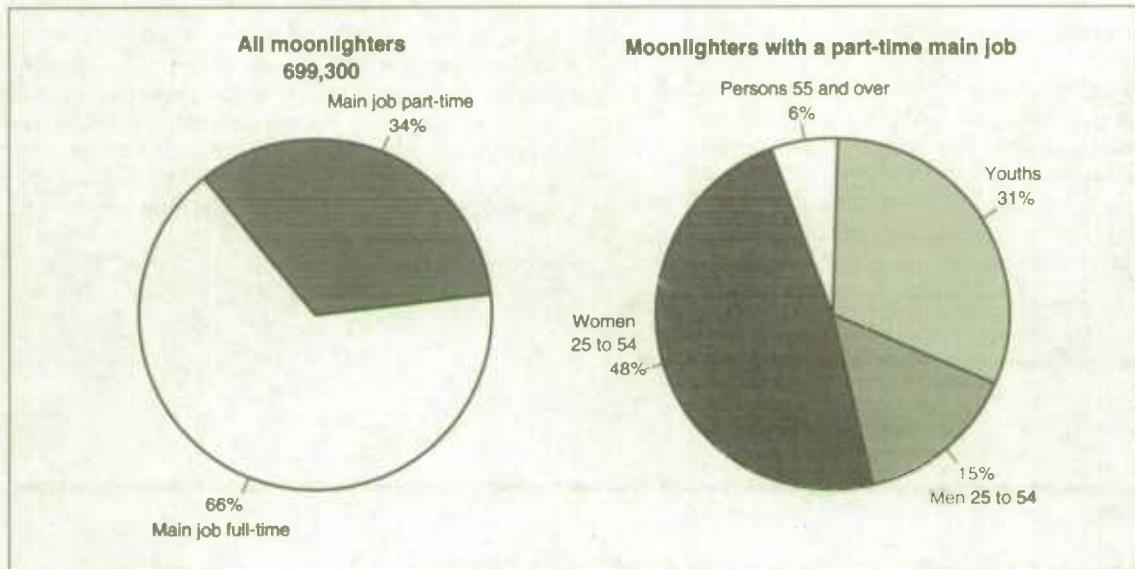
Do moonlighters work more hours?

In the aggregate, moonlighting means more work hours. While the average workweek for all workers in 1996 was 37.1 hours, the average usual hours for moonlighters was 46.2.

- While a second job tends to push hours over the average, this is not always the case. One in ten (67,000) worked less than 15 hours a week at their main job, and their combined hours at both jobs averaged only 17.3 per week. Eight out of ten in this group was either a youth or an adult woman aged 25 to 54.

Chart 24

Most moonlighters work full-time in their main job



- Moonlighters who worked part-time at their main jobs (242,000 or 34% of all moonlighters) managed to work an average 33.8 hours a week with the addition of the second job. Half of these part-timers with a second job were women aged 25 to 54.
- For the 66% of moonlighters who worked full-time at their main job, average weekly hours were well above the overall average. These workers accounted for 3.4% of employment but worked 3.9% of all hours during 1996.

In 1996, moonlighters represented only 5.1% of all workers but contributed 6.3% of all hours. In general, moonlighting had a different meaning for different demographic groups. Moonlighting adult men typically worked full-time at their main job. Youths, on the other hand were more likely to piece together two low-hours jobs. As a result, adult men worked 2.7% of all hours while representing only 1.9% of all workers while youths did not work a disproportional share of hours.

Table 12

Contribution by main age sex groups of multiple jobholders to employment and hours usually worked, Canada, annual average 1996

	Workers	Hours
Moonlighters	5.1%	6.3%
Youths	1.0%	1.0%
Men 25 to 54 years old	1.9%	2.7%
Women 25 to 54 years old	1.9%	2.1%
Persons aged 55 and over	0.3%	0.4%

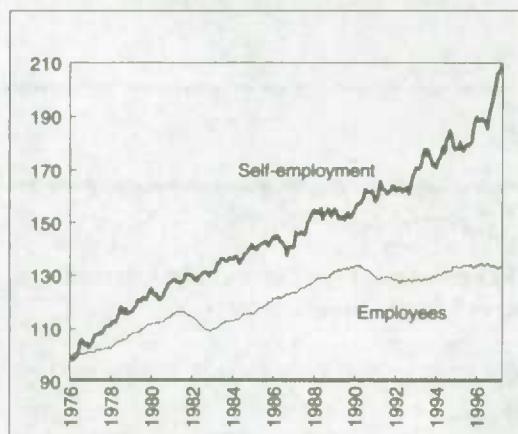
The work hours of business owners

Self-employment has played an increasingly prominent role in employment growth in recent years. In 1996 the self-employed accounted for 17% of all workers, up from 12% in 1976. The increase in self-employment has been particularly strong in the 1990's – accounting for three quarters of the employment growth since the beginning of the decade.

The self-employed were three times as likely as paid employees to work long hours (greater than 40 per week) in 1995 (44% vs. 17%). Just over a quarter (28%), compared with two-thirds of paid employees, worked standard hours (35 to 40 hours). On the other hand, a larger share of those in business for themselves had workweeks below the standard (less than 35 hours), 29% compared with 18%, a tendency that has increased over the last few years.

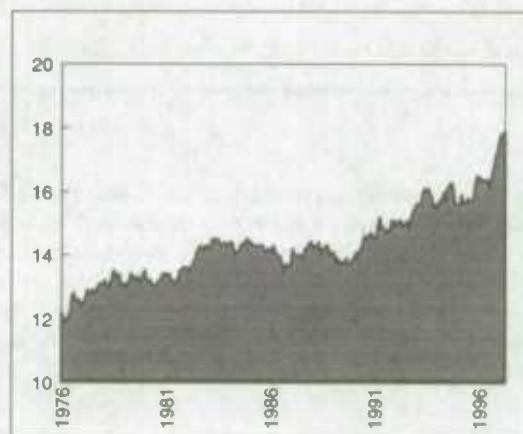
Chart 25

Growth in self-employment has outpaced growth in the number of paid employees



Source: Labour Force Survey

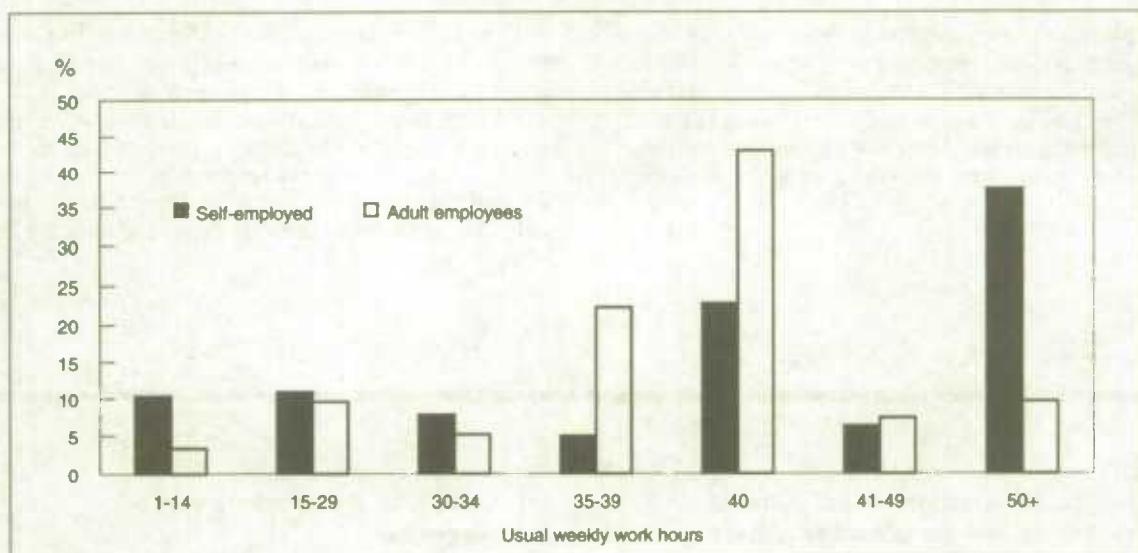
By 1996, 17% of all workers were self-employed



The work hours of business owners

Chart 26

One in three self-employed usually devotes more than 49 hours a week to the business



Source: Labour Force Survey, 1995 annual averages

- The overall distribution of work hours among the self-employed is primarily a reflection of the work schedules of male business owners, since they account for 66% of the self-employed, and just over half work above standard work weeks. For the 34% of business owners who are women, below-standard work weeks are the norm.

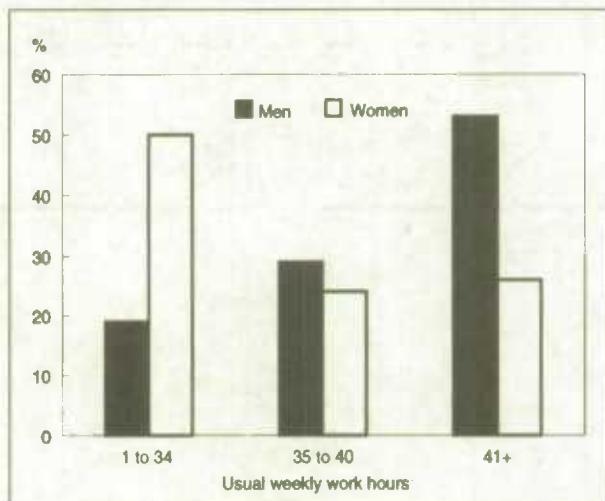
Owning a business in the food and accommodation industry tends to mean long work weeks

In almost all industries, self-employed men tend to work above standard hours.

- Long work weeks of more than 40 hours are most common for those with businesses in the accommodation and food industry (72%), agriculture (66%) and other primary industries (68%).

Chart 27

The distribution of work hours differs markedly for male and female business owners



Source: Labour Force Survey, 1996 annual average

The work hours of business owners

Long hours are the norm for women in only one industry – accommodation and food services (54%).

- The proportion of women business owners working below standard hours is greater than the share working 35 to 40 hour work weeks in all other industries.
- Short hours are especially prevalent for women with businesses in educational services, construction and agriculture.

In 1996, the self-employed represented 16.6% of all workers but contributed 18.7% of all hours usually worked at a main job. In general, self-employment means long work weeks for men, while work hours are more dispersed for women working at their own business.

Table 13

Contribution of the self-employed by sex to employment and hours usually worked, 1996

	Workers	Hours
Self-employed		
Total	16.6%	18.7%
Men	19.9%	22.8%
Women	12.5%	12.7%

The work hours of business owners

Table 14
Percent distribution of usual work hours of the self-employed, by sex and industry, 1996 annual average

	Both sexes	Men	Women
Total (#)	2,267,000	1,489,000	778,000
1 to 34 hours	29.2	18.6	49.5
35 to 40 hours	27.1	28.7	24.1
41+ hours	43.6	52.6	26.4
Agriculture (#)	305,000	215,000	90,000
1 to 34 hours	28.6	17.2	55.7
35 to 40 hours	17.0	16.8	17.7
41+ hours	54.4	66.0	26.6
Other primary (#)	46,000	41,000	5,000
1 to 34 hours	15.8	11.9	49.3
35 to 40 hours	20.7	20.4	...
41+ hours	63.5	67.7	...
Manufacturing (#)	112,000	82,000	30,000
1 to 34 hours	18.8	11.2	39.7
35 to 40 hours	31.8	31.4	33.2
41+ hours	49.4	57.4	27.2
Construction (#)	254,000	236,000	18,000
1 to 34 hours	22.4	19.1	65.5
35 to 40 hours	38.8	40.0	22.6
41+ hours	38.9	40.9	12.0
Transportation, storage & communication (#)	96,000	82,000	13,000
1 to 34 hours	19.4	13.2	57.4
35 to 40 hours	21.9	22.3	19.4
41+ hours	58.7	64.5	23.2
Trade (#)	423,000	284,000	138,000
1 to 34 hours	25.0	15.8	44.0
35 to 40 hours	25.9	27.5	22.7
41+ hours	49.1	56.7	33.3
Finance, insurance & real estate (#)	113,000	80,000	33,000
1 to 34 hours	25.9	20.2	39.7
35 to 40 hours	30.2	30.4	29.6
41+ hours	43.9	49.4	30.7
Business services (#)	294,000	202,000	92,000
1 to 34 hours	28.1	18.7	48.6
35 to 40 hours	33.8	35.9	29.2
41+ hours	38.1	45.3	22.1
Educational services (#)	28,000	8,000	20,000
1 to 34 hours	73.8	54.5	81.1
35 to 40 hours	16.9	27.0	13.1
41+ hours	9.3
Health & social services (#)	126,000	55,000	70,000
1 to 34 hours	27.8	18.5	35.0
35 to 40 hours	26.4	26.7	26.2
41+ hours	45.8	54.8	38.8
Accommodation & food services (#)	100,000	58,000	42,000
1 to 34 hours	13.9	8.0	22.0
35 to 40 hours	21.5	19.7	24.1
41+ hours	64.6	72.3	53.8
Other services (#)	369,000	143,000	226,000
1 to 34 hours	49.9	36.4	58.5
35 to 40 hours	25.7	28.3	24.0
41+ hours	24.4	35.3	17.5

Definitions, LFS data sources and survey methodology

Definitions

Actual Hours – Number of hours actually worked by the respondent during the reference week, including paid and unpaid hours.

Adults – People 25 years of age and older.

Average hours worked – Average number of hours worked per week, usual or actual, is calculated by dividing total hours by the total number of employed persons. Also available is the average number of actual hours worked per week calculated by excluding persons who were not at work during the reference week.

Employees (private) – Those who work as employees of a private firm or business.

Employees (government or public) – Those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Goods-producing industries (or goods sector, or goods industries) – Includes: agriculture; other primary industries (forestry, fishing and trapping; mines, quarries and oil wells); manufacturing; construction; and utilities (electric power, gas and water).

Hours lost (Absence from work) – A distinction is made between those who lose hours from work because they missed part of the work week or the full work week. Reasons for the absence are collected for both situations.

Part-week absence: Collected for employees only. Reasons for absence include: own illness or disability, personal or family responsibilities, maternity leave (females only), vacation, weather, labour dispute, job started or ended during reference week, holiday, working short time, other reasons.

Full-week absence: Collected for all employed persons. Reasons for absence include: own illness or disability, personal or family responsibilities, maternity leave (females only), vacation, labour dispute, work schedule, self-employed (no work available), seasonal business (self-employed), other reasons. The number

of full weeks absent from work are recorded. In addition, employees and self-employed with an incorporated business are asked if they received wages or salary for any time off in reference week.

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Involuntary part-time – (See Reasons for Part-time).

Labour force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Level of education – Highest level of schooling completed.

Main job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. The full or part-time status and industry and occupation information available from the survey refer to the main job, as does information for employees on wages, union status, job permanency, and workplace size.

Moonlighting – Term used to describe multiple job holders (ie. someone who is “moonlighting” holds more than one job).

Occupation – Refers to the kind of work people were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Paid overtime – Includes any hours worked during the reference week over and above standard or scheduled paid hours, for overtime pay or compensation (including time off in lieu).

Part-time/full-time – Part-time employment consists of people who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. Full-time employment consists of people who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Definitions, LFS data sources and survey methodology

Part-time employment rate – Total number of people working part-time expressed as a percentage of those who were employed.

Permanent job – A permanent job is one that is expected to last as long as the employee wants it, given that business conditions permit. That is, there is no pre-determined termination date.

Population – The target population covered by the survey corresponds to all persons aged 15 years and over residing in the provinces of Canada, with the exception of the following: persons living on Indian reserves, full-time members of the regular Armed Forces, and persons living in institutions (for example, inmates of penal institutions and patients in hospitals or nursing homes who have resided in the institution for more than six months).

Public/private sector employment – The public sector includes employees in public administration at the federal, provincial and municipal levels, as well as in Crown corporations, liquor control boards and other government institutions, such as schools, government owned hospitals and public libraries. The private sector comprises all other employees and self-employed owners of businesses (including unpaid family workers in those businesses), and self-employed persons without businesses.

Reason for working part-time – Prior to the introduction of the revised questionnaire in January 1997, all persons whose total usual work hours at all jobs or businesses were below 30 per week were asked their reason for working part-time. Reasons included: own illness, personal or family responsibilities, going to school, could only find part-time work, did not want full-time work, other, and full-time work under 30 hours. This last category of respondents were redefined as full-time workers and not counted in any part-time estimates. Those who could only find part-time work were considered *involuntary part-time workers*, the best estimate of the number of *underemployment*. All others were considered *voluntary part-timers*.

Beginning January 1997, all respondents who usually worked less than 30 hours per week at their main or only job are asked if they want to work more or less than 30 hours at a (single) job or business. Depending on the response, the main reason for working part-time is collected. For those who respond that they want to work less than 30 hours (*voluntary part-timers*), the main reason for working part-time is collected. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, personal preference, other.

For those who respond that they want to work 30 or more hours per week, the main reason for working less than 30 hours is collected. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, business conditions, could not find work with 30 or more hours, other. Those whose response is "business conditions" or "could not find work with 30 or more hours" are considered *involuntary part-time workers*. Involuntary part-timers are asked if they looked for work with 30 or more hours during the past four weeks. Those who searched for full-time work are considered to be *underemployed*. The change in concepts and definitions introduced in January 1997 results in a complete break in the involuntary part-time series.

School – any educational establishment (primary, secondary, community college, junior college, CEGEP, university or others).

Seasonal adjustment – Fluctuations in economic time series are caused by seasonal, cyclical and irregular movements. A seasonally adjusted series is one from which seasonal movements have been eliminated. Seasonal movements are defined as those which are caused by regular annual events such as climate, holidays, vacation periods and cycles related to crops, production and retail sales associated with Christmas and Easter. It should be noted that the seasonally adjusted series contain irregular as well as longer-term cyclical fluctuations.

The seasonal adjustment program is a complicated computer program which differentiates between these seasonal, cyclical and irregular movements in a series over a number of years and, on the basis of past movements, estimates appropriate seasonal factors for current data. On an annual basis, the historic series of seasonally adjusted data are revised in light of the most recent information on changes in seasonality.

Self-employed – There are three types of individuals who are considered self-employed:

Working owners of incorporated businesses: Working owners of an incorporated business, farm or professional practice. This group is further subdivided into those with and without paid help

Working owners of unincorporated businesses and other self-employed: Working owners of a business, farm or professional practice that is not incorporated and self-employed persons who do not have a business (for example, baby-sitters and newspaper carriers). This group is further subdivided into those with and without paid help

Unpaid family workers: Persons who work without pay on a farm or in a business or professional practice owned and operated by another family member living in the same dwelling.

Service-producing industries (or service sector or service industries) – Includes: transportation, storage, communications; trade (wholesale and retail); finance, insurance and real estate; community, business and personal services (services); and public administration.

Temporary job: A temporary job has a predetermined end date, or will end as soon as a specified project is completed. Information is collected to allow the sub-classification of temporary jobs into four groups: seasonal; temporary, term or contract, including work done through a temporary help agency; casual job; and other temporary work.

Underemployment – (See Reasons for Part-time).

Unemployment – Unemployed persons are those who did not work during reference week and were available for work. They also had to have looked for work in the past four weeks unless they were on temporary layoff or had a job to start within the next four weeks.

Unpaid overtime – Refers to time spent directly on work or work-related activities over and above scheduled paid hours. These must be extra hours worked for which the respondent received no additional compensation.

Usual Hours worked – Usual hours for employees refers to their normal paid or contract hours, not counting any overtime. For the self employed and for unpaid family workers, usual hours refer to the number of hours usually worked by the respondent in a typical week, regardless of whether they were paid.

Voluntary part-time – (See Reasons for Part-time).

Youths – Individuals aged 15-24 years of age.

Data Sources

Labour Force Update: Work Hours used much previously unpublished data. If required, this and similar data can be made available on a cost-recovery basis. However, it also relied on data and ideas found in the following publications:

Labour Force Survey

Labour Force Information, Statistics Canada Catalogue 71-001-PPB

Historical Labour Force Statistics, Statistics Canada Catalogue 71-201 Annual

Labour Force Annual Averages, Statistics Canada Catalogue 71-220 Annual

Labour Force Historical Review CD-ROM

There are a number of other recent Statistics Canada publications on the subject of work hours. They include:

Working More? Working Less? What do Canadian Workers Prefer? by René Morissette and Marie Drolet, Statistics Canada Catalogue no. 11-F0019-MPE, May 1997.

Labour Force Update: Youth in the Labour Market by Geoff Bowlby, Jean-Marc Levesque and Deborah Sunter, Statistics Canada Catalogue no. 71-005, Volume 1, no. 1, Spring 1997.

The Changing Workweek: Trends in Weekly Hours of Work by Mike Sheridan, Deborah Sunter and Brent Diverty, in *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada Catalogue no. 11-010-XPB, September 1996.

Hours of Working Couples by Dan Charette in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 7, no. 2, Summer 1995.

Involuntary Part-timers by Nathalie Noreau in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 6, no. 3, Autumn 1994.

Voluntary Part-time Workers by Ron Logan in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 6, no. 3, Autumn 1994.

The Hours People Work by Deborah Sunter and René Morissette in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 6, no. 3, Autumn 1994.

Paid Overtime by Gary L. Cohen in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 5, no. 3, Autumn 1993.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutionalized population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian Reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, in order to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Instead each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in the survey design. The

sample size has been 52,350 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large cities), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. The rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Appendix

Table 15
Average weekly hours at main job, by type of hours, age and sex, Canada

		1976	1980	1985	1989	1995	1996
Average usual hours (total employed)							
Total	Both sexes	38.7	38.0	37.4	37.6	37.2	37.1
	Men	41.6	41.2	40.9	41.0	40.7	40.6
	Women	33.7	33.1	32.7	33.3	33.0	32.8
15 - 24 yrs	Both sexes	35.0	34.3	32.0	31.4	28.4	28.2
	Men	37.1	36.5	34.2	33.5	30.5	30.7
	Women	32.5	31.8	29.7	29.2	26.0	25.6
25 - 44 yrs	Both sexes	39.9	39.3	38.9	39.2	38.8	38.6
	Men	42.9	42.7	42.5	42.7	42.4	42.3
	Women	34.2	33.9	34.0	34.7	34.5	34.3
45+ yrs	Both sexes	40.1	39.3	38.9	38.9	38.8	38.6
	Men	42.9	42.4	42.5	42.4	42.3	42.1
	Women	34.2	33.2	33.0	33.6	34.0	33.8
Average actual hours (total employed)							
Total	Both sexes	35.0	34.7	34.3	35.1	34.1	34.3
	Men	38.0	37.9	37.8	38.7	37.8	38.1
	Women	30.0	29.9	29.6	30.6	29.6	29.7
15 - 24 yrs	Both sexes	32.2	31.9	30.2	30.1	26.9	26.9
	Men	34.4	34.2	32.5	32.4	29.2	29.5
	Women	29.6	29.3	27.8	27.6	24.4	24.0
25 - 44 yrs	Both sexes	36.2	36.0	35.7	36.7	35.6	35.8
	Men	39.4	39.5	39.6	40.7	39.6	40.0
	Women	30.3	30.4	30.5	31.7	30.8	30.9
45+ yrs	Both sexes	35.7	35.2	34.9	35.6	35.0	35.1
	Men	38.4	38.1	38.2	38.9	38.4	38.5
	Women	30.2	29.6	29.4	30.7	30.3	30.4
Average actual hours (excl. persons not at work)							
Total	Both sexes	37.7	37.5	37.1	37.9	36.8	37.1
	Men	40.8	40.9	40.7	41.4	40.4	40.7
	Women	32.5	32.4	32.2	33.2	32.4	32.5
15 - 24 yrs	Both sexes	34.0	33.7	31.7	31.5	28.2	28.2
	Men	36.2	36.0	33.9	33.7	30.4	30.7
	Women	31.3	31.0	29.2	29.1	25.8	25.4
25 - 44 yrs	Both sexes	39.1	39.0	38.7	39.6	38.5	38.7
	Men	42.2	42.6	42.5	43.4	42.2	42.6
	Women	33.1	33.2	33.5	34.7	33.9	34.1
45+ yrs	Both sexes	39.2	38.7	38.5	39.1	38.4	38.6
	Men	42.1	42.0	42.1	42.7	42.0	42.1
	Women	33.1	32.5	32.5	33.6	33.4	33.6

Appendix

Table 16
Average weekly hours at main job, by type, industry and occupation, Canada

	1976	1980	1985	1989	1995	1996
Average usual hours (total employed)						
Industry						
Agriculture	49.9	46.6	46.4	45.1	44.3	44.6
Other primary industries	43.2	44.3	44.0	44.6	45.3	45.5
Manufacturing	39.7	39.6	39.6	39.8	40.1	39.9
Construction	41.1	40.9	40.4	41.4	40.5	40.5
Transp.,commun. & other utilities	39.9	40.2	40.2	40.1	40.5	40.3
Trade	36.8	36.3	35.7	36.0	35.7	35.5
Finance,insurance & real estate	38.0	37.8	37.7	38.1	37.4	37.3
Service	36.0	35.0	34.4	34.8	34.4	34.3
Public administration	37.7	37.4	37.1	37.4	37.2	37.2
Occupation						
Managerial & other professional	38.4	38.1	38.7	38.8	38.5	38.3
Clerical	34.9	34.2	33.5	33.5	32.6	32.5
Sales	38.3	37.6	36.2	36.3	35.7	35.8
Service	35.1	33.8	32.3	32.6	32.0	31.9
Primary occupations	48.5	46.3	46.0	45.8	44.8	44.8
Process., machin., fabric.	40.4	40.2	39.9	40.2	40.4	40.2
Construction trades	41.0	41.1	40.5	41.5	40.7	41.0
Transportation equipment operating	42.8	43.2	43.1	43.0	43.4	43.2
Material handling & other crafts	37.8	37.6	36.6	36.2	35.8	35.8
Average actual hours (excluding persons not at work)						
Industry						
Agriculture	50.2	46.4	46.5	45.9	44.8	44.9
Other primary industries	41.6	43.2	42.9	44.1	44.1	44.6
Manufacturing	38.7	39.2	39.5	40.5	39.8	40.2
Construction	39.3	39.7	39.4	41.1	39.5	40.0
Transp.,commun. & other utilities	38.9	39.8	39.7	40.5	40.1	40.2
Trade	36.1	36.0	35.6	36.3	35.4	35.6
Finance,insurance & real estate	36.8	37.3	37.2	38.2	36.8	37.2
Service	35.2	34.6	34.1	34.9	34.0	34.3
Public administration	36.4	36.5	36.4	37.3	36.5	36.8
Occupation						
Managerial & other professional	37.6	38.1	38.7	39.4	38.4	38.6
Clerical	33.6	33.4	32.9	33.4	31.9	32.1
Sales	37.7	37.5	36.0	36.7	35.5	35.9
Service	34.5	33.4	31.9	32.5	31.6	31.7
Primary occupations	48.2	45.5	45.4	45.9	44.5	44.5
Process., machin., fabric.	39.3	39.7	39.6	40.8	40.0	40.3
Construction trades	39.2	40.0	39.5	41.4	39.8	40.6
Transportation equipment operating	41.9	42.6	42.8	43.4	43.1	43.0
Material handling & other crafts	36.7	37.1	36.2	36.6	35.4	35.7

Table 17
Average weekly hours at main job, by type of hours, Canada and Provinces

	1976	1980	1985	1989	1995	1996
Canada						
Average usual hours (total employed)	38.7	38.0	37.4	37.6	37.2	37.1
Average actual hours (total employed)	35.0	34.7	34.3	35.1	34.1	34.3
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.7	37.5	37.1	37.9	36.8	37.1
Newfoundland						
Average usual hours (total employed)	41.6	41.2	40.0	39.2	38.6	38.8
Average actual hours (total employed)	36.7	35.3	34.6	34.7	33.4	33.9
Average actual hours (excl. persons not at work)	39.6	39.1	38.4	38.3	37.3	37.9
Prince Edward Island						
Average usual hours (total employed)	40.3	40.4	38.8	38.6	38.6	38.8
Average actual hours (total employed)	36.5	36.6	35.1	35.1	35.1	35.6
Average actual hours (excl. persons not at work)	39.1	39.2	37.5	38.0	37.8	38.3
Nova Scotia						
Average usual hours (total employed)	39.4	38.8	38.2	38.2	37.4	37.3
Average actual hours (total employed)	34.8	34.9	34.7	35.3	34.0	34.1
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.9	37.8	37.3	37.9	36.8	37.0
New Brunswick						
Average usual hours (total employed)	39.0	38.3	37.7	37.8	37.8	37.8
Average actual hours (total employed)	34.6	34.6	34.5	35.1	34.9	35.1
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.4	37.4	37.0	37.8	37.3	37.5
Québec						
Average usual hours (total employed)	38.9	37.9	36.9	37.1	36.7	36.6
Average actual hours (total employed)	35.3	34.1	33.5	34.4	33.6	33.5
Average actual hours (excl. persons not at work)	38.2	37.5	36.7	37.3	36.4	36.5
Ontario						
Average usual hours (total employed)	38.1	37.6	37.4	37.6	37.2	37.1
Average actual hours (total employed)	34.5	34.8	34.6	35.3	34.1	34.5
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.1	37.3	37.3	38.0	36.7	37.1
Manitoba						
Average usual hours (total employed)	39.0	38.0	37.7	37.2	37.1	37.1
Average actual hours (total employed)	35.6	34.9	34.6	35.0	34.1	34.4
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.9	37.4	37.1	37.6	36.8	37.0
Saskatchewan						
Average usual hours (total employed)	41.0	39.5	38.6	38.4	38.3	38.6
Average actual hours (total employed)	37.7	36.4	35.6	36.1	35.5	35.9
Average actual hours (excl. persons not at work)	40.4	38.9	38.1	38.8	38.1	38.5
Alberta						
Average usual hours (total employed)	39.8	39.4	38.2	38.5	38.4	38.2
Average actual hours (total employed)	36.7	36.7	35.4	36.3	35.5	35.8
Average actual hours (excl. persons not at work)	39.3	39.2	38.0	38.9	38.3	38.4
British Columbia						
Average usual hours (total employed)	37.4	37.1	36.6	37.4	36.6	36.4
Average actual hours (total employed)	33.5	33.7	33.4	34.8	33.2	33.2
Average actual hours (excl. persons not at work)	36.2	36.3	36.0	37.5	36.1	36.1

Appendix

Table 18
Percentage distribution of usual weekly hours, for men, by industry (Employees, 25+ years of age)

	Usual weekly hours	1976	1980	1985	1989	1995	% point change 1976-1995
Agriculture	1-34	9.5	12.0	10.4	12.4	11.8	2.2
	35 to 40	28.6	29.4	33.1	32.1	40.3	11.8
	41+	61.9	58.6	56.5	55.5	47.9	-14.0
Other primary	1-34	1.0	1.1	1.7	1.5	2.0	1.1
	35 to 40	79.6	77.9	73.4	71.7	58.9	-20.6
	41+	19.5	21.0	24.9	26.9	39.0	19.5
Manufacturing	1-34	1.1	1.5	1.8	1.8	2.3	1.2
	35 to 40	85.5	84.9	83.4	81.9	76.1	-9.4
	41+	13.4	13.5	14.8	16.3	21.5	8.2
Construction	1-34	1.9	2.8	4.6	3.9	6.6	4.7
	35 to 40	76.6	77.6	72.2	71.3	65.2	-11.4
	41+	21.5	19.6	23.2	24.9	28.2	6.7
Utilities	1-34	1.0	1.5	1.0	1.6	1.8	0.8
	35 to 40	93.9	92.4	93.2	90.5	85.8	-8.1
	41+	5.2	6.1	5.8	7.9	12.4	7.3
Transportation, Storage, & Communications	1-34	4.6	4.2	5.6	6.5	7.3	2.8
	35 to 40	78.1	78.0	75.2	71.7	66.4	-11.7
	41+	17.3	17.8	19.2	21.9	26.2	9.0
Trade	1-34	3.1	3.5	5.5	4.5	7.4	4.3
	35 to 40	68.4	71.0	69.5	68.9	64.7	-3.7
	41+	28.5	25.4	25.0	26.6	27.9	-0.6
Finance, insurance and real estate	1-34	6.2	7.2	6.8	5.9	6.7	0.4
	35 to 40	69.6	69.1	65.3	64.5	65.1	-4.5
	41+	24.2	23.7	27.8	29.6	28.2	4.0
Business Services	1-34	5.4	4.9	6.5	5.2	7.8	2.5
	35 to 40	74.7	74.5	70.0	69.3	66.2	-8.4
	41+	20.0	20.6	23.5	25.5	25.9	6.0
Educational Services	1-34	11.4	11.9	10.8	11.4	13.5	2.1
	35 to 40	66.9	67.8	65.1	63.2	59.4	-7.5
	41+	21.7	20.4	24.1	25.4	27.2	5.5
Health & Social Services	1-34	7.0	8.4	10.3	12.1	14.5	7.5
	35 to 40	67.9	70.8	70.6	69.5	68.1	0.3
	41+	25.1	20.8	19.1	18.4	17.3	-7.8
Accommodation & Food Services	1-34	8.1	11.1	15.0	15.2	21.8	13.7
	35 to 40	55.1	58.2	56.7	55.9	54.6	-0.5
	41+	36.8	30.7	28.3	28.9	23.6	-13.2
Other Services	1-34	10.1	11.9	14.6	14.7	17.2	7.1
	35 to 40	64.6	66.0	60.4	56.9	59.5	-5.1
	41+	25.4	22.0	25.0	28.4	23.3	-2.0
Public Administration	1-34	5.0	5.4	4.3	4.3	4.9	-0.1
	35 to 40	86.0	85.7	85.2	84.5	81.7	-4.3
	41+	9.0	8.9	10.5	11.2	13.4	4.4

Table 19
Percentage distribution of usual weekly hours, for women, by industry (Employees, 25+ years of age)

	Usual weekly hours	1976	1980	1985	1989	1995	% point change 1976-1995
Agriculture	1-34	47.4	50.8	48.2	49.1	40.8	-6.7
	35 to 40	30.3	26.9	31.9	34.2	41.7	11.4
	41+	22.3	22.3	19.8	16.8	17.6	-4.8
Other primary	1-34	19.3	15.0	12.1	18.1	17.3	-2.0
	35 to 40	75.4	79.8	80.9	70.1	67.7	-7.7
	41+	5.2	5.2	7.0	11.7	15.0	9.7
Manufacturing	1-34	9.6	10.3	10.9	10.8	10.5	0.9
	35 to 40	85.6	84.3	83.7	82.8	80.1	-5.4
	41+	4.9	5.4	5.4	6.4	9.4	4.5
Construction	1-34	34.6	45.1	45.4	38.9	35.2	0.6
	35 to 40	60.3	49.3	47.7	55.5	56.8	-3.5
	41+	5.1	5.6	6.9	5.6	8.0	3.0
Utilities	1-34	11.3	5.0	8.9	7.5	9.2	-2.1
	35 to 40	87.1	94.4	90.7	90.6	84.8	-2.3
	41+	1.7	0.6	0.4	2.0	6.1	4.4
Transportation, Storage, & Communications	1-34	28.0	28.8	25.5	23.9	25.0	-3.0
	35 to 40	68.6	66.7	70.3	71.3	68.2	-0.4
	41+	3.4	4.4	4.2	4.9	6.9	3.5
Trade	1-34	40.7	43.5	43.6	39.0	40.3	-0.5
	35 to 40	54.1	51.7	51.0	54.4	52.3	-1.9
	41+	5.2	4.8	5.4	6.5	7.5	2.3
Finance, insurance and real estate	1-34	21.6	19.7	18.8	19.7	20.6	-0.9
	35 to 40	73.2	75.2	74.5	73.0	72.0	-1.2
	41+	5.2	5.2	6.7	7.3	7.3	2.1
Business Services	1-34	26.9	26.7	25.1	23.4	22.1	-4.8
	35 to 40	70.8	68.7	68.5	69.0	68.5	-2.3
	41+	2.2	4.6	6.4	7.6	9.4	7.1
Educational Services	1-34	32.0	35.1	32.3	31.9	32.3	0.2
	35 to 40	56.8	54.8	54.0	53.4	50.1	-6.7
	41+	11.1	10.1	13.7	14.7	17.6	6.5
Health & Social Services	1-34	26.2	33.1	38.3	38.6	39.4	13.2
	35 to 40	70.3	63.6	58.3	57.3	56.2	-14.1
	41+	3.5	3.2	3.4	4.0	4.5	0.9
Accommodation & Food Services	1-34	39.8	42.6	48.2	41.9	46.1	6.2
	35 to 40	49.6	48.8	43.2	48.1	44.7	-4.9
	41+	10.6	8.6	8.6	10.0	9.2	-1.3
Other Services	1-34	46.8	44.1	41.6	37.5	38.2	-8.6
	35 to 40	45.8	48.1	47.5	50.9	50.3	4.5
	41+	7.5	7.8	10.9	11.6	11.5	4.1
Public Administration	1-34	14.7	15.2	16.8	15.2	15.0	0.3
	35 to 40	83.5	82.7	80.6	81.0	80.7	-2.8
	41+	1.8	2.1	2.7	3.8	4.3	2.5

Appendix

Table 20
Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995	Difference 1976 to 1995
CANADA					
TOTAL EMPLOYED, ALL JOBS	9,776,000	11,742,000	13,506,000		
		%			
1 to 14 hours	4.9	5.8	6.5	1.6	
15 to 29 hours	7.3	10.2	11.2	3.9	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.7	4.8	5.9	2.2	
35 to 39 hours	19.3	18.6	17.5	-1.8	35 to 40 hours
40 hours	45.5	39.7	36.7	-8.9	
41 to 49 hours	7.6	7.5	7.5	-0.1	41+ hours
50+ hours	11.7	13.5	14.8	3.1	
TOTAL EMPLOYED, MAIN JOB	9,776,000	11,742,000	13,506,000		
		%			
1 to 14 hours	5.0	6.7	6.7	1.8	
15 to 29 hours	7.5	10.3	11.8	4.4	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.7	4.8	6.0	2.2	
35 to 39 hours	19.5	19.9	17.8	-1.7	35 to 40 hours
40 hours	46.3	40.6	37.8	-8.6	
41 to 49 hours	7.3	6.5	6.7	-0.6	41+ hours
50+ hours	10.6	11.2	13.1	2.5	
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	6,200,000	7,701,000	9,436,000		
		%			
1 to 14 hours	2.7	3.5	3.3	0.6	
15 to 29 hours	6.3	8.6	9.5	3.3	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.5	4.3	5.1	1.7	
35 to 39 hours	22.0	24.5	22.2	0.2	35 to 40 hours
40 hours	51.3	45.1	42.9	-8.4	
41 to 49 hours	7.3	6.6	7.3	0.0	41+ hours
50+ hours	7.0	7.5	9.5	2.5	
MEN, EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	3,992,000	4,382,000	4,982,000		
		%			
1 to 14 hours	0.6	1.0	1.3	0.7	
15 to 29 hours	1.5	2.2	3.2	1.8	1 to 34 hours
30 to 34 hours	1.9	2.1	2.5	0.7	
35 to 39 hours	16.4	18.2	15.4	-1.0	35 to 40 hours
40 hours	60.7	56.8	53.2	-7.4	
41 to 49 hours	9.5	9.2	10.4	0.8	41+ hours
50+ hours	9.5	10.6	13.9	4.4	
WOMEN, EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	2,208,000	3,320,000	4,454,000		
		%			
1 to 14 hours	6.4	6.8	5.5	-0.9	
15 to 29 hours	14.9	17.0	16.6	1.6	1 to 34 hours
30 to 34 hours	6.4	7.2	8.1	1.7	
35 to 39 hours	32.1	32.9	29.9	-2.2	35 to 40 hours
40 hours	34.3	29.7	31.4	-2.9	
41 to 49 hours	3.3	3.1	4.0	0.7	41+ hours
50+ hours	2.5	3.3	4.6	2.1	

Table 20 - Concluded

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	1,207,000	1,677,000	2,136,000			
		%				
1 to 14 hours	8.1	11.9	10.3	2.2		
15 to 29 hours	8.0	9.8	10.8	2.8	1 to 34 hours	7.3
30 to 34 hours	5.4	6.3	7.7	2.3		
35 to 39 hours	4.2	4.3	4.9	0.7	35 to 40 hours	0.5
40 hours	22.9	21.9	22.7	-0.2		
41 to 49 hours	9.3	7.6	6.2	-3.1	41+ hours	-7.8
50+ hours	42.1	38.2	37.4	-4.7		
MEN, SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	890,000	1,158,000	1,418,000			
		%				
1 to 14 hours	3.0	5.9	5.4	2.4		
15 to 29 hours	3.9	5.9	6.9	2.9	1 to 34 hours	7.7
30 to 34 hours	4.1	5.1	6.4	2.4		
35 to 39 hours	3.7	3.9	4.4	0.7	35 to 40 hours	0.5
40 hours	24.9	23.8	24.7	-0.1		
41 to 49 hours	10.3	8.5	6.8	-3.5	41+ hours	-8.2
50+ hours	50.2	46.9	45.5	-4.7		
WOMEN, SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	316,000	519,000	717,000			
		%				
1 to 14 hours	22.7	25.3	20.2	-2.5		
15 to 29 hours	19.5	18.5	18.6	-0.8	1 to 34 hours	-2.4
30 to 34 hours	9.1	9.0	10.1	1.0		
35 to 39 hours	5.8	5.1	6.0	0.2	35 to 40 hours	1.6
40 hours	17.2	17.6	18.6	1.4		
41 to 49 hours	6.5	5.5	5.1	-1.3	41+ hours	0.8
50+ hours	19.2	18.9	21.3	2.1		
TOTAL YOUTHS 15-24	2,387,000	2,396,000	1,945,000			
		%				
1 to 14 hours	12.6	18.8	25.1	12.5		
15 to 29 hours	10.9	16.5	24.1	13.2	1 to 34 hours	29.1
30 to 34 hours	3.6	4.9	7.0	3.4		
35 to 39 hours	19.4	14.2	9.4	-10.1	35 to 40 hours	-26.4
40 hours	42.5	35.6	26.2	-16.3		
41 to 49 hours	6.3	5.4	4.0	-2.3	41+ hours	-2.7
50+ hours	4.8	4.7	4.3	-0.5		
STUDENTS 15-24	573,000	717,000	842,000			
		%				
1 to 14 hours	47.3	54.5	52.1	4.8		
15 to 29 hours	31.3	31.3	36.7	5.4	1 to 34 hours	10.7
30 to 34 hours	2.8	2.4	3.4	0.5		
35 to 39 hours	6.9	4.4	2.6	-4.2	35 to 40 hours	-9.7
40 hours	9.5	5.9	4.0	-5.5		
41 to 49 hours	1.2	0.8	0.5	-0.6	41+ hours	-1.1
50+ hours	1.0	0.7	0.6	-0.4		
NON-STUDENTS 15-24	1,814,000	1,679,000	1,103,000			
		%				
1 to 14 hours	1.6	3.6	4.4	2.8		
15 to 29 hours	4.4	10.1	14.4	10.0	1 to 34 hours	18.8
30 to 34 hours	3.8	6.0	9.8	6.0		
35 to 39 hours	23.4	18.4	14.5	-8.9	35 to 40 hours	-18.7
40 hours	53.0	48.2	43.2	-9.8		
41 to 49 hours	7.9	7.3	6.6	-1.2	41+ hours	0.0
50+ hours	5.9	6.4	7.1	1.2		

Appendix

Table 21

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995	Difference 1976 to 1995
NEWFOUNDLAND					
TOTAL EMPLOYED					
	160,000	179,000	197,000		
			%		
1 to 14 hours	2.3	4.6	6.1	3.8	
15 to 29 hours	5.3	7.2	9.9	4.6	1 to 34 hours
30 to 34 hours	2.7	4.3	5.2	2.4	
35 to 39 hours	13.9	14.9	18.2	4.4	35 to 40 hours
40 hours	55.2	51.4	41.7	-13.5	
41 to 49 hours	7.2	4.0	4.3	-2.9	41+ hours
50+ hours	13.4	13.7	14.6	1.2	
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB					
	99,000	121,000	140,000		
			%		
1 to 14 hours	1.4	2.6	3.2	1.8	
15 to 29 hours	4.7	5.9	8.2	3.5	1 to 34 hours
30 to 34 hours	2.7	3.6	4.2	1.5	
35 to 39 hours	14.2	18.4	23.3	9.0	35 to 40 hours
40 hours	60.3	57.0	46.5	-13.8	
41 to 49 hours	7.1	3.8	4.7	-2.4	41+ hours
50+ hours	9.6	8.6	9.9	0.3	
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB					
	19,000	25,000	29,000		
			%		
1 to 14 hours	4.2	6.9	8.9	4.8	
15 to 29 hours	5.5	5.9	6.9	1.4	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.8	5.3	6.0	2.2	
35 to 39 hours	3.7	2.0	2.5	-1.3	35 to 40 hours
40 hours	26.4	25.0	24.8	-1.6	
41 to 49 hours	9.0	5.9	4.0	-5.0	41+ hours
50+ hours	47.4	48.9	46.9	-0.5	
TOTAL YOUTHS 15-24					
	42,000	34,000	27,000		
			%		
1 to 14 hours	4.6	13.3	23.9	19.4	
15 to 29 hours	7.1	12.6	21.7	14.6	1 to 34 hours
30 to 34 hours	2.1	5.6	7.8	5.8	
35 to 39 hours	15.5	11.7	8.5	-7.0	35 to 40 hours
40 hours	56.3	47.3	31.5	-24.8	
41 to 49 hours	6.6	2.9	2.2	-4.4	41+ hours
50+ hours	7.7	6.5	4.3	-3.4	
NON-STUDENTS 15-24					
	38,000	28,000	19,000	17,000	
			%		
1 to 14 hours	1.6	5.6	7.9	6.4	
15 to 29 hours	4.1	9.4	18.8	14.7	1 to 34 hours
30 to 34 hours	2.0	6.0	9.5	7.5	
35 to 39 hours	16.1	13.3	11.1	-5.0	35 to 40 hours
40 hours	61.4	54.7	43.4	-17.9	
41 to 49 hours	7.2	3.4	3.1	-4.1	41+ hours
50+ hours	7.7	7.6	6.2	-1.5	

Table 22

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
PRINCE EDWARD ISLAND						
TOTAL EMPLOYED	43,000	51,000	59,000			
		%				
1 to 14 hours	6.0	6.4	7.7	1.7		
15 to 29 hours	7.9	9.3	10.1	2.2	1 to 34 hours	5.5
30 to 34 hours	3.6	5.4	5.3	1.6		
35 to 39 hours	11.0	16.6	17.3	6.3	35 to 40 hours	-5.2
40 hours	44.8	41.3	33.4	-11.5		
41 to 49 hours	10.8	5.9	7.7	-3.1	41+ hours	-0.4
50+ hours	15.9	15.0	18.6	2.8		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	23,000	30,000	38,000			
		%				
1 to 14 hours	3.4	3.4	4.4	1.0		
15 to 29 hours	5.6	8.8	8.9	3.3	1 to 34 hours	6.1
30 to 34 hours	2.9	4.3	4.8	1.8		
35 to 39 hours	13.3	22.6	23.3	10.0	35 to 40 hours	-8.5
40 hours	55.2	47.9	36.7	-18.5		
41 to 49 hours	10.6	5.3	8.4	-2.3	41+ hours	2.3
50+ hours	8.9	7.7	13.5	4.6		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	9,000	11,000	11,000			
		%				
1 to 14 hours	7.0	9.0	9.4	2.3		
15 to 29 hours	7.6	7.6	7.3	-0.2	1 to 34 hours	2.3
30 to 34 hours	5.5	7.8	5.7	0.2		
35 to 39 hours	2.9	4.2	3.6	0.7	35 to 40 hours	-0.4
40 hours	22.0	19.6	20.8	-1.1		
41 to 49 hours	9.3	7.8	6.6	-2.7	41+ hours	-1.9
50+ hours	45.8	44.0	46.5	0.8		
TOTAL YOUTHS 15-24	11,000	11,000	9,000			
		%				
1 to 14 hours	14.6	18.3	26.3	11.7		
15 to 29 hours	14.0	15.2	19.2	5.1	1 to 34 hours	19.5
30 to 34 hours	3.6	6.0	6.3	2.7		
35 to 39 hours	13.1	9.8	7.4	-5.8	35 to 40 hours	-14.2
40 hours	36.5	38.2	28.1	-8.4		
41 to 49 hours	10.9	5.6	5.3	-5.6	41+ hours	-5.3
50+ hours	7.3	6.9	7.5	0.2		
NON-STUDENTS 15-24	8,000	8,000	6,000			
		%				
1 to 14 hours	2.4	3.9	6.2	3.8		
15 to 29 hours	5.0	7.9	11.6	6.6	1 to 34 hours	14.9
30 to 34 hours	2.9	6.1	7.5	4.5		
35 to 39 hours	16.9	12.7	11.4	-5.5	35 to 40 hours	-10.1
40 hours	47.9	52.2	43.4	-4.6		
41 to 49 hours	14.9	7.7	8.2	-6.8	41+ hours	-4.8
50+ hours	9.9	9.5	11.9	2.0		

Appendix

Table 23
Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995	Difference 1976 to 1995
NOVA SCOTIA					
TOTAL EMPLOYED	297,000	344,000	384,000		
		%			
1 to 14 hours	5.0	6.7	7.7	2.7	
15 to 29 hours	7.3	9.6	12.2	5.0	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.2	4.8	6.2	3.0	
35 to 39 hours	12.6	13.1	14.4	1.8	35 to 40 hours
40 hours	52.8	46.8	39.0	-13.8	
41 to 49 hours	8.1	6.8	6.9	-1.1	41+ hours
50+ hours	11.1	12.1	13.5	2.4	
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	190,000	229,000	272,000		
		%			
1 to 14 hours	2.8	3.5	3.9	1.0	
15 to 29 hours	5.6	7.9	10.0	4.4	1 to 34 hours
30 to 34 hours	2.9	3.9	5.5	2.6	
35 to 39 hours	13.7	15.8	17.3	3.5	35 to 40 hours
40 hours	58.1	53.0	44.8	-13.3	
41 to 49 hours	8.3	7.1	7.8	-0.5	41+ hours
50+ hours	8.5	8.8	10.8	2.3	
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	32,000	46,000	57,000		
		%			
1 to 14 hours	8.5	14.1	15.6	7.0	
15 to 29 hours	9.3	8.5	11.8	2.6	1 to 34 hours
30 to 34 hours	5.7	6.4	6.6	0.8	
35 to 39 hours	3.8	2.7	4.4	0.6	35 to 40 hours
40 hours	24.5	22.6	20.6	-4.0	
41 to 49 hours	8.4	6.7	5.6	-2.8	41+ hours
50+ hours	39.8	39.1	35.5	-4.3	
TOTAL YOUTHS 15-24	74,000	70,000	58,000	56,000	
		%			
1 to 14 hours	11.7	19.4	27.0	15.3	
15 to 29 hours	11.3	16.9	22.0	10.7	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.1	6.0	8.6	5.5	
35 to 39 hours	13.8	10.1	9.4	-4.3	35 to 40 hours
40 hours	48.3	36.6	24.8	-23.5	
41 to 49 hours	6.6	6.0	3.5	-3.2	41+ hours
50+ hours	5.1	5.0	4.7	-0.5	
NON-STUDENTS 15-24	57,000	51,000	35,000	33,000	
		%			
1 to 14 hours	2.2	4.9	5.6	3.4	
15 to 29 hours	4.8	12.4	16.1	11.3	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.2	7.2	12.4	9.1	
35 to 39 hours	16.3	13.0	13.6	-2.7	35 to 40 hours
40 hours	59.0	48.1	39.5	-19.5	
41 to 49 hours	8.1	7.9	5.5	-2.6	41+ hours
50+ hours	6.3	6.6	7.4	1.1	

Table 24

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
NEW BRUNSWICK						
TOTAL EMPLOYED	234,000	264,000	314,000			
		%				
1 to 14 hours	4.5	6.8	6.2	1.7		
15 to 29 hours	6.6	9.5	10.6	4.0	1 to 34 hours	8.6
30 to 34 hours	2.9	4.4	5.8	2.9		
35 to 39 hours	15.5	17.6	16.9	1.4	35 to 40 hours	-11.8
40 hours	53.1	43.4	39.8	-13.3		
41 to 49 hours	8.1	7.6	7.6	-0.6	41+ hours	3.2
50+ hours	9.3	10.5	13.0	3.7		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	146,000	178,000	223,000			
		%				
1 to 14 hours	2.5	3.6	3.0	0.5		
15 to 29 hours	5.0	7.6	8.9	3.9	1 to 34 hours	6.8
30 to 34 hours	2.7	3.9	5.0	2.3		
35 to 39 hours	16.6	21.6	20.4	3.8	35 to 40 hours	-10.4
40 hours	58.0	47.6	43.8	-14.2		
41 to 49 hours	8.4	7.9	8.3	-0.1	41+ hours	3.7
50+ hours	6.8	7.8	10.6	3.7		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	26,000	33,000	41,000			
		%				
1 to 14 hours	8.1	15.7	12.9	4.8		
15 to 29 hours	8.9	9.7	9.7	0.8	1 to 34 hours	7.8
30 to 34 hours	4.0	5.4	6.1	2.1		
35 to 39 hours	3.7	3.8	4.2	0.5	35 to 40 hours	-3.9
40 hours	28.6	24.8	24.3	-4.3		
41 to 49 hours	9.1	6.2	6.0	-3.1	41+ hours	-3.9
50+ hours	37.5	34.5	36.7	-0.8		
TOTAL YOUTHS 15-24	61,000	53,000	48,000			
		%				
1 to 14 hours	10.5	18.4	22.5	12.0		
15 to 29 hours	10.4	16.1	19.7	9.3	1 to 34 hours	26.1
30 to 34 hours	2.7	5.0	7.4	4.7		
35 to 39 hours	16.8	11.6	10.2	-6.6	35 to 40 hours	-24.5
40 hours	48.8	37.5	30.9	-17.9		
41 to 49 hours	6.8	6.9	5.2	-1.6	41+ hours	-1.6
50+ hours	4.1	4.6	4.0	0.0		
NON-STUDENTS 15-24	49,000	40,000	33,000			
		%				
1 to 14 hours	1.7	5.0	5.0	3.4		
15 to 29 hours	3.9	12.4	14.4	10.5	1 to 34 hours	20.8
30 to 34 hours	2.8	5.8	9.8	6.9		
35 to 39 hours	19.7	14.5	14.1	-5.7	35 to 40 hours	-20.9
40 hours	58.7	47.8	43.5	-15.2		
41 to 49 hours	8.2	8.8	7.4	-0.8	41+ hours	0.1
50+ hours	4.9	5.7	5.8	0.9		

Appendix

Table 25
Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
QUEBEC						
TOTAL EMPLOYED	2,554,000	2,879,000	3,204,000			
		%				
1 to 14 hours	3.2	5.7	5.7	2.4		
15 to 29 hours	5.8	10.1	11.4	5.7	1 to 34 hours	9.8
30 to 34 hours	5.3	6.1	7.0	1.7		
35 to 39 hours	24.0	26.7	25.1	1.1	35 to 40 hours	-8.7
40 hours	43.1	35.0	33.3	-9.9		
41 to 49 hours	9.0	7.0	6.8	-2.2	41+ hours	-1.1
50+ hours	9.6	9.3	10.7	1.1		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	1,663,000	1,955,000	2,306,000			
		%				
1 to 14 hours	1.8	3.0	2.8	1.1		
15 to 29 hours	4.7	8.6	9.6	4.9	1 to 34 hours	7.0
30 to 34 hours	5.3	6.0	6.3	1.0		
35 to 39 hours	26.2	32.3	31.1	4.9	35 to 40 hours	-5.3
40 hours	46.6	37.5	36.4	-10.3		
41 to 49 hours	8.9	7.0	7.2	-1.7	41+ hours	-1.6
50+ hours	6.5	5.7	6.6	0.1		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	263,000	374,000	473,000			
		%				
1 to 14 hours	6.0	10.9	7.8	1.9		
15 to 29 hours	7.7	9.6	9.3	1.6	1 to 34 hours	6.7
30 to 34 hours	5.3	6.6	8.5	3.2		
35 to 39 hours	5.1	5.2	6.4	1.3	35 to 40 hours	2.3
40 hours	23.1	22.2	24.1	1.0		
41 to 49 hours	9.2	7.9	6.3	-2.9	41+ hours	-9.0
50+ hours	43.7	37.6	37.6	-6.1		
TOTAL YOUTHS 15-24	625,000	562,000	427,000			
		%				
1 to 14 hours	7.9	17.1	24.9	17.0		
15 to 29 hours	8.5	16.1	24.0	15.5	1 to 34 hours	34.8
30 to 34 hours	5.1	5.8	7.4	2.3		
35 to 39 hours	25.0	19.6	12.2	-12.8	35 to 40 hours	-29.5
40 hours	40.3	31.0	23.6	-16.7		
41 to 49 hours	9.0	6.6	4.4	-4.6	41+ hours	-5.3
50+ hours	4.2	3.7	3.5	-0.7		
NON-STUDENTS 15-24	517,000	403,000	237,000			
		%				
1 to 14 hours	1.2	3.8	4.2	3.0		
15 to 29 hours	3.9	10.5	13.7	9.9	1 to 34 hours	17.8
30 to 34 hours	5.5	6.9	10.4	4.9		
35 to 39 hours	27.7	24.4	19.1	-8.6	35 to 40 hours	-15.6
40 hours	46.4	40.5	39.4	-7.0		
41 to 49 hours	10.4	8.8	7.3	-3.2	41+ hours	-2.1
50+ hours	4.9	5.1	5.9	1.0		

Table 26

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
ONTARIO						
TOTAL EMPLOYED	3,745,000	4,608,000	5,231,000			
		%				
1 to 14 hours	5.5	6.6	6.8	1.3		
15 to 29 hours	7.9	10.2	11.7	3.8	1 to 34 hours	7.2
30 to 34 hours	2.9	3.8	5.0	2.1		
35 to 39 hours	18.7	18.0	16.4	-2.4	35 to 40 hours	-11.1
40 hours	48.5	43.3	39.7	-8.8		
41 to 49 hours	7.3	7.1	7.4	0.2	41+ hours	3.9
50+ hours	9.2	10.9	13.0	3.8		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	2,489,000	3,075,000	3,756,000			
		%				
1 to 14 hours	2.7	3.1	3.0	0.4		
15 to 29 hours	6.5	8.1	9.0	2.4	1 to 34 hours	4.4
30 to 34 hours	2.6	3.3	4.2	1.6		
35 to 39 hours	20.9	21.9	19.9	-1.0	35 to 40 hours	-9.0
40 hours	53.6	48.6	45.6	-8.0		
41 to 49 hours	7.2	7.3	8.2	1.0	41+ hours	4.5
50+ hours	6.6	7.8	10.1	3.5		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	386,000	570,000	735,000			
		%				
1 to 14 hours	8.4	11.4	9.6	1.2		
15 to 29 hours	8.1	9.9	11.1	3.0	1 to 34 hours	6.6
30 to 34 hours	5.1	5.7	7.6	2.4		
35 to 39 hours	4.2	4.3	5.1	1.0	35 to 40 hours	-0.2
40 hours	23.9	22.1	22.7	-1.2		
41 to 49 hours	10.9	7.8	6.4	-4.5	41+ hours	-6.4
50+ hours	39.3	38.8	37.4	-1.9		
TOTAL YOUTHS 15-24	865,000	957,000	734,000			
		%				
1 to 14 hours	16.3	20.3	28.1	11.8		
15 to 29 hours	11.7	17.3	26.1	14.4	1 to 34 hours	29.2
30 to 34 hours	2.6	3.7	5.6	3.1		
35 to 39 hours	17.7	12.3	8.6	-9.1	35 to 40 hours	-27.4
40 hours	42.2	36.3	24.0	-18.2		
41 to 49 hours	5.8	5.9	4.2	-1.6	41+ hours	-1.8
50+ hours	3.6	4.2	3.4	-0.2		
NON-STUDENTS 15-24	614,000	631,000	378,000			
		%				
1 to 14 hours	1.6	2.6	4.6	3.0		
15 to 29 hours	4.6	9.1	15.2	10.6	1 to 34 hours	18.9
30 to 34 hours	2.9	4.7	8.3	5.4		
35 to 39 hours	22.7	16.9	14.8	-7.9	35 to 40 hours	-20.2
40 hours	55.7	52.5	43.3	-12.3		
41 to 49 hours	7.7	8.4	7.7	0.0	41+ hours	1.3
50+ hours	4.8	5.9	6.1	1.3		

Appendix

Table 27
Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995	Difference 1976 to 1995
MANITOBA					
TOTAL EMPLOYED	435,000	491,000	521,000		
		%			
1 to 14 hours	5.7	7.9	7.7	1.9	
15 to 29 hours	8.4	10.5	13.0	4.5	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.2	4.6	6.2	2.9	
35 to 39 hours	17.3	16.8	14.8	-2.6	35 to 40 hours
40 hours	46.5	42.5	40.2	-6.3	
41 to 49 hours	5.7	4.9	4.3	-1.4	41+ hours
50+ hours	13.1	12.7	13.9	0.9	
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	263,000	302,000	347,000		
		%			
1 to 14 hours	3.7	4.5	3.9	0.2	
15 to 29 hours	7.6	9.2	10.4	2.8	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.0	4.0	5.3	2.3	
35 to 39 hours	20.0	21.7	19.0	-1.0	35 to 40 hours
40 hours	51.9	48.4	47.9	-4.0	
41 to 49 hours	5.6	4.8	4.4	-1.2	41+ hours
50+ hours	8.2	7.3	9.2	1.0	
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	64,000	85,000	90,000		
		%			
1 to 14 hours	8.5	12.7	13.2	4.7	
15 to 29 hours	8.3	9.9	11.9	3.6	1 to 34 hours
30 to 34 hours	5.1	6.3	7.0	1.9	
35 to 39 hours	3.8	3.5	3.5	-0.4	35 to 40 hours
40 hours	20.8	19.1	18.9	-1.9	
41 to 49 hours	8.2	7.3	5.3	-2.9	41+ hours
50+ hours	45.3	41.2	40.3	-4.9	
TOTAL YOUTHS 15-24	111,000	108,000	87,000		
		%			
1 to 14 hours	12.3	18.5	22.6	10.4	
15 to 29 hours	11.2	15.1	25.8	14.6	1 to 34 hours
30 to 34 hours	2.8	4.8	8.1	5.3	
35 to 39 hours	17.2	12.3	8.4	-8.8	35 to 40 hours
40 hours	44.8	40.4	27.0	-17.8	
41 to 49 hours	4.4	3.1	2.3	-2.1	41+ hours
50+ hours	7.4	5.9	5.8	-1.6	
NON-STUDENTS 15-24	85,000	78,000	52,000		
		%			
1 to 14 hours	1.9	3.7	4.7	2.9	
15 to 29 hours	3.9	10.0	16.7	12.7	1 to 34 hours
30 to 34 hours	3.0	5.8	10.7	7.7	
35 to 39 hours	21.1	15.6	12.4	-8.7	35 to 40 hours
40 hours	55.5	52.9	42.6	-12.9	
41 to 49 hours	5.5	4.1	3.6	-1.9	41+ hours
50+ hours	9.1	7.9	9.2	0.2	

Table 28

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
SASKATCHEWAN						
TOTAL EMPLOYED	385,000	459,000	460,000			
		%				
1 to 14 hours	6.8	9.4	8.8	2.0		
15 to 29 hours	8.3	11.3	13.3	5.0	1 to 34 hours	9.2
30 to 34 hours	4.2	5.5	6.4	2.2		
35 to 39 hours	13.3	13.6	11.7	-1.6	35 to 40 hours	-6.6
40 hours	41.4	38.0	36.3	-5.1		
41 to 49 hours	5.0	4.9	5.2	0.2	41+ hours	-2.5
50+ hours	20.9	17.3	18.2	-2.7		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	178,000	243,000	275,000			
		%				
1 to 14 hours	4.6	6.0	4.8	0.2		
15 to 29 hours	7.7	10.7	11.6	3.9	1 to 34 hours	7.1
30 to 34 hours	2.8	4.2	5.7	3.0		
35 to 39 hours	18.3	18.5	16.1	-2.2	35 to 40 hours	-9.9
40 hours	52.6	47.0	45.0	-7.6		
41 to 49 hours	4.5	4.4	5.4	0.9	41+ hours	2.8
50+ hours	9.5	9.3	11.4	1.9		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	113,000	121,000	115,000			
		%				
1 to 14 hours	7.9	12.6	13.4	5.5		
15 to 29 hours	8.0	10.2	12.2	4.2	1 to 34 hours	9.6
30 to 34 hours	6.9	7.3	6.8	-0.1		
35 to 39 hours	3.2	4.0	3.3	0.2	35 to 40 hours	1.5
40 hours	15.5	16.5	16.8	1.3		
41 to 49 hours	7.6	7.5	6.3	-1.4	41+ hours	-11.1
50+ hours	51.0	41.9	41.2	-9.8		
TOTAL YOUTHS 15-24	101,000	101,000	73,000			
		%				
1 to 14 hours	12.5	18.4	22.3	9.8		
15 to 29 hours	11.4	14.9	21.8	10.4	1 to 34 hours	23.9
30 to 34 hours	4.0	6.0	7.7	3.7		
35 to 39 hours	14.0	12.1	7.5	-6.4	35 to 40 hours	-22.6
40 hours	46.3	37.6	30.2	-16.2		
41 to 49 hours	3.2	3.1	3.1	-0.1	41+ hours	-1.3
50+ hours	8.7	7.9	7.4	-1.3		
NON-STUDENTS 15-24	77,000	76,000	46,000			
		%				
1 to 14 hours	2.6	4.5	4.6	2.1		
15 to 29 hours	4.3	10.4	13.6	9.2	1 to 34 hours	17.7
30 to 34 hours	3.5	7.0	9.8	6.4		
35 to 39 hours	16.6	15.2	10.8	-5.8	35 to 40 hours	-18.7
40 hours	58.1	48.5	45.3	-12.8		
41 to 49 hours	4.1	4.1	4.6	0.6	41+ hours	1.0
50+ hours	10.8	10.3	11.3	0.5		

Appendix

Table 29
Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
ALBERTA						
TOTAL EMPLOYED	859,000	1,170,000	1,373,000			
		%				
1 to 14 hours	6.0	6.6	6.9	1.0		
15 to 29 hours	8.8	10.6	12.2	3.5	1 to 34 hours	7.2
30 to 34 hours	3.4	4.7	6.2	2.8		
35 to 39 hours	16.0	17.6	12.1	-3.9	35 to 40 hours	-9.0
40 hours	43.0	40.9	38.0	-5.0		
41 to 49 hours	7.3	6.2	7.2	-0.1	41+ hours	1.8
50+ hours	15.5	13.4	17.4	1.9		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	468,000	727,000	877,000			
		%				
1 to 14 hours	3.6	4.1	3.5	-0.1		
15 to 29 hours	7.7	9.4	10.0	2.3	1 to 34 hours	4.7
30 to 34 hours	2.8	3.9	5.3	2.5		
35 to 39 hours	19.0	22.0	15.9	-3.1	35 to 40 hours	-9.3
40 hours	50.5	45.5	44.4	-6.1		
41 to 49 hours	7.4	6.0	7.9	0.5	41+ hours	4.5
50+ hours	9.0	9.0	13.0	4.0		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	162,000	193,000	283,000			
		%				
1 to 14 hours	9.0	9.8	11.2	2.1		
15 to 29 hours	8.2	9.8	11.9	3.7	1 to 34 hours	7.1
30 to 34 hours	5.9	7.2	7.2	1.3		
35 to 39 hours	3.9	4.5	3.5	-0.4	35 to 40 hours	3.1
40 hours	18.1	21.4	21.6	3.5		
41 to 49 hours	8.9	8.0	6.3	-2.6	41+ hours	-10.2
50+ hours	46.0	39.3	38.4	-7.5		
TOTAL YOUTHS 15-24	244,000	254,000	220,000			
		%				
1 to 14 hours	12.0	14.9	20.2	8.2		
15 to 29 hours	12.7	15.0	22.8	10.1	1 to 34 hours	22.9
30 to 34 hours	3.5	5.0	8.1	4.6		
35 to 39 hours	16.6	13.9	6.8	-9.8	35 to 40 hours	-20.8
40 hours	40.9	39.8	29.9	-11.0		
41 to 49 hours	6.1	4.9	4.8	-1.3	41+ hours	-2.1
50+ hours	8.2	6.6	7.4	-0.8		
NON-STUDENTS 15-24	178,000	188,000	138,000			
		%				
1 to 14 hours	1.6	2.7	3.3	1.6		
15 to 29 hours	3.8	8.6	14.2	10.4	1 to 34 hours	19.7
30 to 34 hours	2.7	5.8	10.3	7.6		
35 to 39 hours	20.6	17.1	9.2	-11.4	35 to 40 hours	-19.7
40 hours	52.7	50.8	44.5	-8.3		
41 to 49 hours	8.0	6.3	7.2	-0.8	41+ hours	0.0
50+ hours	10.6	8.7	11.4	0.8		

Table 30

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
BRITISH COLUMBIA						
TOTAL EMPLOYED	1,066,000	1,297,000	1,762,000			
			%			
1 to 14 hours	6.0	8.3	7.6	1.6		
15 to 29 hours	8.9	11.1	12.2	3.3	1 to 34 hours	7.7
30 to 34 hours	3.8	5.4	6.6	2.8		
35 to 39 hours	21.4	19.8	16.6	-4.8	35 to 40 hours	-12.3
40 hours	46.2	39.2	38.7	-7.5		
41 to 49 hours	4.6	4.8	5.5	0.9	41+ hours	4.6
50+ hours	9.1	11.4	12.8	3.7		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	682,000	841,000	1,201,000			
			%			
1 to 14 hours	3.5	4.4	4.2	0.7		
15 to 29 hours	8.0	9.2	10.4	2.5	1 to 34 hours	5.3
30 to 34 hours	3.5	4.6	5.7	2.1		
35 to 39 hours	24.6	25.4	20.9	-3.7	35 to 40 hours	-9.8
40 hours	49.3	43.7	43.3	-6.1		
41 to 49 hours	4.6	4.7	5.9	1.3	41+ hours	4.5
50+ hours	6.5	8.0	9.7	3.1		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	133,000	218,000	302,000			
			%			
1 to 14 hours	11.1	15.5	12.0	0.9		
15 to 29 hours	7.9	10.6	11.1	3.2	1 to 34 hours	7.2
30 to 34 hours	5.0	6.4	8.2	3.1		
35 to 39 hours	4.4	3.7	4.9	0.4	35 to 40 hours	-5.3
40 hours	30.5	24.3	24.8	-5.7		
41 to 49 hours	7.8	7.0	6.3	-1.5	41+ hours	-2.0
50+ hours	33.2	32.6	32.8	-0.4		
TOTAL YOUTHS 15-24	253,000	248,000	262,000			
			%			
1 to 14 hours	14.3	21.7	22.5	8.2		
15 to 29 hours	12.1	17.4	21.2	9.2	1 to 34 hours	21.7
30 to 34 hours	3.9	6.9	8.2	4.4		
35 to 39 hours	20.6	13.5	9.8	-10.8	35 to 40 hours	-22.5
40 hours	42.9	33.2	31.2	-11.7		
41 to 49 hours	2.9	2.9	3.0	0.1	41+ hours	0.8
50+ hours	3.4	4.3	4.0	0.7		
NON-STUDENTS 15-24	190,000	176,000	160,000			
			%			
1 to 14 hours	2.1	6.0	4.3	2.2		
15 to 29 hours	6.0	13.6	12.4	6.4	1 to 34 hours	15.4
30 to 34 hours	4.2	8.3	11.0	6.8		
35 to 39 hours	25.5	17.6	14.0	-11.5	35 to 40 hours	-18.4
40 hours	54.3	44.7	47.4	-6.9		
41 to 49 hours	3.6	3.9	4.8	1.2	41+ hours	3.0
50+ hours	4.4	5.8	6.2	1.8		

Appendix

Table 31
Estimates and average hours usually worked by multiple job holders by age, sex and industry sector, Canada and provinces, annual averages 1996

	Canada	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia
'000											
Total	699.3	5.0	3.3	18.7	12.0	107.2	258.3	40.0	41.7	109.9	103.3
Persons aged 15 to 24	138.6	1.2	0.7	4.2	2.5	25.4	52.2	8.9	7.2	18.0	18.5
Persons aged 25 to 54	516.8	3.7	2.4	13.6	9.0	77.2	188.5	28.7	31.2	84.9	77.7
Men aged 25 to 54	259.2	2.2	1.4	7.1	4.3	40.6	92.6	14.6	16.4	42.0	38.0
Women aged 25 to 54	257.6	1.5	1.0	6.5	4.7	36.6	95.9	14.2	14.7	42.9	39.6
Persons aged 55 and over	43.9	0.1	0.2	1.0	0.5	4.6	17.6	2.4	3.4	6.9	7.1
Goods producing	137.9	0.7	0.7	2.6	1.9	18.1	50.7	8.5	11.5	26.5	16.8
Persons aged 15 to 24	18.6	0.1	0.1	0.4	0.2	3.0	7.5	1.2	1.3	2.6	2.1
Persons aged 25 to 54	107.2	0.5	0.5	2.0	1.6	14.1	39.3	6.6	8.5	21.7	12.4
Men aged 25 to 54	77.8	0.4	0.5	1.5	1.2	10.7	28.4	4.7	6.1	15.8	8.5
Women aged 25 to 54	29.4	0.1	0.1	0.5	0.4	3.5	10.9	1.9	2.4	5.8	3.9
Persons aged 55 and over	12.0	...	0.1	0.2	0.1	0.9	3.9	0.7	1.6	2.3	2.2
Service producing	561.5	4.3	2.6	16.1	10.1	89.1	207.6	31.6	30.3	83.4	86.5
Persons aged 15 to 24	120.0	1.0	0.6	3.8	2.3	22.3	44.7	7.7	5.8	15.4	16.4
Persons aged 25 to 54	409.6	3.2	1.9	11.5	7.4	63.0	149.2	22.2	22.6	63.3	65.3
Men aged 25 to 54	181.4	1.7	0.9	5.6	3.0	29.9	64.2	9.9	10.3	26.2	29.6
Women aged 25 to 54	228.2	1.4	0.9	6.0	4.4	33.1	85.0	12.3	12.3	37.1	35.7
Persons aged 55 and over	31.9	0.1	0.1	0.8	0.4	3.8	13.8	1.7	1.8	4.7	4.9
Total	46.2	48.3	51.9	46.9	47.3	44.2	45.0	47.0	50.0	49.6	45.3
Persons aged 15 to 24	38.5	39.9	42.0	37.5	40.5	37.0	37.0	41.3	42.1	41.6	38.5
Persons aged 25 to 54	48.2	50.7	54.4	49.5	49.0	46.3	47.2	48.9	51.7	51.1	47.0
Men aged 25 to 54	54.7	56.5	61.3	54.8	55.7	52.1	53.5	56.3	60.0	58.8	52.4
Women aged 25 to 54	41.7	42.3	44.7	43.8	43.0	39.9	41.1	41.2	42.5	43.5	41.8
Persons aged 55 and over	47.3	54.5	54.8	50.5	49.9	47.2	45.6	45.4	50.7	52.3	44.7
Goods producing	54.5	59.4	62.5	54.4	55.7	52.9	53.4	54.9	58.7	57.6	50.9
Persons aged 15 to 24	47.2	39.5	53.7	45.1	46.8	41.7	46.5	50.5	50.8	51.5	48.7
Persons aged 25 to 54	55.8	65.6	64.9	56.6	57.0	55.6	54.6	55.8	60.1	58.4	51.7
Men aged 25 to 54	59.9	67.5	67.1	62.1	60.1	58.4	58.8	60.0	65.3	62.9	54.6
Women aged 25 to 54	45.1	54.3	48.3	41.3	47.1	46.8	43.6	45.3	47.1	46.1	45.4
Persons aged 55 and over	53.7	...	57.7	50.5	50.4	47.9	54.5	54.1	57.6	57.6	48.2
Service producing	44.2	46.4	48.9	45.7	45.7	42.4	43.0	44.9	46.7	47.1	44.3
Persons aged 15 to 24	37.1	39.9	40.1	36.8	40.0	36.4	35.4	39.8	40.1	40.0	37.2
Persons aged 25 to 54	46.2	48.3	51.4	48.3	47.2	44.3	45.3	46.8	48.6	48.6	46.1
Men aged 25 to 54	52.5	53.7	58.3	52.8	53.9	49.9	51.2	54.6	56.9	56.4	51.8
Women aged 25 to 54	41.2	41.7	44.4	44.0	42.7	39.2	40.8	40.6	41.6	43.2	41.4
Persons aged 55 and over	44.9	58.1	52.4	50.5	49.8	47.0	43.1	41.9	44.7	49.7	43.0

Appendix: Non-LFS sources of hours data

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey are interviewed once or twice per year for six years to collect information about their labour market experiences, income and family circumstances. The first reference year of the survey was 1993.

SLID has several variables that summarize the total volume of work done at all jobs that year, based on the detailed information collected on a job-by-job basis. The following are examples:

- Number of jobs held in each week of the year**
- Number of jobs held in the year**
- Months in which some work was done**
- Total (usual) hours at all jobs**
- Months worked at the job**
- Average weekly hours by month**
- Type of work schedule**

For further information about SLID, contact Alison Hale
613-951-3257, e-mail: hale@statcan.ca

The Survey of Employment, Payrolls and Hours (SEPH)

SEPH collects information from businesses to provide monthly estimates of payroll employees, average weekly and hourly earnings and average weekly hours for Canada, the provinces and territories at detailed industry levels. Data on average weekly hours paid, both including and excluding overtime, are available for employees paid by the hour and average standard hours of work are available for salaried employees. Average hours are calculated by taking the total hours worked and dividing by the number of employees.

For more information, contact the Labour division at 613-951-4090, e-mail: [labour@statcan.ca](mailto/labour@statcan.ca)

The Census of Population

Conducted every five years since 1971, the Census collects labour market information from a one in five sample of the entire population. Included is information on actual hours worked at all jobs held in the week prior to Census Day.

For more information, contact Ron Logan at 951-6909,
e-mail: loganron@statcan.ca.

N° 71-005-XPB au catalogue



Le point sur la population active

Les heures de travail

Été 1997



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordinolinguistique et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Nathalie Caron, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4168) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : <http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)	1 800 267-6677

Renseignements sur les commandes/abonnements

Les prix n'incluent pas la taxe de vente

N° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement sur version papier au coût de 29 \$ le numéro ou 96 \$ pour 4 numéros au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 29 \$ US le numéro ou 96 \$ US pour 4 numéros.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou téléphonez au (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033, par télécopieur au (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734 ou via l'Internet : order@statcan.ca. Pour un changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et nouvelle adresse. On peut aussi se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



Statistique Canada
Division des enquêtes-ménages

Le point sur la population active

Les heures de travail

Été 1997 Vol. 1, no 2

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1997

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasinier dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Juillet 1997

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques.

1010242373



BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
STATISTICS CANADA LIBRARY

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Directeur général, Direction des enquêtes des ménages et du travail

Maryanne Webber, Directrice, Division des enquêtes-ménages (613) 951-2899

Deborah Sunter, Gestionnaire, Sous-division de l'Enquête sur la population active (EPA), Division des enquêtes-ménages (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analyse (613) 951-2301

Ross McOrmond, Traitement des données (613) 951-4734

Royal Généreux, Traitement (613) 951-4725

avec l'aide du personnel de la sous-division de l'Enquête sur la population active.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec les auteurs suivants:

Geoff Bowlby

Téléphone: (613) 951-3325

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lévesque

Téléphone: (613) 951-2301

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: levejea@statcan.ca

Deborah Sunter

Téléphone: (613) 951-4740

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: suntdeb@statcan.ca

Soulignons également la participation de Jean-Pierre Maynard (Division de l'analyse micro-économique et Vincent Ferrao (Division des enquêtes ménages) à la rédaction de la présente publication.

Faits saillants

Au tournant du siècle, le travailleur moyen travaillait 60 heures par semaine. Avec le temps, la croissance de la productivité et du salaire réel a permis un déclin général de la durée moyenne de la semaine de travail. Les années 60 ont marqué l'introduction de la semaine de travail réduite à 40 heures sur une période de 5 jours. La réduction de la semaine de travail s'est poursuivie jusqu'au début des années 80. Depuis, le travailleur canadien n'a pas réduit de façon notable sa semaine de travail. De fait, avec une moyenne de 37,1 heures en 1995, la semaine de travail n'était que 20 minutes plus courte que 10 ans auparavant.

Même si la semaine de travail demeurait relativement stable au cours des dernières années, les proportions de gens travaillant soit des heures courtes, soit des heures longues augmentaient. En 1995, 24 % des travailleurs effectuaient moins de 35 heures par semaine, une augmentation de 8 points de pourcentage depuis 1976. Au cours de la même période, le pourcentage de travailleurs effectuant de longues heures (plus de 40 heures) passait de 19 % à 22 %.

Alors que la semaine standard de travail devenait moins généralisée, une plus grande proportion des personnes occupées travaillaient à temps partiel. Il en est résulté une progression dans le nombre de personnes sous-employées. Au premier trimestre de 1997, le nombre de sous-employés représentait 2,2 % de l'emploi total. Environ 293 000 des travailleurs à temps partiel qui avaient cherché un emploi à temps plein ne travaillaient pas à temps plein à cause des conditions économiques.

Même si un manque d'opportunités de travailler à temps plein empêche certains de le faire, plusieurs raisons «non économiques» existent pour travailler à temps partiel. Par exemple, certains travaillent à temps partiel par ce

qu'ils vont à l'école, s'occupent des enfants ou participent à d'autres activités. Un peu plus de deux travailleurs sur trois qui travaillent à temps partiel le font par choix, ce qui représente 1,9 million de personnes.

La hausse du nombre de personnes effectuant de longues heures nous amène à nous demander combien de personnes font du temps supplémentaire dans une semaine. Au début de 1997, une moyenne de 1,9 million de personnes effectuaient du temps supplémentaire, rémunéré ou non, ce qui représentait 18,6 % de tous les employés au travail. La majorité de ces travailleurs n'étaient pas rémunérés pour leur efforts additionnels, car 10,7 % de tous les travailleurs effectuaient des heures supplémentaires non rémunérées et seulement 8,4 % effectuaient des heures supplémentaires rémunérées.

La proportion de personnes qui ont plus d'un emploi a grandement augmenté au cours des vingt dernières années et a contribué à l'augmentation du nombre de personnes travaillant de longues heures. En général, la personne qui a plus d'un emploi travaille de longues heures. En 1996, ces personnes étaient moins susceptibles de travailler à temps plein dans leur emploi principal que ce n'était le cas en 1976. De fait, une forte proportion de ces personnes avaient deux emplois à temps partiel pour joindre les deux bouts.

La croissance relative du nombre de personnes travaillant de longues heures résulte aussi, en partie, de la croissance du travail indépendant. En 1995, les travailleurs indépendants (ou autonomes) étaient trois fois plus enclins à travailler de longues heures que les employés. Un tiers des travailleurs indépendants travaillaient plus de 49 heures par semaine à leur entreprise.

Heures de travail : Introduction

La demande en ce qui a trait à l'information sur les heures de travail est plus importante que jamais auparavant. Les économistes et les décideurs sont intéressés par le lien qui existe entre la répartition du travail et le chômage. Il a été proposé qu'au sein d'une économie où les pressions sont grandes en vue de la création de nouveaux emplois, les heures de travail des emplois existants soient redistribuées pour combattre le chômage. Chez les employés, les heures de travail constituent un facteur essentiel des inégalités croissantes en ce qui a trait à la rémunération. Les autres préoccupations touchent principalement l'interaction entre les demandes du monde du travail et les obligations familiales.

La présente publication fait mention des tendances quant aux heures de travail selon divers points de vue importants. Tout d'abord, on fournit au lecteur un bref aperçu des nombreux indicateurs liés au travail et de leurs utilisations respectives. Puis, on retrace en termes généraux l'évolution de la semaine de travail. En fait, après des décennies de diminution marquée, depuis le milieu des années 70, la durée de la semaine de travail normale semble maintenant s'être stabilisée. Toutefois, un examen plus minutieux permet de percevoir une inégalité croissante quant à la répartition des heures de travail.

Du fait qu'un nombre beaucoup plus important de personnes travaillent des petites ou des longues semaines, il est instructif d'examiner de plus près chacun de ces groupes. Par exemple, parmi ceux qui travaillent à temps partiel, certains le font de façon «volontaire», parce qu'ils fréquentent l'école, qu'ils doivent s'occuper de leurs enfants ou par préférence personnelle. D'autres préféreraient avoir des heures plus longues, mais ne peuvent les obtenir et sont considérés comme travaillant à temps partiel de façon «involontaire». La distinction est importante, étant donné qu'elle nous fournit un indicateur du sous-emploi et de l'offre possible de main-d'œuvre.

Même si l'on ne dispose pas de mesures similaires du caractère volontaire ou involontaire des semaines de travail plus longues, il est possible de faire une distinction entre les heures supplémentaires rémunérées et celles qui sont effectuées «gratuitement», ainsi que d'évaluer les caractéristiques des travailleurs et des emplois dont les heures supplémentaires sont rémunérées et non rémunérées. Encore une fois, la distinction est importante, étant donné que, bien que ces deux éléments traduisent une concentration de l'effort de travail, les heures supplémentaires rémunérées sont plus susceptibles d'être redistribuées et de permettre le recrutement de nouveaux employés.

Parmi les autres tendances qui ont attiré l'attention des analystes et des décideurs figure l'augmentation de la proportion de travailleurs qui travaillent à plus d'un emploi ou d'une entreprise. Ces personnes additionnent en fait les heures de travail de deux emplois ou plus, ce qui fait augmenter le nombre d'heures qu'ils effectuent chaque semaine, et par voie de conséquence, leur rémunération.

Le travail indépendant ou autonome suit une tendance à la hausse qui s'est accentuée, surtout depuis les années 90. Cela soulève des questions au sujet de la nature et de la qualité de ce genre de travail. Même si ces questions seront abordées de façon plus poussée dans un numéro à venir de la présente publication, la dimension des heures de travail liées aux emplois autonomes est examinée ici.

La majeure partie des données figurant dans le présent document sont tirées de l'Enquête sur la population active. Cependant, Statistique Canada possède d'autres sources de données sur les heures de travail dont le recensement, l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures et l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Les sujets traités dans le présent rapport sont les suivants :

- Un aperçu des données sur les heures de travail selon l'EPA
- Tendances relatives à la répartition des heures de travail
- Sous-emploi
- Travail à temps partiel par choix
- Heures supplémentaires, non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée
- Le cumul d'emplois pour un plus grand nombre d'heures de travail
- L'horaire de travail du propriétaire d'entreprise
- Définitions, sources des données de l'EPA et méthodologie d'enquête
- Annexe : tableaux détaillés
- Annexe : Sources des données sur les heures ne provenant pas de l'EPA

Un aperçu des données sur les heures de travail selon l'EPA

Le concept des heures de travail comporte de multiples facettes. Une gamme variée d'indicateurs sont nécessaires pour examiner les tendances quant au volume de travail et à la répartition de celui-ci. Une brève description de ces indicateurs et de leurs utilisations respectives figure ci-après.

Heures habituelles

La comptabilisation des heures hebdomadaires habituellement travaillées fournit une indication générale du volume de travail dérivant du marché. Cette mesure n'est pas touchée par les augmentations ou les diminutions temporaires des horaires de travail découlant de facteurs comme les heures supplémentaires, les jours fériés, les vacances, la maladie et les grèves, étant donné qu'elle est fondée sur la notion d'une semaine de travail habituelle ou moyenne.

- Le concept des heures habituelles a changé avec le remaniement du questionnaire de l'Enquête sur la population active. De 1976 à 1996, les heures habituelles correspondaient aux heures de travail effectuées au cours d'une semaine type, peu importe si ces heures étaient rémunérées ou non rémunérées. Ainsi, lorsque l'horaire de travail comportait généralement des heures supplémentaires rémunérées ou des heures supplémentaires non rémunérées, celles-ci étaient incluses dans les estimations des heures habituelles. Avec l'introduction du nouveau questionnaire en 1997, la définition des heures habituelles pour les travailleurs indépendants n'a pas été affectée mais elle a considérablement changé pour les employées.
- Pour les employés, les heures habituelles sont maintenant définies comme celles qui sont normalement effectuées au cours de la semaine à un taux salarial régulier. L'information sur le temps supplémentaire (rémunéré ou non) est notée séparément.
- Ce changement a été apporté pour permettre une meilleure compréhension des horaires de travail normaux et du comportement en matière d'heures supplémentaires. Du fait de l'avènement de questions sur la rémunération dans le questionnaire de 1997, la nouvelle définition permet en outre une mesure plus appropriée en vue du calcul de la rémunération hebdomadaire et horaire habituelle.
- Le nouveau concept des heures habituelles pour les employés a été adopté graduellement entre septembre 1996 et janvier 1997 et semble avoir légèrement fait baisser les estimations du nombre de ces heures pour cette période, principalement pour les travailleurs à

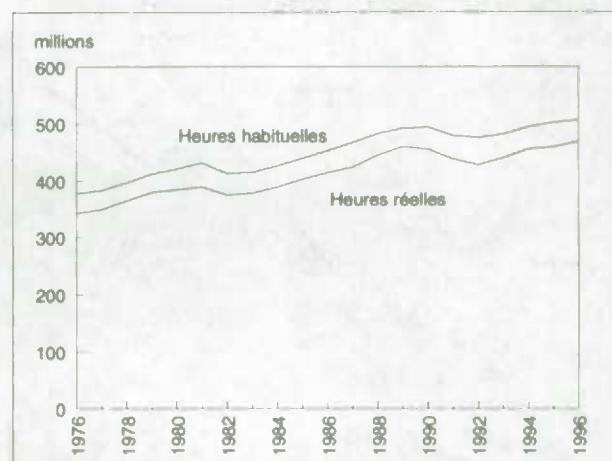
temps plein qui effectuent généralement des heures supplémentaires rémunérées ou non rémunérées. Cela devrait être pris en compte pour l'analyse des tendances, particulièrement celles touchant les travailleurs qui font de longues semaines de travail. (Voir «Tendances relatives à la répartition des heures de travail».)

Heures réelles

La comptabilisation du total des heures effectivement travaillées (heures réelles) fournit une estimation particulière du volume de travail dérivant du marché effectué au cours de la semaine de référence. Cette mesure rend compte des augmentations ou des diminutions temporaires des heures de travail (découlant, par exemple, de la maladie, de vacances, de jours fériés, d'heures supplémentaires, d'horaires irréguliers)¹.

Graphique 1

Le total des heures hebdomadaires réelles est généralement inférieur au total des heures habituelles



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

¹ Le remaniement du questionnaire de l'Enquête sur la population active effectué en 1997 n'a pas eu de répercussions sur la continuité historique des heures réelles pour les employés ou les travailleurs autonomes.

Un aperçu des données sur les heures de travail selon l'EPA

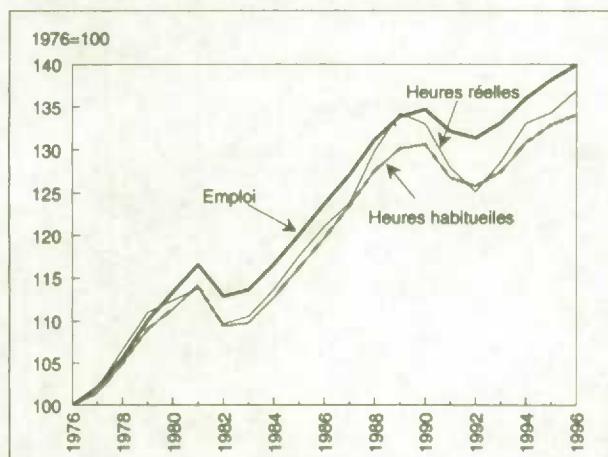
- Étant donné qu'elles fournissent une estimation du travail directement attribuable à la production courante de biens ou de services, les heures de travail réelles sont utilisées pour les estimations de la productivité de la main-d'œuvre.
- Comme on peut le constater dans le graphique ci-dessus, le total des heures réelles est toujours inférieur au total agrégé des heures habituelles, étant donné que le total net des heures perdues est toujours supérieur aux total net des heures travaillées en sus de l'horaire normal.

Changements touchant les heures de travail par rapport aux changements touchant l'emploi

Le total des heures habituelles et réelles ont tendance à augmenter et à diminuer avec l'emploi. Afin de déterminer si l'augmentation des heures de travail correspond à celle de l'emploi, on peut effectuer une comparaison de l'indice de croissance pour chaque série.

Graphique 2

À long terme, le taux de croissance de l'emploi a dépassé celui des heures hebdomadaires habituelles et réelles



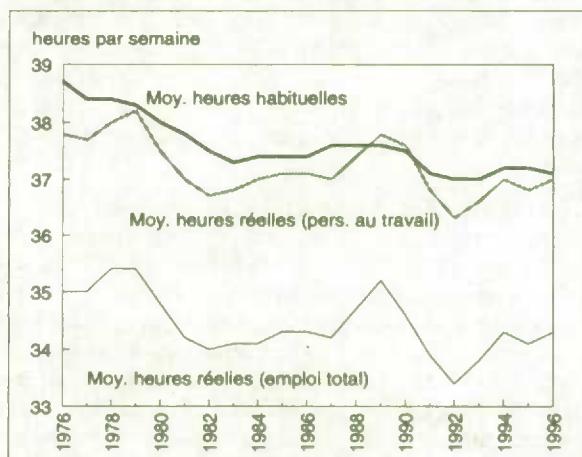
Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Moyenne des heures habituelles et des heures réelles

La moyenne des heures travaillées chaque semaine fournit un indice plus simple du rythme relatif de changement touchant les heures et l'emploi. Des moyennes peuvent être calculées pour chaque sous-groupe, comme l'âge, le sexe, la branche d'activité, etc. (Des tableaux détaillés se trouvent en annexe.)

Graphique 3

Les heures réelles sont davantage influencées par l'évolution des conditions économiques



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

■ Étant donné que l'emploi a augmenté à un rythme plus rapide que les heures de travail (graphique 2), il n'est pas étonnant de constater que la moyenne des heures habituelles a subi une tendance à la baisse à long terme, même si le taux de diminution a été beaucoup plus faible depuis le début des années 80. Par exemple, la moyenne des heures habituelles était de 38,7 en 1997, de 37,4 en 1985 et de 37,1 en 1996. On a enregistré une baisse de près d'une heure et demie par travailleur entre 1976 et 1985. Par contre, la diminution notée entre 1985 et 1996 n'a été que de 20 minutes environ par travailleur.

■ La moyenne des heures réelles est un indicateur plus efficace des changements qui touchent le cycle économique que la moyenne des heures habituelles. Le graphique 3 montre que la moyenne des heures réelles a diminué davantage au cours des récessions du

début des années 80 et 90. Les heures réelles tendent aussi à amorcer un mouvement à la hausse plus rapidement que l'emploi en période de reprise.

- Lorsque l'on calcule la moyenne des heures réelles pour ceux qui ont travaillé au moins une partie de la semaine de référence, on note un très léger écart de niveau par rapport à la moyenne des heures habituelles. Les différences viennent uniquement du fait que ceux qui sont au travail peuvent avoir été absents une partie de la semaine ou avoir effectué des heures supplémentaires rémunérées ou des heures supplémentaires non rémunérées. Toutefois, lorsque l'on calcule la moyenne des heures réelles pour tous les employés, elle est de beaucoup inférieure à la moyenne des heures habituelles. Les écarts vont de 2,5 à 3,5 heures, ou 7 à 9 %, en raison des heures perdues par ceux qui sont absents pendant une partie ou la totalité de la semaine de référence. Les vacances et les jours fériés comptent pour la majeure partie des heures perdues (58 % en 1996), suivis par la maladie (21 %) et les obligations personnelles ou familiales (12 %).

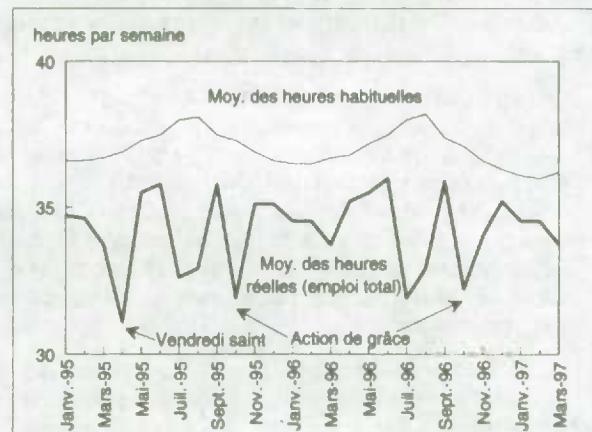
Les heures de travail ont un caractère très saisonnier

Le total hebdomadaire des heures normales et réelles est fortement saisonnier, étant donné qu'il évolue avec les niveaux d'emploi au cours de l'année. Les heures réelles

ont aussi leurs propres tendances saisonnières, et elles reflètent pour une large part la popularité des mois d'été pour les vacances et l'occurrence assez régulière de jours fériés comme le Vendredi saint et l'Action de grâce au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Graphique 5

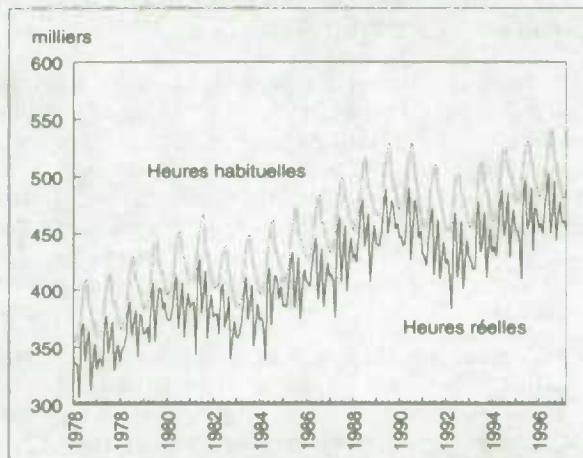
Les jours fériés, les vacances et les emplois d'été pour étudiants jouent un rôle majeur quant au caractère saisonnier des heures effectivement travaillées



Source : Enquête sur la population active, données mensuelles non désaisonnalisées

Graphique 4

Les heures réelles subissent des influences saisonnières plus grandes que les heures habituelles



Source : Enquête sur la population active, données mensuelles non désaisonnalisées

■ Les fluctuations à court terme des estimations des heures réelles sont particulièrement touchées par la variabilité des dates de la semaine de référence de l'enquête ainsi que la présence ou l'absence de congés fixes (Jour du Souvenir) ou mobiles (Pâques, Action de grâce) au cours de la semaine de référence.

■ Des ajustements peuvent être apportés aux données afin de tenir compte des effets des jours fériés. La nature de ces ajustements dépend de l'utilisation prévue des données. Dans le cas des estimations annuelles de la productivité de la main-d'œuvre, les heures réelles sont rajustées pour tenir compte du fait que les données de l'enquête sont recueillies au cours d'une semaine particulière chaque mois (la semaine de référence), et que cette semaine n'est pas nécessairement représentative de l'ensemble du mois.

Un aperçu des données sur les heures de travail selon l'EPA

- Les jours fériés comme Pâques et l'Action de grâce ne coïncident pas toujours avec les semaines de référence de l'EPA, ce qui entraîne des distorsions majeures quant aux tendances à court terme. Ces distorsions sont absentes de la série des heures réelles désaisonnalisée, du fait que l'on effectue un rajustement afin de tenir compte de la variabilité des dates des jours fériés.

Indicateurs de la répartition du travail

Même s'il est essentiel de suivre les changements qui touchent le niveau d'emploi, il est aussi très important de mieux comprendre la qualité et la pertinence des emplois créés.

- La classification à temps plein ou à temps partiel des emplois, selon les heures habituellement consacrées à la principale ou à l'unique activité, est l'indicateur le plus populaire et le plus répandu de la suffisance d'un emploi. Les travailleurs à temps plein sont définis comme ceux qui travaillent habituellement au moins 30 heures par semaine, tandis que les heures habituelles des travailleurs à temps partiel sont inférieures à 30 par semaine.
- Un indicateur sommaire utile de la croissance relative du taux d'emploi à temps plein et à temps partiel est le taux d'emploi à temps partiel, c'est-à-dire la propor-

tion de personnes employées qui travaillent à temps partiel dans leur emploi ou leur activité principal ou unique. (Voir «Sous-emploi» et «Temps partiel par choix» pour un examen des raisons invoquées par les personnes pour justifier le fait qu'elles travaillent à temps partiel).

Graphique 7

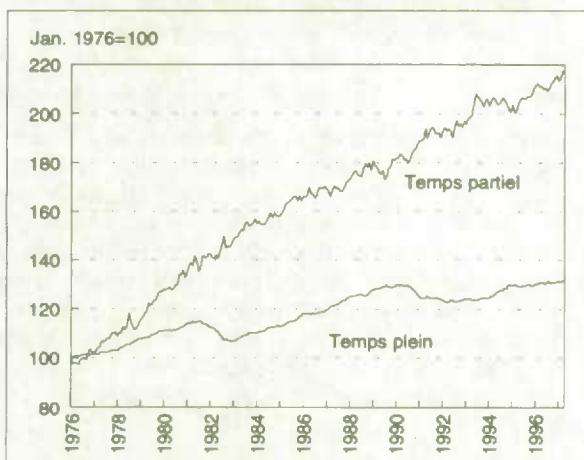
Près d'un emploi sur cinq est à temps partiel



Source : *Enquête sur la population active, données mensuelles désaisonnalisées*

Graphique 6

L'emploi à temps partiel continue de croître à un taux plus rapide que l'emploi à temps plein



Source : *Enquête sur la population active, données mensuelles désaisonnalisées*

La dichotomie emploi à temps partiel/emploi à temps plein n'explique pas complètement la répartition du travail

Il est raisonnable de partir du principe que si l'emploi à temps partiel augmente à un taux plus rapide que l'emploi à temps plein, ce qui fait augmenter le taux d'emploi à temps partiel, on devrait assister à une diminution correspondante de la moyenne des heures habituelles. Toutefois, comme le montrait le graphique 3, la moyenne des heures habituelles a à peine diminué depuis le début des années 80, tandis que le taux d'emploi à temps partiel est passé d'environ 16 % à 19 %.

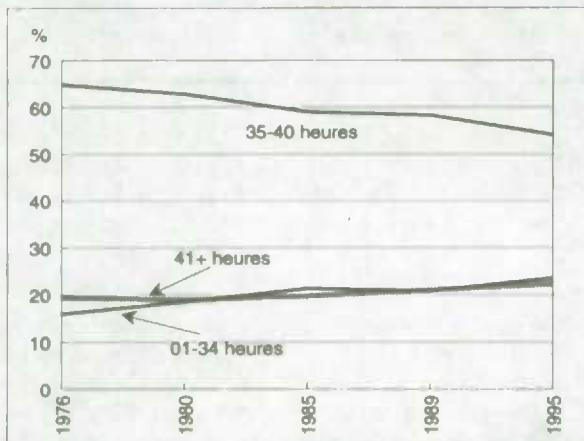
- Pour mieux comprendre la répartition du temps de travail, on doit tenir compte d'éléments autres que la dichotomie emploi à temps plein/emploi à temps partiel. Étant donné qu'un nombre précis d'heures habituellement travaillées est recueilli auprès de chacun

des répondants de l'Enquête sur la population active, on peut exprimer la répartition des heures de travail avec autant de détails que cela est nécessaire pour toute analyse particulière.

- Par exemple, une classification à trois niveaux, qui permet de répartir les heures de travail entre les horaires normaux à temps plein (35 à 40 heures), les horaires plus longs que la normale (41 heures et plus) et les horaires plus courts que la normale (1 à 34 heures), permet d'expliquer la stabilité des heures moyennes en dépit de l'augmentation du taux d'emploi à temps partiel. Même si l'emploi à temps partiel a augmenté plus rapidement que l'emploi à temps plein récemment, la proportion de travailleurs à temps plein dont l'horaire habituel dépasse la semaine de travail «normale» à temps plein a aussi augmenté.

Graphique 8

La proportion de travailleurs ayant une semaine de travail «normale» de 35 à 40 heures a diminué de 11 points de pourcentage au cours des 20 dernières années



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

- Une répartition plus détaillée des heures en sept groupes permet d'obtenir des données additionnelles sur la nature de cette «polarisation» du temps de travail. La majeure partie de l'augmentation du nombre de travailleurs qui font de longues heures a touché ceux travaillant au moins 50 heures par semaine, tandis que la tendance à la hausse quant à la proportion de ceux qui ont une semaine de travail plus courte que la normale est principalement le fait de l'augmentation de la

proportion de ceux qui travaillent de 15 à 29 heures, avec une augmentation légère de la proportion de ceux qui travaillent moins de 15 heures par semaine.

- La «polarisation» des heures de travail a des répercussions importantes sur la capacité relative des travailleurs en matière de rémunération, étant donné que cette dernière est à la fois un produit des taux de rémunération et du volume de travail, mais cet effet est masqué par la stabilité de la moyenne des heures habituelles. (La nature et la portée de la polarisation des heures sont examinées de façon plus détaillée dans «Tendances relatives à la répartition des heures de travail».)

Autres aspects du temps travaillé

La quantité du temps travaillé est un aspect très important de la convenance d'un emploi car elle est fortement relié au gains de travail. Cependant d'autres aspects du temps travaillé peuvent contribuer à la «qualité de l'emploi». Le travail rémunéré est seulement une dimension de la vie quotidienne et le travailleur doit jongler avec les demandes que celui-ci impose avec d'autres qui viennent soient de la famille ou d'autres activités ou responsabilités.

- pour plusieurs travailleurs, la possibilité d'établir eux-mêmes le temps où ils commencent et terminent leur travail peut être un facteur important permettant d'équilibrer le travail avec d'autres responsabilités.
- le temps de la journée que le travail occupe – l'horaire régulier de jour vs le travail de quarts, réguliers ou non – peut avoir des conséquences physiques et de bien être social. Chez les parents, par exemple, le travail par roulement peut représenter une épargne sur les frais de garde, ou il peut présenter des difficultés pour trouver des soins de garde adéquat.
- le travail à la maison peut ne pas réduire le temps consacré au travail mais à la possibilité de réduire grandement le temps perdu à voyagé entre la maison et le travail.

Ces sujets dépassent les limites de la présente publication et seront abordés à fond dans une publication spéciale fondée sur l'enquête de l'aménagement du travail de 1995 et aussi dans les prochaines éditions de Perspectives sur l'emploi et le travail (voir définitions, sources des données et méthodologie de l'enquête).

Tendances relatives à la répartition des heures de travail

À u tournant du siècle, les gens travaillaient généralement 60 heures par semaine réparties sur six jours. En 1960, la semaine de travail comptait 40 heures réparties sur cinq jours. Pour certains, surtout les travailleurs de bureau, la semaine normale de travail a été écourtée encore un peu (35 à 37,5 h par semaine) à la fin des années 70. Mais comparativement à la diminution importante des heures de travail qui s'est produite au cours des six premières décennies du siècle, la semaine normale de travail est demeurée relativement stable pendant plus de 20 ans.

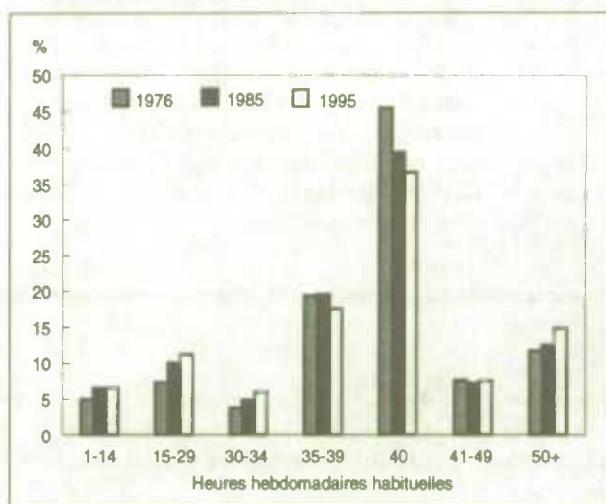
- La tendance vers une semaine de travail plus courte au cours des 60 premières années du siècle a été motivée principalement par l'amélioration de la productivité et l'augmentation du salaire réel.
- La stabilité qui s'est installée quant à la longueur de la semaine normale de travail depuis 1960 vient en partie du fait que les travailleurs optent pour des avantages non salariaux plutôt que pour des heures réduites de travail.
- Au cours des 20 dernières années, les avantages ont continué d'augmenter en proportion du revenu, mais on a assisté à une croissance à peu près nulle du salaire réel des personnes qui travaillent à temps plein à longueur d'année depuis le début des années 80. Ainsi, les travailleurs n'ont pas réalisé de gains du point de vue de la rémunération qu'ils pourraient échanger contre un moins grand nombre d'heures de travail.
- Au cours de la même période, la productivité a ralenti beaucoup, ce qui a rendu improbable que les employeurs acceptent des heures de travail réduites sans une réduction proportionnelle de la rémunération.

Même si la semaine de travail «normale» est demeurée de l'ordre de 35 à 40 heures pendant de nombreuses années, cette stabilité masque des changements notables quant à la répartition des heures de travail, particulièrement depuis la récession de 1981-1982. Au cours de cette période, l'horaire normal de travail est devenu de plus en plus rare. En 1995¹, seulement 54 % des travailleurs avaient des semaines de 35 à 40 heures, soit une baisse par rapport aux 65 % enregistrés en 1976.

¹ La définition des heures normales pour les employés a été modifiée avec le réaménagement du questionnaire en 1997. Depuis l'adoption graduelle du nouveau questionnaire en 1996, les données ne sont pas comparables à celles des années précédentes. Pour plus de détails, voir «Aperçu des données sur les heures de travail de l'EPA».

Graphique 9

Les heures de travail se sont «polarisées» et s'écartent des 35 à 40 heures «normales»



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

- La diminution de la proportion de travailleurs ayant des heures normales coïncide avec une augmentation du nombre de personnes qui travaillent de plus longues heures et de celles qui travaillent moins d'heures. On appelle cette tendance la polarisation des heures de travail.
- Même si la proportion de travailleurs ayant des heures normales a chuté de 10,7 points de pourcentage pour se fixer à 54 % entre 1976 et 1995, la proportion de travailleurs ayant des semaines de travail plus courtes a augmenté, passant de 16 % à près de 24 %, et la proportion de ceux qui effectuent généralement 41 heures de travail ou plus par semaine est passée de 19 % à 22 %.
- La plus grande proportion de travailleurs faisant des semaines plus longues peut s'expliquer en partie par l'augmentation à long terme du travail autonome et du cumul d'emplois. En effet, les travailleurs qui adoptent ces modalités de travail ont tendance à avoir des heures de travail au-dessus de la moyenne. La proportion de travailleurs faisant partie de ces deux groupes a d'ailleurs augmenté par rapport à la main-d'œuvre totale depuis le milieu des années 70. (Voir «Le cumul d'emploi pour un plus grand nombre

Tendances relatives à la répartition des heures de travail

d'heures» et «Les heures travaillées chez les propriétaires d'entreprises»).

- Les jeunes comptent peut-être pour une partie de l'augmentation de la proportion de travailleurs ayant des semaines plus courtes. Pour les jeunes de plus en plus nombreux à fréquenter l'école, le travail à temps partiel peut généralement constituer une solution plus pratique que des plus longues heures de travail. En outre, les jeunes qui ont quitté l'école ont de plus en plus de difficulté à trouver des emplois à temps plein. En 1995, trois jeunes sur dix qui n'étaient pas aux études travaillaient un moins grand nombre d'heures que les heures normales, soit trois fois le taux enregistré en 1976.

Tendances relatives à la répartition des heures de travail chez les employés rémunérés adultes

Les personnes qui cumulent plusieurs emplois, les travailleurs autonomes et les jeunes travailleurs ont tous eu une influence sur la moins grande incidence des heures de travail normales. Lorsque l'on met l'accent uniquement sur les heures de travail effectuées dans le cadre de l'emploi principal par les employés adultes rémunérés, lesquels représentent près de 70 % de tous les travailleurs, le niveau de polarisation de la semaine de travail est moins frappant, mais encore apparent. Pour ce groupe, l'incidence des heures normales a diminué de 8 points de pourcentage au cours des deux dernières décennies, passant de 73 % à 65 %. La tendance a été prin-

Tableau 1
Distribution des heures habituelles

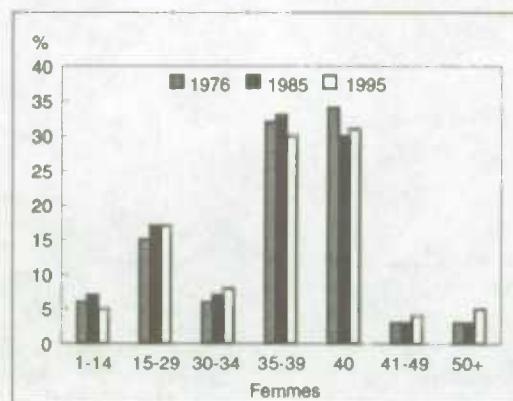
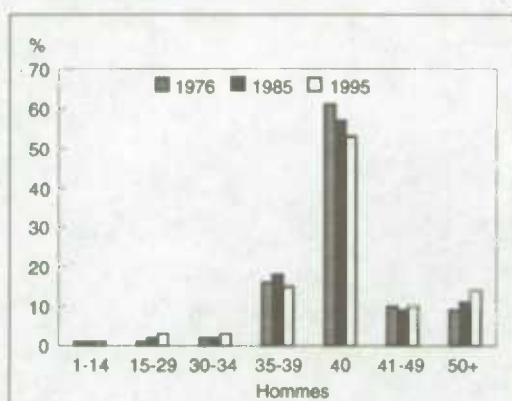
	Ensemble de l'emploi, heures habituelles			Employés adultes, heures habituelles à l'emploi principal		
	1976	1995	Change- ment	1976	1995	Change- ment
			% point de pourcen- tage			% point de pourcen- tage
1-14	4,9	6,5	1,6	2,7	3,3	0,6
15-29	7,3	11,2	3,9	6,3	9,5	3,3
30-34	3,7	5,9	2,2	3,5	5,1	1,7
35-39	19,3	17,5	-1,8	22,0	22,2	0,2
40	45,5	36,7	-8,9	51,3	42,9	-8,4
41-49	7,6	7,5	-0,1	7,3	7,3	0,0
50+	11,7	14,8	3,1	7,0	9,5	2,5

cipalement vers des horaires de travail plus courts (+5,6 points). La proportion d'employés adultes qui ont des horaires de travail au-dessus de la moyenne a aussi augmenté, mais dans une moindre mesure (+2,5 points).

Étant donné que la répartition des heures de travail diffère beaucoup entre les hommes et les femmes, les femmes employées étant presque trois fois plus susceptibles de travailler un moins grand nombre d'heures, la croissance très marquée de la proportion d'emplois détenus

Graphique 10

Même si les heures de travail ont subi une polarisation, tant chez les hommes que chez les femmes employés adultes, leur répartition demeure très différente



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Tendances relatives à la répartition des heures de travail

par les femmes au cours des deux dernières décennies explique en partie la tendance à la baisse quant à la répartition globale des heures. On peut supprimer cet effet en examinant séparément la répartition des heures de travail entre les hommes et les femmes.

- Même si les heures normales sont encore plus courantes chez les hommes avec un emploi rémunéré (69 %) que chez les femmes (61 %), la baisse de la prévalence des horaires normaux a été plus importante chez les hommes et la tendance a davantage été dans le sens de semaines plus longues de travail.
- Pour les hommes, la transition à des heures plus longues ou plus courtes semble avoir été accélérée par la récession du début des années 90. Pour les femmes, cette transition a commencé beaucoup plus tôt et a progressé plus graduellement.

Qui fait de longues heures?

- Comme c'est le cas pour la plupart des résultats sur le marché du travail, la scolarité a une grande influence sur les tendances quant à la répartition des heures de

travail. Les hommes et les femmes qui n'avaient pas de diplôme postsecondaire étaient les plus susceptibles d'avoir des semaines de travail courtes en 1995, et d'être passés d'un horaire de travail normal à un horaire plus court au cours des vingt dernières années. Par contre, même si les hommes et les femmes diplômés universitaires ont toujours été plus susceptibles de travailler un plus grand nombre d'heures que les heures normales, la tendance s'est accentuée. La proportion d'hommes diplômés universitaires qui travaillent de longues heures est passée de 25 % en 1976 à 32 % en 1995, tandis que celle des femmes diplômées universitaires dans la même situation est passée de 13 % à 18 % au cours de la même période.

- Le nombre d'heures travaillées dépend en outre beaucoup du genre de travail effectué. Les écarts entre les professions quant au nombre d'heures travaillées peuvent être attribués à de nombreux facteurs différents, par exemple, le niveau de responsabilité du poste occupé, le niveau de compétences requis, le coût de la formation de nouveaux employés, la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires payées et les perspectives d'une promotion. Chez les hommes, la

Tableau 2
Distribution des heures habituelles selon le niveau de scolarité (employés âgés de 25 ans et plus)

Niveau de scolarité atteint	Heures habituelles			Point de pourcentage
		1976	1995	
		%	%	
Hommes				
N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34	3,4	8,0	4,6
	35 à 40	78,2	69,0	-9,2
	41+	18,4	23,0	4,6
Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34	3,8	5,9	2,1
	35 à 40	80,7	72,8	-7,9
	41+	15,5	21,4	5,8
Diplôme universitaire	1 à 34	6,8	7,2	0,4
	35 à 40	67,9	61,0	-6,9
	41+	25,3	31,8	6,5
Femmes				
N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34	28,0	32,0	4,0
	35 à 40	66,8	61,6	-5,2
	41+	5,1	6,3	1,2
Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34	28,7	31,2	2,5
	35 à 40	66,3	62,6	-3,7
	41+	5,0	6,1	1,1
Diplôme universitaire	1 à 34	23,7	23,9	0,2
	35 à 40	63,7	58,3	-5,4
	41+	12,7	17,9	5,2

Tendances relatives à la répartition des heures de travail

proportion d'employés travaillant des heures normales diminue dans les 10 principaux groupes professionnels. Mais plutôt que de faire l'objet d'une polarisation étendue, toutefois, les heures ont beaucoup plus tendance à aller dans une seule direction.

- Dans le cas des cols blancs et des cols bleus, par exemple, c'est principalement la proportion d'hommes travaillant un plus grand nombre d'heures que les heures normales qui a augmenté. La diminution de la

prévalence des horaires normaux s'est davantage fait sentir dans la catégorie de la gestion, une diminution de 8,3 % du nombre de personnes travaillant des heures normales s'étant produite entre 1985 et 1995, et une augmentation correspondante de 8,2 points de pourcentage ayant touché ceux qui travaillent plus de 40 heures par semaine.

- C'est chez les hommes qui occupent des emplois de bureau, de vente et de service, par ailleurs, que l'on a

Tableau 3
Distribution des heures habituelles selon la profession et le sexe (employés âgés de 25 ans et plus)

Profession	Heures hebdomadaires habituelles	Hommes			Femmes		
		%	1985	1995	Point de pourcentage	%	1985
Direction	1 à 34	2,6	2,7	0,1	12,0	12,2	0,2
	35 à 40	68,3	60,0	-8,3	76,1	72,8	-3,3
	41+	29,1	37,3	8,2	11,8	15,0	3,2
Professionnelles	1 à 34	7,0	9,6	2,6	32,8	33,2	0,4
	35 à 40	73,0	67,2	-5,8	57,9	55,8	-2,1
	41+	20,0	23,2	3,2	9,3	11,1	1,7
Travail de bureau	1 à 34	5,9	9,9	4,1	28,3	30,0	1,7
	35 à 40	86,9	80,7	-6,1	69,6	67,1	-2,5
	41+	7,2	9,3	2,1	2,1	2,9	0,7
Ventes	1 à 34	7,7	9,7	2,0	49,6	41,6	-8,0
	35 à 40	63,5	62,2	-1,3	42,2	50,7	8,5
	41+	28,9	28,1	-0,8	8,2	7,6	-0,5
Services	1 à 34	12,0	17,2	5,1	49,0	48,8	-0,2
	35 à 40	71,5	66,3	-5,2	44,7	43,9	-0,8
	41+	16,5	16,5	0,0	6,3	7,4	1,0
Professions reliées au secteur primaire	1 à 34	5,5	6,9	1,4	40,7	34,8	-5,9
	35 à 40	60,3	53,9	-6,4	35,8	44,1	8,3
	41+	34,3	39,3	5,0	23,5	21,1	-2,4
Transformation, usinage et fabrication	1 à 34	1,8	2,3	0,5	9,6	9,2	-0,4
	35 à 40	84,9	79,2	-5,7	84,3	81,9	-2,4
	41+	13,3	18,5	5,2	6,1	8,9	2,8
Construction	1 à 34	3,6	5,4	1,8	--	--	--
	35 à 40	82,9	74,9	-8,0	--	--	--
	41+	13,6	19,7	6,1	--	--	--
Exploitation des transports	1 à 34	8,2	9,6	1,5	--	--	--
	35 à 40	59,5	52,4	-7,1	--	--	--
	41+	32,4	38,0	5,7	--	--	--
Manutentionnaires et autres métiers	1 à 34	5,4	7,7	2,3	20,0	23,6	3,6
	35 à 40	83,5	78,0	-5,5	76,0	69,5	-6,5
	41+	11,1	14,4	3,2	4,0	6,9	3,0

Nota : Le changement de la classification en 1984 utilisait une définition élargie du groupe de la direction et les comparaisons ne sont valides qu'à partir de 1984.

Tendances relatives à la répartition des heures de travail

enregistré une augmentation de la proportion des travailleurs faisant de moins longues heures, laquelle s'est accompagnée d'une augmentation minime ou nulle de la proportion de travailleurs faisant de plus longues heures.

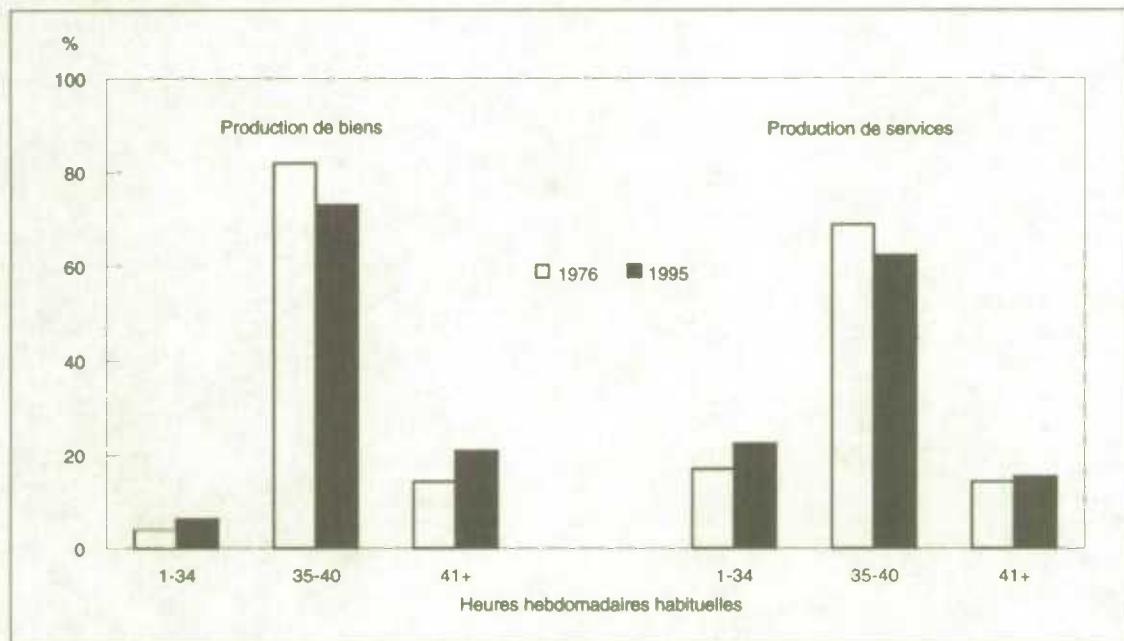
- Comme c'est le cas pour les hommes, la proportion de femmes dans des emplois de gestion et professionnels s'est accrue au cours des dix dernières années, ainsi que la tendance pour ce groupe à travailler un plus grand nombre d'heures que les heures normales. Parallèlement, on a aussi assisté à une transition de l'horaire normal à un horaire plus court pour les femmes occupant des emplois de bureau. Par contre, la prévalence des heures plus courtes dans les emplois de vente a diminué chez les femmes, et celle des heures normales a augmenté. En 1985, 42 % des femmes occupant des emplois de vente effectuaient de 35 à 40 heures de travail par semaine. En 1995, la proportion a atteint 51 %.
- En général, les professions où la prévalence des longues heures de travail augmente comportent soit un niveau élevé de responsabilité (emplois de col blanc),

ou encore des possibilités régulières d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées (emplois de col bleu). Dans le cas des cols bleus, compte tenu des considérations administratives et des frais généraux, il peut être plus rentable pour les employeurs de payer des heures supplémentaires que de recruter et de former de nouveaux travailleurs. Chez les cols blancs, particulièrement les gestionnaires, il se peut que le fait de travailler de plus longues heures découle de responsabilités accrues ou encore du désir de conserver un emploi dans un marché du travail de plus en plus compétitif. Les professions où la prévalence des horaires plus courts augmente (emplois de bureau, de service) sont souvent moins bien rémunérées et comportent des exigences moindres en matière de scolarité.

L'examen de la répartition des heures entre les branches d'activité constitue une autre façon de faire la lumière sur la portée et la complexité de la polarisation. Les changements quant à la répartition des heures de travail peuvent être le résultat de changements structurels, les branches d'activité où sont exigées des heures de travail

Graphique 11

Les heures de travail en hausse dans le secteur des biens et en baisse dans le secteur des services



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

relativement courtes ou longues ayant subi une croissance disproportionnée. Par ailleurs, dans certaines branches d'activité, il se peut que l'on ait de plus en plus recours uniquement à des travailleurs ayant des horaires de travail courts, tandis que dans d'autres, il se peut que l'on dépende de plus en plus de travailleurs qui font de longues semaines de travail. Enfin, les changements quant à la répartition des heures de travail touchent à peu près également la plupart des branches d'activité, ce qui laisse supposer que des facteurs systémiques et répandus touchent l'ensemble de l'économie.

- Les diminutions touchant l'incidence des heures hebdomadaires normales valent à peu près pour toutes les branches d'activité, tant pour les hommes que pour les femmes, mais les augmentations du nombre de petites et de longues semaines n'ont pas toujours la même amplitude, c'est-à-dire que la polarisation ne touche pas toutes les branches d'activité. La polarisation globale est l'effet net de tendances essentiellement unidirectionnelles vers des semaines de travail plus courtes ou plus longues. (Voir l'annexe pour des tableaux détaillés.)
- L'incidence des heures plus longues augmente dans les branches productrices de biens, tant pour les hommes que pour les femmes.
- Dans la branche des services, les semaines de travail plus longues sont devenues de plus en plus fréquentes pour les femmes qui travaillent dans les services aux entreprises et dans les services d'enseignement, tandis que les semaines de travail plus courtes sont plus courantes pour les femmes qui travaillent dans les services de soins de santé et les services sociaux, l'hébergement et la restauration.
- Pour les hommes, la prévalence des semaines de travail plus longues est plus grande dans le transport, l'entreposage et les communications, les services aux entreprises, les services d'enseignement et les administrations publiques. Une proportion de plus en plus grande d'employés des secteurs de l'hébergement et de la restauration, des autres services, des services de soins de santé et des services sociaux et du commerce ont des semaines de travail plus courtes.

Sous-emploi

Étant donné que la semaine normale de travail de 40 heures est devenue de moins en moins courante ces dernières années, une proportion croissante d'employés travaille à temps partiel. Cette tendance a des répercussions sociales et économiques à la fois positives et négatives. Il se peut que les semaines de travail plus courtes profitent à certains, du fait qu'ils ont davantage de temps à consacrer à leurs loisirs ou à leur famille. D'autres, toutefois, doivent travailler à temps partiel, même s'ils préféreraient un emploi à temps plein, avec l'amélioration de la situation financière qui en résulte.

Temps partiel non choisi et sous-emploi

Selon le Bureau international du travail (BIT), il existe deux formes de sous-emploi¹. La première, appelée sous-emploi «visible», touche les personnes qui sont employées, mais qui croient que leurs heures de travail sont insuffisantes. La deuxième, appelée sous-emploi «invisible», a trait à la sous-utilisation des compétences ou à une rémunération, une productivité ou d'autres caractéristiques d'emploi inférieures aux normes. Dans le contexte du présent document, l'analyse sera axée sur le sous-emploi «visible».

Dans le cadre de l'Enquête sur la population active (EPA), la définition du sous-emploi visible correspond à peu près à celle des travailleurs faisant partie de la catégorie «temps partiel non choisi».

Changements relatifs au travail à temps partiel non choisi

Au fil des ans, dans le cadre de l'Enquête sur la population active (EPA), l'approche utilisée pour la mesure du temps partiel non choisi a été modifiée. Avant 1997, on demandait aux répondants qui travaillaient habituellement moins de 30 heures par semaine au total à *tous leurs emplois* pourquoi ils travaillaient à temps partiel. Les travailleurs étaient considérés comme sous-employés ou comme travaillant à temps partiel de façon non choisie s'ils travaillaient à temps partiel parce qu'ils ne pouvaient pas trouver d'emploi à temps plein.

¹ Bureau international du travail, *Employment, Unemployment and Underemployment: An ILO Manual on Concepts and Methods*, BIT, Genève, 1990, page 121.

Toutefois, par suite du dernier remaniement de l'EPA, on a raffiné la mesure. Depuis janvier 1997, on demande aux répondants qui travaillent à temps partiel à *leur principal emploi* s'ils aimeraient travailler plus de 30 heures ou moins de 30 heures à un seul emploi ou à une seule entreprise. On demande à ceux qui travaillent à temps partiel, mais qui aimeraient travailler à temps plein, la principale raison pour laquelle ils travaillent à temps partiel. S'ils ne travaillent pas à temps plein en raison de la «conjoncture économique» ou parce qu'ils «n'ont pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine», on les considère maintenant comme faisant partie de la nouvelle catégorie «temps partiel non choisi».

Le nombre de personnes de cette catégorie qui ont cherché activement un emploi à temps plein est considéré comme représentant l'estimation la plus précise du sous-emploi.

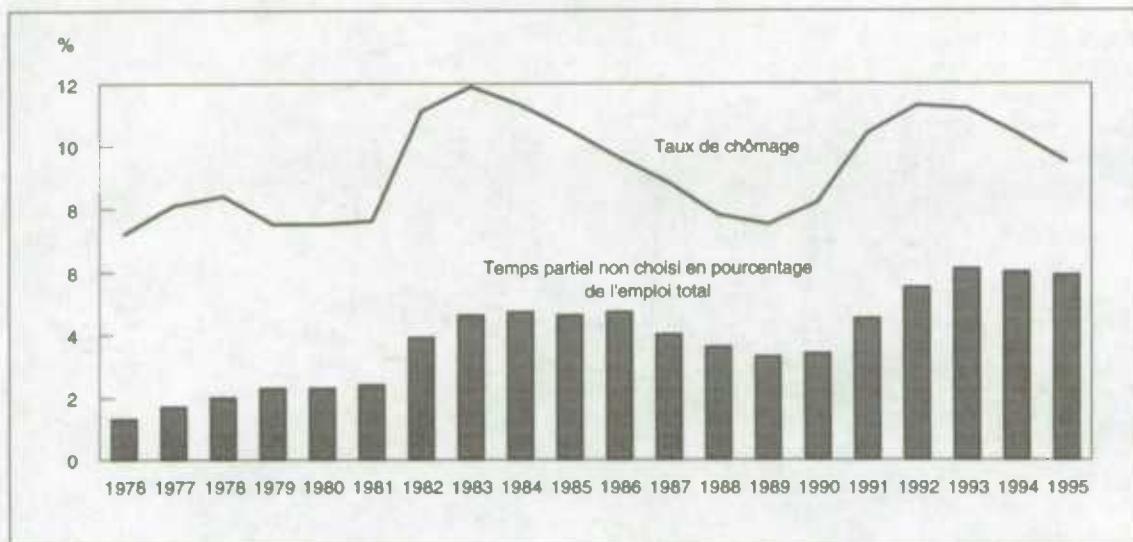
Par suite des changements adoptés, les anciennes (1976- août 1996)² et les nouvelles (1997 et après) mesures du sous-emploi sont très distinctes et ne peuvent être comparées directement. Étant donné que les nouvelles mesures plus précises ne sont disponibles que depuis janvier 1997, l'analyse qui suit repose sur l'ancien concept, afin de situer le problème du sous-emploi dans un contexte historique. On utilise ensuite le nouveau concept pour donner un aperçu transversal du sous-emploi.

Le sous-emploi en perspective

- Entre 1976 et 1995, la proportion de tous les emplois occupés par des personnes travaillant à temps partiel de façon involontaire a triplé, passant d'environ 2 % à près de 6 %. Le sous-emploi semble être étroitement lié au chômage. Les fluctuations du sous-emploi ont suivi celles du taux de chômage au cours de cette période, ce qui laisse supposer que des personnes sont obligées de se tourner vers le travail à temps partiel lorsque la conjoncture économique se détériore.

² La nouvelle enquête sur la population active révisée a été introduite entre septembre 1996 et janvier 1997. Au cours de cette période, une partie des répondants devaient répondre aux anciennes questions portant sur le temps partiel involontaire alors que d'autres devaient répondre aux nouvelles questions. À cause de l'incohérence de l'information, les données sur le temps partiel non choisi ne sont pas disponibles pour les quatre derniers mois de 1996.

Graphique 12
Progression similaire du sous-emploi et du chômage



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Au fil des ans, les hommes adultes, les femmes adultes et les jeunes ont connu des tendances distinctes en ce qui a trait au sous-emploi.

- Le sous-emploi pose davantage un problème au cours des mois d'été, étant donné que les jeunes ne fréquentent pas l'école. Pendant l'année scolaire, les jeunes semblent disposer à travailler à temps partiel, mais ils optent généralement pour un horaire à temps plein pendant l'été. En 1996, par exemple, la proportion de jeunes qui étaient sous-employés a doublé entre janvier et juillet, en dépit de la diminution du nombre de jeunes travaillant à temps partiel.
- Les femmes adultes montrent aussi des tendances saisonnières en ce qui a trait au sous-emploi. Toutefois, contrairement aux jeunes, un nombre relativement peu élevé de femmes adultes sont sous-employées pendant l'été.
- Relativement peu d'hommes adultes sont sous-employés. Au cours d'une année, leur taux de sous-emploi fluctue très peu.

Qui est sous-employé?

Comme il a été expliqué précédemment, l'EPA offre maintenant une mesure beaucoup plus précise du travail à temps partiel involontaire. Le questionnaire révisé de

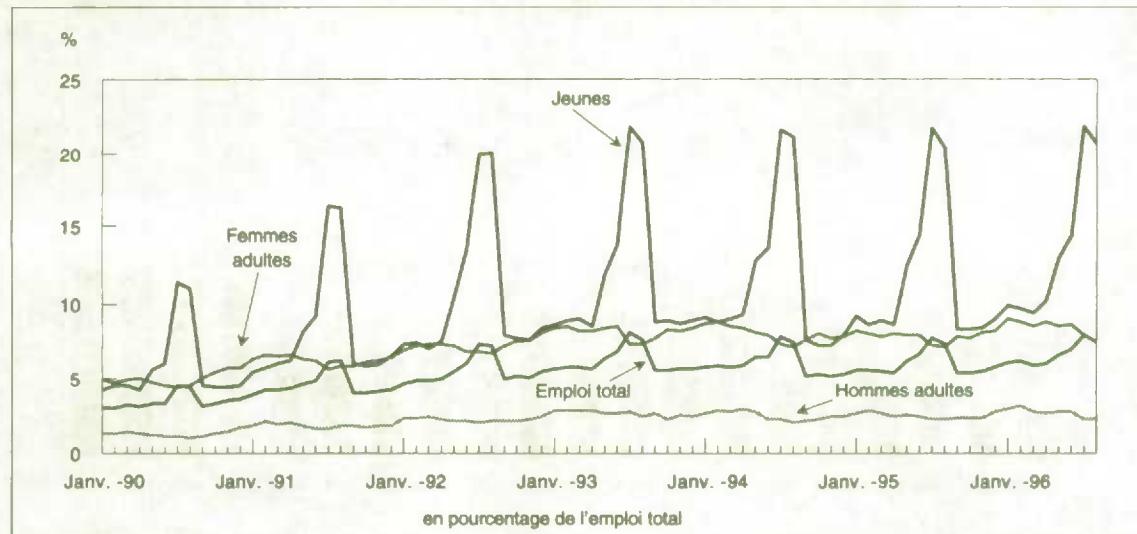
l'enquête comprend maintenant une question visant à déterminer si les personnes qui travaillent à temps partiel de façon involontaire (les personnes qui travaillent à temps partiel à leur principal emploi en raison de la conjoncture économique) ont cherché du travail à temps plein. Les personnes qui travaillent à temps partiel de façon involontaire et qui ont cherché du travail à temps plein sont considérées comme sous-employées.

Pourquoi cette exigence ? Compte tenu du concept économique de «l'offre», un bien ou un service ne fait pas partie de l'offre économique s'il n'est pas sur le marché. L'offre économique de pommes, par exemple, n'est pas déterminée par le nombre de pommes qui poussent sur un arbre, mais plutôt par le nombre de pommes que le propriétaire du verger offre et tente de vendre sur le marché. De même, les personnes qui sont sans travail ne font pas partie de l'offre de main-d'œuvre, à moins qu'elles offrent et tentent de vendre leurs services sur le marché du travail et qu'elles soient disposées à travailler. Les personnes qui répondent à ces critères sont considérées comme «chômeurs».

Le sous-emploi est aussi une question d'offre de main-d'œuvre. De même que les chômeurs font partie de l'offre de main-d'œuvre qui ne travaille pas, les personnes sous-employées font partie de l'offre de main-d'œuvre à temps plein qui ne travaille pas à temps plein.

Graphique 13

Les jeunes et les femmes adultes montrent des tendances très saisonnières en ce qui a trait au sous-emploi



Source : Enquête sur la population active, données mensuelles désaisonnalisées

- Au premier trimestre de 1997, la proportion de tous les travailleurs qui travaillaient à temps partiel de façon involontaire était de 6,4 % (852 000).
- Seulement un tiers de ces travailleurs avaient chercher un travail à temps plein. Ceci signifie que 2,2 % (293 000) de toutes les personnes ayant un emploi étaient sous-employées (selon la définition la plus stricte).
- Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de ne pas chercher un travail à temps plein si elles travaillaient à temps partiel de façon involontaire. Malgré cela, étant donné le nombre élevé de femmes travaillant à temps partiel, 42 % des sous-employés étaient des femmes adultes, tandis que 28 % étaient des hommes. Environ 2,3 % des femmes adultes ayant un emploi étaient sous-employées au premier trimestre de 1997, alors que la proportion correspondante était de 1,3 % chez les hommes.
- Les jeunes étaient plus enclins à être sous-employés. Alors qu'ils ne comptent que pour 14 % de toutes les personnes ayant un emploi, ils représentent 30 % de tous les sous-employés ayant un taux relativement élevé de sous-emploi. Considérant les tendances que révèle l'ancienne mesure, on peut s'attendre à une forte croissance de leur nombre au cours de l'été car une partie des étudiants en vacances acceptent de

travailler à temps partiel lorsqu'ils ne peuvent se dénicher un emploi à temps plein.

Le sous-emploi et le travail à temps partiel non choisi sont généralement plus élevés à l'est

- Le travail à temps partiel non choisi était plus répandu à l'est. À peu près 10,2 % des travailleurs de Terre-Neuve travaillaient à temps partiel de façon involontaire.
- La proportion des travailleurs sous-employés était aussi la plus forte dans les provinces de l'Atlantique. À l'Île-du-Prince-Édouard, environ 3,7 % de tous les travailleurs étaient sous-employés au premier trimestre de 1997, le plus haut pourcentage au pays. Les travailleurs à temps partiel de façon involontaire de cette province, cependant, étaient plus susceptibles de chercher du travail à temps plein que dans les autres provinces.
- Le pourcentage de travail à temps partiel non choisi était le plus faible en Alberta (5,3 %) mais le pourcentage de sous-emploi (2,1 %) n'était pas le plus faible au pays étant donné qu'une forte proportion (40 %) des temps partiel de façon involontaire cherchaient un emploi à temps plein. Le pourcentage de sous emploi était le plus faible en Saskatchewan.

Tableau 4

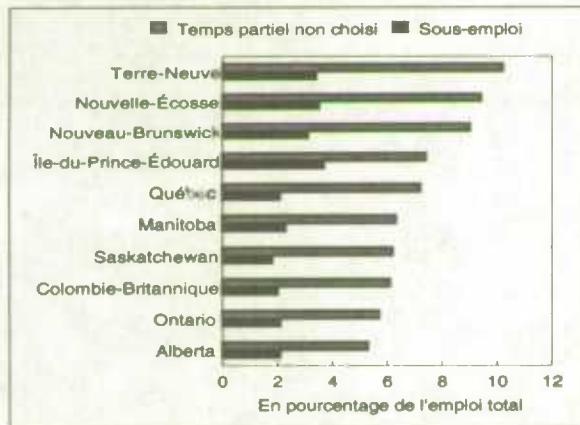
Temps partiel non choisi en pourcentage de l'emploi selon l'âge, le sexe, la branche d'activité et la province, premier trimestre 1997

	# (000's)	% de tous les travailleurs		
		Temps partiel non choisi	Temps partiel non choisi	Temps partiel non choisi, n'ont pas cherché du travail à temps plein
%				
Total	852	6,4	4,2	2,2
Jeunes (15-24)	197	10,7	6,0	4,7
Hommes	78	8,4	4,3	4,1
Femmes	119	13,2	7,7	5,4
Adultes (25+)	655	5,7	3,9	1,7
Hommes	206	3,2	2,0	1,3
Femmes	449	8,6	6,3	2,3
Provinces				
Terre-Neuve	18	10,2	6,8	3,4
Île-du-Prince-Édouard	4	7,4	3,7	3,7
Nouvelle-Écosse	35	9,4	5,9	3,5
Nouveau-Brunswick	26	9,0	5,9	3,1
Québec	226	7,2	5,1	2,1
Ontario	299	5,7	3,6	2,1
Manitoba	33	6,3	4,0	2,3
Saskatchewan	28	6,2	4,4	1,8
Alberta	74	5,3	3,2	2,1
Colombie-Britannique	108	6,1	4,1	2,0
Industries				
Agriculture	12	3,0	2,3	0,8
Industries manufacturières	30	1,5	0,8	0,6
Construction	38	5,9	4,1	1,9
Transport, communications et autres services publics	42	4,3	2,9	1,4
Commerce	196	8,4	5,6	2,8
Finances, assurance et affaires immobilières	31	3,9	2,5	1,4
Services aux entreprises	44	4,6	2,7	1,9
Enseignement	56	5,6	2,4	3,2
Santé et services sociaux	154	10,9	8,0	2,8
Hébergement et restauration	101	11,9	7,3	4,6
Autres services	92	9,6	6,2	3,4
Administration publique	21	2,7	1,8	0,9

Sous-emploi

Graphique 14

Les personnes sous-employées en proportion de tous les travailleurs sont plus nombreuses à l'est



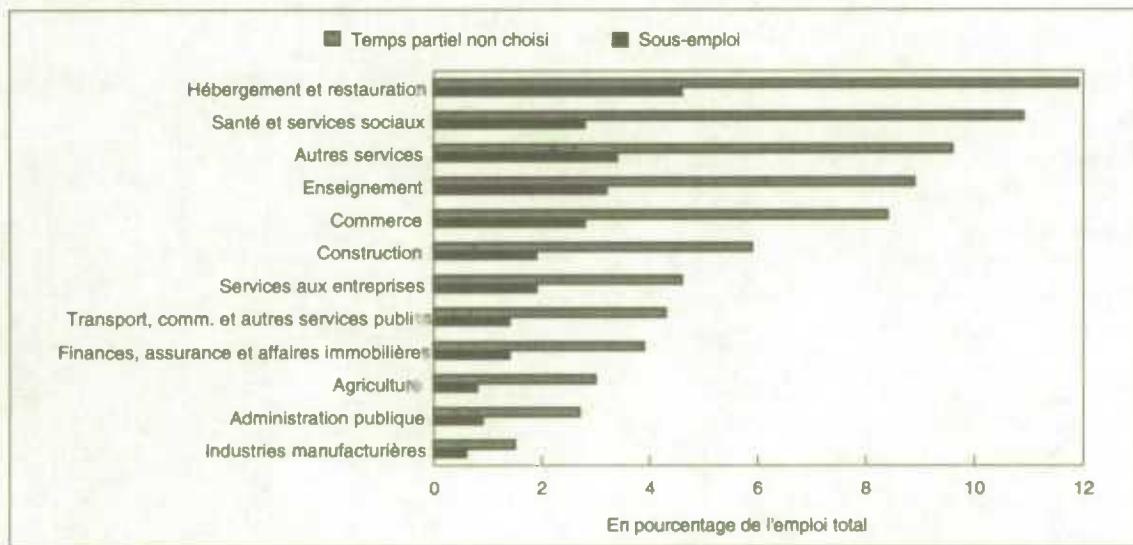
Source : *Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997*

Le sous-emploi selon la branche d'activité

- Étant donné le nombre élevé de travailleurs à temps partiel dans ces industries, plusieurs travailleurs à temps partiel de façon involontaire se trouvent dans le commerce (23 %), la santé et les services sociaux (18 %) ainsi que l'hébergement et la restauration (12 %). Ces mêmes branches d'activité comprennent aussi le plus grand nombre de sous-employés.
- Le pourcentage sans emploi était le plus élevé dans l'hébergement et la restauration (4,6 %), autres services (3,4 %) et les services à l'enseignement (3,2 %).
- Le sous-emploi est très faible dans le secteur manufacturier où seulement 0,6 % des personnes qui travaillent à temps partiel de façon involontaire cherchent un emploi. Cette proportion était faible aussi en agriculture (0,8 %) et dans l'administration publique (0,9 %).

Graphique 15

Les travailleurs sous-employés, en proportion de tous les travailleurs, sont les plus nombreux dans les branches de l'hébergement et de la restauration, les autres services et l'enseignement



Source : *Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997*

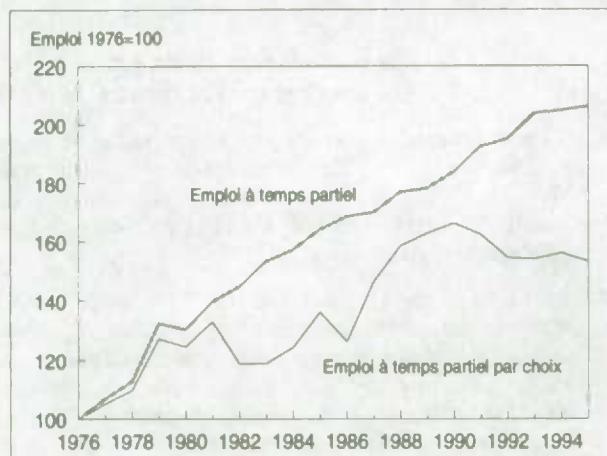
Travail à temps partiel par choix

Même si certaines personnes travaillent à temps partiel parce qu'elles n'ont pas la possibilité de travailler à temps plein (voir "Sous-emploi"), il existe tout un éventail de raisons non économiques qui incitent des personnes à travailler à temps partiel. Par exemple, certaines travaillent selon ces modalités parce que cela leur permet de fréquenter l'école, de s'occuper de leurs enfants ou d'avoir d'autres activités. D'autres travaillent à temps partiel parce qu'elles ne sont pas physiquement capables d'avoir un horaire de travail à temps plein.

Au départ, si l'on se fie uniquement aux raisons invoquées, il est parfois difficile d'établir avec certitude que des personnes travaillent à temps partiel de façon volontaire. Celles qui sont malades ou qui ont une incapacité, ou encore qui s'occupent de leurs enfants ou de personnes âgées, peuvent sembler ne pas travailler à temps partiel de façon volontaire. Toutefois, parmi toutes les personnes qui travaillent à temps partiel pour des raisons non économiques, seulement 4 % aimeraient avoir un travail à temps plein. Ainsi, du fait que la grande majorité de ces personnes ne veut pas un travail à temps plein, celles qui travaillent à temps partiel pour des raisons non économiques sont considérées comme des «travailleurs à temps partiel par choix».

Graphique 16

Le travail à temps partiel volontaire n'a pas augmenté au même rythme que l'ensemble du travail à temps partiel



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

- La plupart des personnes qui travaillent à temps partiel le font volontairement. Il y avait 1,9 million de personnes qui travaillaient volontairement à temps partiel au premier trimestre de 1997. Ceci représentait plus des deux tiers (69,1 %) des travailleurs à temps partiel.
- Au cours des 20 dernières années, le nombre de personnes travaillant à temps partiel de façon volontaire a augmenté de 46 %, progressant ou demeurant stable au cours des années de croissance économique et régressant en période de récession. Si l'on veut mettre cette croissance en perspective, toutefois, il convient de souligner que le niveau global d'emploi à temps partiel a plus que doublé au cours de cette période.

La majorité des travailleurs à temps partiel par choix sont des femmes adultes (48 %) et des jeunes (40 %). En conséquence, les raisons données par ceux-ci pour le travail à temps partiel choisi ont un grand impact sur l'ensemble des données.

Pourquoi des personnes travaillent-elles à temps partiel de façon volontaire?

- La poursuite des études est la première raison invoquée par les personnes qui préfèrent travailler un moins grand nombre d'heures. Au cours du premier trimestre de 1997, 29 % de tous les employés à temps partiel justifiaient ainsi leur horaire de travail.
- Environ 21 % des travailleurs à temps partiel effectuent 30 heures de travail ou moins par «préférence personnelle».
- D'autres, dans une proportion de 11 %, le font pour passer du temps avec leurs jeunes enfants.
- Les 8 % qui restent travaillent à temps partiel pour une gamme variée d'autres raisons, y compris des raisons familiales ou personnelles ou parce qu'elles sont malades.

Les raisons pour travailler à temps partiel par choix varient selon le groupe démographique

- Les raisons invoquées pour le travail à temps partiel par choix varient énormément selon les divers groupes de population. Tout d'abord, comme on pouvait s'y attendre, au premier trimestre de 1997, environ les trois quarts des jeunes qui travaillaient à temps partiel le faisaient parce qu'ils fréquaient l'école.

Travail à temps partiel par choix

Tableau 5

Travailleurs à temps partiel par choix selon la raison qu'ils travaillent à temps partiel selon le groupe démographique et la province, premier trimestre 1997

	#(000's)	Pourcentage de tous les travailleurs à temps partiel						
		Par choix total	Par choix total	École	Préférences person- nelles	Garde d'enfants	Autres raisons per- sonnelles et familiales	Propre maladie
								Autres raisons
Total	1 910	69,2	28,9	20,5	10,6	4,7	1,8	2,5
Jeunes (15-24)	768	79,6	74,7	2,3	1,4	0,5	0,1	0,5
Hommes	342	81,4	79,0	1,2	0,0	0,3	0,1	0,7
Femmes	427	78,2	71,5	3,2	2,4	0,7	0,2	0,4
Adultes (25+)	1 141	63,5	4,3	30,3	15,6	6,9	2,7	3,6
Hommes	226	52,3	7,7	29,8	0,9	1,8	3,9	8,0
Femmes	915	67,0	3,3	30,4	20,2	8,5	2,3	2,2
Provinces :								
Terre-Neuve	13	41,9	18,0	13,1	3,4	1,7	0,6	4,4
Île-du-Prince-Édouard	7	58,3	27,2	22,2	7,7	3,4	1,9	0,9
Nouvelle-Écosse	51	59,3	23,8	19,1	8,9	3,4	1,8	1,8
Nouveau-Brunswick	33	55,9	22,8	16,5	8,9	3,5	2,0	1,6
Québec	387	63,1	26,9	19,2	7,6	3,9	1,6	3,8
Ontario	753	65,4	33,2	21,5	9,7	3,7	1,9	1,4
Manitoba	88	72,1	29,9	19,2	12,9	4,9	2,1	3,2
Saskatchewan	75	72,8	23,0	26,4	9,6	6,9	2,3	4,4
Alberta	215	74,4	28,0	20,7	15,7	5,9	1,6	2,5
Colombie-Britannique	287	72,7	25,7	20,2	14,7	7,4	1,8	3,0

- Les adultes qui travaillaient à temps partiel, par ailleurs, étaient plus susceptibles d'indiquer qu'ils le faisaient par «préférence personnelle» (30,3 %).
- Un cinquième de toutes les femmes adultes travaillant à temps partiel le faisait pour s'occuper de leurs enfants. Très peu d'hommes au Canada travaillent à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants (0,9 %).
- Moins de 3 % des travailleurs adultes à temps partiel avaient cet horaire de travail parce qu'elles étaient malades ou avaient une incapacité.

Le travail à temps partiel par choix est relativement élevé en Ontario et dans l'ouest

- La proportion des travailleurs à temps partiel de façon volontaire était plus élevée dans les provinces des Prairies et la C.-B. (dans la section sur le sous-emploi, on a noté que le travail à temps partiel involontaire était plus faible dans l'ouest).
- En Ontario, un tiers des travailleurs à temps partiel travaillaient moins de trente heures parce qu'ils allaient à l'école, proportion beaucoup plus forte que la moyenne nationale. En Saskatchewan, par contre, l'école n'était pas une raison aussi populaire et la «préférence personnelle» venait en tête comme raison pour travailler à temps partiel (26,4 %).

Graphique 17

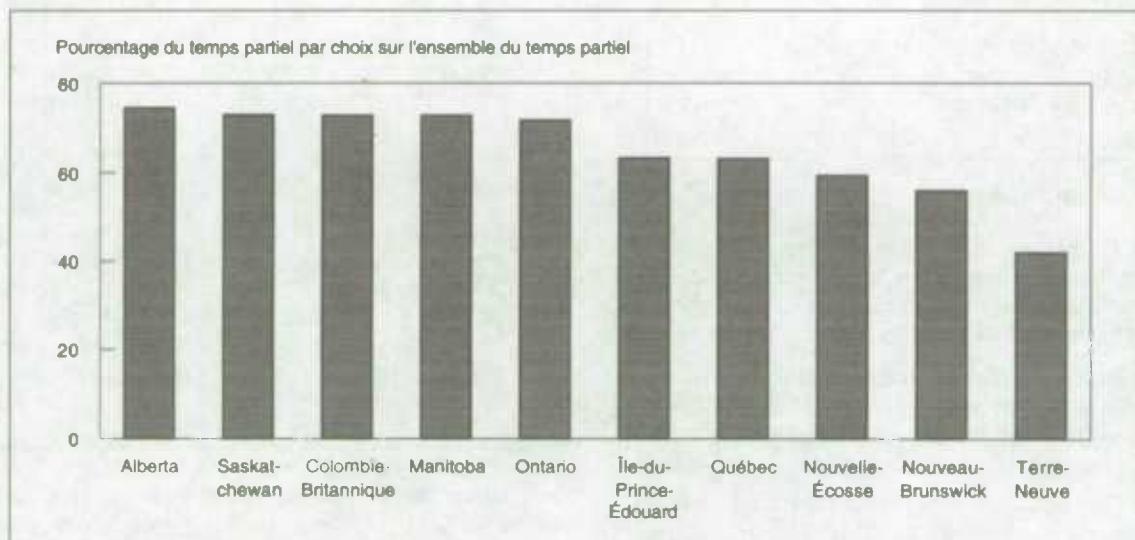
Au début de 1997, le groupe le plus important de travailleurs à temps partiel par choix fréquentait l'école



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Graphique 18

Les gens de l'ouest étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel par choix que les gens de l'est



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée

De nombreuses personnes ont fait l'expérience de longues semaines de travail et en connaissent bien les avantages et les inconvénients. Parmi les répercussions négatives, les longues heures de travail (et la diminution du temps de loisir qui en découle) nuisent à la vie personnelle et familiale. Les longues heures de travail sont généralement associées à un niveau élevé de stress, des troubles du sommeil, la rupture de la famille et le manque de temps à consacrer aux enfants¹.

Malgré les effets négatifs physiques et mentaux que comporte le grand nombre d'heures supplémentaires, il existe des aspects positifs aux longues semaines de travail, par exemple, une rémunération plus élevée ou des débouchés professionnels améliorés. Compte tenu peut-être de ceci, les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995 démontrent que 27 % de la population canadienne préférerait travailler de plus longues heures au même taux de rémunération alors que seulement 6,4 % préféreraient travailler des heures plus courtes².

Mises à part les répercussions positives et négatives qu'ont les heures supplémentaires sur les personnes, la question revêt aussi un intérêt plus large d'un point de vue social. On a déterminé en théorie que si l'on transférait les heures de travail de ceux qui en font beaucoup à ceux qui n'en font pas assez, on pourrait diminuer le sous-emploi et le chômage.

Afin de fournir plus d'information sur les personnes qui travaillent de longues heures, l'Enquête sur la population active (EPA) permet maintenant de recueillir des

Termes à connaître :

Heures supplémentaires rémunérées : Toutes les heures travaillées en plus des heures normales de travail, pour lesquelles il y a eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Heures supplémentaires non rémunérées : Toutes les heures consacrées au travail pour lesquelles les employés n'ont reçu aucune rémunération supplémentaire.

Pour plus de renseignements, voir *Définitions* à la fin de la présente publication.

données sur le nombre d'employés (c'est-à-dire ceux qui ne sont pas des travailleurs autonomes) qui font des heures supplémentaires, rémunérées ou non. On utilise ces nouvelles données pour déterminer : a) combien de personnes effectuent des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées chaque semaine; et b) la moyenne des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées.

La fréquence du temps supplémentaire

- Au premier trimestre de 1997, 1,9 million de personnes en moyenne effectuaient des heures supplémentaires rémunérées ou non rémunérées au cours d'une semaine donnée, soit 18,6 % de tous les employés au travail.
- Les personnes ont été plus nombreuses à effectuer des heures supplémentaires non rémunérées que des heures supplémentaires rémunérées. Environ 10,7 % des employés ont effectué des heures supplémentaires sans indemnisation, tandis que 8,4 % ont effectué des heures supplémentaires rémunérées.³
- Les employés âgés de moins de 25 ans sont moins susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires que les adultes. Le pourcentage de jeunes employés ayant effectué des heures supplémentaires était de 9,6 %, comparativement à 20,2 % pour les adultes. Étant donné que les emplois des jeunes sont plus susceptibles d'être temporaires⁴, les jeunes peuvent être réticents à investir du temps au travail. De même, de nombreux jeunes sont employés dans le commerce de détail et de gros, ainsi que dans l'hébergement ou la restauration, où les heures supplémentaires sont rares.
- Environ 23,4 % des employés adultes de sexe masculin ont effectué des heures supplémentaires au premier trimestre de 1997, soit 7 points de pourcentage de plus que les femmes adultes. Au total, 1,1 million d'adultes de sexe masculin ont effectué des heures supplémentaires, comparativement à 686 000 adultes de sexe féminin.

3 Note : Certaines personnes travaillent à la fois des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées au cours d'une semaine. C'est pourquoi la somme du pourcentage qui travaillent du temps supplémentaire non rémunéré avec le pourcentage de ceux qui travaillent du temps supplémentaire rémunéré est supérieure au pourcentage total de personnes qui effectuent des heures supplémentaires.

4 Au total, 18 % des jeunes avaient un emploi temporaire au premier trimestre de 1997, comparativement à 7 % des adultes.

1 Juliet Schor, *The Overworked American*, Harper Collins, New York, 1992, p. 11.

2 René Morissette et Marie Drolet, *Travailler plus ? travailler moins ? que préfèrent les travailleurs canadiens ?* Statistique Canada, n° 11-F0019-MPE au catalogue, mai 1997.

Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée

Tableau 6

Fréquence du temps supplémentaire selon l'âge et le sexe, moyenne mensuelle du premier trimestre 1997

	Nombre (000's)		Pourcentage d'employés au travail		
	Nombre d'employés au travail	Nombre travaillant du temps supplémentaire	Pourcentage travaillant du temps supplémentaire	Pourcentage travaillant du temps supplémentaire non rémunéré	Pourcentage travaillant du temps supplémentaire rémunéré
	(000's)		%		
Total	10 299	1 914	18,6	10,7	8,4
Jeunes (15-24)	1 612	155	9,6	3,0	6,8
Hommes	831	89	10,8	2,5	8,5
Femmes	780	66	8,4	3,5	5,0
Adultes (25+)	8 688	1 759	20,2	12,1	8,7
Hommes	4 594	1 073	23,4	12,6	11,4
Femmes	4 093	686	16,8	11,5	5,6

- Les hommes adultes étaient deux fois plus susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées que les femmes adultes (11,4 % de travailleurs adultes, comparativement à 5,6 des travailleuses adultes). Cela peut venir du fait que les hommes sont plus susceptibles de travailler dans les industries manufacturières, la construction et d'autres industries primaires, où les heures supplémentaires rémunérées sont plus courantes.

Le temps supplémentaire est plus fréquent chez les enseignants

La profession semble être un facteur déterminant important quant au fait d'effectuer ou non des heures supplémentaires et quant à la rémunération de ces heures supplémentaires. Typiquement, les cols blancs ont tendance à travailler plus d'heures supplémentaires que les cols bleus surtout du fait qu'ils effectuent beaucoup plus d'heures non rémunérées. Les cols roses sont les moins enclins à travailler des heures supplémentaires, rémunérées ou non.

À l'exception des enseignants, il était aussi vrai que les employés ayant déjà les plus longues heures habituelles moyennes avaient tendance à effectuer plus d'heures supplémentaires. Les heures contractuelles dans l'enseignement ont tendance à être relativement courtes alors que les heures attendues sont plus élevées. Ainsi certains enseignants peuvent travailler des heures supplémentaires sans pour cela travailler de longues heures.

- La plupart des employés qui travaillent des heures supplémentaires sont des cadres. Au cours du premier trimestre de 1997, le quart de ceux ayant effectué des heures supplémentaires étaient des administra-

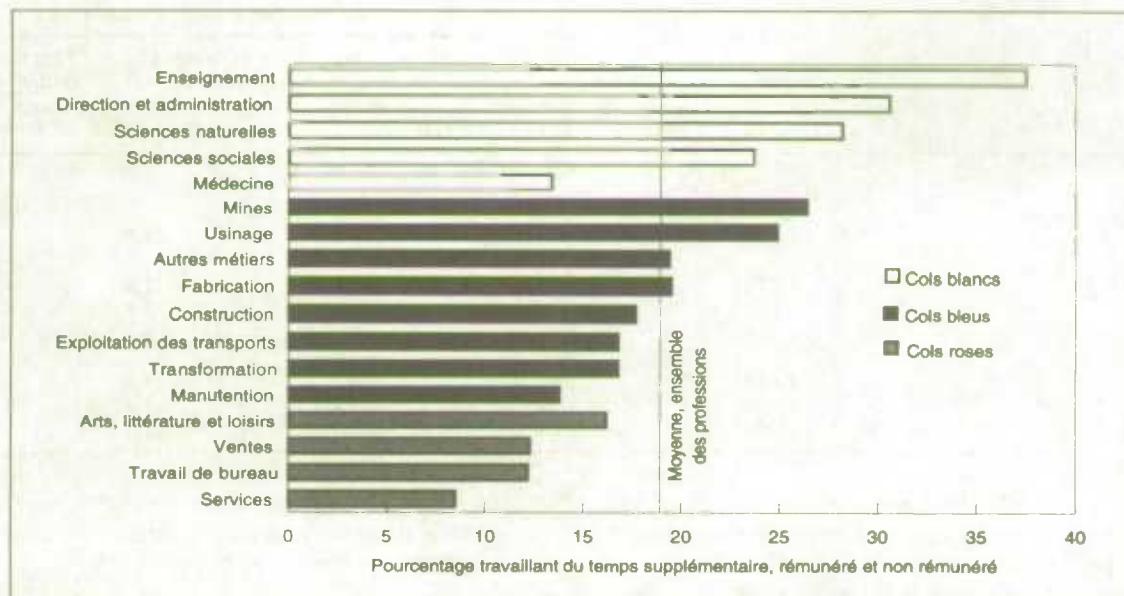
teurs. Les enseignants et les commis de bureaux constituaient aussi une forte proportion des employés effectuant des heures supplémentaires.

- Environ 37,5 % des enseignants travaillaient des heures supplémentaires, la plus forte proportion de tous les groupes professionnels. Presque tous les enseignants travaillant des heures supplémentaires n'étaient pas rémunérés pour leurs efforts additionnels.
- Les administrateurs formaient le deuxième groupe le plus enclin (30,6 %) à travailler des heures supplémentaires. Comme les enseignants, relativement peu d'entre eux recevaient une rémunération pour ces heures supplémentaires.
- Les employés dans le groupe des sciences naturelles, qui comprend les ingénieurs, programmeurs, actuaires, chimistes, biologistes et autres, suivaient avec la fréquence la plus élevée (28,2 %) de travailleurs effectuant des heures supplémentaires. Cependant, les employés des sciences naturelles avaient plus de chances d'être rémunérés pour ces heures que les administrateurs et les enseignants.
- La fréquence des heures supplémentaires rémunérées était la plus élevée chez le groupe des usineurs (par exemple les ajusteurs-outilleurs, soudeurs, travailleurs du bois à la machine et autres). Le groupe des mineurs avait aussi une forte fréquence (22,4 %) de travail supplémentaire rémunéré.
- Les employés spécialisés dans les services, la vente et les commis de bureaux étaient les moins susceptibles de travailler du temps supplémentaire au premier trimestre de 1997.

Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée

Graphique 19

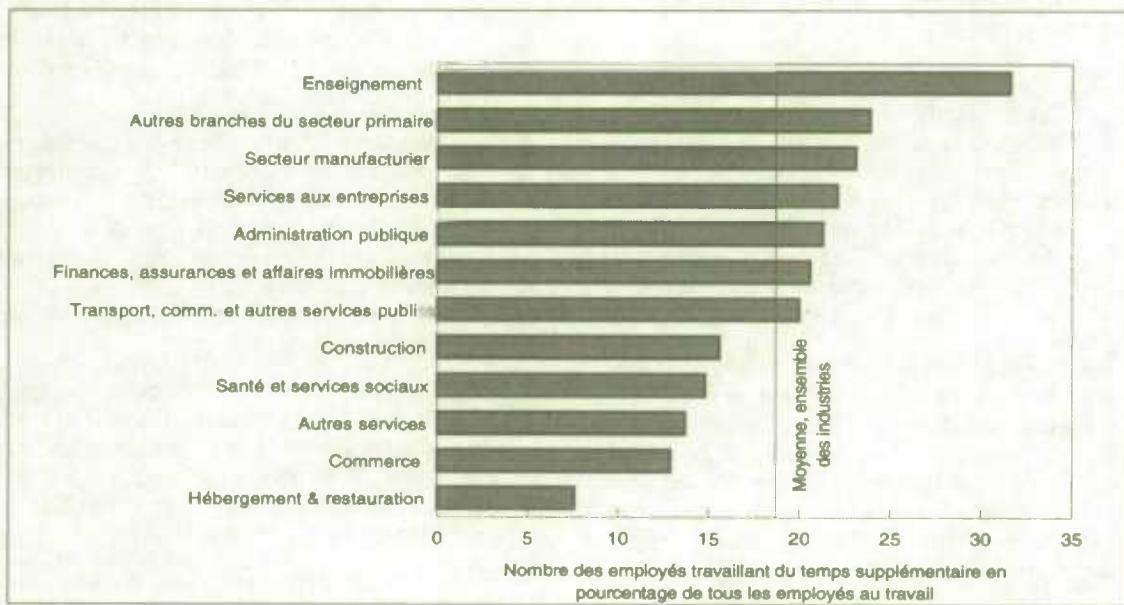
Les cols blancs sont les plus susceptibles de travailler du temps supplémentaire



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Graphique 20

Les employés dans la branche de l'enseignement sont les plus susceptibles de travailler du temps supplémentaire



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée

Fortes variations du temps supplémentaire selon la branche d'activité

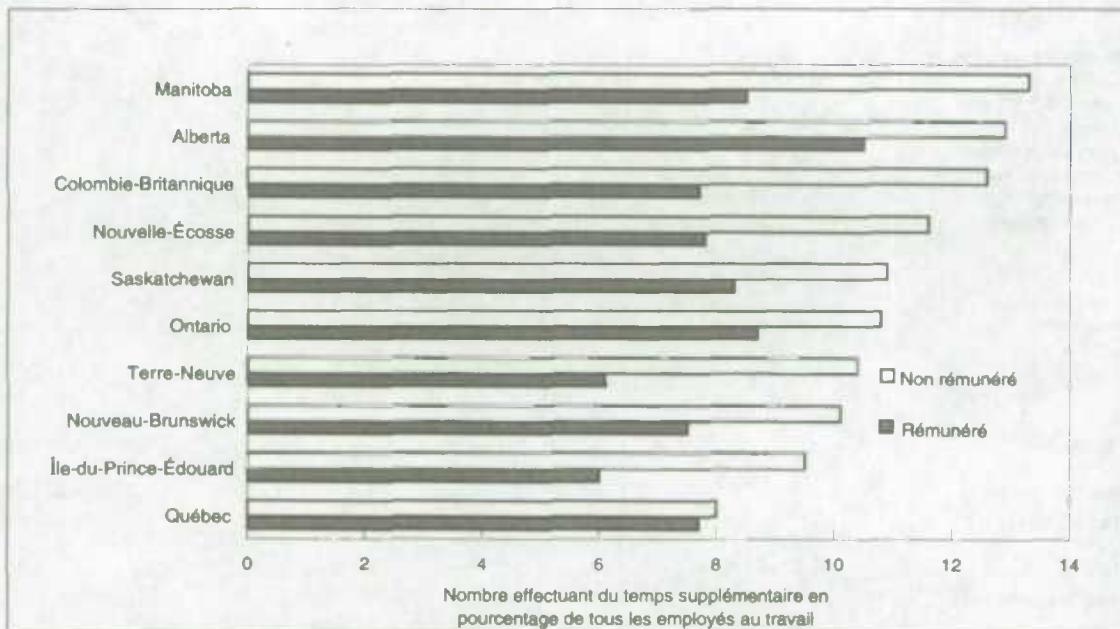
- La proportion d'employés effectuant des heures supplémentaires variait de façon significative selon la branche d'activité au début de 1997. Un peu moins du tiers de tous les employés des services d'enseignement effectuaient des heures supplémentaires comme on pouvait s'y attendre étant donné la forte fréquence de temps supplémentaire chez les enseignants.
- Parmi les autres branches d'activité où l'on comptait une proportion supérieure à la moyenne d'employés effectuant des heures supplémentaires figuraient les autres industries primaires, les industries manufacturières, les services aux entreprises et les administrations publiques.
- Les heures supplémentaires rémunérées étaient très courantes dans les autres industries primaires, les industries manufacturières et transportation, communications et autres services publics. Parallèlement, le pourcentage d'employés effectuant des heures

supplémentaires non rémunérées était supérieur dans les services d'enseignement, les finances, les assurances et les services immobiliers, les services aux entreprises et l'administration publique.

La fréquence du temps supplémentaire est la plus élevée en Ontario et dans l'ouest

- À l'exception de la Nouvelle-Écosse, les employés des provinces de l'Atlantique et du Québec étaient moins susceptibles d'avoir effectué des heures supplémentaires que les employés travaillant à l'ouest du Québec. La proportion d'employés qui effectuent des heures supplémentaires était la plus élevée en Alberta et au Manitoba, mais la plus faible au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard.
- La fréquence du temps supplémentaire rémunéré était la plus forte en Alberta et en Ontario. Ceci découle probablement du fait de l'importance du secteur pétrolier en Alberta et du secteur manufacturier en Ontario.

Graphique 21
Le temps supplémentaire le plus élevé en Ontario et dans l'ouest



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée

Tableau 7

Fréquence du temps supplémentaire selon la profession, la branche d'activité, la province, le type et la catégorie de travailleurs, premier trimestre 1997

	Nombre		Pourcentage		
	Nombre d'employés au travail	Nombre effectuant du temps supplémentaire	Pourcentage travaillant du temps supplémentaire	Pourcentage travaillant du temps non rémunéré	Pourcentage travaillant du temps rémunéré
			(000's)	%	
Professions					
Direction et administration	1 559	476	30,6	26,1	5,0
Sciences naturelles	465	131	28,2	18,3	11,3
Sciences sociales	229	54	23,7	19,2	5,1
Enseignement	562	211	37,5	36,2	1,7
Médecine	575	77	13,4	6,8	7,0
Arts, littérature et loisirs	169	27	16,2	10,3	6,6
Travail de bureau	1 687	206	12,2	5,7	6,9
Ventes	905	111	12,3	8,4	4,2
Services	1 362	116	8,5	3,4	5,5
Mines, carrières et forage	50	13	26,4	4,6	22,4
Transformation	304	51	16,8	2,4	14,9
Usinage	197	49	24,9	1,3	23,9
Fabrication	896	175	19,5	2,8	17,1
Construction	365	65	17,7	2,9	15,3
Exploitation des transports	376	63	16,8	3,6	13,5
Manutention	308	43	13,8	1,5	12,6
Autres métiers	139	27	19,4	4,2	15,4
Branche d'activité					
Agriculture	94	9	9,6	3,7	5,9
Autres branches du secteur primaire	202	48	23,9	9,3	15,2
Secteur manufacturier	1 839	424	23,1	7,6	15,8
Construction	353	55	15,6	5,3	10,7
Transport, communications et autres services publics	798	160	20,0	9,3	11,4
Commerce	1 815	235	12,9	7,2	6,0
Finances, assurances et affaires immobilières	624	129	20,6	16,0	5,0
Services aux entreprises	595	132	22,1	14,2	8,6
Enseignement	854	270	31,6	29,5	2,4
Santé et services sociaux	1 154	170	14,8	9,5	5,7
Hébergement & restauration	705	53	7,6	3,6	4,2
Autres services	539	74	13,7	7,7	6,5
Administration publique	728	155	21,3	13,6	8,8
Provinces					
Terre-Neuve	141	23	16,2	10,4	6,1
Île-du-Prince-Édouard	42	6	15,0	9,5	6,0
Nouvelle-Écosse	291	55	18,7	11,6	7,8
Nouveau-Brunswick	229	39	17,2	10,1	7,5
Québec	2 482	381	15,3	8,0	7,7
Ontario	4 028	768	19,1	10,8	8,7
Manitoba	402	86	21,3	13,3	8,5
Saskatchewan	312	58	18,7	10,9	8,3
Alberta	1 036	236	22,8	12,9	10,5
Colombie-Britannique	1 338	263	19,6	12,6	7,7
Type de travailleurs					
Temps plein	8 238	1 733	21,0	12,2	9,4
Temps partiel	2 061	180	8,8	4,5	4,5
Catégorie de travailleurs					
Secteur privé	8 400	1 448	17,2	8,9	8,8
Secteur public	1 899	465	24,5	18,6	6,7

Durée des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées

Le degré d'utilisation du temps supplémentaire peut aussi être mesuré selon le nombre d'heures, rémunérées ou non, effectuées par les employés au cours du premier trimestre de 1997. Une telle approche permet de mieux saisir

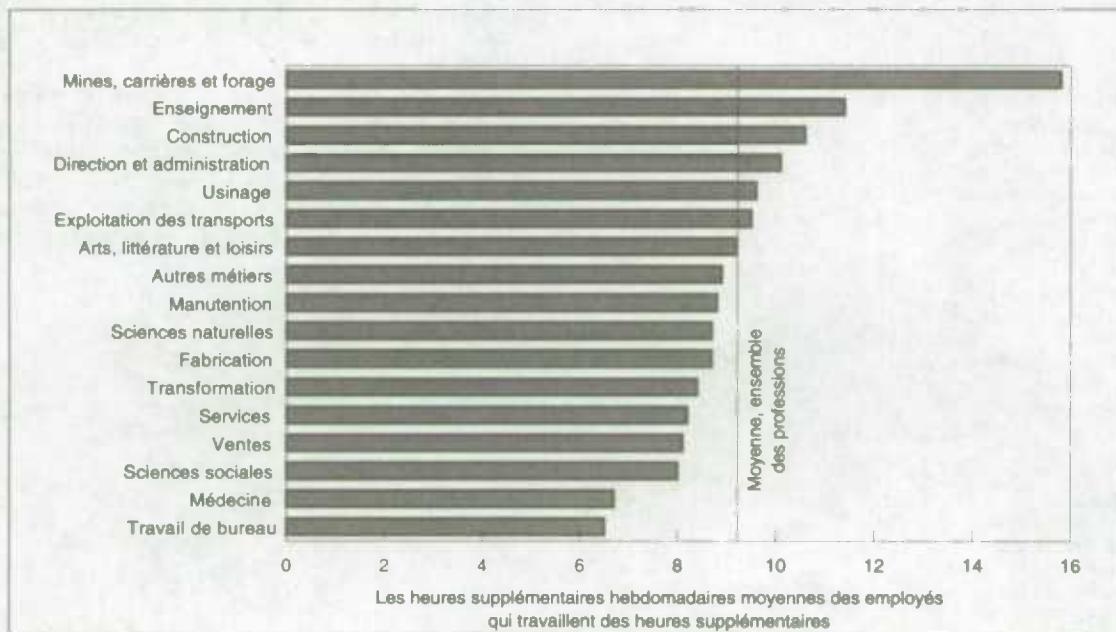
Tableau 8
Durée du temps supplémentaire hebdomadaire selon l'âge et le sexe, premier trimestre de 1997

	Durée moyenne du temps supplémentaire rémunéré et non rémunéré	Durée moyenne du temps supplémentaire non rémunéré	Durée moyenne du temps supplémentaire rémunéré
Total	9,1	9,2	8,5
Jeunes (15-24)	8,2	7,5	8,3
Hommes	8,8	7,6	8,9
Femmes	7,4	7,4	7,1
Adultes (25+)	9,2	9,3	8,5
Hommes	9,9	10,1	9,1
Femmes	8,1	8,3	7,2

l'aspect de l'intensité du temps supplémentaire. Est-ce que les travailleurs n'effectuent que quelques heures ou bien triment de très longues heures? De plus, est-ce que les travailleurs qui ne sont pas rémunérés pour leurs heures supplémentaires travaillent plus d'heures que ceux qui sont rémunérés? Les points suivants abordent ces questions.

- Au début de 1997, l'employé moyen travaillant du temps supplémentaire effectuait plus de neuf heures de surtemps par semaine.
- Non seulement les jeunes étaient moins susceptibles de travailler du temps supplémentaire mais lorsqu'ils le faisaient, ils effectuaient moins d'heures supplémentaires (8,2 heures) que les adultes (9,2 heures).
- Les employés avec du temps supplémentaire non rémunéré avaient tendance à travailler plus longtemps (9,2) que ceux dont le supplémentaire était rémunéré (8,5). Le contraire était vrai par contre chez les jeunes.
- Le temps supplémentaire chez les adultes masculins dépassait celui des adultes féminins. Enfin, les adultes masculins effectuant du temps supplémentaire non rémunéré travaillaient le plus grand nombre d'heures supplémentaires (10,1).

Graphique 22
Les mineurs et les enseignants travaillent les heures supplémentaires les plus longues



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée

Tableau 9

Durée du temps supplémentaire hebdomadaire selon la province, la branche d'activité, la profession, le type et la catégorie de travailleurs, moyenne mensuelle, premier trimestre de 1997

	Durée moyenne du temps supplémentaire rémunéré et non rémunéré	Durée moyenne du temps supplémentaire non rémunéré	Durée moyenne du temps supplémentaire rémunéré
Professions			
Direction et administration	10,1	10,2	8,4
Sciences naturelles	8,7	7,8	8,9
Sciences sociales	8,0	7,9	7,4
Enseignement	11,4	11,4	8,6
Médecine	6,7	5,8	7,0
Arts, littérature et loisirs	9,2	9,0	8,4
Travail de bureau	6,5	5,5	7,0
Ventes	8,1	8,2	7,6
Services	8,2	8,2	7,6
Mines, carrières et forage	15,8	13,0	16,0
Transformation	8,4	7,9	8,2
Usinage	9,6	7,2	9,6
Fabrication	8,7	7,6	8,7
Construction	10,6	8,8	10,6
Exploitation des transports	9,5	10,5	9,1
Manutention	8,8	7,0	8,8
Autres métiers	8,9	8,5	8,9
Industries			
Agriculture	8,4	8,8	8,2
Autres branches du secteur primaire	11,7	9,3	12,8
Secteur manufacturier	8,8	9,0	8,5
Construction	10,2	9,2	10,3
Transport, communications et autres services publics	9,0	8,8	8,7
Commerce	8,3	8,6	7,5
Finances, assurances et affaires immobilières	9,0	9,5	6,9
Services aux entreprises	9,1	8,8	8,7
Enseignement	11,0	11,2	7,5
Santé et services sociaux	7,6	7,2	7,5
Hébergement & restauration	7,7	8,2	6,9
Autres services	9,3	9,5	8,4
Administration publique	9,1	8,4	9,2
Provinces			
Terre-Neuve	10,3	11,0	8,5
Île-du-Prince-Édouard	8,9	9,1	8,2
Nouvelle-Écosse	9,2	8,5	9,5
Nouveau-Brunswick	9,2	9,4	8,5
Québec	8,8	9,0	8,1
Ontario	9,3	9,5	8,5
Manitoba	8,3	8,4	7,5
Saskatchewan	9,6	9,6	9,0
Alberta	10,0	9,4	10,1
Colombie-Britannique	8,5	8,9	7,2
Type de travailleurs			
Temps plein	9,2	9,3	8,5
Temps partiel	8,5	8,4	8,2
Catégorie de travailleurs			
Secteur privé	8,9	8,9	8,5
Secteur public	9,9	10,0	8,5

Les mineurs et les enseignants travaillent les plus longues heures supplémentaires

- Les mineurs travaillent les plus longues heures supplémentaires par semaine (15,8). De fait, leur semaine de travail est typiquement très longue - les mineurs ont aussi les plus longues heures contractuelles de tous les groupes professionnels. En général, les employés dans les professions ayant des heures contractuelles plus longues travaillaient des heures supplémentaires aussi plus longues. L'enseignement, encore ici, était l'exception.
- Les enseignants qui travaillent du temps supplémentaire effectuent une moyenne de 11,4 heures par semaine de temps supplémentaire. Ceux qui ne sont pas rémunérés pour ce temps supplémentaire travaillent plus longtemps que ceux qui le sont.
- Les administrateurs et les travailleurs de la construction travaillent aussi des heures supplémentaires relativement longues. À l'opposé, les travailleurs dans le domaine de la santé et les commis de bureaux travaillent le moins d'heures supplémentaires.

Sommaire

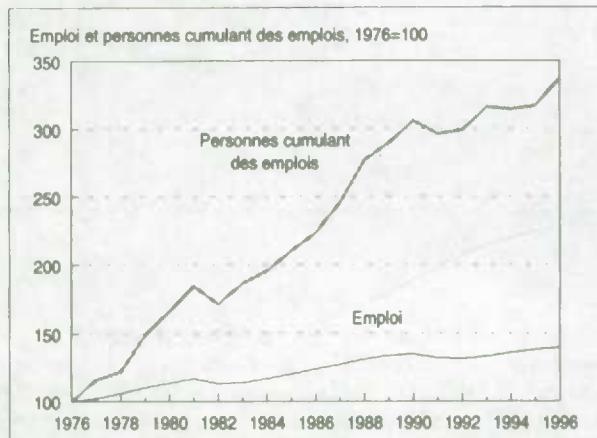
Les Canadiens étaient susceptibles de travailler du temps supplémentaire au début de 1997. Près d'un cinquième de tous les employés travaillaient des heures supplémentaires et la majorité des travailleurs n'étaient pas rémunérés pour ces heures. En général, les cols blancs (surtout les administrateurs et les enseignants) étaient les plus susceptibles de travailler des heures supplémentaires.

Il apparaît que les travailleurs ayant du temps supplémentaire mettent aussi de longues heures en plus de leur semaine régulière de travail. Le temps moyen de temps supplémentaire s'élève à 9,1 heures par semaine, les travailleurs non rémunérés pour leur temps supplémentaire effectuant des heures plus longues que ceux qui étaient rémunérés.

Le cumul d'emplois pour un plus grand nombre d'heures de travail

Les personnes qui occupent plus d'un emploi travaillent-elles un plus grand nombre d'heures par semaine que celles qui n'ont qu'un seul emploi? Il semble évident que les personnes qui cumulent plusieurs emplois doivent effectuer un plus grand nombre d'heures, étant donné qu'elles travaillent à deux emplois ou entreprises la même semaine. Mais ce n'est pas le cas pour une proportion importante de personnes qui conjuguent les heures de travail de deux emplois, heures qui parfois ne totalisent même pas une semaine de travail normale. Parallèlement, le total des heures hebdomadaires de nombreuses autres personnes qui cumulent deux emplois ou plus sont de beaucoup supérieures à la moyenne. L'incidence du cumul d'emplois a augmenté rapidement au cours des 20 dernières années, et il en a été de même pour la diversité des horaires de travail des personnes qui cumulent plus d'un emploi.

Graphique 23
Le cumul d'emplois est plus répandu qu'auparavant :
En 1996, un travailleur sur 20 travaillait à un deuxième
emploi ou entreprise



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

- L'augmentation du nombre de personnes qui cumulent des emplois au cours des 20 dernières années a été beaucoup plus forte que celle de l'emploi en général. Entre 1976 et 1996, le nombre de personnes qui cumulent des emplois a plus que triplé, passant de 208 000 à 699 000, comparativement à une croissance totale de l'emploi de 40 %. En 1996, un travailleur sur 20 occupait plus d'un emploi. Il y a 20 ans, le taux était de 1 sur 50.

- L'augmentation du cumul d'emplois au cours des 20 dernières années a été plus forte chez les travailleurs qui effectuent moins de 30 heures de travail par semaine dans leur emploi principal. Ceux-ci représentaient moins d'un travailleur sur cinq cumulant des emplois en 1996, comparativement à un sur trois en 1996.
- L'écart le plus frappant en ce qui a trait à la répartition des personnes qui cumulent plusieurs emplois est celui observé chez les jeunes, dont seulement un sur trois avait un emploi à temps partiel comme emploi principal en 1976, situation qui est devenue l'apanage de la majorité au fil des ans.
- Les femmes âgées de 25 à 54 ans constituent le groupe où le cumul d'emplois a augmenté le plus rapidement. Contrairement à ce qui s'est produit chez les jeunes, cette croissance rapide n'a pas d'effet sur la proportion de femmes qui travaillent à temps plein ou à temps partiel à leur emploi principal.
- La grande majorité des hommes âgés de 25 à 54 ans cumulant des emplois avaient un emploi principal à temps plein, mais cette proportion a diminué légèrement au fil des ans. Cela contraste avec les femmes du même groupe d'âge, dont juste un peu plus de la majorité avait un emploi principal à temps plein.

Qui cumule des emplois?

En 1976, les personnes qui cumulaient des emplois se retrouvaient principalement chez les hommes adultes qui avaient un emploi régulier à temps plein, et qui étaient susceptibles d'avoir leur emploi principal dans des branches d'activité comme les industries manufacturières et la construction. Dans les années 90, la nature du cumul d'emplois s'est modifiée considérablement, celui-ci n'étant plus réservé aux hommes seulement. En outre, de nombreuses personnes qui cumulent des emplois ont leur emploi principal à temps partiel dans le secteur des services.

- En 1996, une petite majorité des personnes qui cumulaient des emplois se retrouvaient chez les femmes (51 %). Cela contraste avec la situation qui prévalait il y a 20 ans, où la proportion d'hommes qui cumulaient des emplois par rapport aux femmes était de trois à une.
- Même si la répartition selon le sexe des personnes qui cumulent des emplois s'est modifiée considérablement, les travailleurs adultes continuent de prédominer (74 %).

Le cumul d'emplois pour un plus grand nombre d'heures de travail

Tableau 10

Répartition des heures effectuées par les personnes qui cumulent plusieurs emplois entre leur emploi principal et tous leurs emplois

		Ensemble des personnes cumulant des emplois	Temps partiel, emploi principal et temps partiel, tous les emplois	Temps partiel, emploi principal et temps plein, tous les emplois	Temps plein, emploi principal et temps plein, tous les emplois
'000					
Total	1996	699	117	125	458
	1976	208	20	21	167
Jeunes	1996	139	43	33	64
	1976	43	9	6	29
Hommes 25 à 54 ans	1996	259	11	26	222
	1976	113	2	6	105
Femmes 25 à 54 ans	1996	258	54	59	144
	1976	32	7	7	18
Les deux sexes 55 ans et plus	1996	44	9	7	29
	1976	20	2	3	15
%					
Total	1996	100	17	18	66
	1976	100	9	10	80
Jeunes	1996	100	31	24	46
	1976	100	20	13	66
Hommes 25 à 54 ans	1996	100	4	10	86
	1976	100	2	5	93
Femmes 25 à 54 ans	1996	100	21	23	56
	1976	100	22	21	57
Les deux sexes 55 ans et plus	1996	100	20	15	65
	1976	100	10	17	73

- Les personnes qui cumulent des emplois ont tendance à avoir une scolarité supérieure à celles qui n'occupent qu'un emploi. En 1996, seulement 13 % d'entre elles n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 20 % de celles qui n'occupaient qu'un emploi. Plus d'une personne sur cinq cumulant des emplois (22 %) avait un diplôme universitaire, soit un taux plus élevé que chez les personnes qui n'occupaient qu'un emploi (18 %).

L'incidence du cumul d'emplois varie aussi selon la branche d'activité de l'emploi principal. Tandis que 5 % de tous les travailleurs cumulent des emplois, le taux a tendance à être plus élevé pour la plupart des branches des services, soit 8 % pour les services de soins de santé

et les services sociaux et 7 % pour les services d'enseignement et les autres services. Dans les branches productrices de biens, le taux de cumul d'emplois est inférieur à la moyenne, sauf dans les cas où l'entreprise ou l'emploi principal est dans le domaine de l'agriculture.

Les personnes qui cumulent plus d'un emploi travaillent-elles un plus grand nombre d'heures ?

Au total, le cumul d'emplois représente un plus grand nombre d'heures de travail. Alors que la semaine de travail moyenne de tous les travailleurs en 1996 était de 37,1 heures, la moyenne des heures habituelles des personnes qui cumulaient des emplois était de 46,2 heures.

Le cumul d'emplois pour un plus grand nombre d'heures de travail

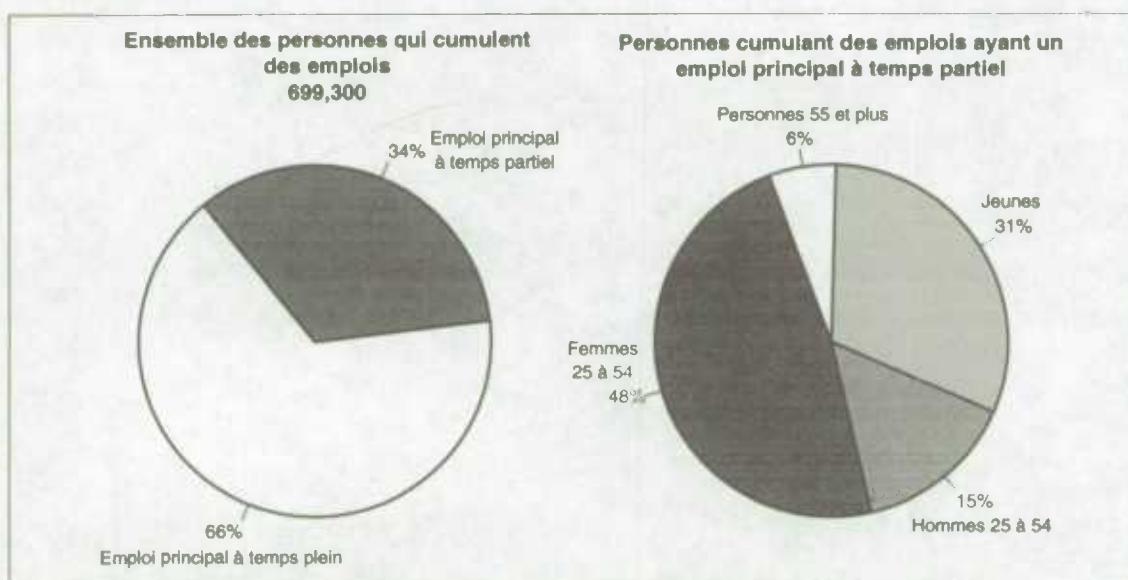
Tableau 11

Personnes qui occupent plusieurs emplois ou un seul emploi selon la branche d'activité, Canada, moyenne annuelle 1996

	Un seul emploi	Plusieurs emplois	Un seul emploi	Plusieurs emplois	Taux de cumul d'emploi
'000					%
Total	12 977	699	100	100	5
Agriculture	418	35	3	5	8
Autres branches du secteur primaire	271	9	2	1	3
Secteur manufacturier	2 019	63	16	9	3
Construction	693	26	5	4	4
Transport, communications et autres services publics	977	43	8	6	4
Commerce	2 246	115	17	16	5
Finances, assurances et affaires immobilières	763	37	6	5	5
Enseignement	860	69	7	10	7
Santé et services sociaux	1 247	105	10	15	8
Divertissement et loisirs	876	42	7	6	5
Hébergement & restauration	843	50	6	7	6
Services personnels et domestiques	338	19	3	3	5
Autres services	642	49	5	7	7
Administration publique	784	36	6	5	4

Graphique 24

La plupart des personnes ayant plus d'un emploi travaillent à temps plein dans leur emploi principal



Le cumul d'emplois pour un plus grand nombre d'heures de travail

- Même si le deuxième emploi a tendance à faire grimper les heures au-dessus de la moyenne, cela n'est pas toujours le cas. Une personne sur dix qui cumulait des emplois (67 000) travaillait moins de 15 heures par semaine dans son emploi principal, et le total des emplois combinés représentait en moyenne seulement 17,3 heures par semaine. Huit personnes sur dix faisant partie de ce groupe étaient des jeunes ou des femmes adultes âgées de 25 à 54 ans.
- Les autres personnes qui cumulaient des emplois et qui travaillaient à temps partiel dans leur emploi principal (242 000 ou 34 % de toutes les personnes qui cumulent des emplois) effectuaient en moyenne 33,8 heures par semaine, en tenant compte du deuxième emploi. La moitié de ces personnes travaillant à temps partiel et occupant un deuxième emploi étaient des femmes âgées de 25 à 54 ans.
- Pour 66 % des personnes qui cumulaient des emplois et qui travaillaient à temps plein à leur emploi principal, la moyenne des heures hebdomadaires était bien au-dessus de la moyenne globale. Ces travailleurs représentaient 3,4 % de tous les travailleurs, mais effectuaient 3,9 % de toutes les heures en 1996.

En 1996, les personnes qui cumulaient des emplois ne représentaient que 5,1 % de tous les travailleurs, mais effectuaient 6,3 % de toutes les heures. De façon générale, le cumul d'emplois a une signification différente selon les divers groupes démographiques. Les hommes adultes qui cumulaient des emplois travaillaient généralement à temps plein à leur emploi principal. Par ailleurs, les jeunes étaient plus susceptibles de cumuler deux emplois comportant un petit nombre d'heures. Ainsi, les hommes adultes effectuaient 2,7 % de toutes les heures, mais ne représentaient que 1,9 % de tous les travailleurs, tandis que les heures effectuées par les jeunes n'étaient pas supérieures à leur taux d'emploi.

Tableau 12
Contribution, selon les principaux groupes d'âge et de sexe, des personnes qui cumulent des emplois au niveau d'emploi et aux heures de travail habituelles, Canada, moyenne pour 1996

	Travailleurs	Heures
Ensemble des personnes ayant plus d'un emploi	5,1%	6,3%
Jeunes	1,0%	1,0%
Hommes 25 à 54 ans	1,9%	2,7%
Femmes 25 à 54 ans	1,9%	2,1%
Personnes âgées de 55 ans et plus	0,3%	0,4%

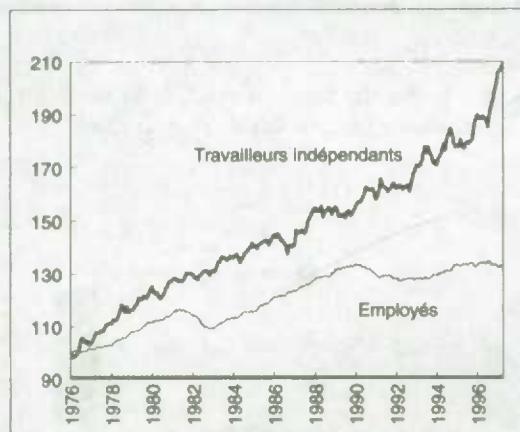
L'horaire de travail du propriétaire d'entreprise

Le travail indépendant (ou autonome) a joué un rôle de plus en plus important au cours des dernières années. En 1996, les travailleurs indépendants représentaient 17 % de tous les travailleurs, en hausse comparé à 12 % en 1976. La progression a été particulièrement forte au cours des années 1990 – comptant pour trois quart de l'augmentation totale de l'emploi depuis le début de la décennie.

Les travailleurs autonomes étaient trois fois plus susceptibles que les employés de travailler de longues heures (plus de 40 heures) en 1995 (44 % vs 17 %). Un peu plus du quart des travailleurs indépendants travaillaient des heures standard (35 à 40 heures) comparé à 2 employés sur 3. D'un autre côté, une plus grande proportion des propriétaires d'entreprise avait un horaire de travail plus court que la semaine standard (moins de 35 heures), 29 % comparé à 18 % chez les employés, une tendance qui s'est accentuée au cours des dernières années.

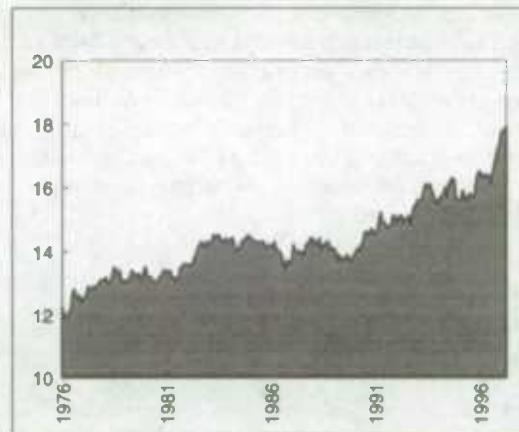
Graphique 25

La croissance du travail indépendant éclipse celle des employés



Source : *Enquête sur la population active*

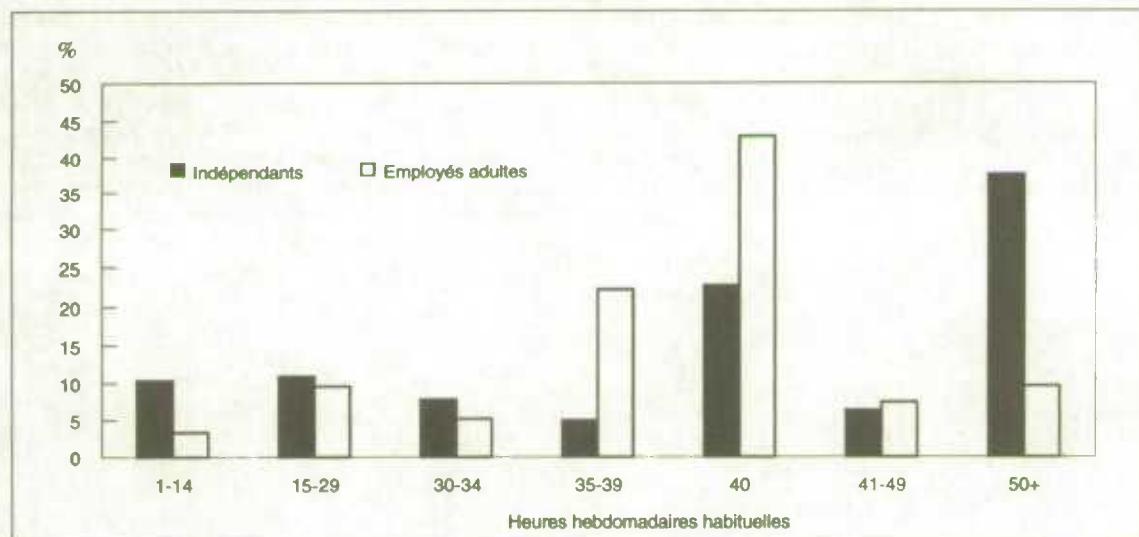
En 1996, les travailleurs indépendants représentaient 17 % de tous les travailleurs



L'horaire de travail du propriétaire d'entreprise

Graphique 26

Un travailleur indépendant sur trois effectuent plus de 49 heures par semaine



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles 1995

- La distribution globale des heures travaillées chez les travailleurs indépendants reflète surtout l'horaire de travail des hommes propriétaires d'entreprise, étant donné qu'ils représentent 66 % des travailleurs indépendants et que plus de la moitié travaillent plus que les heures standard. Chez les 34 % des chefs d'entreprise qui sont des femmes, un horaire de travail sous les heures standard prévaut.

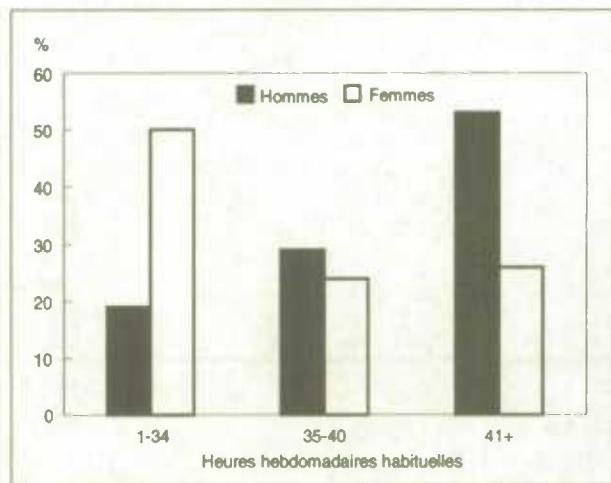
La possession d'une entreprise dans la restauration et l'hébergement amène de longues heures de travail

Dans presque toutes les branches d'activité, les travailleurs indépendants ont tendance à travailler au-dessus du nombre d'heures standard.

- Une semaine de travail de plus de quarante heures est très répandue chez les travailleurs indépendants dans la restauration et l'hébergement (72 %), l'agriculture (66 %) et les autres branches du secteur primaire (68 %).

Graphique 27

La distribution des heures travaillées diffère beaucoup selon le sexe du propriétaire de l'entreprise



Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle 1996

L'horaire de travail du propriétaire d'entreprise

Les heures de travail prolongées constituent la norme chez les femmes dans une seule branche d'activité, soit dans la restauration et l'hébergement (54 %).

- La proportion des femmes propriétaires d'entreprise travaillant un nombre d'heures sous le niveau standard est plus élevée que la proportion travaillant le nombre standard dans toutes les autres branches d'activité.
- Un horaire de travail restreint est surtout répandu chez les travailleurs indépendants féminins dans les services de l'enseignement, la construction et l'agriculture.

En 1996, les travailleurs indépendants représentaient 16,6 % de tous les travailleurs mais contribuaient à 18,7 % de toutes les heures travaillées à l'emploi principal. En général, le travail indépendant signifie de longues heures de travail chez les hommes alors que son impact est moins clair chez les femmes.

Tableau 13

Contribution selon le sexe des travailleurs indépendants au niveau d'emploi et aux heures habituellement travaillées, 1996

	Travailleurs	Heures
Travailleur indépendants		
Total	16,6%	18,7%
Hommes	19,9%	22,8%
Femmes	12,5%	12,7%

L'horaire de travail du propriétaire d'entreprise

Tableau 14

Distribution des heures habituelles des travailleurs indépendants selon le sexe, la branche d'activité, moyenne annuelle 1996

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Total (#)	2 267 000	1 489 000	778 000
1 à 34 heures	29,2%	18,6%	49,5%
35 à 40 heures	27,1%	28,7%	24,1%
41+ heures	43,6%	52,6%	26,4%
Agriculture (#)	305 000	215 000	90 000
1 à 34 heures	28,6%	17,2%	55,7%
35 à 40 heures	17,0%	16,8%	17,7%
41+ heures	54,4%	66,0%	26,6%
Autres branches du secteur primaire (#)	46 000	41 000	5 000
1 à 34 heures	15,8%	11,9%	49,3%
35 à 40 heures	20,7%	20,4%	...
41+ heures	63,5%	67,7%	...
Secteur manufacturier (#)	112 000	82 000	30 000
1 à 34 heures	18,8%	11,2%	39,7%
35 à 40 heures	31,8%	31,4%	33,2%
41+ heures	49,4%	57,4%	27,2%
Construction (#)	254 000	236 000	18 000
1 à 34 heures	22,4%	19,1%	65,5%
35 à 40 heures	38,8%	40,0%	22,6%
41+ heures	38,9%	40,9%	12,0%
Transport, communications et autres (#)	96 000	82 000	13 000
services publics			
1 à 34 heures	19,4%	13,2%	57,4%
35 à 40 heures	21,9%	22,3%	19,4%
41+ heures	58,7%	64,5%	23,2%
Commerce (#)	423 000	284 000	138 000
1 à 34 heures	25,0%	15,8%	44,0%
35 à 40 heures	25,9%	27,5%	22,7%
41+ heures	49,1%	56,7%	33,3%
Finances, assurances et affaires immobilières (#)	113 000	80 000	33 000
1 à 34 heures	25,9%	20,2%	39,7%
35 à 40 heures	30,2%	30,4%	29,6%
41+ heures	43,9%	49,4%	30,7%
Services aux entreprises (#)	294 000	202 000	92 000
1 à 34 heures	28,1%	18,7%	48,6%
35 à 40 heures	33,8%	35,9%	29,2%
41+ heures	38,1%	45,3%	22,1%
Enseignement (#)	28 000	8 000	20 000
1 à 34 heures	73,8%	54,5%	81,1%
35 à 40 heures	16,9%	27,0%	13,1%
41+ heures	9,3%
Santé et services sociaux (#)	126 000	55 000	70 000
1 à 34 heures	27,8%	18,5%	35,0%
35 à 40 heures	26,4%	26,7%	26,2%
41+ heures	45,8%	54,8%	38,8%
Hébergement & restauration (#)	100 000	58 000	42 000
1 à 34 heures	13,9%	8,0%	22,0%
35 à 40 heures	21,5%	19,7%	24,1%
41+ heures	64,6%	72,3%	53,8%
Autres services (#)	369 000	143 000	226 000
1 à 34 heures	49,9%	36,4%	58,5%
35 à 40 heures	25,7%	28,3%	24,0%
41+ heures	24,4%	35,3%	17,5%

Définitions, sources des données de l'EPA et méthodologie d'enquête

Définitions

Adulte – Personne âgée de 25 ans et plus.

Branche d'activité : Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquêté travaille (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines à moins d'avoir été mis à pied temporairement, ou devaient commencer un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence.

Cumul d'emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, ont occupé deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

Désaisonnalisation : Les fluctuations dans les séries chronologiques d'ordre économique sont causées par les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Une série désaisonnalisée est une série dans laquelle on a supprimé les mouvements saisonniers. Ces derniers sont définis comme étant causés par des événements annuels réguliers tels que les variations des conditions climatiques, les vacances, les cycles agricoles et les cycles de production et de vente au détail durant la période de Noël et de Pâques. Il faut souligner que les séries désaisonnalisées présentent des fluctuations irrégulières de même que des fluctuations cycliques à long terme.

Le programme de désaisonnalisation est un programme informatique complexe qui détermine les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers d'une série sur un certain nombre d'années et qui, d'après les mouvements antérieurs, donne des estimations de facteurs saisonniers pertinents eu égard aux données actuelles. Sur une base annuelle, les séries chronologiques des données désaisonnalisées sont révisées à la lumière de la plus récente information sur les changements dans la saisonnalité.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Emploi principal – Lorsqu'un enquêté a plus d'un emploi, l'emploi auquel il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi *principal*. Les données produites sur le travail à temps plein ou à temps partiel, sur la branche d'activité et sur la profession à partir des résultats de l'enquête se rapportent à l'emploi principal, de même que les données sur les employés qui concernent le salaire, la situation vis-à-vis de la syndicalisation, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail.

Employés (gouvernement ou secteur public) : Personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement public *propriété de l'État*, comme une école ou un hôpital.

Employés (secteur privé) : Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise du secteur privé.

Heures effectivement travaillées : Nombre d'heures pendant lesquelles l'enquêté a effectivement travaillé au cours de la semaine de référence, ce qui inclut les heures rémunérées et non rémunérées

Heures habituelles – Les heures habituelles des employés comprennent les heures normalement payées ou mentionnées dans un contrat et ne comptent pas les heures supplémentaires rémunérées ou non. Chez les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés, les heures habituelles comprennent les heures travaillées dans une semaine typique, sans égard au fait qu'elles soient rémunérées ou non.

Heures perdues (absence du travail) : Une distinction est établie entre les personnes qui ont perdu des heures de travail parce qu'elles se sont absentes pendant toute la semaine de travail ou une partie de celle-ci. Les raisons justifiant l'absence sont recueillies dans les deux cas.

Absence durant toute la semaine : Données recueillies auprès de toutes les personnes occupées. Les raisons de l'absence comprennent : maladie ou incapacité de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales, congé de maternité (femmes seulement), vacances, conflit de travail, horaire de travail, travailleur indépendant (manque de travail), activité saisonnière (travailleurs indépendants), autres raisons. Le nombre de semaines complètes d'absence du travail est consigné. De plus, on demande aux employés ainsi qu'aux travailleurs

Définitions, sources des données de l'EPA et méthodologie d'enquête

indépendants qui possèdent une entreprise constituée en société s'ils recevaient un salaire ou un traitement pour leur absence durant la semaine de référence.

Absence durant une partie de la semaine : Données recueillies seulement auprès des employés. Les raisons de l'absence comprennent : maladie ou incapacité de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales, congé de maternité (femmes seulement), vacances, mauvais temps, conflit de travail, emploi ayant commencé ou s'étant terminé durant la semaine de référence, jour férié, travail à temps réduit, autres raisons.

Industries des biens (ou secteur des biens ou industries productrices de biens) : Comprend l'agriculture, les autres industries primaires (exploitation forestière; pêche et piégeage; mines, carrières et puits de pétrole), les industries manufacturières, la construction et les services publics (électricité, gaz et eau).

Industries des services (ou secteur des services ou industries productrices de services) : Comprend ce qui suit : transports, entreposage et communications; commerce (de gros et de détail); finances, assurances et affaires immobilières; services socio-culturels, commerciaux et personnels (services); administration publique.

Jeunes : Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Moyenne des heures travaillées : Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine, habituellement ou effectivement, est obtenu en divisant le nombre total des heures travaillées par le nombre total de personnes occupées. Est également calculé le nombre moyen d'*heures effectivement travaillées par semaine en excluant* les personnes qui n'étaient pas au travail pendant la semaine de référence.

Niveau d'instruction : Plus haut niveau d'instruction atteint.

Permanent : Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette; c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Personnes cumulant des emplois : Personnes qui, durant la semaine de référence, ont occupé deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

Population : La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les personnes qui vivent dans les réserves

indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois).

Population active : Population civile de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Profession : Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquêté n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Travailleurs indépendants ou autonomes : il y a trois types de ces travailleurs:

Propriétaires actifs d'entreprises constituées en société : Propriétaires actifs d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel. Ceux-ci se subdivisent en deux catégories; avec aide rémunérée et sans aide rémunérée

Propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société et autres travailleurs indépendants : Propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société et travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux). Ce groupe se subdivise en deux catégories; avec aide rémunérée et sans aide rémunérée.

Travailleurs familiaux non rémunérés : Personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

Raisons pour travailler à temps partiel : Avant l'introduction du questionnaire remanié en janvier 1997, la question sur la raison pour travailler à temps partiel était posée à toutes les personnes dont le total des heures habituellement travaillées à tous les emplois ou entreprises était inférieur à 30 heures par semaine. Les raisons possibles étaient les suivantes : maladie de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, n'a trouvé que du travail à temps partiel, ne voulait pas de travail à temps plein, autres raisons et travail à temps plein de moins de 30 heures. Ceux qui n'avait pas réussi à se trouver du temps plein étaient considérés comme à «temps partiel non choisi». Cette estimation représentait la meilleur mesure du sous emploi. Tous les autres travailleurs à temps partiel étaient considérés comme «temps partiel par choix».

Depuis janvier 1997, on demande à tous les enquêtés qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur *principal emploi ou à leur unique emploi* s'ils veulent travailler plus ou moins de 30 heures à un (seul) emploi ou à une (seule) entreprise. Selon la réponse, on demande ensuite quelle est la principale raison pour laquelle ils travaillent à temps partiel. Lorsque les personnes répondent qu'elles veulent travailler moins de 30 heures par semaine (à temps partiel volontaire), on leur demande de donner la raison principale pour laquelle elles ne veulent pas travailler 30 heures ou plus par semaine. Les réponses possibles sont les suivantes : maladie de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, choix personnel, autre raison.

En ce qui concerne les personnes qui déclarent vouloir travailler 30 heures ou plus par semaine, on leur demande quelle est la raison principale pour laquelle elles travaillent moins de 30 heures. Les réponses possibles sont les suivantes : maladie de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, conjoncture économique, n'a pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine, autre raison. Ceux qui ont répondu «conjoncture économique» ou «n'a pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine» sont considérés comme «temps partiel involontaire». On demande ensuite à ces derniers s'ils ont chercher du travail de 30 heures et plus par semaine au cours des quatre dernières semaines et ceux qui répondent oui sont considérés comme sous-employés. Les modifications apportées aux concepts et aux définitions en janvier 1997 ont entraîné une rupture complète de la continuité de la série de données sur le temps partiel involontaire.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple les femmes de 25 ans et plus) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe

Taux d'emploi – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Taux de temps partiel – Pourcentage des personnes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des personnes occupées. Le taux de temps partiel pour un

groupe donné (par exemple les femmes) correspond au pourcentage des femmes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des femmes occupées.

Temporaire : Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Temps partiel involontaire : Voir Raisons pour travailler à temps partiel.

Temps plein et temps partiel – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Temps supplémentaire rémunéré – Inclut toute heure travaillée au cours de la semaine de référence en surplus des heures régulières ou prévues dans le contrat pour laquelle il y a eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Temps supplémentaire non rémunéré – Inclut toute heure travaillée au cours de la semaine de référence en surplus des heures régulières ou prévues dans le contrat pour laquelle il n'y a pas eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Sources des données

Le point sur la population active: Les heures de travail a utilisé un grand nombre de données non publiées, lesquelles peuvent être disponibles contre recouvrement des coûts. Cependant, il est également fondé sur des données et des idées provenant des publications suivantes :

L'Enquête sur la population active

Information population active, Statistique Canada, n° 71-001-PPB au catalogue

Statistiques chronologiques sur la population active, Statistique Canada, n° 71-201 au catalogue

Moyennes annuelles de la population active, Statistique Canada, n° 71-220 au catalogue

Définitions, sources des données de l'EPA et méthodologie d'enquête

Revue chronologique de la population active 1996, CD-ROM

Il existe d'autres publications de Statistique Canada portant sur les heures travaillées. En voici quelques récentes :

Travailler plus? travailler moins? que préfèrent les travailleurs canadiens? de René Morissette et Marie Drolet, Statistique Canada, n° 11-F0019-MPE au catalogue, mai 1997

Le point sur la population active: Les jeunes et le marché du travail de Geoff Bowlby, Jean-Marc Levesque et Deborah Sunter, Statistique Canada, n° 71-001-XPB au catalogue, vol. 1, n° 1, Printemps 1997.

Évolution de la semaine de travail : tendances dans les heures de travail hebdomadaires de Mike Sheridan, Deborah Sunter and Brent Diverty dans *L'Observateur économique canadien*, Statistique Canada, n° 11-010-XPB au catalogue, septembre 1996.

Les heures de travail des couples de Dan Charrette dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 7, n° 2, été 1995.

Le travail à temps partiel «non choisi» de Nathalie Noreau dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 6, n° 3, automne 1994.

Le travail à temps partiel «par choix» de Ron Logan dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 6 n° 3, automne 1994.

Les heures consacrées au travail de Deborah Sunter et René Morissette dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 6, n° 3, automne 1994.

Le temps supplémentaire rémunéré de Gary L. Cohen dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 5, n° 3, automne 1993.

Méthodologie de l'Enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et

les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélevé de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est de 52 350 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies pour les besoins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtés des ménages sélectionnés.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans et plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réutilisant leurs réponses à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

Annexe

Tableau 15
Moyennes hebdomadaires des heures travaillées à l'emploi principal selon l'âge et le sexe, Canada

		1976	1980	1985	1989	1995	1996
Moyennes des heures habituelles (emploi total)							
Total	Les deux sexes	38,7	38,0	37,4	37,6	37,2	37,1
	Hommes	41,6	41,2	40,9	41,0	40,7	40,6
	Femmes	33,7	33,1	32,7	33,3	33,0	32,8
15 - 24 ans	Les deux sexes	35,0	34,3	32,0	31,4	28,4	28,2
	Hommes	37,1	36,5	34,2	33,5	30,5	30,7
	Femmes	32,5	31,8	29,7	29,2	26,0	25,6
25 - 44 ans	Les deux sexes	39,9	39,3	38,9	39,2	38,8	38,6
	Hommes	42,9	42,7	42,5	42,7	42,4	42,3
	Femmes	34,2	33,9	34,0	34,7	34,5	34,3
45+ ans	Les deux sexes	40,1	39,3	38,9	38,9	38,8	38,6
	Hommes	42,9	42,4	42,5	42,4	42,3	42,1
	Femmes	34,2	33,2	33,0	33,6	34,0	33,8
Moyennes des heures réelles (emploi total)							
Total	Les deux sexes	35,0	34,7	34,3	35,1	34,1	34,3
	Hommes	38,0	37,9	37,8	38,7	37,8	38,1
	Femmes	30,0	29,9	29,6	30,6	29,6	29,7
15 - 24 ans	Les deux sexes	32,2	31,9	30,2	30,1	26,9	26,9
	Hommes	34,4	34,2	32,5	32,4	29,2	29,5
	Femmes	29,6	29,3	27,8	27,6	24,4	24,0
25 - 44 ans	Les deux sexes	36,2	36,0	35,7	36,7	35,6	35,8
	Hommes	39,4	39,5	39,6	40,7	39,6	40,0
	Femmes	30,3	30,4	30,5	31,7	30,8	30,9
45+ ans	Les deux sexes	35,7	35,2	34,9	35,6	35,0	35,1
	Hommes	38,4	38,1	38,2	38,9	38,4	38,5
	Femmes	30,2	29,6	29,4	30,7	30,3	30,4
Moyennes des heures réelles (personnes au travail)							
Total	Les deux sexes	37,7	37,5	37,1	37,9	36,8	37,1
	Hommes	40,8	40,9	40,7	41,4	40,4	40,7
	Femmes	32,5	32,4	32,2	33,2	32,4	32,5
15 - 24 ans	Les deux sexes	34,0	33,7	31,7	31,5	28,2	28,2
	Hommes	36,2	36,0	33,9	33,7	30,4	30,7
	Femmes	31,3	31,0	29,2	29,1	25,8	25,4
25 - 44 ans	Les deux sexes	39,1	39,0	38,7	39,6	38,5	38,7
	Hommes	42,2	42,6	42,5	43,4	42,2	42,6
	Femmes	33,1	33,2	33,5	34,7	33,9	34,1
45+ ans	Les deux sexes	39,2	38,7	38,5	39,1	38,4	38,6
	Hommes	42,1	42,0	42,1	42,7	42,0	42,1
	Femmes	33,1	32,5	32,5	33,6	33,4	33,6

Annexe

Tableau 16

Moyennes des heures hebdomadaires à l'emploi principal selon la branche d'activité et la profession, Canada

	1976	1980	1985	1989	1995	1996
Moyennes des heures habituelles (emploi total)						
Branche d'activité						
Agriculture	49,9	46,6	46,4	45,1	44,3	44,6
Autres primaires	43,2	44,3	44,0	44,6	45,3	45,5
Secteurs manufacturiers	39,7	39,6	39,6	39,8	40,1	39,9
Construction	41,1	40,9	40,4	41,4	40,5	40,5
Transport commun, et autres services	39,9	40,2	40,2	40,1	40,5	40,3
Commerce	36,8	36,3	35,7	36,0	35,7	35,5
Finance assurance et aff. imm.	38,0	37,8	37,7	38,1	37,4	37,3
Service	36,0	35,0	34,4	34,8	34,4	34,3
Administration publique	37,7	37,4	37,1	37,4	37,2	37,2
Profession						
Administration et professions libérales	38,4	38,1	38,7	38,8	38,5	38,3
Travail de bureau	34,9	34,2	33,5	33,5	32,6	32,5
Ventes	38,3	37,6	36,2	36,3	35,7	35,8
Service	35,1	33,8	32,3	32,6	32,0	31,9
Travailleur du primaire	48,5	46,3	46,0	45,8	44,8	44,8
Transfor., fabric. et usin.	40,4	40,2	39,9	40,2	40,4	40,2
Construction	41,0	41,1	40,5	41,5	40,7	41,0
Exploitation du transport	42,8	43,2	43,1	43,0	43,4	43,2
Manutention et autres métiers	37,8	37,6	36,6	36,2	35,8	35,8
Moyennes des heures réelles (personnes au travail)						
Branche d'activité						
Agriculture	50,2	46,4	46,5	45,9	44,8	44,9
Autres primaires	41,6	43,2	42,9	44,1	44,1	44,6
Secteurs manufacturiers	38,7	39,2	39,5	40,5	39,8	40,2
Construction	39,3	39,7	39,4	41,1	39,5	40,0
Transport commun, et autres services	38,9	39,8	39,7	40,5	40,1	40,2
Commerce	36,1	36,0	35,6	36,3	35,4	35,6
Finance assurance et aff. imm.	36,8	37,3	37,2	38,2	36,8	37,2
Service	35,2	34,6	34,1	34,9	34,0	34,3
Administration publique	36,4	36,5	36,4	37,3	36,5	36,8
Profession						
Administration et professions libérales	37,6	38,1	38,7	39,4	38,4	38,6
Travail de bureau	33,6	33,4	32,9	33,4	31,9	32,1
Ventes	37,7	37,5	36,0	36,7	35,5	35,9
Service	34,5	33,4	31,9	32,5	31,6	31,7
Travailleur du primaire	48,2	45,5	45,4	45,9	44,5	44,5
Transfor., fabric. et usin.	39,3	39,7	39,6	40,8	40,0	40,3
Construction	39,2	40,0	39,5	41,4	39,8	40,6
Exploitation du transport	41,9	42,6	42,8	43,4	43,1	43,0
Manutention et autres métiers	36,7	37,1	36,2	36,6	35,4	35,7

Tableau 17

Moyenne des heures hebdomadaires à l'emploi principal selon le genre d'heures, Canada et provinces

	1976	1980	1985	1989	1995	1996
Canada						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	38,7	38,0	37,4	37,6	37,2	37,1
Moyennes des heures réelles (emploi total)	35,0	34,7	34,3	35,1	34,1	34,3
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,7	37,5	37,1	37,9	36,8	37,1
Terre-Neuve						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	41,6	41,2	40,0	39,2	38,6	38,8
Moyennes des heures réelles (emploi total)	36,7	35,3	34,6	34,7	33,4	33,9
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	39,6	39,1	38,4	38,3	37,3	37,9
Île-du-Prince-Édouard						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	40,3	40,4	38,8	38,6	38,6	38,8
Moyennes des heures réelles (emploi total)	36,5	36,6	35,1	35,1	35,1	35,6
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	39,1	39,2	37,5	38,0	37,8	38,3
Nouvelle-Écosse						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	39,4	38,8	38,2	38,2	37,4	37,3
Moyennes des heures réelles (emploi total)	34,8	34,9	34,7	35,3	34,0	34,1
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,9	37,8	37,3	37,9	36,8	37,0
Nouveau-Brunswick						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	39,0	38,3	37,7	37,8	37,8	37,8
Moyennes des heures réelles (emploi total)	34,6	34,6	34,5	35,1	34,9	35,1
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,4	37,4	37,0	37,8	37,3	37,5
Québec						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	38,9	37,9	36,9	37,1	36,7	36,6
Moyennes des heures réelles (emploi total)	35,3	34,1	33,5	34,4	33,6	33,5
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	38,2	37,5	36,7	37,3	36,4	36,5
Ontario						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	38,1	37,6	37,4	37,6	37,2	37,1
Moyennes des heures réelles (emploi total)	34,5	34,8	34,6	35,3	34,1	34,5
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,1	37,3	37,3	38,0	36,7	37,1
Manitoba						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	39,0	38,0	37,7	37,2	37,1	37,1
Moyennes des heures réelles (emploi total)	35,6	34,9	34,6	35,0	34,1	34,4
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,9	37,4	37,1	37,6	36,8	37,0
Saskatchewan						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	41,0	39,5	38,6	38,4	38,3	38,6
Moyennes des heures réelles (emploi total)	37,7	36,4	35,6	36,1	35,5	35,9
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	40,4	38,9	38,1	38,8	38,1	38,5
Alberta						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	39,8	39,4	38,2	38,5	38,4	38,2
Moyennes des heures réelles (emploi total)	36,7	36,7	35,4	36,3	35,5	35,8
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	39,3	39,2	38,0	38,9	38,3	38,4
Colombie-Britannique						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	37,4	37,1	36,6	37,4	36,6	36,4
Moyennes des heures réelles (emploi total)	33,5	33,7	33,4	34,8	33,2	33,2
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	36,2	36,3	36,0	37,5	36,1	36,1

Annexe

Tableau 18

Distribution en pourcentage des heures habituelles selon la branche d'activité (employés masculins âgés de 25 ans et plus)

	Heures habituelles	1976	1980	1985	1989	1995	Changement en point de % 1976-1995
Agriculture	1-34	9,5	12,0	10,4	12,4	11,8	2,2
	35 à 40	28,6	29,4	33,1	32,1	40,3	11,8
	41+	61,9	58,6	56,5	55,5	47,9	-14,0
Autres primaires	1-34	1,0	1,1	1,7	1,5	2,0	1,1
	35 à 40	79,6	77,9	73,4	71,7	58,9	-20,6
	41+	19,5	21,0	24,9	26,9	39,0	19,5
Secteur manufacturier	1-34	1,1	1,5	1,8	1,8	2,3	1,2
	35 à 40	85,5	84,9	83,4	81,9	76,1	-9,4
	41+	13,4	13,5	14,8	16,3	21,5	8,2
Construction	1-34	1,9	2,8	4,6	3,9	6,6	4,7
	35 à 40	76,6	77,6	72,2	71,3	65,2	-11,4
	41+	21,5	19,6	23,2	24,9	28,2	6,7
Services publics	1-34	1,0	1,5	1,0	1,6	1,8	0,8
	35 à 40	93,9	92,4	93,2	90,5	85,8	-8,1
	41+	5,2	6,1	5,8	7,9	12,4	7,3
Transport, entreposage et communications	1-34	4,6	4,2	5,6	6,5	7,3	2,8
	35 à 40	78,1	78,0	75,2	71,7	66,4	-11,7
	41+	17,3	17,8	19,2	21,9	26,2	9,0
Commerce	1-34	3,1	3,5	5,5	4,5	7,4	4,3
	35 à 40	68,4	71,0	69,5	68,9	64,7	-3,7
	41+	28,5	25,4	25,0	26,6	27,9	-0,6
Finance, assurances et affaires immobilières	1-34	6,2	7,2	6,8	5,9	6,7	0,4
	35 à 40	69,6	69,1	65,3	64,5	65,1	-4,5
	41+	24,2	23,7	27,8	29,6	28,2	4,0
Services aux entreprises	1-34	5,4	4,9	6,5	5,2	7,8	2,5
	35 à 40	74,7	74,5	70,0	69,3	66,2	-8,4
	41+	20,0	20,6	23,5	25,5	25,9	6,0
Enseignement	1-34	11,4	11,9	10,8	11,4	13,5	2,1
	35 à 40	66,9	67,8	65,1	63,2	59,4	-7,5
	41+	21,7	20,4	24,1	25,4	27,2	5,5
Santé et services sociaux	1-34	7,0	8,4	10,3	12,1	14,5	7,5
	35 à 40	67,9	70,8	70,6	69,5	68,1	0,3
	41+	25,1	20,8	19,1	18,4	17,3	-7,8
Hébergement et restauration	1-34	8,1	11,1	15,0	15,2	21,8	13,7
	35 à 40	55,1	58,2	56,7	55,9	54,6	-0,5
	41+	36,8	30,7	28,3	28,9	23,6	-13,2
Autres services	1-34	10,1	11,9	14,6	14,7	17,2	7,1
	35 à 40	64,6	66,0	60,4	56,9	59,5	-5,1
	41+	25,4	22,0	25,0	28,4	23,3	-2,0
Administration publique	1-34	5,0	5,4	4,3	4,3	4,9	-0,1
	35 à 40	86,0	85,7	85,2	84,5	81,7	-4,3
	41+	9,0	8,9	10,5	11,2	13,4	4,4

Tableau 19

Distribution en pourcentage des heures habituelles selon la branche d'activité (employées féminins âgées de 25 ans et plus)

	Heures habituelles	1976	1980	1985	1989	1995	Changement en point de % 1976-1995
Agriculture	1-34	47,4	50,8	48,2	49,1	40,8	-6,7
	35 à 40	30,3	26,9	31,9	34,2	41,7	11,4
	41+	22,3	22,3	19,8	16,8	17,6	-4,8
Autres primaires	1-34	19,3	15,0	12,1	18,1	17,3	-2,0
	35 à 40	75,4	79,8	80,9	70,1	67,7	-7,7
	41+	5,2	5,2	7,0	11,7	15,0	9,7
Secteur manufacturier	1-34	9,6	10,3	10,9	10,8	10,5	0,9
	35 à 40	85,6	84,3	83,7	82,8	80,1	-5,4
	41+	4,9	5,4	5,4	6,4	9,4	4,5
Construction	1-34	34,6	45,1	45,4	38,9	35,2	0,6
	35 à 40	60,3	49,3	47,7	55,5	56,8	-3,5
	41+	5,1	5,6	6,9	5,6	8,0	3,0
Services publics	1-34	11,3	5,0	8,9	7,5	9,2	-2,1
	35 à 40	87,1	94,4	90,7	90,6	84,8	-2,3
	41+	1,7	0,6	0,4	2,0	6,1	4,4
Transport, entreposage et communications	1-34	28,0	28,8	25,5	23,9	25,0	-3,0
	35 à 40	68,6	66,7	70,3	71,3	68,2	-0,4
	41+	3,4	4,4	4,2	4,9	6,9	3,5
Commerce	1-34	40,7	43,5	43,6	39,0	40,3	-0,5
	35 à 40	54,1	51,7	51,0	54,4	52,3	-1,9
	41+	5,2	4,8	5,4	6,5	7,5	2,3
Finance, assurances et affaires immobilières	1-34	21,6	19,7	18,8	19,7	20,6	-0,9
	35 à 40	73,2	75,2	74,5	73,0	72,0	-1,2
	41+	5,2	5,2	6,7	7,3	7,3	2,1
Services aux entreprises	1-34	26,9	26,7	25,1	23,4	22,1	-4,8
	35 à 40	70,8	68,7	68,5	69,0	68,5	-2,3
	41+	2,2	4,6	6,4	7,6	9,4	7,1
Enseignement	1-34	32,0	35,1	32,3	31,9	32,3	0,2
	35 à 40	56,8	54,8	54,0	53,4	50,1	-6,7
	41+	11,1	10,1	13,7	14,7	17,6	6,5
Santé et services sociaux	1-34	26,2	33,1	38,3	38,6	39,4	13,2
	35 à 40	70,3	63,6	58,3	57,3	56,2	-14,1
	41+	3,5	3,2	3,4	4,0	4,5	0,9
Hébergement et restauration	1-34	39,8	42,6	48,2	41,9	46,1	6,2
	35 à 40	49,6	48,8	43,2	48,1	44,7	-4,9
	41+	10,6	8,6	8,6	10,0	9,2	-1,3
Autres services	1-34	46,8	44,1	41,6	37,5	38,2	-8,6
	35 à 40	45,8	48,1	47,5	50,9	50,3	4,5
	41+	7,5	7,8	10,9	11,6	11,5	4,1
Administration publique	1-34	14,7	15,2	16,8	15,2	15,0	0,3
	35 à 40	83,5	82,7	80,6	81,0	80,7	-2,8
	41+	1,8	2,1	2,7	3,8	4,3	2,5

Annexe

Tableau 20

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995	Déférence 1976 à 1995
CANADA					
EMPLOI TOTAL, TOUS LES EMPLOIS	9 776 000	11 742 000	13 506 000		
		%			
1 à 14 heures	4,9	5,8	6,5	1,6	
15 à 29 heures	7,3	10,2	11,2	3,9	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,7	4,8	5,9	2,2	
35 à 39 heures	19,3	18,6	17,5	-1,8	35 à 40 heures
40 heures	45,5	39,7	36,7	-8,9	
41 à 49 heures	7,6	7,5	7,5	-0,1	41+ heures
50+ heures	11,7	13,5	14,8	3,1	
EMPLOI TOTAL, EMPLOI PRINCIPAL	9 776 000	11 742 000	13 506 000		
		%			
1 à 14 heures	5,0	6,7	6,7	1,8	
15 à 29 heures	7,5	10,3	11,8	4,4	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,7	4,8	6,0	2,2	
35 à 39 heures	19,5	19,9	17,8	-1,7	35 à 40 heures
40 heures	46,3	40,6	37,8	-8,6	
41 à 49 heures	7,3	6,5	6,7	-0,6	41+ heures
50+ heures	10,6	11,2	13,1	2,5	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	6 200 000	7 701 000	9 436 000		
		%			
1 à 14 heures	2,7	3,5	3,3	0,6	
15 à 29 heures	6,3	8,6	9,5	3,3	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,5	4,3	5,1	1,7	
35 à 39 heures	22,0	24,5	22,2	0,2	35 à 40 heures
40 heures	51,3	45,1	42,9	-8,4	
41 à 49 heures	7,3	6,6	7,3	0,0	41+ heures
50+ heures	7,0	7,5	9,5	2,5	
EMPLOYÉS, HOMMES DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	3 992 000	4 382 000	4 982 000		
		%			
1 à 14 heures	0,6	1,0	1,3	0,7	
15 à 29 heures	1,5	2,2	3,2	1,8	1 à 34 heures
30 à 34 heures	1,9	2,1	2,5	0,7	
35 à 39 heures	16,4	18,2	15,4	-1,0	35 à 40 heures
40 heures	60,7	56,8	53,2	-7,4	
41 à 49 heures	9,5	9,2	10,4	0,8	41+ heures
50+ heures	9,5	10,6	13,9	4,4	
EMPLOYÉES, FEMMES 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	2 208 000	3 320 000	4 454 000		
		%			
1 à 14 heures	6,4	6,8	5,5	-0,9	
15 à 29 heures	14,9	17,0	16,6	1,6	1 à 34 heures
30 à 34 heures	6,4	7,2	8,1	1,7	
35 à 39 heures	32,1	32,9	29,9	-2,2	35 à 40 heures
40 heures	34,3	29,7	31,4	-2,9	
41 à 49 heures	3,3	3,1	4,0	0,7	41+ heures
50+ heures	2,5	3,3	4,6	2,1	

Tableau 20 - fin

**Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal
selon la catégorie, l'âge et le sexe, Canada et les provinces**

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995	Déférence 1976 à 1995
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	1 207 000	1 677 000	2 136 000		
		%			
1 à 14 heures	8,1	11,9	10,3	2,2	
15 à 29 heures	8,0	9,8	10,8	2,8	1 à 34 heures
30 à 34 heures	5,4	6,3	7,7	2,3	
35 à 39 heures	4,2	4,3	4,9	0,7	35 à 40 heures
40 heures	22,9	21,9	22,7	-0,2	
41 à 49 heures	9,3	7,6	6,2	-3,1	41+ heures
50+ heures	42,1	38,2	37,4	-4,7	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, HOMMES, EMPLOI PRINCIPAL	890 000	1 158 000	1 418 000		
		%			
1 à 14 heures	3,0	5,9	5,4	2,4	
15 à 29 heures	3,9	5,9	6,9	2,9	1 à 34 heures
30 à 34 heures	4,1	5,1	6,4	2,4	
35 à 39 heures	3,7	3,9	4,4	0,7	35 à 40 heures
40 heures	24,9	23,8	24,7	-0,1	
41 à 49 heures	10,3	8,5	6,8	-3,5	41+ heures
50+ heures	50,2	46,9	45,5	-4,7	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, FEMMES, EMPLOI PRINCIPAL	316 000	519 000	717 000		
		%			
1 à 14 heures	22,7	25,3	20,2	-2,5	
15 à 29 heures	19,5	18,5	18,6	-0,8	1 à 34 heures
30 à 34 heures	9,1	9,0	10,1	1,0	
35 à 39 heures	5,8	5,1	6,0	0,2	35 à 40 heures
40 heures	17,2	17,6	18,6	1,4	
41 à 49 heures	6,5	5,5	5,1	-1,3	41+ heures
50+ heures	19,2	18,9	21,3	2,1	
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	2 387 000	2 396 000	1 945 000		
		%			
1 à 14 heures	12,6	18,8	25,1	12,5	
15 à 29 heures	10,9	16,5	24,1	13,2	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,6	4,9	7,0	3,4	
35 à 39 heures	19,4	14,2	9,4	-10,1	35 à 40 heures
40 heures	42,5	35,6	26,2	-16,3	
41 à 49 heures	6,3	5,4	4,0	-2,3	41+ heures
50+ heures	4,8	4,7	4,3	-0,5	
LES ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	573 000	717 000	842 000		
		%			
1 à 14 heures	47,3	54,5	52,1	4,8	
15 à 29 heures	31,3	31,3	36,7	5,4	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,8	2,4	3,4	0,5	
35 à 39 heures	6,9	4,4	2,6	-4,2	35 à 40 heures
40 heures	9,5	5,9	4,0	-5,5	
41 à 49 heures	1,2	0,8	0,5	-0,6	41+ heures
50+ heures	1,0	0,7	0,6	-0,4	
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	1 814 000	1 679 000	1 103 000		
		%			
1 à 14 heures	1,6	3,6	4,4	2,8	
15 à 29 heures	4,4	10,1	14,4	10,0	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,8	6,0	9,8	6,0	
35 à 39 heures	23,4	18,4	14,5	-8,9	35 à 40 heures
40 heures	53,0	48,2	43,2	-9,8	
41 à 49 heures	7,9	7,3	6,6	-1,2	41+ heures
50+ heures	5,9	6,4	7,1	1,2	

Annexe

Tableau 21

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995	Déférence 1976 à 1995
TERRE-NEUVE					
EMPLOI TOTAL	160 000	179 000	197 000		
		%			
1 à 14 heures	2,3	4,6	6,1	3,8	
15 à 29 heures	5,3	7,2	9,9	4,6	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,7	4,3	5,2	2,4	
35 à 39 heures	13,9	14,9	18,2	4,4	35 à 40 heures
40 heures	55,2	51,4	41,7	-13,5	
41 à 49 heures	7,2	4,0	4,3	-2,9	41+ heures
50+ heures	13,4	13,7	14,6	1,2	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	99 000	121 000	140 000		
		%			
1 à 14 heures	1,4	2,6	3,2	1,8	
15 à 29 heures	4,7	5,9	8,2	3,5	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,7	3,6	4,2	1,5	
35 à 39 heures	14,2	18,4	23,3	9,0	35 à 40 heures
40 heures	60,3	57,0	46,5	-13,8	
41 à 49 heures	7,1	3,8	4,7	-2,4	41+ heures
50+ heures	9,6	8,6	9,9	0,3	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	19 000	25 000	29 000		
		%			
1 à 14 heures	4,2	6,9	8,9	4,8	
15 à 29 heures	5,5	5,9	6,9	1,4	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,8	5,3	6,0	2,2	
35 à 39 heures	3,7	2,0	2,5	-1,3	35 à 40 heures
40 heures	26,4	25,0	24,8	-1,6	
41 à 49 heures	9,0	5,9	4,0	-5,0	41+ heures
50+ heures	47,4	48,9	46,9	-0,5	
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	42 000	34 000	27 000		
		%			
1 à 14 heures	4,6	13,3	23,9	19,4	
15 à 29 heures	7,1	12,6	21,7	14,6	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,1	5,6	7,8	5,8	
35 à 39 heures	15,5	11,7	8,5	-7,0	35 à 40 heures
40 heures	56,3	47,3	31,5	-24,8	
41 à 49 heures	6,6	2,9	2,2	-4,4	41+ heures
50+ heures	7,7	6,5	4,3	-3,4	
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	38 000	28 000	19 000	17 000	
		%			
1 à 14 heures	1,6	5,6	7,9	6,4	
15 à 29 heures	4,1	9,4	18,8	14,7	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,0	6,0	9,5	7,5	
35 à 39 heures	16,1	13,3	11,1	-5,0	35 à 40 heures
40 heures	61,4	54,7	43,4	-17,9	
41 à 49 heures	7,2	3,4	3,1	-4,1	41+ heures
50+ heures	7,7	7,6	6,2	-1,5	

Tableau 22

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal
selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995	Déférence 1976 à 1995
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD					
EMPLOI TOTAL	43 000	51 000	59 000		
		%			
1 à 14 heures	6,0	6,4	7,7	1,7	
15 à 29 heures	7,9	9,3	10,1	2,2	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,6	5,4	5,3	1,6	
35 à 39 heures	11,0	16,6	17,3	6,3	35 à 40 heures
40 heures	44,8	41,3	33,4	-11,5	
41 à 49 heures	10,8	5,9	7,7	-3,1	41+ heures
50+ heures	15,9	15,0	18,6	2,8	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	23 000	30 000	38 000		
		%			
1 à 14 heures	3,4	3,4	4,4	1,0	
15 à 29 heures	5,6	8,8	8,9	3,3	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,9	4,3	4,8	1,8	
35 à 39 heures	13,3	22,6	23,3	10,0	35 à 40 heures
40 heures	55,2	47,9	36,7	-18,5	
41 à 49 heures	10,6	5,3	8,4	-2,3	41+ heures
50+ heures	8,9	7,7	13,5	4,6	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	9 000	11 000	11 000		
		%			
1 à 14 heures	7,0	9,0	9,4	2,3	
15 à 29 heures	7,6	7,6	7,3	-0,2	1 à 34 heures
30 à 34 heures	5,5	7,8	5,7	0,2	
35 à 39 heures	2,9	4,2	3,6	0,7	35 à 40 heures
40 heures	22,0	19,6	20,8	-1,1	
41 à 49 heures	9,3	7,8	6,6	-2,7	41+ heures
50+ heures	45,8	44,0	46,5	0,8	
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	11 000	11 000	9 000		
		%			
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	35 à 40 heures
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	41+ heures
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	8 000	8 000	6 000		
		%			
1 à 14 heures	2,4	3,9	6,2	3,8	
15 à 29 heures	5,0	7,9	11,6	6,6	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,9	6,1	7,5	4,5	
35 à 39 heures	16,9	12,7	11,4	-5,5	35 à 40 heures
40 heures	47,9	52,2	43,4	-4,6	
41 à 49 heures	14,9	7,7	8,2	-6,8	41+ heures
50+ heures	9,9	9,5	11,9	2,0	

Annexe

Tableau 23
Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal
selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995		Déférence 1976 à 1995
NOUVELLE-ÉCOSSE						
EMPLOI TOTAL	297 000	344 000	384 000			
		%				
1 à 14 heures	5,0	6,7	7,7	2,7		
15 à 29 heures	7,3	9,6	12,2	5,0	1 à 34 heures	10,6
30 à 34 heures	3,2	4,8	6,2	3,0		
35 à 39 heures	12,6	13,1	14,4	1,8	35 à 40 heures	-11,9
40 heures	52,8	46,8	39,0	-13,8		
41 à 49 heures	8,1	6,8	6,9	-1,1	41+ heures	1,3
50+ heures	11,1	12,1	13,5	2,4		
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	190 000	229 000	272 000			
		%				
1 à 14 heures	2,8	3,5	3,9	1,0		
15 à 29 heures	5,6	7,9	10,0	4,4	1 à 34 heures	8,0
30 à 34 heures	2,9	3,9	5,5	2,6		
35 à 39 heures	13,7	15,8	17,3	3,5	35 à 40 heures	-9,7
40 heures	58,1	53,0	44,8	-13,3		
41 à 49 heures	8,3	7,1	7,8	-0,5	41+ heures	1,7
50+ heures	8,5	8,8	10,8	2,3		
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	32 000	46 000	57 000			
		%				
1 à 14 heures	8,5	14,1	15,6	7,0		
15 à 29 heures	9,3	8,5	11,8	2,6	1 à 34 heures	10,4
30 à 34 heures	5,7	6,4	6,6	0,8		
35 à 39 heures	3,8	2,7	4,4	0,6	35 à 40 heures	-3,3
40 heures	24,5	22,6	20,6	-4,0		
41 à 49 heures	8,4	6,7	5,6	-2,8	41+ heures	-7,1
50+ heures	39,8	39,1	35,5	-4,3		
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	74 000	70 000	58 000	56 000		
		%				
1 à 14 heures	11,7	19,4	27,0	15,3		
15 à 29 heures	11,3	16,9	22,0	10,7	1 à 34 heures	31,5
30 à 34 heures	3,1	6,0	8,6	5,5		
35 à 39 heures	13,8	10,1	9,4	-4,3	35 à 40 heures	-27,9
40 heures	48,3	36,6	24,8	-23,5		
41 à 49 heures	6,6	6,0	3,5	-3,2	41+ heures	-3,6
50+ heures	5,1	5,0	4,7	-0,5		
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	57 000	51 000	35 000	33 000		
		%				
1 à 14 heures	2,2	4,9	5,6	3,4		
15 à 29 heures	4,8	12,4	16,1	11,3	1 à 34 heures	23,8
30 à 34 heures	3,2	7,2	12,4	9,1		
35 à 39 heures	16,3	13,0	13,6	-2,7	35 à 40 heures	-22,2
40 heures	59,0	48,1	39,5	-19,5		
41 à 49 heures	8,1	7,9	5,5	-2,6	41+ heures	-1,5
50+ heures	6,3	6,6	7,4	1,1		

Tableau 24

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995	Déférence 1976 à 1995
NOUVEAU-BRUNSWICK					
EMPLOI TOTAL	234 000	264 000	314 000		
		%			
1 à 14 heures	4,5	6,8	6,2	1,7	
15 à 29 heures	6,6	9,5	10,6	4,0	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,9	4,4	5,8	2,9	
35 à 39 heures	15,5	17,6	16,9	1,4	35 à 40 heures
40 heures	53,1	43,4	39,8	-13,3	
41 à 49 heures	8,1	7,6	7,6	-0,6	41+ heures
50+ heures	9,3	10,5	13,0	3,7	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	146 000	178 000	223 000		
		%			
1 à 14 heures	2,5	3,6	3,0	0,5	
15 à 29 heures	5,0	7,6	8,9	3,9	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,7	3,9	5,0	2,3	
35 à 39 heures	16,6	21,6	20,4	3,8	35 à 40 heures
40 heures	58,0	47,6	43,8	-14,2	
41 à 49 heures	8,4	7,9	8,3	-0,1	41+ heures
50+ heures	6,8	7,8	10,6	3,7	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	26 000	33 000	41 000		
		%			
1 à 14 heures	8,1	15,7	12,9	4,8	
15 à 29 heures	8,9	9,7	9,7	0,8	1 à 34 heures
30 à 34 heures	4,0	5,4	6,1	2,1	
35 à 39 heures	3,7	3,8	4,2	0,5	35 à 40 heures
40 heures	28,6	24,8	24,3	-4,3	
41 à 49 heures	9,1	6,2	6,0	-3,1	41+ heures
50+ heures	37,5	34,5	36,7	-0,8	
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	61 000	53 000	48 000		
		%			
1 à 14 heures	10,5	18,4	22,5	12,0	
15 à 29 heures	10,4	16,1	19,7	9,3	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,7	5,0	7,4	4,7	
35 à 39 heures	16,8	11,6	10,2	-6,6	35 à 40 heures
40 heures	48,8	37,5	30,9	-17,9	
41 à 49 heures	6,8	6,9	5,2	-1,6	41+ heures
50+ heures	4,1	4,6	4,0	0,0	
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	49 000	40 000	33 000		
		%			
1 à 14 heures	1,7	5,0	5,0	3,4	
15 à 29 heures	3,9	12,4	14,4	10,5	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,8	5,8	9,8	6,9	
35 à 39 heures	19,7	14,5	14,1	-5,7	35 à 40 heures
40 heures	58,7	47,8	43,5	-15,2	
41 à 49 heures	8,2	8,8	7,4	-0,8	41+ heures
50+ heures	4,9	5,7	5,8	0,9	

Annexe

Tableau 25

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995	Déférence 1976 à 1995
QUÉBEC					
EMPLOI TOTAL	2 554 000	2 879 000	3 204 000		
		%			
1 à 14 heures	3,2	5,7	5,7	2,4	
15 à 29 heures	5,8	10,1	11,4	5,7	1 à 34 heures 9,8
30 à 34 heures	5,3	6,1	7,0	1,7	
35 à 39 heures	24,0	26,7	25,1	1,1	35 à 40 heures -8,7
40 heures	43,1	35,0	33,3	-9,9	
41 à 49 heures	9,0	7,0	6,8	-2,2	41+ heures -1,1
50+ heures	9,6	9,3	10,7	1,1	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	1 663 000	1 955 000	2 306 000		
		%			
1 à 14 heures	1,8	3,0	2,8	1,1	
15 à 29 heures	4,7	8,6	9,6	4,9	1 à 34 heures 7,0
30 à 34 heures	5,3	6,0	6,3	1,0	
35 à 39 heures	26,2	32,3	31,1	4,9	35 à 40 heures -5,3
40 heures	46,6	37,5	36,4	-10,3	
41 à 49 heures	8,9	7,0	7,2	-1,7	41+ heures -1,6
50+ heures	6,5	5,7	6,6	0,1	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	263 000	374 000	473 000		
		%			
1 à 14 heures	6,0	10,9	7,8	1,9	
15 à 29 heures	7,7	9,6	9,3	1,6	1 à 34 heures 6,7
30 à 34 heures	5,3	6,6	8,5	3,2	
35 à 39 heures	5,1	5,2	6,4	1,3	35 à 40 heures 2,3
40 heures	23,1	22,2	24,1	1,0	
41 à 49 heures	9,2	7,9	6,3	-2,9	41+ heures -9,0
50+ heures	43,7	37,6	37,6	-6,1	
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	625 000	562 000	427 000		
		%			
1 à 14 heures	7,9	17,1	24,9	17,0	
15 à 29 heures	8,5	16,1	24,0	15,5	1 à 34 heures 34,8
30 à 34 heures	5,1	5,8	7,4	2,3	
35 à 39 heures	25,0	19,6	12,2	-12,8	35 à 40 heures -29,5
40 heures	40,3	31,0	23,6	-16,7	
41 à 49 heures	9,0	6,6	4,4	-4,6	41+ heures -5,3
50+ heures	4,2	3,7	3,5	-0,7	
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	517 000	403 000	237 000		
		%			
1 à 14 heures	1,2	3,8	4,2	3,0	
15 à 29 heures	3,9	10,5	13,7	9,9	1 à 34 heures 17,8
30 à 34 heures	5,5	6,9	10,4	4,9	
35 à 39 heures	27,7	24,4	19,1	-8,6	35 à 40 heures -15,6
40 heures	46,4	40,5	39,4	-7,0	
41 à 49 heures	10,4	8,8	7,3	-3,2	41+ heures -2,1
50+ heures	4,9	5,1	5,9	1,0	

Tableau 26

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995	Déférence 1976 à 1995
ONTARIO					
EMPLOI TOTAL					
	3 745 000	4 608 000	5 231 000		
		%			
1 à 14 heures	5,5	6,6	6,8	1,3	
15 à 29 heures	7,9	10,2	11,7	3,8	1 à 34 heures 7,2
30 à 34 heures	2,9	3,8	5,0	2,1	
35 à 39 heures	18,7	18,0	16,4	-2,4	35 à 40 heures -11,1
40 heures	48,5	43,3	39,7	-8,8	
41 à 49 heures	7,3	7,1	7,4	0,2	41+ heures 3,9
50+ heures	9,2	10,9	13,0	3,8	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL					
	2 489 000	3 075 000	3 756 000		
		%			
1 à 14 heures	2,7	3,1	3,0	0,4	
15 à 29 heures	6,5	8,1	9,0	2,4	1 à 34 heures 4,4
30 à 34 heures	2,6	3,3	4,2	1,6	
35 à 39 heures	20,9	21,9	19,9	-1,0	35 à 40 heures -9,0
40 heures	53,6	48,6	45,6	-8,0	
41 à 49 heures	7,2	7,3	8,2	1,0	41+ heures 4,5
50+ heures	6,6	7,8	10,1	3,5	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL					
	386 000	570 000	735 000		
		%			
1 à 14 heures	8,4	11,4	9,6	1,2	
15 à 29 heures	8,1	9,9	11,1	3,0	1 à 34 heures 6,6
30 à 34 heures	5,1	5,7	7,6	2,4	
35 à 39 heures	4,2	4,3	5,1	1,0	35 à 40 heures -0,2
40 heures	23,9	22,1	22,7	-1,2	
41 à 49 heures	10,9	7,8	6,4	-4,5	41+ heures -6,4
50+ heures	39,3	38,8	37,4	-1,9	
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)					
	865 000	957 000	734 000		
		%			
1 à 14 heures	16,3	20,3	28,1	11,8	
15 à 29 heures	11,7	17,3	26,1	14,4	1 à 34 heures 29,2
30 à 34 heures	2,6	3,7	5,6	3,1	
35 à 39 heures	17,7	12,3	8,6	-9,1	35 à 40 heures -27,4
40 heures	42,2	36,3	24,0	-18,2	
41 à 49 heures	5,8	5,9	4,2	-1,6	41+ heures -1,8
50+ heures	3,6	4,2	3,4	-0,2	
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS					
	614 000	631 000	378 000		
		%			
1 à 14 heures	1,6	2,6	4,6	3,0	
15 à 29 heures	4,6	9,1	15,2	10,6	1 à 34 heures 18,9
30 à 34 heures	2,9	4,7	8,3	5,4	
35 à 39 heures	22,7	16,9	14,8	-7,9	35 à 40 heures -20,2
40 heures	55,7	52,5	43,3	-12,3	
41 à 49 heures	7,7	8,4	7,7	0,0	41+ heures 1,3
50+ heures	4,8	5,9	6,1	1,3	

Annexe

Tableau 27

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995	Déférence 1976 à 1995
MANITOBA					
EMPLOI TOTAL	435 000	491 000	521 000		
1 à 14 heures	5,7	7,9	7,7	1,9	
15 à 29 heures	8,4	10,5	13,0	4,5	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,2	4,6	6,2	2,9	
35 à 39 heures	17,3	16,8	14,8	-2,6	35 à 40 heures
40 heures	46,5	42,5	40,2	-6,3	
41 à 49 heures	5,7	4,9	4,3	-1,4	41+ heures
50+ heures	13,1	12,7	13,9	0,9	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	263 000	302 000	347 000		
1 à 14 heures	3,7	4,5	3,9	0,2	
15 à 29 heures	7,6	9,2	10,4	2,8	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,0	4,0	5,3	2,3	
35 à 39 heures	20,0	21,7	19,0	-1,0	35 à 40 heures
40 heures	51,9	48,4	47,9	-4,0	
41 à 49 heures	5,6	4,8	4,4	-1,2	41+ heures
50+ heures	8,2	7,3	9,2	1,0	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	64 000	85 000	90 000		
1 à 14 heures	8,5	12,7	13,2	4,7	
15 à 29 heures	8,3	9,9	11,9	3,6	1 à 34 heures
30 à 34 heures	5,1	6,3	7,0	1,9	
35 à 39 heures	3,8	3,5	3,5	-0,4	35 à 40 heures
40 heures	20,8	19,1	18,9	-1,9	
41 à 49 heures	8,2	7,3	5,3	-2,9	41+ heures
50+ heures	45,3	41,2	40,3	-4,9	
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	111 000	108 000	87 000		
1 à 14 heures	12,3	18,5	22,6	10,4	
15 à 29 heures	11,2	15,1	25,8	14,6	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,8	4,8	8,1	5,3	
35 à 39 heures	17,2	12,3	8,4	-8,8	35 à 40 heures
40 heures	44,8	40,4	27,0	-17,8	
41 à 49 heures	4,4	3,1	2,3	-2,1	41+ heures
50+ heures	7,4	5,9	5,8	-1,6	
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	85 000	78 000	52 000		
1 à 14 heures	1,9	3,7	4,7	2,9	
15 à 29 heures	3,9	10,0	16,7	12,7	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,0	5,8	10,7	7,7	
35 à 39 heures	21,1	15,6	12,4	-8,7	35 à 40 heures
40 heures	55,5	52,9	42,6	-12,9	
41 à 49 heures	5,5	4,1	3,6	-1,9	41+ heures
50+ heures	9,1	7,9	9,2	0,2	

Tableau 28

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995		Déférence 1976 à 1995
SASKATCHEWAN						
EMPLOI TOTAL	385 000	459 000	460 000			
			%			
1 à 14 heures	6,8	9,4	8,8	2,0		
15 à 29 heures	8,3	11,3	13,3	5,0	1 à 34 heures	9,2
30 à 34 heures	4,2	5,5	6,4	2,2		
35 à 39 heures	13,3	13,6	11,7	-1,6	35 à 40 heures	-6,6
40 heures	41,4	38,0	36,3	-5,1		
41 à 49 heures	5,0	4,9	5,2	0,2	41+ heures	-2,5
50+ heures	20,9	17,3	18,2	-2,7		
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	178 000	243 000	275 000			
			%			
1 à 14 heures	4,6	6,0	4,8	0,2		
15 à 29 heures	7,7	10,7	11,6	3,9	1 à 34 heures	7,1
30 à 34 heures	2,8	4,2	5,7	3,0		
35 à 39 heures	18,3	18,5	16,1	-2,2	35 à 40 heures	-9,9
40 heures	52,6	47,0	45,0	-7,6		
41 à 49 heures	4,5	4,4	5,4	0,9	41+ heures	2,8
50+ heures	9,5	9,3	11,4	1,9		
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	113 000	121 000	115 000			
			%			
1 à 14 heures	7,9	12,6	13,4	5,5		
15 à 29 heures	8,0	10,2	12,2	4,2	1 à 34 heures	9,6
30 à 34 heures	6,9	7,3	6,8	-0,1		
35 à 39 heures	3,2	4,0	3,3	0,2	35 à 40 heures	1,5
40 heures	15,5	16,5	16,8	1,3		
41 à 49 heures	7,6	7,5	6,3	-1,4	41+ heures	-11,1
50+ heures	51,0	41,9	41,2	-9,8		
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	101 000	101 000	73 000			
			%			
1 à 14 heures	12,5	18,4	22,3	9,8		
15 à 29 heures	11,4	14,9	21,8	10,4	1 à 34 heures	23,9
30 à 34 heures	4,0	6,0	7,7	3,7		
35 à 39 heures	14,0	12,1	7,5	-6,4	35 à 40 heures	-22,6
40 heures	46,3	37,6	30,2	-16,2		
41 à 49 heures	3,2	3,1	3,1	-0,1	41+ heures	-1,3
50+ heures	8,7	7,9	7,4	-1,3		
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	77 000	76 000	46 000			
			%			
1 à 14 heures	2,6	4,5	4,6	2,1		
15 à 29 heures	4,3	10,4	13,6	9,2	1 à 34 heures	17,7
30 à 34 heures	3,5	7,0	9,8	6,4		
35 à 39 heures	16,6	15,2	10,8	-5,8	35 à 40 heures	-18,7
40 heures	58,1	48,5	45,3	-12,8		
41 à 49 heures	4,1	4,1	4,6	0,6	41+ heures	1,0
50+ heures	10,8	10,3	11,3	0,5		

Annexe

Tableau 29

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995	Déférence 1976 à 1995
ALBERTA					
EMPLOI TOTAL	859 000	1 170 000	1 373 000		
		%			
1 à 14 heures	6,0	6,6	6,9	1,0	
15 à 29 heures	8,8	10,6	12,2	3,5	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,4	4,7	6,2	2,8	
35 à 39 heures	16,0	17,6	12,1	-3,9	35 à 40 heures
40 heures	43,0	40,9	38,0	-5,0	
41 à 49 heures	7,3	6,2	7,2	-0,1	41+ heures
50+ heures	15,5	13,4	17,4	1,9	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	468 000	727 000	877 000		
		%			
1 à 14 heures	3,6	4,1	3,5	-0,1	
15 à 29 heures	7,7	9,4	10,0	2,3	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,8	3,9	5,3	2,5	
35 à 39 heures	19,0	22,0	15,9	-3,1	35 à 40 heures
40 heures	50,5	45,5	44,4	-6,1	
41 à 49 heures	7,4	6,0	7,9	0,5	41+ heures
50+ heures	9,0	9,0	13,0	4,0	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	162 000	193 000	283 000		
		%			
1 à 14 heures	9,0	9,8	11,2	2,1	
15 à 29 heures	8,2	9,8	11,9	3,7	1 à 34 heures
30 à 34 heures	5,9	7,2	7,2	1,3	
35 à 39 heures	3,9	4,5	3,5	-0,4	35 à 40 heures
40 heures	18,1	21,4	21,6	3,5	
41 à 49 heures	8,9	8,0	6,3	-2,6	41+ heures
50+ heures	46,0	39,3	38,4	-7,5	
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	244 000	254 000	220 000		
		%			
1 à 14 heures	12,0	14,9	20,2	8,2	
15 à 29 heures	12,7	15,0	22,8	10,1	1 à 34 heures
30 à 34 heures	3,5	5,0	8,1	4,6	
35 à 39 heures	16,6	13,9	6,8	-9,8	35 à 40 heures
40 heures	40,9	39,8	29,9	-11,0	
41 à 49 heures	6,1	4,9	4,8	-1,3	41+ heures
50+ heures	8,2	6,6	7,4	-0,8	
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	178 000	188 000	138 000		
		%			
1 à 14 heures	1,6	2,7	3,3	1,6	
15 à 29 heures	3,8	8,6	14,2	10,4	1 à 34 heures
30 à 34 heures	2,7	5,8	10,3	7,6	
35 à 39 heures	20,6	17,1	9,2	-11,4	35 à 40 heures
40 heures	52,7	50,8	44,5	-8,3	
41 à 49 heures	8,0	6,3	7,2	-0,8	41+ heures
50+ heures	10,6	8,7	11,4	0,8	

Tableau 30

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Déférence 1976 à 1995		Déférence 1976 à 1995
COLOMBIE-BRITANNIQUE						
EMPLOI TOTAL	1 066 000	1 297 000	1 762 000			
		%				
1 à 14 heures	6,0	8,3	7,6	1,6		
15 à 29 heures	8,9	11,1	12,2	3,3	1 à 34 heures	7,7
30 à 34 heures	3,8	5,4	6,6	2,8		
35 à 39 heures	21,4	19,8	16,6	-4,8	35 à 40 heures	-12,3
40 heures	46,2	39,2	38,7	-7,5		
41 à 49 heures	4,6	4,8	5,5	0,9	41+ heures	4,6
50+ heures	9,1	11,4	12,8	3,7		
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL	682 000	841 000	1 201 000			
		%				
1 à 14 heures	3,5	4,4	4,2	0,7		
15 à 29 heures	8,0	9,2	10,4	2,5	1 à 34 heures	5,3
30 à 34 heures	3,5	4,6	5,7	2,1		
35 à 39 heures	24,6	25,4	20,9	-3,7	35 à 40 heures	-9,8
40 heures	49,3	43,7	43,3	-6,1		
41 à 49 heures	4,6	4,7	5,9	1,3	41+ heures	4,5
50+ heures	6,5	8,0	9,7	3,1		
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	133 000	218 000	302 000			
		%				
1 à 14 heures	11,1	15,5	12,0	0,9		
15 à 29 heures	7,9	10,6	11,1	3,2	1 à 34 heures	7,2
30 à 34 heures	5,0	6,4	8,2	3,1		
35 à 39 heures	4,4	3,7	4,9	0,4	35 à 40 heures	-5,3
40 heures	30,5	24,3	24,8	-5,7		
41 à 49 heures	7,8	7,0	6,3	-1,5	41+ heures	-2,0
50+ heures	33,2	32,6	32,8	-0,4		
LES JEUNES (PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	253 000	248 000	262 000			
		%				
1 à 14 heures	14,3	21,7	22,5	8,2		
15 à 29 heures	12,1	17,4	21,2	9,2	1 à 34 heures	21,7
30 à 34 heures	3,9	6,9	8,2	4,4		
35 à 39 heures	20,6	13,5	9,8	-10,8	35 à 40 heures	-22,5
40 heures	42,9	33,2	31,2	-11,7		
41 à 49 heures	2,9	2,9	3,0	0,1	41+ heures	0,8
50+ heures	3,4	4,3	4,0	0,7		
LES NON ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	190 000	176 000	160 000			
		%				
1 à 14 heures	2,1	6,0	4,3	2,2		
15 à 29 heures	6,0	13,6	12,4	6,4	1 à 34 heures	15,4
30 à 34 heures	4,2	8,3	11,0	6,8		
35 à 39 heures	25,5	17,6	14,0	-11,5	35 à 40 heures	-18,4
40 heures	54,3	44,7	47,4	-6,9		
41 à 49 heures	3,6	3,9	4,8	1,2	41+ heures	3,0
50+ heures	4,4	5,8	6,2	1,8		

Annexe

Tableau 31
Estimations des personnes cumulant des emplois et des heures hebdomadaires habituelles selon l'âge, le sexe et le secteur d'activité, Canada et les provinces, moyennes annuelles 1996

	Canada	Terre-Neuve Édouard	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
'000											
Total	699,3	5,0	3,3	18,7	12,0	107,2	258,3	40,0	41,7	109,9	103,3
Personnes âgées de 15 à 24	138,6	1,2	0,7	4,2	2,5	25,4	52,2	8,9	7,2	18,0	18,5
Personnes âgées de 25 à 54	516,8	3,7	2,4	13,6	9,0	77,2	188,5	28,7	31,2	84,9	77,7
Hommes âgés de 25 à 54	259,2	2,2	1,4	7,1	4,3	40,6	92,6	14,6	16,4	42,0	38,0
Femmes âgées de 25 à 54	257,6	1,5	1,0	6,5	4,7	36,6	95,9	14,2	14,7	42,9	39,6
Personnes âgées de 55 et plus	43,9	0,1	0,2	1,0	0,5	4,6	17,6	2,4	3,4	6,9	7,1
Production de biens	137,9	0,7	0,7	2,6	1,9	18,1	50,7	8,5	11,5	26,5	16,8
Personnes âgées de 15 à 24	18,6	0,1	0,1	0,4	0,2	3,0	7,5	1,2	1,3	2,6	2,1
Personnes âgées de 25 à 54	107,2	0,5	0,5	2,0	1,6	14,1	39,3	6,6	8,5	21,7	12,4
Hommes âgés de 25 à 54	77,8	0,4	0,5	1,5	1,2	10,7	28,4	4,7	6,1	15,8	8,5
Femmes âgées de 25 à 54	29,4	0,1	0,1	0,5	0,4	3,5	10,9	1,9	2,4	5,8	3,9
Personnes âgées de 55 et plus	12,0	...	0,1	0,2	0,1	0,9	3,9	0,7	1,6	2,3	2,2
Production de services	561,5	4,3	2,6	16,1	10,1	89,1	207,6	31,6	30,3	83,4	86,5
Personnes âgées de 15 à 24	120,0	1,0	0,6	3,8	2,3	22,3	44,7	7,7	5,8	15,4	16,4
Personnes âgées de 25 à 54	409,6	3,2	1,9	11,5	7,4	63,0	149,2	22,2	22,6	63,3	65,3
Hommes âgés de 25 à 54	181,4	1,7	0,9	5,6	3,0	29,9	64,2	9,9	10,3	26,2	29,6
Femmes âgées de 25 à 54	228,2	1,4	0,9	6,0	4,4	33,1	85,0	12,3	12,3	37,1	35,7
Personnes âgées de 55 et plus	31,9	0,1	0,1	0,8	0,4	3,8	13,8	1,7	1,8	4,7	4,9
Total	46,2	48,3	51,9	46,9	47,3	44,2	45,0	47,0	50,0	49,6	45,3
Personnes âgées de 15 à 24	38,5	39,9	42,0	37,5	40,5	37,0	37,0	41,3	42,1	41,6	38,5
Personnes âgées de 25 à 54	48,2	50,7	54,4	49,5	49,0	46,3	47,2	48,9	51,7	51,1	47,0
Hommes âgés de 25 à 54	54,7	56,5	61,3	54,8	55,7	52,1	53,5	56,3	60,0	58,8	52,4
Femmes âgées de 25 à 54	41,7	42,3	44,7	43,8	43,0	39,9	41,1	41,2	42,5	43,5	41,8
Personnes âgées de 55 et plus	47,3	54,5	54,8	50,5	49,9	47,2	45,6	45,4	50,7	52,3	44,7
Production de biens	54,5	59,4	62,5	54,4	55,7	52,9	53,4	54,9	58,7	57,6	50,9
Personnes âgées de 15 à 24	47,2	39,5	53,7	45,1	46,8	41,7	46,5	50,5	50,8	51,5	48,7
Personnes âgées de 25 à 54	55,8	65,6	64,9	56,6	57,0	55,6	54,6	55,8	60,1	58,4	51,7
Hommes âgés de 25 à 54	59,9	67,5	67,1	62,1	60,1	58,4	58,8	60,0	65,3	62,9	54,6
Femmes âgées de 25 à 54	45,1	54,3	48,3	41,3	47,1	46,8	43,6	45,3	47,1	46,1	45,4
Personnes âgées de 55 et plus	53,7	...	57,7	50,5	50,4	47,9	54,5	54,1	57,6	57,6	48,2
Production de services	44,2	46,4	48,9	45,7	45,7	42,4	43,0	44,9	46,7	47,1	44,3
Personnes âgées de 15 à 24	37,1	39,9	40,1	36,8	40,0	36,4	35,4	39,8	40,1	40,0	37,2
Personnes âgées de 25 à 54	46,2	48,3	51,4	48,3	47,2	44,3	45,3	46,8	48,6	48,6	46,1
Hommes âgés de 25 à 54	52,5	53,7	58,3	52,8	53,9	49,9	51,2	54,6	56,9	56,4	51,8
Femmes âgées de 25 à 54	41,2	41,7	44,4	44,0	42,7	39,2	40,8	40,6	41,6	43,2	41,4
Personnes âgées de 55 et plus	44,9	58,1	52,4	50,5	49,8	47,0	43,1	41,9	44,7	49,7	43,0

Annexe : Sources des données sur les heures ne provenant pas de l'EPA

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (l'EDTR)

L'EDTR est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ménages par Statistique Canada. Elle vise à retracer les changements qui, au fil des ans, touchent la situation économique des personnes et des familles ainsi que les facteurs qui ont une influence déterminante à cet égard. Les personnes choisies au départ pour l'enquête sont interviewées une ou deux fois par année, pendant six ans, en vue de recueillir des données sur leur expérience sur le marché du travail, leur revenu et leur situation familiale. La première année de référence de l'enquête était 1993.

L'EDTR a plusieurs variables qui résument le volume de travail effectué au cours de l'année, à partir des renseignements détaillés recueillis au sujet de chaque emploi. En voici des exemples :

Nombre d'emplois occupés chaque semaine de l'année
Nombre d'emplois occupés pendant l'année
Mois au cours desquels la personne a travaillé
Le nombre total (habituel) d'heures travaillées à tous les emplois
Nombre de mois travaillés
Heures moyennes hebdomadaires chaque mois
Type d'horaire de travail

Pour plus de renseignements, communiquez avec Alison Hale soit par téléphone au (613)-951-3257, ou par internet au hale@statcan.ca.

L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures (EERH)

EERH recueille des renseignements auprès des entreprises, servant principalement à fournir des estimations mensuelles pour les salariés inscrits sur la liste de paye. Les gains hebdomadaires et horaires moyens, ainsi que les heures hebdomadaires moyennes sont disponibles pour le Canada, les provinces et les territoires, à des niveaux détaillés selon l'activité économique. Les estimations pour les heures travaillées incluant et excluant le temps supplémentaire sont disponibles pour les salariés rémunérés à l'heure. La semaine normale de travail est disponible pour les employés. Les heures moyennes sont calculées en divisant le nombre d'heures totales par le nombre d'employés.

Pour plus de renseignements, communiquez avec la Division du travail soit par téléphone au (613) 951-4090, ou par internet au labour@statcan.ca.

Le recensement

Ayant lieu à tous les cinq ans depuis 1971, le recensement recueille des informations sur le marché du travail à partir d'un échantillon d'un ménage sur cinq. Dans cette information, on retrouve le nombre d'heures effectivement travaillées à tous les emplois au cours de la semaine précédant le recensement.

Pour plus de renseignements, communiquez avec Ron Logan soit par téléphone au 951-6909, ou par internet au loganron@statcan.ca.