

Cap sur le travail et  
la rémunération

Janvier 2019 | Numéro 13

Heures travaillées au Québec, aux États-Unis  
et ailleurs au Canada en 2017

Luc Cloutier-Villeneuve

La présente étude porte sur une comparaison des heures travaillées au Québec, aux États-Unis et ailleurs au Canada en 2017. À partir des données tirées de l'*Enquête sur la population active* pour le Québec et le reste du Canada et du *Current Population Survey* pour les États-Unis, elle dresse un portrait des heures travaillées en analysant diverses caractéristiques de la main-d'œuvre. Le document compte trois parties. D'abord, on fait état des facteurs institutionnels qui influencent la durée de travail afin d'avoir une bonne mise en contexte des régions comparées. Ensuite, on présente les résultats de la comparaison des heures travaillées au Québec, aux États-Unis et ailleurs au Canada. Finalement, on jette un regard comparatif entre le Québec et les États-Unis sur la durée de travail en tenant compte du taux d'emploi. Une conclusion complète le tout afin de rappeler les principaux constats.

### 1. Facteurs institutionnels influençant les durées de travail

Dans un article traitant de ce sujet, Berg, Bosch et Charest (2014) proposent d'analyser les différents régimes de durées de travail en fonction de trois configurations institutionnelles qu'ils appellent *unilatérale*, *négociée* et *mandatée*.

La configuration **unilatérale** se caractérise par le fait que la durée de travail est essentiellement déterminée par l'employeur (Berg et autres, 2014 : 810). Dans cette configuration, c'est à l'employeur d'établir les pratiques en matière de durée de travail en rapport avec la flexibilité dans le personnel, les gains de productivité, le recrutement et la rétention du personnel qualifié. Les auteurs mentionnent que dans cette configuration, la durée de la semaine de travail, les horaires de travail et la durée des congés sont déterminés uniquement par l'employeur. Sans surprise, ils mentionnent que la configuration unilatérale de la durée de travail prend surtout forme dans les environnements institutionnels où la représentation collective est limitée, c'est-à-dire là où la présence syndicale est faible.

À l'opposé, la configuration **négociée** repose sur le fait que l'environnement institutionnel favorise la négociation collective, donc une forte couverture syndicale y est présente. Dans cette configuration, les auteurs mentionnent que cette présence permet d'assurer une cohérence entre les durées de travail et les congés, une rémunération équitable pour le travail à temps partiel par rapport à celle pour le temps plein, une rémunération des longues heures de travail et une adaptation de la durée de travail des employés selon leur parcours de vie (Berg et autres 2014 : 812).

La configuration dite **mandatée** se caractérise par un rôle prépondérant de l'État en matière d'organisation du temps de travail dans l'ensemble de l'économie. Les auteurs mentionnent que pour des raisons de santé et de sécurité, d'heures de travail excessives, d'amélioration de la productivité et pour encourager la natalité, les gouvernements interviennent d'une façon ou d'une autre pour fixer des standards en matière de durée de travail. À titre d'exemple, la réglementation peut porter selon eux sur un maximum d'heures de travail par semaine, sur le fait d'avoir des vacances payées et des jours fériés, d'avoir une rémunération supplémentaire pour compenser les heures excessives de travail ou encore d'avoir droit à des congés parentaux payés et des horaires flexibles. Plus particulièrement, c'est dans ce type de configuration que l'État détermine de façon étendue la réglementation du temps de travail, mais aussi d'autres aspects du travail. Contrairement à la configuration négociée, les partenaires sociaux tentent d'influencer les interventions politiques sur le marché du travail plutôt que de négocier des standards par la négociation collective à l'échelle locale. Dans ce modèle, l'extension des conventions collectives dites multi-employeurs aux milieux de travail non syndiqué fait partie des pouvoirs d'intervention de l'État (Berg et autres 2014 : 813).

Pour Berg, Bosch et Charest, cette typologie permet de caractériser la dominante institutionnelle en matière de durée de travail dans les pays. Toutefois, ils mentionnent qu'aucun pays ne peut être classé parfaitement dans l'une des trois configurations. S'appuyant entre autres sur ce modèle dans leurs travaux, Eurofound (2016: 2) mentionne que la durée de travail dite « négociée » et la durée dite « mandatée », mais ajustée<sup>1</sup>, sont plus courtes dans les pays où ces configurations dominent, mais plus longues là où c'est la configuration unilatérale qui prédomine. Plus particulièrement, dans les milieux syndiqués ou dans ceux offrant les conditions de travail négociées collectivement, on observe selon eux des heures de travail plus courtes, moins d'heures supplémentaires et une plus grande conformité en regard de la réglementation sur la durée de travail. Cette situation s'inverse dans le cas de la configuration unilatérale du temps de travail.

Comme on peut le voir, la durée de travail s'inscrit de façon toute particulière dans un contexte institutionnel qu'il convient maintenant de mettre en perspective avec les régions comparées dans cet article.

### Les marchés du travail comparés et leur contexte institutionnel

Dans les paragraphes qui suivent, nous proposons de situer les dominantes institutionnelles aux États-Unis et au Québec<sup>2</sup>.

Pour Berg, Bosch et Charest (2014: 815), le régime de durée de travail aux États-Unis correspond davantage à la configuration unilatérale. Selon eux, ce pays se caractérise par une régulation limitée de la durée de travail. Par exemple, il note que les travailleurs ne sont pas couverts légalement par des vacances ou des jours fériés payés, par des congés

maladie ou encore des congés parentaux payés. Le droit de refus de faire des longues heures de travail n'existe pas tout comme celui d'avoir un horaire flexible du travail. Le Fair Labor Standards Act (FLSA) régit toutefois la durée normale de la semaine de travail qui est fixée à 40 heures et au-delà duquel les heures supplémentaires majorées de 50 % s'appliquent (ibid. p. 817). Toutefois, selon Berg et autres, le FLSA contient peu d'éléments au regard des pratiques en matière de temps de travail favorisant un meilleur équilibre emploi-famille. En outre, ils mentionnent que la présence syndicale demeure faible aux États-Unis, ce qui place ce pays davantage dans un modèle unilatéral pour ce qui est de son régime de durée de travail. En effet, selon le Bureau of Labor Statistics (2018), le taux de couverture syndicale se chiffre à 11,9 % en 2017. Sur les 138 millions de travailleurs salariés estimés pour cette année, environ 15 millions seulement occupent un emploi dont les conditions de travail sont déterminées par une convention collective. Le fait qu'il y ait une couverture légale et institutionnelle (convention collective) limitée de la durée de travail ne signifie pas pour autant qu'il n'y a pas de mesures particulières dans les entreprises visant cet aspect des conditions de travail. Toutefois, comme on l'a mentionné précédemment, ce modèle est plus susceptible de montrer une durée de travail plus longue que celui négocié ou mandaté.

La situation au Québec diffère grandement. Premièrement, la législation prévoit diverses conditions de travail minimales en regard de la durée de travail pour l'ensemble des travailleurs salariés, avec certaines exclusions ou adaptations<sup>3</sup>. Ainsi, des congés annuels payés d'au minimum de deux semaines jusqu'à trois semaines selon la durée du service continu sont prévus. De plus, huit jours fériés payés

sont prévus et un certain nombre de jours payés ou non pour diverses raisons existent également (mariage ou union civile, décès et funérailles, soignants, etc.) de même qu'un congé maladie de 26 semaines non rémunéré. S'ajoutent à cela les congés pour raisons familiales et parentales avec un remplacement du revenu, dont 18 semaines à titre de maternité, 5 semaines pour le congé de paternité et 32 semaines pour le congé parental, partageable dans ce dernier cas entre les parents. À l'instar des États-Unis, le Québec établit la durée normale de travail à 40 heures, et au-delà de celle-ci, les heures effectuées sont des heures supplémentaires et sont majorées de 50 %. Toutefois, le Québec permet de constituer une banque de temps à partir des heures supplémentaires effectuées. Contrairement aux États-Unis, le Québec permet aussi un droit de refus de faire des heures supplémentaires sous certaines conditions. Enfin, un autre aspect qui distingue le Québec de son voisin américain est celui de la présence syndicale beaucoup plus forte. En 2017, près de 40 % de la main-d'œuvre salariée (38,4 %) est couverte par une convention collective au Québec. Ainsi, parmi les 3 666 000 travailleurs salariés pour cette année, environ 1 407 000 sont couverts par une convention collective. Cette couverture plus forte au Québec par rapport aux États-Unis (11,9 %) permet d'avoir un impact plus grand dans la détermination des conditions de travail relatives au temps de travail qui sont susceptibles d'être plus avantageuses que ce que le cadre légal exige. Donc, en raison d'une législation plus développée au Québec et d'une présence syndicale plus forte, la configuration de la durée de travail s'approche davantage d'un modèle hybride, soit celui mandaté et négocié.

1. Dans leurs travaux, ces auteurs parlent de configuration mandatée pure (*pure mandated*) et de configuration mandatée ajustée (*adjusted mandated*). Alors que dans la première configuration l'État joue un rôle dominant dans la réglementation des standards de la durée de travail, la deuxième n'exclut pas que les conventions collectives puissent adapter ces normes à différents niveaux.

2. Le lecteur intéressé à l'analyse des contextes institutionnels dans les autres régions au Canada peut se référer à l'annexe 1.

3. Les informations présentées dans les paragraphes qui suivent sont tirées de diverses publications du ministère du Travail du Québec portant sur différents aspects de la durée du travail. Celles-ci ont été produites en 2013. Les normes minimales de travail relatives au temps de travail peuvent avoir changé depuis ces périodes. Les références complètes des documents sont présentées à la fin de l'étude.

## Différents aspects en lien avec l'analyse des heures de travail

Au même titre que la rémunération, les heures de travail représentent un élément de premier plan dans l'analyse du marché du travail et des conditions de travail. Sur un plan macro-économique, les heures de travail sont intimement liées, tout comme le capital physique et technologique, à la richesse produite (OCDE, 2004 ; Fortin, 2003 ; Banting, Sharpe et St-Hilaire, 2002) et donc du PIB puisqu'elles sont une composante importante de la production de biens et de services. D'ailleurs, lorsqu'on met en relation les heures avec le PIB, on obtient la mesure de la productivité du travail (PIB par heure travaillée). Celle-ci, selon l'OCDE (2018 : 40), représente une dimension clé de la performance économique de même que du niveau de vie des individus. Mais comme le mentionne Fortin (2003 : 38), le niveau de vie est aussi déterminé par la part de la population qui occupe un emploi mesuré par le taux d'emploi. En exprimant les heures travaillées en tenant compte du taux d'emploi (heures travaillées par habitant), on obtient la mesure du taux d'utilisation du travail (*labour utilisation*) qui est un autre indicateur clé de la performance économique (OCDE, 2018 : 38).

Sur un plan micro-économique, les heures de travail interpellent les travailleurs, que ce soit en termes de durée, d'horaires ou de répartition (Anxo et Kummerglin, 2013 : 2). En effet, tous ne travaillent pas un même nombre d'heures de travail et selon un même horaire. Par exemple, la durée de travail et l'horaire de travail ne sont pas les mêmes selon qu'on est femme ou homme, étudiant, travailleur à l'aube de la retraite, mère de jeunes enfants, travailleur autonome ou encore employé dans le secteur de la production ou dans le domaine de la construction (Institut de la statistique du Québec, 2018 ; Létroublon et Zilloniz, 2018 ; OCDE, 2004 ; Eurofound, 2017).

La répartition des heures de travail peut donc varier grandement d'un groupe à l'autre. Par ailleurs, il existe toujours une polarisation des heures de travail entre les femmes et les hommes, et cela constitue un aspect particulier des analyses faites en regard du temps de travail (Eurofound, 2017 ; ILO, 2007 ; OCDE, 2004 ; Anxo et O'Reilly, 2000). Évidemment, toute la question de la conciliation emploi-famille entre en jeu ici, puisque ce sont surtout les femmes qui diminuent leur temps de travail rémunéré pour consacrer davantage de temps que les hommes aux responsabilités familiales et domestiques (Lacroix et Boulet, 2013 ; Gagnon 2009). Cette conciliation plus exigeante des femmes les amènerait à occuper plus fréquemment des emplois aux durées de travail moindres que les hommes, mais aussi, plus largement, à être moins présentes en proportion et en nombre sur le marché du travail (Gagnon, 2009 ; Demers et Rabemananjara, 2016 ; Cloutier-Villeneuve et Rabemananjara, 2016).

Sur le plan international, la comparaison des heures de travail a fait l'objet de multiples travaux dans les pays de l'OCDE (Eurofound, 2017 ; Kümmerling et Lehndorff, 2014 ; Fleck, 2009 ; OCDE, 2004 ; EFILWC, 2002). Évidemment, l'intérêt de ceux-ci est varié, allant de l'analyse des performances économiques nationales aux différenciations des cadres institutionnels régulant la durée de travail et leurs impacts sur différents groupes de population ainsi qu'aux arbitrages en matière de temps de travail chez les femmes et les hommes, en particulier dans une perspective de parcours de vie (Anxo et Kummerglin, 2013 ; Eurofound, 2017).

Outre le fait que les conditions économiques (Finnigan, 2018 ; Kümmerling et Lehndorff, 2014 ; Kroll, 2011) et les préférences des travailleuses et des travailleurs (Eurofound, 2017 ; Eurofound, 2012 ; Tremblay et Najem, 2009 ; EFILWC, 2002 ; European Foundation, 2001) puissent affecter d'une manière ou d'une autre les durées de travail, certains facteurs d'ordre institutionnel sont à considérer dans la compréhension des résultats observés sur le plan international, mais aussi national. Ceux-ci méritent d'être évoqués pour mieux comprendre les différences observées entre des régions comparées. La première partie de cette étude traite de ces aspects.

## Des contextes institutionnels susceptibles de se traduire par des durées de travail différentes

Comme le Québec a plusieurs normes minimales en matière du temps de travail (droit de refus de faire des heures supplémentaires et banque de temps, congés annuels, jours fériés, congés pour raisons familiales et autres congés), il est fortement probable que les durées de travail soient moindres qu'aux États-Unis, où de telles dispositions légales ne sont pas présentes. Cela est d'autant plus vrai, parce que la plupart des congés au Québec sont rémunérés, ce qui favorise leur utilisation. Par ailleurs, les dispositions en matière de temps de travail peuvent être plus avantageuses que ce que prévoit la législation lorsque celles-ci sont négociées conjointement par des représentants patronaux et syndicaux. Cette situation plus favorable chez les travailleurs syndiqués (durée de travail normale moindre, plus grand nombre de congés annuels et fériés, présence de congés de maladie et autres rémunérés, etc.) est plus présente au Québec qu'aux États-Unis en raison, comme on l'a dit, d'une plus grande couverture syndicale.

## 2. Résultats comparatifs de la durée de travail

### 2.1 Les heures travaillées moyennes

Le tableau 1 présente des résultats sur les heures travaillées moyennes hebdomadaires pour le Québec et ailleurs au Canada de même qu'aux États-Unis. Dans ce dernier cas, les résultats sont ventilés par régions. Les données portent à la fois sur l'ensemble de l'emploi et par sexe<sup>4</sup>. En 2017, on dénombre 16 930 000 emplois au Canada, dont 3 839 000 au Québec. En comparaison, le marché du travail américain est estimé à 147 731 000 emplois.

Les heures travaillées, qui sont un élément clé du niveau de vie des populations, doivent aussi être mises en relation avec le degré de participation de la population au marché du travail afin d'avoir une vue plus complète de l'offre de travail. Comme nous l'avons souligné, le niveau de vie est aussi déterminé par la part de la population qui occupe un emploi. Dans l'analyse des heures travaillées moyennes, il est possible d'analyser les résultats en tenant compte du taux d'emploi (Fortin : 2003). Cet exercice est d'autant plus pertinent si l'on observe

pour différentes populations des taux d'emploi qui se distinguent entre deux régions comparées (voir par exemple tableau 1). La troisième section de l'étude s'intéresse en détail à la relation entre les heures travaillées moyennes et le taux d'emploi pour certaines caractéristiques sociodémographiques.

Tableau 1

**Heures travaillées moyennes, nombre et taux d'emploi, résultats selon le sexe, Québec, autres régions et États-Unis, 2017**

	Heures travaillées moyennes			Emplois <sup>1</sup>	Taux d'emploi <sup>2</sup>		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Total	Femmes	Hommes
	h			k	%		
Canada							
Québec	35,1	32,3	37,5	3 839	60,9	57,4	64,5
Ontario	36,0	33,2	38,5	6 598	61,0	57,2	65,0
Alberta	37,5	33,2	41,0	2 107	66,7	61,4	71,9
Colombie-Britannique	35,5	32,4	38,3	2 257	62,0	58,9	65,2
Autres régions canadiennes	36,8	33,2	40,0	2 129	59,6	56,7	62,7
<b>Ensemble des provinces</b>	<b>36,0</b>	<b>32,9</b>	<b>38,7</b>	<b>16 930</b>	<b>61,6</b>	<b>57,9</b>	<b>65,4</b>
États-Unis							
Nouvelle-Angleterre	38,3	35,5	40,8	7 299	63,4	59,0	68,0
Atlantique centre	38,5	36,2	40,6	18 918	59,0	54,1	64,4
Centre nord-est	38,6	35,8	41,2	21 680	61,1	56,0	66,4
Centre nord-ouest	39,0	36,2	41,4	10 400	65,2	60,9	69,6
Sud de l'Atlantique	38,8	36,5	40,8	29 062	59,2	54,0	64,9
Centre sud-est	39,3	36,8	41,6	8 044	56,0	50,6	61,9
Centre sud-ouest	39,5	36,9	41,7	17 370	59,6	52,6	67,2
Rocheuses	38,6	35,7	40,9	11 025	61,3	54,9	67,8
Pacifique	38,2	35,8	40,1	23 932	59,6	53,3	66,2
<b>Ensemble des régions</b>	<b>38,7</b>	<b>36,2</b>	<b>40,9</b>	<b>147 731</b>	<b>60,1</b>	<b>54,6</b>	<b>66,0</b>

1. Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

2. Part des personnes en emploi sur l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus au Québec et de 16 ans et plus aux États-Unis. Inclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

4. La population cible exclut les personnes en emploi qui se sont absentes durant toute la semaine de référence.



On constate que les heures travaillées hebdomadaires sont plus élevées aux États-Unis qu'au Québec et ailleurs au Canada. En 2017, les travailleuses et les travailleurs américains ont effectué en moyenne 38,7 heures de travail par semaine comparativement à 36,0 heures au Canada et 35,1 heures au Québec. Pour cette année, les travailleuses et les travailleurs québécois ont travaillé environ trois heures et demie de moins par semaine que leurs homologues américains. La situation comparative du Québec ressort d'ailleurs par rapport à certaines régions américaines, notamment celles du centre où une différence d'un peu plus de quatre heures par semaine est notée.

La comparaison avec les autres régions canadiennes permet de constater que les heures hebdomadaires travaillées moyennes sont également plus basses au Québec. Cependant, les différences sont moins marquées. Ainsi, la Colombie-Britannique se rapproche grandement du Québec, alors que les travailleurs ont fait en moyenne 35,5 heures en 2017. Toutefois, un écart de plus de deux heures est noté par rapport à l'Alberta qui affiche des heures travaillées moyennes de 37,5 heures. La région de l'Ontario montre pour sa part un nombre d'heures travaillées plus élevé qu'au Québec, d'environ une heure par semaine, alors que pour les autres régions canadiennes, la différence avec le Québec avoisine les deux heures.

**Qu'en est-il lorsque l'analyse tient compte du sexe ?** Sans surprise, dans toutes les régions analysées, les femmes affichent une durée de travail inférieure à celle des hommes. À l'instar de la plupart des régions aux États-Unis, le Québec et l'Ontario affichent un écart entre les sexes d'environ cinq heures par semaine. Cette différence grimpe toutefois à huit heures en Alberta, alors que les femmes font en moyenne des semaines de travail de 33,2 heures contre 41,0 heures pour les hommes. Le nombre d'heures tra-

vaillées hebdomadaires moins élevé au Québec par rapport aux autres régions américaines s'observe autant chez les femmes que chez les hommes, mais on constate que les différences entre les Québécoises et les Américaines sont plus importantes dans bien des cas que chez les hommes. Par exemple, un écart de quatre heures et demie est noté entre le Québec et les régions du Centre chez les femmes, soit davantage que chez les hommes. Il en va de même pour les régions de l'Atlantique centre, du sud de l'Atlantique de même que du Pacifique. Par ailleurs, les données inscrites au tableau 1 montrent, au contraire, qu'il y a moins d'écarts entre les femmes du Québec et celles ailleurs au Canada dans les heures travaillées que ce qui est noté du côté des hommes. En effet, peu importe la région, les heures travaillées moyennes au Québec chez les femmes y sont inférieures de moins d'une heure, alors que les écarts chez les hommes varient d'environ une heure à trois heures et demie.

Les chiffres révèlent donc qu'il y a des différenciations dans le temps de travail entre le Québec et les autres régions, tant chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, l'analyse des heures travaillées moyennes ne donne qu'une tendance générale des écarts possibles entre les régions comparées. Afin d'avoir une lecture plus complète, il convient de regarder en particulier comment se répartissent les travailleuses et les travailleurs dans les différentes tranches d'heures de travail. Celles-ci permettent de voir, entre autres, l'importance relative du temps partiel (court ou long) et du temps plein, notamment celui de longue durée.

## 2.2 Les strates d'heures travaillées<sup>5</sup> : vue d'ensemble

La figure 1 détaille les résultats en fonction de sept tranches de durée de travail allant de moins de 15 heures à 50 heures ou plus. On peut voir que le Québec se distingue des États-Unis, en particulier avec une présence plus forte dans les strates d'heures de travail de moins de 40 heures par semaine. En effet, environ 60 % des travailleuses et des travailleurs québécois ont travaillé en 2017 en deçà de 40 heures. Or, cette proportion est deux fois moins importante aux États-Unis. Chez ces derniers, près de la moitié d'entre eux ont indiqué avoir fait 40 heures en moyenne, soit presque deux fois plus qu'au Québec. Ce type d'horaire est de loin le plus répandu chez les Américains et demeure également le plus présent ailleurs au Canada. Par ailleurs, les longues heures de travail (41 heures et plus) demeurent assez fréquentes chez les Américains, alors que le quart d'entre eux ont déclaré faire un tel nombre d'heures de travail comparativement à environ le cinquième chez les Québécois. L'écart entre les deux groupes apparaît toutefois moins marqué dans ce cas-ci, mais il demeure que les très longues heures de travail (50 heures et plus) sont plus observées aux États-Unis (environ 16 %) qu'au Québec (environ 10 %).

Lorsqu'on regarde cette fois le travail à temps partiel, on constate que le Québec se distingue encore par rapport à son voisin américain. En 2017, environ 25 % des Québécois ont eu des semaines de travail de moins de 30 heures, alors que le taux se situe à un peu plus de 15 % chez les Américains. Il est intéressant de noter ici que bien qu'il n'y ait pas aux États-Unis de définition officielle du temps partiel, le Bureau of Labor Statistics classe les emplois à temps partiel comme ceux correspondant à moins de 35 heures par semaine. En 2017, environ le quart des Américains ont travaillé moins de 35 heures. En regard des strates d'heures à temps plein comprises entre 30 et 39 heures,

5. Dans les analyses qui suivent, le Québec est comparé aux principales provinces canadiennes (Ontario, Alberta, Colombie-Britannique) et aux États-Unis dans leur ensemble.

le Québec affiche une fréquence deux fois plus élevée qu'aux États-Unis, avec environ le tiers des travailleuses et des travailleurs qui s'y trouvent. En somme, on constate dans l'analyse de la durée de travail que celle-ci est certes plus faible au Québec, et que cela s'explique en grande partie par une forte présence des Américains ayant fait des semaines de travail de 40 heures, mais aussi de 50 heures et plus.

La comparaison entre le Québec et les autres régions canadiennes montre que ce sont dans les tranches d'heures de 35 heures ou plus qu'il y a des différences. Ainsi, le Québec affiche une part d'emplois plus fréquente dans la tranche 35-39 heures (21 %) qu'en Ontario (environ 16 %) de même qu'en Colombie-Britannique et en Alberta (entre 12 % et 13 %). En revanche, ces trois dernières régions font davantage des semaines de travail de 40 heures ou de 50 heures ou plus. Dans ce dernier cas, l'Alberta se distingue davantage du Québec, alors qu'un peu plus de 15 % des travailleurs s'y trouvent comparativement à environ 10 % au Québec. Le temps plein court (30-34 heures) et le temps partiel long (15-29 heures) ou encore court (moins de 15 heures) apparaissent être relativement du même ordre dans les régions canadiennes comparées.

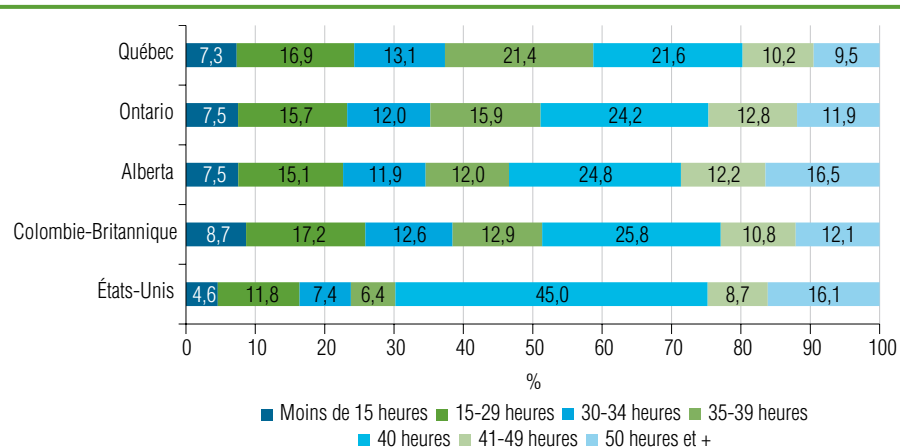
L'analyse des strates d'heures de travail révèle donc plus précisément les différences entre le Québec et les autres régions comparées dans la durée de travail. Comme on l'a vu, celles-ci sont d'ailleurs particulièrement marquées avec les États-Unis. Dans ce dernier cas de figure, les écarts s'observent pratiquement dans toutes les strates de durées de travail.

### 2.3 Les strates de durées de travail : résultats selon le sexe, l'âge et la scolarité

À l'instar de ce qui a été noté pour l'ensemble de l'emploi, les résultats pour les deux sexes montrent qu'il y a une césure dans la durée de travail entre le

Figure 1

#### Répartition de l'emploi selon la strate d'heures travaillées, Québec, autres régions et États-Unis, 2017



Note : Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

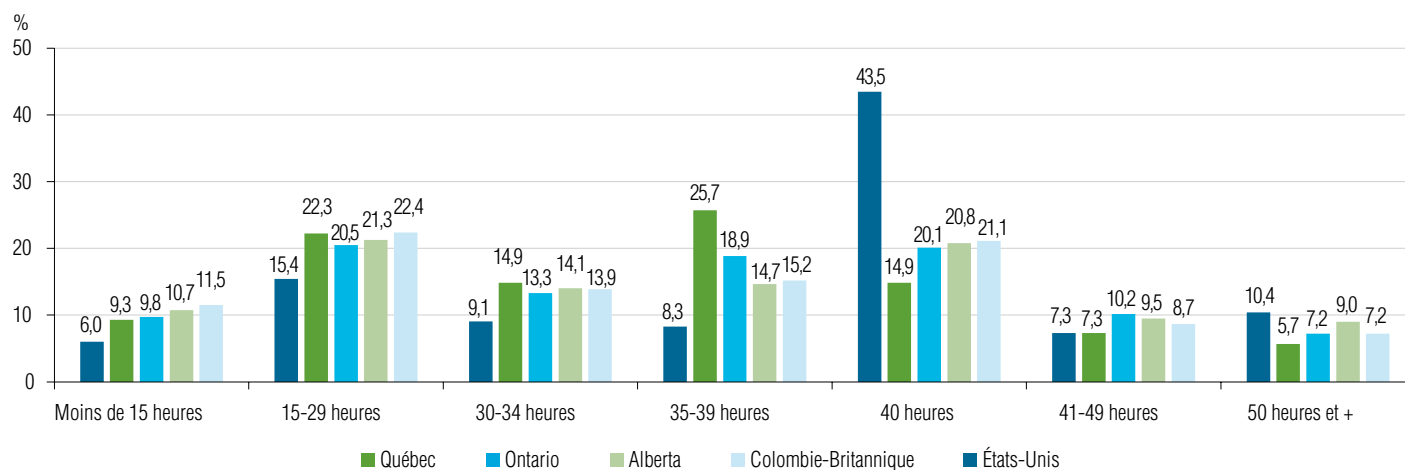
Québec et les États-Unis (figures 2 et 3). On remarque ainsi que celle-ci se fait à partir des semaines de travail de 40 heures et plus, et ce, tant pour les femmes que pour les hommes. En effet, environ 60 % des Américaines et environ 75 % des Américains ont déclaré en 2017 travailler 40 heures ou plus par semaine. Pour le Québec, les proportions sont respectivement de près de 30 % et d'un peu plus de 50 %. La différence entre les Québécoises et les Américaines va du simple à plus du double. Ces dernières travaillent ainsi davantage 40 heures par semaine (surtout) ou encore 50 heures ou plus. À l'opposé, les travailleuses du Québec sont plus susceptibles d'avoir travaillé en moyenne de 30 à 39 heures (environ 40 % c. 17 %). Le temps partiel est également plus fréquent chez les Québécoises lorsque comparé aux Américaines, mais l'écart demeure moins marqué (environ 30 % c. 20 %). En somme, la durée de travail des femmes vue sous l'angle des strates de durée de travail apparaît fort différente entre le Québec et les États-Unis.

Ces divers constats peuvent être faits également lorsqu'on effectue une comparaison chez les hommes : les Québécois sont plus présents que les Américains dans les strates d'heures travaillées de

moins de 40 heures, alors que ces derniers y sont davantage dans les strates de 40 heures et plus (figure 3). Toutefois, il est important de rappeler qu'environ la moitié des travailleurs québécois se retrouvent dans ces dernières strates.

Outre ces différences entre les deux régions comparées, la durée de travail est certes plus courte chez les femmes que chez les hommes, comme on l'a révélé plus haut, mais l'analyse des strates de durée de travail permet de voir que l'écart femmes-hommes est plus marqué au Québec qu'aux États-Unis. En effet, une différence d'environ 25 points existe entre les travailleuses et les travailleurs du Québec en regard de leur fréquence dans les strates d'heures de travail de 40 heures et plus (28 % c. 53 %). Or, celle-ci baisse à 16 points dans le cas des États-Unis (61 % c. 77 %). Il en va de même dans le cas des heures de travail comprises entre 30 et 39 heures (écart femmes-hommes de l'ordre de 12 points au Québec et d'environ 6 points aux États-Unis) et dans les strates d'heures inférieures à 30 heures (résultats respectifs d'environ 14 points et 10 points). En somme, l'inégalité dans les heures travaillées entre les sexes apparaît plus forte au Québec qu'aux États-Unis, même si le temps de travail y est moindre.

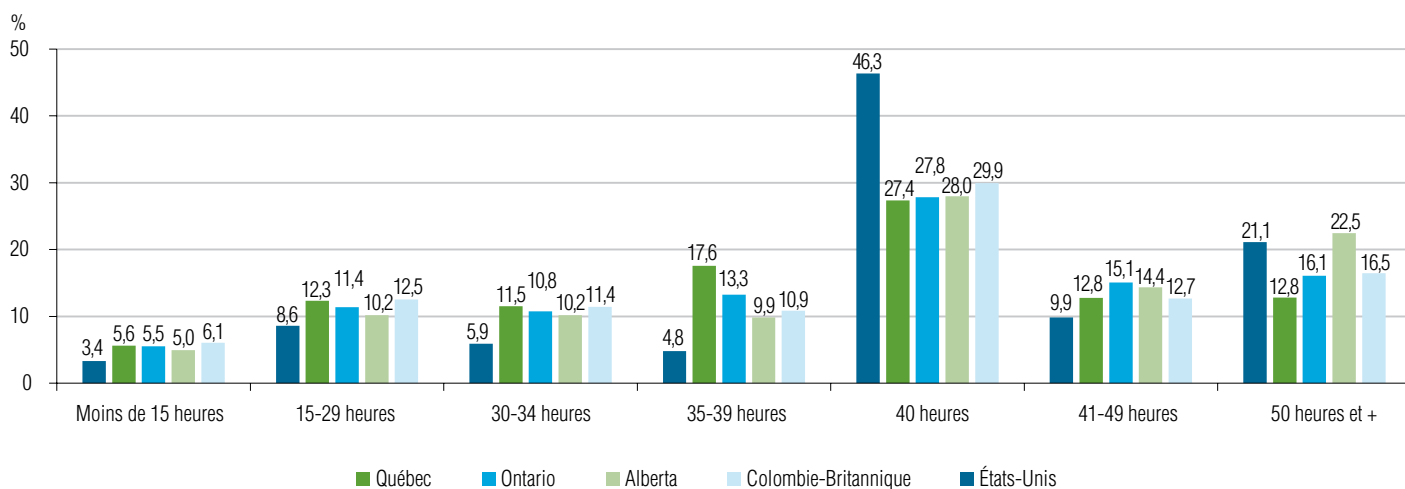
Figure 2

**Répartition de l'emploi chez les femmes selon la strate d'heures travaillées, Québec, autres régions et États-Unis, 2017**

Note : Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

Figure 3

**Répartition de l'emploi chez les hommes selon la strate d'heures travaillées, Québec, autres régions et États-Unis, 2017**

Note : Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

La situation comparative entre le Québec et les autres régions au Canada révèle que les durées de travail inférieures à 35 heures sont relativement de même importance entre les femmes. Toutefois, des écarts sont observés à la fois dans les strates de 35-39 heures, 40 heures, 41-49 heures et 50 heures et plus. Ainsi, en 2017, les Québécoises ont déclaré avoir travaillé plus fréquemment entre 35 et 39 heures que leurs consœurs de

l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. En revanche, ces dernières apparaissent avoir travaillé plus souvent des semaines de 40 heures ou plus qu'au Québec. Par ailleurs, le temps partiel ainsi que le temps plein court (30-34 heures) apparaissent relativement de même importance au Québec et ailleurs au Canada chez les hommes (de l'ordre de 25 % à 30 %). Contrairement à ce qui a été noté chez les travailleuses,

les travailleurs québécois affichent une fréquence de même importance que les travailleurs des autres régions canadiennes en regard des semaines de travail de 40 heures. Celle-ci avoisine les 30 % dans les quatre groupes comparés. Cependant, le temps plein de très longue durée (50 heures ou plus) est plus présent ailleurs qu'au Québec. Plus particulièrement, en 2017, environ un travailleur sur cinq en Alberta a déclaré

avoir fait en moyenne de très longues heures de travail, soit un taux presque deux fois plus élevé qu'au Québec.

En résumé, il y a certes davantage de similarité dans les heures de travail entre le Québec et les autres régions du Canada qu'entre le Québec et les États-Unis. Mais comme on vient de le voir, dans les deux cas, le Québec montre une durée inférieure, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Il convient de rappeler ici que celle-ci demeure de loin beaucoup plus marquée lorsque la comparaison se fait avec les États-Unis. En conséquence, les analyses comparatives qui suivent portent seulement entre le Québec et les États-Unis.

### L'effet de l'âge sur la durée de travail

Il est bien évident que les jeunes travailleuses et travailleurs, ceux âgés de 15-24 ans, sont plus susceptibles de travailler à temps partiel en raison de leur activité principale qui est souvent d'être aux études. À l'opposé, les travailleurs les plus âgés, soit ceux de 55 ans et plus, sont généralement plus enclins à réduire leurs heures de travail à mesure qu'ils approchent de la retraite. Les résultats présentés à la figure 4 vont dans ce sens, mais on remarque que c'est au Québec que la strate de durée de travail de moins de 30 heures est la plus forte dans ces deux groupes d'âge. Ainsi, plus de cinq jeunes travailleurs québécois sur dix (environ 54 %) ont déclaré avoir fait en moyenne moins de 30 heures par semaine dans leur emploi en 2017 comparativement à un peu moins de 4 jeunes sur 10 aux États-Unis. Le temps partiel est donc loin d'être la norme chez les jeunes américains puisqu'environ 45 % d'entre eux auraient même travaillé 40 heures ou plus, soit davantage que ce qui est observé au Québec (environ 25 %). Il est possible ici que la part de jeunes américains en emploi, mais sans être aux études, soit plus forte qu'au Québec et puisse expliquer une bonne part de la différence observée.

À l'opposé, environ 30 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus et résidant au Québec ont déclaré des heures travaillées moyennes de moins de 30 heures en 2017. Ce taux est plus élevé que ce qui est observé aux États-Unis (20 %). Dans les autres groupes d'âge, on observe toujours une durée de travail plus faible au Québec en raison d'une plus grande présence des travailleurs américains dans les strates de 40 heures et de 41 heures et plus. On remarque d'ailleurs que la fréquence des longues heures de travail (41 heures ou plus) chez nos voisins du sud demeure toujours élevée, atteignant près de 30 % chez les 45-54 ans. Toutefois, il importe de mentionner que les écarts les plus importants entre le Québec et les États-Unis ne se situent pas dans cette strate d'heures de travail, mais bien dans celles de 30-39 heures et de 40 heures.

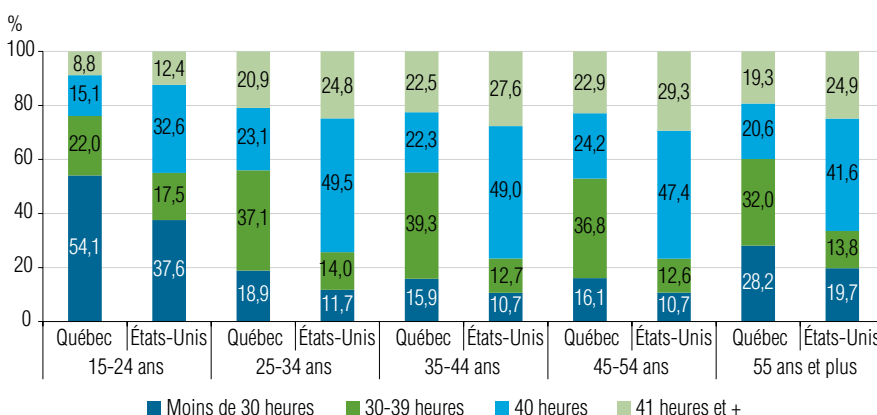
La scolarité est une autre dimension qui fait ressortir des différences dans la durée de travail. Par exemple, des résultats au Québec montrent, par rapport à la moyenne globale, des durées habituelles moins élevées chez les travailleurs ayant une scolarité moindre et aussi des absences pour maladie et incapacité plus fréquentes. En revanche, on

note chez les plus scolarisés des durées habituelles plus élevées, des heures supplémentaires plus fréquentes, mais aussi des absences pour vacances et jours fériés plus nombreuses que la moyenne d'ensemble<sup>6</sup>. Comment le Québec se compare-t-il par rapport aux États-Unis lorsqu'on tient compte de la scolarité ?

### La scolarité en lien avec la durée de travail

Les résultats présentés à la figure 5 montrent que les heures travaillées sont plus longues chez les universitaires, tant aux États-Unis qu'au Québec en 2017. Ainsi, environ 30 % des travailleurs ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle ou plus ont déclaré avoir fait en moyenne 41 heures ou plus. Du côté des travailleurs québécois, la proportion tourne autour de 20 %. Mais dans les deux cas, les longues heures de travail sont plus fréquentes chez les plus scolarisés. On note, de plus, que la proportion d'emplois chez les universitaires qui font de très longues heures de travail (50 heures et plus) est deux fois plus importante aux États-Unis (environ 20 %) que ce qui est noté au Québec<sup>7</sup>. On remarque sur un autre plan que si l'horaire de 40 heures

Figure 4  
**Répartition de l'emploi selon le groupe d'âge et la strate d'heures travaillées, Québec et États-Unis, 2017**



Note 1 : Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Note 2 : Aux États-Unis, ce groupe d'âge est de 16-24 ans.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

6. Ces constats sont tirés du tableau suivant : [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/heures-horaire/duree/tab\\_6\\_12.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/heures-horaire/duree/tab_6_12.htm).

7. Voir l'encadré sur la comparaison des travailleurs québécois et américains faisant de longues heures de travail.



est plus fréquent aux États-Unis chez les universitaires, au Québec, le portrait est plus nuancé. En effet, c'est la tranche d'heures de 35-39 heures qui arrive en première place avec près de 30 % des travailleurs ayant un tel niveau de scolarité. La situation chez ceux ayant une formation postsecondaire se distingue au Québec par rapport aux États-Unis, puisqu'environ 20 % des travailleurs ont fait 40 heures par semaine et 20 % travaillent de 35-39 heures.

Du côté des moins scolarisés, les semaines de 40 heures sont les plus fréquentes avec environ le quart des travailleurs québécois qui s'y retrouvent. Toutefois, leurs vis-à-vis au sud de la frontière sont plus présents dans cette strate d'heures travaillées, avec environ 45 % de travailleurs.

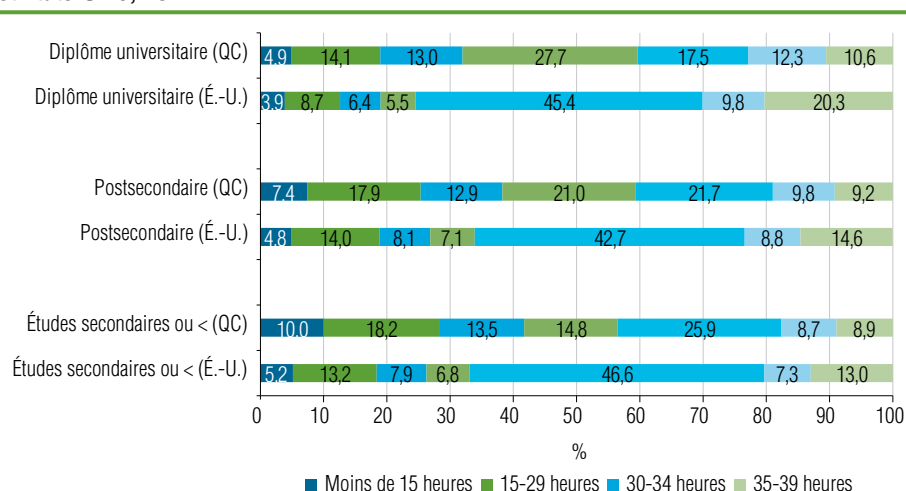
Les heures travaillées dans les trois niveaux d'études se déclinent donc différemment dans les deux régions comparées, outre le fait que celles-ci sont toujours plus élevées aux États-Unis. Lorsqu'on examine la situation dans les tranches d'heures les moins élevées, on constate des écarts importants. Par exemple, les travailleurs québécois ayant un diplôme d'études secondaires ou moins sont deux fois plus susceptibles de faire moins de 15 heures par semaine par rapport aux travailleurs américains. Bien que cette réalité ne touche qu'environ 10 % des travailleurs les moins scolarisés au Québec, elle indique un attachement au marché du travail plus ténu chez ces derniers, probablement en raison du fait d'être aux études. Cette situation s'observe également dans la tranche d'heures de 15-29 heures, où près de 20 % des travailleurs québécois n'ayant pas de formation postsecondaire ou plus s'y concentrent.

#### 2.4 Les strates de durées de travail : résultats selon la situation familiale

En raison de leurs responsabilités familiales, les femmes sont plus susceptibles de faire moins d'heures de travail que

Figure 5

#### Répartition de l'emploi selon la scolarité atteinte et la strate d'heures travaillées, Québec et États-Unis, 2017



Note : Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

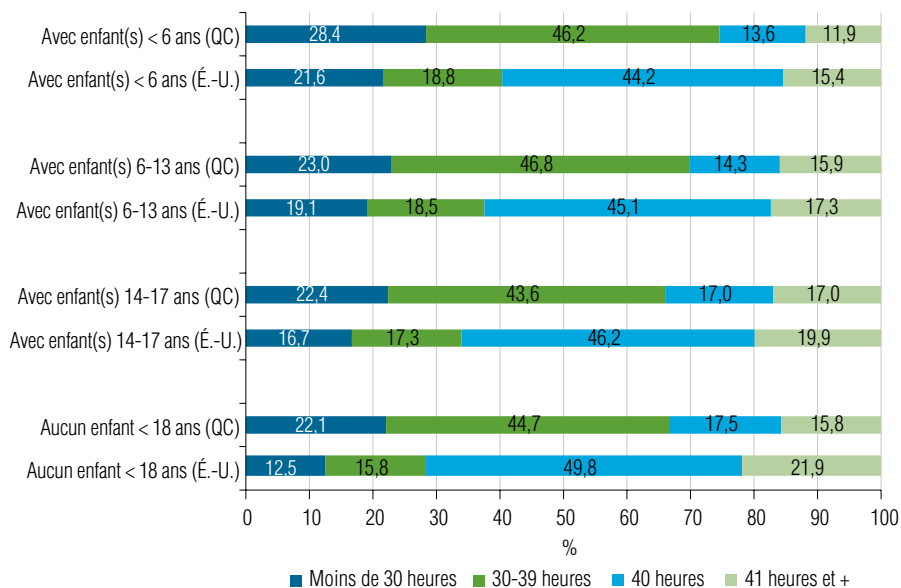
les hommes. Cela est d'ailleurs particulièrement le cas lorsque ces responsabilités sont plus exigeantes en raison de l'âge du plus jeune enfant ou encore du nombre d'enfants dans le ménage. Par ailleurs, compte tenu des contextes institutionnels qui se distinguent entre le Québec et les États-Unis, il devient fort intéressant de comparer la durée de travail entre ces deux régions en fonction de la situation familiale des travailleuses et des travailleurs.

La figure 6 montre que, peu importe l'âge du plus jeune enfant, les mères ont des durées de travail plus élevées aux États-Unis qu'au Québec. Plus particulièrement, chez les mères ayant au moins un enfant en bas âge (moins de 6 ans), environ 60 % d'entre elles ont déclaré avoir fait 40 heures ou plus de 40 heures en moyenne durant la semaine en 2017. Cette proportion est plus du double de celle observée au Québec. Les Québécoises font davantage des semaines de travail de 30-39 heures. D'ailleurs, cette tranche d'heures est la plus fréquente et est constituée majoritairement de mères faisant 35-39 heures (donnée non présentée).

Le temps partiel est aussi plus présent au Québec chez les mères de jeunes enfants, alors qu'environ 30 % d'entre elles s'y concentrent comparativement à environ 20 % du côté des Américaines. Ces différences entre les Québécoises et les Américaines sont également constatées chez les mères dont le plus jeune enfant est âgé de 6 à 13 ans ou encore de 14 à 17 ans. Ainsi, la majorité des mères aux États-Unis font des semaines de travail de 40 heures ou plus, alors qu'au Québec, les semaines de 30-39 heures sont les plus populaires. Enfin, lorsqu'on regarde la situation chez les femmes n'ayant pas d'enfants de moins de 18 ans, on peut voir que la durée du travail est plus élevée que chez celles ayant des enfants en bas âge aux États-Unis. En effet, les travailleuses américaines sans enfants âgés de moins de 18 ans font moins de temps partiel et sont plus présentes dans les tranches d'heures de 40 heures ou plus. La durée du travail plus grande dans ce dernier groupe est également le cas au Québec, mais il convient de dire qu'en 2017, il y a environ 20 % d'entre elles qui ont déclaré avoir travaillé en moyenne moins de 30 heures par semaine.

Figure 6

### Répartition de l'emploi des femmes âgées de 25-54 ans selon la situation familiale et la strate d'heures travaillées, Québec et États-Unis, 2017

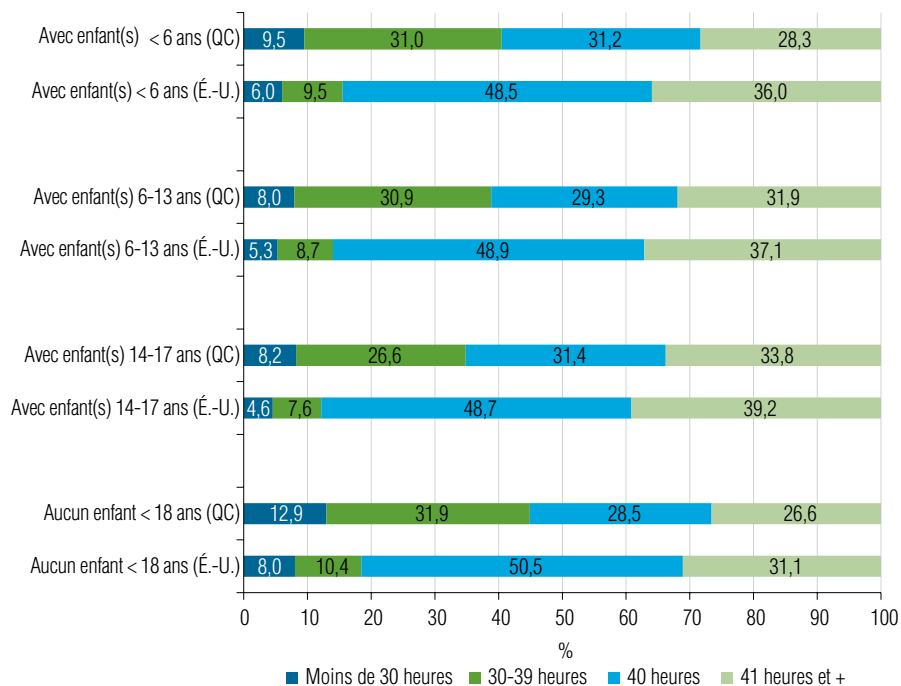


Note : Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

Figure 7

### Répartition de l'emploi des hommes âgés de 25-54 ans selon la situation familiale et la strate d'heures travaillées, Québec et États-Unis, 2017



Note : Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

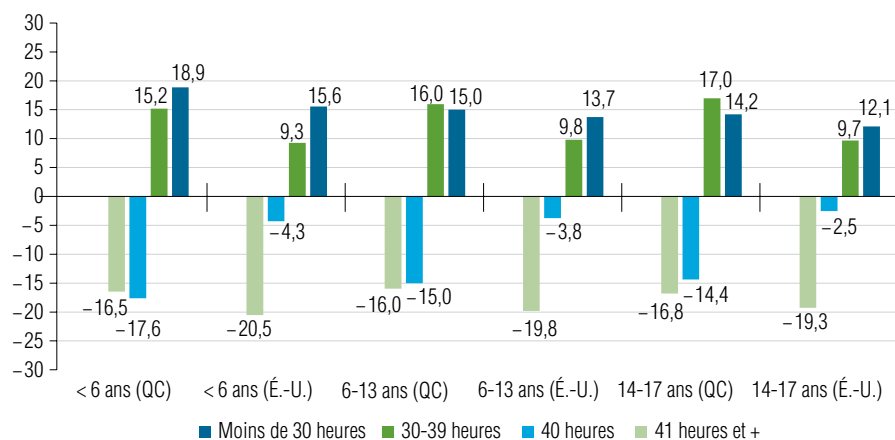
Le portrait chez les pères révèle que la durée de travail est plus élevée aux États-Unis lorsqu'on la compare à celle du Québec, et ce, peu importe l'âge du plus jeune enfant (figure 7). En 2017, environ 85 % des pères américains ayant un enfant ou plus d'un enfant âgé de moins de 6 ans ont travaillé 40 heures ou plus par semaine. En comparaison, la proportion est de l'ordre de 60 % au Québec.

Les différences s'observent surtout dans la tranche de 40 heures. Les longues heures de travail (41 heures ou plus) sont toutefois loin d'être négligeables chez les pères québécois de jeunes enfants. En effet, environ 30 % d'entre eux ont déclaré avoir fait un tel nombre d'heures de travail. Il en va de même chez ceux ayant des enfants plus âgés. Par ailleurs, les semaines de travail de 30 à 39 heures sont tout aussi présentes que les semaines de 40 heures ou de plus de 40 heures chez les pères québécois ayant des enfants de moins de 14 ans. De façon générale, on note d'ailleurs une plus grande diversité d'heures de travail au Québec qu'aux États-Unis chez les pères. Sur un autre plan, la tendance à faire de longues heures de travail semble moins fréquente chez les travailleurs québécois n'ayant pas d'enfants âgés de moins de 18 ans en 2017. En outre, on remarque dans ce groupe qu'un peu plus de 10 % d'entre eux ont fait moins de 30 heures par semaine.

Finalement, la comparaison entre les mères et les pères dans la répartition des tranches d'heures travaillées permet de constater qu'il y a toujours un temps de travail plus faible chez les mères comme le révèle bien la figure 8. Ainsi, ces dernières sont plus présentes dans les tranches d'heures de moins de 40 heures, et les hommes, dans celles de 40 heures ou plus. Toutefois, l'écart entre les mères et les pères est plus marqué au Québec. Cela est davantage le cas dans la tranche d'heures de 30-39 heures et dans celle de 40 heures. Dans ce dernier cas, les écarts femmes-hommes au Québec se situent dans un

Figure 8

**Écart (femmes-hommes) en point de pourcentage dans la proportion d'emplois dans quatre tranches d'heures travaillées, résultats selon l'âge du plus jeune enfant, Québec et États-Unis, 2017**



Note : Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

intervalle d'environ 14 à 18 points, selon l'âge du plus jeune enfant, alors que du côté des États-Unis, les différences sont inférieures à 5 points seulement. Le contexte de conciliation emploi-famille apparaît donc différent au Québec par rapport aux États-Unis.

L'inégalité dans les heures travaillées entre les sexes est ainsi plus forte au Québec lorsqu'on tient compte de la situation familiale. Par contre, lorsqu'on regarde du côté des longues heures de travail (41 heures ou plus), on remarque que les écarts entre les mères et les pères sont cette fois-ci plus élevés aux États-Unis. Il convient cependant de dire que sur ce plan, les résultats dans les deux régions sont moins contrastés.

Ces chiffres montrent que la durée de travail, en plus d'être fortement différenciée entre les mères et les pères, l'est également entre le Québec et les États-Unis, et ce, malgré le fait qu'il y ait de part et d'autre des responsabilités familiales qui peuvent être exigeantes, en particulier pour les femmes.

Par ailleurs, une analyse de la composition de la main-d'œuvre selon les industries révèle qu'il n'y a pas de différences appréciables entre le Québec et les États-Unis dans la répartition de celles-ci sur

le marché du travail (données non présentées). Les différences observées sur le plan de la durée de travail s'expliquent donc par d'autres facteurs que la structure de composition de la main-d'œuvre. On peut penser ici raisonnablement que les différents régimes de travail existant au Québec et aux États-Unis, qui ont été présentés dans la première partie de cette analyse, jouent un rôle de premier plan dans les écarts observés, puisqu'ils influencent d'une manière ou d'une autre les durées de travail.

### 3. Le taux d'emploi et les heures travaillées moyennes

#### 3.1 Les taux d'emploi au Québec et aux États-Unis

Le tableau 2 montre les taux d'emploi au Québec et aux États-Unis en fonction de certaines caractéristiques sociodémographiques disponibles dans les deux enquêtes. On remarque que, pour la majorité des sous-populations, le Québec affiche des taux d'emploi plus élevés qu'aux États-Unis. Dans l'ensemble, un écart de près de 1 point de pourcentage sépare le taux du Québec (60,9 %) de celui des États-Unis (60,1 %). Toutefois, on note des écarts de 5 points ou plus dans plusieurs groupes. Par exemple, chez les 15-24 ans, le taux d'emploi

observé au Québec est de 59,8 % en 2017 comparativement à 50,3 % aux États-Unis. Il s'agit ici d'une différence de presque 10 points. Chez les 25-54 ans, l'écart à l'avantage du Québec se situe entre 5 et 6 points. Lorsqu'on regarde la situation chez les mères, on constate des différences de 10 points ou plus dans les ménages ayant des enfants de moins de 18 ans. En particulier, il convient de faire ressortir que le taux d'emploi des mères ayant de jeunes enfants au Québec s'établit à 78,6 % en 2017, comparativement à seulement 61,9 % chez les mères américaines. La différence entre les deux groupes est presque de 17 points. La participation des mères québécoises ayant au moins un enfant âgé de moins de 18 ans est donc plus forte que ce qui est noté aux États-Unis, et l'écart s'accroît en présence de jeunes enfants dans le ménage. Du côté des pères, le Québec semble se distinguer, mais les écarts demeurent beaucoup plus limités.

Par ailleurs, le taux d'emploi du Québec chez les personnes âgées de 55 ans et plus est moins élevé qu'aux États-Unis, mais l'écart est moindre chez les 55-64 ans (environ 3 points) que chez les 65 ans et plus (environ 8 points). Dans ce dernier cas, la participation au marché du travail se situe aux environs de 10 % au Québec, soit presque 2 points de moins que ce qui est observé chez les Américains. Évidemment, dans ces deux groupes, le taux d'emploi décline fortement chez les 65 ans et plus en raison de la prise de la retraite très fréquente à partir de ces âges.

De façon générale, ces résultats montrent qu'il existe à plusieurs égards des écarts dans les taux d'emploi au Québec et aux États-Unis, et qu'il s'avère donc pertinent de comparer les heures travaillées moyennes en tenant compte de ces différences. La démarche la plus simple consiste à prendre le total des heures travaillées et de le diviser par la population totale (en emploi ou sans emploi) afin d'obtenir les heures travaillées moyennes par habitant et de comparer celles-ci avec les heures travaillées moyennes par emploi.

Tableau 2

**Taux d'emploi pour certaines caractéristiques sociodémographiques,  
Québec et États-Unis, 2017**

	Québec	États-Unis	Écart en pt. QC-É.-U.
<b>Ensemble</b>	<b>60,9</b>	<b>60,1</b>	<b>0,8</b>
Sexe			
Femmes	57,4	54,6	2,8
Hommes	64,5	66,0	-1,5
Groupe d'âge			
15-24 ans <sup>1</sup>	59,8	50,3	9,5
25-34 ans	83,4	78,3	5,1
35-44 ans	85,8	79,8	5,9
45-54 ans	84,0	77,8	6,2
55-64 ans	59,6	62,5	-2,9
65 ans et +	10,3	18,7	-8,4
Niveau de scolarité			
Études secondaires ou moins	43,1	49,5	-6,4
Études postsecondaires	68,0	62,7	5,4
Études universitaires (1 <sup>er</sup> cycle ou plus)	73,8	72,4	1,4
Situation familiale			
Femmes			
Avec enfants < 6 ans	78,6	61,9	16,7
Avec enfants 6-13 ans	83,2	72,1	11,1
Avec enfants 14-17 ans	84,4	74,0	10,4
Aucun enfant < 18 ans	49,9	49,7	0,3
Hommes			
Avec enfants < 6 ans	91,9	91,3	0,6
Avec enfants 6-13 ans	91,3	90,2	1,1
Avec enfants 14-17 ans	90,5	87,3	3,1
Aucun enfant < 18 ans	57,2	58,7	-1,5

1. Pour ce résultat, le taux d'emploi aux États-Unis porte sur les 16-24 ans. Le taux d'emploi équivalant au Québec est de 64,0 %. L'écart est donc plus élevé chez les 16-24 ans, soit de 13,7 points.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

### 3.2 Les heures travaillées moyennes par emploi et par habitant

Pour faire un tel exercice, il convient d'estimer les heures travaillées moyennes sur la base de l'ensemble de l'emploi, et de tenir compte à la fois des personnes au travail et des personnes absentes du travail toute la semaine, mais occupant un emploi<sup>8</sup>. Le tableau 3 présente les résultats selon diverses caractéristiques sociodémographiques. Dans les quatre premières colonnes, on retrouve les heures travaillées moyennes par emploi et par habitant pour le Québec et les États-Unis. Les heures travaillées moyennes par emploi correspondent à la somme des heures travaillées divisée par l'ensemble des personnes en emploi (présentes ou absentes). Les heures travaillées moyennes par habitant sont le résultat de la somme des heures travaillées divisées par la population en âge de travailler<sup>9</sup>. Les deux autres colonnes qui suivent donnent l'écart en pourcentage entre le Québec et les États-Unis dans les heures par emploi et par habitant. Un écart négatif signifie que les heures travaillées moyennes par emploi ou par habitant sont plus faibles au Québec, alors qu'un écart positif indique le contraire. Enfin, la dernière colonne donne l'écart dans le taux d'emploi du Québec avec celui des États-Unis. Un écart positif signifie que le taux d'emploi au Québec est plus élevé qu'aux États-Unis, alors qu'un écart négatif signifie le contraire.

8. Les résultats présentés dans cette section sont différents de ceux présentés à la section 2 qui portent sur les personnes au travail. En prenant en compte les personnes absentes toute la semaine, la durée moyenne des heures de travail est évidemment plus basse. En 2017, celle-ci s'établit à 31,9 heures au Québec et à 37,3 heures aux États-Unis avec un écart d'environ 5 heures. Comme il est indiqué au tableau 1 (voir section 2), la durée des heures de travail se fixe à 35,1 heures au Québec et à 38,7 heures aux États-Unis lorsque l'on tient compte des personnes au travail seulement.

9. Au Québec, la population en âge de travailler est de 15 ans et plus, alors qu'elle est de 16 ans et plus aux États-Unis.



Tableau 3

**Heures travaillées moyennes par emploi et heures travaillées moyennes par habitant pour certaines caractéristiques sociodémographiques, Québec et États-Unis, 2017**

	Québec		États-Unis		Écart en heures		Écart en %		Écart en pt. Taux d'emploi
	Par emploi	Par habitant	Par emploi	Par habitant	Par emploi	Par habitant	Par emploi	Par habitant	QC.-É.-U.
	h		h		h		%		
<b>Ensemble</b>	<b>31,9</b>	<b>19,4</b>	<b>37,3</b>	<b>22,4</b>	<b>-5,4</b>	<b>-3,0</b>	<b>-16,9</b>	<b>-15,4</b>	<b>0,8</b>
Sexe									
Femmes	28,7	16,5	34,6	18,9	-5,9	-2,4	-20,5	-14,5	2,8
Hommes	34,8	22,4	39,7	26,2	-4,9	-3,8	-14,0	-16,8	-1,5
Groupe d'âge									
15-24 ans <sup>1</sup>	25,2	15,1	30,7	15,5	-5,5	-0,4	-22,0	-2,7	9,5
25-34 ans	32,4	27,0	38,5	30,1	-6,1	-3,1	-18,8	-11,6	5,1
35-44 ans	34,1	29,2	39,2	31,3	-5,1	-2,1	-15,1	-7,1	5,9
45-54 ans	34,1	28,7	39,3	30,6	-5,2	-1,9	-15,3	-6,7	6,2
55-64 ans	32,1	19,1	37,9	23,7	-5,8	-4,5	-18,0	-23,8	-2,9
65 ans et +	25,0	2,6	31,2	5,8	-6,3	-3,3	-25,0	-127,4	-8,4
Niveau de scolarité									
Études secondaires ou moins	31,2	13,4	36,5	18,0	-5,3	-4,6	-16,8	-34,2	-6,4
Études postsecondaires	31,8	21,6	36,6	22,9	-4,8	-1,3	-15,2	-6,2	5,4
Études universitaire (1 <sup>er</sup> cycle ou plus)	32,7	24,1	38,6	27,9	-5,9	-3,8	-18,0	-15,7	1,4
Situation familiale									
Femmes									
Avec enfants < 6 ans	25,6	20,1	33,1	20,5	-7,5	-0,4	-29,2	-1,7	16,7
Avec enfants 6-13 ans	31,6	26,3	35,2	25,4	-3,6	0,9	-11,4	3,5	11,1
Avec enfants 14-17 ans	31,6	26,7	35,9	26,6	-4,3	0,1	-13,7	0,3	10,4
Aucun enfant < 18 ans	28,6	14,3	34,6	17,2	-6,0	-2,9	-21,0	-20,3	0,3
Hommes									
Avec enfants < 6 ans	36,3	33,3	41,8	38,2	-5,5	-4,9	-15,3	-14,6	0,6
Avec enfants 6-13 ans	38,1	34,8	42,3	38,1	-4,1	-3,3	-10,8	-9,5	1,1
Avec enfants 14-17 ans	37,9	34,3	42,6	37,2	-4,6	-2,9	-12,2	-8,4	3,1
Aucun enfant < 18 ans	33,8	19,3	38,5	22,6	-4,8	-3,3	-14,2	-17,2	-1,5

1. Aux États-Unis, ce groupe d'âge est de 16-24 ans.

Note : Inclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

En 2017, les heures travaillées moyennes par emploi s'établissent à 31,9 heures par semaine au Québec et à 37,3 heures pour les États-Unis, pour une différence d'environ 5 heures ou 17 %. Lorsqu'on tient compte des heures par habitant, l'écart diminue puisque le taux d'emploi au Québec est, comme on l'a vu, de près de 1 point supérieur à celui des États-Unis. Ainsi, le nombre d'heures effectivement travaillées par habitant est de l'ordre de 19 au Québec et de 22 aux États-Unis. Un écart par personne d'environ 3 heures est estimé.

Comme on peut le voir dans le tableau 3, et cela est attendu, toutes les sous-populations ayant un taux d'emploi au Québec supérieur aux États-Unis montrent un écart dans les heures travaillées moyennes par habitant inférieur à celui noté par emploi. Ainsi, celui-ci passe d'environ 21 % à 15 % dans le cas des femmes à la faveur d'un taux d'emploi supérieur des Québécoises (de l'ordre de 3 points). Chez ces dernières, leur nombre d'heures travaillées moyennes de travail dans l'ensemble de la population est de 16,5 comparativement à 18,9 chez les Américaines. L'écart est d'environ deux heures et demie comparativement à environ six heures dans le cas des heures travaillées moyennes par emploi (heures respectives de 28,7 et 34,6). Autrement dit, les Québécoises qui ont un emploi font moins d'heures de travail que les Américaines, mais étant donné qu'elles y sont en plus grande proportion sur le marché du travail (taux d'emploi de 57,4 % c. 54,6 % ; voir tableau 2), leur retard est réduit grandement lorsqu'on tient compte des heures moyennes de travail dans l'ensemble de la population des femmes. Par contre, les hommes au Québec ont un taux d'emploi inférieur à celui des Américains, faisant en sorte que l'écart par habitant est plus élevé que l'écart par emploi (environ 17 % c. 14 %), mais il demeure moins élevé lorsque celui-ci est exprimé en termes d'heures.

Les sous-populations présentant les changements positifs les plus marqués au Québec par rapport aux États-Unis entre l'écart par emploi et celui par habitant se retrouvent chez les 15-54 ans, les

personnes ayant fait des études post-secondaires de même que chez les mères ayant des enfants de moins de 18 ans. Chez les 15-24 ans, l'écart par emploi dans les heures moyennes de travail est d'un peu plus de 20 %, mais passe à moins de 3 % dans le cas des heures travaillées moyennes par habitant. En termes d'heures, les heures par habitant chez les jeunes québécois sont presque du même ordre que celles de leurs homologues américains (15,1 heures c. 15,5 heures). Les jeunes québécois en emploi travaillent certes moins que leurs vis-à-vis américains, mais ils sont présents en plus grande proportion (taux d'emploi respectifs de 59,8 % et de 50,3 %), ce qui fait que leur apport global dans la population en termes d'heures travaillées, toutes proportions gardées, est finalement sensiblement le même.

Chez les 25-54 ans, on observe également une réduction de l'écart des heures travaillées entre celles par emploi et celles par habitant. En termes d'heures, l'écart est réduit de plus de moitié chez les 25-34 ans, passant d'environ six heures à trois heures. Aussi, des différences de seulement deux heures environ sont notées chez les 35-54 ans lorsqu'on considère les heures par habitant. Ces résultats dans ces différents groupes d'âge traduisent le fait que les taux d'emploi au Québec y sont plus élevés, de l'ordre de 5 à 6 points. La même tendance est constatée chez les personnes ayant fait des études post-secondaires, alors que l'écart en termes d'heures travaillées par emploi s'établit à environ cinq heures, mais se réduit à seulement environ une heure lorsqu'on tient compte des heures par habitant.

Le résultat le plus frappant est toutefois constaté chez les mères de jeunes enfants (enfants de moins de 6 ans). En effet, avec un taux d'emploi supérieur de près de 17 points des mères du Québec sur celles des États-Unis, l'écart dans les heures travaillées moyennes par habitant est presque effacé comme le montre le tableau 3. Celui-ci se fixe à environ huit heures si l'on ne tient pas compte du taux d'emploi, mais est presque nul dans le cas contraire. C'est donc dire que les

mères québécoises font moins d'heures de travail que les mères américaines, mais en raison d'un taux d'emploi beaucoup plus élevé, leur apport à l'économie dans son ensemble en termes d'heures travaillées s'avère, toutes proportions gardées, finalement être le même. Ces constats peuvent également être faits en regard des mères dont le plus jeune enfant est âgé de 6-13 ans ou encore de 14-17 ans en raison de taux d'emploi d'environ 10 points supérieurs au Québec. Dans le premier groupe, l'écart en heure passe d'environ quatre heures et s'inverse en une avance d'une heure, alors que dans l'autre, l'écart d'environ quatre heures disparaît lorsqu'on considère les heures travaillées par habitant. Une plus grande participation des mères québécoises au marché du travail compense donc largement leur retard en matière d'heures travaillées par emploi.

Par ailleurs, les travailleurs âgés de 55 ans et plus de même que ceux ayant une scolarité moindre (études secondaires ou moins) sont ceux qui voient l'écart dans les heures travaillées par habitant s'accentuer le plus (en pourcentage) entre les deux groupes comparés en raison de taux d'emploi moins élevés au Québec. En effet, cette situation s'observe à la fois chez les 55-64 ans et les 65 ans et plus de même que chez ceux ayant une scolarité moindre (études secondaires ou moins).

Comme on peut le voir, le fait d'analyser les heures travaillées moyennes en fonction du taux d'emploi permet de relativiser certains écarts entre le Québec et les États-Unis. Ainsi, ceux-ci se réduisent ou même s'éliminent dans certains cas lorsqu'on considère le degré de participation des personnes à l'emploi.

## Conclusion

Dans ce texte, nous avons analysé de façon détaillée la durée de travail au Québec en la comparant principalement à celle des États-Unis. Il ressort de l'analyse que cette durée est apparue systématiquement plus élevée chez les travailleurs américains. Ce constat a été fait sur l'ensemble des variables étudiées portant sur certaines caractéristiques des travailleurs et des travailleuses. Les semaines de travail de 40 heures, mais aussi de 41 heures ou plus sont plus fréquentes aux États-Unis, alors qu'au Québec, ce sont surtout les semaines de 30-39 heures qui la distinguent de son voisin du sud. Aux deux extrêmes de la durée de travail, nous avons aussi fait le constat suivant : les Québécois sont dans tous les cas plus présents dans la strate d'heures de moins de 30 heures et les Américains sont systématiquement plus présents dans celle de 50 heures et plus. Il y a donc une polarisation du temps de travail. En regard de ces résultats, nous avons aussi soulevé le fait que la composition de la main-d'œuvre sur le plan des principales industries n'apparaît pas être un facteur explicatif des différences, puisque celle-ci semble être relativement identique entre les deux régions. Toutefois, nous avons exposé en détail les types de régimes de travail qui existent au Québec et aux États-Unis, et nous avons pu constater des différences importantes en regard de la législation,

mais aussi en regard de la couverture syndicale. Celles-ci, étant plus étendues au Québec, ont pu avoir un impact sur les durées de travail comme on l'a mentionné. En raison du fait que les écarts entre le Québec et les États-Unis ont été observés de façon quasi systématique, le contexte institutionnel très distinctif dans ces deux territoires apparaît ainsi jouer un rôle de premier plan.

Par ailleurs, ces résultats doivent être mis en perspective avec le fait qu'il y ait au Québec un taux d'emploi souvent supérieur à celui des États-Unis. Ainsi, en tenant compte de ces différences, l'écart dans les heures travaillées par habitant est apparu moindre dans certaines sous-populations et a parfois même disparu. Le cas de mères québécoises ayant des enfants âgés de moins de 18 ans est particulier à cet égard, puisque ces dernières ont finalement un apport global en termes d'heures travaillées similaire à celui des mères américaines, toutes proportions gardées. Dans ce cas, l'équivalence entre les deux régions tient au fait qu'au Québec les mères travaillent moins, mais sont plus nombreuses en proportion sur le marché du travail. Cependant, les heures travaillées par habitant demeurent globalement plus élevées aux États-Unis qu'au Québec. En plus des heures travaillées par emploi et des taux d'emploi, ce résultat peut refléter des structures différentes de la population.

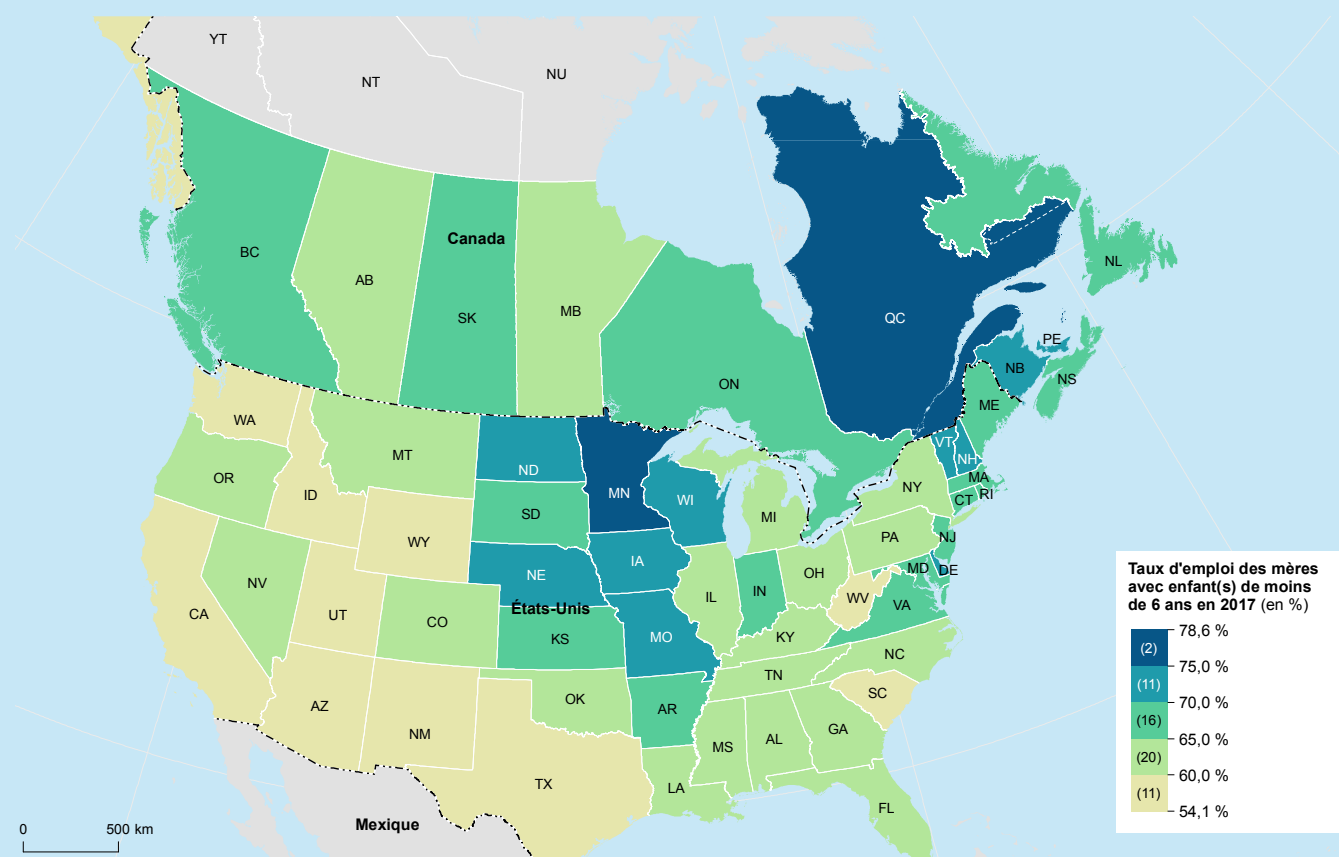
Enfin, la comparaison au sein du Canada montre que généralement la durée du travail est plus faible au Québec, mais que l'écart est moins prononcé avec l'Ontario, alors que l'écart le plus élevé s'observe avec l'Alberta. Encore là, le régime de travail distinctif au Québec comme nous l'avons noté explique ces résultats. Toutefois, il importe de souligner que les différences entre le Québec et les autres principales régions canadiennes sont moins marquées que lorsque la comparaison se fait avec les États-Unis. Cela s'explique par le fait que les régimes de travail, bien qu'ils soient différents au Canada, apparaissent toutefois moins hétérogènes entre eux.

## Taux d'emploi chez les mères de jeunes enfants : le Québec se distingue de ses voisins canadiens et américains

En raison du fait que les mères consacrent davantage de temps aux responsabilités familiales (Lacroix et Boulet, 2013; Gagnon, 2009), leur participation au marché du travail demeure plus faible que celle des pères (Demers et Rabemananjara, 2106; Gagnon, 2009), en particulier lorsque les enfants sont en bas âge (Moyser, 2017). Cette réalité peut toutefois varier selon les sociétés en raison, entre autres, de l'étendue des politiques publiques visant à soutenir les mères dans leur désir d'intégrer le marché du travail. Au Québec, de telles politiques ont vu le jour depuis la fin des années 1990, par exemple avec l'implantation graduelle des services de garde appelés communément les CPE (centre de la petite enfance) qui est unique en Amérique du Nord, notamment en raison des contributions réduites exigées des parents. Dans ce contexte distinctif du Québec, cet encadré montre, sous forme de cartographie, le taux d'emploi des mères ayant de jeunes enfants (moins de 6 ans) au Québec, ailleurs au Canada, mais aussi dans les 50 États américains, afin de voir si les mères québécoises présentent une situation plus favorable sur le marché du travail.

Il ressort des résultats que le Québec se distingue des autres provinces canadiennes, mais aussi de tous les États américains. En 2017, le taux d'emploi des mères québécoises ayant de jeunes enfants s'établit à 78,6 %. Seul l'État du Minnesota s'approche grandement du Québec avec un taux de 77,2 %. La comparaison du Québec avec les autres provinces canadiennes montre une avance se situant entre 5 points (Nouvelle-Écosse) et 15 points (Alberta). Mais l'avance du Québec est encore plus marquée par rapport à la moitié des États américains. Celle-ci va d'ailleurs de presque 16 points avec l'Oregon jusqu'à près de 25 points avec le Nouveau-Mexique. Dans ce dernier cas, le taux d'emploi des mères de jeunes enfants est de seulement 54,1 %. Ce sont surtout les États du sud-ouest des États-Unis qui montrent le retard le plus marqué sur le Québec avec des taux d'emploi se situant entre 54 % et 60 %. Viennent ensuite en grande partie les États situés plus à l'est des États-Unis avec des taux d'emploi variant entre 60 % et 65 %. Les États plus au centre affichent généralement des taux plus proches du Québec allant généralement de 70 % à 75 %.

### Taux d'emploi des mères avec enfants de moins de 6 ans en 2017 au Québec, ailleurs au Canada et aux États-Unis (en %)



Note 1 : Exclut Hawaï.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.



## Les longues heures de travail au Québec et aux États-Unis : portrait de 2017

Les longues heures de travail ne sont pas sans conséquence sur la santé des travailleuses et des travailleurs. Beaucoup de recherches ont analysé et s'attardent encore à étudier cette relation compte tenu de son importance en matière de santé publique (Cygan-Rehm et Wunder, 2018; Eurofound, 2018; Gilbert-Ouimet et autres, 2018; Afonso, Fonseca et Pires, 2017; Bannai et Tamakoshi, 2014; Kivimäki, Jokela et autres, 2015; Artazcoz, Cortès, Escribà-Agüir et autres, 2014; Grosch, Caruso, Rosa et Sauter, 2006; Shield, 1999;). Par exemple, Cygan et Wunder (2018) ont trouvé que les longues heures de travail se font au détriment de la santé physique et mentale, que celles-ci sont associées significativement à une moins grande satisfaction en regard de l'autodéclaration de l'état de la santé et qu'elles vont de pair avec une plus grande fréquence de consultation chez le médecin. Les femmes et les parents de jeunes enfants en seraient d'ailleurs plus affectés. Dans une étude publiée par Eurofound (2018) portant sur une revue de la littérature, on fait état notamment du lien existant entre les longues heures de travail et les longues heures de travail en continu et la plus forte prévalence de l'épuisement professionnel (*burnout*) en milieu de travail, notamment chez certains groupes professionnels, dont les médecins. On y fait entre autres état des effets de l'épuisement professionnel sur la prise de congés maladie et sur les incapacités de long terme. De leur côté, Gilbert-Ouimet et ses collaborateurs (2018) ont étudié l'effet des longues heures de travail sur l'incidence du diabète chez une cohorte de travailleuses et de travailleurs et ont trouvé que le risque augmente chez les femmes faisant des semaines de travail de 45 heures ou plus. Pour leur part, Afonso, Fonseca et Pires (2017) ont étudié l'effet des longues heures de travail sur la santé mentale de même que sur la qualité du sommeil des travailleurs et ont trouvé que ces deux aspects importants sont affectés par ces régimes de travail de longue durée. Enfin, Bannai et Tamakoshi (2014) ont fait une revue systématique des liens épidémiologiques entre la santé et les longues heures de travail et arrivent à la conclusion que celles-ci sont associées avec des états dépressifs, de l'anxiété, des problèmes de sommeil ainsi que des maladies coronariennes. De façon générale, la littérature établit de façon assez claire le lien entre les longues heures de travail et une moins bonne santé, que ce soit physique ou mental.

Au Québec, environ 20 % des travailleuses et des travailleurs ont fait de longues heures de travail (41 heures et plus) en 2017. En nombre, ce sont environ 760 000 personnes qui sont concernées. Aux États-Unis, la proportion est plus élevée, alors qu'elle se chiffre à environ 25 %. Chez nos voisins du sud, plus de 36 millions de travailleurs ont fait de longues heures de travail en 2017. Au-delà de ces données générales, comment se décline la réalité des longues heures de travail au Québec et aux États-Unis? Qui fait davantage de longues heures de travail et où cela est-il constaté? Observe-t-on des différences importantes dans la fréquence du phénomène entre le Québec et les États-Unis lorsqu'on regarde celui-ci en fonction de diverses sous-populations? Cet encadré apporte des réponses à ces questions.

Sans surprise, les hommes font davantage de longues heures de travail que les femmes. Au Québec, l'écart va presque du simple au double, alors qu'aux États-Unis celui-ci est un peu moins prononcé. En 2017, environ 25 % des travailleurs québécois ont fait 41 heures et plus comparativement à environ 30 % chez les travailleurs américains.

Dans les deux régions, le groupe des 35-54 ans est celui qui est le plus susceptible de faire de longues heures de travail hebdomadaires avec des taux avoisinant 23 % au Québec et environ 28 %-29 % aux États-Unis. À l'inverse, les plus jeunes travailleurs (18-24 ans) sont ceux qui font des semaines de travail les moins longues, et cela va de pair avec le fait qu'ils cumulent souvent les études à temps plein et le travail à temps partiel. Les résultats selon le niveau d'études montrent que ce sont les universitaires qui font plus fréquemment de longues heures de travail tant au Québec qu'aux États-Unis. Chez ces derniers, la fréquence de longues heures de travail atteint 30 % en 2017 comparativement à environ 23 % au Québec. C'est d'ailleurs dans ce groupe que l'on constate l'écart le plus marqué entre les deux régions lorsqu'il s'agit du niveau d'études.

Lorsqu'on regarde la situation familiale selon le sexe, on constate sans surprise que les pères font davantage des longues heures de travail que les mères. Toutefois, l'écart apparaît plus marqué aux États-Unis. Par exemple, environ 28 % des pères québécois ayant des enfants de moins de six ans ont déclaré de longues heures de travail comparativement à environ 12 % du côté des mères. Un écart d'environ 16 points les sépare. Aux États-Unis, cet écart grimpe à près de 21 points. Des résultats similaires sont également observés chez les parents ayant des enfants âgés de 6-13 ans ou encore de 14-17 ans. Par ailleurs, chez les pères américains ayant des enfants âgés de 14 à 17 ans, la fréquence de longues heures de travail demeure élevée, alors qu'elle avoisine 39 % en 2017. C'est donc dire que presque quatre pères sur dix ayant au moins un enfant dans cette tranche d'âge travaillent de longues heures aux États-Unis comparativement à un peu plus de trois sur dix au Québec. Si l'on s'attarde aux salariés des secteurs public et privé, on voit que c'est dans ce dernier secteur que la fréquence des longues heures de travail est la plus élevée. Mais là encore, c'est au Québec que l'écart privé-public est le plus marqué. En 2017, environ 20 % des travailleurs québécois du secteur privé ont fait de telles heures comparativement à environ 15 % chez les travailleurs du secteur public. Par ailleurs, c'est dans ce secteur que l'on constate l'écart le plus élevé entre le Québec et les États-Unis en regard des longues heures de travail.

## Diverses caractéristiques des longues heures travaillées, Québec et États-Unis, 2017

	Québec			États-Unis		
	Nombre	Répartition	Fréquence	Nombre	Répartition	Fréquence
	k	%	%	k	%	%
<b>Total</b>	<b>757,7</b>	<b>-</b>	<b>19,7</b>	<b>36 631,4</b>	<b>-</b>	<b>24,8</b>
Sexe						
Femmes	232,0	30,6	13,0	12 161,1	33,2	17,7
Hommes	525,7	69,4	25,6	24 470,3	66,8	31,0
Groupe d'âge						
15-24 ans <sup>1</sup>	46,1	6,1	8,8	2 310,1	6,3	12,4
25-34 ans	168,0	22,2	20,9	8 256,1	22,5	24,8
35-44 ans	197,8	26,1	22,5	8 502,2	23,2	27,6
45-54 ans	195,2	25,8	22,9	9 189,2	25,1	29,3
55 ans et +	150,7	19,9	19,3	8 373,7	22,9	24,9
Niveau de scolarité						
Études secondaires ou <	163,2	21,5	17,6	10 416,9	28,4	20,3
Postsecondaire	350,4	46,2	19,0	9 856,4	26,9	23,4
Diplôme universitaire	244,1	32,2	22,9	16 358,1	44,7	30,1
Situation familiale						
Femmes						
Avec enfants de < de 6 ans	28,2	3,7	11,7	1 307,1	3,6	14,9
Avec enfants de 6-13 ans	33,8	4,5	16,0	1 666,8	4,6	17,2
Avec enfants de 14-17 ans	21,3	2,8	17,2	865,4	2,4	19,8
Sans enfants de < 18 ans	148,6	19,6	12,3	8 321,9	22,7	18,1
Hommes						
Avec enfants de < de 6 ans	84,2	11,1	28,2	3 943,8	10,8	35,5
Avec enfants de 6-13 ans	65,4	8,6	32,1	3 607,0	9,8	36,9
Avec enfants de 14-17 ans	39,2	5,2	33,4	1 658,9	4,5	38,9
Sans enfants de < 18 ans	336,9	44,5	23,5	15 260,7	41,7	28,4
Secteur d'appartenance						
Secteur public	122,1	16,1	15,1	4 435,5	12,1	22,6
Secteur privé	635,7	83,9	21,0	32 195,9	87,9	25,1

### Données estimées à partir du mois de mars 2017

Industries						
Agri., forest., pêche et chasse	18,6	2,5	32,3	905,4	2,5	39,3
Industries extractives	6,9	0,9	40,5	308,0	0,8	43,9
Construction	42,2	5,7	21,9	2 570,9	7,1	25,8
Fabrication	101,1	13,6	23,0	4 932,0	13,5	33,1
Commerce	104,5	14,1	16,5	4 364,2	12,0	22,1
Finance, assurance et serv. immob.	34,3	4,6	16,4	2 692,5	7,4	27,6
Enseign. / soins de santé et ass.socia.	139,8	18,9	18,2	6 910,0	19,0	20,6
Hébergement et restauration	26,7	3,6	10,4	1 728,9	4,7	16,2
Administrations publiques	43,1	5,8	19,1	1 577,9	4,3	24,1
Autres services	224,2	30,2	23,0	10 416,8	28,6	26,6

Note : Les longues heures travaillées correspondent à des semaines de travail de 41 heures ou plus.

1. Aux États-Unis, ce groupe d'âge est de 16-24 ans.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.

Enfin, les résultats selon l'industrie révèlent une importance relative de travailleurs ayant fait de longues heures de travail très variable au Québec. Par exemple, des fréquences de l'ordre de 32 % et 40 % sont notées dans l'industrie de l'agriculture et ses domaines apparentés de même que dans les industries extractives, comparativement à une fréquence de seulement 10 % dans l'industrie de l'hébergement et la restauration et d'environ 16 % dans celles de la finance et ses domaines apparentés et du commerce. Aux États-Unis, les industries primaires trônent également au sommet avec des fréquences se situant entre 39 % et 44 %, mais on observe moins de dispersion dans les autres industries, à l'exception de celle de l'hébergement et de la restauration où environ 16 % des travailleurs font de longues heures de travail. La comparaison entre les deux régions montre que c'est dans l'industrie de la fabrication et dans celle de la finance, de l'assurance et des services immobiliers qu'il y a le plus grand écart dans la fréquence des longues heures de travail. Les travailleurs américains affichent des fréquences environ 10 points supérieurs. Par contre, d'autres industries montrent des différences relativement limitées, de l'ordre de 2 à 4 points, soit celles des industries extractives, de la construction, de l'enseignement, des soins de santé et de l'assistance sociale de même que des autres services.

En somme, on peut dire que les longues heures de travail sont surtout une réalité des hommes, des travailleurs âgés de 35-54 ans, des diplômés universitaires ainsi que des pères ayant des enfants de moins de 18 ans. De plus, les travailleurs faisant de longues heures de travail sont plus susceptibles de se trouver dans le secteur privé, plus particulièrement dans les industries primaires. L'analyse comparative montre aussi que les longues heures de travail sont toujours plus fréquentes aux États-Unis qu'au Québec. En conséquence, le risque associé entre celles-ci et une moins bonne santé apparaît plus élevé chez nos voisins du sud.

### Source de données, définitions et mesures de précisions

Les résultats présentés dans cet article sont tirés de deux sources de données. La première provient de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada et la seconde du *Current Population Survey* (CPS) du Bureau of Labor Statistics des États-Unis. Dans les deux cas, les enquêtes sont réalisées mensuellement auprès des ménages. Au Québec, l'échantillon est d'environ 10 000 ménages (environ 56 000 pour l'ensemble du Canada) et d'environ 60 000 aux États-Unis. Les estimations produites dans cet article proviennent des microdonnées mensuelles publiques disponibles et ont été annualisées en prenant en compte les 12 mois. Les résultats ont été produits pour l'année 2017, à l'exception de ceux portant sur les industries, qui visent le mois de mars 2017 et qui proviennent d'un supplément mensuel du CPS. Comme le démontre l'étude de Bernard et Morissette (2018), les deux enquêtes sont en grande partie identiques, malgré certaines différences conceptuelles, surtout en regard de la classification des chômeurs ou des inactifs. Ces différences n'ont pas d'impact sur l'estimation de la durée du travail. Par ailleurs, il convient de préciser que la population active est fixée à partir de 15 ans dans l'EPA, mais à 16 ans dans le cas du CPS. Cette différence n'est toutefois pas susceptible de présenter un biais dans les comparaisons sauf en regard au taux d'emploi des jeunes de 15-24 ans.

Dans cet article, les heures travaillées sont celles prises en compte dans l'analyse de la durée du travail. Elles correspondent à la résolution concernant les statistiques ayant rapport aux heures de travail, établie lors de la 10<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, et qui porte, entre autres, sur le concept d'heures actuellement travaillées (hours actually worked) (voir Fleck, 2009). Comme le souligne cet auteur, une autre résolution (2008) est venue s'ajouter à la mesure de la durée du travail, et celle-ci inclut également le concept d'heures habituelles de travail (usual hours of work). La durée du travail habituelle tient compte des mêmes éléments que les heures travaillées, mais réfère seulement aux heures normalement prévues dans l'emploi (horaires de travail habituel). Afin d'avoir une mesure plus complète de la durée du travail, nous utilisons les heures travaillées qui correspondent aux heures effectivement travaillées. Celles-ci permettent d'avoir une image globale du temps travaillé en tenant compte des heures supplémentaires effectuées et des diverses absences prises durant la semaine de référence. De plus, et suivant les recommandations d'Eurostat en matière de comparaison internationale (Eurostat, 2018), les populations étudiées dans cet article sont celles ne s'étant pas absentées durant toute la semaine de référence de l'enquête. Le choix des variables de comparaisons a été fait sur la base des définitions les plus communes aux deux sources de données. Elles donnent un portrait sur le plan de certaines caractéristiques des travailleurs. Le lecteur intéressé à connaître le nom des variables utilisées pour produire les résultats présentés dans cet article peut en faire la demande.

Enfin, on doit préciser qu'aucun test de différences de proportions n'a été effectué dans les comparaisons entre le Québec et les États-Unis, étant donné que la méthodologie statistique nécessaire à de tels traitements n'a pas été développée. Dans ce sens, il a été jugé préférable de ne pas faire non plus des tests statistiques dans les comparaisons entre le Québec et les autres régions canadiennes.

## Annexe 1

### Contextes institutionnels comparatifs au Québec et ailleurs au Canada en matière de durée du travail

La comparaison du Québec avec les autres régions canadiennes en regard de la durée du travail permet de faire ressortir les faits suivants. Premièrement, un cadre législatif existe également dans les autres provinces en matière de durée de travail<sup>1</sup>. En regard des congés pour vacances, le cadre légal prévoit en général de deux à trois semaines de vacances payées par année selon l'ancienneté. Toutes les régions offrent deux semaines de congés payés après la première année de service continu. La troisième semaine de congés est également accordée dans la plupart des régions (à l'exception de l'Ontario) et exige généralement un service continu d'au moins cinq ans comme le Québec, ou parfois plus.

En regard des jours fériés qui sont payés, l'Ontario et l'Alberta en offrent 9, alors qu'en Colombie-Britannique, ce nombre se fixe à 10. Seul le Manitoba prévoit le même nombre de jours fériés payés qu'au Québec, soit 8. Les autres régions prévoient un nombre inférieur, variant de cinq à sept jours. À l'instar du Québec, d'autres congés sont également prévus dans les législations provinciales concernant les décès de proches, mais sont généralement non rémunérés. À noter que le Québec, l'Ontario et la Saskatchewan se distinguent avec l'établissement d'une banque de congés d'au moins 10 jours pour raisons familiales ou urgences personnelles selon diverses modalités.

En ce qui a trait aux congés pour raisons familiales et parentales, toutes les provinces permettent aux femmes de bénéficier d'un congé de maternité variant entre 15 et 17 semaines et un congé parental variant entre 34 et 52 semaines. Un remplacement de revenu est prévu dans toutes les régions, mais les modalités au Québec demeurent plus favorables qu'ailleurs au Canada. Enfin, le congé de paternité de cinq semaines avec remplacement de revenu n'est présent qu'au Québec.

Pour ce qui est de la durée normale de travail et les heures supplémentaires, des différences sont constatées entre les régions. Ainsi, la semaine normale de travail de 40 heures qui prévaut au Québec s'observe seulement en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve-Labrador et en Saskatchewan. L'Ontario, l'Alberta et le Nouveau-Brunswick ont une semaine normale de travail de 44 heures, et celle-ci grime même à 48 heures dans le cas de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse. Enfin, sur le plan des heures supplémentaires de travail, si la majoration de 50 % est une norme répandue dans toutes les juridictions, il en va autrement sur le droit de refus de faire des heures supplémentaires et la constitution d'une banque de temps. En effet, le droit de refus, outre qu'il est autorisé au Québec, n'est le cas que de deux autres régions, soit la Saskatchewan et le Manitoba. Par contre, la possibilité d'avoir une banque de temps est un plus répandu, alors que cette possibilité existe au Québec, en Ontario, en Colombie-Britannique de même qu'à Terre-Neuve-Labrador et au Manitoba.

Enfin, si l'on regarde la représentation syndicale, on constate que le taux de couverture est généralement plus élevé au Québec (38,4 %) qu'ailleurs au Canada (29,4 %). Plus particulièrement, le Québec se distingue par rapport à l'Ontario (26,8 %), l'Alberta (25,0 %) et la Colombie-Britannique (29,7 %). Par contre, avec les autres régions, un rapprochement tend à se faire avec le Québec. Seule la province de Terre-Neuve-Labrador montre un taux de couverture syndicale du même ordre que le Québec qui est de 38,7 %.

La mise en perspective du contexte institutionnel des autres régions canadiennes montre qu'à l'instar du Québec, il existe bel et bien une régulation étatique de la durée de travail sur plusieurs plans. Dans ce contexte, et en comparaison avec la situation qui prévaut aux États-Unis, on pourrait penser que la configuration de la durée du travail s'approche de celle dite *mandatée*. En tous les cas, elle s'en approche sûrement plus. Peut-on par ailleurs associer les régimes de durées de travail à l'extérieur du Québec comme ayant aussi une composante *négociée*? Sur la stricte comparaison avec les États-Unis, cela pourrait être le cas, puisque les taux de couverture syndicale sont au moins de deux à trois fois plus élevés, variant entre 25,0 % à 38,7 %. Toutefois, on doit rappeler que, généralement, ces taux sont inférieurs à ceux du Québec, et parfois de façon non négligeable. En ce sens, une configuration hybride de la durée de travail (étatique/négociée) existe peut-être dans les juridictions autres qu'au Québec, mais celle-ci apparaît dans bien des cas moins forte.

De façon générale, la situation du Québec par rapport au reste du Canada sur le plan de normes en matière de temps de travail apparaît souvent plus avantageuse pour les travailleurs. Elle apparaît d'autant plus avantageuse si l'on ajoute à cela le fait qu'on y retrouve, comme on l'a souligné, une couverture syndicale plus forte, notamment par rapport aux provinces les plus peuplées (Ontario, Colombie-Britannique, Alberta). Dans ces conditions, il n'est pas déraisonnable de penser que le Québec puisse afficher une durée de travail moindre par rapport au reste du Canada, et que le contexte institutionnel y joue à cet égard un rôle non négligeable.

1. Les informations présentées dans cette annexe sont tirées de diverses publications du ministère du Travail du Québec portant sur différents aspects de la durée du travail. Celles-ci ont été produites en 2013. Les normes minimales de travail relatives au temps de travail peuvent avoir changé depuis ces périodes. Les références complètes des documents sont présentées dans la section Références.



## Références

- AFONSO, Pedro, Miguel FONSECA et José F. PIRES (2017). "Impact of working hours on sleep and mental health", *Occupational Medicine*, n° 67, p. 377-382.
- ARTAZCOZ, Lucia, Immaculada CORTÈS, Vicenta ESCRIBÀ-AGÜIR et autres (2009). "Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours", *Journal of Epidemiology & Community Health*, n° 63, p. 521-527.
- ANXO, Dominique, Christine FRANZ et Angelika KÜMMERLING (2013). "Working Time Distribution and Preferences across the Life course: a European Perspective", *Economia & Lavoro*, vol. 47, n° 2, p. 77-105.
- ANXO, Dominique, et Jacqueline O'REILLY (2000). "Working Time Regimes and Transitions in Comparative Perspective", dans O'Reilly, Jacqueline, Immaculada CEBRIAN et Michel LALLEMENT (éditeurs), *Working-Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.
- BANNAI, Akira, et Akiko TAMAKOSHI (2014). "The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 40, n° 1, p. 5-18.
- BANTING, Keith, Andrew SHARPE et France ST-HILAIRE (2002). *The Review of Economic Performance and Social Progress 2002. Toward a Social Understanding of Productivity*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques et Ottawa, Centre d'étude des niveaux de vie, 326 p.
- BERG, Peter, Gerhard BOSH et Jean CHAREST (2014). "Working-time configurations: A framework for analyzing diversity across countries", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 67, n° 3, p. 805-837.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc, et Julie RABEMANAJARA (2016). « Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années », *Cap sur le travail et la rémunération*, [En ligne], n° 2, mars, Institut de la statistique du Québec, p. 1-14. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201603.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201603.pdf)].
- CYGAN-REHM, Kamila, et Christoph WUNDER (2018). *Do working hours affect health? Evidence from statutory workweek regulations in Germany*, Berlin, The German Socio-Economic Panel, DIW Berlin, 35 p. (SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research).
- DEMERS, Marc-André, et Julie RABEMANANJARA (2016). « Portrait historique des parents québécois sur le marché du travail », *Cap sur le travail et la rémunération*, [En ligne], n° 4, novembre, Institut de la statistique du Québec, p. 1-13. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201611.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201611.pdf)].
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EFILWC) (2002). *Working time preferences in sixteen European Countries*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 164 p.
- EUROFOUND (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 39 p.
- EUROFOUND (2017). *Working time patterns for sustainable work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 77 p.
- EUROFOUND (2016). *Working time developments in the 21<sup>st</sup> century: Work duration and its regulation in the EU*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 92 p.
- EUROFOUND (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 151 p.
- EUROPEAN FOUNDATION (2001). *Working time preferences at different phases of life*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 99 p.
- FINNIGAN, Ryan (2018). "Varying weekly work hours and earnings instability in the Great Recession", *Social Science Research*, vol. 74, août, p. 96-107.
- FLECK, Susan E. (2009). "International comparisons of hours worked: an assessment of the statistics", *Monthly Labor Review*, mai, p. 3-31.
- FORTIN, Pierre (2003). "Differences in Annual Work Hours per Capita between the United States and Canada", *International Productivity Monitor*, n° 6, printemps, p. 38-46.
- GAGNON, Sandra (2009). *Le marché du travail et les parents*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 59 p. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/travail-famille/travail-parents.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/travail-famille/travail-parents.pdf)].
- GILBERT-QUIMET, Mahée, Ma HUITING, Rick GLAZIER, Chantal BRISSON, Cameron MUSTARD et Peter M. SMITH (2018). "Adverse effect of long work hours on incident diabetes in 7065 Ontario workers followed for 12 years", *BMJ Open Diabetes Research & Care*, [En ligne], vol. 6, n° 1, e000496, p. 1-7. doi:10.1136/bmjdr-2017-000496.

- GROSCH, James W., Claire C. CARUSO, Roger R. ROSA et Steven L. SAUTER (2006). "Long hours of work in the U.S.: Associations with demographic and organizational characteristics, psychosocial working conditions, and health", *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 49, n° 11, p. 875-980.
- INTERNATIONAL LABOR OFFICE (ILO) (2007). *Working Time Around the World – Trends in Working Hours, Laws, and Policies in a Global Comparative Perspective*, Taylor & Francis e-library, Londres et New York, 220 p.
- KIVIMÄKI, Mika, Markus JOKELA et autres (2015). "Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals", *Lancet*, vol. 386, n° 10005, p. 1739-1746.
- KROLL, Steven (2011). "The decline in work hours during the 2007-09 recession", *Monthly Labor Review*, avril, p. 53-59.
- KÜMMERLING, Angelika, et Steffen LEHNDORFF (2014). *The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession*, Genève, International Labour Office, n° 44, 40 p. (Conditions of Work and Employment Series).
- LACROIX, Claudine, et Maude BOULET (2013). « La répartition du temps des parents québécois et la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles », *Données sociodémographiques en bref*, [En ligne], vol. 18, n° 1, octobre, Institut de la statistique du Québec, p. 14-19. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol18-no1.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol18-no1.pdf)] (Consulté le 24 octobre 2018).
- LÉTROUBLON, Claire, et Sandra ZILLONIZ (2018). *Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), Document d'études, numéro 220, 36 p.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (2013a). *Durée normale du travail et heures supplémentaires*, Québec, Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, 14 p. (Les normes légales du travail au Canada [Québec, autres provinces, territoires et fédéral]).
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (2013b). *Jours fériés payés*, Québec, Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, 13 p. (Les normes légales du travail au Canada [Québec, autres provinces, territoires et fédéral]).
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (2013c). *Congés annuels payés*, Québec, Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, 6 p. (Les normes légales du travail au Canada [Québec, autres provinces, territoires et fédéral]).
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (2013d). *Absences et congés pour raisons familiales et parentales*, Québec, Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, 14 p. (Les normes légales du travail au Canada [Québec, autres provinces, territoires et fédéral]).
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (2013e). *Congés pour mariage, décès et funérailles*, Québec, Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, 9 p. (Les normes légales du travail au Canada [Québec, autres provinces, territoires et fédéral]).
- OCDE (2018). *Compendium of Productivity Indicators 2018*, [En ligne], Paris, Les Éditions de l'OCDE, 137 p. [[dx.doi.org/10.1787/pdty-2018-en](https://dx.doi.org/10.1787/pdty-2018-en)] (Consulté le 19 septembre 2018).
- OCDE (2004). « Évolution récente et perspective du marché du travail. Section spéciale : Les différentes facettes du temps de travail », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, p. 17-64.
- SHIELD, Margot (1999). "Long working hours and health", *Health Reports*, vol. 11, n° 2, p. 33-48.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle, et Elmustapha NAJEM (2009). *Work, age and working time preferences : Towards a new articulation of social times over the life-course?*, [En ligne], Montréal, Téléu-Université du Québec à Montréal, note de recherche n° 2009-2 de l'Alliance de recherche université-communauté (ARUC) sur la gestion des âges et des temps sociaux, 18 p. [[benhur.teluq.ca/SPIP/aruc/IMG/pdf\\_ARUC-NR09-02\\_en.pdf](http://benhur.teluq.ca/SPIP/aruc/IMG/pdf_ARUC-NR09-02_en.pdf)].
- UPPAL, Sharanjit, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ (2013). « Comprendre l'écart des absences du travail entre les secteurs public et privé », *Regards sur la société canadienne*, [En ligne], produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, septembre, p. 1-8. [[www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2013001/article/11862-fra.pdf?st=TE39ZQyB](http://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2013001/article/11862-fra.pdf?st=TE39ZQyB)].

## Numéros déjà parus

### Bulletin - Cap sur le travail et la rémunération

12	Les heures régulières de travail dans les entreprises de 200 employés et plus en 2016 : résultats tirés de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec	Octobre 2018
11	Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015 : analyse par profession	Juin 2018
10	L'emploi au salaire minimum au Québec	Avril 2018
9	Portrait des jeunes Québécois sur le marché du travail en 2016	Décembre 2017
8	Les travailleurs rémunérés à moins de 15 \$ l'heure au Québec et au Canada	Avril 2017
7	Surqualification et compétences utilisées en situation de travail : les travailleurs surqualifiés sont-ils toujours perdants ?	Avril 2017
6	La croissance salariale chez les syndiqués des administrations québécoise et municipale de 2000 à 2015	Mars 2017
5	Dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, les femmes occupant des professions exigeant une formation universitaire, collégiale et secondaire sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes	Mars 2017
4	Portrait historique des parents québécois sur le marché du travail	Novembre 2016
3	Comment ont évolué l'emploi à bas salaire et celui mieux rémunéré au Québec chez les travailleuses et les travailleurs ?	Avril 2016
2	Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années	Mars 2016
1	Entre la retraite et la poursuite de la vie active : les trajectoires incertaines des travailleuses et des travailleurs plus âgés au Québec compte tenu de leur qualité de l'emploi et leur situation personnelle	Février 2016

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Andrée-Ann Sénéchal, mise en page  
Esther Frève, révision linguistique  
Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements : Luc Cloutier-Villeneuve,  
Analyste en statistiques du travail  
Institut de la statistique du Québec  
1200, avenue McGill College, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6207)  
Télécopieur : 514 876-1767  
Courriel : luc.cloutier-villeneuve@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
1<sup>er</sup> trimestre 2019  
ISSN 2369-890X (en ligne)

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique du Québec, 2016

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation  
personnelle est interdite sans l'autorisation  
du gouvernement du Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/droits\\_auteur.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm)

# Avis de révision

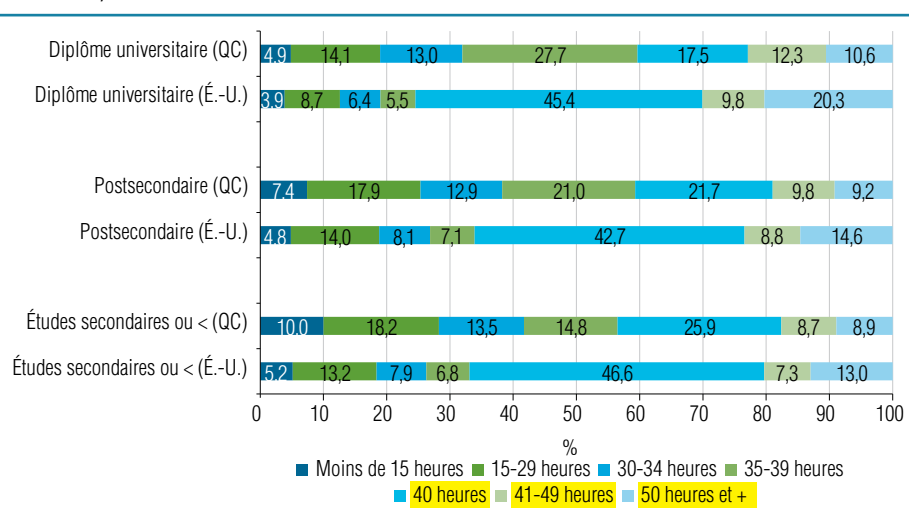
## Cap sur le travail et la rémunération – Numéro 13, janvier 2019

Document révisé le 9 janvier 2019

1. À la page 9, remplacer la figure 5 par celle-ci :

Figure 5

**Répartition de l'emploi selon la scolarité atteinte et la strate d'heures travaillées, Québec et États-Unis, 2017**



Note : Exclut les personnes en emploi ayant été absentes durant toute la semaine de référence.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; Bureau of Labor Statistics des États-Unis, *Current Population Survey*.