
Aperçu de la documentation sur les heures du travail et la répartition du travail

Document de référence pour l'étude bilan sur l'innovation en
milieux de travail

Préparé par le
Centre canadien du marché du travail et de la productivité
Pour la Direction générale de l'Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

Mai 1997

TABLE DES MATIÈRES

1.0 INTRODUCTION	1
1.1 GÉNÉRALITÉS.....	2
1.2 RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET CRÉATION D'EMPLOIS	3
1.3 MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES.....	5
2.0 CONCLUSION	9
3.0 BIBLIOGRAPHIE	11
A. GÉNÉRALITÉS.....	11
B. RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CRÉATION D'EMPLOIS	14
C. FORMULES DE TRAVAIL FLEXIBLES (COMPRED LE TRAVAIL ET LA FAMILLE, LE TÉLÉTRAVAIL, AINSI QUE LES EMPLOIS TEMPORAIRES ET À TEMPS PARTIEL).....	16

1.0 INTRODUCTION

Une des raisons principales qui nous amène à examiner les différentes formules de travail, particulièrement l'aménagement des horaires de travail, c'est qu'elles peuvent dans une certaine mesure protéger les emplois en milieux de travail car elles évitent les mises à pied et, dans certains cas, de l'embauchage. Les discussions sur la perspective d'une économie créant moins d'emplois (l'économie sans création d'emplois) ont incité les groupes préoccupés par les conséquences d'un taux de chômage plus élevé à envisager des modifications dans la durée du travail pour favoriser l'emploi.

La proportion des personnes travaillant entre 35 et 40 heures, c'est-à-dire la semaine de travail traditionnelle, est passée de 65 p. 100 en 1976 à 54 p. 100 en 1995. Au cours de la même période, la part des personnes travaillant plus de 40 heures par semaine et de celles travaillant moins de 35 heures a augmenté. En raison de cette transformation dans le nombre d'heures, le travail est réparti d'une façon plus inégale. Le réaménagement des horaires de travail pourrait contribuer à résoudre ce problème.

Les innovations dans la durée du travail peuvent avoir plusieurs formes différentes, notamment: la réduction des heures supplémentaires; la diminution des heures travaillées quotidiennement, hebdomadairement ou annuellement; l'aménagement d'horaires flexibles. Les modifications de la durée du travail pendant le cycle de la vie sont également abordées dans les ouvrages consultés et comprennent notamment les congés pour soins d'enfants et d'aînés; les congés sabbatiques; les congés d'études ou de formation; la retraite anticipée ou la retraite graduelle. L'ampleur du sujet et la portée du changement dans le monde industrialisé ont entraîné la rédaction de beaucoup de documents sur ces questions, dont la plupart portent sur les conséquences sociales et économiques des tendances observées. Dans la documentation, on cite souvent des exemples de milieu de travail où des changements se sont produits, mais il existe très peu d'études qui examinent en fait ces changements d'une façon systématique. Cela vaut particulièrement pour le Canada où la majorité des études sur les conséquences des modifications de la durée du travail font une large part à l'anecdote.

Il reste néanmoins à déterminer si d'autres réductions dans la durée de la semaine de travail établie en vertu de la négociation collective résulteront en une amélioration de l'emploi. Si cette amélioration ne se manifeste pas rapidement, on éprouvera des problèmes à encourager les travailleurs à participer au programme de partage du travail pour réduire la durée de travail, simplement parce que les travailleurs le moins susceptibles d'en profiter sont ceux qui assument les coûts les plus importants. Les chômeurs en tireraient profit, mais

ce sont les travailleurs actuels qui feraient les frais de la réduction des heures de travail.

La première partie du présent document présente un aperçu des ouvrages consultés. La deuxième partie contient une bibliographie sélective des ouvrages traitant des modifications dans la durée et la répartition du travail.

1.1 Généralités

Les questions liées à la durée et à la répartition du travail sont abordées dans différents ouvrages portant sur plusieurs domaines différents: ressources humaines et gestion organisationnelle, relations industrielles, économique, sociologie et loisirs.

Les ouvrages consultés exposent plusieurs tendances qui traduisent les diverses perspectives des différents auteurs.

Par exemple, plusieurs auteurs ont émis des hypothèses sur les modifications de la durée de travail en fonction du passage de l'ère industrielle à une économie postindustrielle axée sur les connaissances. Parmi les auteurs récents les plus connus, on retrouve Charles Handy du Royaume-Uni, dont le travail sur ces questions a fait école et a influencé des auteurs américains populaires comme William Bridges (Jobshift) et Jeremy Rifkin (The End of Work). L'impact de la technologie et de la globalisation sur la nature du travail est traité abondamment dans les ouvrages de Franklin, de Beck, de Menzies, d'Aronowitz et de DiFazio, qui ont tous prédit une croissance importante de la productivité. Cette croissance est susceptible d'entraîner une durée de travail plus courte. Néanmoins, le recours répandu à la réduction des effectifs afin de stimuler la concurrence ainsi que l'utilisation accrue d'employés à temps partiel, temporaires et contractuels qui ne sont pas adéquatement protégés par le filet de sécurité sociale actuel constituent une caractéristique du rajustement structurel actuel. Observant une polarisation grandissante dans la durée du travail (« trop de travail pour certains, et pas assez pour d'autres »), certains auteurs se sont attaqués aux questions d'équité, particulièrement à celles qui touchent les femmes et les jeunes, qui sont surreprésentés dans les emplois aléatoires et le travail aux horaires atypiques. Essentiellement, ces auteurs soulèvent des problèmes importants dans la façon dont le travail et les revenus seront répartis ainsi que dans la façon dont la société des connaissances émergente produira l'argent.

Un autre thème important figurant dans les ouvrages consultés traite de ce que Juliet Schor appelle le « cycle travail-consommation » et de son incidence sur la protection de l'environnement et le développement durable, étant donné que la

consommation exige beaucoup de ressources. Dans la même veine, d'autres auteurs ont soulevé des questions fondamentales au sujet de la détérioration de la qualité de vie étant donné que des hommes et des femmes dans la fleur de l'âge consacrent leur énergie à leur travail, ce qui leur laisse peu de temps pour vaquer à autre chose. La plupart de ces auteurs préconisent une durée de travail plus courte afin de pouvoir mieux conjuguer travail et responsabilité familiale et d'améliorer le niveau de cohésion sociale dans les collectivités.

Dans les ouvrages consultés, on a relevé plusieurs études qui traitent, dans une perspective économique, des changements dans la durée de travail qui se sont produits au cours des âges et dans différents pays. Ces études indiquent que la réduction historique dans la durée de travail s'est stabilisée à environ 40 heures par semaine, tendance qui semble se renverser étant donné qu'on assiste à une augmentation des heures de travail. Parmi les pays occidentaux industrialisés, le Japon vient en tête en ce qui a trait au nombre d'heures travaillées annuellement, suivi par les États-Unis et le Canada. Les travailleurs dans les pays européens, à l'exception du Royaume-Uni, ont généralement la durée de travail la plus courte.

Les questions liées à la durée du travail sont davantage mises en relief pendant les périodes de ralentissement de l'économie; cependant, les niveaux élevés de chômage ainsi que les préoccupations sociales plus générales à l'égard de l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales ont conservé à ces questions toute l'attention des analystes socio-économiques malgré la récente période de croissance économique.

1.2 Réduction de la durée du travail et création d'emplois

Les syndicats préconisent actuellement la réduction de la durée de travail afin de répartir celui-ci étant donné que les niveaux de chômage et de revenu suscitent de plus en plus d'inquiétudes.

La plupart des récentes initiatives visant à créer des emplois ou à les préserver en diminuant la durée de travail ont été mises en œuvre dans les pays européens, notamment en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et dans les pays nordiques. Le travail partagé comporte bien des variantes et nécessite souvent l'intervention directe de l'État: mesures de soutien du revenu et (ou) subventions aux entreprises.

On convient généralement que les réductions de la durée de travail pourraient théoriquement préserver sinon créer des emplois. En outre, on s'attend à ce que plus forte sera la réduction de la durée de travail, plus grandes seront les

incidences éventuelles de cette réduction sur l'emploi. Cependant, les études effectuées sur des programmes précis, particulièrement en Europe, font état de résultats contradictoires. Bien des questions sont contestées, notamment ce qui suit:

- évaluation de l'impact des réductions de la durée de travail sur la création d'emplois;
- estimation de l'accroissement de la productivité;
- capacité de trouver des travailleurs qualifiés pour remplacer ceux dont la durée de travail a diminué;
- coûts accrus assumés par les employeurs en raison des opérations permanentes et des frais fixes liés à l'embauchage;
- participation de l'État par le soutien du revenu et les subventions.

Plus généralement, certains ont critiqué les initiatives gouvernementales à l'égard du travail partagé en faisant valoir qu'elles nuisaient aux corrections sur le marché du travail et « retardaient l'inévitable ».

En Amérique du Nord, les gouvernements du Canada, de l'Ontario et du Québec ont tous examiné exhaustivement leurs politiques au cours des cinq dernières années, en vue de déterminer dans quelle mesure les modifications de la durée du travail pouvaient créer ou préserver des emplois, permettre de mieux concilier le travail et les responsabilités familiales, ainsi que favoriser l'essor d'une main-d'œuvre productive et concurrentielle. Ces examens ont débouché sur une vaste gamme de recommandations, y compris ce qui suit: plafonner les heures supplémentaires rémunérées, réduire la semaine normale de travail, prolonger la durée des congés de maternité, de paternité et parentaux, accorder des congés pour raisons familiales, légiférer le droit aux congés d'études et encourager la retraite graduelle.

Le travail partagé ou les emplois à horaire réduit sont des mesures moins courantes en Amérique du Nord qu'en Europe. Au Canada, plusieurs réductions obligatoires de la durée de travail ont été exécutées dans le contexte de la récente compression des effectifs du secteur public (en Ontario, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick), mais ces questions ne sont pas traitées dans les ouvrages consultés. Le programme fédéral sur le travail partagé, qui est en vigueur depuis 1982, a fait l'objet d'une évaluation importante en 1993. Cette évaluation a permis de constater que le programme satisfaisait aux objectifs de préservation des emplois pendant les périodes de correction à court terme. Cependant, on n'a pas eu beaucoup recours à ce programme fédéral ni au programme analogue du gouvernement québécois.

Dans certains pays européens, on s'est servi de régimes de retraite anticipée comme moyen de créer de l'emploi chez les jeunes. Ces efforts se sont révélés à la fois coûteux et fort inefficaces sur le plan de la création d'emplois. Des régimes de retraite partielle ont également été mis en vigueur, mais ils ont donné des résultats décevants en général. Delsen signale par exemple que seule la Suède dispose de ce qu'on pourrait appeler un programme fructueux.

Les mesures législatives, les programmes de soutien du revenu, les mesures fiscales, les négociations collectives, le gouvernement à titre d'employeurs et une sensibilisation sociale plus éveillée ont tous été désignés comme étant des agents éventuels de changement. Dans les ouvrages, il n'y a aucun consensus sur l'efficacité des grandes mesures publiques à créer des emplois par l'intermédiaire des réductions de la durée du travail. On convient cependant que les réductions volontaires acceptées par les parties en cause offrent la façon la plus viable de répartir le travail, et on a jugé généralement que ces initiatives étaient plus fructueuses. Il en découle que ce qui se passe dans les milieux de travail déterminera dans une grande mesure les changements importants dans la durée du travail.

1.3 Modalités de travail flexibles

Dans les ouvrages consultés, on reconnaît généralement que les travailleurs font face à un stress accru particulièrement en raison du fait qu'ils doivent conjuguer le travail et les responsabilités familiales. Parallèlement, les entreprises trouvent qu'elles évoluent dans un environnement commercial modifié en raison de la concurrence internationale accrue et des changements technologiques rapides. Dans les ouvrages traitant de la gestion des ressources humaines, les auteurs abordent donc fréquemment la question des modalités de travail flexibles en fonction des besoins des travailleurs qu'il faut satisfaire pour qu'ils puissent mieux conjuguer le travail et les responsabilités familiales. Ces discussions s'inscrivent également dans le contexte plus vaste des efforts visant à améliorer la productivité et la concurrence. Le recours accru à la technologie dans les milieux de travail a donné la possibilité de prolonger les heures d'ouverture (afin de satisfaire aux exigences des clients ou de maximiser l'utilisation de biens d'équipement dispendieux) et d'offrir les services d'une façon entièrement différente qui ne repose pas uniquement sur une semaine de travail traditionnelle. Ces tendances ont exercé une pression sur les employeurs pour qu'ils adoptent plus de souplesse dans l'établissement des horaires de travail. Typiquement, les modalités de travail flexibles comprennent notamment les horaires variables; la semaine comprimée; le travail à temps partiel; le travail partagé; les congés pour raisons familiales; les différents congés pour le soin des personnes à charge ainsi que les congés d'études et de formation; le télétravail; la retraite graduelle.

Concilier le travail et la famille est une question qui a été abondamment traitée dans les ouvrages consultés, étant donné le très grand nombre de femmes faisant partie de la population active aujourd'hui par rapport à il y a 30 ans et l'accroissement analogue du nombre de familles où les deux conjoints travaillent. Les programmes permettant de concilier travail et famille sont répandus chez les principaux employeurs des secteurs public et privé. Il peut s'agir de fournir les installations de garderie et les services de counselling en matière de soins des personnes à charge ou encore d'accorder des congés de maternité, et des congés parentaux, des congés pour obligations familiales ainsi que d'aménager des horaires flexibles. Le Work/Family Institute décrit trois niveaux dans l'élaboration de mesures permettant de concilier le travail et la famille. Le premier niveau consiste à mettre en œuvre une série de programmes précis; le deuxième niveau passe par l'intégration des programmes dans les politiques en matière de gestion des ressources humaines et le troisième niveau exige la modification de la culture de l'entreprise afin que tous les éléments de l'organisation tiennent compte des questions se rapportant à la famille. La plupart des mesures en vigueur se situent au premier ou au deuxième niveau.

En règle générale, les modalités de travail flexibles constitueraient les éléments les plus utiles des mesures visant à concilier travail et famille. Même si les politiques dans ce domaine sont assez répandues, l'utilisation des options disponibles continue à faire problème. La plupart des auteurs consultés signalent que les principaux obstacles à une application généralisée sont l'insécurité d'emploi, la stagnation des revenus et la culture de l'entreprise.

Les ouvrages consultés ont également traités abondamment du télétravail. Le travail à distance est un phénomène qui touche une vaste gamme de catégories d'emplois: des enseignants et des employés de bureaux qui disposent d'emplois bien rémunérés et d'avantages satisfaisants jusqu'aux travailleurs du textile et aux personnes occupant un travail aléatoire. Il est par conséquent difficile d'en arriver à des généralisations au sujet du travail à domicile. Les auteurs consultés cernent plusieurs questions qui ont tendance à traduire la diversité des expériences. Certains travailleurs peuvent se sentir isolés de leurs collègues et coupés des interactions sociales, ce qui peut nuire à leur rendement. Plusieurs études effectuées par les syndicats ont montré que les heures de travail seraient plus longues pour les télétravailleurs.

L'âge de la retraite diminue principalement parce que les programmes de réduction des effectifs comprennent surtout des initiatives favorisant la retraite anticipée. Des mesures de retraite partielle ont fait l'objet d'essais, mais elles ont débouché sur des résultats contradictoires. Selon le Conseil canadien du développement social, le nombre de personnes de 55 à 64 ans qui occupent un poste à temps partiel a augmenté principalement en raison de la réduction

volontaire des heures de travail. Cependant, il existe certains aspects négatifs, particulièrement en ce qui concerne les question liées aux pensions.

Malgré le fait qu'on fait valoir que l'apprentissage permanent est un élément clé de la stratégie du développement de ressources humaines dans la nouvelle économie, les ouvrages consultés ne semblent pas avoir beaucoup abordé l'utilisation et les répercussions des congés d'études, de formation et sabbatiques.

2.0 CONCLUSION

Les modifications dans le marché et les conditions du travail sont à l'origine de la mise en œuvre de nouvelles méthodes axées sur des formules de travail flexibles et la réduction du temps de travail. Les ouvrages consultés reflètent une préoccupation grandissante quant au besoin de trouver un moyen de répartir le travail et d'aider à créer des emplois ou à préserver ceux existants. De la même façon, il s'agit avant tout de trouver des moyens de réduire les pressions exercées par le temps sur les différents travailleurs. Une des solutions consiste à réduire la durée de travail.

Le débat sur la durée de travail s'inscrit dans une discussion plus exhaustive sur l'avenir du travail. On se demande notamment s'il y aura un surplus général de travailleurs par rapport au nombre d'emplois offerts dans l'économie. Les diverses formules de travail peuvent peut-être permettre aux travailleurs, aux syndicats, aux entreprises et aux administrations publiques d'influer sur la répartition du travail en fonction des transformations dans les marchés du travail et le monde des affaires.

3.0 BIBLIOGRAPHIE

Les ouvrages cités dans la présente bibliographie ont été choisis après consultation d'une vaste gamme de livres, de périodiques, de rapports d'enquête et de communications dans les conférences. Ils proviennent du Canada et d'autres pays. Ils traitaient des questions liées au temps de travail et reposaient sur des évaluations, des études de cas et de la recherche empiriques.

La bibliographie ne comprend pas d'articles tirés de la presse écrite et parlée populaire (journaux, revues, radio et télévision) qui traite de plus en plus des questions relatives au changement de la nature du travail et des formules de travail.

A. Généralités

Aronowitz, Stanley; DiFazio, William. **The jobless future: sci-tech and the dogma of work.** Minneapolis (MN): University of Minnesota Press, 1994.

Beck, Nuala. **La nouvelle économie.** Montréal: Éditions transcontinentales, 1994 (traduit par Albert Jordan).

Bhashar, V.; Glyn, Andrew. **The North, the South and the environment: ecological constraints and the global economy.** London (UK): Earthscan, 1995.

Bosch, Gerhard; Dawkins, Peter; Michon, François. **Times are changing: working time in 14 industrialized countries.** Genève: Organisation internationale du travail, 1993.

Brandt, Barbara. **Whole life economics: revaluing daily life.** Philadelphia (PA): New Society Publications, 1995.

Bridges, William. **Jobshift: how to prosper in a workplace without jobs.** Reading (MA): Addison-Wesley Pub. Co., 1994.

Butsch, R. (Ed). **For fun and profit: the transformation of leisure into consumption.** Philadelphia (PA): Temple University Press, 1990.

DiVittorio, Martino. **Megatrends in working time: from full-time work to worksharing.** AFPA, Service public de l'emploi. Journée internationale sur « Le partage et la diminution du temps de travail ». Paris: 27 janvier 1994.

Communauté économique européenne. **Council directive 93/104/EC of 23 November concerning certain aspects of the organization of working time.** Communauté économique européenne, 1993.

Franklin, Ursula. **Le nouvel ordre technologique.** Saint-Laurent, Québec: Éditions Bellarmin, 1995 (traduit de l'anglais par Georges Khal).

Hamermesh, Daniel S. **Workdays, workhours and workschedules: evidence for the United States and Germany.** Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1996.

Handy, Charles B. **Le temps des paradoxes.** Paris: Village mondial, 1995 (traduit de l'anglais par Jean-Louis Allez).

Harvey, Andrew. **Paid work around the clock: a cross-national, cross-temporal perspective.** Modifications dans la durée du travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996 Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Hunicutt, Benjamin Kline. **Work without end: abandoning shorter hours for the right to work.** Philadelphia (PA): Temple University Press, 1988.

Illich, Ivan. **Le travail fantôme.** Paris: Seuil, 1981 (traduit de l'anglais par Maud Sissung).

Litteck, W.; Charles, T. **The new division of labour: emerging forms of work organization in international perspective.** Berlin, New York: Walter De Gruyter, 1995.

Menzies, Heather. **Whose brave new world? : the information highway and the new economy.** Toronto: Between the Lines, 1996.

OCDE La flexibilité du temps de travail: **négociations collectives et intervention de l'État.** Paris: OCDE, 1995.

OCDE (1994) **Les sociétés de l'OCDE en transition: l'avenir du travail et des loisirs.** Paris: OCDE, 1994.

OCDE **L'étude de l'OCDE sur l'emploi: données et explications.** Paris: OCDE, 1994.

O'Hara, Bruce. **Put work in its place.** Victoria (BC): Work Well Publications, 1988.

O'Hara, Bruce. **Working harder isn't working: how we can save the environment, the economy and our sanity by working less and enjoying life more.** Vancouver, (BC): New Star Books, 1993.

Reid, Donald G. **Work and leisure in the 21st century: from production to citizenship.** Toronto (ON): Wall and Emerson, 1995.

Rifkin, Jeremy. **La fin du travail.** Montréal: Boréal 1997.

Rosenberg, Sam. **More work for some, less work for others: working hours, collective bargaining and government policy in the United States, France and Germany.** Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Schacter, Harvey. "Slaves of the new economy". **Canadian business.** April 1996.

Schor, Juliet B. "Can the North stop consumption growth? Escaping the cycle of work and spend". **The North and South and the environment.**

Schor, Juliet B. **The overworked American: the unexpected decline of leisure.** New York (NY): Basic Books, 1991.

Stebbins, Robert. **Amateurs, professionals, and serious leisure.** Kingston (ON) and Montreal (QC): Queen's- McGill University Press, 1992.

Swift, Jamie. **Wheel of fortune: work and life in the age of falling expectations.** Toronto (ON): Between the Lines, 1995.

Waring, Marilyn. **If women counted: a new feminist economics.** San Francisco (CA): Harper & Row, 1988.

Women: the new providers. Whirlpool foundation study. Part one. 1995.

Women: setting new priorities. Whirlpool foundation study. Part two. 1996.

Yalnizyan, Armine; Ide, Ran; Cordell, Arthur J. **Shifting time: social policy and the future of work.** Toronto (ON): Between the Lines, 1994.

B. Réduction du temps de travail et création d'emplois

Benjamin, Dwayne; Baker, Michael. **Early retirement provisions and the labour force behaviour of older men: evidence from Canada.** Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Best, Fred. **Worksharing - issues, policy options and prospects.** Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1981.

Billings, Bob. **What is behind the rise in overtime in Canada.** Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Canada. Groupe de travail consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail. **Rapport du Groupe de travail.** Ottawa: le Groupe, 1994.

Catinat, M.; Donni, E.; Taddei, D. Reorganization-reduction of working time: what are the implications for 1992? **Labour and society.** Vol. 15, no. 2. 1990.

Cook, R.; Brinsko, A.; Tan, A. "Short-time compensation: a literature review". **Advisory Council on Unemployment Compensation: Background papers.** Vol. 2, July 1995.

Delsen, Lei. "Gradual retirement: lessons from the nordic countries and the Netherlands". **European journal of industrial relations.** March 1996.

Dumont, Claude. « Le partage du travail : l'expérience européenne ». Département des conditions et des milieux du travail, Genève. Symposium sur le temps de travail et la répartition du travail. 23 avril 1994. Toronto.

Huberman, Michael; Lacroix, Robert. **Worksharing in historical perspective: implications for current policy.** Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Organisation internationale du travail. **Report of the meeting of experts on working time.** Genève: OIT, octobre 1993.

Kamal, Nawal; Roy, Paul Martel. « **Temps supplémentaire et création d'emplois: les cas du Canada, du Québec et de l'Ontario** ». Relations industrielles, vol. 43 , no 2, 1988.

Lacroix, Robert. « Le partage du travail: une panacée? » **Options politiques**, Vol. 17, no 6, juillet 1996.

Lanoie, Paul; Raymond, François; Shearer, Bruce. "Worksharing and productivity: evidence from a natural experiment". **Série scientifique 96s-06**. CIRANO, 1996.

Levenson, Alec. **Short-term work in the United States 1968-1993: implications for evaluation of short-time compensation schemes**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Mangan, J.; Steinke, J. "Working time reductions: a survey of the Australian experience". **The journal of industrial relations**. 1987.

McCarthy, M.E.; Rosenberg, G.S. **Work sharing, case studies**. Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1981. Ontario. **Working time: the report of the Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime**. Toronto (ON): Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987.

Owen, John D. **Reduced working hours: cure for unemployment or economic burden?** Baltimore (MD): The Johns Hopkins University Press, 1989.

Québec, Ministère de l'Emploi **Rapport sur le temps de travail et la distribution du travail**. Québec: le Ministère, 1996.

Reday-Mulvey, Genevieve; Taylor, Philip. "Why working lives must be extended". **People management**. Vol. 2, no. 10, May 1996. UK.

Reid, Frank. "Combating unemployment through work-time reductions". **Centre for industrial relations**. Toronto (ON): University of Toronto, 1985.

Roche, William K.; Tynes, Brian; Morrissey, Terri. "Working time and employment: a review of international evidence". **Revue internationale du travail**. Vol. 35, no 2, 1996.

Schiff, Frank'W. "Issues in assessing work-sharing". **Proceedings of the thirty eighth annual meeting of the industrial research association**. Madison (WI): 1989.

Siedule, Tom; Guest, Carol; Wong, Ging. **Economic activities and the demand for worksharing in Canada.** Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Swimmer, Eugene; Gunderson, Morley; Hyatt, Doug. « **Collective bargaining, hours of work and overtime** » Research report prepared for the Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987. Toronto: the government of Ontario, 1987.

The redesign of working time: promise or threat. Eds. Agassi, J.B.; Heycock, S. West Berlin: Edition Sigma, 1989.

Tolliday, Steven. "Enterprise and state in the West German Wirtschaftswunder: Volkswagen and the automobile industry". **Business history review.** no. 69 (summer). 1995.

Van Audenrode, Marc A. "Short time compensation, job security, and employment contracts: evidence from selected OECD countries". **Journal of political economy.** no. 102(1). 1994.

Van Zonneveld, Herman **The European Commission's views on working time: issues and prospects.** Symposium sur le temps de travail et la distribution du travail. 23 avril 1994. Toronto.

Wooden, Mark et al. **Work sharing and unemployment.** Adelaide, Australia: National Institute of Labour Studies, 1994.

C. Formules de travail flexibles (comprend le travail et la famille, le télétravail, ainsi que les emplois temporaires et à temps partiel)

Adie, Jacqueline A.; Carmody, Heather T. **Families at work: practical examples from 140 businesses.** Melbourne: Council for Equal Opportunities in Employment, 1991.

Armstrong, Patricia. **Women, work and working time.** Symposium sur le temps de travail et la distribution du travail. 23 avril 1994. Toronto.

Baglow, John. "Concerns of organized labour". **Telework: travelling the information highway**. Speakers Notes Ottawa (ON): Telework '94 symposium, 1994.

Baxter, Donna. **Administrative and professional job-sharing case studies**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Becker, Franklin et al. **New working practices: benchmarking, flexible scheduling, staffing and work location in an international context**. Ithaca (NY): Cornell University International Workplace Studies Program, 1993.

Bravo, Ellen. **The job/family challenge: a 9 to 5 guide**. New York (NY): John Wiley & Sons, Inc., 1995.

Chemical and engineering news. "Four year colleges offer job-sharing opportunities". **Chemical and engineering news**. Vol. 74, no. 24. June 1996.

Circadian Group. "Shiftwork and performance: a problem". **Risk management**. Vol. 43, no. 6 (June 1996).

Clinton, William G. "**Memorandum on expanding family-friendly work arrangements in the executive branch**". July, 11, 1994. 1994 Public Affairs Information Service.

Delsen, Lei. "European trade unions and the flexible workforce". **Industrial relations journal**. Vol. 21, no. 4, 1990.

Duxbury, Linda. "**Assessing the Canadian workplace: an overview of the key factors imparting flexible work strategies**". Creating and Utilizing Flexible Staffing Strategies, April 29-30, 1996. Institute for International Research, 1996.

Duxbury, Linda; Lee, Catherine; Higgins, Christopher. « **Concilier le travail et la famille: enjeux et options** ». Montréal, 8 et 9 novembre 1994. Conference Board du Canada, 1994.

Duxbury, Linda; Lee, Catherine; Higgins, Christopher. **Balancing Work and Family: A Study of Canadian Private Sector Employees**. London, Ontario: Case and Publications.

Eberhardt, Bruce G. "The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes towards specific organizational characteristics and overall job satisfaction". **Academy of management journal**. Vol. 27, no. 4, 19xx.

European industrial relations review. "Reorganizing and reducing working time company agreements take the initiative". European industrial relations review. no. 267. April 1996.

European industrial relations review. "Annualised part time work agreement signed at Fiorucci". European industrial relations review. no. 267. April 1996.

Families and Work Institute. **An evaluation of Johnson and Johnson's balancing work and family program.** Families and Work Institute. 1993.

Fast, Janet E. et Frederick, Judith A. Formules de travail et stress engendré par le temps. **Tendances sociales canadiennes**, hiver 1996, Statistique Canada 11-008-XPF.

Friedman, Dana E. **The Conference Board report number 962.** New York: The Conference Board, 1991.

Friedman, Dana E. **The corporate commitment to elder care. Families and Work Institute.** 1992.

IRS employment review. "Flexible working hours - a survey of practice". May 1996. **IRS employment review.** 1996.

Galinsky, Ellen; Hughes, Diane; Skinn, Mary Beth. **The corporate work and family life study.** New York: Bank Street, 1986.

Galinsky, Ellen. **The implementation of flexible time and leave policies: observations from European employers.** Sweden and West Germany. Families and Work Institute, 1989.

Galinsky, Ellen; Friedman, Dana E.; Heinandez, Carol A. **The corporate reference guide to work-family programs.** Families and Work Institute, 1993.

Geary, John Francis. "Employment flexibility and human resource management: the case of three American electronics plants". **Work, employment and society.** Vol. 6, no. 2, 1992.

Gordon, Jack et al. "Shift workers need flexibility for family balance". **Training.** Vol. 33, no. 5, May 1996.

Guérin, Gilles et al. « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille: la situation au Québec ». **Gestion**, mai 1994.

Gurstein, Penny. **Planning for telework and home-based employment: a Canadian survey of integrating work into residential environments.**

Ottawa: Société canadienne d'hypothèques et de logement, 1995.

Hall, Douglas T.; Richtler, Judith. "Balancing work life and home life: what can organizations do to help?" **The academy of management executive.** Vol. II, no. 3, 1988.

Johnson, Arlene A. "Work and family initiatives: a view from south of the border". **Concilier le travail et la famille: enjeux et options.** Montréal, 8 et 9 novembre 1994. Conference Board du Canada, 1994.

Johnson, Karen, Duxbury, Linda and Higgins, Christopher. **"Parents Who Work Shift: A Work and Family Perspective on Shiftwork in the '90s"** *mimeo.*

Johnson, Laura C. « Travail et familles, vers des solutions innovatrices: étude de cas sur les politiques et programmes de milieux de travail canadiens ». **Bureau de la main-d'œuvre féminine.** Ottawa: Développement des ressources humaines Canada 1995.

Landers, Renée M.; Rebitzer, James R.; Taylor, Lowell J. "Rat race redux: adverse selection in the determination of workhours in law firms". **American economic review.** Vol. 86, no. 3, June 1996.

MacBride-King, Judith; Paris, Helene. "Balancing work and family responsibilities". **Canadian business review.** Autumn, 1989.

Marshall, Victor; Marshall, Joanne. **Rethinking careers: changes in the structure of work and the life course.** Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Martinez, Michelle Keely. "Factory flexibility for shiftworkers". **HR magazine.** Vol. 39, no. 8, Aug. 1994.

Master, Warren; Wendell, Joice. "Reinventing the workplace: interagency telecommuting centers (pilot program for federal employees)". **Policy manager.** no. 22. 1993.

Matthews, J. **Tools for change: new technology and the democratisation of work.** Sydney: Pluto Press Australia, 1989.

Mazur, Laura. "Coming: the annual workweek". **Across the Board.** Vol. 32, no. 4, April 1995.

Morant, Adrian J. "Rural Scots use ISDN service to work at home". **Communication news**. no. 30. p. 10-11.

Murphy, Edna. **Flexible work** (NY): Director Books, 1996.

Oldfield, Margaret A. "Telework in an era of government cutbacks and corporate downsizing". **Conference on telecommuting: its impact on the future of work and transportation**. University of Delaware. 1996.

Olmstead, Barney. **Creating a flexible workplace**. New York (NY): AMACOM, 1989.

Ontario. **Le travail et la famille: un équilibre délicat**. Ontario: Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Toronto: la Direction, mars 1991.

O'Reilly, Jacqueline. "What flexibility do women offer? Comparing the use of and attitudes to part-time work in Britain and France retail banking". **Gender, work and organization**. Vol. 1, no. 3, 1994.

Olzewski, Piotr; Mokhtarian, Patricia. "Telecommuting frequency and impacts for State of California employees". **Technological forecasting and social change**. no. 45, 1994.

Patterson, Beth; Reid, Linda. **Understanding the critical issues in developing successful telework programs**. Creating and Utilizing Flexible Staffing Strategies, April 29-30, 1996. Institute for International Research, 1996.

Provenzano, Liza A. **Telecommuting: a trend toward the office?** Kingston (ON): IRC Press, Queen's University, 1994.

Alliance de la Fonction publique du Canada: "**Delivering Public Services from Home: TeleWork in the 90's**".

Rocys, Rita V. "Alternative work arrangements: changing where, when and how we work". **Concilier le travail et la famille: enjeux et options**. Montréal, 8 et 9 novembre 1994. Conference Board du Canada, 1994.

Small business reports. "Consultants, children and careers". **Small business reports**. Vol. 19, no. 7. July 1994. US 1994.

Schellenberger, Grant; Clark, Christopher. « **L'emploi temporaire au Canada** ». Social Research Series Paper no. 1 Ottawa: Centre de statistiques internationales du Conseil canadien de développement social, 1996.

Solomon, Charlene Marmer. "Work/family's failing grade: why today's initiatives aren't enough". **Personnel journal**. May 1995.

Smolkin, Sheryl. "**Phased retirement, an HR strategy for an aging workforce**". Creating and Utilizing Flexible Staffing Strategies, April 29-30, 1996. Institute for International Research, 1996.

Sutherland, Robert. "The work and family commitment: a business imperative". **Concilier le travail et la famille: enjeux et options**. 8 et 9 novembre 1994 Montréal: Conference Board du Canada 1994.

Tombari, Norma. "Corporate strategy and work/family: putting it all together". **Concilier le travail et la famille: enjeux et options**. Montréal, 8 et 9 novembre 1994. Conference Board du Canada, 1994.

Tremblay, Diane-Gabrielle. "Innovation, employment systems and the division of labour: an analysis of the Canadian banking sector". **The new division of labour**. 1995.

Tremblay, Diane-Gabrielle. "From work sharing to the flexibility of working time: a comparative analysis of the cases of France and Canada". **The redesign of working time**. eds. Agassi, J.B.; Heycock, S.

Venkatesh, A.; Vitalari, N. "An emerging distributed work arrangement: an investigation of computer-based supplemental work at home". **Management science**. No. 38. 1992.

Villeneuve, Paul. « Action municipale et familles ». **Concilier le travail et la famille: enjeux et options**. Montréal, 8 et 9 novembre 1994. Conference Board du Canada, 1994.

White, Michael. "Flexible response". **People management**. Vol. 2, no. 6. March 1996. UK: 1996.

Wensky, Arnold; Matthews, Kevin. **Nova's approach to adjusting working time**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Working part-time: risks and opportunities. eds. Warme, Barbara D.; Lundy, Katherine L.P.; Lundy, Larry. New York (NY): Praeger Publishers, 1992.

Zeytinoglu, Isik U. "Employment conditions in telework: an experience in Ontario". **Actes du XXX^e congrès de l'ACRI**. 1994.

Zeytinoglu, Isik U. **Global diversity in employment relationships: a typology of flexible employment**. Working paper no. 44. School of Business. Hamilton (ON): McMaster University, 1996.

Zeytinoglu, Isik U. "Part-time work in the educational sector: a study of teachers in Ontario's elementary schools". **Journal of collective negotiations**. Vol. 19, no. 4.