



**LES ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET
L'ÉVOLUTION DES FORMES D'EMPLOI**

Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D.

Note de recherche 2003-3
**de la chaire de recherche du Canada
sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir**

**Document préparé pour le colloque de l'IRSST,
Montréal, avril 2003.**

Télé-université
Université du Québec



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Distribution :

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir
Direction de la recherche
Télé-université
Université du Québec
4750 avenue Henri-Julien
Montréal, Québec, Canada H2T3E4

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : dgtrembl@teluq.quebec.ca

site web: www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Note biographique

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure et directrice de recherche à la Télé-Université de l'Université du Québec, Titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail. Elle est membre du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique *Interventions économiques*. Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, la formation en entreprise, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail, de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale.

Voir : www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Introduction

Le présent article a pour but d'examiner l'évolution récente des situations de travail et d'emploi, ainsi que les facteurs susceptibles d'influencer le travail et l'emploi dans l'avenir. Les questions auxquelles nous tenterons de répondre sont les suivantes: quelles est la situation en matière de formes d'emploi et d'heures de travail? comment et pour qui le travail change-t-il ? Assistons-nous à une amélioration ou à une détérioration de la nature du travail ?

Dans la section I, nous présenterons un certain nombre de données sur les formes d'emploi et les heures de travail, en tentant dans la mesure du possible de différencier ce portrait selon le sexe.

Dans la section II, nous examinerons les changements dans la nature et la réalité du travail, sous l'angle du contenu et des relations de travail. Les ouvrages contemporains de gestion se réfèrent abondamment aux notions d'autonomie, d'engagement, de responsabilité et de travail d'équipe. Mais pour la plupart des employés, les signes censés montrer que la nature du travail se serait transformée en conséquence sont pour le moins contradictoires.

Dans la section III, nous tenterons de déterminer l'importance de la mondialisation et de la technologie, en tant que facteurs qui, parmi d'autres, pourraient influencer sur la nature du travail.

Section I. Les formes d'emploi et les conditions de travail

Nombre de changements se sont produits sur le marché du travail et dans les relations d'emploi (Tremblay, 1997 ; Tremblay et Rolland, 1998). Nous en présentons ici les grandes lignes.

Des horaires de travail plus contraignants

Soulignons d'abord que nous assistons à un déclin progressif et constant de l'horaire de travail normal de jour (le « 9 à 5 ») au profit des horaires atypiques ou « non-standards » : rotatifs, de soir, de nuit, irréguliers, brisés, etc. Le tableau qui suit montre l'évolution des horaires de travail entre les années 1991 et 1995¹. Exception faite de l'horaire normal de jour et du travail sur appel, qui ont régressé durant cette période, tous les autres types d'horaires, qui sont en l'occurrence des horaires non standards, ont progressé. Les femmes dans les services sont très concernées par ces développements, puisqu'elles représentent la majorité des employés dans les secteurs des commerces, de la santé, de la restauration, où ces horaires sont les plus fréquents.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Tableau 1. Évolution des horaires de travail au Canada, 1991-1995

Types d'horaires	1991 %	1995 %
Horaire normal de jour	70	68
Travail sur appel	2,6	2,4
Horaire rotatif	9,2	10,2
Horaire irrégulier	10,2	10,5
Horaire de soir régulier	4,9	5,1
Horaire de nuit	1,4	1,8
Horaire brisé	0,8	1,0
Autre	0,9	0,9

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, Statistique Canada, données citées dans Lipsett et Reesor (1997).

Les données plus récentes ne peuvent être comparées directement avec celles du tableau 1, mais certains éléments sont apparentés. (voir tableau 2)

Tableau 2. Horaires de travail au Canada , 1999

% des employés qui travaillent habituellement :						
Catégorie	Plein temps	Temps partiel	Semaine de Travail réduite	Régime de la Semaine comprimé e	Horaire variable	samedi ou le dimanche
Ensemble	83.3	16.7	4.9	2.9	39.7	24.9
Sexe						
Hommes	91.3	8.7	3.4	3.6	43.4	21.4
Femmes	75.9	24.1	6.2	2.3	36.3	28.2
Âge						
Moins de 25 ans	62.3	37.7	10.9	2.9	43.9	54.0
25 à 44 ans	87.5	12.5	4.0	3.0	40.2	21.6
45 ans ou plus	83.0	17.0	4.3	2.8	37.6	21.3

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, Compendium, données de 1999, Ottawa: Statistique Canada, No 71-585-XIF au catalogue, tableau 12 page 34

Notons à cet égard que plus de la moitié des gestionnaires travaillaient des heures flexibles et près de la moitié des travailleurs du commerce de détail et des services aux consommateurs travaillaient habituellement la fin de semaine.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Tableau 3. Évolution du pourcentage des employés (selon le sexe) ayant un travail atypique* de 1989, 1994 et 1999

	Femmes	Hommes
1989	35%	22%
1994	40%	27%
1999	41%	29%

* Travail atypique: ici, cela comprend : temps partiel, temporaire, autonome et emplois multiples. Une personne appartenant à plus d'une catégorie n'a été comptée qu'une seule fois.

Sources Statistique Canada, Enquête sociale générale et Enquête sur la population active dans Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, No 89-503-XPF au catalogue, 2000.

La progression des horaires non standards répond de plus en plus à une exigence des employeurs et non pas à une préférence des employés, et généralement pas à un objectif d'articulation emploi-famille, quoique certains le prétendent. C'est du moins ce qui ressort des raisons fournies par les salariés qui travaillent avec ce type d'horaires (tableau 4). Parmi les salariés à temps plein, ceux qui travaillent involontairement à des horaires non standards sont proportionnellement plus nombreux que ceux qui, parmi les salariés à temps partiel, se trouvent dans la même situation ; mais dans les deux cas, les horaires non standards imposés ont progressé entre 1991 et 1995.

Dans une enquête sur l'articulation emploi-famille, nous avons d'ailleurs observé que moins de 20 % des entreprises du secteur privé au Québec offrent des horaires flexibles choisis par les salariés, alors que c'est là la demande la plus fréquente des parents qui souhaitent mieux harmoniser leurs responsabilités professionnelles et familiales (Tremblay et Amherdt, 2000 ; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000).

Il convient de souligner ce paradoxe, mis en évidence par les recherches précitées². Si les horaires non standards occasionnent souvent des difficultés pour l'articulation entre l'emploi et la famille, les horaires souples ou variables, la semaine réduite à 4 jours et le travail à temps partiel sont considérés par bon nombre de femmes comme une des solutions aux problèmes de conciliation, comme elles nous l'ont indiqué dans nos enquêtes. Ces horaires réduits peuvent toutefois être source de discrimination à l'endroit des femmes et nuire à leur progression de carrière ; c'est apparemment ce qui se produit, même lorsqu'on affirme le contraire dans les milieux de travail. En effet, la discrimination prend des formes plus subtiles qu'auparavant.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Tableau 4. Raisons pour travailler à des horaires non standards, Canada, 1991-1995

Raison	% d'employés à plein temps		% d'employés à temps partiel	
	1991	1995	1991	1995
Exigence de l'emploi	86,9	90,2	47,5	53,4
Raisons personnelles	7,5	5,9	47,1	42,4
Autre	5,6	3,9	5,4	4,2
Part de l'emploi salarié	81,8	82,0	18,2	18,0

Note : Les employés à plein temps travaillent 30 heures ou plus par semaine, les employés à temps partiel moins de 30 heures.

Source : Lipsett et Reesor (1997 : 7). Calcul basé sur les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, Statistique Canada

Des données existent aussi sur les motifs du travail à temps partiel. Il existe des différences selon qu'on est homme ou femme, ainsi que selon l'âge, comme le montre le tableau 5.

Tableau 5. Raisons du travail à temps partiel, selon l'âge, 2000 (Canada)

	Groupes d'âge							
	Femmes				Hommes			
	15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 ans et plus	Total	15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 ans et plus	Total
	%							
Maladie	0,3	2,4	4,1	2,2	0,5	4,4	6,1	2,8
Prendre soin des enfants	2,2	32,9	3,8	15,2	--	2,4	--	0,7
Autres obligations personnelles ou familiales	1,0	8,2	8,5	6,1	0,6	2,8	2,9	1,7
Études	70,8	5,2	0,8	24,0	76,3	16,7	--	43,9
Préférence personnelle	6,1	20,4	57,5	26,7	5,1	17,1	58,7	21,4
Autres raisons — choix personnel	0,4	2,0	2,0	1,5	0,4	4,2	3,3	2,0
Autres raisons ¹	19,1	28,9	23,2	24,3	17,0	52,4	28,1	27,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total — Personnes travaillant à temps partiel (en milliers)	571,5	762,3	538,1	1 871,8	436,7	181,1	211,9	829,7
% de personnes travaillant à temps partiel ²	51,4	21,3	24,8	27,3	37,1	4,4	7,7	10,3

¹. Tient compte des conditions économiques et de l'impossibilité de trouver du travail à temps plein.
². En pourcentage de l'ensemble des personnes occupées.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Source: de Femmes au Canada, Chapitre sur travail -mise à jour, Ottawa : Statistique Canada, No 89F0133XIF au catalogue, 2001. Tableau 9, page 17.

Lien avec le travail à temps partiel des femmes

En 2000, 15% des femmes travaillent à temps partiel parce qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants et 6% le font en raison d'autres responsabilités familiales ou personnelles. Parallèlement, seulement 2% des hommes travaillent à temps partiel pour l'ensemble de



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

ces raisons. Précisons que pour cette même année les femmes âgées entre 25 et 44 ans sont plus nombreuses que les autres femmes à travailler à temps partiel en raison d'obligations personnelles ou familiales.

(Source: Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, No 89-503-XPF au catalogue, 2000.)

«En 1999, le nombre de personnes ayant choisi de travailler à temps partiel atteignait 2 millions; il représentait 14% de l'emploi total et 73% de l'emploi à temps partiel. Ces travailleurs étaient plus souvent des jeunes de 15 à 24 ans (40%) ou des femmes de 25 à 54 ans (40%).»

(Source: MARSHALL, Katherine, Travailler à temps partiel par choix, L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, No 75-001-XIF au Catalogue, novembre 2000, pages 6 et 7.)

«Le choix personnel était également la principale motivation invoquée par 45 % des femmes et 44 % des hommes de 25 à 54 ans qui travaillaient à temps partiel par choix.

Dans ce groupe d'âge, toutefois, de nombreux travailleurs à temps partiel avaient choisi ce régime de travail pour d'autres raisons. Environ 35 % des femmes, contre 4 % des hommes du même âge, ont déclaré avoir opté pour le travail à temps partiel afin de s'occuper de leurs enfants. En outre, 9 % des femmes ont invoqué d'autres obligations familiales, notamment les soins à donner à un parent âgé.» (Marshall , 2000).

Des liens entre les horaires et les emplois non-standard

La sphère du travail est aussi en pleine transformation quant aux horaires et aux formes de travail. Un phénomène s'installe graduellement avec l'avènement du travail atypique.

Contrairement au travail typique où :

- ❑ les tâches sont exécutées par une seule personne contre un salaire, en vertu d'un contrat de travail ;
- ❑ la salariée ou le salarié n'occupe qu'un seul emploi ;
- ❑ le lieu de travail est indiqué par l'employeur ; il s'agit le plus souvent de sa place d'affaires ;
- ❑ la durée du contrat de travail est indéterminée ;
- ❑ il s'exerce à temps plein, toute l'année, le plus souvent selon une durée hebdomadaire variant de 35 à 45 heures ;
- ❑ des régimes d'avantages sociaux publics s'appliquent ¹,

le travail atypique fait référence à toutes les autres formes de travail qui ne correspondent à ces caractéristiques. Le Conseil du statut de la femme (1999) définit ainsi le travail atypique « ... tout ce qui s'éloigne de la forme dominante d'emploi, qu'il s'agisse de lien d'emploi, de durée du travail, de contrat de travail ou de lieu de travail. » tels « ... le

¹ Conseil du statut de la femme. 2000. *Emploi atypique cherche normes équitables*. Québec.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

travail à temps partiel, le travail autonome, le travail temporaire (contrat de travail à durée déterminée, occasionnel ou saisonnier), le travail à domicile et le télétravail² ».

Les horaires de travail non-standards sont beaucoup plus fréquents dans les emplois atypiques ou non-standards³, tels que l'emploi à temps partiel, l'emploi occasionnel ou temporaire ou, encore, le travail à son propre compte, que dans les emplois standards (réguliers à plein temps). Ainsi, il semble que les caractères « non-standards » aient tendance à se regrouper dans les mêmes emplois ; en effet⁴ :

- le travail par poste⁵ est bien plus répandu chez les personnes qui travaillent à temps partiel (61 %) que chez celles qui occupent un emploi à plein temps (23 %) (Sunter, 1993) ;
- parmi les personnes qui travaillent à temps partiel par poste, 65 % ont des horaires irréguliers, des horaires brisés ou sont sur appel, alors que chez les personnes qui travaillent par poste à plein temps, ce pourcentage est seulement de 39 % (Sunter, 1993) ;
- parmi les hommes qui occupent un emploi à temps partiel, seulement 29 % travaillent selon des horaires normaux de jour, alors que 71 % ont un horaire par poste (57 % chez les femmes) (Sunter, 1993) ;
- parmi les personnes qui occupent un emploi à temps partiel (dont les trois quarts sont des femmes, rappelons-le), une sur 4 travaille la fin de semaine, comparativement à une sur 13 chez les personnes qui occupent un emploi à plein temps (Winters, 1994). (Pas de données plus récentes sous la même forme).

La diversification des formes d'emplois est aussi une tendance de fond qui caractérise l'ensemble du marché du travail nord-américain depuis les années 70 (Tremblay, 1997). La majorité des emplois demeurent pour l'instant des emplois standards, mais les emplois non standards tiennent une place grandissante par rapport à l'emploi total. Ainsi, entre 1976 et 1995, la proportion d'emplois non standards a augmenté régulièrement au Canada, elle est passée, selon les évaluations les plus conservatrices, de 25 % à 30 % de l'emploi total, tandis que 44 % de la croissance globale de l'emploi était attribuable à une progression de l'emploi non standard⁶. Certaines évaluations vont même jusqu'à dire que près de la moitié des emplois actuels ne sont plus des emplois standards ; les données des derniers recensements (1991 et 1996) indiquent d'ailleurs qu'à peine une personne sur deux a travaillé « régulièrement à plein temps toute l'année » selon la formulation de la question du recensement (un nouveau recensement sera réalisé en 2001). Pendant cette même période au Québec (de 1976 à 1995), les emplois correspondant au travail atypique sont passés de 16,7 % à 29,3 %, ce qui représente un emploi sur trois comparativement aux emplois salariés classiques qui eux, progressaient de 6,6 %. Matte et al. (1998)³ croient qu'en 2017, les emplois atypiques seront plus nombreux que les emplois typiques si l'on tient compte de l'évolution actuelle du taux de croissance moyen et du nombre d'emplois créés depuis 1976 : à temps plein (38,9 %), à temps partiel involontaires (25,8 %) et des emplois

² Le télétravail doit comporter les trois éléments : 1) la travailleuse ou le travailleur est salarié de l'organisation qui l'embauche; 2) il y a usage courant des technologies de l'information dans l'exécution des tâches et un lien électronique entre l'employeur et la salariée ou le salarié; 3) l'exécution du travail n'est pas assujettie aux contraintes habituelles de temps ou d'espace, il peut s'effectuer à partir du domicile, d'un centre de télétravail, d'une automobile, du lieu d'affaires d'une cliente ou d'un client, etc.

³ Matte, Denis, Domenico Baldino, et Réjean Courchesne. 1998. L'évolution de l'emploi atypique au Québec. *Le Marché du travail* [encart], 19(5) : 25, mai.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

autonomes (34,4 %). Le Conseil du statut de la femme abonde dans le même sens puisque les employeurs, y compris les gouvernements tendent à faire exécuter en sous-traitance, davantage de tâches habituellement exécutées par leurs employés réguliers. La croissance des emplois atypiques ne semble pas près de se résorber, puisqu'elle est liée étroitement à celle du secteur des services, un secteur en plein développement (Tremblay, 1997).

Tableau 6. Répartition des travailleurs¹ de 15-64 ans selon le caractère typique et atypique de l'emploi, le sexe et l'âge, Québec, 2000

Sexe et âge	Tous les travailleurs		Typique	Atypique					
			Salarié permanent à temps plein	Total	Salarié permanent à temps partiel	Salarié temporaire à temps plein	à temps partiel	Autonome à temps plein	à temps partiel
	'000	%							
Hommes	1 860,6	100,0	67,3	32,7					
Femmes	1 540,8	100,0	59,6	40,4	16,0	7,5	6,1	7,9	2,9
15-24 ans	507,9	100,0	41,9	58,1	23,2	14,3	17,1	1,7	1,8
25-54 ans	2 592,9	100,0	69,0	31,0	7,2	6,4	2,3	13,1	2,0
55-64 ans	300,4	100,0	55,5	44,5	10,7	5,1	3,1	20,8	4,9
15-64 ans	3 401,2	100,0	63,8	36,2	9,9	7,5	4,6	12,1	2,2

1. Excluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

Note : La somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison des arrondissements.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Source: Portrait social du Québec 2001, Institut de la statistique du Québec, tableau 9.5 p. 231.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Tableau 7. Semaine de travail habituelle des 15-64 ans consacrée à leur emploi principal selon le sexe, l'âge et le statut d'emploi, Québec, 2000

Sexe, âge et statut d'emploi	Nombre de travailleurs	Semaine	Semaine	Semaine	Durée moyenne hebdomadaire
		<35 heures	35-40 heures	> 40 heures	
	'000		%		h
Total	3 409,6	24,6	61,2	14,2	36,2
Hommes	1 863,3	14,6	64,9	20,5	39,0
Femmes	1 546,3	36,7	56,8	6,5	33,0
15-24 ans	510,2	51,0	42,3	6,7	28,8
25-54 ans	2 597,9	19,1	65,7	15,2	37,6
55-64 ans	301,5	27,1	54,9	18,0	36,9
Salarié	2 915,3	24,6	66,2	9,2	35,2
Permanent	2 506,1	20,8	69,7	9,5	36,1
Temporaire	409,2	47,7	45,1	7,2	29,6
Autonome ¹	486,0	23,8	32,1	44,1	42,6
Avec personnel	194,5	9,7	31,4	58,9	48,3
Sans personnel	291,5	33,2	32,6	34,2	38,8
Cumul des emplois ²	115,8	50,8	40,2	9,0	30,6

1. Excluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

2. La durée moyenne incluant tous les emplois est de 44,6 heures, comparativement à 30,6 heures pour l'emploi principal.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Source: Portrait social du Québec 2001, Institut de la statistique du Québec, tableau 9.7 p. 235.

Le Tableau 8 présente le pourcentage de la population en emploi occupant des emplois à temps partiel ou œuvrant en tant que travailleur autonome, pour les hommes et les femmes, en 1975 et en 2000. Le tableau 9 complète l'information sous un autre angle.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Tableau 8. Évolution des travailleurs à temps partiel et des travailleurs autonomes au Canada 1975 et 2000

Emplois à temps partiel				Travailleurs autonomes			
1975		2000		1975		2000	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
3,6%	13,6%	10,3%	27,3%	2,4%	3,4%	19,4%	12,4%

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

Données tirées de Femmes au Canada: chapitre sur travail mise à jour, Ottawa : Statistique Canada, No 89F0133XIF au catalogue, 2001.

Tableau 9. Évolution des travailleurs à temps partiel et des travailleurs autonomes au Canada 1975 à 2000

	Emplois à temps partiel		Travailleurs autonomes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1975	13,6%	3,6%	3,4%	2,4%
1980	26,0%	6,9%	9,2%	14,9%
1985	28,4%	8,8%	10,6%	17,4%
1990	26,9%	9,2%	9,9%	17,4%
1995	28,6%	10,8%	11,7%	19,1%
2000	27,3%	10,3%	12,4%	19,4%

Données tirées de Femmes au Canada: chapitre sur travail mise à jour, Ottawa : Statistique Canada, No 89F0133XIF au catalogue, 2001.

Des données de l'OCDE (1991) montrent que le travail à temps partiel est lié à une fréquence plus élevée d'horaires atypiques contraignants : travail de soir, de nuit, de fin de semaine. Les horaires susceptibles d'être modifiés à bref délai sont également plus fréquents dans l'emploi à temps partiel involontaire par comparaison au temps partiel choisi. On peut observer que ces conditions de travail inférieures à celles offertes aux employés salariés typiques amènent le plus souvent une précarité due à l'inapplication ou à la difficulté d'application des lois sur le travail. Même si les hommes sont touchés par cette reconfiguration de l'emploi, les femmes le sont davantage.

Cette tendance serait généralisée dans les pays de l'OCDE (Bollé, 1997 : 629; Tremblay, 1997). Même si le nombre de travailleurs à temps partiel involontaire est demeuré stable au cours des années 1980 dans les pays autres que les États-Unis et le Japon, ce sont les périodes de récession qui font augmenter leur nombre. La diversification des formes d'emplois et celle des horaires de travail constituent deux tendances qui sont étroitement liées l'une à l'autre et qui ne cessent de se poursuivre.

Dans la mesure où on peut parler ici d'une flexibilité plus grande du temps de travail, il est clair que cette flexibilité est dictée par les préférences des employeurs et non pas par celles des employés. Du point de vue des parents en emploi, cette évolution va exactement dans le sens contraire d'un assouplissement des horaires de travail. Pour eux, la progression des horaires atypiques de travail ne peut avoir pour effet que d'imposer de nouvelles difficultés : difficulté accrue pour les membres de la famille de coordonner entre eux leurs horaires, difficulté également d'arrimer les horaires avec ceux de services publics (garderies, écoles, transports, etc.), fatigue due à l'étalement et à la surcharge des horaires, etc.

Tout se passe comme si la norme de l'emploi à plein temps, concentré dans l'industrie et occupé quasi exclusivement par des hommes, était en voie de céder la place à une



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

diversification des formes d'emplois et des statuts, occupés largement par des femmes et accompagnant l'essor des services.⁴

La polarisation des heures de travail

En ce qui concerne les horaires, notons une polarisation importante, que nous avons évoquée plus haut, ce qui se traduit essentiellement par un allongement des heures de travail pour les hommes, heures plus courtes pour les femmes. On peut aussi étudier les données sur les heures de travail selon la configuration familiale.

Tableau 10. Statistiques sur la semaine de travail, selon la durée, le sexe et l'âge, Québec, Ontario et Canada, 1976, 1990 et 1998

		Unité	1976	1990	1998					
					Total	Homm	Femm	15-24	25-54	55
						es	es	ans	ans	ans et
										+
Canada										
Durée moyenne habituelle (à tous les emplois)	h		39,0	38,2	37,4	40,9	33,3	29,1	39,1	37,1
Nombre de travailleurs (durée habituelle)	'000		9 776,1	13 165,1	14 326,4	7 802,6	6 523,8	2 101,9	10 806,1	1 418,4
Moins de 30 heures	%		12,2	16,3	17,8	10,0	27,2	43,6	12,2	22,1
30-39 heures	%		22,9	23,5	26,1	17,9	35,8	18,3	28,0	22,7
40 heures	%		45,5	39,1	36,1	44,0	26,6	27,3	38,3	32,6
41 heures et plus	%		19,3	21,0	20,0	28,1	10,4	11,1	21,4	22,5
Québec										
Durée moyenne habituelle	h		39,2	37,5	36,8	39,8	33,0	28,9	38,2	36,9
Durée moyenne réelle (incluant absents)	h		35,5	34,1	33,5	36,9	29,4	27,4	34,8	32,7
Durée moyenne réelle (excluant absents)	h		38,5	37,5	36,9	40,1	32,8	28,9	38,4	36,9
Nombre de travailleurs (durée habituelle)	'000		2 553,6	3 172,1	3 327,5	1 841,6	1 485,9	467,3	2 559,3	300,9
01-14 heures	%		3,2	4,9	5,0	3,3	7,2	17,7	2,5	7,0
15-29 heures	%		5,7	9,9	11,8	6,3	18,5	25,4	9,2	12,7
30-34 heures	%		5,2	6,1	7,8	4,7	11,6	8,6	7,5	9,1
35-39 heures	%		23,7	25,8	25,9	19,3	34,1	13,0	29,1	18,2
40 heures	%		42,6	35,4	31,5	41,0	19,8	25,3	32,8	30,5
40-49 heures	%		9,2	7,1	7,5	10,5	3,7	5,9	7,8	7,1
50 heures et plus	%		10,4	10,8	10,5	15,0	5,0	4,0	11,2	15,3

Source : Institut de la statistique du Québec : www.stat.gouv.qc.ca

La répartition différenciée du travail salarié se traduit aussi dans la division du temps de travail productif, incluant les activités domestiques. Les données de l'Institut de la statistique

⁴ Pour plus de détails, voir la revue *Le marché du travail* (mai 1998) qui présente des données québécoises sur l'emploi atypique; voir aussi OCDE (1991), Frederick (1995), Statistique Canada (1998), Stone (1994) et Tremblay (1997).



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

du Québec et de Statistique Canada montrent que les femmes s'investissent encore davantage que les hommes dans la sphère familiale, même si ces derniers ont fait quelques progrès... Nous avons obtenu des témoignages allant dans ce même sens dans le cadre d'une recherche sur la participation des pères à la conciliation emploi-famille (Tremblay 2001,a,b).

Outre la polarisation des horaires, nous avons noté dans nos recherches que le fait d'avoir ou non un horaire normal de jour peut compliquer la situation. Les données qui suivent témoignent de la fréquence de l'horaire de jour selon le sexe et la situation familiale. Il est clair que les femmes avec enfants recherchent généralement un horaire normal de jour pour pouvoir assumer leurs responsabilités parentales. Certaines nous ont clairement indiqué que cela avait une incidence sur leur carrière en réduisant leurs chances d'avancement : soit parce qu'elles refusent le temps supplémentaire en soirée, soit parce que les emplois de jour dans leur service sont moins valorisés et limitent les promotions, comme c'est le cas dans le secteur policier (Tremblay, 2001, et vidéos RIN 2013). Il n'en reste pas moins que nombre de femmes occupent des emplois à horaires variables principalement dans les services de santé, les commerces, l'hôtellerie et la restauration, et les services policiers et de sécurité.

Tableau 11. Proportion des employés rémunérés qui ont un horaire normal de jour¹ selon le sexe et selon la situation familiale, Québec, Ontario et Canada, 1995

	Total	Sexe		Situation familiale des hommes			Situation familiale des femmes	
		Hommes	Femmes	Avec conjoint et enfants < 16 ans	Sans conjoint mais avec enfants < 16 ans	Autre ²	Avec conjoints et enfants < 16 ans	Sans conjoint mais avec enfants < 16 ans
							%	
Québec	70,34	69,48	71,30	76,94	--	66,28	78,96	62,00
Ontario	67,28	64,47	70,40	69,70	--	62,96	73,70	--
Canada	67,97	66,75	69,30	72,64	44,84	65,01	73,37	--

-- Donnée non significative en raison de la taille de l'échantillon

1. Le travail commence le matin et se termine l'après-midi, donc comprend l'horaire type de 9 h00 à 17h00

2. Autre situation

Enfants de 16 ans ou plus et des personnes seules

Source : Statistique Canada, Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995. Dans : Institut de la statistique du Québec : www.stats.gouv.qc.ca

On observe actuellement une polarisation des heures de travail de plus en plus importante. Les hommes font des heures de plus en plus longues, 10,5 % faisant entre 41 et 49 heures et 15 % faisant 50 heures et plus par semaine selon les dernières données disponibles (1998). Les femmes sont pour leur part concentrées davantage dans les horaires plus courts; la majorité fait (54 %) travaille entre 35 et 40 heures, mais les autres font plutôt 30-34 heures (18 %) ou 15-29 heures (11 %).

Ainsi, la polarisation des heures de travail observée se traduit par une différenciation selon le sexe et les secteurs d'activité ou catégories professionnelles. Les femmes sont plutôt dans les services et les commerces et font 40 heures ou moins, alors que les hommes ouvriers et cadres (bien que les femmes gestionnaires soient aussi de plus en plus nombreuses) sont les groupes qui font souvent 40 – 50 heures et plus.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Tableau 11. Statistiques sur la semaine de travail, selon la durée, le sexe et l'âge, Québec, Ontario et Canada, 1976, 1990 et 1998

	Unité	1976	1990	1998	Total	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-54 ans	55 ans et +
Canada										
Durée moyenne habituelle (à tous les emplois)	h	39,0	38,2	37,4	40,9	33,3	29,1	39,1	37,1	
Nombre de travailleurs (durée habituelle)	'000	9 776,1	13 165,1	14 326,4	7 802,6	6 523,8	2 101,9	10 806,1	1 418,4	
Moins de 30 heures	%	12,2	16,3	17,8	10,0	27,2	43,6	12,2	22,1	
30-39 heures	%	22,9	23,5	26,1	17,9	35,8	18,3	28,0	22,7	
40 heures	%	45,5	39,1	36,1	44,0	26,6	27,3	38,3	32,6	
41 heures et plus	%	19,3	21,0	20,0	28,1	10,4	11,1	21,4	22,5	
Québec										
Durée moyenne habituelle	h	39,2	37,5	36,8	39,8	33,0	28,9	38,2	36,9	
Durée moyenne réelle (incluant absents)	h	35,5	34,1	33,5	36,9	29,4	27,4	34,8	32,7	
Durée moyenne réelle (excluant absents)	h	38,5	37,5	36,9	40,1	32,8	28,9	38,4	36,9	
Nombre de travailleurs (durée habituelle)	'000	2 553,6	3 172,1	3 327,5	1 841,6	1 485,9	467,3	2 559,3	300,9	
01-14 heures	%	3,2	4,9	5,0	3,3	7,2	17,7	2,5	7,0	
15-29 heures	%	5,7	9,9	11,8	6,3	18,5	25,4	9,2	12,7	
30-34 heures	%	5,2	6,1	7,8	4,7	11,6	8,6	7,5	9,1	
35-39 heures	%	23,7	25,8	25,9	19,3	34,1	13,0	29,1	18,2	
40 heures	%	42,6	35,4	31,5	41,0	19,8	25,3	32,8	30,5	
40-49 heures	%	9,2	7,1	7,5	10,5	3,7	5,9	7,8	7,1	
50 heures et plus	%	10,4	10,8	10,5	15,0	5,0	4,0	11,2	15,3	

Source : Institut de la statistique du Québec : www.stats.gouv.qc.ca



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

La répartition différenciée du travail salarié se traduit aussi dans la division du temps de travail productif, incluant les activités domestiques. Les données de l'Institut de la statistique du Québec et de Statistique Canada montrent que les femmes s'investissent encore davantage que les hommes dans la sphère familiale, même si ces derniers ont fait quelques progrès...

On note que la présence d'enfants tend à faire croître le taux de participation des hommes au travail domestique (incluant les soins aux enfants). Alors que 83 % des hommes vivant seuls avec leur conjointe participent aux activités domestiques, ils sont 79 % à participer en présence d'enfants de 5 à 19 ans et 90 % à participer lorsqu'il y a au moins un enfant de moins de 5 ans. Si leur participation s'est accrue, le temps affecté par les femmes au travail domestique est supérieur, quoique les hommes ont toujours leur champ privilégié d'activités domestiques (réparations, tonte du gazon et entretien extérieur, etc.).

Section II. Comment la nature du travail change-t-elle et pour qui?

Au cours des dernières années, les thèmes comme le changement dans l'emploi, la disparition de la division traditionnelle du travail, les nouvelles organisations axées sur la « haute performance » ou d'autres principes similaires, ont fait l'objet de nombreuses thèses, de plusieurs écrits théoriques. Tous ces travaux avaient en commun leur critique des pratiques inspirées du « taylorisme », encore fort répandues, caractérisées par la fragmentation et la parcellarisation du travail. Certains auteurs estiment que ces pratiques sont actuellement remises en question et que le travail est moins parcellisé et de plus en plus enrichissant (voir entre autres, Horst Kern et Michael Schumann).

Face à ces thèses, il faut se demander jusqu'à quel point les entreprises et les pratiques de gestion en matière d'emploi ont véritablement changé dans le sens des modèles exposés par leurs divers défenseurs. En bref, la réponse est la suivante : beaucoup de choses ont changé dans certaines industries particulières, et pour des catégories spécifiques de travailleurs, tandis que pour bien d'autres employés et d'autres secteurs de l'économie, on ne constate que peu de changements.

Les données dont on dispose actuellement confirment ces conclusions. Non seulement les nouveaux modèles de gestion du travail et d'emploi n'ont-ils pas réussi à provoquer une révolution sur le marché du travail canadien ou québécois en général, mais ils ont eu relativement peu d'impact sur le secteur public ou sur des secteurs d'activité à forte utilisation de main-d'œuvre – qui emploient surtout des femmes⁷.

Les choix de modèles de gestion

Parmi les rares études canadiennes portant sur l'évolution du travail et sur la division du travail, on compte celles de Betcherman et al. (1994), et de la SQDM-HRDC (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, 1996). Celles-ci démontrent que des changements organisationnels et des nouveaux types d'autonomie au travail sont bien moins courants que ne le laissent entendre certains écrits en gestion, et que la diffusion de nouvelles formes d'emploi et de relations de travail varie grandement, notamment selon le secteur d'activité.

Ces conclusions vont dans le sens des points de vue exprimés précédemment, selon lesquels le choix d'une stratégie de gestion des ressources humaines relève spécifiquement des firmes, et que ce choix n'est que partiellement motivé par les conditions externes. Certaines entreprises continuent de se fonder sur la croyance selon laquelle la production



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

en série, à faible coût, est encore le meilleur moyen de réaliser leurs objectifs et d'atteindre leurs marchés cibles, et ce, à l'heure même où d'autres firmes s'orientent vers des innovations en matière de gestion du travail et de la production.

Pour les travailleurs, la stratégie conventionnelle a pour conséquences probables de mauvais emplois, de bas salaires, et peu d'investissement dans la formation de la part de l'entreprise. Par contre, l'approche basée sur les innovations est plus susceptible de produire de bons emplois, des salaires plus élevés, une plus grande participation de la part des travailleurs et plus d'investissement dans la formation. De plus, des recherches – notamment celles de Betcherman et al., 1994; de Tremblay et Rolland, 1998 – révèlent que les organisations ont en général des pratiques de gestion intégrées dont sont imprégnées l'ensemble de leurs décisions. Ainsi, les firmes qui offrent des choix au niveau de l'horaire de travail offrent également des avantages sociaux intéressants, des congés parentaux; elles encouragent le travail d'équipe, investissent dans la formation, etc.

- Betcherman et al. (1994) ont tenté d'évaluer le degré d'implantation des nouveaux modèles de gestion des ressources humaines au sein des entreprises canadiennes. Ils ont identifié trois modes distincts:
- 70 % des firmes comprises dans l'échantillon suivaient le mode traditionnel, ne révélant que peu de nouvelles pratiques de gestion.
- 18 % des firmes suivaient un modèle « participatif » de gestion des ressources humaines.
- 12 % des firmes avaient recours, dans la gestion de leur personnel, à une forme de modèle basé sur la « compensation ».

Ces résultats sont semblables aux données recueillies par la SQDM-HRDC (1) portant sur la répartition des pratiques de gestion des ressources humaines au Québec, de même qu'aux résultats de nos propres recherches menées en 1996 (Tremblay et Rolland, 1996, 1996a)².

Par ailleurs, d'autres recherches portant sur l'évolution des types d'organisation du travail et de rapports de travail dans l'entreprise canadienne révèlent clairement la diversité des pratiques en gestion des ressources humaines et des impacts sur les travailleurs. Les recherches axées particulièrement sur les pratiques de gestion d'inspiration japonaise, dont le « juste à temps » (la production à flux tendus), le « Kaizen » (les améliorations par paliers progressifs), et le travail d'équipe, ont révélé, par exemple, que les firmes ayant atteint les sommets de la performance n'avaient pas nécessairement adopté ces nouvelles pratiques de gestion et n'offraient pas forcément des options en matière de type d'emplois (Tremblay, 2001; Tremblay, Rolland, Davel, 2000).

Les mêmes études indiquent que les travailleurs apprécient les pratiques qui impliquent la participation à l'amélioration continue et à la gestion de la qualité, l'engagement et la responsabilisation des travailleurs, et qui nécessitent des communications plus fréquentes entre employeurs et employés (Tremblay, Rolland, Davel, 2000). D'autres données indiquent que la plupart des travailleurs veulent des changements qui créent un environnement de travail plus sain, plus sécuritaire, offrant plus de soutien, et caractérisé par des relations de travail centrées sur l'engagement et la confiance (Lowe et Schellenberg, 2000).

Dans l'ensemble, ces recherches nous permettent de conclure que l'organisation et la gestion du travail – le contenu des tâches et la disponibilité des ressources appropriées à l'emploi – sont importants pour les travailleurs. La performance individuelle et collective à



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

l'échelle d'une firme est donc liée à l'engagement, à la confiance, à la communication et à la responsabilité sur les lieux de travail, bien que cela génère parfois plus de tensions pour les travailleurs.

L'impact des nouveaux modèles de gestion

Il nous faut cependant constater que tous les travailleurs n'ont pas accès à des environnements offrant de bonnes relations de travail. L'impact sur les travailleuses des nouvelles pratiques en gestion et en ressources humaines, particulièrement dans les secteurs de l'industrie qui emploient en majeure partie des femmes, est très limité. L'une des rares études qui se soit intéressée aux nouveaux patterns de travail et à la division sexuelle du travail (Schneider, 1991) révèle que dans les étapes initiales, les changements dans les pratiques (par exemple, la responsabilisation accrue des travailleurs et le contrôle des tâches) peuvent être positifs pour les femmes parce qu'ils leur offrent la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences – dans l'entretien des systèmes de production, dans des fonctions reliées au dépannage, ou dans la connaissance de divers logiciels.

Toutefois, d'après Schneider, cette phase initiale n'est souvent que transitoire. Au fur et à mesure que les nouvelles pratiques s'instaurent, des travailleurs sont d'ordinaire nommés aux postes de commandes des nouvelles opérations (par exemple, dans le cas des systèmes automatisés de production), et investis de plus de responsabilité et d'autonomie, tandis que les femmes se voient confinées à des tâches accessoires et opérationnelles, ou se retrouvent dans des postes de manœuvres au sein des firmes ayant une production moins automatisée.

Ainsi, à bien des égards, les effets de l'adoption de nouvelles pratiques de gestion s'érodent rapidement en ce qui concerne les travailleuses, et ce, par le biais de la résurgence des modèles traditionnels. Ces modèles consistent à sélectionner des travailleurs qualifiés pour occuper les emplois les plus enviés, et des travailleuses pour les postes de niveau inférieur nécessitant moins de compétence. Quel que soit le type de processus, il est indéniable que dans les secteurs à utilisation intensive de main-d'œuvre et dans le secteur des services, les nouveaux modèles de gestion du travail sont le moins implantés. Ce sont d'ailleurs ces secteurs qui emploient le plus de travailleuses.

Certains chercheurs sont très sceptiques quant à l'impact des nouvelles pratiques de gestion. Kergoat (1992) dénonce le discours sur les notions d'autonomie, d'engagement, de « nouveaux modèles » d'organisation du travail comme étant des « mythes ». Elle affirme que ce sont principalement les travailleurs de sexe masculin qui bénéficient des nouveaux types de participation coopérative. Les travailleuses, elles, n'ont accès qu'à la formation reliée à des emplois déjà existants, sont l'objet de fréquents transferts ou sont affectées à des contrats de court terme.

Nos recherches confirment ces conclusions. « Les nouvelles compétences » pour la majorité des travailleuses signifient souvent l'acquisition de compétences additionnelles, mais qui sont reliées au même niveau hiérarchique, et ne sont généralement pas accompagnées de nouvelles responsabilités, d'augmentations significatives de salaire, ou de meilleures chances d'obtenir des promotions. Malgré la mise en place de nouvelles approches de gestion et d'organisation du travail⁸, les processus qui génèrent la discrimination sont toujours en vigueur dans plusieurs environnements de travail (Tremblay, 1995; Tremblay et De Sève, 1996). Les stratégies de gestion des ressources humaines continuent de générer, en ce qui concerne la supervision et la formation, des décisions discriminatoires envers les femmes, surtout quand on tient compte des variables de l'âge et de la situation familiale. Ainsi, les emplois à temps partiel, temporaires, ou



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

nécessitant peu de compétences – qui se traduisent d'ordinaire par de mauvaises relations de travail et un niveau d'engagement minimal vis-à-vis du travail – sont occupés par un nombre disproportionné de femmes, d'immigrants de certaines catégories, et de jeunes ayant un faible niveau d'instruction.

Certes, il y a aussi des données qui indiquent qu'à certains égards la division sexuelle du travail est en déclin, souvent par le biais de l'occupation croissante, par des hommes, d'emplois dans des secteurs traditionnellement occupés par des femmes. Cependant, la division traditionnelle du travail demeure globalement la même.

En 1994, Betcherman et al. en arrivaient à la conclusion que les modèles de gestion et d'emploi traditionnels étaient encore prédominants en dépit du discours très répandu sur les nouveaux types d'organisation du travail et sur les nouvelles relations gestionnaires-employés. Depuis cette date, nous croyons que la situation est demeurée, à peu de choses près, la même.

Le principal problème continue de résider dans la concentration des femmes et d'autres catégories de travailleurs dans des secteurs de l'économie où les relations de travail n'ont pas évolué. Des études axées sur les variations régionales et sectorielles seraient certainement utiles pour mieux cerner ce problème. Toutefois, le constat global est clair : les nouvelles formes d'organisation et les tendances à l'engagement, aux relations de confiance et à l'autonomie n'ont pas encore atteint toutes les entreprises, tous les secteurs et toutes les régions. Même là où ces formes nouvelles ont été mise en place, leurs effets se sont fait sentir de manière inégale selon le sexe, l'âge et l'origine ethnique.

Le paradoxe de « l'autonomie »

L'écart important entre les attentes reliées aux nouveaux modèles et la réalité dans les lieux de travail à travers le pays donne lieu à un paradoxe intéressant. Tandis que les relations de confiance, l'autonomie des travailleurs et la responsabilisation sont essentiels à l'amélioration de la performance individuelle et organisationnelle – et sont perçues, par conséquent, comme étant généralement souhaitables – les emplois présentant ces caractéristiques peuvent aussi être une source de tension dans le cas où les travailleurs sont habitués à des formes de travail plus passives. Ces nouveaux modèles peuvent également donner lieu au ressentiment des travailleurs, dans les cas où l'employé estime que l'employeur s'accapare une part disproportionnée des bénéfices de l'innovation et de la productivité issues de ces nouvelles relations de travail (Workman et Bedford, 2000; Jackson, 1999; Davel, Rolland, Tremblay, 2000).

Par conséquent, peut-être devrait-on considérer les modèles de travail associés à la « gestion d'entreprise éclairée » et « ouverte à l'apprentissage » comme étant de nouvelles manières d'exploiter l'initiative et l'intelligence des employés à des coûts relativement bas, et au gré des gestionnaires. Il semble que les syndicats au Canada et au Québec aient des attitudes différentes vis-à-vis de ces questions, reflétant sans doute des différences sociétales reliées aux systèmes d'emplois (Marsden, 1999; Tremblay, 1997). En effet, les syndicats basés au Québec croient que leurs membres bénéficient du fait de travailler dans un contexte de travail nouveau, alors que les syndicats au Canada anglais semblent moins optimistes face à cette nouvelle autonomie (Workman et Bedford, 2000).

Nos propres recherches et nos sessions de formation avec des travailleurs nous ont permis d'observer que plusieurs employés – principalement, mais pas exclusivement, les plus jeunes et les plus instruits – veulent prendre une plus grande part aux décisions prises au sein de leur firme et s'impliquer de manière plus active dans la production (4).



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Cependant, une minorité d'entre eux cependant semble considérer ce type de « pouvoir » comme une nouvelle forme d'exploitation et préférerait ne pas être mise à contribution de cette manière. Les experts aussi sont partagés à ce sujet (Tremblay, Rolland et Davel, 2000).

Ainsi, la réponse à la question de savoir comment la nature du travail a changé, et pour qui, dépend des lieux que l'on examine et des secteurs spécifiques. Il ne fait pas de doute, cependant, que beaucoup d'emplois sont encore très parcellarisés, compartimentés, mal rémunérés, et que l'on peut les qualifier de « mauvais emplois ».

Section III. Assistons-nous à une amélioration ou à une détérioration de la qualité du travail et des rapports de travail ? Comment mesurer cette évolution ?

Il est très difficile de tenter de déterminer la qualité des situations de travail en se fondant sur l'information recueillie sur l'engagement, l'autonomie, l'exercice des responsabilités et l'initiative sur les lieux de travail – bien que chacun de ces éléments soit significatif dans l'appréciation globale que peut donner un travailleur de son travail. Bien qu'elles soient de moindre importance comparativement aux facteurs qualitatifs et psychosociaux précités, il existe des mesures plus conventionnelles comme le statut, l'horaire de travail et la sécurité d'emploi. Dans la présente section nous examinerons les liens entre les nouvelles tendances ayant trait aux horaires de travail, à l'augmentation du nombre des emplois « non-standard », et à la qualité globale des emplois.

L'importance croissante des horaires de travail non-standard

Il est clair que nous assistons à la fin de l'horaire de travail traditionnel de « 9 à 5 », qui est remplacé par des quarts rotatifs, de soir, de nuit, des quarts fractionnés, et toutes sortes de roulements irréguliers. L'augmentation des horaires de travail non-standard est particulièrement évidente depuis les années 1970, celle-ci étant reliée à l'augmentation du nombre des emplois dans le secteur des services et à la diversité croissante des heures ouvrables dans le commerce.

Les femmes ont été particulièrement touchées par ces développements, parce qu'elles représentent la majorité des travailleurs dans les secteurs du commerce, de la santé et des services alimentaires, où les horaires non-standard sont de plus en plus courants. Les travailleurs du secteur des services de transport ont été affectés de manière similaire.

Bien que l'on prétende dans certains milieux que l'augmentation des horaires de travail non-standard est liée à la volonté des employés de trouver un meilleur équilibre entre le travail et la vie de famille, les données recueillies ne confirment pas cette idée. En fait, l'adoption des horaires de travail irréguliers a été faite à l'initiative des employeurs : cette conclusion se vérifie dans les données recueillies par diverses enquêtes (Lipsett et Reesor, 1997; Purcell et al., 1999).

Parmi les employés à plein temps, ceux qui sont obligés de travailler durant des quarts irréguliers sont proportionnellement plus nombreux que ceux qui, de tous les employés à temps partiel, sont dans la même situation. Généralement, l'imposition d'horaires de travail non-conventionnels a augmenté au cours des dernières années.

Nos propres recherches sur l'équilibre entre travail et vie de famille indiquent que moins de 20% des firmes du secteur privé au Québec offrent des horaires flexibles pour lesquels l'employé peut opter à sa discrétion – et ce, en dépit du fait qu'il s'agit là de la demande la



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

plus fréquente de la part des parents souhaitant une meilleure intégration travail-famille (Tremblay et Amherdt, 2000; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000).

De prime abord, ces données révèlent plusieurs paradoxes³. Tout d'abord, les horaires de travail non conventionnels sont souvent un obstacle à l'équilibre entre le travail et la vie familiale; paradoxalement, plusieurs femmes considèrent ces mêmes horaires (incluant la semaine de quatre jours et les emplois à temps partiel) comme une solution à ce problème. Deuxièmement, l'employé (le plus souvent une femme) est forcé de choisir entre un horaire de travail régulier et une réduction des heures de travail mettant en péril sa carrière, à cause de la discrimination à l'endroit des femmes qui travaillent à temps partiel. Les hommes eux-mêmes hésitent à demander des horaires réduits de peur d'être mis à l'écart.

Il ressort clairement de toutes ces données que l'horaire flexible représentera une solution ou un problème, selon qu'il s'inscrit dans un choix de la part de l'employé ou qu'il est imposé (Tremblay et Villeneuve, 1998; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000). On pourrait en dire autant du travail autonome. Plusieurs personnes choisissent le statut de travailleur autonome. Mais plusieurs autres y sont contraintes par la précarité des emplois réguliers, ou par la tendance récente de certaines firmes à externaliser divers secteurs de leur exploitation par la sous-traitance. En effet, la traduction, la comptabilité, les relations publiques, la conception de sites web, sont au nombre des tâches le plus fréquemment effectuées à l'externe (Tremblay, 2001a).

La diversification des types d'emploi en des formes encore moins traditionnelles est une tendance caractéristique du marché du travail nord-américain depuis les années 1970 (Tremblay, 1997; Betcherman et Lowe, 1997). Entre 1976 et 1995, la proportion des emplois non-standard est passée de 25 % à 30 % du total des emplois, certaines études avançant le chiffre de 40%. Cela dépend de la définition d'un emploi « non-standard », les frontières étant à cet égard un peu floues. Néanmoins, 40 % de la croissance générale de l'emploi a lieu dans des emplois de type non-standard⁹.

Si l'on considère la situation globale, on constate que la majorité des emplois sont présentement des emplois traditionnels (standards), c'est à dire des emplois à plein temps, durant toute l'année, et que les relations de travail traditionnelles continuent de dominer. Toutefois, la tendance actuelle est plutôt vers le déclin des formes d'emplois standards¹⁰. Conséquemment, la croissance des emplois « atypiques » semble vraisemblable, les emplois non-standard sont prédominants dans le secteur des services, lequel secteur connaît actuellement le plus fort taux de croissance (Tremblay, 1997). De plus, la diversité croissante des types d'emploi a rendu plus floues les distinctions traditionnelles entre les différents statuts d'employés, créant des zones grises qui méritent une étude plus approfondie (Lowe et Schellenberg, 2000).

La diversification des types d'emploi et des horaires de travail sont des tendances étroitement reliées et qui évoluent rapidement. Ces tendances ont eu des effets sur le vécu des travailleurs de manières diverses, parfois paradoxales.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Section IV. Les facteurs qui façonnent les structures d'emploi : une vision non-déterministe.

Au cours des dernières années, une idée reçue s'est imposée, selon laquelle la mondialisation est la force prépondérante qui façonne les marchés financiers, la nature du travail, la structure des marchés du travail à l'échelle nationale, et la capacité des gouvernements à intervenir face aux influences globalisantes. On cite aussi souvent la technologie comme facteur prépondérant dans la détermination de la nature du travail et de l'emploi. Selon ce point de vue, le type de technologie d'une entreprise donnée déterminerait le nombre d'emplois, la qualification ou la disqualification des travailleurs, l'organisation des tâches, et d'autres éléments de même nature.

Bien que l'on ne puisse ignorer l'impact de ces facteurs, nous croyons que l'on surestime leur rôle dans la détermination de la nature du travail et de l'emploi. Il existe d'autres facteurs non moins importants. Les gouvernements disposent par exemple de pouvoirs considérables leur permettant d'agir sur la structure de l'emploi.

Quels sont ces facteurs de changement ? Il y a tout d'abord la stratégie d'entreprise, et en particulier les modes de flexibilité recherchés par les organisations, incluant par exemple la minimisation des coûts par la réduction des horaires de travail, ou la différenciation des formes d'emploi. Par opposition, les entreprises peuvent aussi adopter des approches basées sur la qualité et l'innovation, et des emplois de meilleure qualité. Ainsi, les stratégies d'entreprises contribuent inévitablement à déterminer la nature et la définition des emplois et des conditions de travail.

Deuxièmement, il y a la stratégie de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Si l'on comparait, par exemple, deux entreprises d'un même secteur économique, utilisant des systèmes de production identiques, produisant des produits semblables, mais ayant adopté des approches de gestion totalement différentes, on constaterait que ces entreprises ont des environnements de travail forts différents et ce, sur la seule base de leur structure organisationnelle.

Troisièmement, il y a les politiques gouvernementales qui influent indirectement la nature du travail, en agissant principalement sur le niveau d'emploi, par le biais des leviers monétaires ou fiscaux, de la formation professionnelle ou de la création directe d'emplois. Le niveau de chômage influence à son tour le choix, par les entreprises, des approches de gestion du personnel. Par exemple, dans les localités qui connaissent un taux élevé de chômage chronique – comme cela est le cas depuis des décennies dans certaines régions du Canada, surtout au Québec –, rien ne motive les entreprises à adopter des systèmes de gestion « humanistes », ou à offrir de meilleurs salaires et de meilleurs avantages sociaux pour attirer la main-d'œuvre. D'une façon similaire, en présence d'un marché du travail serré et équilibré où le chômage est faible, les entreprises augmentent les salaires et les avantages sociaux, comme ce fut longtemps le cas en Suède. Elles développeront de meilleures relations et conditions de travail pour attirer les travailleurs et pour les garder.

Contrairement à certaines visions déterministes selon lesquelles la mondialisation et les changements technologiques sont prépondérants, nos recherches nous incitent à une vision ouverte et non-déterministe du changement dans la nature du travail (Tremblay, 1989, 1992). Nous considérons les types de gestion des ressources humaines et les approches organisationnelles comme des choix ou des variables intermédiaires qui résultent de divers facteurs : caractéristiques des travailleurs, contexte du marché du travail et du lieu de



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

travail, technologies, stratégies d'entreprises, normes législatives et sociétales, le tout ayant des conséquences directes sur le plan individuel, organisationnel et social¹¹.

Ainsi, les changements dans le nombre d'emplois, les types d'emploi et le contenu des emplois peuvent être attribués à divers éléments agissant simultanément : les changements technologiques et organisationnels dans l'entreprise (peut-être mais pas forcément reliés à la mondialisation), ainsi que les politiques gouvernementales ayant trait aux travailleurs ou aux chômeurs (soutien à la création d'emploi, programmes de formation).

Les choix au niveau de l'entreprise

Afin d'aborder l'interaction de ces facteurs au niveau de la firme, il faut considérer ce qui suit : dans les régions industrialisées où les coûts de main-d'œuvre sont plus élevés, la mondialisation force vraisemblablement plusieurs firmes à changer leurs stratégies de compétition, soit en exportant les emplois dans d'autres pays où le coût de la main-d'œuvre est moins élevé, soit en changeant la nature de l'emploi pour les travailleurs d'ici (en réduisant, par exemple, les heures de travail, le statut des employés et les salaires, autant de formes de « flexibilité »).

Par ailleurs, certaines firmes ont adopté une position plus agressive (une stratégie « offensive » plutôt que « défensive » – voir Boyer, Lipietz et al.) par laquelle la création d'une valeur ajoutée repose sur la capacité de la firme à livrer des produits de haute qualité, par le biais de techniques diverses, comme la « qualité totale », le « zéro défaut » et le « juste à temps » (Tremblay et Rolland, 1998).

Ces approches ont des impacts variables sur le statut de l'employé et sur les conditions de travail, qui varient selon le sexe (Tremblay, 1995; Tremblay et De Sève, 1996), l'âge et le groupe ethnique – bien qu'il n'y ait eu que peu de tentatives pour quantifier les impacts différenciés pour ces deux dernières catégories).

En ce qui a trait à la division sexuelle du travail, l'une de nos propres études (Tremblay et De Sève, 1996), menée en collaboration avec dix firmes syndiquées, avait pour objectif de déterminer jusqu'à quel point les nouvelles approches d'organisation du travail – autonomie, « pratique axée sur la haute performance » etc., – s'appliquaient respectivement aux travailleurs des deux sexes. Les résultats de notre étude et de quelques autres (Purcell et al., 1999; Betcherman et al., 1994; Lowe et Shellenberg, 2000; Purcell, 1999; Tremblay, 1997; OCDE, 1986) rendent compte de la diversité des situations et de la variation des tendances observées sur les marchés du travail au Canada et ailleurs. Cette diversité est directement attribuable à des choix et à des stratégies définis au niveau de la firme.

L'impact des politiques publiques

Il ne fait pas de doute que les choix stratégiques de l'entreprise structurent l'environnement du travail. Nous estimons toutefois que les politiques publiques ont une influence importante sur les choix des entreprises. Les politiques gouvernementales peuvent promouvoir l'innovation et la qualité en ce qui a trait aux produits et services livrés, de même qu'au niveau des relations de travail nécessaires à la survie de la firme – bien qu'il faille souligner que les impacts de ces politiques dépendent, elles aussi, de divers autres facteurs.

Le rôle du gouvernement sur les marchés du travail est particulièrement important, compte tenu du fait qu'à divers égards, ces dits « marchés », en fait, n'en sont pas. C'est



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

pourquoi la mondialisation et d'autres tendances économiques lourdes n'ont que des effets sporadiques et épars sur la nature du travail. Les marchés du travail sont, en fait, un ensemble de structures fragmentaires et hiérarchiques régies par des règles et des conventions où la libre fluctuation de l'offre et la demande jouent un rôle amoindri dans la détermination des prix et des salaires. Il en résulte des obstacles significatifs à la mobilité dans l'emploi. En effet, les femmes, les jeunes et les minorités ethniques ne jouissent pas d'un accès égal à tous les emplois disponibles, et les postes les plus désirables dépendent fortement de leur localisation.

La contribution majeure des économistes institutionnels réside dans leur identification de ces processus de sélection et de ségrégation, dont les effets sont amplifiés là où les possibilités d'emploi sont rares et où des valeurs sociales profondément ancrées continuent d'intervenir. Conséquemment, des emplois de qualité très variable coexistent au sein d'un même marché, et quelquefois au sein d'une même firme. Certains chercheurs, qui ont analysé ces questions, se réfèrent à la notion de « mauvais emplois » (Betcherman, 1995), d'autres à des arrangements de travail flexibles ou « non-standards » (Purcell et al., 1999). D'autres encore ont mis l'accent sur la mauvaise qualité des relations de travail (Lowe et Schellenberg, 2000).

Tout cela sous-entend que l'idée d'un marché du travail constitué uniquement de « bons emplois », bien rémunérés, caractérisés par la responsabilité individuelle, le défi intellectuel, une communication ouverte et des relations de confiance s'estompe face à la réalité. Cette réalité montre que les femmes, les jeunes et les minorités ethniques n'occupent pas de tels emplois et qu'ils n'y ont pas un accès égal et équitable.

Il importe ici de bien comprendre qu'à cause de l'impossibilité d'identifier une seule et unique force prédominante (par exemple la mondialisation ou la technologie) qui déterminerait la nature du travail et de l'emploi, il est tout aussi difficile de prévoir, avec quelque certitude, la forme que prendra le travail dans l'avenir. Contrairement à ceux qui annoncent la propagation des organisations de « haute performance » ainsi que l'avènement d'emplois enrichissants pour tous, ou qui au contraire annoncent une extension des emplois précaires, nous croyons que la réalité est, en fait, beaucoup plus complexe. Divers types d'emplois – bons, mauvais, ou « neutres » – continueront d'exister. Si l'on considère que la sécurité d'emploi doit être favorisée et qu'il faut améliorer les conditions de travail et les statuts d'emploi de ce point de vue, l'intervention de l'État reste selon nous nécessaire à cause de l'incapacité manifeste du libre marché à améliorer la situation de tous et toutes (Bellemare, Dussault, Poulin et Tremblay, 1996).

Bibliographie

Bellemare, Diane, Ginette Dussault, Lise Poulin Simon et Diane-Gabrielle Tremblay (1996), *L'emploi, le travail et les relations professionnelles : la vision des économistes du travail nord-américains*. Ouvrage collectif dirigé par G. Murray, M. L. Morin et I. da Costa (1996). *Les relations professionnelles; traditions et perspectives de recherche*. Québec/Toulouse: Presses de l'Université Laval et Octares.

Betcherman, G. (dir.), *The Canadian Workplace in transition. Rapport Final « The Human Resource Management Project. »* Kingston, IRC Press, Queen's University, 1994.

Betcherman, G. and G. Lowe (1997), *The Future of Work in Canada*. Rapport de synthèse. Réseau de recherche canadien sur les politiques, Ottawa, 1997, 52 p.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

- Brown, C., Reich, M. and Stern, D., « Becoming a high-performance work organisation: the role of security, employee involvement and training », in *The International Journal of Human Resource Management*, 4 : 2, mai 1993, pp. 247-275.
- De Terssac and Tremblay, D.-G., Quelques tendances contradictoires de l'évolution du temps de travail. In De Terssac, G. et Tremblay, D.-G. (2000), *Où va le temps de travail ?*, Octares, Toulouse, 2000.
- Dunlop, John. *Industrial Relations Systems* (Revised edition). Harvard Business School Press, Cambridge, 1993.
- Herzenberg, S.A., Alic, J. A., and Wial, H., « New Rules for a New Economy. Employment and Opportunity », in *Post-industrial America*, Ithaca, Cornell University Press, London 1998.
- Hitrata, Helena, « Nouvelles technologies, qualification et division sexuelle du travail », in *Cahiers du GEDDIST, Changements techniques et division sexuelle du travail.*, IRESO, CNRS 1991.
- Hirata, H. et Rogerat, C., « Technologie, qualification et division sexuelle du travail », in *Revue française de sociologie*, XXIX, 1988.
- Jackson, N. (2000), « Skills Training: Who Benefits? » Article présenté à la quatrième conférence annuelle du *Labour-Education and Training Research Network*, Vancouver, 20-22 Octobre 2000, 20 p.
- Kergoat, Danièle, « Les absentes de l'histoire », in *Autrement*, no. 126, 1992.
- Kern, H. et Schumann, M., *La fin de la division du travail ? La rationalisation dans la production industrielle, l'état actuel, les tendances.* France, Editions des Sciences de l'homme, 1989.
- Lowe, G., and Schellenberg, G. *What's a good job? The Importance of Employment Relationships.* CPRN (Rapport de recherche). Draft no. 8, 2000.
- Marsden, D., *A Theory of Employment Systems; Micro-foundations of Societal Diversity.* Oxford University Press, London, 1999.
- Meda, D., in De Terssac, G. et Tremblay, D.-G., *Où va le temps de travail?* Octares, Toulouse, 2000.
- Meda, D. et Shor, J., *Travail, une révolution à venir.* Arte Éditions, Paris, 1998. 69 p.
- OCDE, *Flexibility in the Labour Market: The Current Debate.* Paris: OCDE, 1986, 146 p.
- Osterman, Paul, *Internal Labor Markets.* MIT Press, Cambridge, 1987.
- Purcell, K. T. Hogarth, and C. Simm, *Whose flexibility ? The costs and benefits of "non standard" working arrangements and contractual relations.* Joseph Rowntree Foundation, London, 1999, 71 p.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

- Gouvernement du Québec, *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*. Ministère de la famille et de l'enfance et Institut de la statistique du Québec, Québec, 2000.
- Schneider, Ellen Ruth, « Progrès technique, stratégies d'adaptation et division sexuelle du travail dans l'entreprise : quelques résultats empiriques en République fédérale d'Allemagne ». In *Cahiers du GEDISST- Changements techniques et division sexuelle du travail*. 1. IRESO, CNRA, 1991.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2003, à paraître). *Articulation emploi-famille et gestion des temps de travail*. Montréal: Editeur à confirmer. (manuscrit de 232 pages).
- Tremblay, D.-G. (2003, à paraître). Nouvelles carrières nomades et défis du marché du travail : une étude dans le secteur du multimédia. *Revue de carriéologie*. Vol. 9 no 2, Québec : PUQ.
- Tremblay, D.-G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In *Women in Management*. Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4. pp157-170.
- Tremblay, D.-G. (2002). Les femmes et le marché du travail au Canada et au Québec: horaires et formes d'emploi atypiques et difficultés d'articulation emploi-famille. *Travail, Genre et sociétés*, No 8. Paris: L'Harmattan et CNRS. Sept. 2002.
- Tremblay, D.-G. (2002). Work organization and satisfaction in the context of telework. In *Revista de administracao de empresas*. Vol. 42, no 3. Sao Paulo: Fundacao Getulio Vargas. Pp. 54-65.
- Tremblay, D.-G. (2002). Le télétravail : ses impacts sur l'organisation du travail et la conciliation emploi-famille. *Recherches féministes*. Vol. 14, no 2. Québec : Presses de l'université Laval. Pp. 53-83.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (2002). *Conciliation emploi-famille et temps de travail*. Document de base du cours RIN 2013 , publié sur le site web de ce cours. A paraître en version papier en 2002.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et L.-F. Dagenais (dir., 2002). *Segmentations, différenciations et marché du travail*. Québec : Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2001). *L'innovation continue. Les multiples dimensions du phénomène de l'innovation*. Québec : Télé-université. 220 p.
- Tremblay, D.-G. (2001, sous la dir.). *L'innovation continue. Recueil de textes*. Québec : Télé-université. 220 p.
- De Terssac, G. et D.-G. Tremblay (2000, sous la dir.). *Où va le temps de travail ?* Toulouse : Editions Octares. 284 p.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

- Tremblay, D.-G. , Amherdt, C.H. et De Sève, M.K (2003). *La conciliation emploi-famille : des mesures et des pratiques à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique*. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. 140 p.
- Tremblay, D.-G. et C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique d'une enquête en ligne (comparaison SCFP et hors SCFP)*. Rapport de recherche.
- Tremblay, D.-G. (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies auprès des secteurs de la santé, de l'éducation et des bureaux*. Rapport de recherche. 22 p.
- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *Portrait du marché du travail au Canada et au Québec; une analyse statistique différenciée selon le genre*. Montréal : Direction de la recherche. 72 pages.
- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *La situation des femmes dans les universités du Québec; une analyse statistique différenciée selon le genre*. Montréal : Direction de la recherche. 4S2 pages.
- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes*. Montréal : Direction de la recherche. 26 pages.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2002). *Analyse du conflit entre le travail et la famille*. Texte 2.8 disponible sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université, sur le site www.teluq.quebec.ca .
- Tremblay, D.-G. et Amherdt, C.H. (2002). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche. 99 p. Texte 2.3 disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.teluq.quebec.ca .
- Tremblay, D.-G. et M. De Sève (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse qualitative dans les secteurs de la santé et de l'éducation*. Rapport de recherche.
- Tremblay, D.-G. (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies dans les secteurs de la santé et de l'éducation* . Rapport de recherche.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Stéphane Thellen et Michel Richer (2002). *Téléapprentissage et gestion des compétences dans les entreprises*. Rapport de recherche pour les Centres d'excellence Telelearning (1997-2002). 85 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, *Le télétravail : concilier qualité de vie et performance*. Rapport rédigé pour le CEFRIO, 2001a, 80 p.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

- Tremblay, Diane-Gabrielle (1998). « The New Division of Labour and Women's jobs: a Complex Picture from a Research conducted in Quebec ». In *Braverman and Beyond. Work, Difference and Social Change*. Transcriptions du séminaire tenu sous le même titre à la State University of New York, à Binghamton. Ed. Phil Kraft, 1998. pp. 420-433.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*. Éditions Saint-Martin et Télé-Université, Montréal, 1997, 586 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, *Organisation du travail et technologies dans les bureaux*. Presses de l'Université du Québec et Télé-Université, Québec, 1995. 289 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (dir.), *Concertation et performance économique : vers de nouveaux modèles?* Presses de l'université du Québec, Québec, 1994, p. 350.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, « Les tendances de l'emploi : flexibilité et précarité ». In D.-G. Tremblay (dir.), *Travail et société. Une introduction à la sociologie du travail*. Presses de l'université du Québec/Télé-Université, Montréal, 1992, pp. 457-498.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (1992a), « Innovation et marchés internes du travail dans le secteur bancaire. Vers un modèle multidimensionnel de l'innovation », in *Technologies de l'information et société*. Vol. 4, no 3 (octobre 1992). Presses de l'université libre de Bruxelles, Montréal-Bruxelles, 1992.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (1992b), « Le temps de travail au Canada et au Québec : à la croisée des chemins de l'Europe et des États-Unis ». *Futuribles*. mai 1992, numéro 165/166. Association Futuribles, Paris 1992, pp. 147-159.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (1992d), « L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail ». In D.-G. Tremblay (dir.), *Travail et société. Une introduction à la sociologie du travail*, Éditions Agence d'Arc/Télé-Université, Montréal, 1992, pp. 351-402.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, *L'emploi en devenir*, Institut québécois de recherche sur la culture, collection Diagnostic, Québec, 1990, 122 p.
- Tremblay, D.-G. (1990b), « Innovation technologique et différenciation des formes d'emploi. Essai de position du problème ». In Rodgers, G. *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail*. Institut international d'études sociales, Genève, 1990, pp. 237-256.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, « From Work-sharing to the Flexibilization of Working Time: A Comparative Analysis of the Cases of France and Canada ». IN J. B. Agassi and S. Heycock (dir.), *The Redesign of Working Time: Promise or Threat*. Editions Sigma, Berlin-Ouest, 1989. 325 p., pp. 67-83.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Monique K. de Sève, « Formes persistantes et changeantes de la division sexuelle du travail dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles », in *Recherches féministes*, Vol. 9, No 2. GREMF, Université Laval, Québec, 1996.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

- Tremblay, D.-G. et D. Rolland. « The Japanese Innovation system and its transferability: the case of Canada », in Holbrook, J.A. et D. Wolfe (dir.), *Innovation, Institutions and Territory. Regional Innovation Systems in Canada*. McGill-Queen's University Press, 2000, pp. 163-185.
- Tremblay, D.-G. et D. Rolland. « La transformation des organisations en fonction du modèle japonais de gestion de la production et des ressources humaines : un processus d'hybridation des modèles ». In Gosselin, Alain (dir.), *Nouveau contexte, nouvelle GRH*. Collection « Racines du savoir » de la *Revue internationale de gestion*, 2000, pp. 390-407.
- Tremblay, D.-G. et D. Rolland. « La formation au Japon, en Suède et en Allemagne : quelques éléments de comparaison ». In Bouteiller, Dominique (dir.) *Former pour performer*. Collection « Racines du savoir » de la *Revue internationale de gestion*, 2000.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et David Rolland, *Gestion des ressources humaines: typologies et comparaisons internationales*. Éditions Saint-Martin, Montréal, 1998.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et David Rolland, *Le modèle japonais de gestion au Québec : vers une hypothèse d'hybridation*. Notes de recherche 96-3. Télé-Université, Québec, 1996.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et David Rolland, « Le système d'emploi japonais et sa contribution à l'innovation et à la qualification des salariés », in Tremblay, Diane-Gabrielle (dir.), *Innovation, technologie et qualification; multidimension et complexité du processus d'innovation*. Presses de l'Université du Québec, collection Études d'économie politique, Montréal, 1996.
- Tremblay, D.-G., « Temps de travail et diversité des temps sociaux : l'importance de la question du genre dans les recherches québécoises et nord-américaines ». Dans De Terssac, G. et Tremblay, D.-G., *Où va le temps de travail ?* Octares, Toulouse, 2000.
- Tremblay, D.-G. et Villeneuve, D., *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Éditions Saint-Martin, Montréal, 1998, 362 p.
- Tremblay, D.-G. et D. Villeneuve, « De la réduction à la polarisation des temps de travail; des enjeux sociaux », in *Loisir et société*, vol. 21, no 2., juin 1999.
- Tremblay, D.-G. et D. Villeneuve (1998), « L'aménagement et la réduction du temps de travail; l'expérience québécoise et canadienne ». In Diane-Gabrielle Tremblay (dir.), *Objectif plein emploi : le marché, la social-démocratie ou l'économie sociale ?* Presses de l'Université du Québec, Québec 1998.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Catherine Vaillancourt-Laflamme, *Conciliation emploi-famille et aménagement du temps de travail. Description des données d'enquête*, Rapport de recherche, 2000, 116 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Charles-Henri Amherdt, *La vie en double : les obstacles organisationnels et socio-culturels à la participation des pères travailleurs à la conciliation emploi-famille*, Rapport de recherche, 2000, 90 p.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Tremblay, Diane-Gabrielle, *Économie du travail : Les réalités et les approches théoriques* (nouvelle édition). Télé-Université/Éditions Saint-Martin, Québec, 1997.

Villeneuve, D. et D.-G. Tremblay, *Famille et travail, deux mondes à concilier*. Avis du Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. Gouvernement du Québec, Québec, 1999.

Workman, T. and Bedford, D., *Worker-Centred Training in an Economy-Centred World: the Challenge for Labour*. Article présenté à la quatrième conférence annuelle du « Labour-Education and Training Research Network » tenu à Vancouver du 20 au 22 octobre 2000.



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

Tableau 11. Statistiques sur la semaine de travail, selon la durée, le sexe et l'âge, Québec, Ontario et Canada, 1976, 1990 et 1998

	Unité	1976	1990	1998	Total	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-54 ans	55 ans et +
Canada										
Durée moyenne habituelle (à tous les emplois)	h	39,0	38,2	37,4	40,9	33,3	29,1	39,1	37,1	
Nombre de travailleurs (durée habituelle)	'000	9 776,1	13 165,1	14 326,4	7 802,6	6 523,8	2 101,9	10 806,1	1 418,4	
Moins de 30 heures	%	12,2	16,3	17,8	10,0	27,2	43,6	12,2	22,1	
30-39 heures	%	22,9	23,5	26,1	17,9	35,8	18,3	28,0	22,7	
40 heures	%	45,5	39,1	36,1	44,0	26,6	27,3	38,3	32,6	
41 heures et plus	%	19,3	21,0	20,0	28,1	10,4	11,1	21,4	22,5	
Québec										
Durée moyenne habituelle	h	39,2	37,5	36,8	39,8	33,0	28,9	38,2	36,9	
Durée moyenne réelle (incluant absents)	h	35,5	34,1	33,5	36,9	29,4	27,4	34,8	32,7	
Durée moyenne réelle (excluant absents)	h	38,5	37,5	36,9	40,1	32,8	28,9	38,4	36,9	
Nombre de travailleurs (durée habituelle)	'000	2 553,6	3 172,1	3 327,5	1 841,6	1 485,9	467,3	2 559,3	300,9	
01-14 heures	%	3,2	4,9	5,0	3,3	7,2	17,7	2,5	7,0	
15-29 heures	%	5,7	9,9	11,8	6,3	18,5	25,4	9,2	12,7	
30-34 heures	%	5,2	6,1	7,8	4,7	11,6	8,6	7,5	9,1	
35-39 heures	%	23,7	25,8	25,9	19,3	34,1	13,0	29,1	18,2	
40 heures	%	42,6	35,4	31,5	41,0	19,8	25,3	32,8	30,5	
40-49 heures	%	9,2	7,1	7,5	10,5	3,7	5,9	7,8	7,1	
50 heures et plus	%	10,4	10,8	10,5	15,0	5,0	4,0	11,2	15,3	

Source : Institut de la statistique du Québec : www.stats.gouv.qc.ca



Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi

- ¹. Ces données proviennent de l'*Enquête sur les horaires et les conditions de travail*, menée par Statistique Canada pour la première fois en 1991 et rééditée en 1995. Au moment d'écrire ces lignes, ces deux années étaient donc les seules pour lesquelles on pouvait établir une comparaison.
- ² Voir aussi deux études de cas qui ont été réalisées par des entrevues de groupe, dont les résultats sont rendus disponibles sous la forme de 3 vidéos d'une heure (intégrés au cours RIN-2013 de la Télé-université) sur les problèmes d'articulation emploi-famille de pères et de mères travaillant dans des secteurs où les horaires sont variables et répartis sur 24 heures.
- ³. Selon la terminologie de Statistique Canada, « l'emploi non standard comprend l'emploi à temps partiel, l'emploi à temps plein de courte durée et le travail autonome à temps plein de longue durée. Le travail à temps partiel représente moins de 30 heures par semaine, l'emploi de courte durée est un emploi d'au plus trois mois et le travailleur autonome est le travailleur indépendant sans employés » (Développement des ressources humaines Canada, 1996 : 22).
- ⁴. Les données énumérées ci-après proviennent toutes de l'édition 1991 de l'*Enquête sur les horaires et les conditions de travail*. Au moment d'écrire ces lignes, les données équivalentes pour l'édition 1995 de l'enquête n'étaient pas disponibles. (**NOUVELLE ENQUETE 1999??**)
- ⁵. Selon la terminologie de Statistique Canada, le terme « travail par poste » désigne divers types d'horaires incluant : l'horaire régulier de soir ou de nuit, l'horaire rotatif, l'horaire fractionné, le travail sur appel, et toute autre forme d'horaire irrégulier.
- ⁶. Développement des ressources humaines Canada (1996 : 22).
- ⁷ Notre propre recherche portant sur les pratiques des entreprises nous a permis de recueillir des données confirmant l'existence de divers modèles et pratiques. Toutefois, nous n'avons pu les classer conformément aux trois types de modèles décrits plus haut. Il arrive souvent que les pratiques HR ne soient pas classables aisément dans une catégorie précise.
- ⁸ Voir aussi deux études de cas ayant recours à des entrevues de groupe, dont les résultats sont disponibles en format de trois vidéos d'une durée d'une heure chacun (contenu dans le cours de la Télé-Université RIN 2013) et traitant des problèmes d'équilibre entre le travail et la vie de famille vécus par les pères et les mères travaillant dans des secteurs aux horaires variables, 24 heures par jour.
- ⁹ Développement des ressources humaines Canada (1996: 22).
- ¹⁰ Les données du plus récent recensement (1991 et 1996) révèlent qu'à peine une personne sur deux déclare travailler « à temps plein, toute l'année ».
- ¹¹ DRHC/SQDM (1996).