



**DIRECTION DE LA BIBLIOTHÈQUE ET DES
ÉTUDES DOCUMENTAIRES**

BIBLIOGRAPHIE

No 68

Les nouvelles formes de travail

Bibliographie sélective

par

Nicole Dufresne

Août 1999

SOMMAIRE

Aménagement du temps de travail.....	5
Chômage	6
Conditions de travail.....	7
Emplois de solidarité.....	8
Entrepreneurs indépendants	9
Organisation du travail.....	10
Partage du travail	21
Réduction du temps de travail.....	26
Retraites anticipées	33
Revenu minimum garanti.....	33
Semaine de quatre jours	34
Temps de travail.....	35
Temps partagé.....	41
Théorie du travail.....	42
Travail à distance	44
Travail à domicile	51
Travail à temps partiel	52
Travail non rémunéré.....	54

Aménagement du temps de travail

1. Boisard, Pierre. **L'aménagement du temps de travail**. Paris: Presses universitaires de France, 1996. 128 p. (Que sais-je?; no 3134)
040 3134 1996

"Horaires de travail, jours de repos hebdomadaires, périodes de congés annuels, âge d'entrée dans la vie active, âge de départ à la retraite: qui en décide, comment, au nom de quelle raison supérieure? Ainsi pourrait-on résumer la question posée par l'aménagement du temps de travail. Les réponses possibles sont multiples, leurs conséquences également."

2. France. Mission d'information commune sur l'aménagement du temps de travail. **Rapport d'information déposé en application de l'article 145, alinéa 2 du règlement par la Mission d'information commune sur l'aménagement du temps de travail, président M. Gilles de Robien, rapporteur M. Jean-Yves Chamard, députés**. Paris: Assemblée nationale, 1994. (Rapport no 1455. Tome 1: rapport. Tome 2: Auditions)
328.44 D637 10/1455

"(...) il est apparu indispensable de procéder à une expertise approfondie des propositions émises en faveur de l'aménagement du temps de travail et de la réduction de la durée du travail. Bien entendu, il serait excessif de prétendre que l'aménagement du temps de travail peut, à lui seul résoudre l'ensemble du problème de chômage. Mais ce moyen, parmi d'autres, ne doit cependant pas être exclu a priori, tant il est vrai que la réduction progressive d'un "cancer" exige évidemment une action continue et multiformes à l'aide d'un grand nombre de "molécules" diversifiées qui, toutes ensemble, permettront de contenir, de réduire, puis d'éradiquer la "maladie."

3. Fredet, Jean-Gabriel. **Le travail, c'est fini**. *Le Nouvel Observateur*. No 1633 (22 au 28 février 1996). P. 48-50

Présentation du livre de Jeremy Rifkin dont le titre français est: **La fin du travail**. Ce livre "part d'une idée simple: jamais l'économie occidentale ne créera suffisamment d'emplois nouveaux pour équilibrer les réductions d'effectifs entraînées par la révolution de l'information."

4. Ray, Jean-Emmanuel. **La flexibilité du temps de travail.** *Revue internationale de droit comparé*. Vol. 42 (janvier/mars 1990). P. 185-201

"Après quinze années de crise et de conflits sociaux majeurs liés à l'aménagement du temps de travail dans la plupart des pays européens, quel bilan peut-on tirer? Si l'on écarte le travail à temps partiel et les horaires individualisés, c'est une petite minorité de salariés qui est touchée par les réformes évoquées. La modulation des horaires intervient dans des limites conventionnelles étroites et ne vise qu'une partie des salariés de l'entreprise; le travail le dimanche ou de nuit a certes augmenté, mais dans des proportions raisonnables."

5. Tremblay, Diane-Gabrielle ; Villeneuve, Daniel. **Aménagement et réduction du temps de travail: réconcilier emploi, famille et vie personnelle.** *Loisir et société*. Vol. 20, no 1 (printemps 1997). P. 107-157

"En raison des profonds changements qui touchent à l'heure actuelle le monde du travail ainsi que celui de la famille, la sphère du travail et celle de la vie familiale et personnelle sont de moins en moins étanches entre elles. Plus que jamais, le déséquilibre de l'une a pour effet de déstabiliser l'autre; le conflit entre le travail, la famille et la vie personnelle finit ainsi par affecter le rendement au travail. Diminuer la tension entre ces deux sphères devient par conséquent une nécessité autant pour les employeurs que pour les travailleurs. Les uns comme les autres, l'expérience le démontre, peuvent tirer profit des formules d'aménagement et de réduction du temps de travail."

Chômage

6. France. Assemblée nationale. **Proposition de loi tendant à réaffirmer l'inconstitutionnalité du chômage et à inverser le processus d'inactivité des jeunes de moins de vingt-cinq ans.** Paris: Assemblée nationale. Document no 1465
7. Le Bihan, Patrice. **Temps du chômage et temps de l'entreprise.** *Études*. (Décembre 1994). P. 611-618

"Notre société arrivera-t-elle à désamorcer la violence psychologique ainsi faite aux personnes sans emploi? Saura-t-elle rétablir la communication entre ces mondes qui s'opposent par leur rapport au temps? Saura-t-elle réfléchir sur la gestion de son temps ? Examinera-t-elle le rapport entre rémunération et emploi du temps?"

Conditions de travail

8. **"Adieu les acquis sociaux?"**. *Le Nouvel Observateur*. No 1537 (21 au 27 avril 1994). P. 18-23

"Suppression du smic, baisse des salaires, réduction des acquis sociaux... Selon les libéraux, c'est la seule façon pour l'Europe de sortir de la crise et du chômage. Au lieu de dissenter, nous avons voulu vérifier sur le terrain les effets de cette politique à la coréenne en comparant trois pays: l'Angleterre, devenue depuis Margaret Thatcher la patrie du libéralisme; la France, à la législation plus flexible qu'on ne croit; l'Allemagne, qui reste fidèle à une réglementation négociée. Une enquête qui réserve des surprises."

9. **L'évolution des conditions de travail**. *Problèmes économiques*. (15 janvier, 1992). P. 5-7

"Comparer les conditions de travail à plusieurs années d'intervalle, mais en terme identiques, expose à des erreurs d'interprétation. Dans ce domaine, la statistique ne peut s'appuyer sur des formes d'enregistrement stables, comme celles de l'état civil, par exemple. Les données statistiques ne peuvent donc se présenter comme apportant une connaissance parfaitement scientifique et indiscutable. Elle doivent être confrontées aux observations de type monographique des ergonomes, et autres spécialistes du travail (psychologues, sociologues, économistes...). L'avantage irremplaçable des statistiques est de couvrir tous les secteurs, toutes les catégories d'entreprises."

10. **Six raisons de dire non au Smic-Balladur**. *Le Nouvel Observateur*. No 1530 (3 au 9 mars 1994). P. 26-28

"Pour le gouvernement, l'instauration d'un Contrat d'insertion professionnelle (CIP) payé 80% du Smic doit permettre aux jeunes d'entrer plus facilement dans la vie professionnelle. En fait, elle risque surtout d'exclure les moins qualifiés d'entre eux."

Emplois de solidarité

11. **"À propos de nouveaux emplois de service"**. *Futuribles*. No 176 (mai 1993). P. 51-55

"Face à la montée du chômage, bien rares et souvent dérisoires paraissent les propositions avancées. L'une d'elles, cependant consiste à recenser les besoins sociaux non satisfaits ou encore les besoins liés à la protection de l'environnement pour aboutir, finalement, au constat qu'il existe sans doute des gisements d'emplois d'utilité collective importants qu'il suffirait de solvabiliser ou de faire prendre en charge par la collectivité. Telle était la piste explorée par Gilbert Cette, Philippe Cunéo et alii dans le papier que nous avons publié dans la revue *Futuribles* de mars 1993(no 174) sur «Les nouveaux emplois de service, les 10 services de solidarité» qui, en substance, montrait que plus de 350 000 emplois pourraient être ainsi créés d'ici à 1998 en France au prix d'une dépense publique supplémentaire d'environ 19 milliards de Francs. Mais, outre le fait que l'évaluation est discutable et que lesdits emplois ne sont pas toujours clairement définis, ces emplois de solidarité, rétorque Anne de Beer, ne sont en définitive que des emplois de serviteurs qui, au demeurant, supposent une division du travail extrême, encore moins valorisante que les emplois de domestiques d'autrefois et que les activités informelles d'entraide qui, au moins, impliquaient des tâches diversifiées."

12. Bernatchez, Gérard. **"La revanche des sans-travail: les Mutuelles paroissiales de travail"**. *L'Agora*. Vol. 1, no 10 (juillet/août 1994). P. 26-27

"Inspirées des mutuelles d'assurance du XIXe siècle et des Caisses populaires, les Mutuelles paroissiales de travail (MTP) regroupent les sans-travail de chaque paroisse. Ensemble, ils vont constituer des Entreprises mutuelles de travail (EMT), entreprises bénévoles qui produisent des biens et des services échangeables et monnayables en heure de travail, l'unité monétaire des MTP."

13. Iacono, Geneviève. **Les emplois de proximité, de la théorie à la pratique.** *Études.* Vol. 383, no 3 (septembre 1995). P. 179-182

"Depuis deux ans, on ne compte plus les ouvrages et les articles faisant état des emplois de proximité comme piste pertinente pour relancer l'emploi. (...) Après avoir rapidement passé en revue les différents secteurs susceptibles d'être porteurs d'activités nouvelles et donc générateurs d'emplois, nous prenions le parti de nous attacher à la population des personnes âgées. Ce choix résultait à la fois de considérations locales liées à des données sociologiques inhérentes à la composition du quartier - poids démographique des personnes âgées et nombre de maisons de retraite - et de données théoriques faisant état de manière unanime d'un gisement d'activités dans ce secteur."

14. **Nouveaux emplois de services: les 10 services de solidarité.** No 174 (mars 1993). P. 5-26

"Cette étude a pour objet de proposer et d'évaluer des politiques susceptibles d'aboutir à la création du plus grand nombre possible d'emplois durables dans les services, sans fragiliser les grands équilibres économiques. Elle part du constat que la France est caractérisée, sur le long terme, par une relation emploi-croissance défavorable. Ce hiatus entre les taux de croissance de l'activité et de l'emploi, qui exprime une progression rapide de la productivité, est souvent interprété comme un signe de bonne santé économique, gage de projets futurs de compétitivité. Il laisse pourtant la population résidant en France dans une situation difficile, lourde de menaces à venir."

Entrepreneurs indépendants

15. Aubrey, Bob. **"L'entreprise individuelle. Vers un nouveau modèle de travail".** *Futuribles.* No 207 (mars 1996). P. 23-41

"Bob Aubrey décrit ici les mutations fondamentales qui, selon lui, transformeront l'univers du travail, nos modes de vie et le fonctionnement même de la société formée dont toutes les aptitudes - plus seulement les compétences professionnelles, physiques ou intellectuelles - seront mobilisées au bénéfice d'un mieux être individuel et collectif. Il dépeint une évolution possible. Souhaitable? Non souhaitable? Le débat est ouvert".

16. Paysant, Michel. **Les nouveaux modèles de travail.** *Futuribles.* No 207 (mars 1996). P. 43-48

"Le plein emploi, au sens récent du terme (salarié à temps plein à durée indéterminée) est mort. «Vive la pleine activité» proclament les optimistes qui voient émerger un monde meilleur au sein duquel l'homme serait libéré du joug salarial et deviendrait un entrepreneur indépendant pluriactif. Autour de cette question, se développent de multiples analyses sur le sens du travail, la différence entre emploi et travail, les différentes formes d'activité et la place qu'elles pourraient prendre dans l'évolution de nos modes de vie."

Organisation du travail

17. Barbier, Jean-Marie. **"Le recours à la démarche de projet: production de savoirs et production de capacités".** *Revue des sciences de l'éducation.* Vol. 8, no 1 (1992). P. 117-127

"Étude du rapprochement, dans les sociétés occidentales, entre les nouvelles formes d'organisation du travail, les nouvelles formes de formation et les nouvelles formes de recherche; examen des caractéristiques des dispositifs mis en place et des mécanismes d'articulation; la démarche de projet au coeur de ces dispositifs."

18. Bélanger, Jacques ; Breton, Gilles. **"Restructuration économique et régulation du travail: au-delà de l'approche institutionnaliste".** *Cahiers de recherche sociologique.* Nos 18/19 (printemps/automne 1992). P. 139-153

"Analyse de l'interaction entre les forces de l'économie et les changements en cours dans les entreprises en ce qui a trait à la gestion du travail."

19. Boulin, Jean-Yves ; Cette, Gilbert. **La réduction du temps de travail aux Pays-Bas.** *Futuribles.* No 222 (juillet/août 1997). P. 17-21

"Les auteurs montrent que si les Pays-Bas ont ainsi réalisé des performances bien supérieures à celles de la France, ce n'est point uniquement parce que la croissance économique a été plus forte et les gains de productivité moindres, mais essentiellement en raison d'une politique marquée par: - une réduction du temps de travail et, simultanément, une augmentation très rapide du nombre d'emplois à temps partiel; - un effort de modération salariale important, le pouvoir d'achat des salariés ayant progressé de moins de 12% de 1979 à 1996 (contre 8% en France)."

20. Bridge, William. **La conquête du travail: au-delà des transitions**. Paris: Éditions Village mondial, 1995. 295p.
HD 5701.5 B851 1995 (G)

"Tout le monde devra désormais apprendre de nouvelles façons de travailler. La deuxième et surtout la quatrième partie de cet ouvrage donneront de nombreuses indications allant dans ce sens. Si, dans certains cas, les nouveaux modes de travail supposeront l'acquisition de nouvelles compétences techniques, ils demanderont le plus souvent une qualité bien plus fondamentale: l'aptitude à trouver et à réaliser des travaux dans un monde dépourvu de postes de travail stables et clairement définis."

21. Brunkes, Bernard. "**Choisir l'emploi**". *Futuribles*. 173 (février 1993). P. 51-56

"Chaque citoyen a droit tout à la fois, à l'utilité sociale, à un revenu. Ces droits correspondent à des devoirs. Il paraissait évident au cours des dernières décennies que le respect de ces droits passait par «un emploi à plein temps pour tous». Ce n'est pas le cas actuellement. Notre société doit inventer des formes d'organisation qui assurent à tous l'exercice de ces droits."

22. Cappelli, Peter ; Rogovsky, Nicolas. "**Quelles qualifications pour les nouveaux systèmes de production?**". *Revue internationale du travail*. Vol. 133, no 2 (1994). P. 223-241

"Comment améliorer la compétitivité sans réduire le niveau des salaires? Bien des pays industriels se posent la question. Les auteurs passent en revue les caractéristiques, les réussites et les échecs des nouveaux systèmes de production (la production allégée et la haute productivité), ainsi que les qualifications qu'ils requièrent, par comparaison avec les systèmes anciens. Typiques des systèmes à haute performance, les groupes de travail participatifs, autonomes mais fortement interdépendants, impliquent souvent une mise en commun des qualifications; mais aussi la rotation des postes, la formation mutuelle à cette polyvalence et la motivation du personnel. Les auteurs examinent les perspectives d'un avenir où, les goûts des consommateurs évoluant rapidement, le marché exigera de la production flexibilité et rapidité de réaction; où il faudra également élargir l'éventail des qualifications disponibles et renforcer l'autonomie des travailleurs."

23. Chanut, Jean-Christophe. **Le travail du samedi.** *Problèmes économiques.* No 2404 (28 décembre 1994). P. 30-32

"De fait, le sacro-saint repos du samedi et du dimanche risque à l'avenir, d'être sérieusement remis en cause. Le samedi devenant une journée comme les autres, du moins pour les volontaires."

24. Clark, Ian D. **Équilibre travail-famille: une étude de la population active canadienne: dossier.** *Optimum: la revue de gestion du secteur public.* Vol. 23, no 2 (automne 1992). P. 28-78

Sommaire: Higgins, Christopher et al. "Examen de la souplesse en matière d'horaire et de lieu de travail." Duxbury, Linda et al. "Le temps consacré à un emploi rémunéré." Duxbury, Linda et al. "Examen des résultats obtenus au niveau individuel et de l'organisation." Lee, Catherine et al. "Stratégies utilisées par les parents occupant un emploi pour concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale."

25. Clinton, William J. **Memorandum on expanding family-friendly work arrangements in the executive branch, July 11, 1994.** *Weekly compilation of Presidential documents.* Vol. 30 (July 18, 1994). P. 1468

"Memorandum for heads of executive departments and agencies. Flexible work arrangements to enable federal employees to better balance their work and family responsibilities. Methods include job sharing, career part-time employment, alternative work schedules, telecommuting, and satellite work location."

26. Confédération des syndicats nationaux. **Le travail autrement, un choix de solidarités.** Montréal: CSN, 1994. 331.88 09714 C748 E96 1994

"**Le travail autrement...un choix de solidarités!** parce que les leviers économiques, financiers et budgétaires qui conditionnent largement le volume d'emplois sont encore aujourd'hui orientés en fonction du rendement à court terme du capital ou en fonction de calculs électoralistes. Les travailleuses et les travailleurs doivent s'organiser pour changer de façon draconienne ces choix politiques. Ils doivent engager les actions à leur portée qui favorisent l'emploi."

27. Corsani, A. ; Lazzareto, M. ; Negri, A. **Le bassin de travail immatériel (BTI) dans la métropole parisienne.** Paris: L'Harmattan, 1996. 272p.

(Logiques sociales)

"Qu'est-ce que le bassin de travail immatériel? Sur la base d'une enquête de terrain menée dans les secteurs de l'audiovisuel, de la mode, de la photographie et de la publicité, les auteurs analysent les nouvelles formes d'organisation du travail dans le territoire productif de la métropole parisienne. Le concept de travail immatériel doit rendre compte à la fois de la nouvelle nature de la force de travail au sein de cycle de production et de la transformation profonde de la coopération sociale."

28. **Dossier sur le travail.** *L'Express.* No 2332 (14/20 mars 1996). P. 38-47

Sommaire: "Comment nous travaillerons demain." "Une jeunesse en attente." "Je partage mon temps de travail." "Je partage mon poste avec un collègue." "Un million d'emplois nouveaux, c'est possible." "J'ai un emploi, les Assedic me les paient." "J'épargne mon temps libre." "J'ai choisi le télétravail." "Le boom attendu du travail à domicile." "Une lente évolution des esprits." "Il faut civiliser le nouveau monde du travail."

29. Drancourt, Michel. **L'administration au secours de l'emploi: les règles d'or de M. Parkinson, revues et corrigées.** *Futuribles.* No 179 (septembre 1993). P. 73-76

"Le célèbre C.N. Parkinson aurait-il eu tort de critiquer la bureaucratie qui, pourtant, est seule aujourd'hui à être capable de créer des emplois? Au travers d'une tribune à caractère satyrique, Michel Drancourt partant du constat, d'une part que le secteur productif est condamné à privilégier la productivité au détriment de l'emploi, d'autre part que nous n'avons pas été capables d'en tirer les conséquences jusqu'à adopter un autre mode d'organisation sociale, plaide pour l'augmentation du nombre de fonctionnaires."

30. Dubois, Pierre. **Flexibilité et participation.** *Forêt conservation.* Vol. 60, no 1 (avril 1993). P. 25-28

"Travailler dans une usine papetière, ce n'est plus comme avant. La polyvalence des tâches tend à remplacer la spécialisation du travail. On parle maintenant de flexibilité, de participation des travailleurs au contrôle de la qualité, de contribution à la résolution des problèmes et aux décisions dans les usines. Pour les uns, il s'agit d'une évolution normale: une nouvelle manière de produire en remplace une vieille usée par le temps. Pour les autres, c'est une simple adaptation aux difficultés économiques de l'industrie. Chose certaine, tout comme dans l'ensemble de la société québécoise, les conflits de travail se font plus rares dans les pâtes et papiers. Parallèlement aux changements bien réels dans l'organisation du travail, les directions des entreprises souhaitent responsabiliser leurs employés. Mais les dirigeants syndicaux parlent d'un discours creux qui ne sert qu'à mieux manipuler les travailleurs."

31. Freeman, Chris ; Socte, Luc ; Efendioglu, Umit. **Techniques d'information et de communication et emploi.** *Revue internationale du travail.* Vol. 134, nos 4/5 (1995). P. 651-669

"Les techniques d'information et de communication ont un formidable impact à l'échelle mondiale, annonçant sans doute une nouvelle ère, postindustrielle. Ces techniques créent et détruisent des emplois tout à la fois, elles abaissent les coûts, contiennent l'inflation et accroissent la compétitivité. S'appuyant sur des données et des analyses récentes, les auteurs évaluent la place de ces techniques dans certaines réussites économiques de ces dernières années. Dans les économies de l'OCDE, l'emploi manufacturier a progressé surtout dans les secteurs bien rémunérés, à technologie de pointe et à forte densité de savoir, où la main d'oeuvre est qualifiée. Soulignant les inquiétudes que suscite le déclin de la demande de travail non qualifié, ils concluent qu'il est indispensable de procéder à une grande réforme de l'éducation et de la formation et de créer de nouvelles formes d'emploi à l'intention des travailleurs non qualifiés, aujourd'hui exclus."

32. Galen, Michele. **Work and family: companies are starting to respond to workers needs-and gain for it.** *Business Week.* (June 28, 1993).

P. 80-84, 86, 88

"Helping employees balance their personal lives with work seems like common sense: A worker who isn't distracted by worries over babysitting or earing for a parent is better able to focus on the job. But the benefits of a family-friendly environment go beyond making life easier for employees or boosting a company's reputation with recruits."

33. Godet, Michel. **Les obstacles structurels à l'emploi.** *Futuribles.* No 180 (Octobre 1993). P. 3-28

"Le Premier ministre français Édouard Balladur, a constitué en mai 1993 un groupe de réflexion ayant pour mission d'examiner quels étaient en France les obstacles à l'emploi et de proposer «les réformes et les remèdes» qu'il conviendrait d'adopter. Alors que le groupe, placé sous la présidence de Jean Mattéoli, remettait en septembre ses recommandations au gouvernement, Michel Godet, «obsédé» par l'idée que les mesures proposées ne sont pas à la hauteur du défi» expose ici son point de vue sur le diagnostic et les propositions."

34. Grubb, David ; Wells, William. **La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de l'OCDE.** *Revue économique de l'OCDE.* No 21 (hiver 1993). P. 7-62

"Cette étude construit des indicateurs relatifs à la rigueur de la réglementation de l'emploi dans les pays de la CEE, à partir d'une description détaillée des restrictions portant sur le licenciements, les contrats de travail à durée déterminée, les agences de travail temporaire et la durée du travail. Elle examine ensuite divers indicateurs relatifs aux formes de travail, tels que le rapport entre l'emploi salarié et la proportion de la population en âge de travailler, la concentration de la distribution de la durée hebdomadaire du travail, et la proportion de travailleurs temporaires qui préféreraient occuper un emploi permanent. De nombreuses réglementations concourent à la réalisation des objectifs poursuivis, mais certains signes indiquent que la réglementation exerce aussi des effets indirects néfastes, tels qu'une réduction globale des formes de travail réglementées et une plus grande insatisfaction des travailleurs "atypiques".

35. Ibal, Bernard. **Le plein emploi des temps.** *Études.* Vol. 387, no 5 (novembre 1997). P. 467-477

"Afin que la lutte contre le chômage devienne la chance d'un mode de vie plus épanouissant, il faut éviter deux écueils: croire que le travail est fini ou croire que le seul travail professionnel conditionne l'avenir. La vraie question n'est d'ailleurs pas tant celle du travail que du temps. Le plein emploi est celui de tous les temps de vie panachés, librement choisis dans une temporalité-expression, le plus souvent rétribués dans le lien temporel du travail et de sa reconnaissance."

36. Joffrin, Laurent ; Jullien, Claude-François ; Gilson, Martine. **Emploi: ces Français qui trouvent des solutions.** *Le Nouvel Observateur.* No 1479 (11 mars 1993). P. 8-12, 16-20

Sommaire du dossier: Julien, Claude-François. "Quand les chômeurs disent: ça suffit." Gilson, Martine. "Partage: ceux qui essaient..." Têtu, Natacha. "La nouvelle vie de Christiane."

37. Lajoie, Gilles. **Dowty Aérospatiale: chaque équipe de travail devient une PME.** *Les Affaires.* Vol. 65, no 13 (27 mars 1993). P. 26

"Tout le monde a déjà entendu parler des équipes de travail à la japonaise, un concept qui vise à donner plus de responsabilités aux travailleurs d'usine. Maintenant, le fabricant de trains d'atterrissage Dowty Aérospatiale Montréal, de Mirabel tente de pousser l'expérience un peu plus loin."

38. Lapointe, Paul-André. **Modèles de travail et démocratisation: le cas des usines de l'Alcan au Saguenay 1970-1992.** *Cahiers de recherche sociologique.* Nos 18/19 (printemps/automne 1992). P. 155-182

"Analyse des divers modèles d'organisation du travail expérimentés par la direction, les salariés et leur syndicat des usines de l'Alcan au Saguenay afin de surmonter la crise du travail dans ces usines."

39. Lapointe, Paul-André ; Paquet, Renaud. **Les syndicats et les nouvelles formes d'organisation du travail.** *Relations industrielles.* Vol. 49, no 2 (1984). P. 281-302

"L'objet de cet article est d'apporter des précisions sur les positions des dirigeants syndicaux locaux à l'égard des nouvelles formes d'organisation du travail. Les résultats de l'enquête par questionnaire auprès de dirigeants de la FTQ, de la CSN et de la CSD démontrent que les positions varient selon la nature des nouvelles formes d'organisation du travail. De façon générale, les positions syndicales sont favorables et elles ont évolué en ce sens au cours des dernières années. La volonté de s'adapter à un environnement changeant, la position de la centrale syndicale et l'expérience passée sont les facteurs qui expliquent le mieux les variations des positions syndicales locales."

40. Maschino, Dalil. **Les changements de l'organisation du travail dans le contexte de la mondialisation économique.** *Le marché du travail.* Vol. 13, no 8 (août 1992). P. 6-10, 73

"Ce deuxième article fait état des principaux aspects du processus d'introduction des changements organisationnels et des résultats obtenus par les répondants."

41. Maschino, Dalil. **Les changements de l'organisation du travail dans le contexte de la mondialisation économique.** *Le marché du travail.* Vol. 13, no 7 (juillet 1992). P. 6-8, 73-80

"Ce premier article présente les résultats d'une enquête menée au printemps de 1991. Il essaie de voir si les pressions concurrentielles internationales ont incité les entreprises à modifier leur organisation du travail. Par la suite, il présente les principales caractéristiques de ces changements organisationnels."

42. Meulders, Daniele ; Plasman, Olivier ; Plasman, Robert. **Atypical employment in the EC.** Brookfield (Vermont): Dartmouth, 1994.
HD 613.5 M597a (G)

"This book looks at the problem of atypical employment in the EC and in doing so concentrates particularly on women's position in the field. **Atypical employment** incorporates all forms of employment diverging from the legal norm of the full-time open-ended contract."

43. **Le "mythe" de la création d'emplois: dossier.** *Avenir*. Vol. 8, no 2 (avril/mai 1994). P. 6-11

Sommaire: Valaskakis, Kimon. "Au lieu de "créer" des emplois, pourquoi ne pas les "découvrir?" "Le programme d'employabilité conjoint." Sarrazin, Michèle. "Le travail partagé...pas une solution miracle."

44. O'Hara, Bruce. **Put work in its place: how to redesign your job to fit your life: the complete guide to the flexible work place.** Victoria (Colombie-Britannique): Work Well Publication, 1988. HD 5109 036 (G)

"A healthy balance between work and personal life is so satisfying and so rewarding that those who have achieved it often find it hard to believe they were ever willing to settle for less. They are also aware that the benefits of putting work in its place are not merely self-centred; the whole and happy person is an asset to families, friends, co-workers and the community."

45. **Partenariat pour une nouvelle organisation du travail; livre vert.** *Bulletin de l'Union européenne*. (Supplément 4/97). P. 3-27

"Le présent livre vert traite des possibilités d'amélioration de l'emploi et de la compétitivité par une meilleure organisation du travail sur le lieu de travail. La nécessité d'améliorer la situation de l'emploi par un accroissement de la compétitivité a été au centre de la politique de l'Union européenne et a bénéficié d'un regain d'intérêt avec la publication du livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi en 1993. Depuis lors, ce thème s'est révélé principal dans toutes les réunions du Conseil européen et a constitué un élément central du pacte de confiance pour l'emploi de la Commission."

46. Payeur, Christian. **La CEQ et l'organisation du travail.** *L'Action nationale*. Vol. 84, no 5 (mai 1994). P. 679-687

"Si la réorganisation du travail et de la gestion en éducation doit partir des situations concrètes des milieux, il faut reconnaître que l'initiative doit partir du bas. Ce qui pose à nouveau la nécessité de définir le projet à porter. L'initiative même du processus doit, dans tous les milieux, consacrer au point de départ que la réforme envisagée repose sur une reconnaissance accrue du professionnalisme collectif du personnel de l'éducation."

47. Pellegrin, Jean-Pierre. **Les ressorts cachés de l'emploi.** *L'Observateur de l'OCDE.* No 185 (décembre 1993/janvier 1994). P. 37-40

"Certaines économies locales ou régionales réussissent à s'adapter aux changements structurels. D'autres n'y parviennent pas. Les raisons de cette différence sont à rechercher dans la combinaison d'un grand nombre de facteurs, dont certains - «les facteurs cachés du développement» - doivent être pris en compte pour concevoir des réponses souples et modulables aux graves problèmes d'emploi dont souffrent les pays de l'OCDE."

48. **Rethinking work: the economy is changing, jobs are changing, the workforce is changing: is America ready?** *Business Week.* (October 17, 1994). P. 74-77, 80-81, 84-98, 100, 102, 106-117

Sommaire: "The new world of work." "Ode to the water cooler." "The risk economy." "A wind blowing round the world." "It's not easy out there." " A photographic history."

49. Shire, Karen. "**Nouvelles formes d'organisation du travail et de systèmes de rémunération: le cas de General Motors en Allemagne et en Autriche**". *Cahiers de recherche sociologique.* Nos 18/19 (printemps/automne 1992). P. 217-237

"Démonstration que le changement dans l'organisation du travail est un processus essentiellement politique de négociation entre les travailleurs et le management, et qu'il prend des formes différentes selon les contextes nationaux de relations industrielles."

50. **Spécial emploi..** *Alternatives économiques.* No 213 (Numéro hors série, 3e trimestre, 1994). P. 1-47

Sommaire partiel: Clerc, Denis. "Une erreur d'analyse." Teman, Daniel. "L'inégalité devant le chômage." Kaci, Ahmed Aet; Sohlberg, Pierre. "Les habits neufs de l'emploi." Fremeaux, Philippe. "Et la réduction du temps de travail?" Rigaudiat, Jacques. "Une croissance pauvre en emplois?"
B 1995 138.

51. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec. Comité des femmes. **Attention humains en danger: le défi de la réorganisation du travail.** Québec: SPGQ, 1995.

B 1995 015

"Les futurologues qui dans les années 1970 annonçaient l'arrivée imminente de la société des loisirs, se sont bien trompés. Le travail accapare toujours la plus grosse part de la vie des gens. De plus, avec la crise des dernières années, les employeurs deviennent plus exigeants et recherchent une main d'oeuvre polyvalente pour des emplois qui se font de plus en plus précaires. Les compressions budgétaires et les coupures de postes qui marquent ces années de crise, amènent souvent une surcharge de travail pour bon nombre de travailleuses et de travailleurs."

52. Tremblay, Diane-Gabrielle. **Innovation et marchés internes du travail dans le secteur bancaire: vers un modèle multidimensionnel de l'innovation.** *Technologies de l'information et société.* Vol. 4, no 3 P. 351-380

"Présentation des transformations intervenues dans les systèmes d'emploi du secteur bancaire au Québec et en France et proposition d'un nouveau modèle théorique de l'innovation."

53. Treu, Tiziano. **La flexibilité du travail en Europe.** *Revue internationale du travail.* Vol. 131, nos 4/5 (1992). P. 533-549

"Gouvernements, employeurs et syndicats trouvent leur compte dans la flexibilité du travail, examinée ici sous l'angle des effectifs (flexibilité numérique), du temps de travail, de l'organisation (flexibilité fonctionnelle) et de la rémunération. Même si depuis vingt ans elle a beaucoup perdu de son mordant idéologique, la question conserve tout son intérêt, notamment dans l'Europe de la Communauté, où l'auteur se place pour comparer les mesures législatives qui ont été prises, les attitudes des partenaires sociaux et les effets pratiques de la flexibilité. Dans les faits toutefois, et malgré la bonne volonté des partis, la flexibilité est d'application difficile et les résultats en ont été inégaux."

54. **Vers une nouvelle organisation du travail.** *La lettre de Matignon.* No 441 (21 mars 1994). P. 3

"L'accord salarial du 9 novembre 1993 s'articule autour de trois objectifs: la revalorisation salariale, les efforts pour l'emploi (développer le temps partiel) et les mesures d'accompagnement social (essentiellement les modalités de la cessation progressive d'activité - CPA). Sur ces deux derniers thèmes, le ministre de la Fonction publique a défini les orientations du projet de loi spécifique à la fonction publique, et précisé les dispositions incluses dans le projet de loi sur la famille, ces deux textes devant être examinés à la prochaine session parlementaire."

Partage du travail

55. Acar, Bruno. **Le partage du travail: de la réduction de la durée du travail à l'émergence d'un droit des repos.** *Droit social.* No 5 (mai 1994).
P. 456-472

"Le présent article a pour seule ambition d'essayer de dégager les principaux éléments de continuité et de rupture ayant caractérisé depuis 1982 le thème du partage du temps de travail. De ce regard sur notre passé proche, il ressort que l'intérêt du débat actuel résulte moins de la résurgence d'un objectif, le partage du travail, qui n'a cessé depuis dix ans d'être au coeur des politiques de l'emploi, que d'une réflexion nouvelle en faveur de l'outil le plus contesté pour y parvenir, la durée légale du travail."

56. Aznar, Guy. **La semaine de quatre jours.** *Futuribles.* (Novembre 1993).
P. 65-70

"Guy Aznar nous rappelle ainsi quelques vérités élémentaires concernant les 32 heures, ou la semaine de quatre jours. Mais surtout, il souligne qu'au-delà de la discussion sur le partage du travail, la vraie question est celle des revenus et du "partage des richesses produite sans travail."

57. Aznar, Guy. **Le travail, c'est fini: à plein temps, toute la vie pour tout le monde et c'est une bonne nouvelle.** Paris: Belfond,1990. 237 p.
HD 4901 A995t (G)

"Notre civilisation est en train de vivre un changement fondamental, provoqué par le développement des nouvelles technologies qui produisent désormais des richesses avec une quantité décroissante de travail. Face à ce phénomène, l'alternative est simple: ou bien, arc-boutés sur le dogme du plein temps, nous devons nous résigner à une société à deux vitesses; ou bien nous organisons le grand partage qui verra chacun travailler progressivement moins, et cela suivant des normes différentes de celles d'aujourd'hui."

58. Aznar, Guy. **Travailler moins pour travailler tous: 20 propositions.** Paris: Syros,1993. 267 p.
HD 5110.5 A995 t (G)

"Travailler moins sans diminuer les revenus suppose, pour compenser la perte de salaire, d'inventer un concept nouveau, le deuxième chèque, financé par des mesures diverses: une meilleure rentabilité des machines, une répartition différente du financement du chômage, une réorganisation des prélèvements obligatoires."

59. Bastian, Jens. **Work sharing: the reappearance of a timely idea.** *Political Quarterly*. Vol.65 (July-September 1994). P. 302-312

"Such influential rightist politicians as the former French employment minister and current President of the National Assembly, Philippe Séguin, are now arguing that the four-day work week can no longer be considered "socialist lunacy"and must be discussed as a serious possibility to stem the shedding of jobs that has imperilled France's social cohesion. In that respect, a taboo about work sharing in conservative parties and business associations is effectively beginning to crumble. At the same time some of the ideas articulated in Brussels amongst trade unions and social democratic parties transcend the established left-right divide: what matters is unemployment. In particular the apparent U-turn concerning full wage compensation for shorter working hours mirrors as much a process of organisational learning as adaptation to market imperatives."

60. Beatson, Mark. **Progress towards a flexible labour market.** *Employment Gazette*. Vol. 103 (February 1995). P. 55-66

"Examines trends in part-time, temporary, and self-employment, working time, wage determination, and links between employment, hours worked, and output; 1971-1994; Great Britain."

61. Blum, René. **Le partage du temps de travail dans le respect des équilibres économiques.** Paris: L'Harmattan: 1995. 142 p.
331.2572 B658 1995

"Une solution radicale permet d'absorber le chômage: le partage du temps de travail. Cette solution ne doit pas augmenter les charges de l'entreprise pour éviter de déséquilibrer l'économie. Le présent ouvrage explique comment cela est possible, sans sacrifice financier pour les bas et moyens revenus et avec un sacrifice minimum pour les hauts revenus: par l'utilisation d'une technique, celle de la "triple compensation", qui est développée dans cet ouvrage."

62. Boisard, Pierre. **Le partage du travail dans l'impasse.** *Esprit*. (Août/septembre 1994) Nos 8/9 P. 44-63

"Dossier: les pièges d'une idée simple; le mythe du temps libéré en France."

63. Bresson, Yoland. **Le partage du temps et des revenus.** Paris: Economica, 1994. 104 p.

HD 5110.15 B843p (G)

"Il nous faut rompre avec le strict lien Emploi-Revenu, caractéristique du salariat. Chaque individu, parce qu'il existe, parce qu'il est un potentiel d'échange de temps, quels que soient son âge, son sexe, sa profession, qu'il travaille ou non, doit recevoir un Revenu d'existence. Le revenu d'existence ainsi alloué à tous, inconditionnellement, est cumulable avec des revenus d'activités, quelles qu'en soient les formes."

64. Chanut, Jean-Christophe. **Quatre jours de travail, trois jours de repos: un bilan de l'expérience des 4X10 à Peugeot-Poissy.** *Problèmes économiques.* No 2270 (8 avril 1992). P. 25-27

"Quatre jours de travail et trois jours de repos. La nouvelle organisation du travail de Peugeot-Poissy a incontestablement amélioré la productivité. Sur le plan social, le bilan est plus mitigé."

65. Chapin, Vincent J. **Besoins de la vie professionnelle et personnelle: l'option d'un emploi partagé: un ouvrage de référence.** Ottawa: Travail Canada, 1990. 3, 37 p.

CAN 74 M3 C4 QSCF

66. Denantes, Jacques. **Entre le chômage et l'emploi, la précarité.** *Études.* (Juillet/août 1994). P. 63-67

"Dans sa définition la plus simple, un emploi résulte d'une transaction marchande par laquelle une rémunération s'échange contre du travail. Mais tous ceux qui ont perdu un emploi stable ou qui ont craint de le perdre savent qu'il signifie beaucoup plus qu'une rémunération. Il représente un lien social qui fonctionne à base de réciprocité et dans lequel ce qui s'échange relève de l'économie du don autant que de celle du marché.... Il n'y a pas de lien social dans les emplois précaires, car il y manque la durée dans laquelle chacun peut donner, recevoir et s'engager à rendre tôt ou tard. Certains peuvent librement décider de s'en passer, mais c'est contre leur gré que la plupart des précaires supportent, avec les chômeurs, le poids du partage du travail, et sans même que cela leur soit compté."

67. Husson, Michel. **Le volume de travail et son partage: étude comparative de sept grands pays.** *Problèmes économiques.* (2 mars 1994). P. 24-30

"Le partage dont il est question ici désigne le mode de répartition des heures de travail entre un certain nombre de personnes disposant d'un emploi. En effet, un niveau donné d'activité économique requiert, compte tenu du niveau de la productivité du travail, un certain nombre d'heures de travail, autrement dit un certain volume de travail, pour reprendre l'expression assez naturelle proposée par André Gorz. Ce volume de travail va ensuite «s'incarner» en un certain nombre d'emplois, en raison de différents paramètres que l'on peut condenser en une grandeur abstraite, qui est la durée moyenne apparente du travail."

68. Lenglet, François. **Le débat sur le partage du travail en France: Où en est-on?** *Problèmes économiques.* No 2479 (19 juin 1996). P. 1-5

Texte déjà publié dans **l'Expansion** du 7-20 mars 1996 sous le titre: «Travailler moins, nécessaire ou suicidaire?»"

69. Liddel, Scott. **Compensated worksharing: an alternative to layoffs.** Denver (Colorado): National Conference of State Legislatures, 1991. 5 p. (State legislative report) Vol. 16, no 2 (avril 1991)
328.73 07 S797 16 02

"While several states have operated successful, if limited short-term compensation (STC) programs, legislators considering the possible use of STC in their states must be aware of factors that might affect the potential success of compensated worksharing. First, STC is a short-term solution to a temporary problem. Most states restrict any form of UI benefits to 26 weeks and none of the current STC states allow payments beyond this limit. STC is not designed to be used as a tool to downsize a firm or account for permanent adjustments in employment patterns. Second, the STC program should be in place at the onset of recessionary conditions."

70. Loubet, Daniel ; Blasco, Philippe. **Le partage du travail et son organisation dans l'entreprise.** Paris: Ed. d'Organisation, 1994. 93 p.
HD 5110.6 F815 L886p 1994 (G)

"Peut-on partager le travail non pas simplement en termes de «partage du gâteau», mais en vue de mieux gérer les organisations, d'améliorer la qualité des services, de préserver les savoir-faire et bien sûr, de créer de l'activité et de l'emploi, partager le salaire, le temps, les postes, le savoir-faire, les employeurs? Ce livre part des problèmes concrets rencontrés sur le terrain, des initiatives existantes, et s'efforce de dégager les conséquences d'un partage du travail pour chacun: nouveaux entrants potentiels dans le monde du travail, salariés d'aujourd'hui, mais aussi entreprises et organismes publics."

71. Maccio, Charles. **Solidarité par le partage du travail et des revenus: l'humanité face aux changements.** Lyon (France): Chronique sociale, 1995. 299 p.

HD 5110.5 M125s 1995 (G)

72. Michel, Dominique. **Les enfants perdus du travail partagé.** *Le nouvel économiste.* No 949 (10 juin 1994). P. 78

"Les salariés de Montabert avaient accepté de réduire leur temps de travail, et leurs salaires, pour éviter des licenciements. Un exemple. Las, aujourd'hui, un entrepreneur américain demande à nouveau des licenciements. Contre-exemple."

73. **Partage du travail.** *Problèmes économiques.* No 2404 (28 décembre 1994). P. 1-21

Sommaire: "De quoi parle-t-on ?" "Quels effets sur l'emploi?" "Neuf expériences industrielles." "La portée du modèle Volkswagen."

74. **Partager le travail entre nous.** *L'Église canadienne.* Vol. 27, no 5 (mai 1994). P. 138-143

"Pouvons-nous partager le travail? C'est à notre portée et pas nécessairement plus coûteux. En réalité on peut escompter plusieurs avantages, pour les entreprises comme pour les personnes, surtout si l'on tient compte de l'amélioration conséquente de la qualité de vie générale au travail dans les familles."

75. **Partager le travail: la solidarité contre le chômage.** Genève: Labor et Fidès, 1995.

Travaux publiés en commun par la Commission nationale suisse Justice et Paix et l'Institut d'éthique sociale de la FEPS.

HD 5110.5 P273 1995 (G)

76. Ray, Jean-Emmanuel. **Partage du travail et plan social.** *Droit social.* No 5 (mai 1994). P. 444-455

"Aujourd'hui, deux formes de partage du travail peuvent être constatées: d'une part, le partage offensif: il s'agit, au niveau macro-économique, d'abaisser la durée moyenne du travail pour créer des emplois. D'autre part, le travail défensif est beaucoup plus modeste: il se situe au niveau de l'entreprise confrontée à un problème de sur-effectifs, et constitue l'une des alternatives aux licenciements économiques. Il n'est plus ici question de créer des emplois, mais de sauvegarder, dans la mesure du possible, ceux qui existent."

77. **Le travail à temps partagé: un outil d'intervention important.** *Bulletin sur les relations du travail.* Vol. 25, no 261 (mars 1994). P. 9-12

"Le programme de travail à temps partagé du gouvernement fédéral évite des mises à pied et permet aux entreprises de conserver leur personnel hautement qualifié mais répond difficilement aux changements structurels de l'économie."

78. Valette, François. **Partage du travail; une approche nouvelle pour sortir de la crise.** Paris: L'Harmattan, 1993. 250 p.
331.2572 0944 V168 1993

"*Partage du travail, une nouvelle approche pour sortir de la crise*, est un plaidoyer pour le développement du travail à temps partiel et de la pluri-activité. On sait que les perspectives en matière d'emploi sont loin d'être souriantes. La question du partage du travail ne se pose donc plus dans les mêmes termes qu'il y a dix ans, quand on s'inquiétait de la montée du chômage. Tout le monde maintenant en parle, et à droite comme à gauche on ne demande plus «faut-il partager?» mais plutôt «comment le faire?»"

Réduction du temps de travail

79. **35 heures: la course d'obstacles.** *Le Nouvel Observateur.* No 1716, (22 septembre au 1er octobre 1997). P. 4-12

"À quelles conditions la réduction à 35 heures hebdomadaires du temps de travail pourrait-elle créer des emplois? Quelles concessions les salariés devraient-ils faire pour que l'opération réussisse? Quel compromis les chefs d'entreprise devraient-ils négocier pour tirer avantage d'une réforme dont ils ne veulent pas? Comment le gouvernement peut-il imposer cette révolution sans renier ses promesses? Enquête sur une course d'obstacles."

80. **"Les 35 heures sont-elles antisociales ?"** *Le Point.* No 1326, 1998. P. 73-75

"Deux experts du social, l'un et l'autre de gauche, s'interrogent sans tabous sur l'efficacité de la réduction du temps de travail."

81. **L'aménagement et la réduction du temps de travail au Québec; réalité et perspectives pour les travailleurs.** Québec: Conseil du statut de la femme, 1990. 212 p.

A11 S8 C374 1990

"Au cours de la présente étude, nous laisserons de côté ces formes générales de réduction du temps de travail pour nous intéresser plutôt aux mesures volontaires et, donc, plus sectorisées d'aménagement et de réduction du temps de travail: horaire flexible, semaine comprimée, réduction volontaire de la journée et de la semaine de travail, partage de poste ou de travail, congés de longue durée, retraite graduelle. Notre attention se centrera principalement sur le secteur privé de l'économie, bien que nous ferons également état des résultats d'études réalisés sur le secteur public."

82. **Aménager son temps de travail ou le réduire, le choix des Québécoises.** Québec: Conseil du statut de la femme, 1990. 8 p.

A11 S8 C374r 1990

"Résumé de l'étude du Conseil du statut de la femme intitulé: *L'aménagement et la réduction du temps de travail au Québec: réalités et perspectives pour les travailleurs.*"

83. Bernard, Catherine. **"Quelle réduction du temps de travail?"**. *Problèmes économiques*. (21 juillet 1993). P. 4-7

"Le chômage est sans doute la pire façon de partager le travail, en favorisant l'exclusion. À droite comme à gauche, on cherche des solutions. Des entreprises ont déjà la leur."

84. Boulin, Jean-Yves ; Cette, Gilbert. **Réduire la durée du travail: l'exemple des Pays-Bas.** *Futuribles*. No 222 (juillet/août 1997). P. 13-21

"Les auteurs montrent que si les Pays-Bas ont ainsi réalisé des performances bien supérieures à celles de la France, ce n'est point uniquement parce que la croissance économique a été plus forte et les gains de productivité moindres, mais essentiellement en raison d'une politique marquée par: - une réduction du temps de travail et, simultanément, une augmentation très rapide du nombre d'emplois à temps partiel; - un effort de modération salariale important, le pouvoir d'achat des salariés ayant progressé de moins de 12% de 1979 à 1996 (contre 8%)."

85. Bureau international du travail. **Le travail à temps partiel: quatrième question à l'ordre du jour.** Genève: Bureau international du travail, 1994. 102 p.

331.0621 B952r

"On trouvera ci-après l'essentiel des réponses reçues du projet de convention et du projet de recommandation concernant le travail à temps partiel. Ces réponses seront suivies, s'il y a lieu, de brefs commentaires du Bureau."

86. Cahuc, Pierre ; Granier, Pierre. **Réduction de la durée du travail, chômage et croissance.** *L'actualité économique.* Vol. 74, no 4 (décembre 1994). P. 453-476

"L'objet de cet article est d'étudier la relation entre l'emploi agrégé et la durée du travail en prenant en considération l'accumulation du capital et la création d'entreprises lorsque les salaires sont négociés. L'intérêt essentiel d'une telle approche est de montrer que la relation entre la durée du travail et l'emploi est différente à l'équilibre partiel et à l'équilibre général."

87. Cazes, Gilles. **XIe Plan: des politiques d'emploi contestables.** *Futuribles.* No 174 (mars 1993). P. 27-30

"Parmi les recommandations élaborées par les Commissions du XIe Plan français, figurent notamment l'établissement d'une franchise des cotisations sociales et bien évidemment, la réduction du temps de travail. Le papier qui suit critique la manière selon laquelle serait financée cette franchise dont l'opportunité en elle-même n'est pas remise en cause et souligne combien les propositions formulées sur la réduction du temps de travail sont «régressives» par rapport à «l'expérience de 1982» et aux enseignements que l'on a pu tirer des politiques et des expériences françaises et étrangères rapportées dans le numéro spécial de *Futuribles* sur la réduction et l'aménagement du temps de travail."

88. Cette, Gilbert. **Emploi: du bon usage de la réduction du temps de travail.** *La recherche.* No 268 (septembre 1994). P. 956-962

"La réduction du temps de travail est-elle la solution au problème du chômage massif qui frappe les pays industrialisés? Comment une telle réduction peut-elle aboutir pour certains économistes, à une création d'emplois insignifiante, et pour d'autres, à une diminution de moitié du chômage? Comme l'explique Gilbert Cette, les économistes s'accordent sur les mécanismes macro-économiques mis en jeu. Les divergences se situent dans l'application des hypothèses faites a priori sur les comportements des individus ou des entreprises. Selon le point de vue développé ici, la réduction du temps de travail ne peut constituer la solution miracle à ce problème de chômage massif."

89. Cette, Gilbert. **Temps de travail, modes d'emplois: vers la semaine de quatre jours?** Paris: La Découverte, 1994. 249 p.
HD 6064 C423t 1994 (G)
"Les auteurs montrent, à partir d'une analyse historique, que la réduction de la durée du travail est une évolution inéluctable, car elle répond à une demande permanente d'amélioration des conditions de vie. Mais elle peut aussi, dans certaines conditions, constituer un moyen d'accroître le niveau de l'emploi sans pénaliser les entreprises ou les finances publiques. Les auteurs en apportent la démonstration, en mobilisant pour cela un nombre considérables d'études empiriques et théoriques, tant micro que macroéconomiques."
90. **Chômage: les moyens d'en sortir.** *Futuribles*. No 222 (juillet/août 1997).
P. 65-77

"Michel Rocard, Premier ministre du gouvernement français de 1988 à 1991, a publié en novembre 1996 un ouvrage dans lequel il analyse les principales causes de la crise économique et sociale - particulièrement le chômage - qui sévit en France et propose les «moyens d'en sortir», notamment par une réduction du temps de travail. L'actualité du propos reste vive. Néanmoins Gilbert Cette conteste ici le bien-fondé de l'analyse et, outre le reproche adressé au Premier ministre de ne point avoir mis en oeuvre la politique qu'il préconise, critique la solution proposée. Michel Rocard, à son tour, lui répond."
91. Daly, John. **The four-day.** *Macleans*. (March 14, 1994). P. 36-40

"Thousands of Canadians are switching to a shorter workweek. But will it help cure the unemployment crisis?"
92. France. Assemblée nationale. **Proposition de loi relative à la réduction du temps de travail à trente-cinq heures hebdomadaires.** Paris: Assemblée nationale, 1994. Document no 1261
93. France. Assemblée nationale. **Proposition de loi tendant à fixer trente-cinq heures sans réduction de salaire la durée hebdomadaire de travail.** Paris: Assemblée nationale, 1994. Document no 1187

94. France. Assemblée nationale. **Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales sur l'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et présenté par M. Jean Le Garrec.** Paris: L'Assemblée,1998. 67 p. Document no 984

Titre de la couverture: **35 heures: une avancée à négocier**

"La réduction du temps de travail est maintenant une réalité dans les textes, elle doit devenir la réalité dans la vie quotidienne. Pour cela, il reste devant nous l'essentiel, c'est-à-dire l'engagement de négociations qui permettent de trouver les bons compromis entre les aspirations des salariés et les exigences des entreprises et de leurs marchés."

95. Gubian, Alain. **Les 35 heures et l'emploi: la Loi Aubry de juin 1998.** *Regards sur l'actualité.* No 245 (novembre 1998). P. 15-33

"L'objectif de la Loi «Aubry» est prioritairement la création d'emplois. Depuis quelques années de nombreux travaux économiques ont rappelé l'importance des effets potentiels sur l'emploi des politiques de réduction du temps de travail au regard d'autres politiques de l'emploi, mais également et surtout, les conditions de succès de la réduction du temps de travail."

96. Holeman, R. **La retraite au secours de l'emploi.** *Économie et humanisme.* No 329 (juin 1994). P. 86-92

"Il convient donc de trouver une solution qui concilie une parfaite neutralité pour l'entreprise (en terme de coût direct du travail) avec une forte motivation de la part des salariés pour arbitrer en faveur d'une réduction de leur temps d'activité. Pour ce faire, une des voies à explorer consiste à aborder parallèlement les questions de l'emploi et du financement des pensions: la concomitance entre le caractère insoutenable du chômage et la mise sous tension du système de retraite par répartition, conduisant à chercher la résolution de ces deux problèmes dans leur traitement simultané et réciproque."

97. Lehndorff, Steffen. **La redistribution de l'emploi en Allemagne** . *Futuribles*. (février 1995). P. 5-20

"Tandis que les Français n'en finissaient pas de débattre et de théoriser sur la réduction du temps de travail et ses effets présumés, les Allemands négociaient, expérimentaient et, sur cette base, peuvent aujourd'hui dresser un premier bilan. Tel est l'objet de l'article de Steffen Lehndorff qui rappelle tout d'abord les termes du célèbre accord intervenu chez Volkswagen, suivi comme l'on sait d'une série d'autres accords et conventions collectives négociés au sein de diverses entreprises et étendus à plusieurs branches."

98. **Pourquoi l'Allemagne réussit mieux**. *Le Point*. (11 février 1995). P. 28-34 +

"Décidé à attaquer de front le problème du chômage, le chancelier allemand mise désormais sur la réduction du temps de travail assortie d'une baisse de travail. Patronat, syndicats et salariés acceptent de jouer le jeu."

99. Québec (Province). Ministère de l'emploi. Direction des politiques. **Rapport du Ministère de l'emploi sur la réduction et l'aménagement du temps de travail**. Québec: La Direction, 1995. 10, 153 p.
E46P64 A29 R43 1995

"Ce document constitue un outil de travail visant à identifier des pistes d'intervention pour le Québec. Il s'agit essentiellement d'examiner les divers moyens qui permettent de réduire ou d'aménager le temps de travail de façon à limiter les excès qui existent dans ce domaine dans le but d'augmenter le nombre d'emplois disponibles."

100. **La réduction du temps de travail en France**. *Futuribles*. No 205 (janvier 1996). P. 21-37

Sommaire: Boulin, Jean-Yves et al. "Réduction du temps de travail: le point de vue des salariés de la chimie." Boulin, Jean-Yves; Cette, Gilbert. "L'enquête métallurgique: similitudes et différences avec la chimie." Ottavi, Alain; Tuchsirer, Carole. "Le point de vue des agents de l'ANPE."

101. **La réduction du temps de travail peut-elle vraiment faire diminuer le chômage?: 35 heures: la course d'obstacles.** *Le Nouvel Observateur*. No 2228 (25 septembre 1997). P. 4-12

"À quelles conditions la réduction à 35 heures hebdomadaires du temps de travail pourrait-elle créer des emplois? Quelles concessions les salariés devraient-ils faire pour que l'opération réussisse? Quel compromis les chefs d'entreprise devraient-ils négocier pour tirer avantage d'une réforme dont ils ne veulent pas? Comment le gouvernement peut-il imposer cette révolution sans renier ses promesses? Enquête sur une course d'obstacles."

102. **Table ronde: comment appliquer les 35 heures?** *Revue politique et parlementaire*. Vol. 100, no 993 (avril 1998). P. 72-91

"La loi sur les 35 heures une fois votée par le Parlement, il s'agit d'en préciser désormais les conséquences sur le terrain. Une table ronde réunissant certains partenaires sociaux, gouvernementaux et économistes organisée par la *Revue Politique et Parlementaire* et animée par Christian de Boissieu, a tenté de tracer le scénario du passage aux 35 heures. Plusieurs questions ont été posées: quel est le coût budgétaire du système incitatif mis en place? Doit-on compter sur un simple redéploiement des aides à l'emploi? Enfin, cette mesure est-elle susceptible de créer des emplois et de contribuer à une réduction significative du chômage en France? Dernier point: comment s'effectuera la négociation? Doit-elle être décentralisée et ce, au niveau de la branche ou de l'entreprise?"

103. Tonnelé, Arnaud. **Le temps et l'organisation: réflexions sur la réduction du temps de travail.** *Problèmes économiques*. No 2434 (16 août 1995). P. 25-27

"Le propos est ici modeste et part du principe que la réduction du temps de travail peut permettre d'éviter de licencier, ce qui est déjà beaucoup. L'on souhaiterait montrer que les obstacles au temps partiel sont encore trop nombreux pour que cette option puisse être choisie spontanément et individuellement par un grand nombre de salariés - espoir de nombreuses entreprises - et que seule une refonte intellectuelle du problème permettra de contrer les réticences qu'ils expriment face à ce projet."

104. Tremblay, Diane-Gabrielle. "**L'aménagement et la réduction du temps de travail: une réponse au problème de l'exclusion?**". *Contre l'exclusion, repenser l'économie*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec, 1995. P. 99-121

305 A849 1994

"Il faudra élargir la réflexion et multiplier les expériences en matière d'aménagement du temps de travail. Jusqu'ici, le Québec n'a pas été très innovateur en la matière, même s'il a adopté un programme en 1984 et vient d'en introduire un nouveau en 1994. Ces deux programmes n'ont pas fait l'objet d'une bonne promotion, de sorte que peu d'entreprises s'y sont intéressées. Il faut donc se remettre à la tâche et réfléchir aux avenues que peut offrir l'aménagement du temps de travail. Sinon, le «partage» continuera de se faire de toute manière, mais il restera inégalitaire."

Retraites anticipées

105. Okba, Mahrez. **Le pour et le contre des retraites avancées**. *L'Observateur de l'OCDE*. No 185 (décembre 1993/janvier 1994). P. 34-40

"La croissance des départs anticipés résulte de l'interaction entre les incitations d'origine publique et privée. L'encouragement accru aux départs anticipés a soulevé des questions essentielles tant sur le plan des politiques de sécurité sociale que sur celui de la cohérence entre ces dernières et les politiques du marché du travail. Il y aura toujours des travailleurs qui choisiront de partir en retraite anticipée, pour des raisons liées à l'état de santé, à des charges familiales ou tout simplement pour avoir plus de loisirs. Mais sur le plan économique et social, rien ne justifie que l'on continue d'encourager ce choix à grande échelle."

Revenu minimum garanti

106. Dore, Ronald. **Incurable unemployment: a progressive disease of modern societies?** *Political Quarterly*. Vol. 65, no 3 (July/September 1994). P. 285-301

"How does a basic income produce these benign «dignity effects»? In the first place because, although those still capable of taking part in the paid economy would be richer as well as doubtless having a more interesting life, the fact that those living quietly on their citizen's income would include eccentrics and poets and those who hate being organized as well as those not bright enough to get a paid job, should take away the indignity, but still make it possible to maintain some kind of social solidarity."

107. Euzéby, Chantal. **Du revenu minimum d'insertion au revenu minimum d'existence.** *Futuribles*. No 177 (juin 1993). P. 41-53

"Si l'instauration en décembre 1988 en France d'un Revenu Minimum d'Insertion (RMI) répondait à une véritable urgence (la lutte contre la grande pauvreté résultant d'un chômage que l'on estimait conjoncturel), le dispositif - reconduit presque à l'identique en juillet 1992 - est sans doute aujourd'hui dépassé dans la mesure où, de toute évidence, la croissance économique, même lorsqu'elle intervient, n'entraîne plus comme jadis la création d'emplois et que celle-ci, lorsqu'elle a lieu, ne permet plus d'endiguer le chômage. Cette mesure en vérité a été adoptée à une époque aujourd'hui révolue durant laquelle on croyait encore au retour du plein emploi. Les temps ayant changé, le moment est venu, selon Chantal Euzéby, d'y substituer un Revenu Minimum d'Existence (RME) qui, dissociant le partage de la richesse nationale de l'emploi, serait versé à chaque individu de sorte, qu'assurant une redistribution plus efficace (et à chacun un matelas de sécurité), il permette un aménagement plus souple du temps de travail et du temps libre, le pari étant qu'un meilleur partage de l'emploi s'instaure alors quasi mécaniquement."

Semaine de quatre jours

108. Larratourou, Pierre. **Du temps pour vivre: la semaine de quatre jours à la carte.** Paris: Flammarion, 1995. 170 p.
HD 5109 L334d 1995(G)

"Pourquoi la semaine de quatre jours est-elle une solution à privilégier dans la lutte contre le chômage? Comment peut-elle créer d'emplois? À quelle baisse de salaire pouvons-nous consentir? Comment l'entreprise restera-t-elle compétitive? L'État a-t-il les moyens de cette réforme? La France peut-elle s'y engager la première? Que ferons-nous du temps ainsi libéré? Arguments, propositions, témoignages de nombreuses personnalités du monde économique et politique font de ce livre un véritable guide de la réduction du temps de travail."

109. Larratourou, Pierre. **Vers la semaine de 4 jours à la carte...** *Études*. Vol. 382, no 3 (mars 1985). P. 331-339

"Historique du débat, en France, sur la semaine de quatre jours."

110. **Partage du travail: le grand débat.** *L'Express*. No 2207 (28 octobre 1993). P. 27-31

"La semaine de quatre jours pour sauver l'emploi et vivre mieux? Hier considérée comme farfelue, cette idée est aujourd'hui prise de plus en plus au sérieux en France. À l'origine de ce retournement, un ingénieur-conseil de 29 ans, Pierre Larrouturou. Qui est-il? Quelles sont ses propositions? Peuvent-elles marcher?"

111. Wallace, Bruce. **Reward or sacrifice.** *Macleans*. (March 14, 1994). P. 38-40

"Many workers and employers, as well a chorus of economists, argue that the four-day week is, at best, a short-term solution for companies in crisis. At worst they regard it as a gimmick that will only worsen Europe's unemployment problem. Far from imposing new rules on working hours, some experts say, governments should be trying to relax some of the rules and regulations that make labor in Europe more expensive there than anywhere else in the world."

Temps de travail

112. Blanc-Jouvan, Xavier. **"La flexibilité du temps de travail".** *Revue internationale de droit comparé*. Vol. 42 (avril/juin 1990). P. 693-724

"Le phénomène de la flexibilité a aujourd'hui une portée très générale et son application au temps de travail n'en constitue qu'un des aspects particuliers - peut-être l'un des spectaculaires. On a justement pu faire remarquer que, même si le processus actuel ne concerne, en fait, qu'une minorité de salariés, son importance est extrême pour le développement du droit du travail et, par son effet «déstabilisateur», il est sans aucun doute l'un des éléments majeurs de la crise que traverse ce droit à l'époque contemporaine. Pour autant que l'on puisse s'aventurer à prévoir l'avenir, il semble même probable qu'il survivra à cette crise et qu'il entraînera dans notre système de relations industrielles des transformations durables et salutaires."

113. Boulin, Jean-Yves. **Durée et organisation du temps de travail en Europe.** *Travail et emploi*. Vol. 10, no 4 (1989). P. 29-45

114. Boulin, Jean-Yves. **Négociations sur le temps de travail: les incohérences françaises.** *Futuribles*. No 212 (septembre 1996). P. 79-80

"Durant la première quinzaine du mois de juillet, un sommet social a été réuni, à l'initiative du Gouvernement français, afin de tirer un premier bilan des négociations de branche sur l'aménagement-réduction du temps de travail initiées par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995. À partir de là et compte tenu du bilan que l'on peut tirer des négociations de ces neuf derniers mois, de nouvelles initiatives devraient être prises, dont on peut imaginer qu'elles viseront à inciter les partenaires sociaux des branches à poursuivre leurs efforts, mais sur la forme desquelles on peut s'interroger: simple discours incantatoire; support législatif traçant, enfin, des orientations précises; incitations financières auprès des entreprises afin qu'elles débordent et dynamisent l'espace conventionnel de branche."

115. Canada. Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail. **Rapport.** Hull: Développement des ressources humaines Canada, 1994. 105,96 p.
MP43-336 1994

"Dans ce rapport, le Groupe consultatif examine le contexte social et économique de la vie professionnelle au Canada et décrit les tendances actuelles en matière de répartition de travail ainsi que leurs répercussions sur les emplois et la vie familiale. Il y passe également en revue un certain nombre de méthodes innovatrices pour l'aménagement du temps de travail, lesquelles sont de plus en plus utilisées dans les secteurs tant public que privé. Le rapport se termine sur des recommandations quant aux programmes, politiques et instruments qui pourraient être utilisés pour répartir différemment le temps de travail."

116. Charbonnier, C. **La flexibilité du temps de travail.** Paris: Technique et documentation, 1994. 384 p.

HD 5109.2 F 815 C469f 1994 (G)

117. Dumoulin, Eric ; Lombard, Delphine. **Le guide de l'aménagement du temps de travail.** Paris: Édition d'organisation, 1995.

HF 5549.5 T5 D895g 1995 (G)

118. **La flexibilité du temps de travail: négociations collectives et intervention de l'État.** Paris: Organisation de coopération et de développement économique, 1995. 231 p.

331.2572 F619 1995

"Depuis une dizaine d'années, l'intérêt pour un aménagement plus souple du temps de travail s'est considérablement accru, parallèlement à la volonté des pouvoirs publics de réduire la durée du travail et d'instaurer le partage du travail pour lutter contre le chômage persistant. Toutefois, cette question a pris une importance particulière; dans une certaine mesure, le débat sur le temps de travail qui portait sur les aspects quantitatifs s'est déplacé au profit des aspects qualitatifs en ce sens que la question de la durée du travail est aujourd'hui liée à celle de l'aménagement souple des horaires de travail ou est même éclipsée par celle-ci. En fait, si la tendance à la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail, amorcée dans les années 50, a cessé ou s'est ralentie dans la plupart des pays, le phénomène de diversification du temps de travail s'est amplifié dans l'ensemble de la zone de l'OCDE."

119. France. Assemblée nationale. **Proposition de loi tendant à favoriser l'expérimentation relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.** Paris: Assemblée nationale, 1995. 11 p. Document no 2325

120. France. Assemblée nationale. **Rapport fait au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi, modifiée par le Sénat tendant à favoriser l'expérimentation relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et modifiant l'article 39 de la loi no 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, par M. Yves Nicolin, député.** Paris: l'Assemblée, 1996. 29 p. Document no 2760

"Il faut rappeler que l'objet de la proposition de loi est de lever les «verrous» qui entravent l'application de l'article 39 de la loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993, article qui instaure un dispositif de soutien financier aux entreprises qui annualisent et réduisent leur temps de travail tout en recrutant des salariés supplémentaires."

121. Frichet-Thérion, Elisabeth ; Taillac, Lionel de. **Les horaires atypiques: leur application.** *Problèmes économiques.* (21 août 1991). P. 18-23

"Au cours de ces dernières années, les entreprises ont largement mis en oeuvre les horaires atypiques qui tendent aujourd'hui à devenir la norme. Cette diversification résulte tant de la loi qui a été largement modifiée que de pratiques sauvages. Ses effets sont profonds et durables sur le système des relations de travail."

122. Gassner, Peter. **Aménagement du temps de travail chez BMW.** *Travail: le magazine de l'OIT.* No 15 (mars/avril 1996). P. 20-21

"La flexibilité des horaires et l'aménagement individualisé du temps de travail sont des éléments très importants pour la création d'un lieu de travail orienté vers le progrès d'une culture d'entreprise. Une telle démarche ne peut réussir sans une confiance presque absolue du personnel. Malgré la distance déjà parcourue, BMW ne se trouve encore qu'au début du chemin."

123. Hewitt, Patricia. **Flexible working: asset or cost?** *Policy Studies.* Vol.14, no 3 (Autumn 1993). P. 18-28

"It would be absurd to pretend that conflicts between the interests of employers and the interests of employees can be dissolved by some magic called flexibility. But it would, equally, be short-sighted of all those concerned with equal opportunities and the need to balance paid and unpaid work to deny the benefits that fair flexibility can provide."

124. Marchand, Olivier. **Une comparaison internationale des temps de travail.** *Problèmes économiques.* No 2294 (7 octobre 1992). P. 9-14

"Les comparaisons internationales en matière de temps de travail sont particulièrement délicates car les statistiques de durée sont d'une grande diversité, et ceci pour au moins deux raisons. D'une part, les définitions et les méthodes utilisées sont très variables d'un pays à l'autre. D'autre part, les écarts constatés sont partiellement imputables à des différences d'ordre socio-économique: différences de structures de l'emploi par secteur d'activité ou catégorie socioprofessionnelle, diffusion inégale du travail à temps partiel..."

125. Mazur, Laura. **Coming the annual workweek.** *Across the Board.* Vol. 32, no 4 (April 1995). P. 42-45

"A quiet revolution is going on in the way Europe works. It is quiet in that it attracts few headlines and merits little media attention. But it could be one solution to the unfavorable cost/productivity equation damaging European competitiveness. The concept is called annualized hours. It is a system of averaging working time across a year, so that employees work a given number of hours over 12 months, rather than a specified number of hours a week. This means that hours of work can vary - from week to week, or even season to season - according to the needs of the business. Payment moves from daily-weekly wages to an annual salary paid regularly, not according to hours worked over a week or month."

126. Pinto, Mario. **L'assouplissement du temps de travail.** *Revue internationale de droit comparé.* Vol. 42 (janvier/mars 1990). P. 167-183

"Qu'est-ce que la flexibilité? Un projet de transformation des relations professionnelles inspiré du postulat que les contrats de travail, les rapports sociaux dans l'entreprise ne doivent pas être fondés sur des règles générales impersonnelles et universelles générées par l'État ou même les conventions interprofessionnelles et nationales."

127. **Réduction du temps de travail: dossier.** *Journal SFPQ.* Vol. 34, no 1 (février 1996). P. 26-35

"Point de vue du syndicat de la fonction publique sur la réduction du temps de travail."

128. **Réductions du temps de travail: journée pluridisciplinaire du 31 mai 1994.** Paris: La documentation française, 1995. 133 p.
HD 5108.2 F815 R321 1995 (G)

"La réduction du temps de travail suscite un grand intérêt dans le débat social. En organisant, sur ce sujet, le 31 mai 1994 à Paris, une rencontre pluridisciplinaire, le Commissariat général du Plan et la DARES ont voulu en cerner les enjeux. Le recours à l'analyse économique est souvent privilégié dans un tel domaine; mais bien qu'essentielle, elle ne saurait suffire à elle seule à asseoir solidement des politiques en la matière. D'autres sciences ou disciplines sont également susceptibles de développer un point de vue pertinent sur le partage du travail: la philosophie, la sociologie, la gestion, le droit, l'histoire."

129. Rigaudiat, Jacques. **Réduire le temps de travail.** Paris: Syros, 1993. 231 p.
HD 5106 R572r (G)

"Une utopie, la réduction du temps de travail? Pourtant, il y a cent ans, il était courant de travailler quatre-vingt heures par semaine... S'appuyant sur une analyse historique aussi bien que sur les modèles prévisionnels de l'INSEE et de l'OFCE, Jacques Rigaudiat montre que la réduction du temps de travail est une variable essentielle à la régulation des rapports réciproques entre l'économie et le marché du travail."

130. Rioux, Michel ; Laforge, Marc. **Une question de temps; la grande question qui traverse les pays industrialisés: réduire le temps de travail, le partager autrement.** *Nouvelles de la CSN*. No 376 (25 mars 1994). P. 3-6

"À l'évidence, les remèdes habituels ne fonctionnent plus. La crise de l'emploi, dans laquelle sont plongées toutes les sociétés occidentales, sans exception, révèle des troubles d'une telle profondeur que la recherche de solutions innovatrices est devenue impérative. Quand les rues de France nous font voir des scènes qui rappellent celles des territoires occupés en Palestine; quand les taux de chômage atteignent 23% en Espagne - dont 32% chez les moins de 25 ans - et 18% en Finlande; que la robuste Allemagne doit supporter 4 millions de sans emploi, partout, on s'interroge. Par quel bout prendre le problème? Que faire? Sur quoi agir? Comment reconstituer le puzzle?"

131. Scheer, David. **Flexible work schedule increasing among some groups.** *Employe Benefit Research Institute Notes* . Vol. 15, (December 1994). P. 5-7

"Age, gender, occupation, industry, and others factors; 1985-1991."

132. **TDM status report: variable work hours.** Washington (D.C.): U.S. Department of Transportation. Federal Transit Administration, 1992. EU/TR/FTA/148 QMTRA

"Work hour policies established by employees travel to and from work. The policies influence not only the volume of employees travelling during peak traffic periods, but employee propensity to consider transit, carpooling and other alternatives to driving alone to work."

133. **Temps de travail: numéro spécial.** *Futuribles*. Nos 165/166 (mai/juin 1992). P. 3-280

Ce numéro a été réédité sous le titre: *Le temps de travail*. Paris: Éditions Syros, 1993. 252 p.

Sommaire partiel: Boulin, Jean-Yves ; Cette, Gilbert. "Le temps de travail, une mutation majeure. Introduction générale." Fridenson, Patrick. "Le temps de travail, enjeu de luttes sociales." Marchand, Olivier. "Une comparaison internationale des temps de travail." Boulin, Jean-Yves. "Les politiques du temps de travail en France: la perte du sens." Tremblay, Diane Gabrielle. "Le temps de travail au Canada et au Québec. À la croisée des chemins de l'Europe et des États-Unis." Cette, Gilbert ; Taddéi, Dominique. "Les effets économiques d'une réduction, réorganisation du travail." Taddéi, Dominique. "Le temps de travail dans les services."

134. Victor, Kirk. **Working shorter: it's been more than 50 years since the United States adopted the 40-hour workweek; with the nation's unemployment rate still above 6 per cent, is a shorter workweek an idea whose time has finally come? Probably not.** *National Journal*. Vol. 26 (January 15, 1994). P. 119-122

"It's been more than 50 years since the United States adopted the 40-hour workweek. With the nation's unemployment rate still above 6 per cent, is a shorter workweek an idea whose time has finally come? Probably not."

Temps partagé

135. Béraud, Catherine. **Le chômage partiel, un dispositif de protection de l'emploi: comparaison dans quatre pays européens.** *Travail et emploi*. No 4 (1994). P. 4-19
136. Vidal, Yves. **Cadres à temps partagé: l'optimisation du temps et des compétences.** Paris: ESF, 1992. 231 p.
HD 5110.15 V649c (G)

"Yves Vidal, directeur des Ressources humaines, analyse, d'abord, les motivations et les nouvelles aspirations des cadres (hommes et femmes). Il les met, ensuite, en rapport avec les besoins des PME/PMI de l'an 2000, puis, en s'appuyant sur sa propre expérience de temps partagé, il nous fait découvrir les chocs culturels que ce phénomène va engendrer. Il explique comment s'y préparer sur le plan psychologique et quelles en sont les implications sur les rythmes de vie."

137. Vidal, Yves. **Guide pratique du temps choisi et du temps partagé.** Paris: ESF éditeur, 1993. 175 p.
HD 5110.15 V 649g (G)

"Le temps partagé est à la fois une nouvelle forme d'organisation du travail pour les entreprises et leurs salariés, mais aussi un nouveau style de vie professionnelle et personnelle. À l'opposé du cadre ou du technicien supérieur n'ayant qu'une seule activité professionnelle le liant à un seul employeur, le salarié ATP exerce son métier avec plusieurs employeurs. Dans ce sens, il partage son temps. Le temps partagé ne doit pas être confondu avec l'emploi partagé où deux personnes de même qualification se «partagent» un même poste à mi-temps, mais n'exercent aucune autre activité professionnelle. Le temps partagé crée une véritable rupture avec le passé puisque le cadre ou le technicien supérieur ATP devient un agent économique multi-activités et multi-employeurs. Le temps partagé bien compris doit obligatoirement s'inscrire dans une démarche personnelle et volontariste de nouveau projet professionnel esquissant ainsi un nouvel art de vivre, celui du temps choisi."

138. Vidal, Yves. **Une utopie qui progresse: le temps partagé.** *Travail.* (Septembre/octobre 1994). P. 14-15

"Le moule rigide de la journée de travail de 8 heures, 5 jours par semaine, tout au long de l'année, est en train d'éclater. Sous la pression des impératifs économiques, du chômage mais aussi des nouvelles aspirations des salariés, de multiples formules d'aménagement du temps de travail voient le jour. Modes passagères, remèdes conjoncturels au chômage, ou solutions d'avenir? L'auteur présente ici les avantages et les difficultés de mise en oeuvre du travail à temps partagé, qui intéresse en priorité les cadres hautement qualifié."

Théorie du travail

139. Georges, Camille. **De vraies réformes contre le chômage.** Lyon (France): Horvath, 1994. 79 p.
HD 5110 G351d (G)

"L'auteur propose «cinq leviers pour l'emploi». Ce sont: la suppression, grâce à la fiscalisation, des charges sociales payées par l'entreprise, le relèvement des seuils sociaux, les nouvelles destinations et répartitions de l'I.R.P.P. des salariés et des retraités, la capitalisation des caisses de retraite, le partage du temps de travail."

140. Godet, Michel. **Le grand mensonge.** Paris: Fixot, 1994. 303 p.
331.12 0944 G582 1994

"La croissance n'a jamais cessé. Nous vivons un véritable chômage d'abondance qui n'en est pas moins insupportable. Comment expliquer ce paradoxe? Michel Godet montre qu'il y a un consensus pour maintenir l'ordre établi et ne pas poser les vraies questions sur la maladie du diplôme, l'auto-reproduction des élites. Il dénonce aussi les illusions sur la reprise, sur les métiers du futur et sur la démographie."

141. Ortsman, O. **Quel travail pour demain?** Paris: Dunod, 1994. 208 p.
HD 6960 O76q (G)

"Comment faire émerger une autre façon de vivre au travail? Quelles sont les évolutions les plus significatives pour demain? Cet ouvrage fait le point sur ces enjeux qui sont déterminants pour le futur de l'entreprise et de la société dans son ensemble."

142. **Réflexions sur le concept de travail.** *Problèmes économiques.* No 2436

(6 septembre 1995). P. 5-9

"Il aura fallu vingt ans de crise de l'emploi pour raviver le droit à un emploi; pour comprendre que le travail ne peut se réduire à une valeur marchande; pour accepter qu'il exprime tout à la fois la subjectivité de la personne humaine, au travers de ses oeuvres, et sa sociabilité au travers de la place qu'il lui donne dans la cité. Autrement dit, le travail est constitutif de l'identité de chacun, au sens anthropologique du terme."

143. Riffault, Hélène. **Les Européens et la valeur travail.** *Futuribles.* No 200 (juillet/août 1995). P. 25-46

"L'enquête Valeurs révèle (est-ce la contrepartie de sa rareté?) que le travail demeure une valeur très importante juste derrière la famille, loin devant les amis, les loisirs, la religion... Pis encore, que les Européens aspirent à un travail non seulement en raison du revenu qu'ils en tirent mais aussi en raison de l'insertion sociale qu'il procure et du rôle que, pour sept Européens sur dix, il est supposé exercer dans l'épanouissement des individus."

144. Schmid, Gunthér. **Le plein emploi est-il encore possible?** *Problèmes économiques.* No 2460 (21 février 1996). P. 26-32

"Le plein emploi est-il encore possible? Ma réponse est un oui ferme, à deux conditions. Premièrement: le plein emploi n'est possible que si nous réussissons à coordonner les politiques monétaire, fiscale et salariale en vue de stimuler une meilleure croissance qualitative. Deuxièmement: le plein emploi n'est possible que si nous adaptons nos institutions et la gestion du marché à l'emploi à une conception réactualisée du terme de «plein emploi»."

145. **Le travail: autres réalités, autres regards.** *Revue internationale d'action communautaire.* Vol. 25, no 65 (printemps 1991). P. 1-198

"Dans la première partie de ce numéro, nous avons regroupé des textes qui, sous des angles divers, mettent en lumière les transformations du travail comme résultat de choix techniques et organisationnels effectués par des acteurs producteurs de logiques différenciées d'action. Dans la seconde partie de ce numéro, les contributions ont en commun de situer la réflexion sur le travail comme une construction sociale et de montrer comment l'analyse dépend aussi de la manière dont les analystes du social travaillent leur objet. Elles partagent l'idée que le travail n'est pas une réalité donnée d'avance et une fois pour toutes, mais bien une réalité construite par l'ensemble des acteurs qui y sont impliqués."

Travail à distance

146. Aivi, Shahid ; McIntyre, Dave. **The open-collar worker.** *Canadian Business Review.* Vol. 20 (Spring 1993). P. 21-24

"Companies that have implemented telecommuting generally report that evaluating such program is very difficult. These organizations feel that their programs are saving money and increasing productivity but there is, as yet, little hard data to back their claims."

147. Blasco, Philippe ; Loubet, Daniel. **Le télétravail.** Paris: Édition d'Organisation, 1995. 91 p. Décryptons

HD 2333 B644t 1995(H)

148. Boivin, Caroline ; Rivard, Suzanne ; Aubert, Benoît A. **Le télétravail, un phénomène en émergence.** *Gestion.* Vol. 21, no 2 (juin 1996). P. 68-75

"Pour qu'il devienne un arrangement satisfaisant entre employeurs et employés, le télétravail doit toutefois être implanté en tenant compte de certaines conditions reliées entre autres à la technologie, aux types d'emplois, aux secteurs industriels, à la formation des employés, au point de vue des organisations et à celui des employés concernés."

149. Breton, Thierry. **Le télétravail en France: situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques: rapport au ministre d'État, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire et au ministre des entreprises et du développement économique.** Paris: La documentation française, 1994. 283 p.
HD 2336 F815 B844t 1994 (G)

"L'auteur, dans cet ouvrage, dresse un bilan du télétravail en France en 1993 et propose une méthodologie pour cerner ses perspectives de développement à moyen terme. Mais surtout, il offre pour la première fois une analyse juridique détaillée concernant l'ensemble des problèmes soulevés par la mise en oeuvre du télétravail, et y apporte des solutions dans le cadre de la législation actuelle. Un outil indispensable pour tous ceux qui sont concernés par le télétravail en France: salariés, travailleurs indépendants, entreprises, collectivités locales."

150. Codère, Yves. **Le télétravail: mode d'emploi pour l'entreprise et le salarié.** Montréal: Éditions Transcontinentales, 1997. 225 p.

331.25 C669 1997

"Véritable mode d'emploi, cet ouvrage présente les implications du télétravail pour les deux parties, ses avantages et ses inconvénients, la façon d'évaluer les coûts et les bénéfices, des outils de diagnostic et des exemples. Il propose également une démarche complète d'implantation."

151. Codère, Yves. **Le télétravail: outil à l'intention des employeurs et employés pour augmenter la productivité et abaisser les coûts.** Saint-Bruno: Y. Codère, 1995. 224 p.
HD 2333 C669t 1995 (G)

"Ce livre s'adresse à toute personne intéressée par les nouvelles tendances en matière de gestion. Il intéressera entre autres les cadres des entreprises: les gestionnaires qui se demandent ce qu'est le télétravail et comment le télétravail peut aider leur entreprise. Le livre explique les éléments à considérer, décrit comment évaluer les coûts-bénéfices et montre comment implanter un programme de télétravail. Également, le cadre responsable de l'implantation du télétravail dans l'entreprise y puisera une source d'idées pour informer et former les télétravailleurs potentiels. Même si le livre se place du point de vue organisationnel, le point de vue de l'individu est aussi important et est également couvert."

152. Di Martino, Vittorio ; Wirth, Linda. **Le télétravail: un nouveau mode de travail et de vie.** *Revue internationale du travail.* Vol. 129, no 5
P. 585-611

"Le vaste et rapide développement du télétravail est en train de redessiner les frontières traditionnelles du travail. Le télétravail peut être pratiqué par des salariés ou des travailleurs indépendants, à plein temps ou à temps partiel, en connexion ou en autonome, à domicile ou dans des offices centraux, chez les clients ou dans des bureaux satellites ou selon diverses combinaisons de toutes ces modalités. Les auteurs en soulignent les principaux avantages - flexibilité, réduction des coûts, gains de productivité, stabilisation du personnel, diminution des trajets - examinent sa nature, son étendue, et ses effets sur les conditions d'emploi et l'organisation du travail et analysent le statut juridique complexe des télétravailleurs. Ils montrent comment ont évolué les attitudes des employeurs et des syndicats et mentionnent les initiatives prises par les gouvernements. Ils soulignent l'urgence d'une réflexion approfondie sur les conséquences d'une généralisation du télétravail, si l'on veut éviter qu'elle ne se solde par une diminution de la protection sociale."

153. Ettighoffer, Denis. **L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail.** Paris: O. Jacob, 1992. 346 p.
HF 2333 E85e (G)

"Les nouvelles technologies de la communication ébranlent les savoir-faire et les organisations traditionnelles. Voyageuse immobile, l'entreprise doit être virtuellement partout, comme le travail, devenu immatériel. Ce bouleversement démontre l'emprise des réseaux qui abolissent déjà les vieux rythmes, les vieilles frontières. Chacun a le monde au bout des doigts. Mais sur quel bouton appuyer?"

154. Fisher, Lionel L. **On your own: a guide to working happily, productively and successfully from home.** Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall, 1995. 13, 208 p.
HD 2333 F534o 1995 (G)

"*On your own* is a survival guide for dealing with the pleasures and perils, paybacks and pressures of working as your own boss. It shows you how to stay focused, motivated, and organized... how to keep psychologically centered and emotionnally affloat between «paychecks»... and how to become productive and happy on your own."

155. Garric, Daniel. **La révolution du télétravail.** *Le point.* (13 mars 1993).
P. 38-41

"On en parle depuis plus de vingt ans comme un mythe futuriste mais personne ne sait exactement ce qu'il recouvre. Le «télétravail», est-ce que cela consiste à travailler chez soi, seul face à ses dossiers et à son ordinateur? Tel est encore le cliché. En vérité, le télétravail s'apprête aujourd'hui à bouleverser nos méthodes ancestrales de travail en même temps que nos modes de vie."

156. Girars, Hélène. **Comprendre le télétravail.** Paris: Édition du téléphone, 1995. 238 p.
HD 2333 G 517c 1995 (G)

157. Gordon, Gil E. ; Kelley, Marcia M. **Telecommuting: how to make it works for you and your company.** Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall, 1986. 228 p.
HD 2336 E83 G663t (G)

"Telecommuting means that more and more people will be able to spend part of the work week as some remote work location, generally (but not always) the home. This has some big plusses for them, but it also can mean a lot for you in terms of cost savings, higher productivity, and the ability to do a better job of recruiting and retraining key employees."

158. Kugilnass, Joel. **Telecommuting: a manager's guide to flexible work arrangements.** New York: Lexington Books, 1995. 8, 232 p.
HD 2333 K95t 1995(G)

"Part 1 of *Telecommuting* provides all the information needed to familiarize the manager with all aspects of telecommuting including its benefits and potential pitfalls. In part 2, the author provides the manager with a ten-steps plan for setting up and implementing a successful telecommuting program."

159. Lemesle, Raymond-Marin ; Marot, Jean-Claude. **Le télétravail.** Paris: PUF,1994. 127 p. (Que sais-je? No 2809)
040 2809 1994

"Nous quittons une civilisation fondée sur la seule circulation des biens matériels pour entrer dans un nouvel ordre plus complexe fondé, lui, sur les services et la circulation de biens immatériels. Le télétravail peut être analysé sous cet éclairage. En examinant la genèse de nouveaux dispositifs structurés dans le champ des activités informationnelles en mutation nous pressentons la nécessité de changer de perspective pour entrer dans la complexité et proposer un nouveau paradigme permettant de comprendre et d'organiser le télétravail."

160. Martineau, Jacques. **Pourquoi le télétravail?** *Info-tech magazine.* Vol. 16, no 2 (février 1995). P. 21

"Tendances actuelles dans le travail à distance; ambiguïté des définitions; quelques essais au Canada."

161. Penny, Philippe ; Volle, Michel. **La télé-informatique dans l'entreprise.** *La recherche.* No 255 (juin 1993). P. 712-719

"Vingt ans après la naissance du premier micro-ordinateur, la micro-informatique, et plus particulièrement la bureautique, est en passe de révolutionner l'organisation des entreprises. Telle est du moins la proposition que P. Penny et M. Volle s'exercent à démontrer tout au long de cet article. Grâce aux progrès réalisés dans les télécommunications, et à la faveur de la chute des prix des micro-ordinateurs et de l'augmentation de leur puissance, la bureautique dite «communicante» devrait conduire à des gains de productivité considérables."

162. Pinsonneault, Alain. **Le télétravail: un état de la question.** *Gestion*. Vol. 21, no 2 (juin 1996). P. 66-67

"Il ressort de la recherche et des expériences antérieures que les avantages du télétravail pour l'organisation se font davantage sentir dans la diminution de coûts locatifs, l'amélioration de la productivité, l'augmentation de la loyauté des employés et une plus grande flexibilité organisationnelle. Par contre, il existe de nombreux effets négatifs du télétravail sur l'organisation: difficulté à gérer, mécontentement des superviseurs, difficulté à évaluer les employés, etc."

163. Pinsonneault, Alain ; Boisvert, Martin. **Le télétravail: l'organisation de demain?** *Gestion*. Vol. 21, no 2 (juin 1996). P. 76-82

"Cet article fait la synthèse des connaissances des impacts du télétravail sur les organisations et sur les individus et présente les principaux éléments d'une saine gestion du télétravail. Il est divisé en quatre sections. La première présente les différentes formes de télétravail alors que la deuxième examine les effets du télétravail sur l'organisation et sur l'individu. La troisième section présente les éléments qui favorisent une saine gestion du télétravail tirés des écrits publiés sur le sujet alors que la dernière partie précise les éléments essentiels à une implantation du télétravail."

164. Provenzano, Liza A. **Telecommuting: trends towards the office.** Kingston (Ontario): Industrial Relations Centre, 1994. 29 p.

HD 6958.5 C976 T267 1994 (G)

165. Ray, Jean-Emmanuel. **Le droit à l'épreuve du télétravail. Une nécessaire adaptation.** *Droit social*. No 4 (avril 1996). P. 351-358

"Le caractère protéiforme du télétravail rend délicate toute étude d'ensemble, comme tout jugement abrupt. Les entreprises rencontrées nous ont d'ailleurs fait part de la modestie de leur projet, et de leurs tâtonnements en la matière. Comme les nouvelles technologies, le télétravail peut tout autant libérer le salarié des tâches fastidieuses ou répétitives, qu'au contraire l'asservir à un nouveau taylorisme assisté par ordinateur et nous ramener aux abus du travail à domicile du milieu du XIXe siècle."

166. Schneider de Villegas, Gisela. **Le travail à domicile: une protection sociale est indispensable.** *Revue internationale du travail.* Vol. 129, no 4 (1990). P. 463-481

"Le travail salarié fait à domicile coexiste depuis plus d'un siècle avec le travail en fabrique ou au bureau. Bien qu'on en ignore l'étendue, on sait qu'il est non seulement pratique courante, mais qu'il gagne du terrain. Affaire des femmes et des handicapés surtout, il peut-être une forme cachée de travail des enfants. Les employeurs y voient l'avantage de la souplesse, les intéressés celui d'en tirer un gagne-pain; en fait c'est un type de travail mal rémunéré, d'une durée souvent supérieure à la normale, peu ou pas protégé par la législation sociale et susceptible de compromettre la condition des autres travailleurs. Cet article expose les principaux aspects de la question et préconise que la loi étende sa protection au travail à domicile."

167. Shirazi, Elham. **Telecommuting: moving the work to the workers: a handbook to help you set up a program at your company.** Washington (D.C.): Department of transportation, 1991. 73 p. EU/TR/124 (QMTRA)

"Simply defined, telecommuting is working at home or at an office close to home, full or part-time. While employees may be hooked up to the main office via a sophisticated computer network, it's possible to telecommute with as little as a pen, paper and phone. Imagine putting in a full day's work without ever getting into your car."

168. St-Onge, Sylvie ; Lagassé, Geneviève. **Conditions de succès du télétravail: qu'en disent les employés?** *Gestion.* Vol. 21, no 2 (juin 1996). P. 83-89

"Les conditions de succès d'une pratique de travail à domicile avancées par les employés participants se regroupent en six grandes catégories articulées autour des facteurs suivants: les caractéristiques des employés, de la famille, des conditions de travail, des emplois, du supérieur immédiat et de l'organisation."

169. Stenko, Brian B. ; Machette, Rebecca J. **Telecommuting: the future is now.** *Business and Economic Review.* Vol. 41 (October/December 1994). P. 8-11

"Advantages and disadvantages for both employers and employees of working at home using appropriate hardware, software, telecommunications, and home office management and services."

170. **TDM status report: telecommuting.** Washington (D.C.): U.S. Department of Transportation, Federal TRansit Administration, 1992.
2 brochures
EU/TR/FTA/147 (QMTRA)

"Telecommuting is an approach for reducing home-to-work trips by allowing employees to work-at-home. Employees may be linked to the work place by computers and modem, or simply may take work home requiring no computer. Telecommuting employees usually work at home one or more days per week. Related options include employees working at satellite work centers (run by single employers) or neighborhood work centers (run by multiple employers). The centers usually are equipped with computers and modems and connected to a main office."

171. **Telework.** Geneva: International Labour Office, 1990. 252 p. (Conditions of work digest) Vol. 9, no 1
QA 76.9.C66.T4 1990 Qrrq

"Part 1, «Telework: An overview», introduces the subject by examining the rationale for telework; its extent; its occupational, geographical and sectorial distribution; the legal status of teleworkers; their working conditions; and the potential of telework to assist disabled and other special categories of workers. This part also reports on the positions of workers' and employers' organisations regarding telework. A second part contains descriptions of selected cases on telework, including initiatives of public authorities and enterprise experiences. An annotated bibliography shows how the debate on telework has developed in the last ten years."

172. Tessier, Anne-Marie ; Lapointe, François. **Télétravail à domicile: évaluation d'un proje-pilote à Emploi et Immigration Canada.** Laval (Québec): Centre d'innovation en technologies de l'information, 1994. 4, 21 p.
HD 2336 C2122 T339 1994 (QIC)

"Du 31 mai 1993 au 26 novembre 1993, la Division des services informatiques (DSI) d'Emploi et Immigration Canada (EIC) à Montréal a effectué un projet-pilote à domicile (TAD) au sein de son équipe de commis spécialisés dans l'établissement des trop-payés. L'objectif de la DSI était de vérifier la faisabilité du travail à domicile en tenant compte d'aspects tels la rentabilité, la qualité de vie au travail, la qualité de services et les avantages économiques. Le rapport d'évaluation explique, en premier lieu, le contexte du projet et donne un aperçu du profil des participants. Il présente ensuite les principaux avantages et désavantages du travail à domicile tels qu'ils sont perçus par les employés ayant travaillé à domicile durant la phase pilote du projet. On y retrouve ensuite les principaux éléments ressortant des entrevues et autres cueillettes de données."

173. Tomaskovic-Dewey, Donald ; Risman, Barbara J. **Telecommuting innovation and organization: a contingency theory of labor process change.** *Social Science Quarterly*. Vol. 74, (June 1993). P. 367-385

"Factors affecting the adoption and design of telecommuting jobs; based on a survey of 114 North Carolina firms."

174. Vega Ruiz, Luz. **Le travail à domicile: vers une nouvelle réglementation?** *Revue internationale du travail*. Vol. 131, no 2 (1992). P. 209-227

"Plutôt que d'essayer d'éliminer le travail à temps partiel, considéré comme un phénomène socialement indésirable, on s'efforce presque partout aujourd'hui de le réglementer par des lois (certaines visant les travailleurs à domicile, d'autres les incluant dans le champ d'application de dispositions générales), par la négociation collective ou par la jurisprudence. Mais si les réglementations sont nombreuses, leur application laisse souvent à désirer."

Travail à domicile

175. Bureau international du travail. **Le travail à domicile.** Genève: Le Bureau, 1996. 124 p. Conférence international du travail, 83e session Rapport IV (2A)
331.0621 B952r 83 4,2a

Réponse de soixante-huit États membres du Bureau international du travail concernant le travail à domicile.

176. Deming, William G. **Work at home: date, from the CPS.** *Monthly Labor Review*. Vol. 117 (February 1994). P. 14-20

"According to the may 1991 CPS, 20 million nonfarm employees worked at home in 1991 - more than 18.3 percent of those at work - however, only a small proportion of them were paid specifically for that work."

177. Gurstein, Penny. **Working at home and living at home: emerging scenarios.** *Journal of Architectural and Planning Research*. Vol. 8 (Summer 1991). P. 164-180

"Social impact of telecommuting; implications for residential planning; based on a 1989 survey of US workers. Gender, class, and employment status effects on the homework experience."

Travail à temps partiel

178. **Convention concernant le travail à temps partiel.** *Bulletin officiel, Bureau international du travail.* Vol. 77, Série A, no 2 (1994). P. 134-143

Convention 175 adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 81^e session (Genève, 1994).

179. France. Conseil économique et social. **Le travail à temps partiel: rapport présenté au nom du Conseil économique et social par Jean-Louis Walter.** Paris: Direction des journaux officiels, 1997. 143 p. (Journal officiel de la République française. Avis et rapports du Conseil économique et social No 1)
En tête du titre : séance des 28 et 29 janvier 1997
340.0944 J86 A958 01

"Les créations d'emplois à temps partiel tendent actuellement à l'emporter sur celles à temps plein. L'exploitation de l'enquête Emploi montre que près des deux tiers des créations nettes d'emplois entre mars 1994 et mars 1995 correspondent à des emplois à temps partiel."

180. Kahne, Hilda. **Part-time work: a reassessment for a changing economy.** *Social service review.* Vol. 68 (septembre 1994). P. 417-436

"Examines role of part-time work in light of changing labor market conditions, evolving family roles, and increased emphasis on work and training programs for welfare recipients; US."

181. Lhaïk, Corinne. **Les fonctionnaires à mi-temps.** *L'Express international.* No 2276 (23 février 1995). P. 24-25

"Les salariés de la fonction publique pourront désormais plus facilement travailler à 50, 60, 70 %...du temps légal. Une innovation en France, où l'on est très en retard dans ce domaine. L'État espère ainsi «libérer» près de 60 000 emplois. Histoire de montrer que lui aussi est actif dans le débat sur le partage du travail."

182. **La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle; dossier.** *Droit social.* (Février 1994). P. 93-209

Sommaire partiel: Rigaudiat, Jacques. "L'article 39 de la loi ou beaucoup de bruit pour rien?" Barthélémy, Jacques. "L'aménagement conventionnel de l'organisation et de la durée du travail." Favennec-Héry, Françoise. "Le travail à temps partiel." Bélier, Gilles. "Le travail à temps partiel annuel: un nouveau pas vers «l'indétermination» dans le contrat de travail." Savatier, Jean. "L'assouplissement des règles sur le repos dominical." Le Cohu, Pierre. "Le temps réduit indemnisé de longue durée."

183. Naylor, Kate. **Part-time working in Great Britain: an historical analysis.** *Employment Gazette*. Vol. 102 (December 1994). P. 473-484

Growth in part-time work, caractéristiques of part-time employees, and which industries have supplied the most growth in part-time jobs; 1971-1994.

184. Nug-Barakat, Mata. **Guide du travail à temps partiel.** Allour (Belgique): Marabout, 1995. 243 p.
HD 5110.2 F815 N 973g 1995 (G)

"Choix de vie face à la course contre la montre ou réponse au problème du chômage, le travail à temps partiel gagne du terrain... Mais quels sont les avantages et les inconvénients? Quels sont les secteurs qui recrutent? De quelle protection bénéficient les travailleurs à temps partiel? Quels sont leurs droits? Toutes ces questions sont abordées dans ce guide, de façon à dresser un panorama complet: travail à temps partiel, travail intermittent, travail intérimaire, travail saisonnier, être à son compte."

185. O'Reilly, Jacqueline. **"Part-time work and employment regulations: a comparison of Britain and France in the context of Europe"**. *Unemployment and public policy in a changing labour market*. London: Policy Studies Institute, 1994. P. 96-114
331.0420941 U56 1994

"This paper set out to examine the development of part-time work and employment regulation in the context of European developments. From labour force survey data and case study evidence we have seen that patterns in the use of part-time work vary significantly within Europe. The prospects of convergence seem slight under present circumstances. Nevertheless, it was argued that attempts at integrating the varied forms of regulation are occurring at different levels. The relationship between regulation and part-time work is complex."

186. Stein, Stéphanie. **Temps partiel: réduire, réorganiser, partager le temps de travail.** Le Nouvel Économiste, 1995. 199 p.

HD 4875 F815 S819t 1995 (G)

"Le présent ouvrage ne vise pas à traiter de façon exhaustive les très nombreuses questions liées à l'aménagement du temps de travail. Son objectif est d'offrir un outil technique et pratique à ceux qui souhaitent recourir au travail à temps partiel (première partie), ou connaître les techniques de réduction collective ou partage du temps de travail (deuxième partie). L'application de la loi (et en particulier du code du travail modifié par la loi quinquennale et par ses décrets d'application) s'apprécie à la lumière des décisions des tribunaux ou de la jurisprudence. Certaines questions, trop récentes pour avoir été jugées, font l'objet de commentaires de la part de l'auteur."

187. **Le travail à temps partiel reconnu et protégé.** *Travail*. No 9 (septembre/octobre 1994). P. 8-9

"Les millions de travailleurs à temps partiel dans le monde - en très grande majorité des femmes - bénéficieront d'une protection accrue dans les pays qui ratifieront la convention adoptée par la Conférence sur ce thème."

Travail non rémunéré

188. **Le travail à la marge: dossier.** *Relations*. No 601 (juin 1994). P. 135-

Sommaire: Boucher, Jacques. "Le travail à la marge." Johnson, Laura C. "Le travail à la maison." Boti, Marie et Smith, Michelle. "Les travailleurs migrants: la denrée la plus rentable." Guigard Deredj, Danièle. "Plus de deux millions de bénévoles au Québec." Godbout, Jacques T. "Le bénévolat et l'entraide."

LISTE DES TITRES PARUS
DANS LA SÉRIE "BIBLIOGRAPHIES"

- No 1 Privatisation/Gilberte Boilard (octobre 1986) - 50 p. [Épuisé]
- No 2 Déréglementation/Vy-Khanh Nguyen (décembre 1986) - 121 p. [Épuisé]
- No 3 Charte de la langue française: Loi 101/Gilberte Boilard (janvier 1987) - 62 p. [Remplacé par le no 23]
- No 4 Les nouveaux libéralismes économiques/Joëlle Desjardins (mars 1987) - 48 p. [Épuisé]
- No 5 Politique de l'habitation/Vy-Khanh Nguyen (mai 1987) - 54 p. [Épuisé]
- No 6 Réforme de la taxe foncière/Joëlle Desjardins (avril 1987) - 10 p. [Épuisé]
- No 7 Politique industrielle/Joëlle Desjardins (mai 1987) - 28 p.
- No 8 Francophonie/Gilberte Boilard (mai 1987) - 78 p. [Épuisé]
- No 9 Équité salariale/Marie-France Boulet (mai 1987) - 17 p. [Épuisé]
- No 10 Réforme fiscale/Joëlle Desjardins (juillet 1987) - 39 p. [Épuisé]
- No 11 Politique de l'environnement/Marie-France Boulet (octobre 1987) - 41 p.
- No 12 Organisation policière/Gilberte Boilard (décembre 1987) - 26 p.
- No 13 Subventions agricoles, 1980-1987/Joëlle Desjardins (décembre 1987) - 23 p.
- No 14 Le Whip/Joëlle Desjardins (février 1988) - 11 p.
- No 15 Discipline de parti/Gilberte Boilard (avril 1988) - 23 p.
- No 16 Clause nonobstant, 2^e édition/Gilberte Boilard, Joëlle Desjardins (juin 1993) - 50 p.
- No 17 Heures d'affaires dans les établissements commerciaux le dimanche/Gilberte Boilard, Nicole Dufresne (novembre 1988) - 8 p.
- No 18 Municipalités régionales de comté/Gilberte Boilard (décembre 1988) - 12 p.
- No 19 Relations entre le Québec et les États-Unis/Guy Dionne (décembre 1988) - 5 p.
- No 20 Privatisation des services de santé 1985-1988/Joëlle Desjardins (février 1989) - 13 p.
- No 21 L'accord du Lac Meech, 3^e édition/Joëlle Desjardins (décembre 1990) - 68 p.
- No 22 Privatisation 1986-1988, 2^e édition/Gilberte Boilard (décembre 1988) - 52 p.
- No 23 Charte de la langue française (Loi 101), 2^e édition/Gilberte Boilard (septembre 1988) - 115 p.

- No 24 Charte de la langue française (Loi 101), (septembre 1988 - septembre 1992)/Gilberte Boilard (septembre 1992) - 120 p.
- No 25 Avortement: prises de position et aspects juridiques/Gilberte Boilard (mai 1989) - 43 p.
- No 26 Entreprises internationales, transnationales et multinationales/Johan Nadeau (janvier 1988) - 64 p.
- No 27 Politiques d'immigration et d'accueil des réfugiés/Nicole Dufresne (juillet 1989) - 39 p.
- No 28 Adoption internationale 1980-1989/Joëlle Desjardins (août 1989) - 12 p.
- No 29 Référendums (1979-1989), 2^e édition/Nicole Dufresne (août 1992) - 50 p.
- No 30 Taxe sur les produits et services (Phase II du Livre blanc sur la réforme fiscale)/ Gilberte Boilard (novembre 1989) - 31 p.
- No 31 Chartes, déclarations, recommandations et ententes concernant l'environnement/Nicole Dufresne (décembre 1989) - 17 p.
- No 32 L'État et les personnes âgées/Guy Dionne (février 1992) - 21 p.
- No 33 Édition du livre au Québec 1980-1990 (mise à jour du Biblio Éclair no 49 paru en décembre 1980: «L'industrie de l'édition au Québec»)/Gilberte Boilard (janvier 1990) - 20 p.
- No 34 Ombudsman - Statut, rôle, pouvoirs, organisation/Joëlle Desjardins (février 1990) - 48 p.
- No 35 Conflits d'intérêts 1988-1990/Gilberte Boilard (avril 1990) - 46 p.
- No 36 Gestion des déchets domestiques/Nicole Dufresne (avril 1990) - 39 p.
- No 37 Statut de l'artiste/Gilberte Boilard (juin 1990) - 92 p.
- No 38 Développement durable/Nicole Dufresne (juin 1991) - 23 p.
- No 39 Le vieillissement de la population - 1980-1991/Joëlle Desjardins (septembre 1991) - 39 p.
- No 40 Le député québécois/Nicole Dufresne (juin 1991) - 37 p.
- No 41 L'accès aux documents des organismes publics 1980-1991/Gilberte Boilard (octobre 1991) - 81 p.
- No 42 L'informatique dans les Parlements (2^e édition)/Joëlle Desjardins (mars 1994) - 31 p.
- No 43 La vie privée et l'informatique/Maria Buttazzoni (décembre 1991) - 44 p.
- No 44 Bibliothèques parlementaires: histoire, fonctions, services/Gilberte Boilard et Jean-Luc Fortin (février 1992) - 78 p.
- No 45 Référendums (1989-1992)/Nicole Dufresne (août 1992) - 22 p.
- No 46 La présidence des Assemblées parlementaires/Joëlle Desjardins (juin 1993) - 146 p.

- No 47 Les femmes et la politique aujourd'hui/Deirdre Moore (juin 1993) - 24 p.
- No 48 Le financement des partis politiques/Nicole Dufresne (novembre 1993) - 24 p.
- No 49 L'administration des parlements/Joëlle Desjardins (février 1994) - 29 p.
- No 50 Conflits d'intérêts et éthique chez les élus, 1990-1994/Gilberte Boilard (février 1994) - 41 p.
- No 51 Le personnel des parlements 1975-1994/Joëlle Desjardins (mai 1994) - 46 p.
- No 52 Décroissance des fonctions publiques/Patrick Cossette (juin 1994) - 14 p.
- No 53 Réforme parlementaire 1980-1995/Gilberte Boilard, Joëlle Desjardins (juin 1995) - 102 p.
- No 54 L'accord du lac Meech septembre 1992 à novembre 1995/Joëlle Desjardins (janvier 1996)
[*Cette bibliographie complète le no 21 - 3^e édition publié en septembre 1992*] - 33 p.
- No 55 Parlements et médias 1985-1996/Gilberte Boilard, Joëlle Desjardins (mai 1996) - 12 p.
- No 56 Charte de la langue française - septembre 1992 - septembre 1996/Gilberte Boilard (octobre 1996) - 70 p.
- No 57 Privatisation de l'eau/Gilberte Boilard (décembre 1996) - 11 p.
- No 58 L'imputabilité/Joëlle Desjardins, Guy Dionne (janvier 1997) - 56 p.
- No 59 Francophonie 1987-1997/Gilberte Boilard (février 1997) - 23 p.
- No 60 Le Lobbying 1985-1997/Gilberte Boilard (juillet 1997) - 33 p.
- No 61 Ombudsman 1990-1997/Joëlle Desjardins (juillet 1997) - 25 p. [Mise à jour du no 34]
- No 62 Obstacles à la participation politique des femmes 1987-1997/Gilberte Boilard (janvier 1998) - 31 p.
- No 63 Parlement et médias 1996-1998/Service de référence, Bibliothèque de l'Assemblée nationale (mars 1998) - 8 p. [Mise à jour du no 55]
- No 64 Discipline de parti 1988-1998/Gilberte Boilard (novembre 1998) - 20 p. [Mise à jour du no 15]
- No 65 Le Whip 1988-1998/Joëlle Desjardins (novembre 1998) - 9 p. [Mise à jour du no 14]
- No 66 La Présidence des Assemblées parlementaires/Joëlle Desjardins (avril 1999) - 22 p. [Mise à jour du no 46]
- No 67 Modes de scrutin 1980-1999/Gilberte Boilard (avril 1999) - 38 p.
- No 68 Les nouvelles formes de travail/Nicole Dufresne (août 1999) - 51 p.