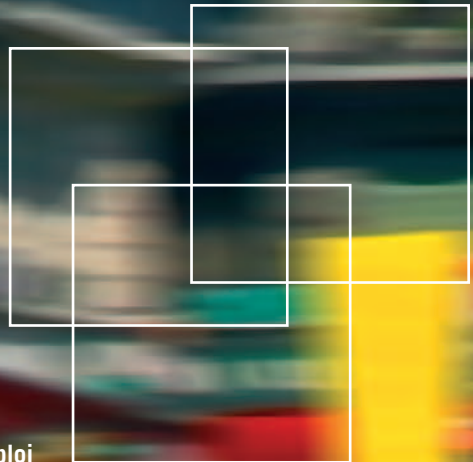




Bureau
international
du Travail
Genève

LE TEMPS DE TRAVAIL DÉCENT

Équilibrer les besoins des travailleurs
avec les exigences des entreprises



Programme des conditions de travail et d'emploi
(TRAVAIL)

LE TEMPS DE TRAVAIL DÉCENT

Équilibrer les besoins des travailleurs
avec les exigences des entreprises

Bureau international du Travail Genève

Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2007

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 978-92-2-219901-3 (print)
ISBN 978-92-2-219902-0 (web pdf)

Première édition 2007

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/publns

Section 1: INTRODUCTION	1
Section 2: UN TEMPS DE TRAVAIL COMPATIBLE AVEC LA SANTÉ	3
Section 3: UN TEMPS DE TRAVAIL RESPECTUEUX DE LA VIE DE FAMILLE	7
Section 4: LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ HOMME - FEMME PAR LE TEMPS DE TRAVAIL	10
Section 5: UN TEMPS DE TRAVAIL PRODUCTIF	13
Section 6: CHOIX ET INFLUENCE DU TEMPS DE TRAVAIL	16
Section 7: PLAN D'ACTION: COMMENT PROMOUVOIR CES DIFFÉRENTS ASPECTS ?	19
RÉFÉRENCES	23

INTRODUCTION

Ces dernières décennies, de nouvelles tendances économiques ont entraîné une diversification, une décentralisation et une individualisation extrême des horaires de travail pour les individus. Ces tendances ont accru les tensions entre les attentes des travailleurs et les besoins économiques des entreprises. Ces développements se sont traduits par une transformation des relations de travail, une division du temps de travail en de plus petits segments afin d'aligner l'activité des entreprises sur les demandes et les attentes des consommateurs et des clients, ainsi que par l'expansion des services et des ouvertures à travers une économie « 24h/24 et 7j/7 ». Cette nouvelle réalité a aussi soulevé de nouvelles questions, telles que les inégalités sociales au regard du temps de travail, notamment sous l'angle de l'égalité homme – femme ; la capacité des travailleurs à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle, ou encore la relation entre la vie sociale et les heures de travail.

Le concept de « travail décent » défini par l'OIT vise à permettre à chaque homme et chaque femme d'obtenir un travail productif et décent, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité, afin de réduire le gouffre entre les aspirations des travailleurs quant à leurs conditions de travail et leur situation actuelle (OIT, 1999). Une des étapes primordiales pour atteindre cet idéal poursuivi par l'Organisation passe par l'amélioration du temps de travail. Dans l'optique d'améliorer les conditions de travail à travers le monde, les questions liées au temps de travail doivent être abordées sous des angles divers, à différents échelons, afin de mettre en lumière les différences types entre les horaires actuels des travailleurs et leurs aspirations réelles, et améliorer la compétitivité des entreprises (Messenger, 2004). Ces situations englobent les personnes qui travaillent excessivement de longues heures à intervalle régulier ; les personnes qui travaillent à temps partiel mais qui souhaiteraient travailler davantage afin d'augmenter leur salaire, et finalement, ces travailleurs qui ont pour principale préoccupation non pas le nombre d'heure de travail mais plutôt leur aménagement: les personnes travaillant de nuit, les week-ends, avec des horaires et des rotations irréguliers. Prendre des mesures pour répondre à ces situations et ainsi promouvoir la notion de travail décent peut, de diverses

L'amélioration du temps de travail est une étape primordiale dans la définition du travail décent.

manières, bénéficier à l'entreprise: augmentation de la productivité, réduction de l'absentéisme et limitation de la rotation du personnel, et finalement amélioration des comportements et du moral des employés qui se traduisent par de meilleurs résultats financiers pour l'entreprise.

Le temps de travail fut le sujet de la toute première Convention internationale du travail, la Convention N° 1 de 1919, sur le temps de travail dans l'industrie. Pendant des années, la question du temps de travail n'a cessée d'être une préoccupation centrale pour le BIT qui a adopté diverses conventions sur ce thème, non seulement en limitant les heures de travail mais aussi en établissant des minimums de repos hebdomadaire, des congés payés annuels, des protections pour les travailleurs de nuit et un traitement égal pour les salariés à temps partiel. Sur la base des normes internationales précitées ainsi que sur les récentes recherches sur l'évolution et le développement du temps de travail, le Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) du BIT a identifié cinq aspects du travail décent dans ce domaine, en quelque sorte les cinq dimensions du «temps de travail décent»: les aménagements du temps du travail devraient promouvoir la santé et la sécurité ; être respectueux de la vie familiale («*family-friendly*»), promouvoir l'égalité homme – femme, augmenter la productivité et la compétitivité des entreprises et enfin permettre aux employés d'influencer et d'éventuellement choisir leur horaire de travail. Chacun de ces points exige la mise en œuvre d'une large gamme de politiques publiques, au niveau national, sectoriel ou au niveau des entreprises. L'étendue et le contenu des politiques à mettre en œuvre variera entre les pays (et éventuellement entre des régions au sein des mêmes Etats), en fonction de la situation socio-économique de chaque territoire.



L'objectif de ce document est de résumer ces cinq points relatifs au «temps de travail décent» et de démontrer comment ils pourraient être mis en œuvre. Il identifie comment chaque point peut contribuer à atteindre un temps de travail mutuellement bénéfique pour les employés et les employeurs, en conciliant vie privée et vie professionnelle tout en augmentant le rendement des entreprises.

UN TEMPS DE TRAVAIL COMPATIBLE AVEC LA SANTÉ

La première des cinq mesures proposées aborde la question de la santé. Le temps de travail doit préserver la santé et la sécurité des travailleurs, cette préoccupation traditionnelle remonte aux premières normes internationales du travail, la Convention précitée de 1919 sur le temps de travail (Industrie). De longs horaires réguliers ou des horaires « asociaux », comme les horaires de nuit, ne sont ni choisis par les travailleurs ni bénéfiques pour eux d'un point de vue médical. De plus, les effets néfastes de tels horaires ne se limitent pas à la santé de l'individu mais affectent également sa famille et la société dans son ensemble (Spurgeon, 2003). Selon une étude de la Commission Européenne, de tels horaires (longs, réguliers et « asociaux ») ont un coût non négligeable pour les entreprises, notamment du fait de l'augmentation des accidents du travail (Commission européenne, 2004).

Cette dimension du « temps de travail décent » sous-entend que la rentabilité des entreprises ne doit jamais être recherchée par un aménagement du temps de travail mettant en péril la santé physique et morale des individus, principe réaffirmé notamment dans la directive européenne sur le temps de travail (93/104/CE). La protection de la santé des travailleurs par le biais de la limitation du temps de travail est à l'origine des Conventions sur le temps de travail (Industrie, 1919 ; Commerces et bureaux, 1930) qui limitent la journée de travail à huit heures et la semaine à 48 heures, (avec cependant certaines exceptions).

Les longues heures de travail sur une base régulière ne nuisent pas seulement à la santé et à la sécurité des travailleurs mais diminuent aussi la productivité globale de l'entreprise.

Si les effets négatifs potentiels des longues heures de travail régulières sur la santé et la sécurité ne sont pas suffisamment pris en considération, la durée du temps de travail peut aisément entraîner une surcharge de travail ou des cas de « surmenage », qui se définit comme tel : « Quand la durée du temps de travail commence à compromettre la santé physique et morale des individus, de la famille, des organisations et du public, même si les travailleurs sont volontaires pour travailler plus » (Golden, 2004).

Un nombre croissant d'indices met en évidence les effets néfastes des horaires longs et réguliers sur la santé humaine et la sécurité sur le lieu de travail. De multiples études sanitaires s'accordent sur le fait que de tels horaires ont des effets négatifs à court et à long terme, ils peuvent entraîner des réactions physiologiques aiguës telles que l'augmentation du stress, de la fatigue et des troubles sommeil, et entraînent des comportements mettant en péril la santé des individus: tabagisme, abus d'alcool, nutrition déséquilibrée et manque d'exercice. A long terme, les effets se traduiraient par l'augmentation des maladies cardiovasculaires, des troubles gastro-intestinaux, des troubles de la reproduction, des problèmes musculaires et osseux, des infections chroniques et des troubles mentaux (NIOSH, 2004, 2006 ; Spurgeon, 2003). Il faut ajouter à ces problèmes de santé que les horaires excessifs réguliers diminuent la sécurité sur le lieu de travail. En effet, le risque d'accidents et de dommages divers s'accroît avec l'augmentation de la durée du temps du travail – une situation à la fois dangereuse pour les individus et coûteuse pour l'entreprise.



Sur la sécurité au travail, le lien entre la durée du temps de travail et les accidents professionnels, qui représentent un coût élevé, est incontestable: L'Union européenne a estimé que le coût total des accidents professionnels, quelle que soit leur origine, s'élève à 55 milliards d'Euros par an pour l'UE-15 (Commission européenne, 2004). Une étude sur les statistiques de dix mille travailleurs américains conduite par le Centre de recherche sur les politiques de santé de l'Université du Massachusetts a mis en évidence ce lien. D'après cette étude, les emplois avec des heures supplémentaires régulières présentent un risque de dommage 61% plus élevé que les emplois sans heures supplémentaires. L'étude a aussi identifié une corrélation entre la durée excessive du temps de travail et le risque d'accidents: travailler douze heures ou plus par jour augmente le risque de 37%, travailler soixante heures ou plus par semaine l'augmente de 23% – ceci amène l'étude à conclure que le taux d'accidents augmente parallèlement à l'augmentation des heures travaillées par jour ou par semaine sur une base régulière (Dembe *et al.*, 2005).

Le rapport *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries and Health Behaviors* de l'Institut national américain pour la sécurité et la santé professionnelle (NIOSH) fournit d'autres supports pour étayer ce constat: d'après seize études différentes sur les effets du temps de travail sur la santé, les heures supplémentaires sont associées à une augmentation des risques de dommage, de maladie et de mortalité. De plus, plusieurs études ont observé sur la base de tests psychophysiologiques une détérioration des performances lorsque l'individu est soumis à de tels horaires de travail (spécialement lors de la combinaison de 12 heures de shift (rotation d'équipe) dans une semaine de 40h. ou plus) (NIOSH, 2004).

Les longues heures de travail régulières ne nuisent pas uniquement à la santé et à la sécurité au travail mais ont aussi des conséquences néfastes sur la productivité individuelle des travailleurs et de l'entreprise dans son ensemble (Shepard et Clifton, 2000). Lorsque les travailleurs sont soumis à ce type d'horaires excessifs de manière régulière, on constate une réduction de la productivité horaire, réduction due à une plus grande fatigue. Les études sur les travailleurs soumis à de longues heures de travail et/ou à un travail difficile rapportent une réduction de la satisfaction et de la motivation des travailleurs (voir Section 5, Temps de travail productif) et des taux plus élevés d'absentéisme et de rotation du personnel. Ces facteurs entraînent inévitablement des coûts supplémentaires pour les employeurs. La réduction du temps de travail peut ainsi être une mesure phare pour attirer et conserver les employés les plus talentueux et permettrait d'éviter de longs procès coûteux intentés par les employés en vue d'une compensation financière pour leurs accidents et leurs maladies professionnelles en liaison avec des horaires excessifs.

Les normes internationales, telles que les Conventions sur le temps de travail (N° 1 et N° 30) et les lois et réglementations nationales, ont traditionnellement fourni des « contrepoids » pour restreindre les horaires excessifs. Les normes internationales postérieures prescrivant des restrictions du temps de travail afin de protéger la santé et la sécurité, incluent, entre autres, les Conventions sur le repos hebdomadaire (N° 14 et N° 106) et la Convention sur le travail de nuit (1990, N° 171). La justification de telles réglementations – qui s'appliquent non seulement dans les cas où les heures supplémentaires sont imposées à l'individu mais aussi dans les cas où elles sont travaillées « volontairement » – réside dans la nécessité de protéger à la fois la santé et la sécurité des individus ainsi que celles du grand public (par ex. les réglementations

sur la durée du temps de travail des pilotes d'avion ou encore des chauffeurs routiers). Les heures supplémentaires excessives travaillées sur une base volontaire sont particulièrement fréquentes chez les « cols blancs » des pays développés (managers et cadres), ces professions étant souvent exclues des réglementations nationales sur la durée du temps de travail.

Indépendamment des mesures protectrices pour les individus soumis à de longues heures de travail régulières, d'autres approches concernant le travail de nuit sont nécessaires, comme celles discutées lors de la Convention sur le travail de nuit de 1990 (N° 171) en vue de réduire les effets néfastes inhérents sur la santé et la sécurité des travailleurs. De telles mesures protectrices devraient, par exemple, comprendre des visites médicales régulières, des premiers secours adéquats, des compensations appropriées, la possibilité d'horaires alternatifs (par ex. pour les travailleurs déclarés inaptes médicalement pour le travail de nuit) et des « programmes - santé » proposés par les employeurs. Des mesures similaires peuvent être justifiées et appliquées pour protéger les travailleurs soumis à des horaires « asociaux ». La mise en œuvre de politiques publiques appropriées afin de protéger ces catégories de travailleurs (soumis à des horaires excessivement longs et/ou à des horaires « asociaux ») est une condition nécessaire pour atteindre l'objectif d'un « temps de travail sain ».

UN TEMPS DE TRAVAIL RESPECTUEUX DE LA VIE DE FAMILLE

La quantité d'heures de travail est un des facteurs clés pour déterminer si l'emploi d'un individu est compatible avec des responsabilités familiales ou, plus généralement, avec une vie en dehors du travail. Par exemple, de récentes recherches en Europe ont conclu que les facteurs déterminants qui réduisent la compatibilité vie privée/vie professionnelle d'un emploi donné sont incontestablement les longs horaires réguliers et les horaires « asociaux » comme le soir, la nuit et le week-end (Fagan, 2004).

Le temps de travail « rigide » a tendance à renforcer la traditionnelle division du travail domestique (l'homme au travail et la femme au foyer) au sein des ménages et crée des difficultés pour concilier la vie professionnelle et les obligations familiales. Au-delà, les horaires « asociaux » (soir, nuit et week-end), de même que les variations imprévisibles des horaires de travail augmentent la probabilité de conflits au sein de la structure familiale et sur le lieu du travail (Fagan et Burchell, 2002). Il est dès lors nécessaire de rechercher des mesures qui permettent un ajustement du temps de travail en fonction des obligations familiales sans impact négatif sur les entreprises.



L'aménagement des horaires de travail en vue de concilier les obligations familiales et professionnelles peut être atteint par de multiples moyens, différents mais le plus souvent complémentaires. Ces mesures respectueuses de la vie familiale (« *family-friendly* ») comprennent une variété de politiques publiques, la réduction collective des heures de travail pour un travail à temps partiel ou encore par la reconnaissance d'un droit individuel de réduction ou d'adaptation des horaires de travail pour des raisons familiales.

En général, le travail à temps partiel, (particulièrement sous la forme de travail à mi-temps, qui peut concerner deux employés à mi-temps se partageant un travail à plein temps, par ex. *job sharing*) apparaît comme étant la stratégie la plus utilisée en vue d'équilibrer la vie privée et la vie professionnelle. Toutefois, il subsiste deux principaux obstacles pour considérer cette option comme la meilleure façon de réconcilier les obligations familiales et professionnelles. Premièrement, les emplois à temps partiel sont généralement de « moins bonne qualité » que les emplois similaires à plein temps, en terme de salaire horaire, d'avantages divers et d'opportunités de carrière, sans oublier les faibles chances de retrouver un poste à plein temps quand les responsabilités familiales changent (voir par ex. Polivka *et al.*, 2000, Fagan et O'Reilly, 1998). De plus, le travail à temps partiel est extrêmement discriminatoire dans pratiquement tous les pays où il existe. En 2004, environ un tiers (31.4%) des femmes dans l'Union européenne travaillait à temps partiel contre seulement 7% des hommes, quand dans le même temps la proportion globale du travail à mi-temps passait de 16% en 1997 à 17,7% en 2004 (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007). Dans les pays industrialisés, trois-quarts des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes (OCDE, 2004), et ce type d'emploi est en augmentation constante dans certains pays en voie de développement comme le Brésil ou la Jamaïque (voir par ex. Lee, McCann et Messenger, 2007).

Un temps de travail respectueux de la vie familiale améliore les conditions de vie du travailleur et de sa famille, et a des effets bénéfiques sur la société en général.

Indépendamment du travail à temps partiel, certains types d'arrangements « flexibles » du temps de travail peuvent contribuer à réconcilier vie privée et vie professionnelle, notamment la flexibilité des horaires (« *flexi-time* ») programmes ou les crédits de temps de travail (« *time-banking* ») qui permettent à l'individu de moduler ses horaires en fonction de sa situation familiale. De plus, offrir la possibilité aux employés de travailler chez eux peut les aider à concilier quotidiennement leurs obligations privées et professionnelles. De manière plus générale, un certain nombre de mesures telles que des garanties en cas de maternité ou encore l'accès abordable à un service de soin à l'enfance sont tout aussi cruciales pour aider les travailleurs à réconcilier leur travail et leurs responsabilités familiales.

Dès lors, le second aspect du « temps de travail décent » est de donner aux travailleurs le temps et la flexibilité nécessaire afin qu'ils puissent concilier leurs responsabilités familiales et leur travail, en accord avec les principes établis par la Convention de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (N° 156). En particulier, les mesures « *family-friendly* » doivent être alignées sur les besoins des deux parents de disposer du temps nécessaire pour prendre soin quotidiennement de leur famille. En offrant la possibilité aux individus d'ajuster leurs horaires de travail afin de répondre à leurs obligations familiales, ces mesures bénéficieraient aux travailleurs et à leurs familles de même qu'à la société dans son ensemble.

Ce dernier aspect est directement lié à l'objectif d'améliorer la qualité du travail à temps partiel, qui est perçu comme un moyen d'atteindre un temps de travail respectueux de la vie familiale. Cela implique dans chaque pays d'aligner le statut des emplois à temps partiel sur la base des postes similaires à temps plein. L'égalité de traitement, dans l'emploi, les bénéfices et la protection sociale, principe établi dans la Convention sur le travail à temps partiel (1994, N° 175) peut améliorer la qualité du travail à temps partiel et, par la même occasion, promouvoir l'égalité homme – femme, sujet qui sera abordé dans la prochaine section.

Section 4

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ HOMME - FEMME PAR LE TEMPS DE TRAVAIL

L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le monde du travail sont des principes solidement établis dans plusieurs normes internationales du travail, plus particulièrement dans la Convention sur la discrimination (Emploi et profession), 1958 (N° 111). Cette Convention vise l'élimination de toutes formes de discrimination au regard de l'emploi et de la profession comme principe fondamental – principe qui reste au cœur de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT (BIT, 2000). La promotion de l'égalité des genres doit être pleinement intégrée dans les politiques relatives au temps de travail, de manière à assurer que les politiques visant d'autres aspects du travail décent ne nuisent pas, par inadvertance, à l'égalité homme-femme.



En dépit de la proportion croissante des femmes sur le marché du travail, les discriminations ainsi que la division sexuelle du travail au sein de la société persistent dans quasiment tous les pays (Fagan, 2004; Rubery *et al.*, 1999). Dans les pays industrialisés comme dans les pays en voie de développement, les femmes font encore l'essentiel des tâches ménagères, alors que très peu d'hommes réduisent significativement leurs horaires pour prendre de telles responsabilités (voir par ex. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2004). Cette situation oblige les femmes à travailler à temps partiel, le soir ou le week-end, afin de remplir leurs obligations domestiques (Fagan, 2004).

Ce troisième aspect du « temps de travail décent » implique dès lors d'utiliser le temps de travail comme un outil pour promouvoir l'égalité des genres. Dans cette optique, il convient de distinguer les mesures respectueuses de la vie familiale de celles qui, dans le même temps, renforcent l'égalité des sexes. Par exemple, les mesures – telles que le travail à temps partiel ou les congés – permettent aux parents de passer plus de temps à s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches. Toutefois, si les mères sont souvent les seules à utiliser de telles possibilités, alors cette politique (qui réconcilie, certes, vie privée et vie professionnelle) risque d'accroître les inégalités entre les sexes en accordant aux femmes une place marginale sur le marché du travail, réduisant ainsi à néant les efforts menés en vue de l'égalité réelle. Il faut ajouter à cela que les horaires particuliers, tels que les longues heures de travail ou les horaires imprévisibles, entraînent une discrimination pour les personnes ayant des responsabilités familiales en créant des barrières à l'emploi et des obstacles aux possibilités de carrières (Fagan, 2004). Afin de promouvoir l'égalité, les politiques relatives au temps de travail doivent agir en vue de donner aux femmes les mêmes chances que leurs conjoints sur le marché du travail, (par ex. sur les avancements de carrières, les positions, etc.) et de permettre à chacun de concilier travail, responsabilités familiales et formation continue (Bosch, 2006).

Les politiques relatives au temps de travail doivent à la fois promouvoir l'égalité des sexes au travers de mesures non discriminatoires et veiller à ce que les autres aspects du « travail décent » n'aient pas d'impacts négatifs sur l'égalité homme – femme. Il est dès lors vital de combiner et de coordonner les différents instruments destinés à promouvoir l'égalité des genres, car l'efficacité d'un instrument particulier dépend généralement de l'application des autres (Messenger, 2004). En premier lieu, les politiques se doivent de réduire le fossé existant entre les hommes et les femmes au regard du nombre d'heures travaillées. Cet objectif peut être atteint en limitant les horaires de travail excessifs dans les emplois à plein temps, et en encourageant l'augmentation du temps de travail des emplois à temps partiel, la majorité de ces derniers étant occupée par des femmes. En second lieu, il est essentiel que le travail à temps partiel soit revalorisé dans l'objectif de promouvoir l'égalité des genres. (Fagan, 2004; OCDE, 2001; Fagan et O'Reilly, 1998). Promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel est un principe bien établi par la Convention de l'OIT sur le travail à temps partiel (N° 175, 1994) et repris dans un certain nombre de législations nationales, de même que dans la directive européenne (97/81/CE) sur le travail à temps partiel (McCann, 2004). Un mécanisme

particulièrement important pour valoriser le travail à temps partiel serait d'imposer l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi, des bénéfices non financiers et au regard de la sécurité sociale (comme mentionné dans la section précédente).

Les politiques relatives au temps de travail doivent permettre aux femmes d'être sur un pied d'égalité avec les hommes au regard de l'emploi, et doivent donner la possibilité aux deux conjoints de concilier vie privée, vie professionnelle et formation continue.

Derrière la question du travail à temps partiel, promouvoir l'égalité au travail implique de surmonter le dilemme des mesures de conciliation vie privée / vie professionnelle : ces politiques destinées à faciliter l'intégration des femmes sur le marché du travail peuvent renforcer les inégalités dans la division du travail domestique, et dès lors, porter atteinte à l'égalité devant l'emploi (Moss et Deven, 1999). Afin d'inciter les hommes à utiliser ces instruments de conciliation (temps partiel, congés), une série de politiques est à mettre en œuvre pour les impliquer davantage dans les tâches domestiques et les activités de soins. Une approche possible serait de conférer aux pères de famille des droits à des congés prolongés pour des raisons familiales et/ou de leur permettre de réduire leurs horaires de travail quand ils ont des enfants en bas âge. De plus, des politiques au niveau des entreprises destinées à inciter les hommes à aménager leurs horaires en fonction de leurs obligations familiales auront aussi des effets positifs pour leurs collègues féminines en combattant la culture des horaires excessifs qui existe dans certaines compagnies et « banaliserait » une variété d'aménagements du temps de travail pour tous les employés sans distinction de sexe. Finalement, un support du gouvernement pour les enfants et les personnes âgées peut s'avérer être un outil efficace pour concilier les obligations privées et professionnelles tout en encourageant l'égalité des sexes (Fagan, 2004).

UN TEMPS DE TRAVAIL PRODUCTIF

« Le temps de travail décent » est également un temps de travail productif. De plus en plus d'entreprises reconnaissent que la promotion d'un équilibre sain entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas seulement une question de morale, mais elles reconnaissent qu'une telle approche peut aussi s'avérer être une stratégie efficace en vue d'accroître la productivité. Les actions et les pratiques des entreprises qui cherchent à promouvoir un « temps de travail décent » améliorent les résultats de différentes manières : par l'augmentation de la productivité, par la réduction du taux d'absentéisme et de rotation du personnel. De telles pratiques renforcent la santé physique et mentale des employés et contribuent ainsi à augmenter les rendements de l'entreprise.

Le lien entre la réduction du temps de travail et l'augmentation de la productivité horaire est admis depuis longtemps. Un tel gain de productivité ne réside pas seulement dans les facteurs physiologiques – comme la diminution de la fatigue – mais réside aussi dans l'amélioration du moral et des attitudes des employés (White, 1987). Promouvoir des arrangements du temps de travail peut augmenter la productivité aussi efficacement qu'une augmentation de salaire. De telles actions améliorent la santé physique et mentale des travailleurs et leurs permettent d'être plus alertes et en meilleure forme pendant leurs horaires, augmentant ainsi leur rendement. Par exemple, il est admis que les effets physiologiques découlant d'un temps de travail excessif réduisent l'intensité et l'intérêt au travail. Dès lors, l'extension du temps de travail ne permettrait pas d'augmenter les résultats, mais aurait pour effet contraire de les diminuer sur le long terme, alors que la réduction du temps de travail peut augmenter la productivité du travail sans conséquences néfastes sur la santé des travailleurs. La réduction du temps de travail excessif, généralement accompagnée d'une réorganisation de l'entreprise, des méthodes de production et d'autres facteurs similaires, ont indéniablement entraîné des gains de productivité sur le moyen et le long terme (Bosch et Lehndorff, 2001). Comme les « longs horaires » sont généralement associés à un fort taux d'absentéisme, la réduction de ces derniers peut bénéficier à l'entreprise en réduisant ce taux (Barmby *et al.*, 2002).

Il est admis de longue date que des gains de productivité résultent de la réduction du temps de travail.

De plus, de meilleurs aménagements du temps de travail peuvent avoir pour effet de motiver les travailleurs à employer leur énergie de manière plus efficace. Ces effets ne peuvent être atteints que s'il existe bien entendu une relation de confiance entre les employeurs et les employés – ce qui aura pour effet d'augmenter la synergie entre des meilleurs aménagements du temps de travail et une plus grande productivité. Des horaires de travail flexibles, tels que la « flexibilité-horaire » ou encore les semaines de travail compressées, ont des effets positifs sur les attitudes et le moral des employés (voir, par ex. Hogarth *et al.*, 2001 ; Boston College Center for Work and Family, 2000 ; Gottlieb *et al.*, 1998). L'amélioration du moral et des comportements des travailleurs peuvent se traduire par de meilleurs résultats financiers pour l'entreprise: une étude a démontré le lien entre la perception que se font les employés de l'entreprise et les meilleures performances financières de cette dernière (Towers Perrin et Gang & Gang, 2003). D'abondantes études sur les effets de la flexibilité du temps de travail ont mis en avant les bénéfices pour l'entreprise résultant, notamment, de la réduction des retards, de l'absentéisme, d'un meilleur recrutement et d'une plus faible rotation des employés. Finalement, certaines études affirment que c'est moins la réduction du temps de travail en elle-même que la possibilité donnée aux employés de choisir leurs propres aménagements qui a le plus fort impact sur leur performance individuelle et par conséquent sur les résultats de l'entreprise. Les avantages et les bénéfices du « temps de travail décent » sur la compétitivité des entreprises sont incontestables.

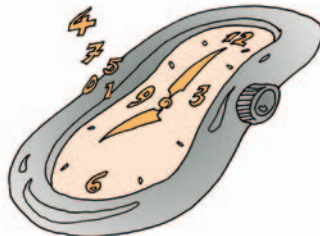


Comme l'entreprise peut tirer certains bénéfices de l'application de ces politiques, les aménagements du temps de travail doivent être adaptés en conséquence. Premièrement, la productivité horaire étant directement liée au temps de travail, une limitation du temps de travail hebdomadaire à 48 heures, en accord avec les Conventions N° 1 et N° 30 et

la Recommandation (N° 116), est nécessaire. Deuxièmement, la recherche des bénéfices pour les entreprises implique pour ces dernières de proposer des solutions innovantes visant à concilier l'efficacité des affaires avec une certaine liberté accordée aux employés pour déterminer leur temps et leurs horaires de travail. De telles solutions innovantes pour l'aménagement du temps de travail pourraient notamment inclure de la flexibilité horaire et diverses formes de « crédit horaire », tel que le modèle du « *time-banking* » qui permet aux employés d'accumuler des « crédits » horaires en vue de leurs utilisations postérieures. Ces aménagements, qui cherchent à équilibrer les intérêts des employés avec les besoins de l'entreprise, ont été particulièrement convaincants (Haipeter, 2006). Toutefois, la conciliation entre les besoins de l'entreprise et la liberté accordée aux travailleurs dans le choix de leurs horaires reste surtout une question d'organisation du travail (Bosch, 2006). Pour que de tels aménagements soient efficaces, les entreprises doivent aligner leurs objectifs et leurs stratégies sur les besoins et les préférences des travailleurs de manière à créer une situation mutuellement bénéfique.

CHOIX ET INFLUENCE DU TEMPS DE TRAVAIL

La disponibilité croissante demandée aux individus tout au long de la journée et tout au long de la semaine est la conséquence directe d'une économie « 24h/24 et 7j/7 ». De telles exigences (par ex. disponibilité de l'individu tout le long de la journée, dans des délais très courts, pour des périodes de travail irrégulières) sont parmi les conditions de travail modernes les plus néfastes en raison des perturbations que cela peut entraîner dans la vie des particuliers (Gadrey *et al.*, 2006). Même si ces exemples peuvent paraître extrêmes, ils servent toutefois à souligner l'importance qu'il faut accorder, dans la recherche du « temps de travail décent », au contrôle que le travailleur doit avoir sur l'aménagement de son temps de travail. Au lieu d'affirmer que les aménagements de travail actuels reflètent de quelque manière que ce soit les préférences des travailleurs, il conviendrait plutôt d'améliorer l'influence et les possibilités de choix de l'employé dans l'aménagement de son temps de travail pour prendre en considération ses préférences et ses besoins subjectifs.



Des aménagements souples du temps de travail s'avèrent bénéfiques à la fois pour les employés et les employeurs. Les travailleurs apprécient généralement la flexibilité dans la gestion de leurs horaires journaliers et hebdomadaires, et considèrent cela comme un très bon moyen de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle. Pour les employeurs, la flexibilité permet de faire face aux fluctuations des charges de travail, permet de réduire l'absentéisme, de conserver le personnel (voir la section précédente) et de minimiser les coûts des heures supplémentaires. Comme les attentes des mandants ne coïncident pas systématiquement, le degré de flexibilité dépendra essentiellement de l'application effective de « modèles » de modulation du temps de travail (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2006).

Les effets positifs de l'introduction d'aménagements flexibles du temps de travail ont été confirmés par les conclusions récentes d'une étude européenne sur le temps de travail et l'équilibre vie privée – vie professionnelle (ESWT). Selon cette étude, menée auprès de 21,000 établissements à la fois publics et privés dans 21 Etats membres, l'introduction d'une certaine flexibilité horaire est à l'origine d'une plus grande satisfaction professionnelle: 61% des cadres et 73% des représentants des travailleurs ont cité en premier lieu cet aspect. Une meilleure adaptation des horaires aux charges réelles de travail était le second aspect le plus cité (54% des cadres et 67% des représentants des employés). Parmi les effets positifs mentionnés par les cadres et les représentants des employés figuraient, notamment, la réduction des coûts supplémentaires et un taux d'absentéisme réduit. Très peu d'entretiens ont fait état des aspects négatifs de l'introduction d'horaires plus flexibles (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2006).

Dans nos sociétés en pleine évolution, il y a une pression constante sur le temps de travail. Les aménagements du temps de travail doivent dès lors prendre en considération les besoins individuels dans l'objectif d'attirer et d'aider les individus à rester actif. La flexibilité du temps de travail a un impact positif sur la conciliation vie privée – vie professionnelle des employés tout en bénéficiant aux entreprises: alignement des horaires sur les charges de travail, plus grande satisfaction au travail et meilleurs résultats financiers (Johnson *et al.*, 2005). Dès lors il n'est pas surprenant que l'introduction de mesures de flexibilité, telles que la flexibilité horaire ou le crédit horaire, figure parmi les priorités des représentants des employés en vue des futures discussions sur les politiques relatives au temps de travail. 26% des représentants des employés interrogés citent cette mesure comme étant primordiale pour concilier vie privée et vie professionnelle (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2006).

Permettre aux travailleurs de choisir et de moduler leurs horaires de travail de manière à les combiner avec leurs obligations personnelles concilie plus efficacement le travail et les activités personnelles. Cet objectif peut être atteint de deux façons: en premier lieu, afin de permettre aux employés de choisir plusieurs alternatives dans une liste de « menus », un plus grand choix de créneaux horaires doit être proposé. En second lieu, les travailleurs pourraient être habilités à exercer une influence directe sur la longueur et l'aménagement de leur temps de travail. Cette dernière approche souligne que la recherche d'un « temps

de travail décent» doit prendre en considération et promouvoir les préférences individuelles des travailleurs.

Il est important de souligner qu'un plus grand choix accordé aux employés dans l'aménagement de leur temps de travail ne signifie pas une complète individualisation des décisions relatives au temps de travail, ou qu'un tel choix ne doit être réalisé qu'au niveau individuel. Un fort soutien des pouvoirs publics est nécessaire pour augmenter la capacité des travailleurs à choisir leur temps de travail – entendons par là l'étendue des horaires parmi lesquels ils peuvent choisir (Lee et McCann, 2006). Un tel soutien public peut être supporté par les organisations de travailleurs et au travers de législations visant à renforcer les syndicats, leur indépendance et par la reconnaissance du droit de grève.

Les travailleurs apprécient la flexibilité dans l'aménagement de leur temps de travail et considèrent cela comme un moyen privilégié en vue de concilier vie privée et vie professionnelle.

Des politiques publiques sur le temps de travail prenant en considération les besoins à la fois des employeurs et des employés, comme cela est suggéré dans la Recommandation N° 116, peuvent être mises en œuvre au niveau national, sectoriel ou encore au niveau des entreprises. Un certain nombre de pays européens ont adopté des législations en vue d'accroître l'influence des employés sur leur temps de travail, en autorisant les conventions collectives dont le but serait de modifier le temps de travail. Dans certains pays, comme au Pays-Bas, en Allemagne et au Royaume-Uni, des lois qui confèrent à l'individu un droit de requête en vue de modifier ses horaires de travail, ont été récemment adoptées. De telles législations permettent à la fois d'accroître l'influence des travailleurs sur leur temps de travail et d'effacer les différences entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein (McCann, 2004; Anxo *et al.*, 2006). Au niveau de l'entreprise, les horaires flexibles et les crédits-horaires qui autorisent un report des heures travaillées sont des outils qui peuvent donner un certain pouvoir d'action et de décision aux employés dans l'aménagement de leur temps de travail. Comme nous l'avons précédemment souligné, de tels instruments combinent efficacité de l'entreprise et volonté individuelle des employés.

PLAN D'ACTION : COMMENT PROMOUVOIR CES DIFFÉRENTS ASPECTS ?

Les cinq aspects du temps de travail décent – sain, respectueux de la vie familiale, non discriminatoire, productif et librement négocié – créent un cadre pour les politiques publiques et les pratiques en vue de promouvoir le travail décent dans le domaine du temps de travail. Ces cinq aspects fournissent un ensemble de principes de base à suivre. Naturellement, l'application effective de ces aspects du temps de travail décent variera de manière significative d'un pays à un autre, en fonction des circonstances nationales, régionales ou encore locales.

Le « temps de travail décent » est bénéfique pour les employés et les employeurs car il crée objectivement une situation mutuellement avantageuse. Non seulement il permet un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle mais il accroît la compétitivité des entreprises. Etant donné l'étendue du sujet, les cinq aspects du temps de travail décent peuvent être mis en œuvre en suivant ces étapes : réduction des longs horaires réguliers, égalité de traitement entre le travail à temps partiel et le travail à plein temps, introduction de flexibilité dans les aménagements du temps de travail.



Réduction des horaires excessivement longs

La réduction des longs horaires réguliers en vue d'améliorer les conditions de santé et de sécurité – tout en préservant la compétitivité – est une préoccupation qui remonte à la toute première Convention de 1919 sur le temps de travail dans l'industrie. Cette Convention reste pertinente

pour certains pays en développement, spécialement en Asie, et reste, dans une moindre mesure, pertinente pour certains pays développés. A la suite des Conventions sur le temps de travail (N° 1 et N° 30) qui ont fixé à 48 heures la semaine de travail et à huit heures la journée de travail, l'appel à une réduction du temps de travail a trouvé écho dans la Convention sur la semaine de 40 heures de 1935 (N° 47) et dans la Recommandation N° 116 – mais aussi dans la généralisation de la semaine de 40 heures dans la plupart des pays (Lee, McCann et Messenger, 2007).

Un nombre croissant d'indices soulignent que la réduction des longs horaires réguliers a des impacts positifs sur la santé physique et mentale des travailleurs, accroît la sécurité sur le lieu du travail et augmente la productivité en raison de la diminution du stress et de la fatigue. Cela réduit l'absentéisme et augmente les performances individuelles. Des mesures gouvernementales appropriées pour protéger les travailleurs contre des horaires réguliers excessivement longs ou des horaires « sociaux » (tels que le travail de nuit, en soirée ou le week-end) sont nécessaires afin d'atteindre un temps de travail décent. Evidemment, une telle réduction peut être atteinte grâce aux efforts des organisations de travailleurs et d'employeurs à travers la négociation collective.

Égalité de traitement des travailleurs à temps partiel

La seconde conclusion que nous pouvons tirer de cette étude est la nécessité d'un traitement égal pour les travailleurs partiels. Cette préoccupation est affirmée dans la Convention sur le travail à temps partiel de 1994 (N° 175). Ce principe a déjà été mis en œuvre dans l'Union européenne à travers la directive sur le travail à temps partiel de 1997, même si des inégalités considérables dans les conditions d'emploi entre ces deux catégories de travailleurs subsistent dans un certain nombre d'Etats membres. L'égalité de traitement réelle requiert un processus d'alignement du travail à temps partiel sur celui à temps plein, notamment en accordant les mêmes droits et les mêmes avantages (même prorata, bénéfiques non financiers, etc.) à ces deux catégories. Comme le travail à temps partiel est beaucoup plus répandu dans les pays industrialisés, cette question est particulièrement importante dans les pays où le travail à temps partiel a augmenté significativement ces dernières années, comme en Europe ou au Japon.

La question du travail à temps partiel est particulièrement liée à la question de l'égalité des genres. Trois-quarts des travailleurs à temps partiel sont des femmes, et les mesures respectueuses de la vie familiale (« *family-friendly* ») se sont révélées être des instruments essentiels pour concilier vie privée et vie professionnelle. L'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel vise à réduire certaines inégalités inhérentes au travail à temps partiel (accès à la formation continue, opportunités de carrière, avancements limités). De plus, le travail à temps partiel offre aussi des avantages à l'entreprise en lui donnant la possibilité de s'adapter aux pics de travail ou en embauchant à temps partiel pour des postes avec une charge de travail moindre. Une telle concertation est potentiellement avantageuse pour les deux parties.

Un aménagement souple du temps de travail

Le temps de travail – mais aussi la manière dont il est aménagé au sein des entreprises – a des effets significatifs à la fois sur la compétitivité des entreprises et sur la qualité de vie des individus. Le besoin de « souplesse » des horaires de travail se retrouve dans les pays en développement comme dans les pays industrialisés, même s'il existe de grandes différences dans la liberté qu'ont les travailleurs de moduler leurs horaires. Dès lors, une dernière proposition vise à accroître les aménagements possibles d'horaires de manière à accommoder les besoins individuels des travailleurs et les besoins des entreprises. Cette approche bénéfique pour les deux parties prend en considération les préférences des travailleurs et des employeurs, comme suggéré dans la Recommandation sur la réduction du temps de travail (N° 116).

La « souplesse horaire » devrait bénéficier aux deux parties à la condition d'être convenablement aménagée et négociée. Elle permet aux employeurs de faire face aux fluctuations des charges de travail et de réduire les coûts des heures supplémentaires, tout en améliorant l'image de l'entreprise auprès de ses employés. Les aménagements flexibles du temps de travail fournissent d'autres avantages non négligeables, pour l'entreprise tels que la réduction de l'absentéisme ou encore le maintien du personnel de qualité. Ces aménagements ont aussi pour effet d'améliorer la santé physique et morale des employés, ce qui se traduit par une meilleure productivité, une meilleure qualité et finalement de meilleures performances financières pour l'entreprise.

Le temps de travail décent peut aider les travailleurs à réaliser un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie privée tout en mettant en avant la compétitivité des entreprises.

La notion de temps de travail décent vise à aider les travailleurs à concilier plus efficacement leur vie privée et leur vie professionnelle tout en mettant en avant la compétitivité des entreprises. Toutefois, une politique offensive est exigée: encadrés par des mesures nationales de soutien, c'est aux employeurs et aux employés de rechercher activement le bon dosage de politiques et de pratiques. Ce n'est que grâce à une telle approche que la promesse d'un temps de travail décent pourra être réalisée.

RÉFÉRENCES

- Anxo, D.; Boulin, J.; Fagan, C. 2006. Decent working time in a life-course perspective, extrait de Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (éditeurs): Decent working time: New trends, new issues (Genève: BIT).
- Avery, C.; Zabel, D. 2001. The flexible workplace: A sourcebook of information and research (Westport, Connecticut, USA, Quorum Books).
- Barmby, T.; Ercolani, M.; Treble, J. 2002. "Sickness absence: An international comparison", extrait de The Economic Journal, Juin, Vol. 112, pp. F315-F331.
- Bosch, G. 2006. "Working time and the standard employment relationship", extrait de Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (éditeurs): Decent working time: New trends, new issues (Genève: BIT).
- Bosch, G.; Lehdorff, S. 2001. "Working-time reduction and employment: Experiences in Europe and economic policy recommendations", extrait de Cambridge Journal of Economics, Vol. 25, pp. 209-43.
- Boston College Center for Work and Family. 2000. Measuring the impact of workplace flexibility: Findings from the national work/life measurement project (Boston, Massachusetts, Boston College Center for Work and Family, Wallace E. Carroll School of Management).
- Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (éditeurs): Decent working time: New trends, new issues (Genève: BIT).
- Bureau international du Travail (BIT). 1999. Le travail décent, Rapport présenté par le Directeur général à la 86ème session de la Conférence internationale du Travail, Genève.
- Bureau international du Travail (BIT). 2000. Travail décent pour les femmes: Proposition de l'OIT pour accélérer la mise en oeuvre du Programme d'action de Beijing (Genève: BIT).
- Commission européenne. 2004. Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in the European Union, Final Report (Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes).
- Dembe, A.; Erickson, J.; Delbos, R.; Banks, S. 2005. "The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States", extrait de Occupational and Environmental Medicine, Vol. 62, pp. 588-597.
- Fagan, C. 2004. "Gender and working time in industrialized countries", extrait de Messenger, J.C. (éditeur), Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance (Londres et New York, Routledge).
- Fagan, C., O'Reilly, J. (éditeurs) 1998. Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America, and the Pacific Rim (Londres et New York, Routledge).
- Fagan, C.; Burchell, B.J. 2002. Gender, Jobs, and Working Conditions in the European Union (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. 2007. Fourth European Working Conditions Survey (Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes).
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. 2006. Working time and work-life balance in European companies Establishment Survey on Working Time 2004-2005 (Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes).
- Gadrey, N.; Jany-Catrice, F.; Pernod-Lemattre, M. 2006. "The working conditions of blue-collar and white-collar workers in France compared: A question of time", extrait de Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (éditeur): Decent working time: new trends, new issues (Genève: BIT).
- Golden, L. 2004. "Overemployment in the US: Which workers are willing to reduce their work hours and income?", rapport présenté pendant la 9ème conférence du symposium international du temps de travail, Paris, 26-28 Février.

Gottlieb, B.; Kelloway, E.K.; Barham, E. 1998. Flexible work arrangements: Managing the work-family boundary (Chichester, UK, Wiley).

Haipeter, T. 2006. "Can norms survive market pressures? The practical effectiveness of new forms of working time regulation in a changing German economy"; extrait de Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C; Michon, F (éditeurs): Decent working time: New trends, new issues (Genève: BIT).

Hogarth, T. et al. 2001. Work-life balance 2000: Results from the baseline study (Norwich, UK, Department for Education and Employment).

Johnson, A.; Noble, K.; Richman, A. 2005. The business impacts of flexibility: An imperative for expansion (Washington, DC, Corporate Voices for Working Families).

Johnson J.; Lipscomb J. 2006. "Long Working Hours, Occupational Health and the Changing Nature of Work Organization"; extrait de American Journal of Industrial Medicine, Vol. 49, pp. 921-929.

Lee, M.D.; Kossek, E.E. 2005. Crafting lives that work: A six-year retrospective on reduced-load work in the careers and lives of professionals and managers (Chestnut Hill, Massachusetts, Boston College - Sloan Work and Family Research Network).

Lee, S.; McCann, D. 2006. "Working time capability: Towards realizing individual choice"; extrait de Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.; Michon, F (éditeurs): Decent working time: New trends, new issues (Genève: BIT).

Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J. 2007. Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective (Londres et Genève, Routledge et BIT).

McCann, D. 2004. "Regulating working time needs and preferences"; extrait de Messenger, J.C. (éditeur): Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance (Londres et New York, Routledge).

Messenger, J.C. (éditeur) 2004. Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance (Londres et New York, Routledge).

Moss, P.; Deven, F. (éditeurs). 1999. Parental leave: Progress or pitfalls? (Brussels, CVBG-Centrum voor Bevolking-en Gezinstudie).

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). 2004. Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors (Cincinnati, Ohio, USA, NIOSH).

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). 2006. Long working hours, safety, and health: Towards a national research agenda (Cincinnati, Ohio, USA, NIOSH).

Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE). 2001. "Work and family life: How do they balance out?"; extrait de OECD Employment Outlook 2001 (Paris, OCDE).

Polivka, A.; Cohany, S; Hipple, S. 2000. "Definition, composition, and economic consequences of the non-standard workforce"; extrait de F. Carré et al. (éditeurs): Nonstandard work: The nature and challenges of changing employment arrangements (Champaign, Illinois, USA, Industrial Relations Research Association).

Rubery, J.; Smith, M.; Fagan, C. 1999. Women's Employment in Europe: Trends and Prospects (Londres: Routledge).

Shepard, E., Clifton, T. 2000. "Are long hours reducing productivity in manufacturing?"; extrait de International Journal of Manpower, Vol. 21, No. 7, pp. 540-552.

Sorj, B. 2004. Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil, Conditions of Work and Employment Series N° 8 (Genève: BIT).

Spurgeon, A. 2003. Working time: Its impacts on safety and health (Séoul, BIT et Korean Occupational Safety and Health Research Institute).

Towers Perrin et Gang & Gang. 2003. Working today: Exploring employees' emotional connections to their job (New York, Towers Perrin).

White, M. 1987. Working hours: Assessing the potential for reduction (Genève: BIT).