

Working Time Around the World: Principales découvertes et implications dans les politiques du travail

*Working Time Around the World*¹ étudie les différentes problématiques relatives au temps de travail, en rapport avec les lois nationales, les politiques nationales, les tendances, les caractéristiques spécifiques des différents secteurs économiques et des différentes professions, de même que les implications des politiques publiques relatives au temps de travail. Le rapport traite essentiellement des pays en voie de développement et des pays en transition.

Principales découvertes

Pendant les cinquante dernières années, on constate – malgré de fortes disparités au niveau régional et les progrès inégaux enregistrés dans la réduction du temps de travail dans les semaines légales de travail – une généralisation de la semaine de quarante heures. Il est évident qu'une « course de fond » dans les normes sur le temps de travail n'est pas évidente; mais l'influence de ces normes varient considérablement et restent limitées dans beaucoup de pays.

Dans beaucoup de pays, le nombre d'heures travaillées par semaine a été relativement stable ces dix dernières années dans le secteur manufacturier. Rien n'indique que les pays en développement « rattrapent » les pays industrialisés et les différences entre ces pays restent substantielles. La durée du temps de travail a tendance à être plus variée dans le secteur tertiaire, particulièrement dans certains services tel que le commerce en gros et en détail, l'hôtellerie et la restauration, les transports, le stockage ou encore les communications, qui supposent généralement des emplois par rotations d'équipe et du travail de nuit ou en fin de semaine. Cependant ces tendances ne doivent pas cacher l'extrême diversité existant dans la distribution du temps de travail: alors que certains travailleurs ont des horaires très lourds, d'autre travaillent très peu du fait du sous-emploi. **Au total, on estime que 22% de la main d'œuvre - soit 614.2 million de travailleurs – travaille plus de 48 heures par semaine.**

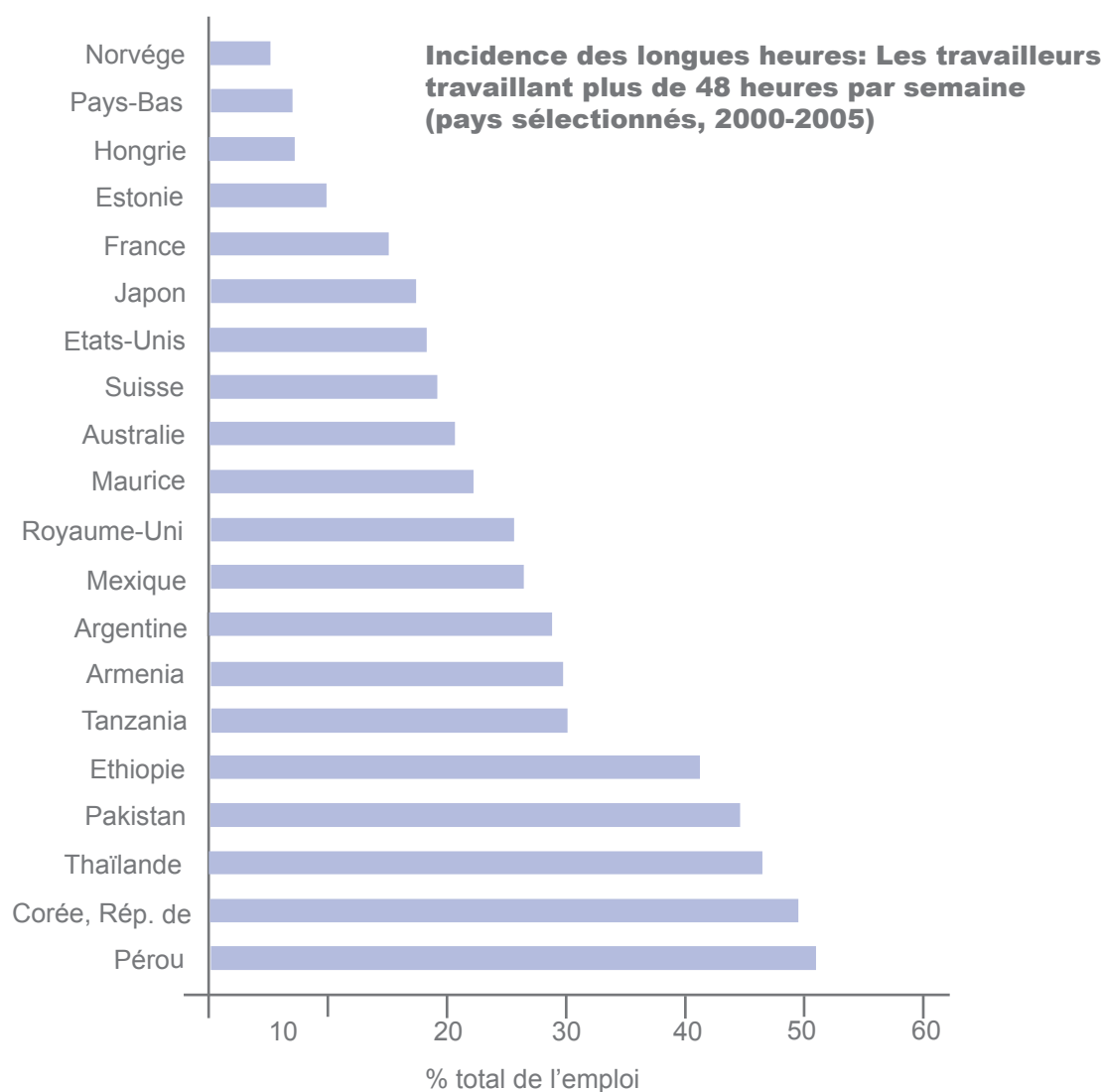
Le sexe et l'âge apparaissent comme deux facteurs essentiels dans la détermination du temps de travail. Malgré la participation accrue des femmes sur le marché de l'emploi, la différence dans la durée du temps de travail dans le monde entier entre hommes et femmes restent importante : alors que le travail à temps partiel touche principalement les femmes, les hommes ont tendance à travailler de longues heures. La disponibilité des femmes pour les emplois rémunérés semble limitée lorsqu'elles se consacrent aux responsabilités familiales et aux tâches domestiques. Le facteur de l'âge est moins déterminant mais reste toutefois un facteur important dans la détermination des heures de travail. A la fois les plus jeunes et les travailleurs proches de l'âge de la retraite semblent travailler moins que les autres individus, reflétant souvent le manque d'opportunités de carrière pour les anciens groupes. Pour les plus âgés (65 ans ou plus), la durée du temps de travail est significativement inférieure.

Le travail informel représente au moins la moitié des emplois de l'ensemble des pays en voie de développement, dont les trois-quarts sont le fruit de travailleurs indépendants. Alors qu'une grande majorité des travailleurs indépendants dans les pays industrialisés travaillent de longues heures, le point commun des travailleurs indépendants dans les pays en développement est de travailler de longues heures ou à l'inverse dans un temps plus limité (moins de 35 heures par semaine). Comme nous l'avons souligné, le sexe semble être un élément déterminant dans la variation des heures de travail des travailleurs indépendants.

¹ Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective* (Londres et Genève, Routledge et BIT).

Alors que les travailleurs indépendants "masculin" sont susceptibles de travailler de très longues heures comme de très courtes (cette dernière solution étant le plus souvent le fruit du sous emploi), les horaires courts sont clairement la règle pour les femmes de la même catégorie. Il apparaît que ces femmes travaillent de manières indépendantes pour toucher de l'argent tout en conciliant leurs responsabilités familiales, conciliation qu'elles ne peuvent obtenir dans l'économie formelle.

Plusieurs facteurs ont empêché les tentatives de réduction du temps de travail dans ces pays, notamment les besoins des travailleurs de s'assurer des ressources adéquates et l'usage répandu des heures supplémentaires par les employeurs pour tenter d'augmenter la productivité plutôt que des solutions alternatives. Alors que la flexibilité des horaires de travail est souvent proposée comme une alternative aux longues heures de travail (et comme un moyen d'améliorer la qualité de vie au travail), ces mesures ainsi que le travail à temps partiel ne sont en pratique pas utilisés à cause de leur impact sur les revenus des ménages dans le cas de bas salaire horaire. De manière générale, les politiques et les réglementations sur le temps de travail ont souvent une influence limitée sur les heures réellement travaillées dans les pays en voie de développement, particulièrement en ce qui concerne les heures maximums par semaine, le paiement des heures supplémentaires, les exceptions et les exemptions, et l'emploi informel.



Source: Table 3.4, en *Working Time Around the World* (BIT et Routledge), 2007, pp. 46-51.

Implication pour les politiques des pays en voie de développement et des pays en transition.

Le projet développé sur le temps de travail dans les pays industrialisés (Messenger, ed, 2004) propose que les aménagements du temps de travail décent doivent respecter cinq critères complémentaires : ils doivent préserver la santé et la sécurité au travail, être respectueux de la vie familiale (*family-friendly*), promouvoir l'égalité des genres, augmenter la productivité et faciliter le choix et l'influence de l'employé sur ces horaires de travail. Le rapport *Working time around the world* applique et adapte ce projet pour les pays en développement et les pays en transition en prenant en considération leurs différences.

Un temps de travail respectueux de la santé

Préserver la santé et la sécurité des travailleurs est un objectif commun des politiques relatives au temps de travail, en particulier celles visant à décourager les longues heures de travail. Les lois et réglementations qui fixent des limites sur le temps de travail, comme la limite fixée à 48 heures dans les Conventions sur le temps de travail, 1919 (No. 1) et 1930 (No. 30) ou encore la limite fixée à 40 heures dans la Convention de 1935 (No. 47), sont des conditions minimum nécessaires pour restreindre les longues heures de travail. Comme les limites légales ne peuvent à elles seules être suffisantes pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de renforcer certains mécanismes, comme l'inspection du travail ou encore la conformité des règlements d'entreprises. L'influence du salaire sur les horaires joue un rôle particulièrement important. Les limites des heures statutaires, les longs horaires ou les heures supplémentaires sont nécessaires aux employés pour compenser leur bas salaire dans les pays en voie de développement et en transition. Une attention particulière doit être portée sur les politiques des salaires, notamment la fixation d'un salaire minimum qui peut ainsi contribuer à briser le cercle vicieux des bas salaires et des longs horaires.

Un temps de travail respectueux de la vie familiale

Dans tous les pays quelque soit leur niveau de développement, la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle est une préoccupation majeure des politiques économiques et sociales. Préserver le temps nécessaire pour concilier les obligations domestiques avec la vie professionnelle – comme les soins aux enfants ou aux grands-parents devrait être un élément intégral de telles politiques. Il est évident que le temps nécessaire pour les soins augmente car un nombre croissant de ménages doit soutenir leurs aînés ou leurs proches atteint du HIV. Une grande diversité des mesures développées pour concilier vie privée-vie professionnelle est disponible et adaptable aux conjonctures nationales, comme la flexibilité horaire, le congé familial de secours et le travail à temps partiel. Dans le même temps, de plus en plus de pays en voie de développement ont besoin de mesures similaires à celles appliquées dans les pays industrialisés, telles que l'approvisionnement en eau, l'accessibilité des transports ou encore le développement des technologies en vue de réduire le temps de travail. De plus, les politiques et les stratégies visant à conférer un statut à l'économie informelle peuvent être combinées en vue de favoriser et de reconnaître le travail informel privilégié des femmes, notamment en leur donnant la possibilité de combiner le travail payé et le travail domestique.

L'égalité des genres dans le temps de travail

Dans l'élaboration de politiques publiques de conciliation vie privée/vie professionnelle, il est vital d'analyser leurs impacts sur l'égalité homme/femme en prenant en considération l'inégalité de fait entre les conjoints quant aux responsabilités familiales et de soins, sans prétendre que ces dernières doivent incomber seulement aux femmes. Sur ce thème, la promotion du travail à temps partiel devient un élément important car il permet la conciliation travaille-famille. Dans le secteur informel des économies en développement, le travail à temps partiel est encore relativement rare, à cause notamment des niveaux très bas salaires qui le rende impossible et inutile.



L'expérience des pays industrialisés nous suggère que la seule offre de travail à temps partiel n'est pas suffisante et qu'il y a une demande de travail à temps partiel de haute qualité à travers toutes les professions, de même qu'il y a un glissement délicat entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel. Les mesures utilisées pour atteindre ces objectifs peuvent être adaptées aux traditions et aux institutions locales, mais doivent être tirées des principes et des moyens suggérés dans la Convention de l'OIT sur le travail à temps partiel, 1994 (No. 175). D'autres initiatives de promotion de l'égalité des genres sont aussi nécessaires dans le domaine des salaires, des bénéfices, des avantages et des opportunités de carrière.

Un temps de travail productif

Les limites légales peuvent aider à réduire les horaires excessifs (qui tendent à être néfastes et improductifs) et dès lors contribuer à augmenter la productivité. Des limites horaires raisonnables aident à maintenir la santé physique et mentale des travailleurs et leurs capacités productives. Ils ont aussi pour fonction d'inciter les entreprises à moderniser leurs aménagements du temps de travail et d'investir dans l'amélioration de leurs technologies et dans les compétences de leurs employés. Comme les longs horaires et les bas salaires sont souvent liés, les efforts en vue de réduire les heures de travail – si elles ne sont pas accompagnées d'une baisse du salaire horaire, peuvent aisément multiplier les emplois pour chaque travailleur. Pour cette raison, il est nécessaire d'encourager et d'aider les entreprises à améliorer leur productivité ce qui doit se faire simultanément avec une réduction du temps de travail et une augmentation des salaires horaires. Les démarches pour assister les entreprises à améliorer leur productivité horaire incluent des formations pour les cadres et les travailleurs et comment améliorer le planning et le management des charges de travail et des horaires.

Choix et influence sur le temps de travail

La réduction du temps de travail peut jouer un rôle afin d'augmenter l'influence du travailleur sur ses propres horaires en leur permettant un plus grand choix sur la manière de diviser et d'aménager son temps de travail. Les mesures de conciliation vie privée/vie professionnelle permettent de même aux travailleurs de consacrer plus de temps à leurs familles et créer des possibilités d'emplois dans l'économie formels. Les mesures de flexibilité du temps de travail ont besoin d'être équilibrées avec des protections, au travers l'influence des individus, comme le droit de refuser de travailler les jours traditionnels de repos. Certains choix et mesures individuelles sont d'or et déjà apparu dans certaines économies en développement, mais seulement au sein d'entreprises et dans peu de pays. La vaste majorité des gouvernements et des entreprises peuvent introduire une simple technique de choix individuel, tel que, le droit de notifier quand les heures supplémentaires les choix de quand et comment seront demandées, elles seront utilisées (heures supplémentaires volontaires), consultations sur le début et la fin des heures de travail, et éventuellement des plans d'horaires flexibles.

Conclusion

Dans la recherche des politiques publiques sur le temps de travail appropriées, les besoins et les circonstances du pays dans lesquelles elles seront appliquées doivent être pris en considération, notamment le niveau de développement, les relations industrielles et les systèmes juridiques, les traditions culturelles et sociales. Un thème commun est l'interaction entre le salaire et le temps de travail, point central pour réduire les heures de travail et qui doit être concerté afin de rendre les politiques sur le temps de travail décentes et effectives. De même, il est clair que, plutôt que de prôner une approche déréglementée des heures de travail, une forte régulation largement appliquée et respectée est nécessaire comme cadre dans les pays en transition ou en voie de développement. Finalement, il y a un besoin évident d'un dialogue social pour permettre aux travailleurs d'agir sur leurs besoins et leurs préférences et pour augmenter la productivité des entreprises et permettre aussi aux employeurs et employés de travailler ensemble pour atteindre une économie et une entreprise de haute qualité et de haute compétence.