Document generated on 04/25/2024 2:13 p.m.

L'Actualité économique

Une théorie économique du loisir industriel : le cas du Canada
An economic theory of industrial leisure

Lise Poulin Simon

Volume 57, Number 1, janvier–mars 1981

URI: https://id.erudit.org/iderudit/600960ar
DOI: https://doi.org/10.7202/600960ar

See table of contents

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)
1710-3991 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Poulin Simon, L. (1981). Une théorie économique du loisir industriel : le cas du Canada. *L'Actualité économique*, *57*(1), 33–53. https://doi.org/10.7202/600960ar

Article abstract

Contemporary economic theory explains the historical evolution in industrial leisure, the change in the time spent working on the labor market with the aid of a single variable, price. This article proposes a different explanation of the determination of industrial leisure. The fundamental economic conditions that have affected industrial leisure, it is argued, are unemployment, industrial development which has modified the composition of jobs and the complementary between entrepreneurial and white-color occupations. This thesis which has emerged following a study of the historical evolution of industrial leisure in Canada since Confederation focuses on the three dimensions of leisure: the length of the normal work week, labour force non-participation and paid vacations and holidays.

Tous droits réservés © HEC Montréal, 1981

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

UNE THÉORIE ÉCONOMIQUE DU LOISIR INDUSTRIEL ; LE CAS DU CANADA*

1. UNE THÉORIE DU LOISIR INDUSTRIEL[1]

Le loisir est un bien économique au même titre que tous les biens de consommation tels l'automobile, le pain, le vêtement ; il est, en effet, pour la plupart un bien utile et rare. Au cours des cent dernières années, la production canadienne de loisir industriel a été très considérable, peut-être a-t-elle été la production la plus importante de notre système économique. Depuis le début du siècle, et sur une base annuelle, cette production peut être estimée à au moins 1 100 heures-années additionnelles de temps libre par travailleur. Cet accroissement de loisir industriel a pris diverses formes : une addition d'au moins 1 040 heures résultant de la réduction de la semaine de travail, la semaine de 40 heures et moins s'étant substituée à la semaine de 60 heures et plus ; une addition d'au moins 112 heures annuelles résultant de l'acquisition de congés annuels et fériés ; soit au moins deux semaines de congés annuels et quatre jours additionnels de congés fériés. En outre, à cette production annuelle de loisir il faut ajouter au moins neuf années-vie additionnelles de temps passé en dehors du marché du travail à cause d'un âge d'entrée plus tardif et d'un âge de retraite plus faible ; l'entrée se faisant à seize ans ou plus, plutôt qu'à douze ans, et la retraite se prenant à soixante-cinq ans et moins, plutôt qu'à soixante-dix ans. En somme, depuis le début du siècle, le travailleur canadien a graduellement obtenu une très importante fraction de sa richesse sous forme de loisir.

La production de loisir ayant été aussi substantielle au cours de la révolution industrielle, il apparaît indispensable de connaître les

---

*Texte revisé d'une communication présentée au 48e congrès de l'ACFAS qui s'est tenu à Québec du 14 au 16 mai 1980.

1. Dans ce texte, l'auteur présente un résumé de la partie théorique d'une thèse de doctorat déposée récemment à l'Université McGill, *Le loisir industriel et le chômage au Canada ; une histoire économique.* Cette thèse propose une théorie de la détermination du loisir industriel différente de la théorie traditionnelle. Un test de validité des hypothèses y est effectué à l'aide d'une analyse historique des changements dans la durée du travail et du loisir au Canada depuis les débuts de la Confédération.

facteurs économiques qui en sont responsables. Faute de meilleure explication, nous avons jusqu'à maintenant accepté l'idée que nous a laissée la théorie économique traditionnelle : au cours des ans, le loisir industriel a augmenté parce que les consommateurs l'ont délibérément choisi. Comme l'affirme l'économiste américain Paul Samuelson dans son livre d'introduction à l'économie : « Au fur et à mesure que les progrès techniques améliorent les salaires réels, les masses préfèrent utiliser une partie de leurs revenus accrus en se reposant davantage et en travaillant moins. Ainsi s'explique, en partie, le fait que depuis un certain nombre de décennies la semaine moyenne de travail en usine a fléchi de 84 à 48 heures et que les femmes, les enfants et les parents âgés des ouvriers n'ont plus autant besoin de s'embaucher pour joindre les deux bouts. »[2] L'objectif de cette étude est de montrer les failles très importantes de cette théorie qu'une connaissance non suffisamment approfondie de certains phénomènes économiques nous a amené à sous-estimer.

Il n'est pas dans notre intention de contredire l'explication traditionnelle donnée à la hausse du loisir industriel mais de plutôt contester la place centrale qu'elle continue d'occuper. Il faut en effet s'étonner du fait que cette théorie non construite pour expliquer des phénomènes de long terme, comme la réduction historique du temps de travail, demeure presque l'unique outil d'analyse économique de ce phénomène. L'objectif de la présente étude est de montrer qu'avec la révolution industrielle, mais souvent envers et contre la volonté des salariés eux-mêmes, la production du loisir industriel a connu un essor remarquable, mais pour d'autres raisons que celles traditionnellement invoquées.

Le loisir industriel, que nous définissons comme la période (jour, semaine, année, vie) additionnelle de temps passé en dehors de l'activité du travail industriel depuis le début de l'industrialisation, n'a pas toujours été délibérément choisi par les travailleurs canadiens mais leur fut souvent imposé par certains phénomènes économiques. La faillite chronique du marché du travail et deux phénomènes créés par la révolution industrielle — la modification des structures industrielles et occupationnelles de l'emploi ainsi que le développement d'une nouvelle catégorie de salariés, les cols-blancs — ont joué et jouent encore un rôle beaucoup plus fondamental, croyons-nous, que la hausse de la richesse canadienne.

---

2. Samuelson, Paul. A., *L'économique, Techniques modernes de l'analyse économique,* Tome 2, Collection U, Paris ; librairie Armand Colin, 1964, p. 494 ; H.G. Lewis, « Hours of work and hours of leisure » dans *Industrial Relations Research Association,* 1956.

1.1 *Un premier déterminant : l'insécurité économique des salariés et le chômage*

Un premier phénomène économique est le chômage. En effet, au cours du développement industriel, les consommateurs canadiens ou une partie d'entre eux auront souvent accepté ou réclamé, comme un moindre mal, une consommation additionnelle de loisir lorsqu'un niveau élevé de chômage persistait. La réduction du temps de travail afin de partager l'emploi rare représentait alors un choix de second ordre afin d'éviter une situation pire. En ce sens, la consommation de loisir a été imposée aux travailleurs canadiens ou à certains groupes de travailleurs, tels les plus âgés, par une pénurie persistante d'emploi à certaines périodes.

1.2 *Un deuxième déterminant : la modification des structures industrielles et occupationnelles de l'emploi*

Un deuxième phénomène économique est la modification du contenu des emplois que provoque la révolution industrielle. Aujourd'hui peu de travailleurs peuvent vivre des métiers d'agriculteur, de forgeron ou de ferblantier et autrefois, peu de travailleurs pouvaient vivre du métier de commis de banque ou de dactylo. Autrefois, pour remplir les fonctions d'agriculteur ou de forgeron, les jeunes Canadiens faisaient très jeunes, à environ dix ou douze ans, l'apprentissage de leur métier chez leur employeur qui était en même temps leur maître ; la formation professionnelle et l'expérience de travail s'acquéraient en même temps sur le lieu de travail. De plus, les entreprises d'une société plus agricole et artisanale qu'industrielle étaient en grande partie de type familial ou communautaire. Le travailleur âgé, plus expérimenté, donc aussi mieux formé que les plus jeunes, pouvait, tant qu'il en était capable physiquement, conserver un rôle actif dans ce type d'économie. L'entreprise de la société industrielle valorisant la capacité d'adaptation et la formation en institution autant sinon plus que l'expérience rejettera du marché du travail les travailleurs âgés défavorisés par ces critères. La modification des structures industrielles et occupationnelles de l'emploi a alors imposé aux Canadiens une entrée de plus en plus tardive et une sortie de plus en plus rapide du marché du travail. En conséquence, les années de participation au travail social ont été réduites dans le cas des hommes. Dans le cas des femmes, la révolution industrielle s'est d'abord réalisée par une participation faible au marché du travail. Cependant, le développement industriel des dernières décennies a produit le phénomène inverse en favorisant leur intégration en plus grand nombre au marché du travail.

1.3 *Un troisième déterminant : l'émergence d'une classe de salariés, les cols blancs*

En plus d'influencer la participation au marché du travail, la révolution industrielle joue également un rôle majeur dans la création d'une autre forme de loisir : les congés annuels. En effet, le troisième phénomène économique à avoir exercé une influence déterminante sur la production du loisir est la création d'une nouvelle classe de salariés, les cols-blancs, qu'entraîne la révolution industrielle. Entre cette classe de salariés cols blancs et les dirigeants d'entreprise, il a toujours existé une relation technique à cause de la tâche complémentaire qu'ils exercent dans l'entreprise. Dès le début de l'industrialisation, à cause de cette complémentarité technique, les dirigeants d'entreprise trouvent avantageux d'offrir à cette catégorie de salariés une partie de leur rémunération sous forme d'avantages sociaux, tels des congés annuels ou fériés, et cela, sans perte de salaire [3]. Pour leur part, les salariés cols bleus reçoivent leur rémunération sous forme de salaire seulement. Au cours du 20e siècle, au Canada, les changements technologiques entraînent peu à peu la concentration des entreprises laquelle nécessite de plus en plus une parcellisation de la tâche de direction et de gestion, traditionnellement assumée par l'entrepreneur. Celui-ci doit alors déléguer une partie de son travail à la classe des salariés cols blancs. Le développement industriel, s'accompagnant d'un accroissement continu des occupations de bureau et de professionnels, entraîne l'expansion de la formule des congés annuels et fériés et l'extension éventuelle de ces avantages à tous les salariés.

Cette troisième explication à la hausse du loisir industriel peut paraître assez conforme à la théorie néo-classique ; ce type de loisir, les congés annuels et statutaires, fut d'abord choisi par une classe de consommateurs privilégiés, les entrepreneurs ; il fut accordé par la suite comme une forme de rémunération à une autre classe, les cols-blancs, et ensuite à l'ensemble des travailleurs canadiens. Il faut convenir que ce n'est pas une thèse fondamentalement différente de la théorie traditionnelle. Elle offre cependant un nouvel éclairage à cette théorie en insistant sur le rôle central joué par la relation technique entre la classe des cols blancs et les dirigeants d'entreprise dans la création d'une nouvelle forme de loisir industriel, les congés annuels et fériés.

---

3. Allen, Donna, *Fringe Benefits : Wages or Social Obligation ; an analysis with historical perspectives from paid vacation,* Cornell University, New York, 1969 ; G.L. Reid and D.J. Robertson (ed.), *Fringe Benefits Labour Costs and Social Security,* University of Glasgow, 1965 ; Francis M. Wistert, *Fringe Benefits, Reinhold Management Series,* New York, 1952 ; Queen's University, *Vacations with Pay in Canadian Industry,* Bulletin no. 3, Ontario, 1939.

2. LA THÉORIE NÉO-CLASSIQUE

2.1 *Ce qu'elle enseigne*

Pourquoi les salariés travaillent-ils en général 40 heures par semaine plutôt que 50 ou 20 heures ? Pourquoi le travailleur se retire-t-il du marché du travail en général à 60 ou 65 ans ? Pourquoi les salariés ont-ils entre 2 et 4 semaines annuelles de vacances plutôt qu'aucune ou que 10 semaines ? C'est à ces questions que la théorie économique tente de répondre en étudiant le « loisir ». À cause de l'importance grandissante que représentait le travail salarié dans un système industriel en évolution, la science économique s'est depuis longtemps intéressée à développer une théorie capable d'expliquer et de prédire le comportement des vendeurs et acheteurs de service sur le marché du travail et le modèle de loisir industriel qui émerge de ce comportement.

La théorie offerte par les manuels d'économie et qui présente, à notre avis, des lacunes importantes est la suivante : sur les marchés de travail, il y a des producteurs qui désirent louer, pour un certain nombre d'heures, les services d'hommes capables de remplir certaines tâches. En échange de chacune de ces heures de temps libre louées aux producteurs-employeurs, le salarié reçoit une compensation monétaire. Cette compensation, sous forme de salaire horaire, est le prix fixé pour chaque période de temps libre cédée à un employeur. Par leur action sur le marché du travail, ces deux groupes d'agents économiques déterminent donc le niveau de temps libre loué par les employeurs ; le reste constituant du loisir industriel.

Le comportement des salariés et employeurs potentiels sur le marché du travail est guidé par certains facteurs économiques. La théorie traditionnelle nous dit que pour chaque travailleur potentiel, ces facteurs sont : a) le désir de consommer du loisir, c'est-à-dire de conserver pour leur propre utilisation du temps libre ; b) le niveau de revenu du travailleur qui peut ne pas dépendre uniquement de son activité de travail ; c) le prix de tous les biens de consommation et entre autres, le taux de salaire horaire. Pour les producteurs-employeurs, ces facteurs sont : a) une demande préalable pour leur produit ; b) les techniques existantes de production ; c) les prix de tous les facteurs de production et, entre autres, le taux de salaire horaire.

Dans cette théorie qui vise à analyser le comportement des salariés sur le marché du travail, on fixe pour les besoins de l'analyse, tous les facteurs autres que le prix du travail. On considère alors que la mécanique des prix (fluctuations de salaire) fonctionne de façon à permettre que toutes les demandes et offres potentielles de temps libre deviennent des demandes et offres satisfaites ; qu'il y ait donc

équilibre entre les offres et les demandes de travail, donc aucun surplus persistant c'est-à-dire aucun chômeur. L'économiste américain George J. Stigler, dans son livre *The Theory of Price,* décrit ainsi la mécanique de production du loisir industriel : « Quant le taux de salaire augmente, il (le travailleur) peut désirer augmenter ou diminuer ses heures de travail. Normalement, comme son revenu augmente il désirera plus de loisir, mais le coût d'une heure de loisir est le montant qu'il pourrait gagner, et avec une augmentation du taux de salaire le loisir est devenu plus dispendieux. Identifiant ces effets comme ceux de revenu et de substitution, on peut dire que, historiquement, l'effet dominant a été celui de revenu : les heures ayant été réduites par plus d'un tier au cours du présent siècle ». [4]

La théorie néo-classique même dans ses versions les plus raffinées [5], attribue donc la hausse historique du loisir industriel à la croissance de la richesse : la production du loisir étant essentiellement le résultat d'un phénomène de consommation privée, d'un choix fondé sur les préférences individuelles des salariés.

2.2 *Ce que la théorie traditionnelle ignore*

On peut constater que cette théorie passe sous silence, entre autres, deux caractéristiques très importantes du loisir industriel. D'une part, plusieurs formes de loisir industriel ont des caractéristiques de bien public ; elles s'apparentent en effet au bien public définit par Musgrave comme celui dont la consommation doit être égale pour tous. En conséquence, la production de tels biens ne peut être exclusivement attribuée à un phénomène de consommation privée. Dans beaucoup de cas, elle est une production qui découle de choix sociaux plutôt qu'individuels comme l'explique Musgrave : « Un processus politique doit être substitué au mécanisme de marché, et les individus doivent être amenés à adhérer à la décision du groupe. » [6]

Deux raisons nous amènent à considérer que la production de certaines formes de loisir industriel, par exemple la réduction de la semaine normale de travail et de l'âge statutaire de la retraite, n'est pas un phénomène privé mais un phénomène plutôt collectif et social. D'une part, à cause de la division du travail dans l'entreprise industrielle, à cause de la technologie, le salarié, contrairement à l'artisan d'autrefois, a peu de possibilité de travailler moins d'heures que ses compagnons sur la chaîne de montage ou dans la même unité de

4. Stigler, George J., *The Theory of Price,* third edition, MacMillan Co., 1966, Toronto, p. 265.

5. Owen, John D., *The Price of Leisure,* McGill-Queen's University Press, 1970 ; Winston, Gordon C. « An International Comparison of Income and Hours of Work », dans *Review of Economics and Statistics,* février 1966.

6. Musgrave, Richard A., *The Theory of Public Finance,* McGraw-Hill Book Company, New York 1959, p. 10.

production, à moins que tous ses compagnons choisissent eux aussi de travailler moins d'heures. L'économiste Mishan reconnaît cette caractéristique du travail industriel : « Le vieil économiste libéral prétendra que tout comme l'individu, en tant que consommateur, choisit d'acheter différentes quantités de biens offerts par le marché, le propriétaire de la force productive est aussi guidé par les prix du marché en offrant différentes quantités de ses services dans différentes occupations (...). Mais l'industrie moderne n'est pas si accommodante, et pour la bonne raison superficielle que si un homme pouvait ainsi allouer quelques heures dans une occupation et quelques heures dans une autre, la productivité de l'économie ne pourrait être maintenue. L'employé choisit donc son emploi mais doit se conformer exactement à la semaine de travail de l'entreprise »[7]. À cause de cette caractéristique, les travailleurs ne peuvent exprimer individuellement leurs besoins dans ce domaine et doivent s'ajuster aux normes en vigueur sur leur lieu de travail. Ils ont le choix soit de travailler à temps plein et accepter la durée du travail prévalant dans l'entreprise qui les embauche, soit de travailler à temps partiel et dans la majorité des cas accepter aussi la durée du travail fixée dans l'entreprise pour cette catégorie de salariés. Les normes en vigueur dans l'entreprise quant à la durée du travail ne peuvent être changées que par décision collective. D'autre part, au début de l'industrialisation, des pressions sociales se sont exercées sur les gouvernants et les organismes syndicaux pour que certaines règles concernant l'utilisation de la main-d'oeuvre soient imposées à tous les travailleurs et employeurs. À cause du coût social du travail jugé excessif en termes de coût de santé, ces institutions ont été appelées à réglementer le temps de travail et à imposer des contraintes au choix individuel des employeurs et des travailleurs[8].

Par conséquent, si certaines formes de loisir industriel ont des caractéristiques de bien social, ne tenir compte que des comportements individuels pour expliquer le modèle actuel de loisir industriel, c'est nier totalement la nature et la dynamique de la société industrielle. Il faut en plus analyser la réaction des groupes aux phénomènes économiques qui les affectent simultanément, ce que la théorie néo-classique ne fait pas. La prise en considération de cette caractéristique du loisir industriel peut nous aider à comprendre la relative stabilité du modèle de loisir. En effet, dans le cas du bien social, pour qu'il y ait production et consommation, il faut qu'il y ait convergence d'intérêt des individus et des collectifs concernés, consensus et décision sociale ; ce qui n'est pas

7. Mishan, E.J., *Technology and Growth; the Price we Pay,* Preager Publishers, New York, 1969, p. 90.

8. Grauer, A.E., *Labour Legislation 1867-1939,* Royal Commission of Dominion Provincial Relations, Ottawa, 1939 ; A.C. Pigou, *The Economics of Welfare,* McMillan and Co. Ltd, London 1948 ; Sydney and Beatrice Webb, *Problems of Modern Industry,* London : Longmans Green and Col 1926.

le cas pour le bien privé qui ne réclame que l'exercice d'un pouvoir d'achat. Dans le cas du loisir industriel, il est donc essentiel de découvrir le ou les facteurs qui rallieront les collectifs de salarié à la revendication sur une réduction d'heure de travail. Serait-ce la croissance des salaires et le désir de consommer plus de loisir ou d'autres facteurs économiques, telle l'insécurité économique ?

D'autre part, ce qui nous semble la faiblesse la plus importante de la théorie traditionnelle, c'est d'avoir complètement négligé de considérer l'influence que des situations prolongées de chômage peuvent exercer à court et à long terme sur la production du loisir industriel. Keynes a décelé la faille théorique des néo-classiques qui concluaient que le chômage ne pouvait persister dans un système de marché en situation de concurrence. Mais, comme la majorité des économistes, il a ignoré ou plutôt sous-évalué la réaction des travailleurs et de la société à une situation de chômage prolongé parce que, comme la plupart d'entre eux, il a sous-estimé l'insécurité économique profonde que vivent la plupart des salariés. Il n'a pas prévu que si l'emploi est systématiquement rare à certaines périodes et que le mécanisme des prix ne fonctionne pas pour assurer le plein emploi, comme lui-même le démontrait, ceux qui sont très affectés par le chômage vont tenter de développer des mécanismes pour corriger cette situation ; un de ces mécanismes étant la redistribution de sa charge entre tous les travailleurs. Keynes et les économistes néo-classiques ont donc omis de considérer que le loisir industriel pouvait être produit non seulement en réponse à des besoins de consommation et à une augmentation de revenu, mais également en réponse à une rareté persistante d'emploi.

Comme au début de l'industrialisation la société jugeait qu'à cause de ses effets néfastes sur la santé des travailleurs, le travail prolongé avait un coût social suffisamment élevé pour exiger l'établissement des normes institutionnelles en restreignant la durée, elle peut faire le même raisonnement dans le cas du chômage prolongé. À cause de son coût social, la durée du travail de ceux qui ont un emploi pourra être jugée excessive à certaines périodes et exigera l'établissement de normes restrictives comme l'expliquait en 1938, dans les dernières années de la dépression, le ministre canadien du Travail : « Personne ne peut étudier la dure réalité du chômage sans en venir à la conclusion que les gouvernements ont l'obligation de trouver des formules pour réduire la détresse sociale provenant de l'insécurité économique »[9].

Il est, à notre avis, assez peu réaliste pour la théorie traditionnelle d'étudier le processus de détermination du loisir industriel en ignorant

9. *The Labour Gazette*, janvier 1938, p. 26.

ces deux importantes caractéristiques. Pour conclure, comme Keynes nous pouvons dire que : « Notre critique de la théorie classique admise a consisté moins à relever des erreurs logiques dans son analyse qu'à mettre en évidence le fait que ses hypothèses implicites ne sont jamais ou presque jamais vérifiées et que, par suite, elle se trouve incapable de résoudre les problèmes économiques du monde concret ». [10]

Le reste de ce texte porte uniquement sur les fondements théoriques du premier déterminant du modèle actuel de loisir industriel, c'est-à-dire l'effet des pénuries prolongées d'emploi sur la durée du travail.

3. LES FONDEMENTS THÉORIQUES DU PREMIER DÉTERMINANT : L'INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES SALARIÉS ET LE CHÔMAGE

Le développement des systèmes industriels à économie de marché est caractérisé par des cycles économiques : phases d'expansion économique suivies de phases de contraction, les dernières produisant ordinairement un taux élevé et souvent persistant de chômage. Pour s'en convaincre, on a qu'à observer la situation canadienne depuis le début de la Confédération.

1873-1896 : Longue période de stagnation du développement économique.

1897-1912 : Années de forte expansion accompagnées d'inflation, situation qui amène le gouvernement canadien à créer une commission d'enquête sur la hausse du coût de la vie.

1913-1915 : Années de sévère récession pendant lesquelles le gouvernement de l'Ontario crée une commission d'enquête sur le chômage.

1916-1922 : Années de guerre et de rapide expansion, accompagnées d'inflation, suivies de trois années de sévère récession à la fin de la guerre et de forte instabilité sociale.

1923-1929 : Période de croissance régulière, accompagnée de stabilité des prix.

1930-1939 : Période de quatre années de très sévère dépression suivie de cinq années de stagnation.

1940-1954 : Période de guerre et d'expansion rapide, suivie d'une période de croissance plus lente accompagnée d'une

10. Keynes, J.M., *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie,* Payot, Paris, 1969, p. 392.

courte période d'inflation et suivie d'une nouvelle poussée d'expansion durant la guerre de Corée.

1955-1962 : Années de croissance ralentie accompagnée d'un niveau élevé de chômage.

1963-1971 : Période de croissance soutenue.

Le développement du système industriel canadien s'est donc accompagné et, sans l'intervention de l'État, s'accompagne encore d'instabilité presque chronique des marchés de l'emploi, comme on peut le constater au tableau 1. Dans ce même système industriel, la majorité des travailleurs deviennent des salariés. En conséquence, leur subsistance et celle de leur famille dépend entièrement de leur revenu d'emploi, emploi sur lequel ils ont peu ou pas du tout de contrôle. On doit alors admettre que l'instabilité des marchés de l'emploi ne peut que développer, chez les travailleurs salariés, une insécurité économique, presque chronique et qui s'accentue à certaines périodes [11]. Ces périodes sont caractérisées par un chômage élevé et persistant qui peut autant être de nature structurelle que conjoncturelle. L'élément le plus important de ce dernier énoncé est le mot persistance : la réaction au chômage élevé devant devenir collective et créer un consensus social pour exercer une influence déterminante sur la durée du travail, la persistance du chômage élevé est un élément fondamental à cette thèse. L'insécurité économique qui s'accentue à certaines périodes est d'autant plus grande que la situation persiste et qu'il n'existe aucune institution dont la fonction est de la réduire comme c'était le cas au Canada jusqu'en 1940, année où fut adoptée la première Loi de l'assurance-chômage.

Quant le chômage est élevé et persistant, l'insécurité économique s'accentue chez les travailleurs salariés et les amène à accepter ou à proposer collectivement une redistribution de leur charge par la réduction du temps de travail. L'intensification de l'insécurité est le principal facteur capable de provoquer une solidarité suffisamment forte chez les travailleurs et dans la société en faveur d'une réduction du temps de travail ou de la réduction de l'âge de la retraite, les jeunes travailleurs plus lourdement frappés par le chômage favorisant cette dernière mesure. L'insécurité économique s'accentue dans les périodes de chômage élevé, mais elle peut également s'intensifier dans les périodes de plein emploi pendant lesquelles le chômage est fortement appréhendé. Au Canada, pendant et à la fin des deux grandes

11. Turnbull, John G., *The Changing Face of Economic Insecurity,* The University of Minnessota Press, Minneapolis, 1966.

TABLEAU 1

TAUX DE CHÔMAGE CANADIEN : SÉRIE HISTORIQUE

	T		T		T		T
1921	8.9	1936	16.7	1951	2.4	1966	3.6
1922	7.0	1937	12.5	1952	2.9	1967	4.1
1923	4.9	1938	15.1	1953	3.0	1968	4.8
1924	7.1	1939	14.1	1954	4.6	1969	4.7
1925	7.0	1940	13.8	1955	4.4	1970	5.9
1926	4.6	1941	—	1956	3.4	1971	6.4
1927	2.8	1942	—	1957	4.6	1972	6.2
1928	2.5	1943	—	1958	7.0	1973	5.5
1929	4.2	1944	—	1959	6.0	1974	5.3
1930	12.9	1945	—	1960	7.0	1975	6.9
1931	12.8	1946	3.4	1961	7.1	1976	7.1
1932	17.4	1947	2.2	1962	5.9	1977	8.1
1933	26.6	1948	2.3	1963	5.5	1978	8.4
1934	20.6	1949	2.8	1964	4.7	1979	7.5
1935	19.0	1950	3.6	1965	3.9		

SOURCE : Lise Poulin Simon, *Le loisir industriel au Canada ; une histoire économique,* Thèse de doctorat, Université McGill, 1977.

guerres, en 1919 et en 1945, une telle insécurité est présente dans la population et chez les salariés à cause du souvenir du chômage élevé d'avant la guerre, lequel a été résorbé grâce surtout à l'économie de guerre. Dans les années 1940, on redoute que le retour d'au moins 700 000 soldats et la transformation de l'industrie de guerre en industrie de paix n'entraîne des surplus élevés de main-d'oeuvre.

Quand de telles situations économiques surviennent, le partage de l'emploi apparaît alors comme une solution au chômage, soit à cause de l'adhésion à la théorie de la sous-consommation ou d'une demande déficitaire chronique, soit à cause de la croyance que les changements technologiques et l'automatisation réduisent l'emploi total. En revendiquant ou en acceptant la réduction du temps de travail, les travailleurs tentent normalement de maintenir ou d'augmenter leur salaire hebdomadaire, cherchant naturellement ainsi à conserver l'acquis.

Pour diverses raisons, la poursuite d'un tel objectif réclame une action collective, la première étant celle que nous avons déjà soulignée, c'est-à-dire les caractéristiques de l'emploi industriel et conséquemment du loisir industriel [12]. Également, afin de produire un effet non marginal sur l'offre de travail, ces réductions doivent être substantielles et s'appliquer à tous les travailleurs d'un même métier, d'une région

12. Rotchild, K.W., *The Theory of Wages,* Second edition, Oxford : Basil Blackwell, 1960.

ou d'un secteur industriel. L'action collective est aussi nécessaire pour assurer un pouvoir de négociation aux travailleurs. D'ailleurs, un syndicat qui poursuit cet objectif ne représente pas seulement les chômeurs potentiels mais également les chômeurs effectifs.

Parce que la solution du partage de l'emploi ne peut être que sociale et non privée, on doit s'attendre à ce que les syndicats et les gouvernants jouent un rôle instrumental de premier plan dans la réduction du temps de travail. On doit également s'attendre à ce que les travailleurs syndiqués les plus militants, qui ont en général développé une forte solidarité, initient les changements dans le temps de travail ainsi que les gouvernants, et plus particulièrement ceux qui ont parmi leurs membres élus des représentants du milieu ouvrier qui subissent fortement cette insécurité économique. Deux économistes américains, spécialistes du marché du travail, Bloom et Northrup, concluent que les deux forces principales dans l'histoire de la réduction des heures de travail aux États-Unis ont été la législation et l'action syndicale [13]. Également, les économistes canadiens Ostry et Zaidi reconnaissent aux syndicats un rôle instrumental important dans la réduction historique du temps de travail même si les syndicats représentaient une faible proportion des travailleurs avant 1940, et ce parce qu'ils créaient «... de fortes anticipations et un environnement plus réceptif pour la réduction de la semaine de travail» [14].

Ces auteurs reconnaissent le rôle joué par ces institutions et l'irrégularité des mouvements en faveur de la réduction, mais ils n'offrent aucune explication à ces phénomènes. La thèse sur le partage de l'emploi permet d'expliquer les raisons de l'irrégularité de l'intérêt porté à la réduction du temps de travail.

3.1 *Rôle instrumental joué par les syndicats et les gouvernements*

Sans vouloir traiter des modèles d'analyse du comportement syndical, il est cependant frappant de constater que, sans pour autant minimiser la variable revenu, plusieurs observateurs ont souligné l'importance de la variable emploi pour le mouvement ouvrier nord-américain. Des spécialistes du mouvement ouvrier ont analysé le rôle instrumental joué par les syndicats dans la réduction des heures. Le professeur Selig Perlman, un des plus éminents spécialistes du mouvement ouvrier américain, dans son ouvrage devenu classique, publié en 1929, *A Theory of the Labor Movement,* soutient que les travailleurs industriels ont en général conscience de la rareté du travail surtout dans

13. Bloom, Gordon F. and Northrup, Herbert R, *Economics Factor of Labor Relations,* Richard D. Irwin (ed.), 1973, 7th edition, p. 510.

14. Ostry, Sylvia and Zaidi, Mamhood, *Labour Economics in Canada,* 2nd edition, MacMillan of Canada, Toronto, 1972, p. 73.

les périodes de récession[15]. Nous ajoutons que, également, dans les périodes où l'expansion économique suit une phase de forte récession et est réalisée grâce à une production de guerre, les travailleurs sont aussi conscients de la précarité de leur emploi comme le montre une analyse historique de la situation canadienne[16]. Le professeur Perlman attribue même le développement du mouvement syndical à la solidarité que crée cette conscience de la rareté de l'emploi chez les travailleurs industriels et de la nécessité de se regrouper pour obtenir un certain contrôle de l'emploi et de sa distribution. Selon sa thèse, le syndicalisme américain est devenu une institution fortement établie seulement quand les travailleurs ont pris conscience de l'insécurité de l'emploi. « L'idéologie de la Fédération américaine du travail était autant une idéologie de salarié que d'urbanisé. Elle était fondée sur la conscience d'occasions limitées d'emploi — une situation qui exigeait que l'individu, autant dans son propre intérêt que dans celui du groupe auquel il appartenait, ne devait avoir le droit d'occuper un emploi qu'à la condition d'observer la « règle commune » fixée par le syndicat »[17]. Selon Perlman, le rôle principal du syndicat consiste alors à contrôler et à distribuer l'emploi disponible entre les membres du syndicat.

D'autres observateurs du mouvement ouvrier en Amérique du Nord, Reder et Rees, soutiennent que le syndicat a un double rôle : d'une part, assurer des hausses réelles de revenu et, d'autre part, protéger l'emploi des membres[18]. La protection de l'emploi devient prioritaire quand le syndicat craint une situation persistante de surplus de main-d'oeuvre. En plus de poursuivre cet objectif de protéger l'emploi pour répondre aux voeux de ses membres, un syndicat, en tant qu'organisme, a aussi une autre raison de vouloir contrôler la distribution de l'emploi. Sa propre existence et son pouvoir de négociation dépendent plutôt du nombre de membres syndiqués que du nombre d'hommes-heures. Perlman ainsi que Lloyd Ulman et S.H. Slichter notent que tous les syndicats qui ont réussi à s'implanter sérieusement ont toujours développé des *working rules*. Décrivant ces règles, entre autres la normalisation et la réduction des heures de travail, Perlman conclut : « ... qu'elles ont toutes en commun la protection de l'emploi. »[19]

---

15. Perlam, Selig, *A Theory of the Labour Movement,* New York, Kelly 1968, p. 240.

16. Poulin Simon, Lise, *Le loisir industriel et le chômage au Canada : une histoire économique,* thèse de doctorat, Université McGill, 1977.

17. Perlam, Selig, (1968), p. 199.

18. Reder, M.W., « Job Scarcity and Union Objectives » dans *Industrial and Labor Relations Review,* 1959 ; Rees, Albert *The Economics of Trade Unions,* Chicago, University of Chicago Press, 1962.

19. Perlman, Selig, *A Theory of Trade Unionism in the United States,* New York, Kelly, 1950, p. 192 ; Ulman, Lloyd, *The Rise of the National Trade Union,* Cambridge, Mass., Harvard University Press, second edition, 1968, p. 539.

La réaction des travailleurs de favoriser ou d'accepter le partage de l'emploi en période de récession n'est pas seulement renforcée par la stratégie syndicale mais également par celle des gouvernements. En effet, comme le note Reder « toutes les institutions concernées par le chômage réagissent de cette façon »[20]. Par exemple, quand le chômage augmente, les pays tendent à contrôler l'offre de travail en contrôlant plus étroitement l'entrée de nouveaux travailleurs. Dans des pays où l'immigration est forte, ce contrôle peut être très efficace. Ce fut le cas du Canada et des États-Unis au début du siècle. Au Canada, au tournant du 20e siècle, une forte pression politique s'est exercée sur le gouvernement afin de l'amener à imposer une taxe sur les nouveaux arrivants, taxe qui fut d'ailleurs levée[21]. Au cours du développement industriel, des pressions politiques s'exerceront également sur eux pour qu'ils contrôlent ces surplus de main-d'oeuvre par un contrôle des heures de travail. Le public exigera en outre que l'État protège de l'exploitation certains groupes de travailleurs plus vulnérables : les femmes et les enfants. Les premières législations sur les heures seront adoptées en vue de protéger ces travailleurs mais peut-être aussi afin de protéger les emplois des hommes. Les premières législations canadiennes sur la durée du travail des femmes et des enfants ont été adoptées au tournant du 20e siècle. Toutefois, c'est pendant la dépression de 1930 que ce type de législation a été élargi pour couvrir l'ensemble des salariés. Également pendant cette période, les salariés bénéficiant d'emplois subventionnés directement par l'État, tels ceux employés dans les travaux publics, ont vu la durée de leur semaine de travail fixée à 40 heures. C'était la semaine de 48 heures qui était généralement la norme à cette époque.

Pour des raisons politiques, les gouvernements ont donc été appelés, peu à peu, à influencer le modèle de loisir industriel par leur intervention sur le marché du travail. Ils fixèrent par législation ou décret les heures normales de travail, le niveau minimum de congés annuels et fériés ainsi que l'âge statutaire d'éligibilité au régime public de retraite et l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire. Certaines de ces législations qui, aujourd'hui, semblent exercer une influence très marginale sur le modèle de loisir, ont pu avoir un impact important au moment de leur adoption.

Certains travaux d'économistes ont également souligné l'influence que peut avoir exercé l'insuffisance d'emploi sur le choix en loisir des

---

20. Reder, M.W., «Job Scarcity and the Nature of Union Power», dans *The Labour Market,* Penguin Modern Economics, p. 125.

21. Gouvernement du Canada, *Report of the Royal Commission on the Relations of Labor and Capital,* 1889 ; Patricia E. Roy, «The Oriental «Menace» in British Columbia», dans *The Twenties in Western Canada,* Papers of the Western Canadian Studies Conference, mars 1972.

travailleurs. M.A. Bienefeld dans son livre *Working Hours in British Industries, An Economic History,* publié en 1972, observe que dans des périodes de réductions générales d'heures de travail, certains facteurs se conjuguent : augmentation rapide des salaires monétaires, fin d'une période de prospérité, croissance du pouvoir ouvrier et crainte du chômage [22]. Bienefeld conclut son étude historique en soulignant que si le salaire de l'employé continue à augmenter, le chômage devient de plus en plus intolérable pour les travailleurs. Comme résultat, on doit s'attendre à ce que la crainte du chômage massif, combinée à une hausse du pouvoir ouvrier, amène les travailleurs à atteindre une forte solidarité sur ce point. Ils exigeront qu'on corrige cette insécurité en revendiquant des réductions d'heures ou bien des changements plus fondamentaux du système. L'économiste américaine Juanita M. Krepts soulève aussi cette question dans un numéro de *l'Industrial Relations Research Association* en 1968, dans un livre publié en 1971, *Lifetime Allocation of Work and Income, Essays in the Economics of Aging* et dans un article « Some Time Dimensions of Manpower Policy » publié en 1976 [23].

Selon Juanita M. Krepts, le chômage aux États-Unis exerce une influence déterminante sur le temps de travail. Elle note que la semaine de 40 heures n'a pas été choisie délibérément par les consommateurs américains mais qu'elle leur a été imposée par la dépression de 1930 : « L'objectif majeur des législations établissant la journée de travail de 8 heures et un régime de bénéfices pour la retraite était de réduire la quantité de travail offerte par la personne alors au travail (ou vu différement, de donner du temps libre additionnel aux travailleurs) avec l'objectif ultime qu'avec ces nouvelles règles, chaque personne qui voudrait travailler au taux de salaire existant pourrait trouver un emploi ». Elle ajoute que : « la croissance du loisir industriel peut être attribuable à une rareté d'emploi relativement aux chercheurs d'emploi et à la nécessité de partager l'emploi » [24]. Dans un récent article traitant de politiques de main-d'oeuvre, elle s'interroge sur le mouvement qui se répand actuellement aux États-Unis en faveur de cette solution : « Comme dans les récessions passées, la persistance d'un haut niveau de chômage ramène la question de savoir si la distribution du travail entre un plus grand nombre de personnes ne réduirait pas l'incidence du loisir non payé. Le partage de l'emploi par l'introduction de la semaine de quatre jours de huit heures a fait sur-

22. Bienefeld, M.A., *Working Hours in British Industries,* London School of Economics, England, 1972.

23. Krepts, Juanita M., « Lifetime Tradeoffs between Work and Play », dans *I.R.R.A.,* 1968 pp. 307-316 ; *Lifetime Allocation of Work and Income Essays in the Economic of Aging,* Duke University Press, 1971 ; « Some Time Dimensions of Manpower Policy », dans *Jobs for Americans,* Eli Ginzberg (ed.), The American Assembly, 1976.

24. Krepts, J.M., (1968).

face et est devenue la proposition la plus populaire, combinée avec une recommandation que le fonds de l'assurance-chômage soit utilisé pour combler le salaire perdu la cinquième journée »[25]. Même l'économiste américain Paul A. Samuelson écrivait à ce sujet en 1961 : « Au cours des deux dernières décennies de plein emploi (1940-1960) l'agitation en faveur de la semaine de 30 heures s'est considérablement apaisée — et ceci suggère que l'argument chômage pèse beaucoup plus lourdement sur la balance que l'argument loisir »[26]. Le mouvement actuel en faveur de la réduction du temps de travail aux États-Unis dont parle J.M. Krepts doit suggérer au professeur Samuelson qu'il a vu juste en 1961 et que la théorie économique sur le loisir industriel devrait être revisée en conséquence.

En résumé, notre théorie du loisir industriel est la suivante. Dans un système industriel générant fréquemment du chômage, les salariés souffrent d'insécurité économique qui s'intensifie quand celui-ci est élevé et persiste et les amène à accepter le partage de l'emploi. Les syndicats et les gouvernements jouent un rôle instrumental. Lorsqu'il y a des réductions importantes d'heures de travail, ces réductions ont surtout généralement comme objectif de tenter de réduire l'offre de travail dans le but de corriger le chômage. En d'autres termes, la condition nécessaire à une réduction générale du temps de travail est qu'il doit se développer une situation de chômage telle que l'insécurité des travailleurs s'intensifie. Si cette condition est nécessaire, elle n'est cependant pas suffisante. Il faut également qu'il y ait persistance du chômage et absence d'espoir de trouver de meilleures solutions ainsi qu'existence d'instruments politiques pouvant permettre d'établir le consensus social en faveur de cette solution. Par rapport à la théorie néo-classique qui explique la réduction historique de la durée du travail en mettant l'accent sur l'aspect revenu et sur le phénomène de consommation privée, cette thèse met l'accent sur l'aspect emploi et sur le phénomène de production sociale. Cette approche a été documentée à l'aide d'une étude historique du cas canadien à partir du début de la Confédération à nos jours.

3.2 *Mouvement actuel en faveur du partage de l'emploi*

Quand cette recherche sur la durée de travail au Canada a débuté en 1973, le passé servait de laboratoire d'observation. Au moment de publier ces lignes, la situation économique canadienne des dernières années permet d'observer un renouvellement très vif d'intérêt pour cette question autant chez les salariés, les syndicats que les gouverne-

25. Krepts, J.M. (1976), p. 184.

26. Samuelson, Paul A., *op. cit.*, p. 686.

ments. Une lecture quelque peu attentive de la presse des dernières années nous montre, en effet, que la réduction des heures ou de la semaine de travail et/ou de l'âge de la retraite est une revendication excessivement populaire ; elle est au coeur des débats dans les milieux de travail pendant cette période où le chômage élevé ne semble pas devoir se résorber bientôt. Cet intérêt récent qui se propage lentement mais sûrement n'est pas le fruit du hasard. Il est la source d'un vaste mouvement qui commence et qui n'est que la répétition d'autres mouvements semblables observés au Canada depuis le début de la Confédération en faveur du partage de l'emploi en période de chômage persistant. Des mouvements semblables observés au Canada au cours d'une étude historique coïncident eux aussi avec des périodes de chômage appréhendé ou de chômage élevé et persistant ; après les deux grandes guerres, 1919 et 1945, et dans les périodes 1929-1939 et 1956-1962. C'est également pendant ces périodes que s'amorcent les changements dans la durée du travail et qu'ils sont les plus importants. En l'absence de l'adoption de remèdes efficaces, la société canadienne applique actuellement son mécanisme traditionnel d'ajustement du marché du travail par la réduction de l'offre de travail comme en font foi les exemples suivants.

Dès l'été 1973, le *Financial Post* titrait ainsi un article : « Four-day, 32-hour week is the top target in labor current sights ». Comme le signale cet article, le secrétaire de la Fédération des travailleurs de la Colombie-Britannique déclarait à ce sujet : « Plusieurs d'entre nous vont reconnaître qu'il est temps de parler des heures de travail ». On y note que les milieux syndicaux veulent aussi prendre d'assaut la question de la retraite « les jeunes travailleurs désirent des régimes suffisamment souples de pension afin de permettre la retraite anticipée ». Le même journal, dans un article traitant de la retraite, en septembre 1975, souligne que le Congrès du Travail du Canada entreprend une campagne publique en faveur de la réduction à 60 ans de l'âge de la retraite pour les régimes publics de rente. En novembre 1976, *La Presse* de Montréal rapporte qu'au congrès de la Fédération internationale des travailleurs de la chimie et des industries diverses tenues à Montréal, le président Charles Levinson « note que ces sociétés (multinationales) s'intéressent particulièrement au secteur à haut degré de technologie et que les investissements qu'elles font ne se soldent pas par une augmentation de la production mais par un grand degré d'automatisation et par la suite, par une perte au niveau des emplois. C'est donc vers une réduction des heures de travail hebdomadaires, un avancement de l'âge de la retraite... ». Dans le même journal, en juin 1976, on peut lire que le gouvernement canadien modifiera la loi de l'assurance-chômage de façon à ce qu'elle puisse servir à encourager la

réduction temporaire de la semaine de travail dans les industries qui désirent réduire leur personnel : « M. Andras anticipe également comme solution aux poches de chômage la réduction de la semaine de travail. Au lieu de mettre à pied une partie de son personnel, une entreprise serait invitée à réduire les heures de travail hebdomadaires et les employés recevraient une compensation de la caisse d'assurance-chômage pour la perte de salaire subie en-deçà d'un certain seuil ». Ce programme nouveau a effectivement été adopté à l'été 1977.

À l'été 1975, la revue *Business Week* titrait ainsi un article traitant de syndicalisme : « A shorter week gets priority ». On y note que les Travailleurs Unis de l'Automobile qui groupent 700 000 salariés aux États-Unis et 170 000 au Canada vont faire campagne en faveur de la réduction de la semaine de travail. Comme le note le journaliste : « Les récessions ont toujours ravivé l'intérêt des travailleurs pour une réduction du temps de travail afin de donner de l'emploi aux chômeurs. Cependant, même si depuis 25 ans les syndicats réclament la réduction de la semaine de travail, ils laissent normalement tomber leur demande avant que la négociation ne durcisse. Mais maintenant, la demande reçoit un support impressionnant de la base et de quelques dirigeants syndicaux du secteur de l'automobile et de l'équipement électrique. La raison principale étant que les travailleurs sont bien au courant des prédictions des économistes à l'effet que le taux de chômage demeurera au-dessus de 6% pour le reste de la décennie. Les trois grands de l'automobile ont encore 84 000 travailleurs mis à pied pour une période indéfinie et les perspectives de long terme pour cette industrie ne sont pas « sans nuages ».

Un article de *La Presse* de Montréal en octobre 1976 montre que l'ojectif des Travailleurs Unis de l'Automobile a été en partie atteint lors des négociations. À la suite d'un arrêt de travail de 21 jours au Canada « le syndicat aurait en effet conclu un accord sur un plan donnant quatre jours de congés supplémentaires la première année, huit jours la seconde année et douze jour la troisième. Le syndicat a déclaré que ces congés additionnels obligeront la compagnie Ford à embaucher plus de travailleurs alors que d'autres sources ont indiqué qu'ultimement le plan conduisait à la semaine de quatre jours ».

La liste présentée est loin d'être exhaustive puisque nous n'avons pas fait de recherche systématique sur la question après l'année 1971. Cependant la seule lecture quotidienne de la presse permet de mesurer l'ampleur du phénomène.

CONCLUSIONS

Si le phénomène du partage de l'emploi est un mécanisme inhérent au système industriel, il est important d'en saisir certaines implications.

D'abord, du point de vue de la science économique, cette thèse met en évidence la puissante influence qu'exerce le chômage sur le comportement de plusieurs agents économiques, les travailleurs, les syndicats et les gouvernements. C'est un aspect du système économique qui est très largement négligé par la théorie économique orthodoxe. De plus, le chômage prolongé, comme l'inflation et probablement plus qu'elle, modèle les anticipations des agents économiques et peut influencer leur comportement sur le marché du travail même en période de plein emploi. Également, le mécanisme du partage de l'emploi est un moteur non négligeable de production de loisir industriel. Cette thèse met ainsi en lumière l'importance de l'ajustement du marché du travail non seulement par des fluctuations de prix, mais également par des fluctuations de quantités. En un sens, elle s'apparente à la théorie du chômeur additionnel et du chômeur découragé. Même si cette dernière s'attache à expliquer des comportements individuels plutôt que collectifs en réaction à la perte de revenu d'emploi plutôt qu'en réaction au chômage, les deux théories obligent cependant à remettre en question les définitions statistiques de chômage ; le mécanisme du partage de l'emploi ne corrige pas réellement le chômage mais ne produit qu'une redistribution de sa charge entre un nombre différent de travailleurs.

Les effets économiques potentiels du partage de l'emploi ont été maintes fois abordés par des économistes et un large scepticisme semble s'être développé à l'égard de cette solution au chômage. Il n'est pas dans notre intention de reprendre ici tous ces arguments dont une bonne synthèse est présentée dans le volume de Bloom et Northrup[27]. Selon que les analystes adoptent une approche statique ou dynamique à l'étude de ce problème, selon la nature du chômage considéré et selon les formes que peut prendre la réduction du temps de travail, les conclusions tirées diffèrent largement. L'objet de nos recherches n'a pas été de juger de la pertinence de ces analyses, mais de constater que malgré les critiques acerbes portées contre ce correctif au chômage, une pénurie prolongée d'emploi crée une situation sociale intolérable telle que la rationalité de certains arguments économiques ne semble pas suffisante pour contrer le mouvement. C'est d'ailleurs avec beaucoup d'humour que le professeur Barbash de l'Université du Wisconsin

27. Bloom, Gordon F. and Northrup, Herbert, (1973)

faisait remarquer que les professeurs d'université pourraient être remplacés par des techniques audio-visuelles, ce qui devrait les amener à mieux comprendre les pressions qui s'exercent en faveur d'une réduction du temps de travail[28]. Étant donné tous les besoins non encore satisfaits dans notre société, il est évident que cette solution en est une de moindre mal. Le meilleur remède au chômage est encore la création d'emploi pour satisfaire ces besoins si les travailleurs préfèrent des hausses de revenu à des hausses de loisir. Mais comme les gouvernements n'ont pas encore pris les moyens d'atteindre ces objectifs en Amérique du Nord et que les travailleurs et les syndicats ont peu d'autres moyens d'affecter la source de leur problème, cette politique de moindre mal a encore bien des chances d'affecter le temps de travail et ce malgré tous les raisonnements économiques qui oublient souvent d'incorporer le coût social du chômage dans leurs analyses.

Reconnaître la puissance du mécanisme de partage de l'emploi et les effets économiques plus ou moins néfastes qu'il provoque, c'est également mieux mesurer le coût réel du chômage. C'est aussi se donner les moyens de prévoir son déclenchement et de le contrer ou de le mieux diriger s'il s'avère impossible de le contrer. Au cours de notre recherche historique, sur le cas du Canada nous avons pu constater que les gouvernements ont développé des moyens efficaces de contrôle du temps de travail via les législations sur les heures normales, les vacances et les congés fériés, l'âge statutaire de la retraite et de la scolarité obligatoire. Ils peuvent se servir de ces outils non seulement pour contrôler l'offre de travail, mais également pour assurer une meilleure distribution du temps de travail et une meilleure qualité de vie. Le choix de l'une ou l'autre des formules de réduction du temps de travail produit des résultats très différents pour la société et devrait faire l'objet de larges débats publics. Aux yeux d'un public mal éclairé il peut, par exemple, sembler progressiste pour une société de réduire l'âge statutaire de la retraite ou d'augmenter l'âge obligatoire de la scolarité. Cependant, il faut reconnaître que ces normes, à cause de leur rigidité, conduisent souvent la société à refuser à des catégories de citoyens le droit au travail et que, conséquemment, ces politiques soi-disant progressistes créent des catégories de citoyens très vulnérables socialement puisque leur revenu dépend de règles sociales souvent trop arbitraires. Mise en face de ces problèmes, la société peut préférer une distribution plus souple du temps de travail pour certaines catégories de citoyens plutôt que leur exclusion totale du marché du travail, par exemple une semaine plus courte de travail pour les travailleurs plus âgés plutôt

28. Barbash, J., «The Union Response to Technological Change», dans *Changing Pattern of Industrial Relations Center,* Montréal, 1961.

qu'une retraite hâtive. Les gouvernements ont les moyens de connaître ces préférences sociales et d'appliquer les solutions désirables. Cette étude montre donc que l'allocation du temps de travail et de loisir représente pour l'État un champ très vaste de politique sociale susceptible d'améliorer la qualité de la vie des citoyens à un coût qui peut s'avérer très faible et même nul.

Lise POULIN SIMON
Institut de recherche appliquée sur le travail