

Le partage d'emploi

Katherine Marshall

Si deux avis valent mieux qu'un, le partage d'emploi est peut-être le régime de travail idéal. Selon cette formule, deux personnes partagent volontairement les attributions liées à un seul poste à temps plein, ce qui permet à l'employeur de garder les employés qui donnent satisfaction et qui préfèrent travailler à temps partiel (voir *Sources des données et définitions* et Singh, 1991). Le partage d'emploi permet également d'élargir l'expérience et les compétences mises à contribution au travail, tout en favorisant la continuité dans l'accomplissement des tâches. Toutefois, il vient aussi réduire les perspectives d'avancement professionnel et alourdir les formalités administratives (voir *Avantages et inconvénients*).

Bien que déjà établi en Europe, le partage d'emploi n'est apparu aux États-Unis que dans les années 70. Il s'agissait alors d'une mesure permettant d'offrir du travail à temps partiel dans des postes professionnels qui nécessitent habituellement un travail à temps plein. Les postes d'enseignant et d'infirmier ont été parmi les premiers postes professionnels à être partagés, en grande partie par des femmes qui voulaient concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Le secteur public et les grandes entreprises du secteur privé ont aussi adopté le partage d'emploi pour offrir cette option à leurs employés.

Le présent article se penche sur les personnes qui partagent un emploi au Canada et sur la comparaison entre emplois partagés et emplois réguliers à temps partiel. L'analyse utilise les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, car

Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-6890.

Sources des données et définitions

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), menée à titre de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA) de novembre 1995, a permis de recueillir, entre autres, des données sur les horaires de travail des travailleurs rémunérés. On a demandé aux répondants qui travaillaient à temps partiel (moins de 30 heures) s'ils le faisaient « parce qu'ils partageaient l'emploi avec quelqu'un d'autre (entente de travail partagé) » ? Une note du questionnaire rappelait à l'intervieweur qu'il devait s'assurer que le répondant savait faire la distinction entre le partage d'emploi et le travail par postes. Comme il s'agit d'une nouvelle question de l'EHCT et que le concept est encore relativement peu connu, on ne peut vérifier la qualité des données. On n'a pas posé la question sur le partage d'emploi aux travailleurs à temps plein, car cette formule de travail ne les concerne pas.

Le Bureau de renseignements sur le travail de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) tient, depuis 1986, des renseignements sur les dispositions de partage d'emploi que renferment les grandes conventions collectives conclues au Canada. Cette information englobe toutes les conventions (plus de 1 000 en 1996) regroupant 500 syndiqués et plus.

L'enquête annuelle sur les perspectives en matière de rémunération menée par le Conference Board du Canada couvre principalement les moyennes et grandes entreprises canadiennes qui évoluent dans diverses régions et sphères d'activité. Le questionnaire de 10 pages porte sur la rémunération, la gestion des ressources humaines, les relations industrielles, les avantages sociaux et les conditions de travail, et renferme des renseignements sur les régimes de partage d'emploi.

Travailleur rémunéré : toute personne qui reçoit une rémunération d'un employeur, généralement sous forme de salaire ou de traitement.

Temps partiel : l'EPA considère comme employé à temps partiel toute personne qui travaille normalement moins de 30 heures par semaine à son emploi principal ou unique.

Données avec restriction : toutes les estimations d'une enquête par sondage, comme celles de l'EPA et de l'EHCT, comportent une certaine erreur d'échantillonnage. La mesure de l'erreur-type d'une estimation est son coefficient de variation (CV), exprimé en pourcentage de l'estimation. Dans le cas de l'EHCT, une estimation de 40 500 ou plus à l'échelle du Canada a un CV acceptable de moins de 16,5 %. Les estimations variant entre 18 000 et 40 499 doivent être utilisées avec restriction, c'est-à-dire avec une plus grande prudence, car leur CV se situe généralement entre 16,6 % et 33,3 %, d'où un risque d'erreur plus élevé. Les estimations variant entre 10 000 et 17 999 ne sont pas fiables et sont considérées comme confidentielles, tandis que les estimations inférieures à 10 000 ne sont pas publiables.

Partage d'emploi : mesure volontaire en vertu de laquelle des employés (habituellement deux), avec l'accord de leur employeur, partagent en permanence un seul emploi. Il s'agit encore, le plus souvent, d'une mesure prise à l'initiative des employés.

Partage du travail : mesure globale obligeant les travailleurs à accepter une réduction des heures de travail pour éviter les licenciements. Cette situation se présente habituellement lorsqu'une entreprise, pour des raisons indépendantes de sa volonté, subit un relâchement de la demande pour ses biens et services à court terme.

Avantages et inconvénients

En 1982, la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a compilé les résultats d'une enquête menée auprès de 104 partageants et de 37 employeurs de partageants (CETTP, 1983). Voici quelques-uns des avantages et des inconvénients les plus souvent mentionnés par les répondants :

Avantages pour l'employé

- * meilleur équilibre entre les obligations professionnelles et familiales
- * plus d'énergie et moins de stress
- * horaire plus souple
- * occasion de tenir les compétences à jour
- * augmentation de la satisfaction professionnelle
- * préparation progressive à la retraite

Inconvénients pour l'employé

- * moins de possibilités d'avancement professionnel
- * moins de possibilités de formation
- * moins d'avantages sociaux
- * moins de prestige sur le plan professionnel
- * difficulté de changer d'emploi
- * risque de voir le temps de travail empiéter sur le temps libre

Avantages pour l'employeur

- * hausse de la productivité
- * augmentation de la créativité
- * élargissement de l'éventail des compétences professionnelles
- * augmentation de l'organisation et de la motivation
- * plus d'enthousiasme et moins d'absences
- * occasion de garder les employés qui donnent satisfaction

Inconvénients pour l'employeur

- * besoin d'une plus grande supervision
- * risque d'augmentation des coûts de rémunération
- * augmentation des besoins en matière de communication
- * modification des formalités administratives
- * difficultés concernant l'espace de travail
- * conflits personnels entre copartageants

cadre de leur convention collective.) De même, selon le Conference Board du Canada, le nombre relatif de moyennes et grandes entreprises non syndiquées qui offrent des programmes de partage d'emploi a augmenté. En 1994, première année où l'on a interrogé ces entreprises au sujet du partage d'emploi, 38 % ont répondu qu'elles offraient cette possibilité à l'ensemble ou à une partie de leurs employés; la proportion est passée à 41 % en 1995, puis à 43 % en 1996. Ces chiffres montrent que le partage d'emploi se répand de plus en plus chez les grands employeurs, qu'ils soient syndiqués ou non².

Qui bénéficie du partage d'emploi ?

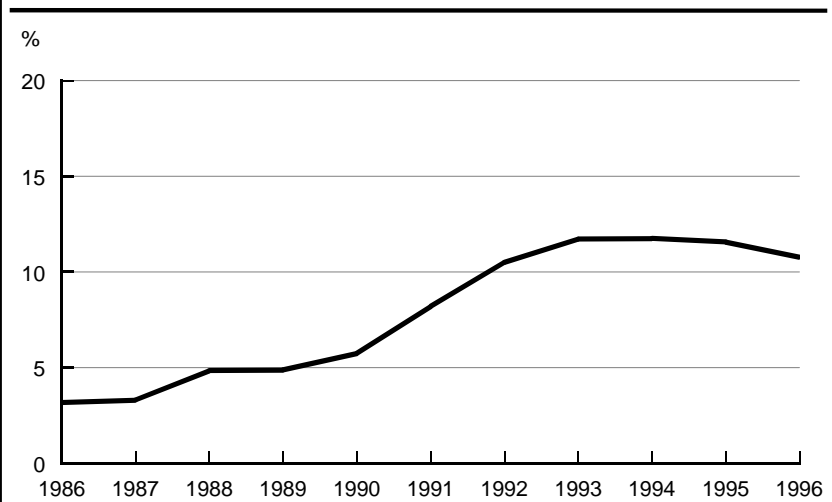
En novembre 1995, 1 travailleur rémunéré sur 5 oeuvrait à temps partiel (19 %). Près de 1 travailleuse sur 3 occupait un poste à temps partiel, contre 1 travailleur sur 10 (tableau 1). Sur l'ensemble des travailleurs à temps partiel, 8 % déclaraient partager un emploi avec une autre personne.

il s'agit des premières données nationales sur cette nouvelle formule de travail¹.

Le partage d'emploi en hausse ?

S'il n'existe pas de données susceptibles d'évaluer au fil des ans le nombre de personnes qui partagent un emploi, on dispose cependant de renseignements tendancielles sur les entreprises qui offrent le partage d'emploi comme option de travail. Par exemple, la proportion de grandes conventions collectives comportant des dispositions de partage d'emploi et, par conséquent, celle des employés officiellement admissibles à ce régime de travail, est passée de 3 % des employés en 1986 à 12 % en 1993 (graphique A), pour demeurer relativement stable depuis. (D'autres employés syndiqués peuvent avoir eu l'occasion de partager un emploi sans que des dispositions officielles à cet égard n'aient été négociées dans le

Graphique A
Un employé syndiqué * sur 10 bénéficie de dispositions de partage d'emploi.



Source : Bureau de renseignements sur le travail, Développement des ressources humaines Canada

* Employé appartenant à un grand syndicat seulement (regroupant 500 membres et plus).

Tableau 1

Travailleurs rémunérés, selon la situation à l'égard de l'emploi et le sexe

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
	milliers		
Total	11 084	5 776	5 309
À temps plein	8 968	5 192	3 776
À temps partiel	2 116 **	584	1 532
Partageants	171	28 *	143
Non-partageants	1 935	552	1 383
	%		
Total	100	100	100
À temps plein	81	90	71
À temps partiel	19	10	29
À temps partiel	100 (100)	100 (28)	100 (72)
Partageants	8 (100)	5* (16*)	9 (84)
Non-partageants	91 (100)	95 (29)	90 (71)

Sources : Enquête sur la population active et Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Nota : Les répartitions indiquées entre parenthèses doivent être lues horizontalement.

* Données avec restriction (voir Sources des données et définitions).

** Ce total comprend les 10 500 travailleurs à temps partiel qui n'ont pas déclaré s'ils partageaient un emploi ou non.

Parmi les travailleuses à temps partiel, près de 1 sur 10 partageait un emploi, contre seulement 1 homme sur 20. Si les femmes occupaient la majeure partie des emplois à temps partiel (72 %), elles occupaient une proportion encore plus importante des emplois partagés (84 %).

Par rapport aux autres travailleurs à temps partiel, les personnes qui partagent un emploi sont habituellement plus âgées, plus instruites et plus susceptibles d'occuper un poste professionnel. En 1995, plus de la moitié des partageants étaient âgés de 35 ans et plus, contre 40 % des travailleurs réguliers à temps partiel; la moitié des partageants possédaient un diplôme d'études collégiales ou universitaires et 40 % étaient des professionnels, contre 37 % et 25 %, respectivement, des travailleurs réguliers à temps partiel (tableau 2). La moitié des partageants avaient des enfants au foyer, contre 35 % des travailleurs réguliers à temps partiel. Si les partageants et les travailleurs réguliers à temps partiel travaillaient à peu près le même nombre d'heures,

les partageants ayant des enfants d'âge préscolaire étaient plus nombreux à déclarer que, s'ils avaient le choix, ils conserveraient leur horaire de travail actuel (64 %), contre seulement 54 % des autres travailleurs à temps partiel ayant de jeunes enfants.

On peut déduire de ces résultats que l'attrait initial du partage d'emploi - permettre aux travailleurs ayant des enfants de mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales - demeure bien réel³.

Les genres de postes professionnels partagés n'ont guère changé depuis l'apparition du partage d'emploi. En novembre 1995, on associait aux enseignants et aux professionnels des soins infirmiers 25 % des postes partagés, contre 14 % des autres emplois réguliers à temps partiel (graphique B). Ce résultat n'a rien d'étonnant, puisqu'il s'agit de professions traditionnellement dominées par les femmes.

Le partage d'emploi est surtout répandu au Québec

Si, en 1995, l'Ontario enregistrait le plus grand nombre de travailleurs à temps partiel (plus de 800 000), moins de 7 % d'entre eux (53 000) partageaient un emploi. Au Québec, par contre, il y avait moins de travailleurs à temps partiel (près de 500 000), mais un peu plus de partageants (55 000). Ces derniers représentaient donc 11 % des travailleurs à temps partiel dans cette province (tableau 3).

Tableau 2

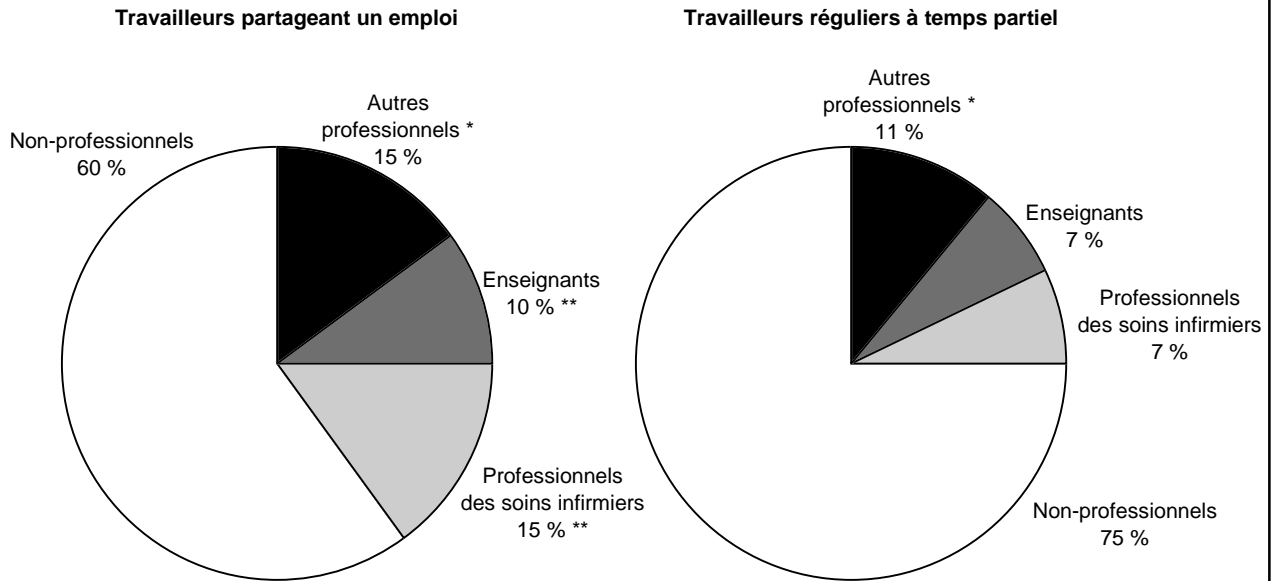
Certaines caractéristiques démographiques des travailleurs partageant un emploi et des travailleurs réguliers à temps partiel

	Ensemble des travailleurs à temps partiel	Travailleurs partageant un emploi	Travailleurs réguliers à temps partiel
	%		
Âgés de 35 ans ou plus	41	54	40
Diplômés	38	49	37
Professionnels *	26	40	25
Avec enfants de moins de 25 ans	36	50	35
Avec enfants de moins de 16 ans	40	48	40
Avec enfants de moins de 6 ans et préférant leur horaire actuel	55	64	54

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

* Comprend les travailleurs de la gestion et de l'administration, des sciences naturelles, du génie et des mathématiques, des sciences sociales, les membres du clergé, les enseignants, les professionnels de la médecine et des soins de santé ainsi que les travailleurs des domaines artistique, littéraire et récréatif.

Graphique B
Quatre partageants sur dix sont des professionnels.



Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

* Comprend les travailleurs de la gestion et de l'administration, des sciences naturelles, du génie et des mathématiques, des sciences sociales, les membres du clergé, les autres professionnels de la médecine et des soins de santé ainsi que les travailleurs des domaines artistique, littéraire et récréatif.

** Données avec restriction (voir Sources des données et définitions).

Les emplois partagés sont de qualité supérieure

Les résultats observés ne corroborent pas entièrement l'hypothèse voulant que les personnes partageant un emploi soient proportionnellement plus nombreuses que les travailleurs réguliers à temps partiel à travailler dans le secteur public, dans de grandes entreprises du secteur privé et en région urbaine. Les données de l'EHCT montrent qu'il y avait un peu plus de partageants que de travailleurs réguliers à temps partiel parmi les fonctionnaires (19 % contre 14 %) (tableau 4); toutefois, la proportion de partageants et de travailleurs réguliers à temps partiel dans des entreprises de 100 employés et plus était pratiquement la même (1 sur 5). Enfin, plus de 80 % des deux types de travailleurs vivaient en région urbaine.

Tableau 3
Travailleurs partageant un emploi et travailleurs réguliers à temps partiel selon la région

	Ensemble des travailleurs à temps partiel		Travailleurs permanents à temps partiel		Travailleurs partageant un emploi		Partageants en % des temps partiel
	milliers	Répartition %	milliers	Répartition %	milliers	Répartition %	
Canada	2 116 *	100	1 935	100	171	100	8
Atlantique	142	7	133	7	--	--	--
Québec	484	23	429	22	55	32	11
Ontario	814	38	758	39	53	31	7
Prairies	376	18	347	18	28 **	16 **	7 **
Colombie-Britannique	300	14	268	14	27 **	16 **	9 **

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

* Ce total comprend les 10 500 travailleurs à temps partiel qui n'ont pas déclaré s'ils partageaient un emploi ou non.

** Données avec restriction (voir Sources des données et définitions).

Tableau 4

Certaines caractéristiques des travailleurs partageant un emploi et des travailleurs réguliers à temps partiel

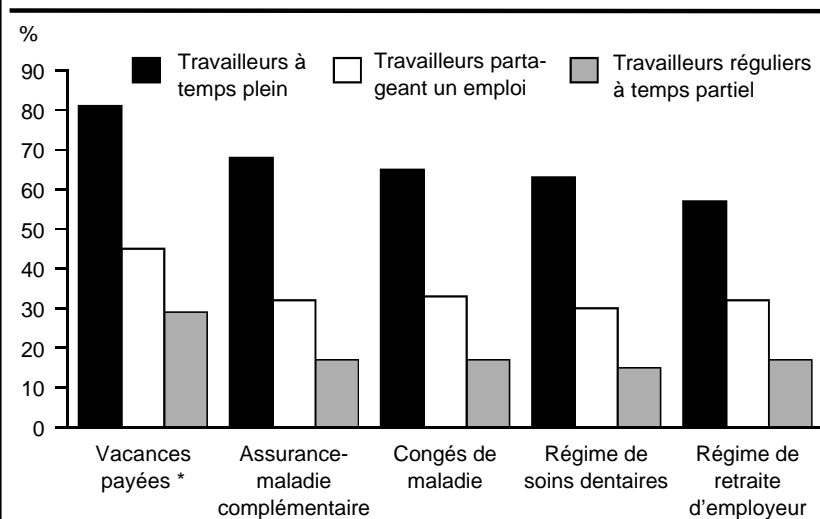
	Ensemble des travailleurs à temps partiel	Travailleurs partageant un emploi	Travailleurs réguliers à temps partiel
		%	
Secteur public	15	19	14
Entreprise de 100 employés et plus	19	21	19
Région urbaine *	83	84	83
Emploi permanent	72	81	71
Poste occupé depuis plus de 10 ans	12	22	11
Syndiqué	24	36	23
		\$	
Salaire horaire **	11,22	13,51	10,96

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

* Concentration de population de 1 000 personnes ou plus et densité de population de 400 personnes ou plus au kilomètre carré.

** Moyenne calculée pour tous les travailleurs, y compris les employés rémunérés à l'heure.

Graphique C

Les personnes qui partagent un emploi sont plus susceptibles que les travailleurs réguliers à temps partiel d'avoir des avantages sociaux.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

* Voir note 5.

Toutefois, les caractéristiques de l'emploi partagé diffèrent de celles du travail régulier à temps partiel. En 1995, plus de 80 % des partageants étaient des employés réguliers et 36 %

étaient syndiqués, contre 71 % et 23 %, respectivement, des travailleurs réguliers à temps partiel. Un partageant sur 5 occupait son poste depuis plus de 10 ans, contre 1 travailleur

régulier à temps partiel sur 10⁴. De plus, le salaire horaire moyen était plus élevé : il atteignait 13,51 \$ chez les partageants, contre 10,96 \$ chez les travailleurs réguliers à temps partiel (ce qui est logique, compte tenu du niveau d'instruction et du niveau professionnel des uns et des autres). Les avantages sociaux offerts aux partageants étaient aussi nettement supérieurs à ceux des travailleurs réguliers à temps partiel. Par exemple, 45 % des partageants déclaraient bénéficier de vacances payées⁵, contre 29 % des travailleurs réguliers à temps partiel (graphique C). Environ 1 partageant sur 3 avait droit à un régime d'assurance-maladie complémentaire, à des congés de maladie payés, à un régime de soins dentaires et à un régime privé de retraite. Tout juste un peu moins de 1 travailleur régulier à temps partiel sur 5 bénéficiait de tous ces avantages. Quant à la proportion de travailleurs à temps plein bénéficiant de ces avantages, elle était deux fois supérieure à celle des partageants.

Résumé

Les résultats montrent qu'en novembre 1995, 171 000 (8 %) des travailleurs rémunérés à temps partiel partageaient un emploi et que la plupart d'entre eux (84 %) étaient des femmes. Par rapport aux travailleurs réguliers à temps partiel, les partageants étaient beaucoup plus susceptibles de posséder un diplôme universitaire, d'occuper un poste professionnel et d'avoir des enfants au foyer. En outre, les emplois partagés étaient plus souvent des postes permanents et syndiqués; ils comportaient plus d'avantages sociaux et un salaire plus élevé que les postes réguliers à temps partiel. Bref, on qualifie plus volontiers un emploi partagé de «bon» emploi à temps partiel que ce n'est le cas d'un emploi régulier à temps partiel.

Sans être encore un régime de travail très répandu, le partage d'emploi est une formule de travail qui ne cesse de gagner en importance. De plus en plus d'employeurs offrent ainsi de

nouvelles conditions de travail afin de garder les employés qui donnent satisfaction et de motiver les effectifs. □

■ Notes

1 Statistique Canada prépare actuellement une nouvelle enquête sur le lieu de travail et les employés. Un essai-pilote, comportant notamment des questions sur le partage d'emploi à l'intention des employés et des employeurs, a été mené en décembre 1995 et en avril 1996.

2 Les enquêtes de DRHC et du Conference Board ne couvrent pas les petites entreprises, pas plus que celles qui ne sont pas syndiquées.

3 Une autre raison pour laquelle on peut choisir de travailler moins d'heures est la

fréquentation d'une école. Environ 21 % des partageants et 34 % des travailleurs réguliers à temps partiel ont mentionné les études comme principale raison pour travailler à temps partiel.

4 Il s'agit de la durée d'occupation de l'emploi actuel du répondant, et non de la durée de partage du poste. Par exemple, dans le cas d'un enseignant du secondaire qui a enseigné à la même école depuis 15 ans, mais qui n'a partagé un poste que depuis les 5 dernières années, la durée d'occupation de l'emploi serait de 15 ans.

5 Bien qu'en vertu des normes d'emploi et des lois du travail, les employés aient droit à au moins deux semaines de vacances payées, certains travailleurs ne bénéficient pas de cet avantage. Il s'agit notamment des travailleurs contractuels, temporaires, occasionnels et en disponibilité. Il est possible que certains travailleurs dont la rémunération englobe une indemnité de vacances aient répondu «non» à la question de l'enquête.

■ Documents consultés

CHAPIN, V.J. *Besoins de la vie professionnelle et personnelle : l'option d'un emploi partagé*, un ouvrage de référence préparé pour Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, ministère des Approvisionnement et Services Canada, 1990.

COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL. *Le travail à temps partiel au Canada : Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel*, Ottawa, ministère des Approvisionnement et Services Canada, 1983.

OLMSTED, B. et S. SMITH. *The Job Sharing Handbook*, San Francisco, New Ways to Work, 1996.

---. *Creating a Flexible Workplace: How to Select and Manage Alternative Work Options*, New York, AMACOM, 1989.

SINGH, S. «Une note sur le Programme de travail partagé» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 3, n° 4, Statistique Canada, Hiver 1991, p. 65-68.

Perspective sur Internet

L'emploi et le revenu en perspective offre maintenant sur Internet les Faits saillants, Quoi de neuf ? et l'Index des sujets.

Gopher est un outil d'Internet qui permet aux utilisateurs de parcourir un système de menus hiérarchiques, à base de textes et facile d'emploi. Les renseignements sur Statistique Canada et ses produits et services sont conservés dans le Gopher du service Talon. Pour accéder à notre serveur Gopher, veuillez écrire : **gopher gopher.statcan.ca**

L'adresse de Statistique Canada sur le «World Wide Web» est la suivante : **http://www.statcan.ca**

order@statcan.ca est une adresse du courrier électronique dont vous pouvez vous servir pour commander ou pour avoir plus de renseignements sur les produits de données.

Vous déménagez ?

Veuillez nous faire parvenir votre nom, ancienne adresse, nouvelle adresse, numéro de téléphone et numéro de référence du client à : **Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**; ou composez le (613) 951-7277 ou sans frais le 1 800 700-1033, ou soumettez votre changement d'adresse par télécopieur au (613) 951-1584.

Veuillez nous aviser quatre semaines à l'avance pour éviter toute interruption de la livraison.