

Colette BERNIER et Hélène DAVID

HIVER 1979

“Le travail
à temps partiel.”

LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES
CHICOUTIMI, QUÉBEC
<http://classiques.uqac.ca/>



<http://classiques.uqac.ca/>

Les Classiques des sciences sociales est une biblioth  que num  rique en libre acc  s développé en partenariat avec l'Universit   du Qu  bec    Chicoutimi (UQ  C) depuis 2000.

UQAC

<http://bibliotheque.uqac.ca/>

En 2018, Les Classiques des sciences sociales f  teront leur 25^e anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l'autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.

Jean-Marie Tremblay, sociologue
Fondateur et Président-directeur général,
[LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.](#)

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole,
professeur associé, Université du Québec à Chicoutimi
Courriel: classiques.sc.soc@gmail.com
Site web pédagogique : <http://jmt-sociologue.uqac.ca/>
à partir du texte de :

Colette Bernier et Hélène David

“Le travail à temps partiel.”

In revue *Interventions critiques en économie politique*, no 4, Hiver
1979, pp. 57-76. Numéro intitulé : “Le travail”.

[Madame Diane-Gabrielle Tremblay, économiste, et professeure à l'École des
sciences de l'administration de la TÉLUQ (UQÀM) nous a autorisé, le 25 sep-
tembre 2021, la diffusion en libre accès à tous des numéros 1 à 27 inclusivement
le 25 septembre 2021 dans Les Classiques des sciences sociales.]



Courriel : Diane-Gabrielle Tremblay : Diane-Gabrielle.Tremblay@teluq.ca
Professeure^[SEP] École des sciences de l'administration
Université TÉLUQ
Tél :^[SEP] 1 800 665-4333 poste : 2878

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008
pour Macintosh.

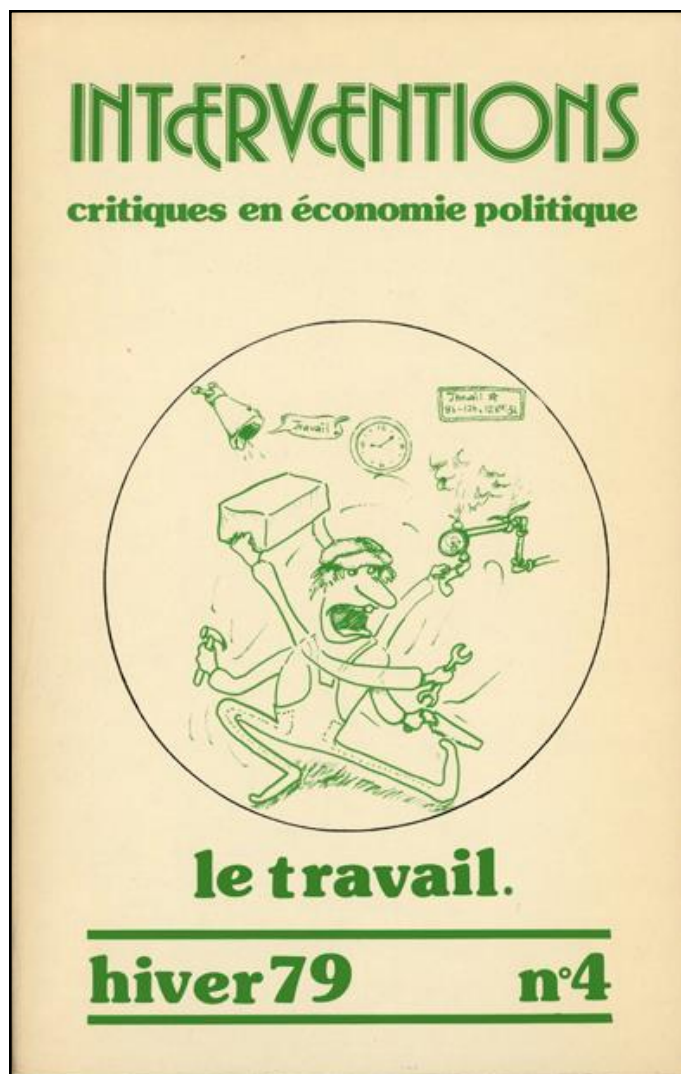
Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5'' x 11''.

Édition numérique réalisée le 15 octobre 2023 à Chicoutimi, Québec.



Colette Bernier et Hélène David

"Le travail à temps partiel."



In revue *Interventions critiques en économie politique*, no 4, Hiver 1979, pp. 57-76. Numéro intitul e : "Le travail".

Note pour la version numérique : La numérotation entre crochets [] correspond à la pagination, en début de page, de l'édition d'origine numérisée. JMT.

Par exemple, [1] correspond au début de la page 1 de l'édition papier numérisée.

[57]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 4

DOSSIER : LE TRAVAIL

“Le travail à temps partiel.”

Colette BERNIER et Hélène DAVID

Le travail à temps partiel, aussi appelé travail intérimaire, s’est développé depuis une quinzaine d’années dans l’ensemble des pays capitalistes, au Canada et au Québec comme ailleurs. On peut dire que cette extension du travail à temps partiel vise à réduire le coût social du travail, puisque la main-d’oeuvre ainsi “mobilisée” jouit de beaucoup moins d’avantages marginaux (droit de syndicalisation, congés payés, etc.) qu’elle permet — du point de vue de l’employeur - une rationalisation et une réorganisation de la durée du travail ainsi qu’une division entre les différentes catégories de travailleurs. Ce type d’emploi se développe en outre surtout dans certains secteurs (commerce, enseignement etc., secteur “tertiaire” en général) et dans les emplois dits “féminins”.

Une récente brochure de l’IRAT (Institut de recherche appliqué sur le travail) : “*Le travail à temps partiel*” écrite par Hélène David et Colette Bernier et publiée en avril 1978, fait le point sur la situation. Nous en publions ci-dessous quelques extraits ; nous remercions les auteurs de ce texte pour nous avoir autorisé à le reproduire ici.

L'ESSOR DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

*Dans les pays industrialisés,
le travail à temps partiel se développe de plus en plus...*

En 1973, plus de 12 p.c. de la main-d'oeuvre totale au Canada travaillait à temps partiel. Entre 1966 et 1973, l'emploi à temps partiel s'était accru de 60 p.c. alors que l'emploi à temps plein s'était accru de 19 p.c. seulement. Il s'agit donc d'un phénomène grandissant et la question est de savoir s'il faut s'en réjouir ou s'en inquiéter.

[58]

Ce phénomène du travail à temps partiel ne se limite pas au Canada mais il n'est pas, non plus, universel. Selon des recherches du Bureau international du travail, le travail à temps partiel s'est développé quasi exclusivement dans les pays industrialisés. Il est rare, sinon inexistant dans les pays sous-développés. Voici d'ailleurs une indication approximative de l'ampleur du phénomène dans certains pays industrialisés, selon le BIT ¹

¹ En 1975, le pourcentage de travailleurs à temps partiel au Canada a pu sembler en diminution puisqu'on en retrouve 10,6 p.c. seulement. Ceci tient, en fait, à un changement de définition de Statistique Canada. Ainsi, depuis 1973, les travailleurs à temps partiel étaient ceux qui avaient travaillé moins de 35 heures pendant la semaine de référence ou qui travaillaient habituellement moins de 35 heures. En 1975 les travailleurs à temps partiel étaient ceux qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine et qui ne considéraient pas travailler à temps plein. Ainsi, on notait quand même une augmentation de 10,6 p.c. à 11 p.c. entre 1975 et 1976, ce qui confirme une tendance à l'augmentation de cette forme d'emploi.

	1960-1969	depuis 1970
États-Unis (1961 et 1976)	20 p.c.	23 p.c.
Israël (1961)	17 p.c.	—
Suède (1974)	—	17 p.c.
Canada (1966 et 1973)	10 p.c.	12 p.c.
Nouvelle-Zélande (1972)		11 p.c.
Royaume-Uni (1961)	8 p.c.	—
Allemagne de l'Est (1961)	7 p.c.	—
Autriche (1967)	6 p.c.	—
Allemagne fédérale (1961)	5 p.c.	—
Pologne (1971)	—	5 p.c.
Norvège (1971)	—	3 p.c.

De tels taux réclament-ils qu'on sonne l'alarme ? Oui, car ces chiffres sont trompeurs ; le travail à temps partiel ne s'étant pas développé depuis longtemps ni dans tous les secteurs d'activités. En fait, le travail à temps partiel n'a commencé à se développer vraiment que durant les années soixante, ce qui en fait un phénomène tout à fait récent et plus des trois-quarts des emplois à temps partiel sont concentrés dans le secteur tertiaire, c'est-à-dire le secteur des services.

Par exemple, au Québec, en 1971 ², parmi l'ensemble des travailleurs à temps partiel ³, qui représentent près de 200 000 personnes, on en retrouve 45 p.c. dans le secteur des services personnels et communautaires (enseignement, [59] services médicaux et sociaux, organisations culturelles et récréatives, services personnels, restauration...) et 20 p.c. dans le commerce. À l'opposé, le secteur secondaire (manufacture) ne retient que 9 p.c. des travailleurs à temps partiel et l'agriculture 7 p.c.

Surtout dans le tertiaire

² Ainsi, au recensement de 1971, la moitié des travailleurs à temps partiel au Québec disaient avoir travaillé moins de 26 semaines durant l'année précédant le recensement.

³ Notre définition est donc différente, pour ces raisons, de celle du Bureau international du travail qui définit le travail à temps partiel ainsi : "il s'agit d'un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une période quotidienne ou hebdomadaire d'une durée sensiblement plus courte que la durée normale".

Si les emplois manufacturiers sont bien ceux qui ont subi le morcellement le plus poussé des tâches, pourquoi ces emplois sont-ils peu touchés par le phénomène du travail à temps partiel ? C'est parce que le système de travail, ici, implique le plus souvent l'interdépendance de différents travailleurs dans un même processus de production. L'exemple de la chaîne de montage où les diverses tâches sont imbriquées les unes aux autres (de sorte que toute défection doit être immédiatement comblée sous peine de bloquer toute la chaîne) donne une idée de la difficulté d'y introduire des travailleurs à temps partiel, à moins que ce ne soit des équipes entières de travailleurs à temps partiel.

Par contre, les processus de déqualification et de division des tâches dans le secteur tertiaire s'est effectué plus lentement et longtemps après qu'il se soit généralisé dans le secteur manufacturier. Dans le secteur tertiaire, les travailleurs, même si leurs tâches ont été morcelées, remplissent des fonctions le plus souvent *indépendantes* les unes des autres. Par exemple, dans le commerce, étiqueter les marchandises, les placer sur les rayons, ou tenir la caisse sont des tâches qui sont maintenant confiées chacune à des travailleurs différents alors qu'elles étaient autrefois confiées au même travailleur. Pourtant ces tâches n'ont pas besoin d'être effectuées simultanément, comme sur une chaîne de montage. On peut ainsi augmenter ou diminuer temporairement le nombre de travailleurs affectés à une tâche particulière sans désorganiser le système de travail. La forme qu'a prise la division du travail dans le secteur tertiaire offrait donc les conditions propices au développement du travail à temps partiel. De plus, il s'agit d'emplois où les femmes ont traditionnellement été plus nombreuses et où les emplois dits "féminins" abondent. Il [60] s'agissait d'une autre condition favorisant l'essor rapide du travail à temps partiel.

Bien sûr, il n'y a pas que les emplois à temps partiel qui ne soient pas qualifiés. Mais le problème de requalification des emplois se pose de façon plus aiguë pour les travailleurs à temps partiel puisque cette forme de travail se développe essentiellement là où les tâches sont morcelées, divisées. Et une fois instauré, le travail à temps partiel devient un obstacle de taille à toute perspective de requalification des tâches. Il renforce la forme particulière que prend la déqualification du travail dans certains emplois. C'est pourquoi le problème du travail à temps partiel, pour les femmes en particulier, ne peut se résoudre en

s'attaquant uniquement aux conditions de travail et en luttant pour l'égalité de traitement ⁴.

À TRAVAIL ÉGAL, DES CONDITIONS INFÉRIEURES

Le statut des travailleurs à temps partiel

Par quels moyens cerner le statut de travailleurs à temps partiel ? La *plupart des conventions* définissent le travailleur à temps partiel simplement comme un travailleur faisant moins d'heures de *travail que l'employé régulier*, mais certaines conventions font exception qui fixent un minimum et/ou un maximum d'heures de travail par semaine différent des heures de travail du travailleur à temps plein.

Un minimum d'heures par semaine

Ce droit à un minimum d'heures de travail par semaine est d'une grande importance pour les travailleurs à temps partiel puisque c'est par ce moyen qu'ils peuvent acquérir le droit à une certaine régularité dans l'emploi.

⁴ L'amélioration des conditions de travail des travailleurs à temps partiel a été souvent la préoccupation dominante d'organismes qui se sont intéressés à ce problème. Voir par exemple les recommandations de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme et les recommandations de la Fédération des femmes du Québec à leur congrès de 1977.

Dans le secteur du commerce, une partie des conventions collectives fixent un minimum d'heures de travail par semaine pour les travailleurs à temps partiel. Ce minimum peut généralement augmenter selon l'ancienneté.

[61]

Dans le secteur de l'hôtellerie et des restaurants, les conventions collectives ne fixent généralement une semaine normale de travail que pour les employés à temps plein. Dans cinq conventions on établit une distinction entre les travailleurs à temps partiel faisant un minimum d'heures de travail et les occasionnels qui font moins que ce minimum et qui ne sont pas couverts par la convention. Ou bien, dans certaines autres conventions, il s'agira d'une distinction entre travailleurs réguliers et travailleurs occasionnels, sans plus.

On voit donc qu'il n'y a pas toujours de différence nette entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel dans le secteur des hôtels et restaurants.

Chez les postiers, les travailleurs à temps partiel ont un nombre minimum d'heures de travail par semaine assuré. Les occasionnels, par contre, se présentent au travail sur appel.

Dans le secteur hospitalier, tous les travailleurs à temps partiel n'ont pas le même statut. Environ la moitié ont un emploi régulier à temps partiel, les autres travaillent sur appel. La régularité du travail s'acquiert ici par l'obtention d'un poste régulier de travail à temps partiel.

Dans l'enseignement, la situation est différente puisqu'une tâche correspondant à X heures par semaine durant le semestre ou l'année est confiée à l'enseignant. Ce type de travail lui assure donc une régularité d'heures de travail durant cette période. Par contre, les suppléants dans les commissions scolaires n'ont pas droit à cette régularité du travail puisqu'ils ne travaillent que sur appel pour remplacer les professeurs réguliers absents.

Un maximum d'heures par semaine

Si la garantie d'un minimum d'heures par semaine est là pour assurer une certaine régularité dans l'emploi aux travailleurs à temps partiel, le maximum, par contre, sert plutôt à protéger les emplois à temps plein : on s'assure ainsi que les travailleurs à temps partiel ne pourront remplacer les travailleurs à temps plein sans qu'on leur accorde le statut de travailleurs réguliers à temps plein.

[62]

Dans la quasi-totalité des conventions collectives, le maximum d'heures de travail par semaine pour les employés à temps partiel correspond aux heures de travail après lesquelles le travail est considéré comme du temps supplémentaire pour les travailleurs à temps plein (37, 40 ou 45 heures). Dans la plupart des conventions, il est même stipulé qu'un travailleur à temps partiel, qui fait exceptionnellement le total des heures prévues pour la semaine normale, conserve son statut de salarié à temps partiel. De telles clauses permettent, en fait, à l'employeur d'embaucher des travailleurs avec le statut de temps partiel selon les variations du volume de travail.

Tableau 1

Distribution, en pourcentage, des travailleurs (hommes et femmes)
à temps partiel selon les secteurs économiques (Québec, 1971)

Secteurs économiques	Ensemble des travail- leurs à temps partiel (femmes)	Ensemble des travail- leurs à temps partiel (hommes)	Ensemble des travail- leurs à temps partiel (hommes et femmes)
Agriculture	5%	9%	7%
Forêt	0%	1%	0%
Chasse et trappe	0%	0%	0%
Mines	0%	0%	0%
Manufacture	8%	11%	9%
Bâtiments et travaux publics	1%	6%	3%
Transport et communications	4%	1%	5%
Commerce	21%	20%	20%
Finances, assurance et immeuble	4%	2%	3%
Services personnels et communautaires	52%	33 ^r c	45%
Administration publique et défense	5%	10%	7%
TOTAL	100%	100%	100%

Source : *Recensement du Canada*, 1971, Étude du Centre de sondage, Université de Montréal, 1977.

[63]

Dans certaines conventions collectives des travailleurs du commerce, on retrouve des clauses pouvant limiter ce type d'abus. Par exemple : "Lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé trente-cinq heures et plus par semaine durant deux mois, il sera embauché à titre de salarié à plein temps, sauf s'il est programmé pour remplacer un salarié absent pour raison de maladie ou de vacances".

Tableau 2

Pourcentage de travailleurs à temps partiel (hommes et femmes)
dans chaque secteur économique (Québec, 1971)

Secteurs économiques	% des femmes travaillant à temps partiel sur l'ensemble des femmes de chaque secteur	% des hommes travaillant à temps partiel sur l'ensemble des hommes de chaque secteur	% de travailleurs à temps partiel (hommes et femmes) dans chaque secteur
Agriculture	31%	13%	17%
Forêt	0%	3%	3%
Chasse et trappe	0%	8%	8%
Mines	0%	1%	1%
Manufacture	6%	2%	3%
Bâtiments et travaux publics	23%	4%	5%
Transport et communications	16%	4%	5%
Commerce	27%	7%	13%
Finances, assurances et immeuble	10%	4%	7%
Services personnels et communautaires	21%	10%	16%
Administration publique et défense	22%	7%	10%
Moyenne de tous les secteurs	17,7	5,5	9,5

Source idem, tableau 1

[64]

Un maximum d'heures par jour

La plupart des conventions collectives fixent un maximum d'heures de travail par jour, généralement huit heures. Ce maximum va souvent jusqu'à 10 heures dans les commerces, les jeudis et vendredis pour les travailleurs à temps partiel ; il est généralement de huit heures les autres jours de la semaine. Seules les conventions collectives des travailleurs des hôtels et restaurants ne fixent pas de limite d'heures de travail par jour.

Un maximum de journées par semaine

Dans la plupart des conventions collectives, le nombre de jours ouvrables par semaine est fixé à cinq pour tous les travailleurs. Une telle clause est nécessaire pour limiter le plus possible l'échelonnement des heures de travail sur six ou sept journées.

Les conditions d'emploi des temps partiel

Toute une série d'autres droits, tels que l'acquisition de l'ancienneté, de la permanence, le droit d'accès à un poste à temps plein, le processus de congédiement servent encore à définir le statut du travailleur à temps partiel.

Toutes ces clauses normatives touchent la sécurité d'emploi et constituent l'acquis principal des travailleurs à temps partiel syndiqués face à une forme d'emploi que les employeurs cherchent à maintenir dans l'instabilité pour s'en servir à leur gré.

Par rapport aux travailleurs non syndiqués, ceux qui sont syndiqués sont privilégiés sur ce point. En effet, la Loi du salaire minimum laisse tout ce champ à l'arbitraire patronal.

Le Code canadien du travail contient quelques dispositions sur les congédiements individuels. Pour congédier un employé qui a terminé trois mois consécutifs d'emploi, sauf s'il est congédié pour une "juste cause", l'employeur [65] doit donner un préavis de deux semaines ou, à défaut, deux semaines de salaire. Mais ces congédiements n'ont pas à respecter l'ordre d'ancienneté, comme dans les conventions collectives ; le droit de congédier est donc laissé à l'arbitraire patronal comme les autres questions touchant les droits sur l'emploi.



Les travailleurs à temps partiel, surtout des femmes.
À travail égal, des salaires souvent inférieurs.

Les décrets, ne touchent que les conditions générales de travail (horaires, salaires) et excluent les dispositions normatives. Les travailleurs assujettis à un décret subissent donc, eux aussi, l'arbitraire patronal le plus complet sur tous ces points.

Les travailleurs syndiqués, par contre, ont droit, dans la plupart des cas, à l'acquisition de la permanence et à la reconnaissance de leur ancienneté. L'accès à d'autres postes, les mises à pied et les licenciements doivent tenir compte de l'ancienneté. Qu'en est-il plus précisément pour les travailleurs à temps partiel ?

[66]

Le travail à temps partiel se définit principalement comme un travail qui est exécuté pendant un nombre d'heures inférieur à la durée de la semaine normale de travail.

Définir ainsi le travail à temps partiel peut sembler vague puisque aucun élément quantitatif n'est introduit dans la définition. Mais comme la durée d'une semaine normale de travail peut varier grandement d'un secteur à l'autre, d'une industrie à l'autre, il est quasi impossible de quantifier le travail à temps partiel.

Cependant, pour tenir compte de sa complexité, il y a lieu de retenir certains critères qui permettent de distinguer différents types de travail à temps partiel. Les deux critères principaux sont la *continuité* de l'emploi et la *régularité* des heures de travail.

- *Continuité de l'emploi*

Un emploi est *continu* lorsqu'il n'a pas de terme. Un emploi n'a pas de continuité s'il se termine lorsqu'une quantité de travail ou de temps de travail prédéterminée a été réalisée ; il s'agit alors d'un travail *temporaire*

- *Régularité des heures de travail*

Des heures de travail sont *régulières* lorsque le nombre d'heures de travail (par jour ou par semaine) et l'horaire de travail (la répartition de ces heures au cours de la semaine) sont à la fois fixes et établies à l'avance pour une certaine période de temps. Dans le cas contraire, il s'agit d'un travail *irrégulier* pour lequel les travailleurs sont habituellement appelés selon les besoins immédiats.

Quatre types de travail à temps partiel

Si ces deux critères permettent de distinguer différents types de travail à temps partiel, ils ne réfèrent pas à des caractéristiques intrinsèques du travail à temps partiel. Ce sont des caractéristiques qui peuvent tout autant s'appliquer au travail à temps plein. Cependant le fait que certains emplois soient à temps partiel a pour conséquence qu'ils sont moins souvent continus et réguliers, alors que les emplois à temps plein le sont généralement (ex : 35 heures par semaine, de 9 heures à 5 heures du lundi au vendredi avec 1 heure pour dîner).

La combinaison de la régularité et de la continuité permet de distinguer quatre types principaux de travail à temps partiel qui sont, par ordre décroissant de stabilité : 1) le travail à temps partiel stable ; 2) le travail à temps partiel *surnuméraire* (continu mais irrégulier) ; 3) le travail à temps partiel à *forfait* (de nature temporaire et irrégulière).

Bien qu'il ne soit pas possible d'établir quelle proportion de travailleurs à temps partiel correspond à chaque type, des études de cas permettent d'affirmer tout au moins que les travailleurs qui ont un emploi à temps partiel stable, constituent une minorité. C'est pourquoi il est indispensable, lorsqu'on vise à faire une analyse exhaustive de cette forme de travail, de tenir compte des travailleurs à temps partiel qui n'ont pas accès à des emplois stables précisément parce qu'ils travaillent à temps partiel.

[67]

Les conditions de travail des temps partiel

Ainsi les travailleurs à temps partiel sont loin d'être sur un pied d'égalité avec les travailleurs à temps plein quant à leur statut et à leurs conditions d'emploi. En est-il de même de leurs conditions de travail ?

À travail égal, des salaires souvent inférieurs

Quant aux salaires des travailleurs à temps partiel dans les conventions collectives, il y a deux tendances : ou bien ils sont inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein (commerce, certains enseignants) ou bien ils sont égaux.

Dans le secteur du commerce, les salaires des travailleurs à temps partiel sont en général inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein. Il se fait cependant, depuis plusieurs années, des efforts pour amener graduellement les salaires des deux groupes au même niveau.

Dans l'enseignement, les salaires des professeurs à temps partiel stables sont équivalents, au prorata, à ceux accordés aux professeurs à temps plein. Par contre, les chargés de cours des CEGEPs et universités reçoivent un salaire proportionnellement très inférieur à celui des professeurs à temps plein.

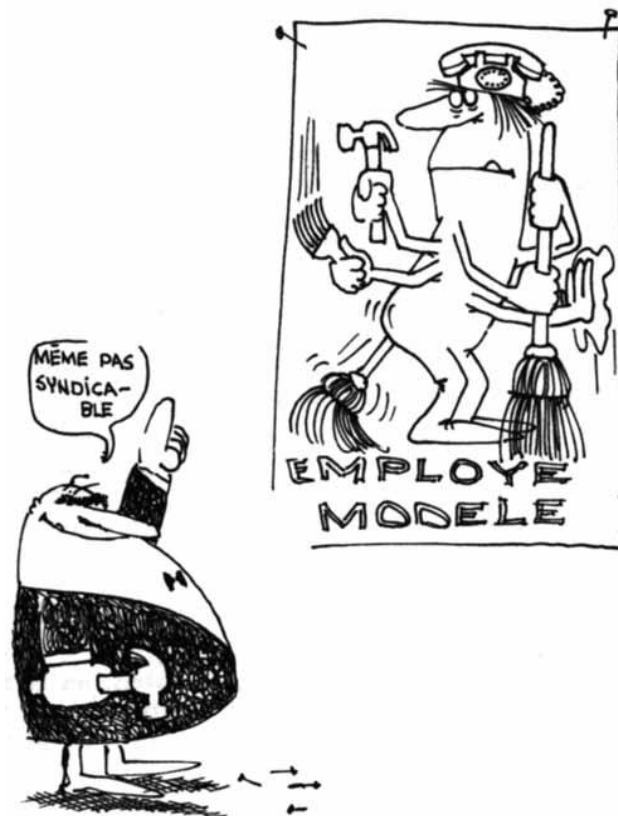
Dans les hôpitaux, les salaires des deux groupes sont égaux, au prorata du temps travaillé.

Dans le secteur des restaurants et hôtels, les salaires sont égaux pour les deux groupes. Ils se situent cependant si près du salaire minimum qu'il serait difficile de faire autrement.

Des horaires de travail souvent instables

Les travailleurs à temps partiel syndiqués sont généralement protégés en ce qui concerne le nombre d'heures maximum de travail par jour et par semaine et le nombre de jours de travail par semaine. Par contre, ces maximums sont souvent les mêmes que pour les travailleurs à temps plein de sorte qu'il n'existe pas, pour les travailleurs à temps partiel, de droit explicite de travailler moins d'heu-

[68]



[69]

res que la normale : si l'employeur le demande, ils sont tenus de travailler à temps plein et même en temps supplémentaire.

De plus, pour bon nombre d'entre eux, il n'y a pas d'horaire régulier de travail parce qu'ils travaillent sur appel. On sait aussi que dans le secteur du commerce et de la restauration, les horaires brisés (se présenter au travail plusieurs fois par jour avec des interruptions entre chaque période de travail) sont une pratique courante. Des primes pour horaires brisés n'apparaissent toutefois que dans une seule convention collective, celle du secteur hospitalier.

Les jours fériés

Au chapitre des jours fériés, dans cinq conventions, il est explicitement dit que le travailleur à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés et chômés ; dans huit autres conventions, le droit d'être rémunéré un jour de congé férié est rattaché à des conditions spécifiques qui peuvent être par exemple, d'avoir travaillé un minimum de X heures durant le mois précédant le congé. Pour les travailleurs des hôpitaux et pour un certain nombre de travailleurs du commerce, les jours fériés sont payés sous forme d'indemnités qui s'ajoutent à chaque paye : par exemple, .004 du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque jour de congé statutaire (commerce). Dans neuf autres conventions collectives, les jours fériés sont payés au prorata du temps travaillé durant une période de référence donnée.

Les congés de maladie

Au chapitre des congés de maladie, sur 29 conventions qui en font mention, 12 n'accordent pas de congés de maladie payés à leurs employés à temps partiel. Les 17 autres accordent ces congés qui sont rémunérés au prorata du temps travaillé. Dans la plupart des cas, seuls les employés stables à temps partiel bénéficient de tels congés. Dans le secteur hospitalier, par contre, tous les travailleurs à temps partiel stables ou sur appel reçoivent à chaque [70] paye une certaine indemnisation pour les congés de maladie.

Les congés de maternité

En ce qui a trait aux congés de maternité, la grande majorité des conventions  tudi es ne font pas de distinction entre travailleuses à temps plein et travailleuses à temps partiel. Des congés sans solde et la conservation de l'ancienneté sont accordés en général aux travailleuses enceintes. Par contre, 7 conventions collectives du secteur de l'hôtellerie et de la restauration n'en font aucunement mention. Cela signifie que l'employeur peut congédier la femme enceinte à tout moment et n'est pas obligé de la reprendre au travail après l'accouchement, car il n'existe pas de loi, au Québec, garantissant aux femmes enceintes le droit à un congé de maternité.

Les congés sociaux

Au chapitre des congés sociaux qui sont peu nombreux (décès, mariage...) certaines conventions ont arraché ces droits pour les travailleurs à temps partiel, d'autres pas. Dans les institutions d'enseignement et les hôpitaux, seuls les travailleurs à temps partiel stables bénéficient de ces congés payés. Par contre, les travailleurs à temps partiel sur appel, qui n'ont donc pas de journées de travail fixes, ne bénéficient pas des congés sociaux. De tels congés sont accordés à la plupart des travailleurs à temps partiel du commerce sauf s'ils travaillent sur appel. Dans les conventions collectives du commerce, il n'y a pas de congés sociaux prévus pour les travailleurs ou lorsqu'ils sont accordés, ils ne sont pas rémunérés.

Les vacances annuelles

Dans les secteurs du commerce et de la restauration, la durée et le salaire des vacances annuelles sont généralement conforme aux exigences de la Loi du salaire minimum sans plus : 4 p.c. du temps travaillé et du salaire gagné durant l'année. Les travailleurs à temps partiel sont donc sur un [71] pied d'égalité avec les travailleurs à temps plein. Dans le secteur hospitalier, les vacances sont aussi accord es au prorata du

temps travaillé. Dans le secteur de l'enseignement, les professeurs à temps partiel stables ont des vacances payées au prorata du temps travaillé. Par contre, les suppléants dans les commissions scolaires et les chargés de cours dans l'enseignement collégial et universitaires n'ont rien.

Les travailleurs à temps partiel : surtout des femmes

Le travail à temps partiel, on l'a suffisamment vu, est un travail le plus souvent dévalorisé et dévalorisant : peu qualifié et à bas salaire, il offre des conditions de beaucoup inférieures à celles du travail à temps plein.

Mais ces conditions inférieures signifient-elles que le travail à temps partiel recrute des travailleurs ayant des caractéristiques (âge, sexe, statut civil, etc.) différentes de celles des travailleurs à temps plein ? C'est la question qui est posée ici.

Et la réponse est oui, car le groupe le plus important attiré par le travail à temps partiel est celui des femmes :

elles représentent en effet 69 p.c. de l'ensemble des travailleurs à temps partiel au Canada. Plus des 2/3, donc (voit tableau ci-dessous)

Pourquoi les femmes ? Simplement du fait que les femmes, dans notre société, se voient pratiquement interdire l'accès au travail à temps plein à cause de la responsabilité presque exclusive qu'elles ont des enfants et des travaux domestiques. Le travail à temps partiel est le seul qui est réellement accessible à la majorité d'entre elles.

Cette situation n'est pas unique au Québec ou au Canada mais se retrouve dans les différents pays où le travail à temps partiel est développé. Ainsi, aux Pays-Bas, 50 p.c. des femmes qui travaillent le font à temps partiel. Aux États-Unis et en Suède, c'est le tiers.

Au Canada et au Québec, la situation est relativement semblable : le quart des femmes qui travaillent le font à temps partiel alors que c'est le cas de 6 pc. des hommes seulement.

[72]



[73]

Les patrons favorisent le travail à temps partiel

Les bas salaires et autres conditions de travail désavantageuses offertes aux travailleurs à temps partiel représentent des économies directes pour l'employeur. Mais l'emploi de travailleurs à temps partiel représente également, pour l'employeur, une multitude d'économies indirectes par le biais de l'accroissement des charges de travail, de la réduction des heures de travail à payer, ou encore pour une plus grande polyvalence des travailleurs à temps partiel. Toutes ces économies, directes ou indirectes, se conjuguent pour apparaître comme *la cause principale* de l'emploi abusif de travailleurs à temps partiel tel qu'il

existe dans certains secteurs. Il s'agit là, en effet, d'une source non négligeable d'augmentation des profits.

Une seconde cause du développement du travail à temps partiel est liée au manque d'équipements sociaux adéquats. Cela touche particulièrement les femmes (manque de garderies, tâches familiales et ménagères) et les étudiants (coût élevé des études, bourses insuffisantes).

Ce n'est donc pas par hasard que les emplois à temps partiel se sont multipliés surtout dans les secteurs et les emplois où les femmes étaient déjà très nombreuses. Ces deux ordres de causes créent l'illusion que le travail à temps partiel est utile et nécessaire : il semble correspondre à la fois à des besoins des employeurs et de la main-d'oeuvre.

Mais à la lumière de certains faits, on s'aperçoit que les arguments patronaux servant à justifier le développement de cette forme d'emploi s'avèrent le plus souvent faux. Ainsi, les employeurs justifient cette forme d'emploi par un raisonnement axé sur un meilleur fonctionnement de l'entreprise ou encore par la thèse de la pénurie de main-d'oeuvre. Une analyse de la réalité, tant au niveau du marché du travail qu'à celui de l'entreprise, révèle que ces arguments ne correspondent pas aux véritables raisons qui expliquent le développement massif du travail à temps partiel depuis quelques années.

De plus, les conséquences du développement de cette forme d'emploi apparaissent néfastes à plusieurs points de vue : au niveau de l'organisation du travail, de la vie syndicale et enfin au niveau du marché de l'emploi.

[74]

Des conclusions claires... mais complexes

De l'analyse des conditions dans lesquelles se fait le travail à temps partiel, se dégage un premier ordre de conclusions qui dresse un bilan largement négatif du travail à temps partiel. De toute évidence, le travail à temps partiel est lié et concourt à un processus de déqualification du travail qui se manifeste à travers les types d'emplois offerts à temps partiel. De toute évidence aussi, les conditions de travail des travailleurs à temps partiel sont inférieures à celles des travailleurs à temps plein.

Ils ne sont à peu près jamais rémunérés proportionnellement à la durée de leur travail ; même lorsqu'ils sont syndiqués ils sont généralement privés d'une série de droits sur leur emploi qu'ont les travailleurs à temps plein. De plus, ce marché d'emplois de deuxième classe a pour effet de maintenir les femmes dans des ghettos d'emplois non qualifiés.

Le deuxième ordre de conclusions, qui a trait aux mesures à envisager pour modifier cette situation, est nécessairement plus complexe. Les niveaux de l'organisation sociale qu'il faut toucher pour contrecarrer les effets néfastes du travail à temps partiel sont multiples. Les conclusions de notre analyse mettent en cause, en effet, non seulement les conditions de travail, mais encore plus l'organisation du travail dans l'entreprise et également, la division du travail à l'échelle de toute la société. Une politique cohérente à l'égard du travail à temps partiel exige des objectifs d'intervention qui se situent à ces différents niveaux de la réalité sociale tout en étant reliés entre eux. Cela implique non seulement des revendications qui touchent les conditions de travail et qui peuvent être obtenues en négociation collective, mais également des revendications concernant les lois et des mesures sociales qui auraient des effets sur l'organisation et la division du travail, tant dans l'entreprise que sur le marché du travail.

Hélène David
Colette Bernier

[75]

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.