



Bulletin

de la

Fédération des Femmes du Québec

1600, rue Berri - pièce 3115 - Montréal H2L 4E4 tél.: (514) 844-6898

Volume 7 numéro 4

mars-avril 1977

BULLETIN SPÉCIAL *CONGRÈS 1977*

Le travail à temps partiel: PIÈGE ou OPTION?

Les 13-14-15 mai à Sherbrooke

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le présent numéro du Bulletin est entièrement consacré à un texte portant sur le travail à temps partiel préparé, à la demande de la Fédération des femmes du Québec, par mesdames Colette Bernier et Hélène David, de l'Institut de recherches appliquées sur le travail.

C'est ce Bulletin qui nous servira d'outil de référence lors du congrès que la FFQ tiendra à Sherbrooke en mai 1977, sous le thème: "Le travail à temps partiel... piège ou option?"

La réalisation d'une étude sur le travail à temps partiel est un projet attendu depuis longtemps par les groupes intéressés à la condition féminine. Qu'il suffise de rappeler les recommandations en ce sens de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme en 1970, et de Carrefour '75, au cours de l'année internationale de la femme.

A plusieurs reprises, la FFQ s'est intéressée à ce sujet. Lors du congrès de mai 1973, les membres de la FFQ recommandaient la valorisation du travail à temps partiel par la recon-

naissance syndicale. A l'issue de Carrefour '75, la FFQ recevait le mandat "de rendre à terme le projet de recherche sur le travail à temps partiel déjà refusé par le Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration" (1). Enfin, lors du congrès de 1976, le travail était défini comme l'une des trois priorités que devait privilégier la FFQ dans son action.

Le texte que nous avons en main décrit d'abord la situation des travailleurs des deux sexes occupant un emploi à temps partiel en répondant successivement aux trois questions suivantes: **qu'est-ce que le travail à temps partiel, quels sont les emplois à temps partiel, et quelles sont les conditions de travail des employés à temps partiel?** Le quatrième chapitre analyse les liens qui existent dans notre société entre la condition féminine et l'existence du travail à temps partiel. La responsabilité attribuée à peu près exclusivement aux femmes en ce qui a trait au travail ménager et à l'éducation des enfants y apparaît comme une explication fondamentale de la prédominance des femmes dans l'emploi à temps partiel. C'est ce qui amène les auteurs à s'interroger sur tout le processus de "la formation sexuelle que subissent les femmes — non seulement à l'école, mais dans toutes les dimensions de la vie sociale (...). Les effets de cette formation s'aggravent lorsqu'ils aboutissent à orienter les femmes vers un choix professionnel traditionnel qui les limite ensuite à des ghettos d'emplois féminins dévalorisés".

Le texte contient enfin un certain nombre de recommandations qui, sans doute, rallieront les unes, et surprendront les autres. En effet, les auteurs du texte recommandent, non pas de proposer pour la femme le droit au travail à temps partiel, mais plutôt de revendiquer des équipements collectifs et une formation plus susceptible de lui assurer une égalité réelle.

Dès maintenant, il est donc nécessaire de lire attentivement ce dossier tant attendu et qui peut marquer une étape importante dans notre appréciation de ce qu'est le travail à temps partiel. Le congrès de cette année, c'est l'occasion rêvée de répondre à la question: **Le travail à temps partiel, c'est un piège ou une option?**

Lucienne Aubert
Vice-présidente
au programme

(1) Carrefour '75, Rapport des tables-rondes. Conseil du Statut de la femme, 1975, p. 22.

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

1. Introduction

1.1. Qu'est-ce que le travail à temps partiel?

une durée inférieure à la semaine normale de travail

Définir le travail à temps partiel uniquement par rapport à la durée normale de la semaine de travail peut sembler vague. C'est pourtant beaucoup plus exact que tout critère quantitatif. Non seulement la durée de la semaine "normale" de travail varie-t-elle d'un pays à l'autre, mais aussi d'un secteur économique à l'autre et même d'une entreprise à l'autre. Une semaine de travail de 32½ heures, par exemple, est considérée comme du travail à temps partiel dans un secteur économique où la semaine normale est de 40 heures. Pourtant, dans un autre secteur où l'ensemble des employés a une semaine de travail plus courte, 32½ heures peuvent être équivalentes à une semaine normale de travail.

différents types de travail à temps partiel

Cependant, pour tenir compte de la complexité du travail à temps partiel qui s'effectue dans des conditions très variables, il y a lieu de retenir certains critères qui permettent de distinguer différents types de travail à temps partiel, selon les conditions dans lesquelles le travail se fait. Les deux critères principaux — qui sont en fait deux aspects de la régularité du travail — qui demeurent pertinents à ce sujet sont, d'une part, le critère de la **continuité** de l'emploi et, d'autre part, celui de la **régularité** des heures de travail.

Un emploi est **continu** lorsqu'il n'a pas de terme, c'est-à-dire que le travail peut s'y poursuivre indéfiniment. Lorsqu'un emploi n'a pas de continuité, c'est parce qu'il se termine lorsqu'une quantité donnée de travail ou de temps de travail prédéterminé a été réalisé; il s'agit alors d'un travail **temporaire**.

Des heures de travail sont **régulières** lorsqu'à la fois le nombre d'heures de travail (par jour ou par semaine) et l'horaire de travail (c'est-à-dire la répartition de ces heures au cours des différents jours de la semaine) sont fixes et établies à l'avance pour une certaine période

de temps. Lorsqu'aucun horaire de travail n'est établi d'avance et que le nombre d'heures de travail n'est pas déterminé non plus, il s'agit d'un travail **irrégulier** pour lequel les travailleurs sont habituellement appelés selon les besoins immédiats.

Il ne faut cependant pas oublier que ces caractéristiques peuvent tout autant s'appliquer au travail à temps plein qu'au travail à temps partiel. Cependant, comme il sera vu au cours de l'analyse, le fait que certains emplois soient à temps partiel a pour **conséquence** qu'ils seront plus souvent temporaires ou irréguliers. Un travail à la fois continu et régulier est, en effet, relativement rare parmi les emplois à temps partiel alors que c'est la règle pour les emplois à temps plein (ex: 35 heures par semaine, de neuf heures à cinq heures, du lundi au vendredi avec une 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 **occasionnel** (à horaire régulier mais pour une durée temporaire); et 4) le travail à temps partiel **à forfait** (de nature temporaire et irrégulière).

1.2. L'importance actuelle du travail à temps partiel

Les traits saillants du travail à temps partiel:

L'importance actuelle du travail à temps partiel peut se résumer brièvement en quelques traits saillants:*

1) il s'agit d'un phénomène qui se développe uniquement dans les pays les plus industrialisés (Europe de l'Ouest, Amérique du Nord, Australie et Nouvelle-Zélande et Europe

* Toutes ces précisions sont tirées de deux recherches du BIT: "An International Survey of Part-Time Employment" (**International Labor Review**, vol. 88, no 4-5, oct.-nov. 1963) et "Part-Time Employment: an International Survey", International Labour Office, Genève, décembre 1973.

de l'Est). Il est rare sinon inexistant dans les pays sous-développés;

2) l'essor de cette forme de travail date surtout des années soixante;

3) ce sont surtout des femmes et, plus particulièrement, des femmes mariées qui prennent des emplois à temps partiel;

4) le travail à temps partiel, long-temps limité à des secteurs où l'activité connaît de fortes variations au cours de la journée ou de la semaine (commerce de détail, entretien ménager), se répand maintenant dans d'autres secteurs (travail de bureau, services personnels, restauration, services sociaux, hospitaliers et scolaires). Mais il s'agit toujours de secteurs de services;

5) la grande majorité des emplois à temps partiel fait appel à une main-d'oeuvre non qualifiée; un très petit groupe d'emplois à temps partiel exige une main d'oeuvre hautement qualifiée.

L'importance du travail à temps partiel au Canada

D'après le Recensement de 1971, il y avait 8,9% de travailleurs à temps partiel au Canada cette année-là.** Cette proportion est comparable à la proportion de travailleurs à temps partiel dans divers autres pays industrialisés qui varie entre 5% et 20% de la main-d'oeuvre.

Une répartition par province permet de voir, cependant, que la proportion de travailleurs à temps partiel varie sensiblement d'une province à l'autre (de 5,8% à 11,5%). Elle semble liée à la prospérité économique (absence de chômage): en général, plus la proportion de travailleurs à temps plein est élevée (comme en Ontario ou dans les provinces de l'Ouest), plus il y a des travailleurs à temps partiel.

Le taux sensiblement inférieur d'emplois à temps partiel au Québec constitue une exception à ces tendances générales. En 1976, il n'y a que 7% d'emplois à temps partiel au Québec alors qu'il y en a maintenant 12% en Ontario.*

La proportion de travailleurs à temps partiel dans différents pays peut sembler relativement faible. Cela est dû au fait que les emplois à temps partiel sont distribués très inégalement à travers les différents secteurs de l'économie: presque totalement absents de l'industrie manufacturière, les $\frac{3}{4}$ des emplois à temps partiel sont concentrés dans le secteur dit "tertiaire". L'analyse des secteurs et des occupations

où sont concentrés les emplois à temps partiel permettra à ce propos d'avoir une vision plus exacte de l'essor et de l'importance considérable qu'a pris le travail à temps partiel dans certains domaines très spécifiques.

1.3. Pourquoi étudier le travail à temps partiel?

Les conditions particulières du travail à temps partiel

Est-il souhaitable ou non que les emplois à temps partiel se multiplient? Faut-il encourager le développement d'emplois à temps partiel jusqu'à ce que cette forme de travail représente une proportion beaucoup plus considérable de l'ensemble des emplois? Ou, faut-il, au contraire, tenter, dès maintenant, d'endiguer l'essor du travail à temps partiel?

Pour être en mesure de répondre à ces questions, il faut commencer par porter un jugement sur le travail à temps partiel tel qu'il existe actuellement. Cela soulève immédiatement le problème des critères à partir desquels ce jugement sera porté.

En effet, le travail à temps partiel peut difficilement être jugé en lui-même. Le fait qu'un travail soit effectué pendant un nombre d'heures inférieures à la durée normale du travail n'est ni condamnable ni souhaitable en soi. Il faut donc aller au-delà du contenu de la définition formelle du travail à temps partiel et examiner **dans quelles conditions se fait le travail à temps partiel** pour évaluer l'intérêt de cette forme de travail. En d'autres termes, il s'agit de savoir si, lorsqu'un travail est d'une durée inférieure à la normale, il se fait dans des conditions différentes du travail à temps plein: le travail à temps partiel

** Cette proportion ne comprend, parmi les individus qui travaillent moins de 35 heures par semaine - ce qui est la définition du travail à temps partiel pour Statistique-Canada -, que ceux qui déclarent également travailler à temps partiel. Cette définition a été construite spécifiquement aux fins de la présente recherche. Elle est inférieure aux chiffres publiés par Statistique-Canada selon lesquels la proportion de travailleurs à temps partiel dépasse maintenant 12% de la main-d'oeuvre active.

* "L'emploi à temps partiel et le cumul d'emplois" Etude du ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration du Canada (septembre 1976).

est-il réparti également à travers les différents secteurs de l'économie et les différents types d'occupation? Les conditions de travail des employés à temps partiel sont-elles semblables — proportionnellement — à celles des travailleurs à temps plein, tant sur le plan des dispositions légales et contractuelles (telles que les conventions collectives) que sur le plan des politiques de gestion du personnel dans les entreprises? Enfin, les caractéristiques individuelles (telles que l'âge ou le sexe) de ceux qui travaillent à temps partiel sont-elles semblables à celles de ceux qui travaillent à temps partiel?

On sait très bien que les conditions qui entourent le travail à temps partiel sont différentes de celles du travail à temps plein. Les emplois à temps partiel sont très fortement concentrés dans certains secteurs économiques et dans certaines occupations; globalement, il s'agit d'emplois peu qualifiés et mal payés. Les conditions de travail sont presque toujours inférieures à celles des travailleurs à temps plein. Enfin, on sait que ce sont surtout des femmes et, encore plus, des femmes mariées qui travaillent à temps partiel.

Les conséquences sociales du travail à temps partiel

Travailler à temps partiel signifie donc travailler dans des conditions de travail différentes — en fait inférieures — des conditions de travail des travailleurs à temps plein. Cela entraîne une série de conséquences **sociales** qu'il faut analyser afin de porter un jugement sur le travail à temps partiel ainsi que sur les effets qu'entraînerait un développement accru de cette forme de travail dans des conditions semblables aux conditions actuelles.

En effet, lorsqu'on se demande si ce travail à temps partiel est une solution ou un cul-de-sac pour la mère de famille à qui la société impose la responsabilité des enfants et de l'entretien de la famille, il faut envisager le travail à temps partiel tel qu'il existe, c'est-à-dire dans les conditions dans lesquelles il se fait. Doit-on proposer aux femmes d'aller travailler dans des emplois peu qualifiés et à bas salaires parce que c'est là surtout qu'elles peuvent trouver du travail à temps partiel? Doit-on leur proposer d'accepter des conditions (proportionnellement) inférieures à celles du travail à temps plein en échange de la "chance" de pouvoir

travailler à temps partiel? En d'autres termes, le travail à temps partiel est-il un moyen efficace ou un obstacle à une libération véritable des femmes, c'est-à-dire qui repose sur une égalité des femmes et des hommes sur tous les plans?

La transformation d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel — qui se fait très rapidement dans certains secteurs tels que le commerce de détail — n'est-il pas un processus qui dépasse largement les besoins réel du fonctionnement des entreprises (tel que le problème des pointes d'activités)? Ne s'agit-il pas plutôt d'un processus simultané à la déqualification du travail qui crée des ghettos d'emplois où le travail ne se fait plus qu'à temps partiel? Ne s'agit-il pas plutôt d'une situation qui force déjà bien des travailleurs — en particulier les femmes et les jeunes — à travailler à temps partiel en attendant de pouvoir accéder à des emplois à temps plein?

L'ensemble des conditions dans lesquelles se fait le travail à temps partiel soulève également le problème de l'effet qu'exerce une proportion grandissante de travailleurs à temps partiel sur l'ensemble des travailleurs. L'augmentation de la productivité recherchée par les employeurs qui créent des emplois à temps partiel se traduit souvent par une charge de travail accrue tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein, ainsi que par une baisse de la qualité des services. N'est-ce pas en contradiction avec un ensemble de revendications visant à améliorer la qualité de la vie au travail? Et que penser de la consolidation d'un marché du travail où ceux qui travaillent moins d'heures que les autres sont traités comme des travailleurs de deuxième classe, alors que les gains de productivité — à l'échelle du pays — devraient permettre de réduire les heures de travail pour tous?

Les conclusions de l'analyse des différentes conséquences du travail à temps partiel, c'est-à-dire les réponses à ces différentes questions, convergent toutes vers une condamnation du travail à temps partiel. Les effets sociaux négatifs du travail à temps partiel sont, en effet, tels que les organismes qui envisagent de préconiser l'extention du travail à temps partiel — ou qui l'ont déjà fait — doivent se poser de sérieuses questions à ce sujet. En ce sens, les résultats de cette étude globale des effets du travail à temps partiel — tant sur le plan individuel que col-

2. Les emplois à temps partiel: des emplois peu qualifiés et à bas salaires

lectif — sur ceux qui travaillent à temps partiel, sur ceux qui travaillent à temps plein ainsi que sur l'ensemble des travailleurs en décevra sans doute plusieurs qui préconisent cette forme de travail que ce soit dans une perspective d'assouplissement des horaires de travail pour tous ou dans le but de rendre le marché du travail plus accessible aux mères de familles. Mais lorsqu'on examine les conséquences réelles du travail à temps partiel, il devient évident qu'elles sont loin de correspondre aux intentions de ceux et celles qui en préconisent l'extension. Le travail à temps partiel a plutôt des effets tout à fait opposés à de telles intentions. C'est ce que démontreront les faits qui sont exposés dans les pages qui suivent.

2.1 Le secteur tertiaire est principalement touché

L'emploi à temps partiel, au Québec, comme ailleurs, s'est principalement développé dans le secteur tertiaire. Les emplois du commerce, des services, les emplois administratifs, l'enseignement et les emplois infirmiers comptent de fortes proportions de travailleurs à temps partiel. L'image de prestige rattachée aux emplois de "cols-blancs", moins salissants et moins pénibles que les emplois manufacturiers donne l'impression qu'il s'agit d'emplois plus qualifiés, plus intéressants et plus rémunérateurs. Pourtant, à l'intérieur d'une même catégorie d'occupations, comme les emplois du commerce, il y a des écarts énormes entre les différents emplois et c'est, la plupart du temps, dans les emplois les moins qualifiés qu'on retrouve le plus grand nombre de travailleurs à temps partiel.

Il s'agit principalement d'emplois non qualifiés

Ainsi, dans les **emplois de commerce**, ce n'est pas dans des occupations valorisées comme celles d'agents d'assurances, agents immobiliers, chefs de ventes que le travail à temps partiel s'est développé. C'est bien plutôt dans les emplois non qualifiés comme ceux de commis-vendeurs, caissiers, vendeurs de journaux, employés de stations-service, etc.

Dans les **occupations des services**, ce n'est pas non plus parmi les emplois les plus qualifiés comme ceux de pompier, policier, officier des forces armées que s'est dévelop-

pé l'emploi à temps partiel mais bien plutôt dans des emplois moins qualifiés et souvent plus épuisants physiquement comme ceux de serveurs de table, hommes ou femmes de chambres, hommes d'entretien, concierges, etc.

De la même façon, dans les **occupations administratives**, ce ne sont pas, par exemple, les emplois de comptables ou de secrétaires qui comptent le plus grand nombre de travailleurs à temps partiel. C'est plutôt dans les emplois routiniers et ne demandant aucune qualification qu'on les retrouve: il s'agit des emplois de réceptionniste, de téléphoniste-standardiste, de messenger, de commis de postes, de préposé au courrier, etc.

Le problème est complexe: le travail à temps partiel s'est principalement développé dans les emplois les moins qualifiés du secteur tertiaire, là où les tâches ont été divisées, morcelées de façon telle qu'on ne peut plus aujourd'hui parler de ces emplois de "cols blancs" comme d'emplois plus intéressants et mieux rémunérés que les emplois manufacturiers. S'agit-il d'une règle générale où la déqualification du travail et le morcellement des tâches favoriseraient le travail à temps partiel? Alors comment expliquer que cette forme d'emplois ne soit pas développée dans les emplois du secteur manufacturier? Comment, encore, expliquer que le travail à temps partiel soit courant dans certains emplois qualifiés comme le travail d'infirmier et l'enseignement?

Le travail infirmier et l'enseignement: des exceptions à la règle?

Quelques occupations plus qualifiées, comme celles d'enseignant et d'infirmier comptent une bonne proportion de travailleurs à temps partiel dans leurs rangs. Mais rappelons que moins du cinquième des travailleurs à temps partiel travaillent dans ces deux occupations alors que la grande majorité se retrouvent dans des emplois non qualifiés du commerce, des services et du travail administration.

En ce qui concerne l'occupation d'infirmier, c'est sans doute le seul cas où le travail à temps partiel a été la conséquence, entre autres, d'une certaine pénurie de main-d'oeuvre. C'est probablement parce qu'il y a pénurie de main-d'oeuvre, d'ailleurs, que les infirmiers à temps partiel ont des conditions de travail égales aux infirmiers à temps plein. Par

contre, le travail infirmier ne fait pas vraiment exception à la règle dans le sens où il subit, ces dernières années, une division de plus en plus poussée des tâches.

Le phénomène du **travail à temps partiel chez les enseignants** a des causes différentes. Il n'y a pas ici pénurie de main-d'oeuvre mais bien plutôt surplus de main-d'oeuvre (jeunes universitaires en chômage). Ce qui a comme conséquence de créer dans l'enseignement un groupe "d'enseignants à bon marché". La facilité avec laquelle s'est développé le travail à temps partiel dans l'enseignement tient plutôt ici à la nature du travail de l'enseignant. Ce travail, à l'exemple de certaines professions libérales, et à l'encontre du travail manufacturier, n'est pas encore un travail parcellisé. Les enseignants sont plutôt des travailleurs autonomes où chacun accomplit l'ensemble des tâches (préparation de cours, enseignement, corrections, etc.) et ceci indépendamment des autres enseignants.

Pourtant, un tel type de travail autonome, dans le système actuel d'organisation du travail, reste l'exception, même dans les emplois qualifiés. C'est pourquoi on ne pourrait prétendre pouvoir développer le travail à temps partiel aussi bien dans les emplois qualifiés que dans les emplois non qualifiés.

La règle de l'organisation du travail dans la société actuelle est plutôt celle de la division extrême des tâches, d'une déqualification poussée du travail. Pour le système, cette division des tâches et cette déqualification du travail offrent l'avantage suivant: les travailleurs peuvent être remplacés facilement par d'autres travailleurs sans qualification. Et il existe, pour ce faire, un réservoir de main-d'oeuvre à bon marché composé principalement de femmes et de jeunes étudiants sans qualification, cherchant surtout à travailler à temps partiel et prêts pour cela à accepter des conditions de travail inférieures. L'existence de cette réserve de main-d'oeuvre jointe à la déqualification des emplois dans le secteur tertiaire posaient, depuis une dizaine d'années, les conditions propices au développement de l'emploi à temps partiel dans ces occupations.

2.2 Pourquoi l'emploi à temps partiel ne se développe-t-il pas dans le secteur manufacturier?

Si les emplois manufacturiers sont bien ceux qui ont subi le morcellement le plus poussé des tâches, pourquoi alors 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'indépendance de différents travailleurs dans un même processus de production. L'exemple le plus approprié serait celui de la chaîne de montage où les diverses tâches sont imbriquées les unes aux autres de sorte que la défection d'un travailleur pendant un certain temps pose problème.

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, les différentes tâches sont d'étiqueter les marchandises, de les placer sur les rayons ou de tenir la caisse; ce sont des tâches qui sont maintenant confiées chacune à des travailleurs différents alors qu'elles étaient autrefois confiées au même travailleur. Ceci est un exemple concret de la division du travail. Pourtant ces travailleurs sont le plus souvent indépendants les uns des autres: 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 division du travail dans le secteur tertiaire offrait donc les conditions propices au développement du travail à temps partiel.

Il n'est donc pas surprenant de retrouver la grande majorité des travailleurs à temps partiel dans des occupations du secteur tertiaire où le travail a subi une division, un morcellement extrême des tâches. Ce qui en fait des emplois non qualifiés, routiniers, sans grand intérêt et mal rémunérés.

2.3 Peut-on améliorer les conditions de travail des travailleurs à temps partiel?

A son congrès de 1973, la FFQ notait la nécessité de revaloriser le travail à temps partiel par des conditions de travail plus avantageuses. En fait, s'il ne s'agissait que d'obtenir la stricte égalité des conditions de travail de ce groupe avec les travailleurs à temps plein, les solutions seraient probablement assez faciles à trouver. Par contre, l'analyse statistique des emplois où se retrouvent la majorité des travailleurs à temps partiel montre que le problème est plus complexe. Il s'agit en fait d'un problème plus global de "requalification" des emplois là où les tâches ont été divisées, morcelées à l'extrême. S'il fallait "revaloriser" le travail à temps partiel, il faudrait premièrement penser à "requalifier" le travail dans ces occupations où sont confinées les travailleurs à temps partiel.

Un problème de "requalification" du travail

Le problème de la requalification des emplois se pose aussi bien d'ailleurs pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel. Mais il se pose de façon plus aiguë pour les travailleurs à temps partiel puisque le marché du travail confine ce groupe aux emplois les moins qualifiés et les moins rémunérés. Et ceci n'est pas un hasard mais tient au fait que le travail à temps partiel se développe essentiellement là où les tâches sont morcelées, divisées de façon telle qu'on peut remplacer un travailleur par un autre sans problème. Il y a peu de chances pour que le travail à temps partiel s'étende à des emplois de responsabilité; en fait il ne se trouvera toujours que dans des travaux simples d'exécution.

Quand on parle de "requalifier le travail", il se développe un consensus des employées et des syndicats à ce sujet. Pourtant, les raisons qui motivent l'intérêt de requalifier le travail ne sont pas les mêmes pour les deux parties. Pour les employeurs, on constate que le manque d'intérêt des travailleurs pour un travail morcelé et donc monotone a pour effet des absences répétées, de forts taux de roulement et des baisses de productivité. Les moyens utilisés pour requalifier le travail sont

nombreux à faire leur apparition: "enrichissement des tâches", création d'équipes autonomes de travail, etc.

Pour les syndicats, la bataille autour de la requalification du travail n'est pas nouvelle. Depuis les débuts de l'industrialisation, les syndicats ont toujours lutté contre tout processus de déqualification du travail venant de l'apparition de nouvelles techniques de production ou de nouvelles méthodes d'organisation du travail. C'est en ce sens que de nombreux syndicats, aux prises avec un développement massif de l'emploi à temps partiel, se sont battus pour freiner son développement dans le but de conserver des emplois à temps plein avec des conditions décentes de travail.

Revendiquer l'extension du travail à temps partiel quand on le reconnaît comme une conséquence de la déqualification poussée du travail et de la parcellisation des tâches, ne serait-il pas se mettre à contre-courant des revendications syndicales pour une "requalification" du travail?

3. Les conditions de travail des travailleurs à temps partiel: des conditions souvent inférieures à celles des travailleurs à temps plein, pour un même travail

A regret, on doit constater qu'on ne rencontre pas une proportion équitable de travailleurs à temps partiel dans des emplois qualifiés. De plus, la situation actuelle démontre que les conditions de travail des travailleurs à temps partiel sont le plus souvent inférieures à ceux des travailleurs à temps plein. Ceci nous amène à voir les bénéfiques que représente pour l'entreprise une forte proportion de travailleurs à temps partiel et à découvrir les véritables raisons qui poussent les employeurs à recourir à cette forme de travail.

3.1 Les travailleurs à temps partiel sont faiblement syndiqués

Dans les secteurs d'occupations où on retrouve la majorité de travailleurs à temps partiel, le taux de syndicalisation est très faible comparativement au taux moyen de syndicalisation au Québec. Dans les occupations du commerce, dans le secteur de l'hôtellerie et des restaurants et dans les occupations de services du secteur privé, le taux de syndicalisation est inférieur à 15% alors que le taux moyen pour le Québec est de 38%.

Dans le cas de l'enseignement, du travail infirmier et aussi du travail de services du secteur public, le taux de syndicalisation est, au contraire, très élevé, se situant pour tous ces groupes au-delà de 70%.

Pourtant, même dans les entreprises ou institutions syndiquées, il arrive souvent que les travailleurs à temps partiel soient exclus de l'unité d'accréditation syndicale ou bien encore que la convention collective ne couvre que très partiellement, soit pour un nombre minime de points, les travailleurs à temps partiel.

Donc, les travailleurs à temps partiel sont généralement peu syndiqués et faiblement protégés par les conventions collectives.

La majorité des travailleurs à temps partiel ne sont protégés que par la Loi du salaire minimum. Si les travailleurs à temps partiel avaient les mêmes conditions de travail que ceux à temps plein, on pourrait s'attendre à ne trouver qu'environ 10 à 15% de ceux-ci au salaire minimum. La situation est pourtant l'inverse: 55% des travailleurs payés au salaire minimum sont des travailleurs à temps partiel(1). On voit donc, et c'est ce que l'analyse des emplois à temps partiel nous laissait soupçonner, que les travailleurs à

temps partiel constituent le groupe le plus important parmi les travailleurs à faibles salaires horaires.

3.2 La "protection" des travailleurs à temps partiel par la Loi du salaire minimum

En supposant que la Loi du salaire minimum soit respectée, ce qui n'est à peu près jamais le cas, quelles sont les conditions de travail du groupe de travailleurs à temps partiel non syndiqués? Sur quels aspects des conditions de travail l'employeur a-t-il le plus de jeu de manoeuvre pour tirer le plus grand profit de ces travailleurs.

de bas salaires

On n'a pas besoin ici de répéter comment le taux du salaire minimum place une partie des travailleurs en bas du seuil de pauvreté, c'est en fait largement connu.

des salaires inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein

Le problème ici est plutôt le suivant: peut-on trouver normal que, parce qu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, les salaires versés soient comparativement inférieurs aux salaires versés aux travailleurs à temps plein? En fait, si dans une entreprise, le salaire versé aux travailleurs à temps plein est supérieur au salaire minimum, aucune loi n'oblige l'employeur à verser un salaire égal aux travailleurs à temps partiel. En réalité, ce serait plutôt le contraire qui arrive quand on sait que 55% des travailleurs rémunérés au salaire minimum travaillent à temps partiel. Même s'ils sont syndiqués, à travail égal, les travailleurs à temps partiel sont souvent moins rémunérés que les travailleurs à temps plein. Est-il normal, qu'à travail égal, les salaires soient différents selon que ce travail s'exerce à temps plein ou à temps partiel?

une limite d'heures de travail par semaine

Même si la Loi du salaire minimum s'applique principalement à des travailleurs à temps partiel, il n'y a aucune différenciation, dans la Loi, entre ceux-ci et les travailleurs à temps plein. Ainsi, les mêmes limi-

1- J.G. Boutin, enquête sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs rémunérés autour du salaire minimum, M.A.S. gouvernement du Québec.

tes **d'heures de travail par semaine** s'appliquent pour les deux groupes. Cette limite est de 45 heures par semaine après lesquelles les heures travaillées doivent être comptées en temps supplémentaire et payées à taux et demi du salaire minimum. Dans le commerce de détail de l'alimentation, cette limite est de 40 heures par semaine.

pas de limite d'heures de travail par jour

La Loi ne stipule pas de limite **d'heures de travail par jour**. Cette lacune laisse ainsi l'employeur libre d'exiger d'un travailleur de très longues heures de travail dans une même journée sans compensation financière. On sait que dans la plupart des conventions collectives, le temps supplémentaire est calculé au niveau du nombre d'heures par semaine et aussi par jour.

de faibles garanties pour le repos hebdomadaire

La Loi du salaire minimum n'oblige pas non plus l'employeur à respecter une limite quant au nombre de **journées de travail par semaine**. La seule limite consiste pour l'employeur à accorder 24 heures consécutives de repos hebdomadaire à l'employé. Ainsi, un travailleur peut très bien terminer son travail par exemple à trois heures une journée et la reprendre à la même heure le lendemain. Il aura effectivement bénéficié de 24 heures de repos, mais non pas d'une journée complète de repos. Les conventions collectives des travailleurs syndiqués stipulent toujours en même temps qu'une limite d'heures de travail par jour et par semaine, une limite quant aux journées de travail par semaine, le plus souvent fixé à cinq.

Pas d'indemnités pour les horaires brisés

Une autre façon de surexploiter les travailleurs consiste à les appeler au travail plus d'une fois par jour sans que les heures d'attente entre chaque appel leur soient payées. La Loi du salaire minimum contient une disposition sur les **indemnités de présence**. Cette disposition oblige l'employeur à verser un minimum de trois heures au taux du salaire minimum à un employé qui se présente au lieu de travail à la demande de son employeur. La Loi laisse quand même à l'employeur la possibilité de ne payer que trois heures de travail à un employé qui pourrait se présenter deux ou même trois fois au travail dans la

même journée. Cette forme d'horaires de travail, les horaires brisés, courante dans les secteurs du commerce et de la restauration, n'est donc nullement compensée pour les travailleurs la subissant.

Des taux de salaires pour vacances égaux à ceux des travailleurs à temps plein

Les employés à temps partiel jouissent des mêmes taux de salaires pour vacances (4%) que les employés à temps plein selon la Loi du salaire minimum.

Pas de salaire les jours fériés

En ce qui concerne les jours fériés, les employeurs ne sont tenus d'accorder **aucun jour férié** à leurs employés non syndiqués. Dans les conventions collectives, des jours fériés sont généralement accordés aux travailleurs à temps partiel et, il est courant de prévoir pour ces derniers des dispositions spéciales leur accordant ces congés au prorata des heures travaillées, par exemple, durant un certain délai précédant le jour férié.

Ni congés maladie, ni congé maternité

Aucun congé maladie n'est accordé au travailleur soumis à la Loi du salaire minimum. En ce qui concerne les congés maternité, les femmes enceintes bénéficient de congés payés par l'assurance-chômage. Par contre, la Loi du salaire minimum et aucune autre loi du Québec ne prévoit une protection contre un congédiement arbitraire dans ce cas ni non plus ne donne à la femme un droit sur son emploi après l'accouchement. Si une femme enceinte est congédiée avant d'avoir droit à l'assurance-chômage, elle perd son droit aux allocations de maternité prévues par le régime d'assurance-chômage.

En résumé, les travailleurs à temps partiel qui représentent 55% des travailleurs rémunérés au salaire minimum ont les pires conditions de travail. Ils vivent des plus bas salaires étant, en plus, souvent moins payés, à travail égal, que les employés à temps plein. Ils n'ont aucune sécurité d'emploi ni même la sécurité d'un nombre d'heures minimum de travail **par semaine ou par mois**. L'employeur a toute liberté dans l'ajustement des horaires de travail. Il peut s'agir d'horaires comprimés où le travailleur devra accepter des horaires de travail par jour au-delà de ses capacités physiques sans que lui soit accordé un salaire supplémentaire.

re. Il peut aussi s'agir d'horaires brisés sans que les heures d'attente entre les appels au travail soient de quelque façon indemnisées. Ils ne bénéficient ni de jours fériés chômés et payés ni de congés maladie. La femme enceinte ne bénéficie non plus d'aucune sécurité d'emploi si elle veut reprendre son travail après son accouchement. De plus, les travailleurs ne bénéficient d'aucun des avantages sociaux habituellement accordés aux travailleurs syndiqués: assurances vie-maladie-salaire, régime de retraite, etc.

3.3 Est-il possible d'améliorer les conditions de travail des travailleurs à temps partiel non syndiqués ?

Le plus souvent, les divers gouvernements mettent de l'avant des modifications à la Loi du salaire minimum et on pense généralement pouvoir améliorer le sort des petits salariés de cette façon.

La vraie solution: faciliter la syndicalisation des travailleurs

Pourtant, l'expérience montre qu'une telle Loi, le plus souvent, n'est pas appliquée. En fait, la plus grosse lacune, que ne pourra jamais combler une telle loi, c'est que le travailleur se retrouve seul devant son employeur pour négocier ses conditions de travail, donc, dans un état de complète dépendance vis-à-vis de l'employeur. L'absence d'un syndicat, d'un rapport de force qu'amène l'action collective, sont des lacunes fondamentales qui nous font dire qu'une amélioration de la Loi du salaire minimum n'aura pas de conséquences primordiales sur les conditions de travail des travailleurs non syndiqués. Sans syndicat, il est illusoire de penser à une amélioration possible des conditions de travail de ce groupe. Si la syndicalisation des travailleurs à temps partiel reste la solution à l'amélioration de leurs conditions de travail, il ne faut pas se cacher les difficultés que représente la syndicalisation de ce groupe. Cette difficulté provient pour une large part du fait qu'on retrouve les travailleurs à temps partiel principalement dans de petits établissements (commerces, restaurants, conciergeries, etc.) où les possibilités de syndicalisation sont plus faibles.

Pour réellement défendre les intérêts des travailleurs à temps partiel, les revendications doivent donc viser à **rendre réel le droit à la syndicalisation** des travailleurs.

Cela nécessiterait, par exemple, un **assouplissement des mécanismes d'accréditation** actuellement en vigueur ainsi qu'un **élargissement des droits syndicaux lors de la formation d'un syndicat**. Mentionnons également, à titre d'exemple, l'intérêt d'une loi qui permettrait **la syndicalisation sectorielle**. La reconnaissance d'unités d'accréditation sectorielles* est particulièrement nécessaire dans des secteurs où les petites entreprises non syndiquées sont la règle générale. Une telle mesure faciliterait grandement l'accès à la syndicalisation aux travailleurs à temps partiel qui sont particulièrement nombreux dans ces secteurs.

La refonte de la Loi du salaire minimum: une solution provisoire mais non essentielle

Comme il a été mentionné, le ministère du Travail du Québec sous l'ex-gouvernement libéral se proposait d'apporter quelques améliorations à la Loi du salaire minimum. Est issu de ces intentions le Rapport Castonguay qui proposait, entre autres, que l'ordonnance de la CSM soit étendue à plusieurs autres conditions de travail en plus du taux de salaire, des heures de travail et des congés annuels. Ainsi, l'ordonnance devrait porter sur les jours fériés chômés et payés, le congé maternité, le préavis de licenciement et certaines autres conditions de travail.

Ces intentions étaient reprises dernièrement par le gouvernement péquiste. Les centrales syndicales, tout en appuyant ces propositions du gouvernement en vue d'améliorer le sort des salariés les plus démunis, répétaient qu'une amélioration de la Loi du salaire minimum ne pourrait remplacer l'action syndicale pour la dé-

Actuellement, seuls les employés d'un même employeur peuvent former un syndicat. La syndicalisation sectorielle voudrait rendre possible, à des travailleurs de différentes entreprises, indépendantes les unes des autres, de former un syndicat et de négocier avec un regroupement d'employeurs (ex.: syndicat de tous les travailleurs de différents commerces d'un centre commercial; les travailleurs de tous les restaurants d'une région donnée).

fense des intérêts économiques des travailleurs.

Même si l'amélioration de la Loi du salaire *minimum* ne peut régler véritablement le sort des travailleurs à temps partiel et de tous les petits salariés, en général, il importe de souligner que les propositions actuelles de refonte de la Loi comportent des lacunes importantes en ce qui touche les travailleurs à temps partiel.

Pour ne prendre qu'un exemple, si la Loi devait comporter, ce qui n'est pas le cas actuellement, un certain nombre de jours fériés, comment s'assurer que les travailleurs à temps partiel y auront droit? L'employeur pourrait facilement prétendre en ce qui concerne le travailleur à temps partiel qu'il n'était pas appelé au travail ce jour-là.

Si la Loi du salaire minimum devait être modifiée, étant donné que les travailleurs à temps partiel constituent le groupe le plus important (55%) des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum, la Loi devrait être modifiée en tenant compte explicitement de ce groupe de travailleurs:

Que la Loi garantisse explicitement des conditions de travail pour ce groupe proportionnellement égales (en fonction des heures travaillées) à celles des travailleurs à temps plein.

3.4 Les conditions de travail des travailleurs à temps partiel syndiqués

Par rapport aux travailleurs non syndiqués, les travailleurs à temps partiel syndiqués ont réellement de meilleures conditions de travail même si elles ne sont pas encore toujours égales à celles des travailleurs à temps plein, dans une même entreprise. Rappelons, par contre, qu'une faible minorité de travailleurs à temps partiel est syndiquée. On les retrouve surtout dans le secteur para-public (hôpitaux, enseignement) ainsi que dans les très grands établissements des secteurs du commerce et de l'hôtellerie.

La sécurité d'emploi

Ce qu'amène pour ce groupe la syndicalisation, surtout, c'est une série de mesures ayant pour but une relative sécurité d'emploi. Alors que les travailleurs non syndiqués sont à la merci de l'arbitraire patronal pour

tout ce qui touche les conditions d'embauche, de congédiement, de mise-à-pied, de promotion (la Loi du salaire *minimum* ne contient aucune obligation pour l'employeur sur ces points), dans la plupart des cas, les travailleurs syndiqués ont droit à l'acquisition de la permanence, à la reconnaissance de leur ancienneté, donc à une certaine forme de sécurité d'emploi.

La régularité du travail

Ainsi, les travailleurs à temps partiel dans les entreprises syndiqués ont souvent obtenu le droit à un **minimum d'heures de travail par semaine** qui donne ainsi droit à une certaine régularité du travail. Il reste par contre une grande partie des travailleurs à temps partiel syndiqués qui sont soumis au régime du travail sur appel. La majorité des conventions collectives fixent aussi un **nombre maximum d'heures de travail par jour** après lesquelles doit être payé du temps supplémentaire. Les employés syndiqués ont aussi obtenu dans la plupart des conventions étudiées un **maximum de cinq journées ouvrables par semaine**. On voit donc que les travailleurs syndiqués ont acquis certains droits sur leur travail qu'ils peuvent, en outre, faire respecter grâce à la présence de leur syndicat dans le lieu de travail.

Des luttes syndicales à entreprendre pour l'obtention du prorata sur les salaires, congés et avantages sociaux

Là où les travailleurs à temps partiel, même syndiqués, sont encore défavorisés par rapport aux travailleurs à temps plein, c'est au niveau des salaires, souvent inférieurs, des congés et des différents avantages sociaux souvent non accordés. Ceci représente pour l'employeur des économies directes sur la masse salariale et est évidemment une des premières raisons qui poussent au développement massif du travail à temps partiel dans certains secteurs d'occupations.

Les salaires horaires des travailleurs à temps partiel sont souvent inférieurs aux salaires des travailleurs à temps plein. Mais des salaires inférieurs ne sont pas le seul moyen d'effectuer des économies pour les employeurs. Ces économies se font souvent en n'accordant qu'en partie ou pas du tout aux travailleurs à temps partiel les divers congés et avantages sociaux acquis par les travailleurs à temps plein: jours fériés, congés maladie, congés sociaux, régimes d'assurances-vie-maladie-salaire.

Pour ne pas faire des travailleurs à temps partiel une main-d'oeuvre à bon marché poussant au développement abusif de cette forme d'emploi, il faut revendiquer, pour les travailleurs à temps partiel, **le prorata sur toutes les conditions de travail** avec les travailleurs à temps plein.

Ceci peut se faire aussi bien **au niveau des conventions collectives** que des **législations**, comme par exemple La Charte des Droits de la Personne qui stipule le "droit à un salaire égal pour un travail égal".*

3.5. Les justifications patronales du développement du travail à temps partiel: les justifications valables et les autres...

Il est évident, à ce point de l'analyse, que le travail à temps partiel représente actuellement, pour les employeurs, des économies directes en termes de salaires et d'avantages sociaux souvent non accordés. Sûrement, est-ce là une des raisons qui ont favorisé l'augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel dans certaines entreprises. Par contre, il est évident que le travail à temps partiel est nécessité pour une meilleure organisation du travail dans certaines entreprises. Que ce soit, par exemple, dans les commerces où existent des pointes de travail, on peut comprendre le bon usage du travail à temps partiel. Que ce soit encore dans certaines entreprises fonctionnant de manière continue (ex: hôpitaux) on peut comprendre que l'engagement de travailleurs à temps partiel puisse, dans certains cas, apporter de meilleurs horaires de travail aux travailleurs réguliers.

Les employeurs se servent le plus souvent de telles raisons — un meilleur fonctionnement de l'entreprise ou encore des problèmes de pénurie de main-d'oeuvre — pour justifier le développement du travail à temps partiel. En théorie, rien à redire.

* Ce droit à "un salaire égal pour un travail égal" n'a pas encore été reconnu par règlement. Il serait indispensable qu'on y reconnaisse spécifiquement le droit pour les travailleurs à temps partiel à l'égalité du salaire au prorata du temps travaillé.

Pourtant lorsqu'on analyse la situation concrète, on s'aperçoit qu'un très grand nombre d'emplois à temps partiel sont souvent créés sans qu'ils puissent être ainsi justifiés. Est-ce qu'une augmentation de 60% de travailleurs à temps partiel, en sept ans, peut être justifiée par ces mêmes raisons de fonctionnement de l'entreprise ou de pénuries de main-d'oeuvre? Ne s'agirait-il pas plutôt de la part de certains employeurs d'un usage abusif du travail à temps partiel au moment où un morcellement extrême des tâches, une déqualification poussée du travail dans les emplois du secteur tertiaire a permis d'attirer sur le marché du travail un certain nombre de femmes et de jeunes étudiants sans qualification, groupes prêts à accepter des conditions de travail moins avantageuses pour avoir droit au travail rémunéré? C'est bien ce qui se passe et l'analyse de l'augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel dans certaines entreprises depuis une dizaine d'années montre qu'on est passé d'un usage modéré et justifiable de cette forme d'emploi à un usage abusif qui amène des conséquences néfastes aussi bien du point de vue social (qualité de la vie au travail, qualité des services) qu'au point de vue du marché de l'emploi (chômage déguisé, perte d'emplois à temps plein).

Les pointes quotidiennes ou hebdomadaires de travail

Quand il s'agit de pointes quotidiennes ou hebdomadaires de travail, le travail à temps partiel peut sembler justifiable. Pourtant, quand on sait que dans certains commerces, la proportion de travailleurs à temps partiel a souvent doublé depuis une dizaine d'années, on peut se demander si d'une nécessité de fonctionnement de l'entreprise, l'emploi à temps partiel n'est pas devenu une politique d'embauche dans certains secteurs, s'il ne s'agit pas en fait du remplacement systématique de travailleurs à temps plein par des travailleurs à temps partiel prêts à accepter de moins bonnes conditions de travail. De nombreuses études ont démontré que très souvent dans les commerces on emploie deux ou trois travailleurs à temps partiel pour faire le travail qu'un employé à temps plein pourrait effectuer. Cette politique d'embauche a été rendue possible par la division poussée et la déqualification du travail dans le commerce où l'entraînement des travailleurs ne prend plus souvent que quel-

ques heures. Peut-on trouver normal, du point de vue social, de remplacer ainsi des travailleurs à temps plein qualifiés par des travailleurs à temps partiel moins qualifiés et à qui on accorde des conditions de travail inférieures?

L'amélioration des horaires de travail

Quand on nous dit que le travail à temps partiel permet de meilleurs horaires de travail pour les travailleurs à temps plein dans les entreprises où le travail est continu, on peut se demander s'il ne s'agit pas d'une tentative de faire accepter aux travailleurs l'idée d'un développement du travail continu dont les conséquences néfastes sur la santé ne sont plus à démontrer. Les expériences québécoises dans les hôpitaux montrent que l'engagement de travailleurs à temps partiel est loin de toujours améliorer les conditions de travailleurs à temps plein. Alors qu'une certaine proportion de travailleurs à temps partiel peut être justifiée par ces raisons, il semble pourtant depuis quelques années que l'augmentation considérable de travailleurs à temps partiel dans le secteur hospitalier est la conséquence directe de coupures budgétaires où un grand nombre de postes à temps plein sont laissés vacants et où les travailleurs à temps partiel remplacent systématiquement les travailleurs à temps plein. Les conséquences d'une telle politique d'embauche du personnel sont d'amener une surcharge de travail pour les employés réguliers en même temps qu'une diminution de la qualité des soins.

Aussi certaines expériences tendent à démontrer qu'il existe dans certains cas d'autres possibilités de régler le problème des horaires continus de travail en ayant recours principalement à des employés à temps plein. Pourquoi alors avoir systématiquement recours à des employés à temps partiel?

L'argument du travail à temps partiel: "complément" du travail à temps plein

On vient de voir que le plus souvent le remplacement de travailleurs à temps plein par des travailleurs à temps partiel a comme but une diminution des effectifs (donc des économies de salaires) qui aura comme effet d'augmenter la charge de travail de tous les employés au détriment de la qualité des services. Souvent aussi, dans les hôpitaux, les travailleurs à temps partiel, s'ils ne sont pas as-

signés à un poste fixe, rempliront moins bien leurs fonctions, de sorte que c'est le travailleur à temps plein qui subira encore une surcharge de travail. Le même phénomène peut être souligné pour le commerce et la restauration. Dans l'enseignement, les professeurs à temps partiel ou à la leçon, payés uniquement pour leurs heures d'enseignement, ne participent pas aux autres activités qui ne sont pas de l'enseignement proprement dit; il en résulte une surcharge de travail pour les professeurs à temps plein qui doivent assumer seuls toutes les autres tâches ou encore, il en résulte une dégradation de la vie collective. On ne peut donc prétendre que les travailleurs à temps partiel soient une "aide", un "complément" aux travailleurs à temps plein. L'engagement d'une forte proportion de travailleurs à temps partiel a plutôt comme résultat une surcharge de travail pour les travailleurs à temps plein.

Une pénurie de main-d'oeuvre?

Très souvent, encore, les employeurs prétendent que le recours aux travailleurs à temps partiel est rendu nécessaire par une pénurie de main-d'oeuvre dans certaines occupations. Pourtant, dans les emplois où on a relevé les plus fortes proportions de travailleurs à temps partiel, seul dans le cas du travail infirmier a-t-il pu avoir une pénurie, réelle ou artificielle, de main-d'oeuvre (chômage de jeunes universitaires). Dans les autres occupations (commerce, services, restauration) on ne peut parler de pénurie de main-d'oeuvre car il s'agit essentiellement de main-d'oeuvre non qualifiée et, avec le taux de chômage actuel, il est évident que ces entreprises ont à leur disposition une main-d'oeuvre nombreuse en quête de travail à temps plein.

Ainsi, entre 15 et 30% des travailleurs à temps partiel au Québec en 1976 travaillaient à temps partiel parce qu'ils n'avaient pu trouver d'emploi à temps plein.(1) On sait encore qu'en 1975, 54,000 jeunes occupaient des emplois à temps partiel pour la même raison.(2) Encore, au début de l'année 1977, le Québec enregistre une perte d'emplois permanents et ne réussit à maintenir le niveau d'activité de la main-d'oeuvre

(1) A. Desnoyers, Communiqué sur le marché du travail, Direction des prévisions et de l'analyse économique, région de Québec, 29 sept. 1976.

(2) Presse Canadienne, Un nouvel organisme s'élève contre le chômage des jeunes, in: Le Devoir, 15/3/77.

que grâce à la création d'emplois à temps partiel. Ainsi, en février 1977, la hausse enregistrée de 6,000 emplois correspond en fait à une diminution de 26,000 emplois permanents et à un gain de 32,000 emplois à temps partiel.⁽³⁾ On sait encore, pour se l'être fait répéter souvent, que dans certaines entreprises, pour pouvoir accéder à un poste à temps plein, le travailleur n'a souvent d'autre choix que d'accepter, pour commencer, un emploi à temps partiel.

Plutôt que de considérer le travail à temps partiel comme une nécessité liée à une pénurie de main-d'oeuvre, il serait plus juste de voir le développement du travail à temps partiel comme une politique délibérée des employeurs, politique visant à faciliter l'accès à de nouveaux réservoirs de main-d'oeuvre, notamment, celui des femmes mariées, cette main-d'oeuvre étant prête à accepter des conditions de travail inférieures à celles qu'offre le travail à temps plein plutôt que de ne pas travailler du tout.

En fait, il semble bien que les raisons invoquées par les employeurs pour justifier l'emploi à temps partiel ne soient pas, dans les conditions actuelles de son développement massif, des raisons socialement acceptables. Au lieu de répondre à des nécessités d'un meilleur fonctionnement de l'entreprise, le travail à temps partiel représente bien plutôt des profits indirects pour l'entreprise: les travailleurs à temps plein sont remplacés par des travailleurs à temps partiel d'où résulte une diminution des temps morts et une productivité accrue des travailleurs par un rendement maximum de tous les travailleurs, à temps plein comme à temps partiel. Il n'y a donc pas une amélioration de fonctionnement de l'entreprise par l'engagement de travailleurs à temps partiel mais bien plutôt une diminution des coûts de fonctionnement, parallèle à une dégradation de la qualité du travail et des services.

Le travail à temps partiel: une arme anti-syndicale?

Si l'engagement de travailleurs à temps partiel n'amenait pas d'économies pour l'employeur, peut-on penser que cesserait pour autant l'emploi abusif de travailleurs à temps partiel dans certaines entreprises?

Il n'est pas surprenant de consta-

ter, qu'en plus des économies directes ou indirectes que représente l'engagement de travailleurs à temps partiel, pour l'employeur, l'emploi massif de travailleurs à temps partiel sert souvent également des fins anti-syndicales.

Le peu d'intérêt que manifestent généralement les travailleurs à temps partiel pour la vie syndicale et le fort taux de roulement de ce groupe ont souvent obligé les syndicats à syndiquer dans un premier temps les travailleurs à temps plein seulement, ou encore, ont tout simplement mis un frein aux tentatives d'organisation syndicale. Encore, la division dans une même entreprise en deux groupes (syndiqués et non syndiqués) a souvent servi l'employeur qui, dans des moments de grève a su se servir des travailleurs à temps partiel non syndiqués comme "scabs". Pensons à la grève du magasin Pollack à Québec, par exemple.

De plus, et l'expérience de nombreux syndicats le prouve, la présence d'une forte proportion de travailleurs à temps partiel dans une entreprise renforce souvent l'exercice de l'arbitraire patronal.

Comme les travailleurs à temps partiel sont souvent désintéressés de la vie syndicale, le syndicat risque de perdre son rapport de force en faveur de l'employeur. Le plus souvent, l'employeur a un très grand champ de manoeuvre sur les conditions de travail des travailleurs à temps partiel. Quand ils viennent au travail sur appel, par exemple, il leur faut être des plus dociles s'ils veulent être appelés de nouveau. Ceci veut dire concrètement, être disponible pour travailler à tout moment, remplir toute fonction demandée par l'employeur et surtout ne pas être actif au syndicat. Leur droit au travail est fonction de leur docilité. Pour le syndicat, le travail sur appel veut aussi dire perdre à peu près tout contrôle sur l'application du principe d'ancienneté qui devrait normalement régir l'appel au travail. En fait, l'employeur devient roi et maître des conditions de travail des travailleurs à temps partiel.

Pour l'ensemble des travailleurs, la domination de l'employeur sur les travailleurs à temps partiel résulte en une diminution de la force collective ou syndicale. C'est en ce sens que l'exercice de l'arbitraire patronal absolu a plus de chances, dans ce cas, d'être la règle des relations patronales-ouvrières.

(3) M. Vastel, Le chômage au Québec, in: Le Devoir, 28/3/77.

3.6. Les syndicats tentent de freiner le développement de l'emploi à temps partiel

Il n'y a donc pas de doute: le travail à temps partiel, qui peut quelquefois répondre à une amélioration du fonctionnement de l'entreprise, correspond avant tout, dans les conditions actuelles de son développement massif dans certains secteurs, à des objectifs qui sont l'augmentation des profits (ou la réduction des coûts dans les services publics). Cela se fait directement par la création d'emplois moins qualifiés et à bas salaires, et par le maintien de conditions de travail inférieures pour ces emplois. Cela se fait, aussi, de manière indirecte par l'affaiblissement de la vie syndicale et du contrôle syndical sur les conditions de travail qu'entraîne nécessairement l'existence d'une proportion élevée d'emplois à temps partiel dans une entreprise. Le règne de l'absolutisme patronal permet, en effet, une organisation du travail qui augmente la charge de travail tant des travailleurs à temps plein que celle des travailleurs à temps partiel.

Il n'est donc pas surprenant de constater que les syndicats aient tenté de freiner le développement de l'emploi à temps partiel là où l'usage en était devenu abusif. Dans les conventions collectives, il n'est pas rare de trouver certaines clauses visant à limiter l'emploi d'occasionnels ou de travailleurs à temps partiel. Ceci s'est fait dernièrement, pour l'engagement de chargés de cours à l'Université du Québec à Montréal, par la fixation d'une proportion maximum de chargés de cours. Ceci a été fait aussi par de nombreux syndicats du commerce et encore par le syndicat des postiers qui a réussi à imposer des conditions très restrictives à l'emploi d'occasionnels et de travailleurs à temps partiel.

Ce qu'il faut bien comprendre c'est que cette lutte syndicale ne se fait pas à l'encontre des travailleurs à temps partiel ou des occasionnels. Elle se fait bien plutôt pour sauvegarder des emplois à temps plein avec des conditions de travail décentes, emplois qui devraient être accessibles aux travailleurs à temps partiel actuels.

Si certains abus peuvent et doivent être freinés par voie de convention collective, une législation est aussi indispensable pour amener de véritables changements en ce sens.

On pourrait proposer que le gouvernement étudie la possibilité d'une législation* en cette matière qui aurait pour objectif de:

- fixer aux employeurs des normes restrictives à l'engagement de travailleurs occasionnels, pigistes et à temps partiel
- faciliter la syndicalisation de tous ces groupes de travailleurs
- mettre un terme à l'exploitation de ces travailleurs en obligeant les employeurs à accorder à tous ces groupes des conditions de travail au moins égales à celles des travailleurs à temps plein.

* Il existe un précédent en France, où une "loi sur le travail temporaire" a été votée en 1972. Cette loi définit la fonction exacte des sociétés de travail temporaire, énumère les circonstances pour lesquelles il est possible de faire appel à des salariés temporaires et fixe des durées maximum d'engagement. Le ministère du Travail exerce un certain contrôle sur ces sociétés et peut user de sanctions envers elles. La nature du contrat de travail a été précisée et certaines garanties sociales sont accordées au travailleur. Enfin, les travailleurs ont droit à une indemnité de précarité d'emploi, à une indemnité de congés payés et à l'application de toute mesure législative ou conventionnelle en vigueur dans les entreprises utilisatrices. Cette loi pourrait sans doute servir d'exemple pour une loi québécoise englobant aussi bien les travailleurs à temps partiel que les travailleurs temporaires et pigistes.

4. Le travail à temps partiel: un travail réservé aux femmes

4.1 Introduction

On a vu précédemment quelles sont les conditions de travail des emplois à temps partiel. On a constaté que *non seulement ces emplois sont concentrés dans des occupations peu qualifiées et à bas salaire, mais également que les conditions de travail y sont proportionnellement inférieures à celles des emplois à temps plein.*

Mais ce portrait ne serait pas complet sans l'examen d'un autre aspect du travail à temps partiel. Il s'agit maintenant de voir si les travailleurs à temps partiel se distinguent des travailleurs à temps plein quant à leurs *caractéristiques individuelles* (telles que l'âge, le sexe, le statut civil, etc.).

Les conséquences sociales de cette forme de travail particulière qu'est le travail à temps partiel découlent, en effet, non seulement des caractéristiques des emplois à temps partiel, ainsi que des conditions de travail qui l'entourent; elles sont aussi étroitement reliées au fait que cette forme de travail attire des catégories de travailleurs très spécifiques.

On sait, en effet, que le travail à temps partiel est en grande partie réservé aux femmes. Cela soulève plusieurs problèmes d'importance majeure qui renvoient à la condition des femmes dans notre société. La composante déterminante de cette condition est le fait que l'organisation de la société dans laquelle on est imposée aux femmes la responsabilité presque exclusive des enfants et de la maison. Cela représente un obstacle majeur à la possibilité des femmes de travailler à l'extérieur de la maison. C'est seulement dans cette perspective qu'il est possible de comprendre l'attrait que représente le travail à temps partiel pour les femmes. C'est pourquoi, dans cette partie, l'analyse des caractéristiques des travailleurs à temps partiel sera précédée d'un examen plus général des contraintes que représentent pour les femmes les charges familiales par rapport à l'accès au travail social (c'est-à-dire rémunéré et à l'extérieur de la maison). L'analyse des caractéristiques des travailleurs à temps partiel sera également suivie de réflexions portant sur la question des changements à apporter à la situation des femmes, situant le problème à temps partiel dans le cadre plus large de l'orientation des revendications des femmes en vue de leur émancipation.

4.2 Pourquoi les femmes sont-elles plus nombreuses à travailler à temps partiel?

4.2.1 Les deux-tiers des travailleurs à temps partiel sont des femmes

Il est maintenant bien établi que, dans les différents pays où le travail à temps partiel est le plus développé, ce sont des catégories de travailleurs bien spécifiques qui sont intéressés par le travail à temps partiel. En premier lieu, ce sont des femmes et, surtout des femmes mariées. (Par exemple, aux Pays-Bas, 50% des femmes qui travaillent le font à temps partiel; en Suède, c'est le tiers).

Au Canada et au Québec, comme ailleurs, ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel. En effet, deux employés à temps partiel sur trois sont de sexe féminin:

Travailleurs à temps partiel	
Femmes	68,9
Hommes	31,1
TOTAL	100,0%

Au Canada, 27% des femmes qui travaillent le font à temps partiel; il en va de même pour 24% d'entre elles au Québec, alors qu'il n'y a que 6% des hommes qui travaillent à temps partiel au Canada.

4.2.2. Quelles sont les conditions qui empêchent les femmes de travailler à l'extérieur?

Les charges familiales sont un obstacle au travail à l'extérieur

On ne peut expliquer pourquoi les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel sans rattacher ce phénomène à la question, beaucoup plus large, de l'accès des femmes au travail social, c'est-à-dire au travail rémunéré à l'extérieur de la maison.

Dans la société dans laquelle on vit, où les parents ont la responsabilité entière de leurs enfants, et où il y a une absence à peu près totale de services collectifs à prix abordables (tels que les garderies, des cantines, etc.) les conjoints qui ont des enfants n'ont guère de choix et la femme encore moins. Souvent, la seule possibilité est qu'un travaille à plein temps à l'extérieur de la maison pour obtenir un salaire tandis que l'autre reste à la maison pour travailler éga-

lement à plein temps, mais sans salaire. L'"un" étant l'homme, l'"autre", la femme.

Et lorsque la femme décide de travailler à l'extérieur, que ce soit par nécessité économique ou pour toute autre raison, elle est le plus souvent obligée de cumuler la double journée de travail. A ses heures de travail professionnel s'ajoutent quotidiennement des heures de travaux domestiques, parce que l'organisation de la société lui impose la responsabilité des tâches familiales.

la présence d'enfants à la maison empêche les femmes de travailler à l'extérieur

Les faits sont probants à ce sujet: lorsqu'on examine la situation familiale des femmes qui travaillent (à temps plein ou à temps partiel), on constate que le fait d'avoir un seul enfant ne semble pas constituer un obstacle majeur à leur capacité de travailler à l'extérieur. Mais dès que les femmes ont deux enfants ou plus, la situation se transforme radicalement.

Le tableau suivant montre clairement que l'activité de travail des femmes qui font partie d'une famille diminue considérablement lorsqu'elles ont des enfants à la maison et s'abaisse graduellement avec l'augmentation du nombre d'enfants.

Alors que 40% des femmes qui n'ont aucun enfant ou qui n'en ont qu'un seul à la maison travaille à plein temps ou à temps partiel, cette proportion diminue à 30% lorsqu'elles ont deux ou trois enfants et baisse à 20% lorsqu'elles ont encore plus d'enfants.

Cette constatation des obstacles au travail à l'extérieur pour les femmes que constitue la charge de plus d'un enfant à la maison prend d'autant plus d'importance lorsque l'on sait qu'il s'agit du cas de la moitié des femmes membres d'une famille en 1971. Il faut également tenir compte du fait qu'il est probable que parmi les femmes n'ayant pas encore donné naissance à tous les enfants qu'elles auront*, environ 90% d'entre elles auront plus d'un enfant; elles seront donc alors aux prises avec les problèmes auxquels font face les femmes qui ont actuellement deux enfants ou plus.

Il ne faut pas oublier, non plus, que la responsabilité des enfants a non seulement pour effet d'empêcher les femmes de travailler à l'extérieur pendant les années où elles en ont la responsabilité, mais également ensuite.

En effet, les femmes qui sont restées longtemps à l'extérieur du marché du travail (ou qui n'ont jamais travaillé à l'extérieur) parce que la responsabilité des enfants leur incombe se butent à beaucoup de difficultés de tout ordre face au marché du travail, même lorsqu'elles se trouvent dégagées d'une grande partie de leurs responsabilités familiales. Le tableau, page suivante, permet, en effet, de voir que parmi les femmes qui n'ont aucun enfant à la maison, les plus âgées — dont la majorité doivent avoir eu des enfants qui sont partis de la maison — sont

* Se situe autour de trois.

Activité de travail des femmes membre d'une famille selon le nombre d'enfants à la maison (Québec 1971)									
Activité de travail	Aucun		1 enfant		2 ou 3		4 enfants ou plus		TOTAL
		%		%		%		%	%
Inactives	25.6	60.7	17.9	59.8	36.5	71.3	20.0	78.9	67.4
Travail à temps partiel	21.6	5.9	20.7	8.0	40.9	9.2	12.8	8.0	7.8
Travail à temps plein	38.1	33.4	26.1	32.2	27.0	19.5	13.9	13.9	24.9
TOTAL	28.4		20.2		34.5		17.0		100.0

beaucoup plus nombreuses à ne pas travailler à l'extérieur. En effet, plus de 60% des femmes sans enfant à la maison qui ont plus de 45 ans ne travaillent pas à l'extérieur; tandis qu'il y a à peine 20% des femmes plus jeunes sans enfant à la maison qui ne travaillent pas à l'extérieur.

déjà plus d'un enfant sont beaucoup moins nombreuses (quatre sur 10) à ne pas travailler à l'extérieur.

L'augmentation de la participation des femmes mariées au marché du travail depuis 10 ou 15 ans s'explique donc avant tout par un changement dans le nombre d'enfants qu'elles ont.

T.1.3. Proportion des des femmes qui n'ont pas de travail rémunéré à l'extérieur selon leur âge et nombre d'enfants à la maison

Age	Nombre d'enfants à la maison					
	0	1	2-3	4-5	6 ans et plus	T
15-24	15.3	52.5	74.9	83.3	--	38.3
	18.9	50.9	29.1	1.0	--	
25-34	18.6	52.0	73.5	81.5	88.5	61.5
	4.4	20.0	58.7	14.2	2.7	
35-44	45.3	55.8	68.4	74.1	83.2	68.6
	3.9	9.7	46.4	26.4	13.9	
45-54	63.7	64.1	68.6	81.2	81.0	69.8
	17.9	18.8	35.4	19.4	8.8	
55-65	80.2	79.3	77.9	81.2	100.0	79.7
	56.6	22.8	16.1	4.3	0.2	

Si on examine maintenant la proportion des femmes qui n'ont pas de travail rémunéré à l'extérieur en tenant compte à la fois de leur âge et du nombre d'enfants qu'elles ont à la maison, on constate de nouveau que c'est surtout la charge des enfants qui fait qu'elles travaillent ou non à l'extérieur.

On constate, en effet, lorsque l'on compare les deux groupes de femmes les plus jeunes (celles de 15 à 24 ans et celles de 25 à 34 ans) qu'il y a une très grande différence dans la proportion que représentent celles qui travaillent à l'extérieur.

Cette différence est presque entièrement attribuable au nombre d'enfants qu'ont les femmes de ces deux groupes d'âge différents. Ainsi, s'il y a six sur 10 des femmes de 25 à 34 ans qui ne travaillent pas à l'extérieur, c'est que les trois quarts ($\frac{3}{4}$) d'entre elles ont déjà plus d'un enfant. Par contre, les femmes de 15 à 24 ans dont seulement une sur trois ont

En effet, si les femmes mariées travaillent davantage* qu'avant c'est qu'elles ont moins d'enfants, qu'elles les ont au cours d'une période plus brève. Elles sont donc plus longtemps, au cours de leur vie active, dans une situation où elles réussissent (tant bien que mal) à combiner le travail à l'extérieur et les tâches familiales. Elles n'auraient pu le faire si elles avaient autant d'enfants que leurs mères, parce qu'il n'y a pas plus de services collectifs qu'avant pour les décharger de certaines de leurs responsabilités à l'égard des enfants.

Le droit au travail social continue donc actuellement à être refusé à la majorité des femmes parce que notre société lui impose la responsabilité presque totale des enfants et du foyer.

le travail à l'extérieur de la maison: un privilège réservé aux femmes les plus instruites

Cependant, cette situation n'est pas

vécue de la même manière par toutes les femmes. A la maison, elles font le travail ménager, elles élèvent les enfants de leur famille; si elles décident de faire exécuter une partie de ce travail par d'autres, à la maison ou à l'extérieur, elles devront payer très cher pour ces différents services (garderies, gardiennes, lavage et repassage, entretien de la maison, préparation des repas, restaurant, etc.).

Cette réalité conditionne fortement l'intérêt qu'il y a pour une femme de travailler à l'extérieur*. Si tout son salaire passe à payer ces services qu'elle rendait elle-même avant, elle est peu tentée par cette possibilité. Si elle veut garder un peu d'argent, elle est habituellement obligée de faire toutes ces tâches elle-même en plus de sa journée de travail à l'extérieur.

C'est donc le type d'emploi qu'elle peut obtenir qui conditionne fortement la décision d'une femme de travailler ou non à l'extérieur lorsqu'elle a plusieurs enfants. On sait que le salaire que quelqu'un peut obtenir dépend, en effet, en grande partie du type d'emploi qu'il (ou elle) peut trouver. Les conditions de travail générales sont aussi très liées au type d'emploi. Des heures de travail plus longues, des

horaires plus rigides, et des tâches plus exigeantes physiquement sont habituellement associés aux emplois les moins qualifiés et les moins bien rémunérés. Toutes ces conditions se conjuguent pour rendre le travail à l'extérieur encore moins attirant pour une femme qui n'a pas la scolarité requise pour se trouver un emploi qualifié, et qui devra alors faire une double journée de travail si elle travaille à l'extérieur.

Cela apparaît clairement lorsqu'on examine la proportion des femmes qui ne travaillent pas à l'extérieur selon le nombre d'années d'études qu'elles ont fait.

Le tableau suivant permet de constater qu'à un nombre d'enfants égal, moins les femmes ont de scolarité, moins elles travaillent à l'extérieur. Ainsi, parmi les femmes qui ont deux ou trois enfants, les trois quarts des femmes qui ont moins de neuf ans de scolarité ne travaillent pas à l'extérieur tandis qu'il n'y en a que la moitié chez les femmes qui ont un diplôme universitaire. C'est là une différence énorme.

Actuellement, la possibilité qu'ont les femmes de travailler est donc fondamentalement différente de celle qu'ont les hommes. En fait, on ne peut

T.1.4 Proportion des femmes qui ont des enfants et qui ne travaillent pas à l'extérieur, selon leur niveau de scolarité (Québec 1971)

Scolarité	0 enf.	1 enf.	2-3 enf.	4-5 enf.	6 enf. +	TOTAL %	INACTIVES N. ABS
0-8	79.3 30.0	70.8 15.8	76.0 31.7	83.0 15.5	84.9 6.9	77.6	4937 58.7%
9-11	44.0 18.0	56.4 21.8	70.4 43.3	73.1 12.5	81.4 4.4	61.2	2579 30.7%
12-13	37.9 24.3	42.0 17.5	61.5 41.7	68.8 13.9	72.7 2.6	50.7	617 7.3%
Etudes univ.	29.1 21.4	34.6 20.3	55.9 44.5	55.3 11.5	66.7 2.2	42.3	182 2.2%
Dipl. univ.	15.6 15.6	32.0 17.8	51.6 53.3	58.8 11.1	50.0 2.2	35.4	90 1.1%
TOTAL							8405 100% femmes inactives

pas dire qu'actuellement une femme a vraiment le choix de travailler à l'extérieur de la maison ou non. Il est plus juste de dire que l'organisation de la société la force à choisir entre diverses possibilités qui sont toutes insatisfaisantes, choix auxquels les hommes ne sont pas contraints. En résumé, on peut dire qu'une femme doit opter 1) soit pour le travail rémunéré à l'extérieur; dans ce cas elle ne doit pas, autant que possible, avoir plus d'un enfant; 2) soit, d'avoir plusieurs enfants; dans ce cas, il lui sera très difficile de travailler à l'extérieur ou 3) de combiner la responsabilité de plusieurs enfants avec un travail à l'extérieur, ce qui implique généralement une double journée de travail (une à l'extérieur, l'autre à la maison) tous les jours de la semaine. C'est dans cette perspective qu'il faut voir comment le travail à temps partiel apparaît à beaucoup de femmes comme une solution à ces difficultés.

4.3 La signification du travail à temps partiel pour les femmes

4.3.1. le besoin de travail à temps partiel

On a vu de quelle manière l'organisation de notre société nie aux femmes le droit au travail parce qu'elle leur impose la responsabilité presque totale des enfants et de la maison. Cela se manifeste par la faible proportion de femmes, ayant plus d'un enfant à la maison, qui travaillent à

l'extérieur. On a également vu que le droit au travail rémunéré à l'extérieur de la maison, pour les femmes qui ont plusieurs enfants, est en général, un privilège réservé aux femmes qui ont eu la possibilité de poursuivre leurs études plus longtemps et qui ont donc accès à des emplois plus qualifiés et donc mieux payés que la plupart des femmes.

Lorsqu'on tient compte de ces conditions de vie qui sont celles de la grande majorité des femmes, il est facile de comprendre pourquoi le travail à temps partiel apparaît à plusieurs comme une solution aux problèmes qu'elles vivent individuellement et isolément.

Que l'on pense à la jeune femme de 30 ans, qui s'est mariée dans la vingtaine, qui a travaillé pendant quelques années avant d'avoir des enfants, et dont les deux jeunes enfants vont maintenant à l'école. Ou encore à la femme de 45 ans dont les quatre-cinq enfants quittent la maison un à un; elle n'a jamais travaillé à l'extérieur, s'étant mariée jeune et ayant eu rapidement plusieurs enfants.

Elles souhaitent toutes deux travailler à l'extérieur. Pour l'argent que cela leur rapporterait et parce qu'elles ont aussi besoin de sortir de leur isolement, de leur routine domestique et de se retrouver avec d'autres adultes, dans un milieu de travail. Mais elles envisagent difficilement aller travailler à l'extérieur huit heures par jour, cinq jours par semaine. Elles ont encore de lourdes responsabilités à l'égard de leur famille: elles tiennent maison pour leur mari et s'occupent des enfants; il n'y a pas de services collectifs de qualité et à prix raisonnables pour qu'elles puissent faire faire une partie de ce travail par d'autres ou à l'extérieur, leur mari ne conçoit pas qu'il doive partager ces responsabilités avec elles.

Dans ces conditions, le travail à temps partiel leur apparaît soit comme une solution particulièrement intéressante (en particulier pour la minorité de femmes qui peuvent obtenir un emploi qualifié), soit comme un moindre mal qui est préférable au travail à temps plein (ce qui signifie pour la plupart des femmes une double journée de travail) ou à pas de travail du tout.

Pour ces raisons, beaucoup de femmes sont prêtes à accepter un emploi à temps partiel **tout en sachant fort bien que les conditions de travail sont inférieures** à celles d'un travail identique mais à temps plein. Dans le cas d'une femme qui a deux

* De 1951 à 1961, le taux d'activité des femmes mariées est passé de 9.6% à 18,5%, ce qui constitue une augmentation de 93%; de 1961 à 1971, il est passé de 18,5% à 37,0%, soit une nouvelle augmentation de 100%; cf. Ostry, Sylvia, *The Female Worker in Canada* (Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1968) p. 5 ainsi que *Recensement du Canada, 1971*, Bull. 3-7-3, T. 6.

* Dans leur enquête sur la fécondité, j. Henrpin et E. Lapierre-Adamcyk ont demandé aux femmes interviewées pourquoi elles travaillaient ou se proposaient de le faire dans le futur. Ils constatent que "Chez les moins instruites, plus de 60% travaillent par nécessité économique alors que moins de 10% le font par intérêt pour le travail. Chez les plus instruites, c'est le contraire: 45% travaillent parce qu'elles aiment leur travail alors qu'environ 10% le font par nécessité économique. Dans les catégories intermédiaires, c'est le désir d'améliorer le niveau de vie qui regroupe la plus grande fraction des femmes. De façon systématique, la fraction de celles qui travaillent par nécessité économique diminue quand le niveau d'instruction augmente alors que la fraction de celles qui travaillent par goût augmente." op. cit., p. 76.

jeunes enfants, on imagine facilement qu'elle préfère pouvoir travailler 20 heures par semaine à un salaire inférieur et sans avantages sociaux, tels que des congés de maladie, plutôt que d'être obligée de faire 40 heures.

En ce sens, les femmes constituent une main-d'oeuvre de réserve pour les employeurs. C'est-à-dire que, conscients de la difficulté pour les femmes qui ont des enfants à la maison de travailler à plein temps, les employeurs créent des emplois à temps partiel qu'ils visent à faire remplir par des femmes. Et, les sachant prêtes à accepter des conditions de travail inférieures plutôt que de ne pas travailler du tout, ils leurs offrent des conditions de travail en conséquence.

4.3.2. Quelles sont les caractéristiques des travailleuses à temps partiel?

Les catégories de femmes qui travaillent le plus à temps partiel sont, à peu de différences près, les mêmes que celles qui travaillent le plus à temps plein. La seule différence vraiment importante est celle qui a trait au nombre d'enfants. Le travail à temps plein devient de plus en plus rare à mesure que les femmes ont plus d'enfants; le travail à temps partiel, par ailleurs, semble convenir particulièrement bien aux femmes qui ont deux ou trois enfants. Lorsqu'elles en ont moins, elles travaillent à temps plein et lorsqu'elles en ont plus, elles peuvent difficilement travailler à l'extérieur.

Mais pour avoir une image claire des femmes qui travaillent à temps partiel, il faut surtout voir quelle est l'importance numérique des différentes catégories de femmes qui travaillent à temps partiel. En effet, l'examen des **caractéristiques** des femmes qui les incitent davantage à travailler à temps partiel ne tenait pas compte de l'importance numérique des différentes catégories de femmes et peut porter à tirer des conclusions erronées. Ainsi, par exemple, bien que les femmes qui ont le moins de scolarité travail-

* Les célibataires qui fréquentent une institution scolaire ont été exclues parce qu'il s'agit en très grande majorité de jeunes filles de 15 à 19 ans qui n'ont pas encore terminé leurs études et qui ne sont pas disponibles pour travailler à plein temps.

lent proportionnellement moins à temps partiel que les autres, elles représentent néanmoins la grande majorité des travailleuses à temps partiel parce qu'elles constituent les 4/5 de la population active féminine.

Si on prend en considération:

- 1) **leur statut civil**, on voit que*,
parmi les travailleuses à temps partiel.
35% sont célibataires (+)
56.1% sont mariées
1.3% sont divorcées (+)
3.2% sont séparées
4.4% sont veuves (-)

Si les femmes mariées sont particulièrement nombreuses à travailler à temps partiel, c'est qu'elles constituent près de 60% de la main-d'oeuvre féminine totale; proportionnellement, comme groupe, elles ne travaillent pas plus à temps partiel que l'ensemble des femmes.

2) **leur niveau de scolarité**, on voit que:

- 26.1% ont de 0 à 8 ans de scolarité (-)
39.6% ont de 9 à 11 ans de scolarité
17.3% ont 12 ou 13 ans de scolarité (+)
10.6% ont fréquenté l'université (+)
6.4% ont un diplôme universitaire (+)

On voit donc que, bien qu'elles travaillent proportionnellement moins à temps partiel que les autres, ce sont les femmes qui ont le moins de scolarité qui représentent le groupe le plus important de travailleuses à temps partiel. Les deux tiers (65.7%) des travailleuses à temps partiel ont moins de 12 ans de scolarité.

3) **le nombre d'enfants qu'elles ont à la maison**, on voit que:

- 21.6% en ont aucun (-)
20.7% ont 1 enfant
40.9% ont 2 ou 3 enfants (+)
12.8% ont 4 ou 5 enfants
3.9% ont 6 enfants ou plus (-)

On peut donc dire que la majorité (61.6%) des femmes qui travaillent à temps partiel ont un petit nombre (1, 2 ou 3) d'enfants à la maison.

4) **leur âge**, on voit que:

- 16.3% ont de 15 à 19 ans
- 14.5% ont de 20 à 24 ans
- 24.1% ont de 25 à 34 ans (+)
- 16.3% ont de 35 à 44 ans
- 15.2% ont de 45 à 54 ans
- 9.4% ont de 55 à 64 ans
- 4.2% ont 65 ans ou plus (-)

L'âge des femmes qui travaillent à temps partiel est assez semblable à celui de l'ensemble de la main-d'œuvre féminine. Plus de la moitié d'entre elles ont entre 25 et 55 ans; c'est la période de leur vie où elles ont le plus de responsabilités familiales. Les femmes les plus jeunes (moins de 25 ans) constituent par ailleurs un tiers des travailleuses à temps partiel.

Si on essayait de tracer le portrait-robot de la travailleuse à temps partiel, apparaîtrait alors, une femme mariée d'âge moyen, ayant complété à peu près huit ans de scolarité, et ayant quelques enfants à la maison. C'est à elle que les employeurs destinent les emplois à temps partiel qui se sont multipliés dans des secteurs d'emplois non-qualifiés et mal payés, à la faveur d'un processus de déqualification de ces tâches.

4.4. Le travail à temps partiel pour les femmes est un cul-de-sac

L'argument primordial de ceux qui sont en faveur du travail à temps partiel est toujours le même: ils y voient avant tout une forme de travail qui contribue à la libération de la femme en lui permettant de concilier ses tâches domestiques avec un travail professionnel rémunéré à l'extérieur de la maison.

Il semble donc que les tâches ménagères (tenue de maison) et familiale (soin des enfants) soient trop lourdes pour permettre à une femme de travailler à l'extérieur de la maison à temps plein mais, selon cette manière de voir les choses, il n'est pas question d'alléger ces tâches pour autant. Si la double journée de travail (domestique et professionnel) est excessive pour une femme et qu'il faut la diminuer, la solution préconisée consiste à écarter les heures de travail professionnel et

* Le signe + indique que cette proportion est plus élevée que pour l'ensemble de la main d'œuvre féminine. Le signe -, l'inverse.

non les heures consacrées au travail domestique non rémunéré: le travail à temps partiel semble alors être la solution idéale.

La création d'emplois à temps partiel dans le but de permettre aux femmes qui ont des responsabilités familiales de travailler est, à notre avis, un cul-de-sac pour deux raisons majeures. Il nous semble évident, en effet, d'une part qu'une telle politique consacre la situation d'infériorité sociale et économique des femmes parce qu'elle prend pour acquis qu'il est normal que les femmes continuent à assumer seules la responsabilité des tâches domestiques. De plus, il faut se rendre compte de la nature des emplois à temps partiel. Ils sont en très grande majorité non qualifiés, mal payés et les conditions de travail sont inférieures à celles des travailleurs à temps plein.

Pourquoi les femmes seraient-elles forcées d'aller travailler dans de telles conditions pour exercer leur droit au travail rémunéré?

Il y a donc là une contradiction entre les aspirations individuelles des femmes et les conséquences collectives qu'entraîne le travail à temps partiel. De nombreuses femmes souhaiteraient pouvoir trouver du travail à temps partiel pour ne pas passer leur vie à la maison, pour participer au travail social ainsi que pour acquérir une certaine indépendance sur le plan économique. Mais lorsqu'on examine quels sont les effets collectifs de la création d'emplois à temps partiel, on se rend compte qu'il s'agit d'une situation dont les employeurs s'empresent de tirer profit et qui a des conséquences très négatives tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein. C'est pourquoi, bien que de nombreuses femmes qui ont des responsabilités familiales souhaitent travailler à temps partiel, on ne peut préconiser l'extension du travail à temps partiel.

Une telle contradiction n'est pas rare; il existe de nombreuses situations dans lesquelles les individus sont placés devant une alternative impossible parce que les diverses possibilités qui leur sont offertes sont également mauvaises.

La mobilisation récente des travailleurs et des syndicats sur la question de la santé et de la sécurité au travail a mis en lumière de telles situations. C'est ainsi que dans certaines industries, par exemple, les travailleurs hésitent à passer des exa-

mens médicaux qui permettraient d'établir jusqu'à quel point ils sont atteints par une maladie industrielle. En l'absence de lois et de règlements appropriés, ils craignent avec raison que de tels résultats, consignés dans un dossier médical, permettent à la compagnie de les congédier parce qu'ils sont inaptes à travailler. Ils doivent donc choisir actuellement entre le moindre de deux maux: faire reconnaître jusqu'à quel point ils sont atteints par une maladie professionnelle et risquer de perdre leur emploi ou continuer d'ignorer cette atteinte à leur intégrité physique dans le but de garder leur gagne-pain.

Cet exemple peut sembler loin de notre propos. Il ne l'est pas. En effet, le besoin de travail à temps partiel se présente souvent comme un moindre mal en particulier pour les femmes qui ont encore des responsabilités familiales.

Mais lorsque des groupes importants de travailleurs sont dans une situation qui ne leur offre d'autre choix que celui du moindre mal, c'est cette situation même qu'il faut remettre en question. Il est alors nécessaire de bien connaître cette situation pour savoir comment la changer.

Dans le cas des travailleurs de certaines industries, l'assurance de recevoir des prestations équivalentes à leur salaire, s'ils étaient déclarés incapables de poursuivre leur travail modifierait radicalement la situation. Le fait d'être déclaré atteint d'une maladie professionnelle ne serait plus associé à la hantise du chômage et de la pauvreté.

Dans le cas des travailleurs à temps partiel, les modifications nécessaires ne sont pas identiques pour tous les groupes sociaux. En ce qui a trait aux femmes, l'élément majeur qui leur fait choisir le travail à temps partiel comme un moindre mal est la responsabilité presque exclusive des tâches familiales.

Tant que cet élément déterminant de la situation des femmes qui ont des enfants à la maison ne sera pas modifié, le travail à temps partiel continuera d'apparaître comme une solution adéquate aux problèmes individuels de ces femmes, même en tenant compte de tous ses inconvénients. Pour toutes celles qui veulent travailler à l'extérieur mais dont les charges familiales sont trop lourdes pour qu'elles puissent travailler à temps plein, le travail à temps partiel continuera d'être préférable à une absence complète de travail à l'extérieur.

L'histoire du mouvement ouvrier est jalonnée de luttes pour modifier

des conditions qui plaçaient les travailleurs dans des situations impossibles. Les grandes batailles pour la réduction de la journée de travail en sont. A différents moments de leur histoire, les travailleurs se sont battus contre des heures de travail excessives. Les conditions de travail les forçaient à choisir entre mourir d'épuisement au travail ou crever de misère, s'ils travaillaient moins de 60 heures par semaine, par exemple.

Ce qu'il importe ici de souligner, par rapport à la question du travail à temps partiel, c'est qu'au moment de ces luttes par lesquelles le mouvement ouvrier a conquis des améliorations aux conditions de travail, les revendications mises de l'avant pouvaient sembler, dans l'immédiat, aller à l'encontre des besoins des travailleurs sur le plan individuel. Ainsi, entre le moment où la lutte était engagée et celui où des heures de travail moins longues avec un salaire égal devenaient la norme, beaucoup de travailleurs pouvaient se sentir lésés individuellement de ne pas pouvoir travailler quelques heures de plus parce qu'ils avaient besoin d'argent. Mais à long terme, ce sont les luttes pour la diminution des heures de travail qui ont permis aux travailleurs d'obtenir un salaire pour subvenir à leurs besoins en travaillant un nombre d'heures plus raisonnables.

En ce qui a trait au travail à temps partiel, le fait d'en exposer les mauvaises conditions et de s'opposer à son extension, peut, de la même manière, sembler s'opposer aux besoins légitimes de personnes qui en ont besoin. Mais cela est fait dans une perspective où il apparaît indispensable de modifier les conditions qui actuellement font du travail à temps partiel un besoin **malgré** tous ses inconvénients. C'est en modifiant la situation que le temps partiel deviendra un besoin moins contraignant. C'est là une condition indispensable pour mettre un frein à l'essor du travail à temps partiel qui remplace de plus en plus d'emplois à temps plein. Cela est aussi une condition nécessaire à l'amélioration des conditions de travail actuelles des travailleurs à temps partiel.

Les conditions qui rendent le travail à temps partiel particulièrement intéressant pour les femmes tournent **toutes** autour de la responsabilité première qu'assument les femmes par rapport aux tâches nécessaires au bien-être et au développement des membres de la famille. C'est là la pierre de touche. Tant qu'on ne modifie pas cette situation, le travail à

temps partiel attirera les femmes et celles-ci en accepteront les conditions inférieures.

C'est pourquoi, il est indispensable de combattre l'extension du travail à temps partiel en revendiquant des mesures sociales immédiatement applicables qui libéreraient les femmes d'une partie du poids de leurs tâches domestiques.

De telles mesures, déjà largement réclamées par divers mouvements sociaux sont principalement:

— un réseau public et gratuit de garderies comprenant non seulement les garderies habituelles pour enfants de deux à cinq ans, mais également des pouponnières, des services de garde pour enfants d'âge scolaire pour les heures entre l'école et la fin des occupations des parents, des haltes-garderies, etc.

— un congé de maternité complet et rémunéré pour que les femmes qui travaillent ne soient pas pénalisées par leurs maternités. Un tel congé de maternité devrait prévoir qu'en plus des 20 semaines de congé payé, une femme ait droit à un congé sans solde de deux ans, pendant lequel elle garde tous ses droits acquis dans l'entreprise où elle travaille.

Il faut également penser à des mesures à plus long terme qui ont en commun de viser à faire exécuter *socialement* (c'est-à-dire à l'extérieur de la maison, par des personnes rémunérées) une partie des tâches qui incombent actuellement aux mères de famille. Il s'agit de services collectifs tels que des cantines d'école, de quartier ou sur les lieux de travail; de services d'entretien ménager; de centres d'activités récréatives, sportives et culturelles; du développement du métier d'auxiliaire familiale professionnelle.

Enfin, il ne faut pas non plus négliger la nécessité d'intervenir pour combattre les différents aspects de la socialisation des femmes (au sens sociologique du terme, c'est-à-dire d'une insertion dans la société en définissant d'avance une place et un rôle précis aux individus). La formation sexiste que subissent les femmes — non seulement à l'école, mais

dans toutes les dimensions de la vie sociale — a été amplement documentée par différents auteurs. Les effets de cette formation s'aggravent lorsqu'ils aboutissent à orienter les femmes vers un choix professionnel traditionnel qui les limite ensuite à des ghettos d'emplois féminins dévalorisés.

Comme le concluait le tout récent rapport du CSF:

"les femmes n'ont pas, dans le contexte actuel, un accès égal à l'éducation post-obligatoire dans son ensemble et les services offerts ne correspondent pas vraiment à leurs besoins. Les mécanismes en place ne permettent pas aux femmes d'acquérir leur autonomie puisqu'elles ne peuvent recevoir la formation nécessaire qui leur permettrait de jouer pleinement leur rôle social ainsi que de subvenir financièrement à leurs besoins.

"La concentration de femmes dans les programmes non-reconnus ou non-crédités comme la formation socio-culturelle fait encore mieux ressortir les inégalités importantes qui s'observent au niveau de la formation générale et professionnelle. La tendance actuelle va dans le sens d'une amélioration mais elle ne suffit pas.

"Il est urgent d'entreprendre une action afin de permettre aux femmes d'avoir un accès égal aux services offerts."*

* L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec, 1976, p. 36.

5- CONCLUSION

La question étant ainsi posée: doit-on, dans le but de favoriser l'accès des femmes au travail, recommander une extension du travail à temps partiel? Pour y répondre, il fallait analyser les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité du travail à temps partiel et tenter de voir quelles seraient les conséquences, aussi bien au niveau social qu'au niveau de statut de la femme sur le marché du travail, du développement de cette forme d'emploi.

Les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est-il effectué dans les mêmes conditions que celles du travail à temps plein? S'agit-il des mêmes emplois et les travailleurs à temps partiel ont-ils les mêmes conditions de travail que les travailleurs à temps plein?

On peut maintenant conclure qu'au niveau du type d'occupations, les travailleurs à temps partiel sont massivement confinés à des emplois peu qualifiés et mal rémunérés. Qu'au niveau des conditions de travail, les travailleurs à temps partiel ont le plus souvent, à travail égal, des salaires horaires inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein. Qu'ils sont faiblement syndiqués et le plus souvent protégés par la seule Loi du salaire minimum qui leur accorde peu de protection au niveau des horaires de travail et aucune protection au niveau des congés fériés, des congés maladie et congés de maternité ou de la sécurité d'emploi.

Que finalement, ce sont majoritairement les femmes qui constituent la main d'oeuvre à temps partiel, à cause de charges familiales trop lourdes qui les empêchent de travailler à temps plein.

Des conséquences sociales néfastes

Que les travailleurs à temps partiel constituent un groupe de travailleurs marginal, une main-d'oeuvre à bon marché est une première constatation. En poussant le raisonnement, on voit de plus que le développement de l'emploi à temps partiel amène des conséquences sociales néfastes qui font qu'un développement abusif de cette forme d'emploi ne peut plus être toléré.

Du point de vue social, l'extension du travail à temps partiel entraîne le renforcement d'un ghetto d'emplois non qualifiés et à bas salaires, accentue les inégalités salariales pour des emplois équivalents et accentue du même coup la sexualisation des emplois et le maintien des fem-

mes dans les emplois les moins qualifiés. L'extension du travail à temps partiel retarde donc, d'une certaine façon, l'accès des femmes aux emplois qualifiés sur le marché du travail.

Du point de vue du marché de l'emploi, le développement du travail à temps partiel résulte en une perte de nombreux emplois à temps plein et en une forme de chômage déguisé, par le maintien forcé d'un certain nombre de travailleurs dans des emplois à temps partiel avec des conditions de travail inférieures.

Du point de vue de l'organisation du travail et de la qualité de la vie au travail, l'extension du travail à temps partiel résulte en une augmentation des charges de travail pour les travailleurs, à temps plein comme à temps partiel, et en une diminution de la qualité du travail ou des services.

Du point de vue syndical, l'extension du travail à temps partiel veut dire de plus grandes difficultés à syndiquer certaines entreprises, une détérioration de la vie syndicale, une diminution de la force du syndicat et donc un renforcement de l'arbitraire patronal dans les entreprises où existe une forte proportion de travailleurs à temps partiel. De plus, l'extension de cette forme d'emplois s'oppose aux revendications syndicales pour une baisse généralisée des heures de travail.

Une condamnation du travail à temps partiel

Les conséquences qu'amène le développement du travail à temps partiel, à tous ces niveaux, convergent pour nous interdire de recommander une extension de cette forme d'emploi. Si le travail à temps partiel s'était développé de manière égale dans différents secteurs de l'économie, aussi bien dans des emplois qualifiés que non qualifiés, si les travailleurs à temps partiel jouissaient de conditions de travail décentes et s'ils ne servaient pas à remplacer les travailleurs à temps plein dans une situation de chômage aussi intense que celle que connaît le Québec présentement, le travail à temps partiel aurait pu être acceptable.

Au contraire, le développement intense du travail à temps partiel dans quelques secteurs économiques bien définis et dans des emplois sans qualification, avec des conditions de travail désavantageuses, nous amène à **recommander une stricte limitation de cette forme d'emploi aux seuls cas où il est absolument nécessaire.**

Nous aurions pu recommander que des efforts soient faits pour étendre le travail à temps partiel à des emplois qualifiés. Mais une telle recommandation viendrait d'une méconnaissance du processus dans lequel se développe cette forme d'emploi. Il est illusoire de penser que le travail à temps partiel puisse se développer aussi massivement dans des emplois qualifiés ou dans des emplois de responsabilité qu'il s'est développé dans des emplois non qualifiés et de simple exécution. De plus, une telle recommandation viendrait à l'encontre des luttes que mènent les centrales syndicales pour le plein emploi et contre le chômage sous toutes ses formes, le travail à temps partiel constituant déjà, pour une fraction de la population active une forme de sous-emploi ou de chômage déguisé.

Il restera toujours un certain nombre d'emplois à temps partiel et bien évidemment des individus, des femmes surtout, qui désireraient travailler à temps partiel. Aussi longtemps, par contre, qu'on vivra dans une situation de chômage critique et que cette situation favorisera une exploitation accrue des travailleurs par notamment, le travail à temps partiel, les divers groupes de pression doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour limiter le travail à temps partiel au strict nécessaire et pour obliger les employeurs à donner à ces travailleurs des conditions de travail équitables.

Ces deux principes (limitation du travail à temps partiel et obtention pour ce groupe de conditions de travail équitables) sont sous-jacents aux diverses recommandations qui ont été faites dans ce texte.

Une loi-cadre limitant le travail à temps partiel

La recommandation prioritaire que nous proposons à la FFQ est d'exiger que le gouvernement établisse une loi-cadre concernant tous ces travailleurs à temps partiel, temporaires et pigistes, loi qui poserait des restrictions à l'engagement de travailleurs à temps partiel ou temporaires, loi qui faciliterait la syndicalisation de ces travailleurs et qui obligerait les entreprises, quand l'emploi de ces travailleurs est nécessaire, à leur accorder des conditions de travail au moins égales à celles des travailleurs à temps plein.

Des mesures sociales pour l'égalité de la femme

Une telle recommandation ne réglerait pas pour autant le problème

des femmes qui, prises avec des charges familiales trop lourdes, voudraient pouvoir avoir accès à ce type d'emplois. Pourtant, si on vise l'égalité de la femme dans la société, il ne s'agit pas de trouver des solutions spécifiques aux problèmes particuliers des femmes. Il s'agit plutôt de poser les conditions qui feront en sorte que la femme ne sera pas exclusivement chargée des tâches ménagères et familiales.

En ce sens, il ne s'agit pas de revendiquer pour la femme le droit au travail à temps partiel, forme de travail qui ne pourra que ralentir son émancipation, il s'agit principalement de revendiquer...

- o un réseau public et gratuit de garderies
- o un congé de maternité complet
- o ainsi que d'autres mesures visant à socialiser le travail domestique (cantines, services d'entretien ménager, etc.)
- o ainsi que des mesures pour contrer la formation sexiste qui est inculquée aux femmes dès leur enfance à la maison, à l'école ainsi que par la formation professionnelle.

SOMMAIRE

Texte de présentation **Lucienne Aubert**

Document de travail de l'IRAT, **Le travail à temps partiel** **Colette Bernier**
Hélène David

1. Introduction

- 1.1. Qu'est-ce que le travail à temps partiel?
 - une durée inférieure à la semaine normale
 - différents types de travail à temps partiel
- 1.2. L'importance actuelle du travail à temps partiel
 - les traits saillants du travail à temps partiel
 - l'importance du travail à temps partiel au Canada
- 1.3. Pourquoi étudier le travail à temps partiel?
 - les conditions particulières du travail à temps partiel
 - les conséquences sociales du travail à temps partiel

2. Les emplois à temps partiel: des emplois peu qualifiés et à bas salaires

- 2.1. Le secteur tertiaire est principalement touché
 - il s'agit d'emplois non qualifiés
 - le travail infirmier et l'enseignement: deux exceptions à la règle?
- 2.2. Pourquoi l'emploi à temps partiel ne se développe-t-il pas dans le secteur manufacturier?
- 2.3. Peut-on améliorer les conditions de travail des travailleurs à temps partiel?
 - un problème de "requalification" du travail

3. Les conditions de travail des travailleurs à temps partiel: des conditions souvent inférieures, pour un même travail, à celles des travailleurs à temps plein

- 3.1. Les travailleurs à temps partiel sont faiblement syndiqués.
- 3.2. La protection des travailleurs par la Loi du salaire minimum
 - de bas salaires
 - des salaires inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein
 - une limite d'heures de travail par semaine
 - pas de limite d'heures de travail par jour
 - de faibles garanties pour le repos hebdomadaire
 - pas d'indemnités pour les horaires brisés
 - des taux de salaire pour vacances égaux à ceux des travailleurs à temps plein
 - pas de salaire les jours fériés
 - ni congés maladie, ni congés maternité

- 3.3. Est-il possible d'améliorer les conditions de travail des travailleurs à temps partiel non syndiqués?
- la vraie solution: faciliter la syndicalisation des travailleurs
 - la refonte de la Loi du salaire minimum: une solution provisoire, mais non essentielle
- 3.4. Les conditions de travail des travailleurs à temps partiel syndiqués.
- la sécurité d'emploi
 - la régularité du travail
 - des luttes syndicales à entreprendre pour l'obtention du prorata sur les salaires, congés et avantages sociaux.
- 3.5. Les justifications patronales du développement du travail à temps partiel: les justifications valables et les autres...
- les pointes quotidiennes ou hebdomadaires du travail
 - l'amélioration des horaires de travail
 - l'argument du travail à temps partiel: "complément" du travail à temps plein
 - une pénurie de main-d'oeuvre?
 - le travail à temps partiel: une arme anti-syndicale?
- 3.6. Les syndicats tentent de freiner le développement de l'emploi à temps partiel.

4. Le travail à temps partiel: un travail réservé aux femmes

- 4.1. Introduction
- 4.2. Pourquoi les femmes sont-elles plus nombreuses à travailler à temps partiel?
- les deux tiers des travailleurs à temps partiel sont des femmes
 - quelles sont les conditions qui empêchent les femmes de travailler à l'extérieur?
 - les charges familiales sont un obstacle au travail à l'extérieur
 - la présence d'enfants à la maison empêche les femmes de travailler à l'extérieur
 - le travail à l'extérieur de la maison: un privilège réservé aux femmes plus instruites
- 4.3. La signification du travail à temps partiel pour les femmes
- le besoin de travail à temps partiel
 - quelles sont les caractéristiques des travailleuses à temps partiel?
- 4.4. Le travail à temps partiel pour les femmes est un cul de-sac

5. Conclusion

- les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel
- des conséquences sociales néfastes
- une condamnation du travail à temps partiel
- une loi-cadre limitant le travail à temps partiel
- des mesures sociales pour l'égalité de la femme



Le texte **Le travail à temps partiel** que ce bulletin vous propose d'étudier est extrait d'un rapport de recherche dont la version intégrale sera publiée par l'IRAT d'ici quelques mois. Toutes les affirmations qui y sont faites s'appuient sur une analyse détaillée de données qui se retrouveront dans la version intégrale.

L'IRAT est un institut de recherche, sans but lucratif, dont les objectifs sont de réaliser des recherches, de contribuer à la formation des travailleurs et de diffuser de l'information dans des domaines intéressant les travailleurs et leurs organisations, particulièrement dans le domaine des relations de travail. Cette recherche sur le travail à temps partiel a été réalisée à l'aide d'une subvention du ministère du Travail du Québec. **Colette Bernier** et **Hélène David**, les responsables de cette recherche, sont sociologues spécialisées dans le secteur de l'organisation du travail. **Hélène David** est présidente du comité sur la condition féminine de la CSN.

ISSN 0700-4621

Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec

Comité du bulletin: Monique Roy, rédactrice en chef, Michèle Jean et Christiane Bacave.

Le bulletin paraît six fois l'an entre septembre et juin et est publié grâce à une subvention du fonds spécial du Ministre chargé de la situation de la femme, M. Marc Lalonde.