

Pierre PAQUETTE
secrétaire général de la C.S.N.

Printemps 84

“Les 35 heures :
pour l’emploi
et la qualité de la vie.”

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



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

Les Classiques des sciences sociales est une bibliothèque numérique en libre accès développée en partenariat avec l’Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.

UQAC

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

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

Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

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

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

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

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

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

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

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

Un document produit en version numérique par Réjeanne Toussaint, bénévole,
Chomedey, Ville Laval, Qc. courriel: rtoussaint@aei.ca.
[Page web](#) dans Les Classiques des sciences sociales :
http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles_equipe/liste_toussaint_rejeanne.html
à partir du texte de :

Pierre PAQUETTE

“Les 35 heures : pour l’emploi et la qualité de la vie.”

In revue **Interventions économiques pour une alternative sociale**, pp.
183-196. Montréal : Les Éditions Albert Saint-Martin, 1984, 296 pp.
Numéro intitulé : **EMPLOI : L’ÉCLATEMENT ?**.

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



Courriel : Diane-Gabrielle Tremblay : Diane-Gabrielle.Tremblay@teluq.ca
Professeure, École des sciences de l’administration
Université TÉLUQ
Tél : 1 800 665-4333 poste : 2878

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

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

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

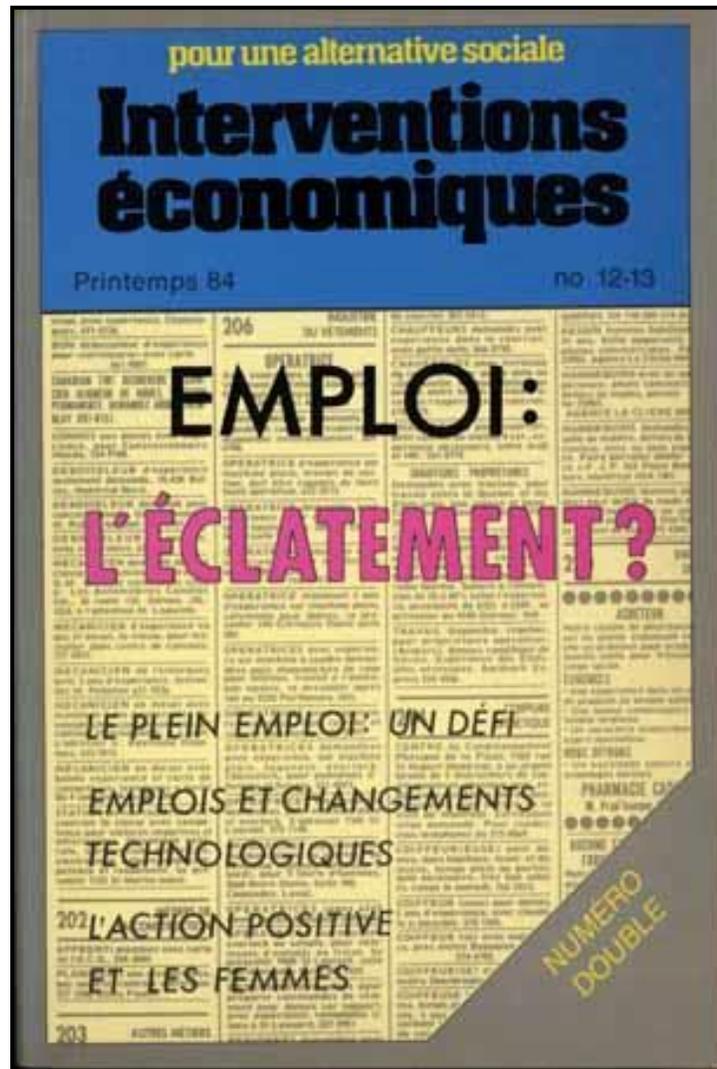
Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5” x 11”.

Édition numérique réalisée le 29 novembre 2022 à Chicoutimi, Québec.



Pierre PAQUETTE
secrétaire général de la C.S.N.

“Les 35 heures :
pour l’emploi et la qualité de la vie.”



In revue **Interventions économiques** *pour une alternative sociale*, pp. 183-196. Montréal : Les Éditions Albert Saint-Martin, 1984, 296 pp. Numéro intitulé : **EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**”.

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

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

[183]

Nos 12-13.

EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?

DOSSIER

Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?

“ LES 35 HEURES : POUR L'EMPLOI ET LA QUALITÉ DE LA VIE. ”

Pierre PAQUETTE

La réduction du temps de travail : pourquoi ?

Depuis quelques années, la réduction de la durée du travail a suscité un intérêt croissant, particulièrement au sein du mouvement syndical. Ce regain d'intérêt n'est évidemment pas étranger à la détérioration sans précédent de la situation de l'emploi et à l'incapacité des moyens traditionnels à enrayer le chômage.

Distribuer l'emploi disponible

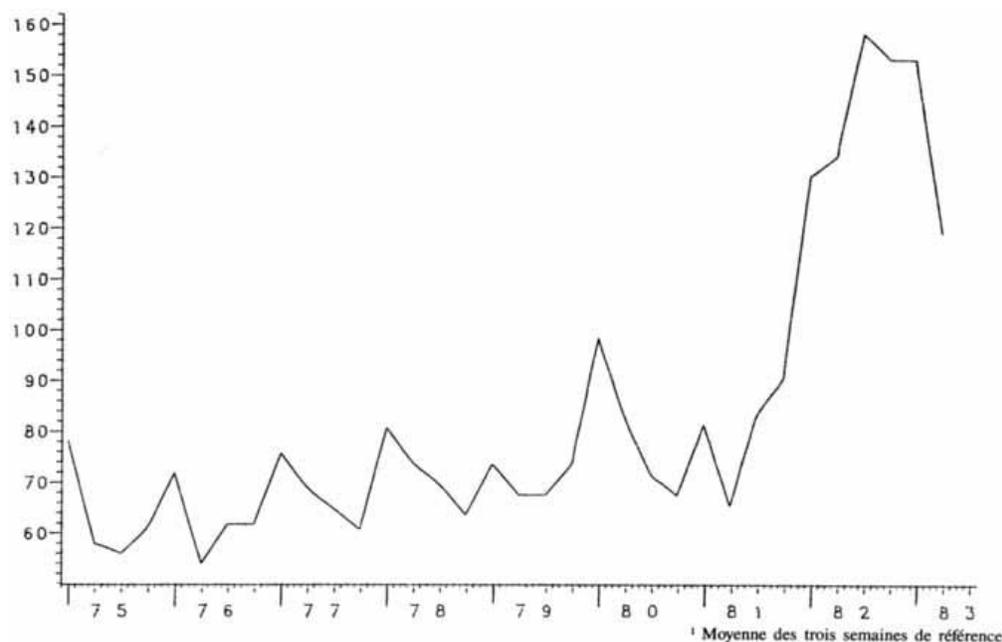
Au moment où l'économie mondiale est empêtrée dans une stagnation économique sans précédent depuis les années trente, il est bien clair que toute amélioration de la productivité aggrave le chômage. Si chacun, en une année, produit (en volume) par exemple 5% de plus que l'année précédente (gain de productivité), et si la production globale n'augmente que de 2%, alors 3% des travailleuses et des travailleurs peuvent se retrouver exclus de l'emploi.

Ce problème qui, à première vue, semble plutôt arithmétique, se traduit dans la réalité par une diminution *autoritaire* du temps de travail. Cette réduction autoritaire prend la forme d'une hausse phénoménale du chômage, d'un accroissement du travail au noir, du bénévolat et du temps partiel, etc. (voir le texte du comité action-placement). Le graphique I illustre une petite partie de cette forme de réduction du temps de travail. Ce graphique présente l'évolution du nombre de personnes travaillant à temps réduit depuis

[184]

Graphique I

Nombre de personnes travaillant à temps réduit —
moyennes trimestrielles, 1975-1983



Source : Statistique Canada, *La Population active*, cat. 71-001, août 1983.

[185]

1975. Une personne occupée est comptée comme travaillant à temps réduit si, pendant la semaine de référence de l'enquête, elle a perdu des heures de travail pour une des raisons suivantes :

- 1) la faible demande pour les biens ou les services de l'entreprise
- 2) les pénuries de matériaux, et
- 3) l'entretien ou la réparation des équipements.

On peut remarquer, outre la poussée due à la récession de 1981-1982, *une hausse légère mais constante* de 1975 à 1981 du nombre de personnes travaillant dans ces conditions. Signalons que pour chaque nouveau travailleur à temps réduit entre juillet 1981 et juillet 1982, il y avait *six chômeurs additionnels et deux nouveaux travailleurs à temps partiels involontaires* ¹. En fait, en 1982, au Canada, 16,9% des travailleurs à temps pleins avaient perdu des heures pour cause de temps réduit ². Au moment où le fléau du chômage frappe une bonne partie de la population, il y en a beaucoup qui continuent à travailler 40, 45, 50 heures et plus, désespérés de vivre ce régime jusqu'à 65 ans.

Face à cette situation aberrante, le mouvement syndical dans la plupart des pays occidentaux met de l'avant la répartition de l'emploi disponible entre tous ceux et toutes celles qui désirent travailler par une politique de réduction de la durée du travail. En Belgique ³ et aux Pays-Bas, plusieurs projets sont à l'étude prévoyant une réduction de 5% du temps de travail. En France, l'objectif des 35 heures pour 1985 demeure une priorité syndicale. De même en RFA, on assiste actuellement à un large débat sur un plan, appuyé par les grandes centrales syndicales, pour réduire la semaine de travail à 35 heures, sans perte de salaire. Au Québec et au Canada, cette revendication est au centre des préoccupations et des débats syndicaux, sans toutefois avoir pris encore la forme de plans d'ensemble précis.

Comme moyen de lutte au chômage, la réduction massive de la durée du travail permet de *créer des postes de travail* pour les personnes désireuses de travailler, mais actuellement privées d'emploi. Il ne s'agit donc pas de distribuer le chômage à la façon du gouvernement fédéral avec son programme de travail partagé ou comme le font les patrons (privés ou publics) en divisant les postes à temps plein en plusieurs

¹ Statistique Canada, *La Population active*, cat. 71-001, août 1983.

² *Ibid.*, décembre 1982.

³ Pour plus de détails sur la Belgique, voir « Le partage du travail », in *Contradictions*, n° 35.

postes à temps partiel (voir l’article de Diane Tremblay sur le travail partagé).

D’un autre côté, dans le cadre de la réorganisation du travail et de l’accélération des changements technologiques qui caractérisent la crise actuelle la réduction de la durée du travail signifie qu’*on sauve aujourd’hui des emplois qui seront menacés demain*.

La diminution du temps de travail est donc nécessaire pour faire avancer la lutte *pour le droit au travail*.

Améliorer nos conditions de vie et de travail

Il ne faudrait pourtant pas perdre de vue que si la revendication de la réduction du temps de travail suscite toujours un regain d’intérêt pendant les périodes de fort chômage, elle fait surtout partie de la lutte constante du mouvement ouvrier pour [186] l’amélioration de ses conditions de vie et de travail.

Rappelons que l’une des premières organisations ouvrières canadiennes, l’Association des charpentiers et menuisiers de Montréal, fut fondée en 1833 pour mener une campagne pour la journée de 10 heures. Cette campagne, ponctuée de grèves, aboutit l’année suivante à la formation du premier regroupement de syndicats, l’Union des métiers de Montréal. Dans ce sens, on peut dire que cette revendication est à l’origine du mouvement syndical, du moins au Québec.

D’ailleurs, cette revendication est restée depuis cette époque, au centre des luttes ouvrières. Ainsi, pendant plus de 100 ans, la lutte pour la journée de 8 heures a mobilisé des centaines de milliers de travailleurs. La première grève pour les 8 heures recensée eut lieu en 1866 chez les 2 500 débardeurs du port de Québec. À cette époque, une semaine ordinaire de travail comptait entre 60 et 70 heures, soit de 10 à 12 heures par jour, pendant 6 jours. Certains corps de métiers syndiqués, comme les débardeurs, faisaient 9 heures. Mais il fallut attendre l’après-guerre pour que la journée de 8 heures se généralise et cela au prix de dures luttes. L’une de ces luttes tient une place importante, celle des travailleuses et des travailleurs de Dominion Textiles.

Au cours de l'été 1946, 6 000 tisserands de cinq filatures situées à Montréal et à Valleyfield font une grève de 100 jours dans le contexte répressif du régime Duplessiste. À l'issue de cette grève, ils obtiennent la journée de 8 heures. Mais le moment décisif de ce mouvement fut sans aucun doute la grève des 130 000 travailleurs non itinérants des deux grandes compagnies de chemin de fer : le Canadien national et le Canadien pacifique. Le conflit qui portait principalement sur la semaine de 40 heures, se solda par une victoire des syndiqués après un débrayage général en août 1950. La grève du rail permit ainsi de généraliser cet horaire dans les années 50. Ce fut ainsi le prélude à la législation fédérale sur la semaine de travail des employés dans les industries sous sa juridiction, législation incorporée en 1965 dans le Code canadien du travail. L'article 29 du Code fixe à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine la durée normale du travail, ainsi qu'à 48 heures la durée maximale de la semaine (art. 30.1).

Mais cette bataille est loin d'être terminée.

En effet, au Québec, la loi 126 sur les normes minimales de travail, sanctionnée en juin 1979, fixe la semaine normale de travail à 44 heures ! De plus, elle ne réglemente pas la durée maximale du travail. Cette situation entraîne toutes sortes d'abus de la part des employeurs qui exigent des journées excessives de travail et imposent le temps supplémentaire obligatoire, surtout dans les secteurs faiblement syndiqués.

Face à cette situation, les travailleuses et les travailleurs organisés-és cherchent à suppléer à la faiblesse de la législation en négociant des améliorations dans leur convention collective. Par exemple, les travailleurs de *Gypse du Canada* (anciennement *Canadian Gypsum*) viennent d'obtenir la semaine de 40 heures, sans perte de salaire. Il leur a fallu 7 ans d'efforts incessants. En 1976, en effet, la semaine de travail y était encore de 48 heures. À une [187] autre usine, *Biltrite* (meubles), les travailleurs ont obtenu, dans leur convention, la réduction de la semaine de travail (avec compensation partielle). Ceci leur a permis en quelques années de passer de 45 heures à 41 heures/semaine et, selon eux, il ne s'agit là que d'une étape... À l'opposé, plusieurs syndicats doivent faire face à des tentatives de la part des patrons pour allonger la semaine de travail. Signalons les conflits de Seven-Up cet été et de

Provigo, cet automne. Ce phénomène est particulièrement remarquable dans le secteur des banques, des assurances et des bureaux en général ⁴.

Toutes les luttes visent souvent *au plan local* à répondre d'abord aux aspirations des travailleuses et des travailleurs d'avoir *plus de temps libre*. Il est bien évident que la diminution de la durée du travail favorise l'enrichissement de la vie familiale, le partage égalitaire des tâches ménagères, une plus grande participation à la vie sociale et aux activités syndicales. Cela facilite aussi la formation ainsi que l'accès à la culture, aux loisirs et au temps libre.

Là se pose la question de *la qualité des loisirs, du temps libre*. Plusieurs n'ont été habitués qu'à « meubler » leur temps libre pour récupérer du travail. C'est ce qui explique, à notre avis, les réponses apparemment contradictoires aux enquêtes faites par les centrales syndicales. Par exemple, une majorité de répondants à une enquête de la FTQ considère la semaine de travail idéale de 32 heures sur 4 jours ⁵. Par contre, selon un sondage de la CSN ⁶, seulement 21% des syndiqués déclaraient ne pas avoir assez de temps de loisirs *pour récupérer du travail*. Il faut donc compléter l'analyse de la réduction du temps de travail par une réflexion approfondie sur les loisirs. Il existe d'ailleurs dans le mouvement syndical et populaire, des comités et des groupes qui se penchent sur cette question, entre autres par le biais du « tourisme social ».

Un autre aspect, qui n'est pas à négliger, c'est l'impact de la diminution de la durée du travail sur *les conditions de travail*. Cette revendication constitue une nouvelle occasion pour les travailleuses et les travailleurs de faire reconnaître *leur droit à un contrôle de leurs conditions de travail*. Cela permet, en particulier, de diminuer les charges de travail, d'améliorer les conditions de santé en réduisant le stress et la fatigue et, donc, de réduire les risques de maladies et d'accidents dus au travail.

⁴ Toutes ces informations proviennent d'un atelier de discussion sur la réduction du temps de travail lors du dernier congrès du Conseil central de Montréal (CSN) en novembre 1983.

⁵ FTQ, *Document N° 5 d'appui au colloque sur la RTT*. 1983, p. 14.

⁶ CCM (CSN), *Des emplois pour tout le monde*. Éditions Saint-Martin, 1983.

La réduction du temps de travail est donc un moyen privilégié d’améliorer la qualité de nos vies.

*La réduction du temps de travail :
une question de solidarité*

Il ne s’agit plus, à l’heure actuelle, de choisir entre le maintien du statu quo ou la réduction du temps de travail. Comme nous l’avons vu, cette réduction s’effectue déjà. *L’enjeu, c’est de savoir comment va se faire cette réduction et qui va contrôler le processus.*

Le partage du travail qu’impose le patronat et l’État provoque de la *division* au sein du mouvement ouvrier, en mettant en opposition les hommes et les femmes ; les temps plein et les temps partiel ; les jeunes et les plus âgés ; les syndiqués et les [188] non-syndiqués ; le secteur privé et le secteur public ; ceux qui travaillent et ceux qui sont sans emploi. Devant la pénurie d’emploi, chaque travailleur apparaît à l’autre comme un concurrent. De plus, le partage autoritaire du travail accroît les *inégalités sociales* aussi bien en termes de revenu ⁷ que d’accès au temps libre.

Le thème de la réduction du temps de travail pour résorber le chômage, pour améliorer la qualité de la vie, pour conquérir d’autres rapports de travail peut être porteur *d’unité et de solidarité*. Il permet d’unir dans une même action collective ceux qui luttent pour sauver leur emploi et ceux qui luttent pour avoir du travail. Il permet aussi une convergence des *aspirations individuelles* (moins travailler, mieux vivre) et des *intérêts collectifs* (du travail pour tous et toutes, contrôle de l’organisation du travail).

À un autre niveau, la réduction du temps de travail facilite la fonction du mouvement ouvrier avec les nouveaux mouvements sociaux, comme le mouvement pour le désarmement. À partir du moment où la contrainte de produire toujours plus pour maintenir l’emploi disparaît, apparaît alors la possibilité de choisir ce qu’on veut produire. Dès lors, on peut penser que des plans de reconversion des industries militaires à

⁷ Voir l’encadré sur les revenus des femmes dans le compte rendu sur le *Forum des femmes* (Note d’actualité de D. Tremblay).

des fins civiles pourront faire l'objet de luttes conjointes du mouvement syndical et de celui pour le désarmement. Tant que la situation actuelle perdure, à un moment ou à un autre, la reconversion et l'emploi seront en opposition, affaiblissant la portée réelle de ces batailles.

Sur un autre plan, il faut être bien conscient que la lutte pour *le droit à l'emploi* est difficile. En effet, les syndicats et les syndiqués, de même que l'ensemble de la population adoptent souvent une attitude *fataliste* face au chômage parce qu'ils sentent qu'ils ont *peu de prise* sur ce problème à partir de leurs batailles quotidiennes et de leurs conventions collectives. De même, lorsque les revendications contre le chômage se situent seulement à un niveau très politique (politique de plein-emploi, réforme des institutions, etc.), la population se sent impuissante face aux résultats et ne se mobilise pas. La Grande Marche pour l'emploi, aussi importante fût-elle, a été une preuve qu'on ne peut mobiliser les gens en masse sur des objectifs généraux, loin de leur vécu quotidien.

La revendication pour la réduction de la durée du travail donne des moyens pour surmonter ces obstacles. En ce sens, elle doit être au centre d'*une stratégie syndicale et populaire contre le chômage*. Il est bon de rappeler que la stratégie, ce n'est pas seulement la négociation (qu'elle soit locale ou nationale), c'est aussi *une mobilisation*, c'est-à-dire la constitution d'un rapport de force à plusieurs niveaux. Dans l'entreprise, par exemple, la réduction du temps de travail peut être intégrée aux négociations pour le renouvellement de la convention collective et gagnée au niveau local. Elle peut aussi prendre la forme d'une bataille *menée par les non-syndiqués* pour modifier la loi sur les normes minimales de travail, pour y fixer un maximum dans la durée de la semaine, pour y intégrer le mois de vacances...

Les résultats de ces luttes sont faciles à saisir pour tous et toutes, que ce soit en terme d'emplois ou de [189] qualité de vie. La réduction du temps de travail permet donc de développer une dynamique d'unité au sein de la population travailleuse et sans emploi et d'avancer maintenant, de façon concrète, un projet de société.

Pour toutes ces raisons, elle s'impose comme revendication *prioritaire* pour le mouvement syndical et populaire.



La réduction du temps de travail : comment ?

La réduction du temps de travail est, à l'heure actuelle, une nécessité objective parce qu'elle crée et sauve des emplois, parce qu'elle améliore la qualité de la vie et parce qu'elle favorise l'unité des travailleuses et des travailleurs, avec ou sans emploi. Mais pour que cette revendication soit portée par l'ensemble des mouvements ouvrier et populaire, il faut que soient connues et comprises les différentes formes qu'elle peut prendre ainsi que les effets sur l'emploi qu'elle peut amener. C'est à cela que nous voulons commencer à répondre.

La réduction du nombre d'heures de travail par semaine

On sait que présentement la semaine moyenne pour les personnes à *temps plein* est d'environ 42h30. Pour les hommes cette moyenne monte à 44 heures et pour les femmes baisse à 39h12⁸. Cette moyenne cache évidemment des disparités. Par exemple, dans le secteur des affaires sociales, le nombre d'heures de travail se situe, en règle générale, à 35 heures. Pour certaines catégories de ce secteur, par contre, la semaine est de 38 3/4 heures (cuisiniers, électriciens, etc.). Chez le

⁸ Statistique Canada, *op. cit.*, septembre 1983. Ces moyennes sont calculées en excluant ceux qui n'ont pas travaillé pendant la semaine de référence de l'enquête.

personnel de soutien technique et administratif dans le secteur de l'éducation, la semaine de travail se situe à 35 heures et à 40 heures pour le personnel de soutien manuel. En même temps, on peut dire que dans le secteur privé, la norme des 40 heures de travail par semaine prévaut toujours et est souvent dépassée, comme le montre le tableau suivant :

Tableau 1
Répartition des personnes occupées suivant
le nombre d'heures travaillées, septembre 1983

		00	1-29	30-34	35-39	40	41-49	50
	Total	heures						
		(000)	%	%	%	%	%	%
Canada	10 867	5,8	16,8	5,8	16,1	30,7	10,2	14,5
Québec	2 643	5,4	15,5	6,8	21,1	28,9	10,4	11,7

Source : Statistique Canada, cat. 71-001, septembre 1983.

[190]

On peut remarquer qu'au Canada, 55,4% des personnes occupées travaillent 40 heures et plus, contre 51% au Québec, soit dans les deux cas plus de la moitié de ceux qui ont un emploi.

Il serait donc tout à fait normal, dans un premier temps d'*uniformiser* les conditions de travail en termes de durée de la semaine, ramenant tout le monde à 35 heures. Il faut aussi penser aujourd'hui à la nécessité de réduire encore la semaine de travail pour atteindre, à moyen terme, les 32 heures. Il ne faudrait pas que, à l'instar des 40 heures, les 35 heures de travail par semaine deviennent une limite dans le phénomène progressif et nécessaire de la réduction des heures de travail.

Quel serait l'effet sur l'emploi de cette réduction de la semaine de travail ?

Au Québec, en septembre 1983, 2 643 000 personnes avaient un emploi. De ce nombre, environ 70% travaillent plus de 35 heures (voir le tableau 1), soit 1 850 000. En considérant que 40 heures par semaine représente la moyenne de travail de cette catégorie d'emploi, on libérerait 5 heures de travail par personne occupée en passant à 35 heures. Il

manquerait donc 14,3% (5/35) d'heures de travail pour maintenir la production au même niveau. Ainsi, cette réduction de la semaine pourrait créer 377 950 emplois *si aucun autre facteur ne change*.

Or, selon des études menées aussi bien par l'Institut syndical européen que par des auteurs officiels ⁹, il semble que *la moitié de la réduction de la durée du travail est compensée par des gains de productivité*. Ces gains proviennent, entre autres, d'un accroissement du rythme de travail, une diminution de l'absentéisme, une réorganisation du travail où les périodes les moins productives disparaissent... Ainsi, il faut ramener *la création de postes de travail à temps plein à 189 000* avec la réduction de la semaine de travail à 35 heures. Encore faudrait-il remplir un certain nombre de conditions pour s'assurer que cette création d'emplois soit effective. En effet, la réduction du nombre d'heures de travail par semaine peut s'accompagner de modifications au niveau des charges de travail, des cadences et de la technologie. Ces modifications peuvent annuler les effets de cette réduction. Ce qui est déterminant pour qu'une telle mesure donne les effets sur l'emploi, c'est la possibilité pour les travailleuses et les travailleurs (et leurs syndicats) de *contrôler toutes les dimensions de l'organisation du travail*. De même, il faut s'assurer que cette diminution de la semaine de travail ne favorise pas le développement de formes de travail précaire : temps partiel, temporaire, sous-traitance, etc. Finalement, il faut remarquer qu'une réduction graduelle et lente de la durée du travail n'a pas le même effet qu'une diminution de la même ampleur, mais subite et générale. Dans ce cadre, il est bon de souligner que les modalités d'application de la réduction à 35 heures doivent conjuguer *l'obligation*, pour éviter l'accroissement des disparités, et la *souplesse*, pour tenir compte des réalités des différents secteurs et des entreprises ¹⁰. Par exemple, une loi sur la réduction de la semaine de travail devrait permettre un délai de quelques années pour la mise en application de la mesure. Toutefois,

⁹ Voir E. Denison, *Why Growth Rates Differ ? Postwar Experience in Nine Western Countries*, The Brookings Institution, Washington, 1967, ch. 6 ; E. Malinvaud, « Une explication de l'évolution de la productivité horaire de travail », in *Économie et statistique*, n° 48, septembre 1973.

¹⁰ Sur l'analyse des différentes expériences de réduction généralisée du temps de travail, voir Yves Barou et Jacques Rigaudiat, *Les 35 heures et l'emploi*, La documentation française, 1983, ch. 4-5 ; Thomas Cutsem, « La réduction du temps de travail : 1921, 1936, 1983 », in *Contradictions*, n° 35, p. 119.

l'introduction de cette amélioration devrait se réaliser *d'un [191] seul coup* au niveau de l'entreprise, de manière à ce que le processus de production ne soit réorganisé qu'une seule fois et qu'il puisse être effectivement contrôlé par les travailleuses et les travailleurs.

L'augmentation des congés

Dans ce cadre, la première mesure à envisager est évidemment *l'allongement des congés annuels*. Sur ce plan, le Québec et le Canada font figure de retardataires puisque les travailleuses et les travailleurs de la plupart des pays européens ont obtenu depuis longtemps le mois de vacances. Au Québec, la quatrième semaine de vacances a été obtenue par les syndiqués du secteur public lors des négociations de 1976. Il faut noter qu'il reste plusieurs centaines de milliers de travailleurs qui, après plusieurs années de service, en sont encore au niveau de la loi 126, c'est-à-dire deux semaines de vacances après un an de travail. Un document de la CEQ ¹¹ évaluait à 96 000 *le nombre d'emplois créés* au Québec par la généralisation du mois de vacances. On n'y tenait cependant pas compte des possibilités de gain de productivité qu'une telle mesure pourrait entraîner. Il faut reconnaître que la marge de manœuvre qu'une telle revendication laisse aux entreprises est moins grande à condition que les travailleurs obtiennent *une plus grande liberté de choix* dans la période d'allongement des vacances. On comprend facilement qu'ajouter une journée de congé (ou une semaine) durant la période des fêtes n'a pas le même effet qu'en pleine période de production.

On peut aussi penser *accroître le nombre de congés mobiles et uniformiser le nombre de congés statutaires*. On sait qu'un certain nombre d'employeurs (du secteur privé et du secteur public) ferment leurs portes lors de journées qualifiées de fête légale ou de jours fériés. Ce ne sont en fait que des pratiques qui font partie des politiques des entreprises, de coutumes régionales ou de conventions collectives mais elles ne sont pas prescrites par loi. On peut donc penser qu'en augmentant le nombre de congés légaux, en uniformisant la situation et en permettant aux employés de les prendre quand bon leur semble, on pourrait dégager du temps de travail pour créer un certain nombre d'emplois.

¹¹ CEQ, *Enjeux et riposte*, septembre 1981.

Comme le montre le tableau 2, seulement 25% des employés ont plus de 12 jours de congés, dans la région métropolitaine.

Tableau 2
Nombre de jours de congé observés en moyenne

Empl. payés à l'heure	% Entreprises	% Empl.
8 jours ou moins	5.3	1.0
9 jours	9.9	11.9
10 jours	12.6	2.2
11 jours	25.8	35.1
12 jours	28.5	22.7
Plus de 12 jours	17.9	27.5

Personnel de bureau	% Entreprises	% Empl.
8 jours ou moins	4.3	0.8
9 jours	12.9	2.9
10 jours	21.1	6.4
11 jours	29.7	42.9
12 jours	20.3	22.7
Plus de 12 jours	11.6	24.4

Source : Chambre de commerce de Montréal

[192]

On peut aussi penser à *d'autres formes de congés* pour réduire la durée du travail ; par exemple, des congés de formation, l'attribution de jours de congés additionnels en fonction de l'ancienneté, etc.

L'effet sur l'emploi de l'augmentation des congés peut être évalué à environ 100 000 postes, mais le principal avantage réside sûrement dans l'amélioration des conditions de vie.

La réduction des heures supplémentaires

La réduction, et si possible l'élimination, des heures supplémentaires apparaît comme un type de réduction du temps de travail susceptible d'avoir des effets positifs sur l'emploi. En effet, qu'il s'agisse d'une pratique systématique ou occasionnelle, que cela soit dû à des carences dans l'organisation et dans la planification du travail ou à des événements imprévus, les heures supplémentaires ont un caractère de nécessité pour l'entreprise.

En d'autres termes, si elles ne sont pas effectuées par une personne donnée, une autre devra le faire. Et cela représente beaucoup de temps de travail. En 1978, chaque employé canadien effectuait 45 heures de temps supplémentaire par année, c'est-à-dire, plus d'une semaine de travail. Pour les ouvriers, cette moyenne grimpait à 77 heures, soit plus de deux semaines de travail de 35 heures ¹² !

Ainsi, en éliminant le temps supplémentaire, cela permettrait, dans les meilleurs conditions, de créer 63 000 emplois au Québec et 228 000 au Canada. D'ailleurs, des expériences ont déjà démontré l'effet bénéfique d'une telle mesure sur l'emploi. Par exemple, au port de Montréal, les syndiqués ont décidé l'automne dernier de ne plus effectuer de temps supplémentaire au service de l'expédition. Cette décision a permis la création de 20 postes à temps plein. Dès le printemps prochain, ils prévoient arrêter d'en faire à la réception des marchandises. Cela permettra de créer 20 autres postes à temps plein. Actuellement environ 300 personnes travaillent au port.

¹² CCM (CSN), *op. cit.*, p. 81.

En période de mises à pied massives, l’élimination du temps supplémentaire permet de manifester concrètement la solidarité qui peut exister entre syndiqués. Refuser de faire des heures supplémentaires, c’est peut-être sauver l’emploi de son camarade de travail et, à terme, préserver le sien.

De toute façon, la réduction des heures de travail supplémentaire est toujours nécessaire, compte tenu des méfaits qu’elles provoquent sur la santé et la sécurité de travailleuses et des travailleurs. D’ailleurs, lorsque le temps supplémentaire ne peut être éliminé pour des raisons liées au type de production, il est toujours préférable de la *compenser en temps libre* aussi bien du point de vue de l’emploi que de celui de la qualité de la vie.

D’autres mesures sont possibles

Il existe d’autres moyens pour réduire la durée *effective* du travail. L’un d’eux est de prendre en considération le temps pour se rendre au travail, les périodes de repos et de [193] dîner comme du temps travaillé. Un autre est d’abaisser l’âge de la retraite et de négocier de nouvelles formules pour faciliter le passage de la vie au travail à la retraite. Pour ce faire, il faut assurer ceux et celles qui se retirent de ne pas diminuer leur niveau de vie. Cela signifie une augmentation importante des pensions. Au plan de la négociation collective, il est possible de négocier des formules de retraite progressive ou de retraite partielle, moyennant la réduction des heures de travail sans perte de salaire.



Pour la réduction du temps de travail avec pleine indemnisation

Comme on vient de le voir, les différentes formes de réduction de la durée du travail, si elles s'effectuaient dans les meilleures conditions sous contrôle des travailleurs, pourraient amener *à la création d'environ 352 000 postes à temps plein*. Cela permettrait de réduire considérablement le nombre de sans-emploi. Dans ce sens, la réduction du temps de travail est un élément important de la lutte pour le droit au travail, si on tient compte du fait qu'il y avait 382 000 chômeurs officiels au Québec en septembre dernier.

Est-ce que cela signifie que les mesures proposées feraient disparaître le chômage ? Malheureusement non !

Parce que de nombreuses personnes ne cherchant plus d'emploi, étant donné les conditions du marché du travail, retourneraient dans la population active. C'est ce qu'on pourrait qualifier *d'effet d'appel*. Il faut aussi ajouter que certains postes à temps plein seront occupés par des gens actuellement à temps partiel, diminuant par le fait même l'effet de ces mesures sur le chômage.

Ainsi, on peut considérer que pour *réduire le chômage d'une personne, il faut créer deux emplois* ¹³. À l'aide des différentes formes de réduction du temps de travail, le taux de chômage passerait de 12,6% à 4,9% de la population active (septembre 83), ce qui est encore trop élevé. C'est pourquoi il faut coupler cette politique avec d'autres favorisant l'emploi : restructuration de l'économie, investissements publics, etc.

¹³ Yves Barou et Jacques Rigaudiat, *op. cit.*, p. 44.

*Reste une question :
celle de la compensation salariale.*

Les différentes formes de réduction du temps de travail proposées augmenteraient la masse salariale d'environ 7 milliards de dollars en prenant comme base de calcul le salaire moyen au Québec, soit 18 500 \$¹⁴. Si on compare ce chiffre avec le coût économique du chômage, soit environ 20 milliards de dollars¹⁵, on voit que la mise en œuvre de cette politique de réduction sans perte de salaire présente des avantages économiques évidents pour la société. Il n'en va pas nécessairement [194] de même du point de vue des entreprises individuelles. Aussi faudra-t-il imaginer un mécanisme qui tienne compte à la fois de la réalité des différents secteurs de l'économie et de la nécessité de ne pas créer de disparités parmi les salariés.

Dans ce sens, la position du dernier congrès de la FTQ ne nous semble pas valable. Laisser à chaque syndicat la négociation de l'indemnisation de salaire revient, dans les faits, au nom du « réalisme économique », à favoriser les secteurs les plus forts au détriment des plus faibles aussi bien du point de vue syndical qu'économique. À notre avis, la pleine compensation salariale doit s'appliquer uniformément à tous les secteurs d'emploi. Par contre, on pourrait imaginer qu'un organisme apparenté à la Caisse de stabilisation de l'emploi¹⁶ revendiquée par les centrales syndicales puisse, à certaines conditions, aider des entreprises à amortir les problèmes de trésorerie que pourrait leur occasionner l'accroissement des dépenses en salaires et en équipement. Cette Caisse pourrait tirer ses fonds d'un impôt sur le chiffre d'affaires des entreprises.

Il faut se rendre à l'évidence, l'arsenal des politiques traditionnelles a fait long feu. La réduction du temps de travail doit devenir un élément central dans la lutte contre le chômage et un moyen privilégié pour

¹⁴ François Moreau arrive au même chiffre par une autre méthode dans son article « Les 35 heures ; pour la relance de l'économie », in *Conjoncture*, n° 4, automne 1983.

¹⁵ Pour la méthode de calcul de ces coûts, voir Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon, *Le Plein-emploi, pourquoi ?*, IRAT, 1982, ch. 3.

¹⁶ Pour une description du rôle d'une telle Caisse, voir CCM (CSN), *op. cit.*, p. 83-85.

améliorer la qualité de la vie. Il est clair qu’à court terme, une telle mesure ne permettra pas une croissance économique forte. Mais de toute façon, nos économies occidentales, empêtrées dans une profonde crise structurelle, sont bien incapables de générer de forts taux de croissance. Par contre, cette faible croissance pourra s’accompagner du *maintien du pouvoir d’achat des salariés et d’une diminution du chômage*, donc des coûts sociaux et économiques qui lui sont afférents. Globalement, la société s’en trouvera mieux.

Il faut être conscient que pour apporter des effets positifs sur l’emploi, la réduction de la durée du travail implique des « sacrifices ». Pour les salariés, elle signifie, pour un temps, une faible croissance du pouvoir d’achat mais pas, comme l’affirme le Conseil du patronat, des baisses de salaires ¹⁷. Il faut voir la réduction avec pleine indemnisation salariale comme une anticipation de l’évolution des salaires que l’on pourrait normalement attendre. En d’autres termes, *les salariés échangent des gains potentiels de pouvoir d’achat contre de l’embauche et du temps libre*.

Quant aux entreprises, elles verront leurs coûts de production s’alourdir temporairement, mais beaucoup moins qu’on peut le penser à première vue. En effet, il faut mettre dans la balance les gains de productivité liés à la réduction du temps de travail elle-même et les possibilités d’une plus grande souplesse dans l’utilisation de l’équipement.

Il est tout de même possible qu’une augmentation des coûts de production, même faible, puisse avoir des effets négatifs sur la compétitivité de certaines entreprises. Une telle éventualité n’est pourtant envisageable que si le Canada (et le Québec) est le seul pays industrialisé à réduire la durée du travail. Or, à l’heure actuelle, le débat sur la réduction du temps de travail est présent dans tous les pays occidentaux, [195] plusieurs ayant déjà accompli des pas importants dans ce sens.

¹⁷ Denis Beauregard, « Se rendre à l’évidence : deux et deux font quatre », in *Le Devoir*, 18 août 1983.

NOTES

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

**Nous voulons
la journée de 8 heures
sans diminution
de salaires**

TRAVAILLEURS !

Si vous désirez profiter des joies de la famille et de la vie ;

Si vous voulez un peu plus de bien-être et de liberté ;

Si, las des longues journées de travail, vous voulez voir diminuer votre joug afin de vous instruire et de vous éduquer ;

Si, enfin, vous êtes d'avis de diminuer le chômage meurtrier auquel vous êtes tous contraints :

Préparez-vous à mettre en application la journée de 8 heures pour le 1^{er} mai 1906.

Souvenez-vous que l'on n'obtient que ce que l'on impose.

**8 heures de travail
heures de loisirs
heures de repos**

L'Ouvrier syndiqué et son patron

[196]

