

Le travail à temps partiel **Part-time Employment: An Overview**

Pierrette Sartin

Volume 36, numéro 2, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029152ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029152ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Sartin, P. (1981). Le travail à temps partiel. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(2), 307–324. <https://doi.org/10.7202/029152ar>

Résumé de l'article

L'auteur définit et examine la notion de travail à temps partiel et en présente les différentes implications.

Le travail à temps partiel

Pierrette Sartin

L'auteur définit et examine la notion de travail à temps partiel et en présente les différentes implications.

Considéré par certains comme un élément positif de l'amélioration des conditions du travail et de la qualité de la vie, au point que, pour la première fois en France, une loi — celle de 1973 relative à l'amélioration des conditions du travail — a introduit cette formule de travail dans un cadre juridique, considéré par d'autres et notamment par les syndicats comme une forme d'emploi marginale, le travail à temps partiel a connu au cours de ces trois dernières décennies une expansion régulière dans la plupart des pays industrialisés. Au Canada, l'accroissement, selon les statistiques du BIT, a été de 55% entre 1966 et 1977. Aux États-Unis entre 1954 et 1977, le nombre de salariés non agricoles employés à temps partiel a triplé tandis qu'en Australie, ses effectifs augmentaient de 138% entre 1964 et 1968.

La situation est sensiblement la même dans les pays de l'Europe de l'Est où 30% de la main-d'oeuvre féminine totale de la République démocratique allemande travaille sur ce mode.

Selon les statistiques les plus récentes du BIT, les travailleurs à temps partiel seraient plus de 11 millions aux États-Unis; plus de 9 millions dans les pays de la Communauté économique européenne (CEE); 2.4 millions au Japon et 1.3 million au Canada.

Fait plus significatif encore, le travail à temps partiel représente 25% de l'emploi en Suède; entre 15 et 20% en Australie, au Danemark, au Royaume Uni; entre 10 et 15% au Canada et aux États-Unis; entre 5 et 10% en RFA, en France, en Italie et aux Pays-Bas.

UNE DÉFINITION PRÉCISE

Mais il importe avant tout de bien distinguer trois notions qui sont très différentes: celle du travail à mi-temps, celle du travail à temps partiel qui peut être plus ou moins que le mi-temps et celle du travail occasionnel ou temporaire qui est généralement un travail à temps complet mais pour une durée limitée.

• SARTIN, Pierrette, Commissariat au plan d'équipement et de productivité, Paris.

Dans un rapport publié en 1963 sur «le travail des femmes dans un monde en évolution», le BIT, tout en indiquant qu'il n'y a pas de définition généralement acceptée de l'emploi à temps partiel, considère comme tel «le travail accompli régulièrement et volontairement pendant un nombre d'heures journalier ou hebdomadaire, sensiblement plus court que la durée du travail normal».

Il semble que l'on puisse accepter cette définition qui introduit la notion d'une *situation permanente* et d'un *choix volontaire* (ce qui exclut le travail à horaire réduit par suite du chômage) et le différencie des autres formes de travail, telles que le travail occasionnel ou saisonnier¹.

LES PERSONNES CONCERNÉES

Sur le marché du travail à temps partiel, les femmes prédominent. Leur pourcentage varie de 70 à 90% selon les pays et parmi elles, une très forte proportion de femmes mariées. De 70 à 80% selon les pays. On trouve aussi parmi elles un grand nombre de veuves ou de divorcées bénéficiant d'une pension alimentaire. Disposant de ressources indépendantes de leur travail, l'emploi à temps partiel leur fournit un complément de ressources en évitant de trop hauts revenus qui alourdiraient leur charge fiscale.

Mais les femmes ne sont pas les seules personnes concernées par ce mode de travail et il est dangereux de considérer le travail à temps partiel comme l'apanage des seules femmes. En réalité, il concerne beaucoup de travailleurs et notamment:

- a) *Les handicapés*, car il leur permet de réduire la durée de l'effort demandé ce qui est préférable aux «ateliers protégés» tels que ceux existant en France qui aboutissent à faire de cette main-d'oeuvre une main-d'oeuvre marginale et sous-payée. Il permet aussi à ceux qui ont eu une interruption prolongée d'activité de se réinsérer dans la vie professionnelle.
- b) *Les étudiants et les jeunes* qui s'orientent principalement, semble-t-il, vers le travail occasionnel de vacances et progressivement vers des types

¹ Dans son ouvrage *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Gérard DION établit des distinctions lorsqu'il définit «emploi à temps partiel»: Occupation exercée de façon régulière et volontaire pendant une durée sensiblement plus courte que la durée normale des heures de travail. On note trois caractéristiques principales de ce type d'emploi: il doit être effectué de façon régulière, c'est-à-dire stable, ce qui le distingue du travail occasionnel ou saisonnier; il doit être volontaire, c'est-à-dire qu'il doit correspondre au désir du titulaire et non lui être imposé par les conditions économiques; sa durée doit être sensiblement inférieure à celle des heures normales de travail. Pour fin de statistiques, au Canada, on considère comme emploi à temps partiel, tout emploi qui est volontairement de moins de trente-cinq heures par semaine.

de temps partiel compatibles avec leurs obligations universitaires. Il concerne aussi les jeunes qui supportent mal au début de leur entrée dans la vie professionnelle, la longueur de la journée de travail. Pour ces deux catégories, le travail à temps partiel est préférable aux «petits métiers» ou aux travaux d'appoint comme le *baby sitting*, qui ne leur apportent aucune expérience professionnelle valable.

- c) *Les personnes âgées.* Les recherches faites par le Comité de la main-d'oeuvre et des Affaires sociales de l'OCDE ont mis en évidence le fait que, pour les personnes âgées, le temps partiel représentait une étape nécessaire au maintien de l'équilibre physiologique et psychologique, une transition entre la suractivité de la vie professionnelle et l'inactivité de la retraite et le moyen de demeurer dans la vie active même lorsque l'âge, en diminuant les forces, les empêche d'assumer toutes les charges d'un emploi à temps complet.

Les analystes du BIT notent depuis ces dernières années une tendance à l'augmentation du nombre des jeunes et des personnes âgées travaillant à temps partiel. C'est ainsi qu'aux États-Unis, en 1977, les jeunes de moins de 25 ans représentaient 47% des travailleurs occupés à temps partiel et dans les pays de la Communauté européenne, 53.4% des hommes occupés à temps partiel avaient plus de 55 ans. Ce pourcentage continue à augmenter.

- d) *Les hommes.* À part ceux qui appartiennent aux catégories ci-dessus, peu d'hommes jusqu'ici ont eu recours au temps partiel. Les chômeurs, las de chercher vainement un emploi, préfèrent en général le travail temporaire et tandis que, de nombreuses femmes de chômeurs cherchent à entrer sur le marché du travail, à temps partiel ou à temps complet.

Cependant, il faut noter un phénomène nouveau: on trouve de plus en plus de travailleurs à temps partiel parmi les gens de tous âges qui préfèrent travailler moins pour avoir davantage de loisirs, fut-ce au détriment de leurs revenus.

LES SECTEURS CONCERNÉS

La plupart des emplois à temps partiel se trouvent dans le secteur des services (plus des deux tiers dans les pays de la CEE); mais aussi dans l'agriculture et dans certaines industries.

Dans l'ensemble, le secteur industriel paraît peu intéressé par le travail à temps partiel. Dans les entreprises qui le pratiquent, cette forme d'emploi ne porte que sur un petit nombre de salariés, souvent quelques unités. Dans

certaines pays, comme la France, rares sont les entreprises qui embauchent des travailleurs à temps partiel de façon permanente. Elles emploient en revanche beaucoup de personnel intérimaire.

En revanche, les entreprises de service, comme les entreprises publiques et para-publiques, sont plus ouvertes aux travailleurs à temps partiel. L'embauche y est permanente plutôt qu'accidentelle et dépasse souvent dix salariés. Elles emploient aussi moins de travailleurs temporaires.

Cet emploi toutefois n'est pas généralisé et on le rencontre le plus souvent dans le secteur de la distribution et surtout dans le commerce où la relation vendeur-client n'est pas personnalisée, les groupes scolaires, les hôpitaux et dans les services comme les entreprises de nettoyage.

Si le travail à temps partiel se développe, même dans les pays comme la France où il est peu répandu et où il n'avait aucune considération officielle, c'est en raison des avantages qu'il présente.

S'il ne se développe pas davantage et si les employeurs comme les syndicats et un grand nombre de salariés choisissent le temps complet, c'est en raison des dangers et des inconvénients que rencontrent presque toujours ceux qui pratiquent le temps partiel.

Certaines entreprises, en France, le pratiquent de longue date et avec bonheur. Citons les plus connues comme la télémécanique ou les laboratoires Servier et dans le secteur de la distribution la quasi totalité des Grands Magasins.

Dans les laboratoires Servier (produits pharmaceutiques), le personnel, à l'exclusion des cadres, est engagé avec un contrat à temps plein; mais il peut à volonté choisir de travailler à temps partiel, puis reprendre le temps plein, s'il le désire et quand il le désire. Chacun décide dans la dernière semaine du mois les périodes au cours desquelles il désire avoir des horaires réduits. Bien que cet exemple soit une réussite et malgré la grande souplesse du système, trente personnes seulement sur les 450 renouvellent une demande de temps partiel chaque mois.

Mais deux remarques préliminaires s'imposent: tout d'abord, le problème du temps partiel doit s'inscrire dans un cadre beaucoup plus vaste que celui du suremploi et de la pénurie de main-d'oeuvre. Ce cadre, c'est celui de l'utilisation optimale du potentiel de travail et de capacités d'une masse de travailleurs et de travailleuses aujourd'hui improductifs, faute de trouver des horaires compatibles avec leurs contraintes (santé, famille, etc.).

Sur le strict plan de l'économie, cette meilleure utilisation de toutes les énergies disponibles est souhaitable: elle permettra de réaliser un meilleur équilibre des charges entre ceux qui produisent et ceux dont l'entrée dans la

production est retardée par l'allongement de la scolarité, ou ceux qui, ayant pris leur retraite, ne produisent plus et sont de ce fait à la charge complète de la collectivité.

Mais le travail n'est pas seulement utile à la production: il a une utilité plus grande qui est de permettre précisément cette meilleure intégration de l'homme à la société et de développer la personnalité de l'individu. Jusqu'à ces dernières années, l'homme travaillait pour subsister; il travaille maintenant pour vivre, c'est-à-dire pour réaliser le plein équilibre de sa personne.

Le travail à temps partiel, s'il est bien compris et bien utilisé, permettrait à beaucoup de femmes de développer leurs qualités profondes et de les mettre au service du pays, pour le plus grand bien de tous. Il éviterait aux handicapés et aux travailleurs âgés d'être traités en exclus.

En outre, s'il est souhaitable que le travail à temps partiel ne soit pas envisagé seulement comme une forme du travail féminin, il faut cependant considérer que ses avantages et ses inconvénients ne sont pas les mêmes pour toutes les catégories concernées.

LES AVANTAGES DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Pour les étudiants, par exemple, le travail à temps partiel, même s'il est exercé régulièrement, ressemble beaucoup encore au travail occasionnel. Leurs études terminées, les étudiants exerceront généralement un autre métier, dans une spécialité qui exigera des aptitudes diverses et sera sanctionnée par un salaire très différent de celui de leur premier emploi. La «validation» pour la retraite de ces années de travail ne revêtira pas pour eux l'importance qu'elle revêt pour le chercheur qui, lui, consacra la quasi totalité de sa vie à la recherche, et, de ce fait, aura besoin d'être assuré contre les risques de licenciement ou contre les aléas de la vieillesse. De même, pour les artistes, les travailleurs saisonniers et quelques autres catégories de travailleurs.

Les problèmes qui vont se poser à l'employeur seront très différents aussi selon qu'il s'agira de travailleurs relativement jeunes ou de travailleurs âgés, incapables de «tenir les cadences» dans le cas de travaux à la chaîne et incapables trop souvent de se «former» rapidement à d'autres emplois plus en rapport avec leurs aptitudes ou difficiles à intégrer dans une équipe.

Différents aussi les problèmes selon qu'il s'agira d'établir les bases d'un travail à temps partiel pour des cadres, des collaborateurs supérieurs ou pour des manoeuvres, pour des employés ou des ouvriers, etc.

Différents enfin selon que le temps partiel s'appliquera au commerce, aux emplois tertiaires, aux professions libérales ou à l'industrie et, dans l'industrie même, aux postes de production ou aux services.

C'est sans doute dans sa complexité même, qui fait que le travail à temps partiel ne se présente pas comme un problème unique et facile à cerner mais plutôt comme une mosaïque de problèmes particuliers, qu'il faut chercher une des raisons de l'insuccès de cette formule.

Bien qu'ils soient peu attirés par le temps partiel, les *employeurs* reconnaissent néanmoins qu'ils y trouvent quelques avantages tels que:

- a) la possibilité de disposer d'une réserve de personnel pour faire face à un surcroît d'activité au moyen d'un allongement des horaires des travailleurs à temps partiel;
- b) un meilleur aménagement des horaires de travail selon les besoins de l'entreprise;
- c) la satisfaction du personnel qui bénéficie ainsi d'horaires plus souples;
- d) une réduction de l'absentéisme.

Pour la plupart des femmes mariées ayant des obligations familiales, un emploi à temps partiel est souvent le seul moyen qui permette à la famille d'avoir un revenu décent ou d'améliorer le bien-être matériel du foyer, tout en conservant assez de temps pour satisfaire aux obligations extra-professionnelles qui leur incombent.

Toutefois, le travail à temps partiel ne résout pas entièrement les problèmes de la garde des enfants ou, de façon plus générale, leur éducation. Les femmes actives le considèrent cependant comme un important facteur propre à concilier des obligations contradictoires.

Il faut noter que, pour les femmes, la possibilité, grâce au travail à temps partiel, de développer sa formation, sa culture personnelle ou ses loisirs ne vient qu'après l'intérêt porté aux problèmes familiaux.

D'autres femmes désirent garder une marge d'indépendance financière ou utiliser leur formation reçue, ou simplement élargir leur horizon. Le travail domestique requiert moins de travail qu'autrefois et, au moins chez les jeunes couples, le mari participe davantage qu'autrefois aux travaux ménagers.

Pour les étudiants et les personnes âgées, le travail à temps partiel correspond à un besoin financier réel alors que la plupart d'entre eux manquent soit de temps, soit de forces nécessaires à un emploi à temps plein, en supposant pour ces derniers que leur âge leur permette d'en trouver un.

INCONVÉNIENTS ET DANGERS

Mais en dépit des avantages qu'il présente, le travail à temps partiel se heurte à la méfiance des travailleurs et des employeurs et soulève de nombreuses doléances. Dans la plupart des pays de la CEE, les entreprises, particulièrement celles du secteur privé, limitent l'embauche à temps partiel. Pour justifier cette attitude, elles se retranchent derrière un certain nombre d'obstacles, légaux, techniques, organisationnels et psychologiques.

LES OBSTACLES LÉGAUX

Pour l'employeur, à quelques variantes près, selon le pays considéré, deux personnes à temps partiel, même si elles ne font que le travail d'une seule, représentent bien deux unités, ce qui peut devenir contraignant chaque fois que l'on se trouve devant la notion de seuil. En France, par exemple, les Comités d'entreprises ne sont créés que dans les entreprises de 50 personnes ou plus. Nombreux sont les employeurs qui souhaitent échapper à cette contrainte et limitent leur personnel à 49. Si deux travailleurs à temps partiel comptent pour deux unités, le seuil est vite dépassé. De même, les services médicaux et certains services sociaux sont proportionnels au nombre de travailleurs quelle que soit la durée de leur travail.

Les législations du travail ont généralement été établies pour des travailleurs à temps complet et, sauf de rares exceptions, elles ne prévoient pas de dérogations spéciales pour l'emploi à temps partiel. On se trouve devant la difficulté de faire, pour quelques milliers de personnes, des entorses à une législation cohérente qui a été faite pour des millions de travailleurs.

Mais ces obstacles ne sont pas insurmontables. Si le travail à temps partiel se développe et si les gouvernements souhaitent qu'il en soit ainsi, il leur faudra envisager d'aménager la législation pour donner au travail à temps partiel un cadre juridique. C'est ce que la France a commencé à faire en modifiant la législation sur la sécurité sociale et sur certains impôts, afin que les charges des employeurs pratiquant le temps partiel ne se trouvent pas alourdis.

OBSTACLES TECHNIQUES ET ORGANISATIONNELS

À ces obstacles légaux s'ajoutent pour l'employeur un certain nombre d'obstacles techniques et organisationnels. Les employeurs lui reprochent, en effet, d'alourdir les frais de personnel, les charges sociales, la gestion du personnel, et de compliquer les tâches des services administratifs en mul-

tipliant les problèmes d'affectation de poste, de délimitation des tâches, de détermination des horaires, etc., surtout quand le travail à temps partiel n'est pas le même pour tous les travailleurs de l'entreprise (demi-journées pour les uns; deux ou trois jours à temps complet pour les autres, demi-équipes de 4 heures, etc.).

- a) Dans le secteur des services, 24⁰⁰% des entreprises françaises enquêtées estiment que «la continuité du service» impose des travailleurs à temps plein pour favoriser le contact entre les clients et les vendeurs, les malades et l'infirmière, etc. Mais dans les pays comme la Grande-Bretagne et le Canada où de nombreuses infirmières travaillent à temps partiel, cela ne semble pas avoir créé d'obstacles insurmontables. La Grande-Bretagne et les États-Unis ont même pu, grâce au développement du travail à temps partiel, résoudre en partie il y a quinze ans leur pénurie de personnel.

C'est surtout en Grande-Bretagne que l'on trouve des femmes employées à temps partiel dans le secteur industriel (textile, produits alimentaires, tabacs, construction mécanique, métallurgie, chimie). En Suède, seuls certains secteurs très déterminés et limités de l'industrie les emploient (textile et habillement entre autres). Dans l'industrie et surtout dans les postes de production, ce mode de travail peut en effet présenter plus d'inconvénients que d'avantages. Certains employeurs soutiennent que le travail à temps partiel ne se justifie que dans les tâches d'exécution. Dans d'autres entreprises, le travail posté en équipes semble être une contrainte qui freine le développement du travail à temps partiel. En règle générale, l'industrie doit adopter ses horaires à son mode de production.

- b) La surveillance et la dispersion des responsabilités posent d'autres problèmes techniques. Quand deux séries de travailleurs se succèdent au même endroit, il est difficile, en cas de négligence, d'établir les responsabilités. Chacun impute la faute à l'autre; chacun compte aussi sur l'équipe suivante pour entretenir les machines. Et l'on doit, pour pallier ces inconvénients, renforcer le contrôle, ce qui augmente les frais.
- c) La surveillance de deux catégories de travailleurs travaillant sur un mode différent, pose des problèmes très différents de la surveillance habituelle et exige un personnel qui doit être recruté, formé et rémunéré en fonction de cette tâche particulière.

Il ne s'agit pas là de difficultés mineures. Sans doute cette dispersion des responsabilités est-elle moins grave dans certains emplois (vendeuses, par exemple, ou sténodactylographes) que dans d'autres (comptables, postes de production dans l'industrie, etc.). Mais tous les pays qui

ont pratiqué le temps partiel ont rencontré ces mêmes problèmes et il ne semble pas qu'aucun les ait résolus de manière satisfaisante.

- d) Il est aussi très difficile de trouver un horaire qui convienne à tous les travailleurs à temps partiel. Ceux-ci se plaignent d'horaires incommodes ou irréguliers (le soir, les fins de semaine, les jours fériés) qui désorganisent leur vie de famille. C'est le cas en particulier pour les femmes qui ont des responsabilités familiales. Les horaires posent moins de problèmes à d'autres catégories de travailleurs.
- e) Enfin, la multiplication des travailleurs à temps partiel risque d'augmenter sensiblement le temps d'adaptation des individus au travail, d'entraîner une baisse de la productivité et de rendre plus coûteuse leur formation spécifique. Un rapport fait par l'Institut de Cologne indique que s'il faut quatre semaines par exemple pour former une travailleuse à temps plein, il en faut huit pour former une travailleuse à temps partiel. Aussi les employeurs ont-ils tendance à n'accepter pour ce genre d'emploi que des femmes qualifiées et possédant déjà une certaine pratique.

Toutefois, il ne faut pas juger ce mode de travail d'un point de vue fragmentaire, mais considérer le rapport entre la dépense totale de salaires et le rendement économique final.

LES OBSTACLES PSYCHOLOGIQUES

Ils sont nombreux et ils aggravent les difficultés de la surveillance. Les chefs d'entreprise se plaignent de la difficulté d'établir une collaboration entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel. Les uns envient les salaires des travailleurs à plein temps et ceux-ci envient le temps libre des autres et leur moindre fatigue. Il en résulte des jalousies, des sentiments d'envie qui s'aggravent quand les travailleurs à temps plein reçoivent des primes, avantages et participations diverses qui entrent rarement dans le salaire des autres. À l'opposé, quand une partie du salaire dépend de la production, les travailleurs à temps partiel étant moins fatigués travaillent plus vite que les autres et gagnent parfois les deux tiers des salaires des travailleurs à temps plein. La maîtrise a parfois tendance aussi à exiger des travailleurs à temps plein le même rythme de travail que des travailleurs à temps partiel et les premiers reprochent aux seconds de «gâcher le métier».

Les employeurs redoutent les querelles et les brouilles qui surgissent entre les deux groupes et qui compliquent la tâche de la maîtrise.

Ce manque de collaboration est pour les employeurs une source de grandes difficultés. Ils se plaignent du manque de motivation des travail-

leurs à temps partiel et s'attendent, l'expérience de ceux qui ont tenté cette formule aidant, à une baisse de la productivité du travail. En raison de leur faible temps de présence, les travailleurs à temps partiel se sentent moins concernés par la vie de l'entreprise et ne s'y intègrent pas.

Mais ces attitudes sont souvent imputables à l'employeur lui-même... En effet, de nombreux directeurs ont tendance à considérer le travail à temps partiel comme un expédient temporaire, fonction seulement des circonstances. Aux mieux le considèrent-ils comme un travail d'appoint, d'une part pour combler l'absentéisme, d'autre part, pour couvrir les jours difficiles (fins de semaine, fêtes, etc.).

Conçu sous cette forme, le travail à temps partiel se distingue à peine du travail temporaire, hormis la régularité de l'activité éventuellement stipulée dans le contrat de travail.

Dans la mesure où cette attitude conduit la direction à considérer ces travailleurs moins sérieusement que les autres, elle les empêche de constituer cette force de travail permanente qu'ils pourraient représenter.

Ces difficultés d'intégration se sont rencontrées dans tous les secteurs: dans l'industrie, dans le travail de bureau ou le commerce, dans le personnel infirmier. Elles avaient amené la Grande-Bretagne à mettre en place une politique spéciale d'accueil pour le personnel hospitalier, consistant en visites, invitation à des promenades communes avec les travailleuses permanentes, accueil de la famille, etc.

Quand les directions sont réticentes à organiser le travail à temps partiel sur des bases valables, les intéressés répondent par l'amateurisme. C'est un fait connu et prouvé par d'autres expériences que les salariés calquent leur attitude sur celle de la direction. La plupart des inconvénients invoqués par les employeurs existent réellement, à des degrés plus ou moins forts, mais ils sont plus souvent imputables à la façon dont ce travail est conçu et pratiqué qu'au travail lui-même.

Cet amateurisme se traduit, au dire des employeurs, par une instabilité et un absentéisme plus grands du personnel à temps partiel. Ils estiment que cela est dû au fait que le salaire ne représente pour eux qu'un appoint. Le «manque à gagner» ne constitue pas pour eux un obstacle vital. En revanche, plusieurs expériences ont révélé un taux d'absentéisme moindre et une stabilité inattendue et très élevée, allant en Grande-Bretagne jusqu'à 80% dans les équipes du matin et de l'après-midi, taux qui correspondent aux heures où les enfants rentrent de l'école.

Pour les travailleurs, la liste des doléances est plus longue encore. Il faut d'abord remarquer que pour le travailleur à temps partiel, le gain réa-

lisé ne constitue pas intégralement une ressource supplémentaire. Il faut en déduire les frais supplémentaires d'habillement, de transport, et pour les femmes mariées, les impôts qui s'ajoutent à ceux du mari, souvent aussi la perte de certains avantages sociaux, qui réduisent beaucoup pour le ménage l'intérêt économique du travail à temps partiel de la femme. Ces frais sont les mêmes que si le travailleur travaillait à plein temps et le salaire est réduit de moitié.

Le travail à temps partiel, au moins dans sa forme traditionnelle de quelques heures par jour, n'a d'intérêt que s'il peut s'exercer près du domicile. S'il demande une heure de trajet, cela fait une journée de 6 heures pour quatre heures de salaire et sur le plan strictement économique il n'est guère rentable.

Cet inconvénient disparaît en partie quand on peut pratiquer une formule de temps plein deux ou trois jours par semaine ou une semaine sur deux par exemple.

La difficulté de s'intégrer à la vie de l'entreprise est également ressentie par les travailleurs. Ils ont du mal à donner au personnel à temps partiel les tâches les plus ingrates qui ne sont compensées par aucun avantage pécuniaire ou autres dont bénéficient les travailleurs à temps plein.

Les travailleurs lui reprochent encore:

- de n'offrir que des emplois peu qualifiés souvent inférieurs à leurs aptitudes et à leur niveau de formation, ouvrant peu de perspectives de promotion. Actuellement, la majeure partie des emplois à temps partiel sont des postes d'exécution où le travail est assez répétitif et n'exige pas d'initiatives importantes.
- de représenter une charge de travail par unité de temps plus élevée que celle des travailleurs à temps plein dans la mesure où ils sont occupés lors des périodes d'intense activité.

Si certains travailleurs à temps partiel ont tendance à flâner, il arrive que certaines directions aient tendance à leur demander de fournir une somme de travail à peu près égale à celle des travailleurs à temps plein. Elles leur confient un service qui justifierait un plein temps sans leur donner les avantages de salaire et les garanties de ces travailleurs.

Cette pratique a donné lieu à des critiques et à des craintes, non seulement en France, mais en RFA et aux États-Unis; surtout dans les petites entreprises industrielles, peu compétitives, dans le commerce, l'artisanat, les professions libérales. Elle a du reste amené l'OIT à faire un certain nombre de recommandations et à préciser les conditions dans lesquelles ce travail devrait être organisé.

Les rivalités que redoutent les employeurs sont également redoutées par les travailleurs à temps partiel et surtout par les femmes. La coexistence de ces deux modes de travail leur est souvent préjudiciable. Celles qui travaillent à temps partiel peuvent généralement soutenir sans dommage pendant une durée de quatre heures par jour, par exemple, un rythme de travail que ne peuvent tenir celles qui travaillent huit à neuf heures. Aux yeux de la maîtrise, la production des travailleurs à temps plein paraît donc inférieure à ce qu'elle devrait être. Ou les travailleuses à temps plein se surmènent pour n'être pas mal considérées ou elles amènent celles qui travaillent à temps partiel à respecter les normes fixées dont elles craignent qu'elles ne soient relevées.

Ces travailleurs se plaignent en outre du silence des conventions collectives à leur égard ou tout au moins de l'insuffisance des dispositions destinées à améliorer leur sort et des difficultés qu'ils rencontrent pour remplir les conditions posées par les régimes sociaux en ce qui concerne la maladie, la retraite, etc.

LES SALAIRES

Une enquête faite en France par le Centre de recherches économiques sociologiques et de gestion (CRESGE) a montré que le degré de satisfaction de ces travailleurs dépendait en grande partie de la catégorie à laquelle ils appartenaient.

C'est ainsi que les *étudiants* travaillant à temps partiel se heurtent à la faiblesse relative des salaires et à la difficulté de les négocier avec l'employeur, car ils sont assez mal défendus sur le plan syndical. Ils se retrouvent aussi dans une situation particulièrement défavorable en ce qui concerne leur contrat de travail et ils se voient plus souvent que les étudiants à temps plein affectés à des postes essentiellement répétitifs et sans horaires variables.

Les travailleurs âgés n'ont plus les mêmes attentes en terme de carrière ou de promotion et leurs réactions, en face des conditions de travail qui leur sont faites sont moins souvent négatives. Mais les trois quarts d'entre eux n'ont pas de contrat de travail. Cependant, 67% d'entre eux (contre 51% chez les travailleurs à temps complet) éprouvent un intérêt moyen, fort ou très fort pour le travail dont ils retirent assez ou beaucoup de satisfaction. Ils se montrent en général satisfaits des contacts humains à l'intérieur de ce travail.

Quant aux *femmes*, elles semblent moins souffrir des salaires inférieurs à leur qualification que celles travaillant à temps complet. Elles semblent se

satisfaire ou devoir se satisfaire de l'emploi qu'elles ont pu trouver, soit parce que le salaire perçu n'est pour elles qu'un salaire d'appoint, soit en raison d'une information insuffisante sur les réalités salariales du monde du travail.

Le travail à temps partiel étant souvent le moins qualifié, il n'est pas étonnant que les salaires soient bas. On ne peut cependant manquer d'être frappé, souligne le BIT, par l'écart qui assez souvent sépare les gains moyens des travailleurs à temps partiel de ceux des salariés à plein temps dans une même industrie ou profession.

En France, le salaire moyen des travailleurs à temps partiel, du commerce, des banques, des assurances, ne représentait en octobre 1975 que 78% de celui de leurs collègues à plein temps. Aux États-Unis, en mai 1977, les gains horaires des salariés à temps partiel étaient de 2.90 contre 5 dollars pour les travailleurs à plein temps. Au Royaume-Uni, dans l'ensemble constitué par l'industrie et les services, le gain moyen horaire des travailleuses à temps partiel s'élevait en 1976 à 92% de celui des travailleuses à temps complet pour les manuelles et à 80% pour les non manuelles.

LES SYNDICATS

Les syndicats quant à eux sont peu favorables au travail à temps partiel. Ils y voient une nouvelle source de discrimination à l'égard du salaire féminin et ils redoutent qu'on ne généralise cette formule.

Le travail à temps partiel risque en effet de devenir un moyen de pression sur les salaires ou sur l'emploi. Si ce risque n'est pas très grand en période d'expansion, il le devient immanquablement en périodes de récession et dans les zones critiques. La formation professionnelle ne suffira pas à faire entièrement disparaître ce risque. Elle pourra même n'aboutir qu'à une disqualification plus douloureuse d'un personnel qui devra se reclasser en travaillant à temps partiel.

Il faut reconnaître qu'il est très difficile d'établir une rémunération qui soit à la fois équitable et attrayante pour les intéressés et qui ne donne pas lieu à des abus susceptibles de désorganiser le marché du travail ou à des rivalités avec les équipes travaillant à temps plein.

Les autres problèmes qui préoccupent à bon droit les syndicats sont celui de la sécurité d'emploi, celui de la promotion et celui de la formation professionnelle.

En cas de récession ou de réduction d'horaires, comme celles-ci touchent en premier les travailleurs non qualifiés, cette main-d'oeuvre se trouve

être la plus menacée. Aussi, peut-on redouter qu'une généralisation du travail à temps partiel ou son développement excessif ne désorganise le marché de l'emploi et ne transforme en chômeurs partiels des travailleurs qui souhaiteraient travailler à temps plein.

Mais en dépit de ces inconvénients, pour toutes les catégories de population étudiées ici, le travail à temps partiel exerce un attrait, notamment chez les femmes inactives qui n'en voient pas le danger. Il est assez significatif de constater que dans les enquêtes d'opinion faites en France, les femmes qui se disaient prêtes à travailler à temps partiel se recrutaient en grande partie chez celles qui ne travaillaient pas ou qui n'avaient jamais travaillé, donc parmi celles qui n'avaient aucune expérience du travail. À l'usage, il apparaissait aussi que nombre de ces femmes étaient des velléitaires qui refusaient tous les postes offerts.

Parmi les femmes actives de 20 à 64 ans, travaillant à temps complet, 39% se déclarent tentées par le temps partiel, 19% des hommes de 20 à 50 ans et 21% des hommes de plus de 50 ans le déclarent aussi.

Cet attrait diminue avec l'âge. Entre 20 et 30 ans, âge des maternités, une femme active sur deux serait intéressée par cette formule.

Mais dans 80% des cas en moyenne, la demande de temps partiel correspond essentiellement à la recherche d'un emploi durable au moins supérieur à un an. Globalement, parmi les personnes ne travaillant pas déjà à temps partiel, 23% des femmes actives de 20 à 64 ans et 7% des travailleurs de plus de 50 ans, seraient prêts à accepter un emploi de ce genre pour plus d'un an, avec une réduction proportionnelle de leur salaire.

La plupart des personnes intéressées souhaitent un mi-temps ou un temps partiel quotidien, c'est-à-dire cinq demi-journées de 4 heures, car c'est la formule la plus facile à concilier avec les obligations familiales.

PERSPECTIVES D'AVENIR ET ÉBAUCHE DE SOLUTIONS

Tous les aspects négatifs du travail à temps partiel sont connus depuis longtemps. Dans l'impossibilité où l'on s'est trouvé jusqu'ici d'y apporter des solutions satisfaisantes, ils demeurent toujours valables et freinent l'entrée ou le maintien dans le monde du travail d'un nombre de travailleurs qui sont soumis à la loi du «tout ou rien».

Des mesures ont été prises par quelques gouvernements pour redresser la situation et faire que les travailleurs à temps partiel ne soient plus une catégorie «de travailleurs de seconde classe». Ainsi, en France, les condi-

tions de travail et de rémunération de ces travailleurs doivent maintenant être fixées par voie de conventions collectives.

Au Royaume-Uni, il a été décidé d'aligner les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel sur celles des travailleurs à temps complet. Le Danemark, la Suisse, les Pays-Bas ont facilité l'accès de ces travailleurs à certaines prestations sociales, notamment aux allocations de chômage.

La prochaine session de la conférence internationale du travail permettra d'adopter de nouvelles normes en faveur des travailleurs âgés et de poursuivre la préparation de nouveaux instruments concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Il est probable que les textes retenus contiendront des dispositions visant à faciliter l'emploi à temps partiel des travailleurs intéressés, encourageant ainsi de nouvelles mesures en leur faveur (BIT).

Mais il reste beaucoup à faire. Si les travailleurs à temps partiel ne sont pas garantis contre les licenciements abusifs, le sous-salaire, la disqualification ou le manque de qualification professionnelle, on court le risque d'aboutir, comme le redoutent les syndicats à la création d'un sous-prolétariat.

Si, à l'inverse, les mesures prises en faveur des travailleurs à temps partiel sont mal étudiées et excessives, elles amèneront les travailleurs à préférer deux emplois à temps partiel à un emploi à temps plein. C'est ce qui est arrivé en France, dans le secteur public, il y a une vingtaine d'années où les fonctionnaires quittaient leur emploi à temps plein dans une administration pour en prendre un mi-temps dans l'administration voisine, car ils bénéficiaient ainsi d'un sursalaire. Mais cette pratique avait complètement désorganisé le travail.

Ce risque est évidemment limité en période de chômage ou de récession. Mais il sera augmenté au contraire en cas de suremploi, c'est-à-dire précisément au moment où les entreprises auraient le plus besoin de personnel stable et travaillant à plein temps. Dans les deux cas, les répercussions sur le marché du travail seront fâcheuses.

En France, après avoir entendu les recommandations du Comité de l'emploi et du travail lors de la révision du VII^e Plan, les pouvoirs publics se sont orientés vers une action incitative qui se répartit en plusieurs directions:

- 1) Revaloriser l'image de marque du travail à temps partiel qui est une composante de l'amélioration des conditions du travail. Une action d'information doit être entreprise à cette fin.
- 2) Dans le secteur privé, orienter les recherches concernant les possibilités

de transformer des emplois à plein temps en temps partiel pour les travailleurs qui le souhaitent.

On pourrait envisager soit des aides financières, soit des aménagements de poste pour les travailleurs de 60 ans et plus qui désirent réduire leur activité; soit reclasser les travailleurs de plus de 55 ans en chômage en suscitant leur volonté de reprise d'activité et par l'introduction d'un niveau minimum. Ce serait aussi un moyen de réduire le travail noir.

- 3) Enfin, il faudrait inciter à la création d'emplois nouveaux à temps partiel dans le secteur public. L'État devait donner l'exemple en offrant pendant 5 ans, chaque année 10,000 emplois à temps partiel. Cette dernière mesure n'a pas été suivie d'effets et c'est très lentement que le travail à temps partiel s'introduit dans le secteur public.
- 4) On pourrait aussi recenser systématiquement tous les postes qui seraient susceptibles d'un recrutement à temps partiel dans le secteur public et para-public.
- 5) Dans le secteur privé, il y aurait lieu d'inciter les partenaires sociaux à examiner de façon contractuelle les possibilités de transformer les emplois à temps plein en emplois à temps partiel. Certains emplois sans qualification et monotones pourraient être tenus par des travailleurs à temps partiel; ce qui libérerait une main-d'oeuvre de meilleure qualité, susceptible ou d'être employée à des tâches plus difficiles ou de former cette maîtrise dont on manque.

Il en est de même pour d'autres emplois qui exigent au contraire une haute qualification et dans lesquels la pénurie se fait gravement sentir. C'est le cas de l'enseignement, des bibliothèques; le cas aussi de nombreux cadres qui sont accablés de besognes annexes dont un collaborateur moins qualifié et travaillant à temps partiel pourrait les décharger.

Il est possible et il serait utile d'établir une sorte d'inventaire des emplois de toutes catégories pouvant être tenus à temps partiel, c'est-à-dire des emplois où l'on trouve actuellement ce personnel et de ceux auxquels il pourrait être étendu sans dommage, en dépit des habitudes et des préjugés.

Mais en tout état de cause, il ne faut pas perdre de vue que le travail à temps partiel ne doit être qu'une facilité accordée et non une obligation. Toutefois, il ne faut pas se dissimuler que, devant les pressions économiques, cette «facilité» risque de demeurer lettre morte. Aujourd'hui, c'est dans les régions et dans les secteurs en récession et en sous-emploi que l'on trouve le plus de travailleurs à temps partiel. C'est dans ce domaine-là que les garanties doivent être le plus recherchées.

Il peut être dangereux de vouloir développer le temps partiel à l'échelon national et il semble que l'on courrait moins de risques en cherchant à le développer en vue des besoins de la région ou du secteur. Ainsi, éviterait-on qu'il ne soit détourné de ses fins et n'entre plus dans le cadre d'une amélioration des conditions du travail et de l'aménagement des horaires qui doit rester le sien.

S'il est utile de prévoir un statut pour les travailleurs à temps partiel, ce ne doit pas être ce statut de travailleur de seconde zone que redoutent le BIT et les syndicats. Le contrat de travail à temps partiel doit être considéré comme un contrat de travail normal qui ne se distingue du contrat à temps complet que sur le plan des horaires. Trop de travailleurs, notamment les femmes, et trop d'employeurs considèrent le travail à temps partiel comme un travail d'appoint, tandis que les pouvoirs publics sont tentés d'y voir une opération de régulation du marché de l'emploi qui sert en réalité à dissimuler le chômage.

Part-time Employment: An Overview

Part-time employment has become a considerable phenomenon in the labour market in developed countries: 11 million in the USA, 9 million in the EEC and 1.3 million in Canada. And it is constantly growing.

Three definitions apply to the sort of works: half-time employment; part-time employment which may be more or less than half-time; occasional or temporary employment which is full-time but of short duration.

The groups mainly affected in developed countries are women, the handicapped, students and young people generally, as well as the aged. The first group, however, is by far the largest comprising from 70% to 90% depending on the country concerned. The areas mainly affected are those of the public and para-public sectors, but the private sector can also be included although to a much lesser extent.

The rationale behind part-time employment can be described as economic, social and egalitarian. In the first case, it permits a better use of available abilities. In the second, it permits a better integration of man in society and favours fuller development of personality. Finally, it permits better use of women's abilities, and makes it possible for the society to benefit from their participation.

There are several advantages in this type of employment: as concerns the employer, the employee, and particularly women. To take full advantage of it, nevertheless, a series of problems must be resolved: in the law, technical and organizational aspects, and in psychological attitudes.

The French experience can be useful in this regard, for both its strong and weak points. A complete solution, however may be found in the following: a clarification of the nature of part-time employment as a social objective; a clarification of its best spheres of application; the avoidance of the establishment of a system of second class labour.

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

Liaisons sociales: supplément au no 7850 du 9/1/78, 18-9-78 et au no 7814 du 19-7-78.

HALLAIRE, Jean, *Le travail à temps partiel*, Bureau international du travail et dossier de presse 8-8-80.

FAVARD, E., «*Pas de miracle avec le mi-temps*», *L'Expansion*, décembre 1978.

L'AMÉNAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire variable et la semaine comprimée

Introduction, Jean BOIVIN et Jean SEXTON — Les formes d'aménagement des temps de travail, Laurent BELANGER — L'horaire variable : anarchie ou désordre organisé, Marie-Claire BOUCHER — L'horaire variable : quelques conséquences, Jean-Pierre HOGUE — L'horaire variable : quelques expériences vécues, Gérard LEDUC, Jean-Claude BEAULIEU — La semaine comprimée de travail : progrès ou anachronisme, Bernard TESSIER — Les horaires comprimés et l'adaptation du travail à l'homme, Florian OUELLET — La semaine comprimée : quelques expériences vécues, Paul DEAMEN, Jean MERRILL — Réactions gouvernementales et syndicales, Jean BEAUDRY, Jean-Louis HARGUINDEGUY, Réal MIREAULT, L.-P. LEVAC — Prendre le temps de vivre... , Jacques DE CHALENDAR — Bibliographie
Annexe A : Terminologie et technique de l'horaire variable — Annexe B : L'enregistrement du temps par la méthode du totalisateur — Annexe C : Mémoire du Congrès du travail du Canada à la Commission d'enquête sur la modification ou la compression de la semaine de travail, 26 septembre 1972, Ottawa.

1 volume, 337 pages — Prix : \$7.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Cité Universitaire

Québec, P.Q., Canada G1K 7R4