

Recherches sociographiques



Viviane ACOCA, *Le partage du travail. Problématique et possibilités d'application dans la fonction publique du Québec*

Guy Fréchet

Volume 29, Number 1, 1988

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/056356ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/056356ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (print)

1705-6225 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Fréchet, G. (1988). Review of [Viviane ACOCA, *Le partage du travail. Problématique et possibilités d'application dans la fonction publique du Québec*]. *Recherches sociographiques*, 29(1), 146–148. <https://doi.org/10.7202/056356ar>

« Des 914 000 immigrés admis au Québec, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, près de la moitié (439 000) étaient des femmes. En 1981, 270 000 d'entre elles étaient encore au pays et représentaient environ 8 % des Québécoises et 18 % des Montréalaises, la majorité (soit 88 %) résidant dans la métropole. Il s'agit là d'une proportion stable depuis le début du siècle, puisque alors elle était déjà de 5.5 %. » (P. 10.)

Par ailleurs, il faut tenir compte du net changement intervenu dans la composition ethnique de l'immigration internationale :

« Lors du recensement effectué en 1971, environ 80 % de la population féminine immigrée était de souche européenne (Italie, Grande-Bretagne, France, Grèce, Belgique, Pologne, Hongrie, Roumanie, Espagne, etc.), américaine et chinoise. Par la suite, les femmes originaires des Caraïbes, d'Afrique et d'Asie ont pris une importance considérable puisque, d'après le recensement de 1981, elles représentent, à elles seules, 30 % de la population féminine née à l'extérieur. Ces changements se retrouvent autant au Canada qu'au Québec. » (P. 11.)

De telle sorte que le choix effectué par Micheline Labelle et ses associées d'un échantillon de travailleuses est dicté, selon elles, par le double fait de l'importance de la surféminité dans les flux migratoires dans les décennies 1970 et 1980, et par l'apparition de nouvelles régions du globe (les Caraïbes, l'Amérique latine et l'Asie) « comme grandes pourvoyeuses de main-d'œuvre en lieu et place de l'Europe ». Enfin, on sent que l'équipe s'est assigné un objectif politique : exhumers des statistiques officielles généralement trop globales, donc peu différenciées, parfois muettes, les ouvrières immigrées au Québec et les rendre, en quelque sorte, à la vie : « Nous avons voulu sortir ces femmes de l'ombre des statistiques officielles et les rendre socialement visibles — saisir, décrire, comparer leurs modes de vie dans leur pays, leurs procès migratoires, leurs trajectoires socio-professionnelles au Québec et comprendre comment leur situation d'immigrées se répercute sur leur vie en général. » (P. 13.) Elles ont laissé la parole à celles qui n'ont pas de voix dans la Cité.

Il s'agit donc d'une recherche importante sur les « femmes d'ici ». Les auteurs ont réalisé leurs objectifs. Leur imagination n'est pas circonscrite par la « société globale » ; elles s'intéressent plutôt au Québec total. Elles ne font pas de la « sociologie québécoise » ; elles se révèlent plutôt des artisans de la difficile sociologie du Québec. *Histoire d'immigrées...* pose des jalons. Ce n'est pas le genre de livre qu'on a envie d'oublier après l'avoir lu.

Daniel GAY

*Département de sociologie,
Université Laval.*

Viviane ACOCA, avec la collaboration de Jean-François Manègre, *Le partage du travail. Problématique et possibilités d'application dans la fonction publique du Québec*, Québec, Ministère de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu, 1985, 254p.

Le thème, semble-t-il, a déjà quelque peu vieilli, tout au moins dans l'actualité. L'idée même du partage du travail pose un certain nombre de problèmes : il n'est pas difficile d'imaginer que les gens déjà bien installés dans les structures du marché du travail

ne se précipitent pas comme volontaires. Deux facteurs pourraient faire cependant que la question soit toujours brûlante d'actualité, mais peut-être s'agit-il dans les deux cas d'armes à double tranchant : la non-croissance des budgets publics depuis le début des années 1980, puis l'implantation des technologies informatique et bureautique dans les organisations, notamment celles des secteurs public et para-public.

Le premier facteur a fait que l'État n'a cessé d'appliquer, depuis des années, des politiques de restriction à l'embauche de nouveau personnel. Ceci aurait pu déclencher, théoriquement tout au moins et selon un raisonnement relativement mécaniste, un processus visant un meilleur partage du gâteau. La contrepartie toutefois n'étant rien d'autre que la précarisation de l'emploi, vue dans la fonction publique comme croissance du nombre de postes occasionnels, contractuels ou à temps partiel, on se dit qu'il n'en faut vraiment pas plus pour que les gens en place veuillent s'accrocher. Le second facteur a pu amener dans certains cas, encore là en théorie, une augmentation de la productivité conduisant à une redistribution potentielle des emplois. La contrepartie étant la bipolarisation des qualifications, les emplois en demande deviennent de plus en plus ceux pour lesquels une spécialisation accrue est exigée, ne laissant, le plus souvent, que peu de place aux emplois moins qualifiés.

Au-delà de toutes ces suppositions, la recherche nous apprend qu'il y aurait beaucoup plus de gens qui seraient prêts à se « précipiter comme volontaires » qu'on ne serait porté à le croire à première vue. Après avoir recueilli 4335 réponses à leur questionnaire, les chercheurs arrivent à des résultats surprenants : près de 45% des gens rejoints seraient prêts à ne travailler que trois ou quatre jours par semaine, et près de 58% voudraient des mesures alternatives, telles que l'allongement des congés annuels, l'obtention de congés sabbatiques ou de retraites anticipées. Sur la foi de diverses constatations, dont la réduction généralisée du temps de travail d'après les statistiques, ainsi que la mise à l'essai de la formule dans de nombreux pays industrialisés, les chercheurs ont voulu en savoir plus. Malgré les discours qui voudraient faire du partage du travail une solution au problème du chômage, ils ont pris le parti, non pas de le présenter comme tel (ce qu'ont pu craindre les syndicats en place au moment de l'enquête, qui ont demandé de boycotter le sondage), mais de jauger le point de vue des fonctionnaires, professionnels et cadres sur la question.

Bien sûr, les résultats ont peut-être été quelque peu faussés par le boycottage syndical ou du fait surtout que les premiers intéressés ont pu s'empressement de répondre. Également, il peut y avoir une marge entre le fait de se dire intéressé et celui de poser le geste. Par ailleurs, les caractéristiques des répondants concordent avec celles de la population (sexe, âge, catégorie d'emploi — à l'exception des ouvriers, moins bien représentés) et l'analyse détaillée démontre que certains sous-groupes très discernables ont plus d'affinité avec l'idée, ce qui semble donner tout son poids à l'enquête. Un point d'ordre méthodologique s'impose ici : il est dommage que les auteurs ne s'en soient tenus qu'au chi-carré dans leurs analyses, cela ne servant qu'à déterminer l'existence ou non d'une association statistique entre les variables, comme ils le reconnaissent eux-mêmes. Ils avaient tout le matériel pour effectuer des analyses beaucoup plus raffinées, qui auraient donné le loisir de juger davantage de la direction et de la force des relations entre les variables afin de cerner davantage les facteurs explicatifs de cet état de l'opinion chez certains groupes (dont les femmes et les jeunes en particulier).

Avec raison, il est possible de ne voir dans cette avenue qu'un mince cataplasme au problème du chômage. Le temps dégagé, si un programme de partage était instauré, pourrait permettre l'embauche annuelle de 3 000 à 8 000 personnes au mieux dans la fonction publique. Selon les auteurs, les coûts d'application de telles mesures pourraient être absorbés par les économies réalisées, ce dont il est permis de douter. À cet égard, le rapport ne nous renseigne guère sur les catégories d'emploi qui se prêtent et celles qui ne se prêtent que plus difficilement au partage du travail, la quantité d'heures de travail à fournir n'étant pas un critère quantifiable pour bien des catégories. Sans information sur les catégories susceptibles d'être touchées, il est plausible de croire en effet que, pour plusieurs d'entre elles, une formation élaborée serait requise. Par exemple, la seule implantation des technologies informatique et bureautique dans la fonction publique a donné lieu à une moyenne de trois semaines de formation, dont les employés en général sont plutôt insatisfaits et, dans le seul secteur des organismes gouvernementaux, le ratio des postes de travail informatisés sur l'ensemble des postes est de 1 sur 1,6, selon les chiffres de 1987 du Bureau central de l'informatique. Bref, l'entreprise de formation serait considérable à réaliser, pour ne pas dire déjà à parfaire. Ceci entraînerait, il va sans dire, des coûts que les auteurs n'ont pas suffisamment pris en considération.

Aussi, les syndicats ont toutes les raisons de voir d'un mauvais œil de telles avenues, échaudés par le programme fédéral de travail partagé qui a permis, au plus, d'éviter des mises à pied, des prestations de chômage étant payées à ceux qui désirent une réduction de leur temps de travail. Ils craignent également la détérioration des conditions de travail qui pourrait être associée au partage, dont, en premier lieu, la réduction des salaires, qu'elle soit proportionnelle ou compensée, ainsi que la démobilisation de membres qui seraient moins présents. Les conditions d'acceptabilité de telles mesures demeurent, bien sûr, la pierre d'achoppement, ce dont les auteurs discutent de façon très exhaustive.

Conscients de toutes les difficultés, les auteurs nous proposent néanmoins une recherche fort instructive qui donne la parole aux premiers intéressés. L'enquête réalisée, s'il est permis de croire qu'elle est autre chose qu'un simple instrument d'une stratégie étatique anti-syndicale, apporte un ingrédient fondamental à une participation plus démocratique au débat sur la question : le point de vue des employés. La question du partage du travail est légitime mais une autre question plus fondamentale demeure encore sans réponse : le coût social du chômage ne doit-il incomber qu'à ceux qui sont déjà détenteurs d'un emploi et, dans le cas présent, d'un emploi au sein de la fonction publique du Québec, à laquelle on attribue, souvent à tort pour les employés au bas de l'échelle, des conditions de travail exceptionnelles ? Il faudrait aller voir si le souhait est aussi généralisé dans d'autres secteurs d'activités et, surtout, s'il traduit une évolution fondamentale face au travail.

Guy FRÉCHET

*Groupe de recherche sur l'informatisation de la société,
Université Laval.*