

Le travail du dimanche

Jacqueline C. MASSÉ

Volume 2, Number 1, mai 1970

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001480ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001480ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this note

MASSÉ, J. C. (1970). Le travail du dimanche. *Sociologie et sociétés*, 2(1), 145–161.
<https://doi.org/10.7202/001480ar>

Note de recherche

Le travail du dimanche*

DÈS LA PREMIÈRE PAGE du rapport¹ de la Commission d'enquête instituée en 1964 sur le travail du dimanche dans les usines de pâtes et papiers du Québec, les commissaires situent le problème en ces termes : « La première législation que l'on retrouve concernant le dimanche a été promulguée en l'an 321 de notre ère, par l'empereur Constantin. Elle décrétait que tous les juges, les citoyens et les artisans devaient se reposer « le jour vénérable du soleil ». Depuis cette législation, les gouvernants et les peuples ont eu à faire face à un dilemme : comment concilier un jour de repos hebdomadaire avec les progrès de la technologie, les aléas de la nature et les exigences du bien commun ? Comment permettre, par exemple, à une industrie qui requiert le fonctionnement ininterrompu de sa machinerie, de faire bénéficier une communauté de son développement et, en même temps, d'accorder à ses employés un jour commun de congé ?

La question n'est donc pas nouvelle. Quant à la solution, on constate que de tout temps on la recherche dans un compromis plus ou moins équitable. Il s'agit donc de trouver une entente applicable au contexte actuel et simultanément acceptable au niveau des différents points de vue concernés.

La technologie

Bien qu'au sens strict du mot, la nécessité technique n'apparaisse pratiquement pas encore, elle peut exister dans le cas d'une industrie particulière, afin de lui permettre de faire face à la concurrence et d'être rentable dans le contexte actuel, car la fréquence des interruptions peut affecter la qualité et l'uniformité du produit et entraîner ainsi un désavantage sérieux pour cette industrie. Il va sans dire que l'aspect technique est étroitement relié à l'aspect économique.

D'autre part, les manufacturiers de machines de pâtes et papiers tendent à rendre le procédé de fabrication de plus en plus continu afin d'arriver à la produc-

* Cette recherche a été demandée par la Commission d'enquête sur l'observance du dimanche dans les usines de pâtes et papiers du Québec. Elle a été réalisée grâce à la collaboration des travailleurs des usines de pâtes et papiers et d'aluminium. Ont aussi collaboré à différentes étapes de la recherche : M^{lle} G. Laurin en particulier, M^{me} L. Pouliot et MM. R. Sabourin et C. Marceau. Je les remercie. Ces personnes ne sont cependant pas responsables des faiblesses que pourraient contenir le travail.

1. *Rapport de la Commission d'enquête sur l'observance du dimanche dans les usines de pâtes et papiers du Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, 1966.

tion ininterrompue adoptée dans la plupart des pays. Le développement de cette industrie impliquerait donc la continuité dans les opérations afin de permettre la récupération de produits chimiques coûteux, de réduire les frais d'exploitation et, également, de diminuer la pollution des cours d'eau. Il semble donc que le travail continu s'avérera techniquement nécessaire à mesure que l'industrie se modernisera.

*La législation*²

Quant à la législation, c'est en 1906³ que fut adoptée par le Parlement canadien la première loi générale prohibant le travail du dimanche. Elle interdit tout travail le dimanche sauf dans les cas précis de services publics, chemins de fer, télécommunications, etc., et dans le cas des 24 exceptions groupées sous le titre général de « travaux nécessaires et œuvres de charité ». D'après la loi fédérale, l'expression « travaux nécessaires » comprend : « l'allumage ou l'entretien des feux, la réparation des fourneaux et les réparations d'urgence, l'exécution de tout autre travail lorsque ces feux, ces réparations ou ce travail sont nécessaires à une industrie ou à un procédé de fabrication d'une telle continuité qu'il ne peut être suspendu sans un préjudice sérieux à cette industrie, à son outillage ou au matériel employé dans ce procédé ». Les législatures provinciales ont toutefois été autorisées à permettre exceptionnellement ce qui serait autrement défendu.

L'Église

La législation actuelle possède un caractère à la fois religieux et social, car un facteur influençant la loi prohibant le travail du dimanche était le désir de faire observer strictement le jour du Seigneur et un autre, à caractère social, était le désir d'améliorer le sort des travailleurs. Depuis longtemps d'ailleurs les exigences religieuses et sociales étaient plus ou moins confondues à l'échelle mondiale, et l'Église tenta d'assumer à travers l'histoire le rôle de défenseur des droits de l'individu, de la famille et des valeurs connexes. Les souverains pontifes depuis Léon XIII jusqu'à Jean XXIII ont rappelé dans de nombreux documents que l'observance du précepte dominical est un indice sûr d'un ordre sain tant du point de vue économique que du point de vue social. L'encyclique *Mater et Magistra*⁴ proclamait la nécessité du respect du dimanche et affirmait que l'homme est une personne appelée à vivre en union avec son Dieu non seulement par le travail, mais aussi par la réflexion. Le respect du dimanche constitue une manifestation collective de l'Église en marche vers Dieu.

L'industrie

Pour défendre son option en faveur du travail du dimanche, l'industrie s'appuie principalement sur les exigences de la concurrence. Le Québec serait la seule

2. Nous parlons ici de la législation canadienne. Le rapport de l'*International Labour Conference* (26^e session, Genève, Atar, 1940) donne la description des législations du travail le dimanche en vigueur dans 55 pays. Voir aussi *International Labour Conference*, 39^e session, rapport VII (2), *Weekly Rest in Commerce and Offices*, Genève, International Labour Office, 1956 (Lausanne, Imprimeries réunies).

3. *Acte concernant l'observance du dimanche*, 6 Ed. VII, chap. 27.

4. *Encyclique Mater et Magistra*, traduction du texte latin officiel par l'Action populaire, Paris, Spes, 1962.

région au monde où la législation empêche les opérations continues dans l'industrie des pâtes et papiers. Les producteurs soulignent que cette production exige des frais généraux élevés qui demeurent à peu près les mêmes que l'usine fonctionne ou non à pleine capacité. Ajoutée aux autres facteurs qui jouent au détriment du Québec, la suspension de la production le dimanche place le Québec dans une position très défavorable sur le marché. Toujours d'après les producteurs, l'exploitation continue des usines de pâtes et papiers augmenterait considérablement la production. Elle favoriserait les investissements et augmenterait le nombre des travailleurs. L'économie du Québec s'en porterait beaucoup mieux. L'industrie croit aussi que les horaires pourraient alors être déterminés d'une façon plus avantageuse et plus équitable pour tous les employés.

Les ouvriers

Les groupements ouvriers soulignent que la production continue — différente du travail d'entretien — doit être considérée du point de vue de la société dans son ensemble. Ils rappellent que la Convention du Bureau international du travail en 1921 visait à faire observer, à travers le monde, un jour commun de congé coïncidant avec le jour de la semaine reconnu jour de repos par la tradition et les usages du pays concerné. Elle exposait, en plus, la nécessité de respecter dans la mesure du possible les traditions et les usages des minorités religieuses. Or il s'avère que le dimanche est le jour de repos presque universellement reconnu. Par ailleurs, certains groupements semblent sceptiques quant à l'augmentation des emplois et d'autres craignent la surproduction.

L'aspect économique

Les conseillers économiques de la Commission chargée de l'enquête en question recommandent que le travail de production soit permis le dimanche dans les usines de pâtes et papiers, à moins, précisent-ils, que « des inconvénients sociologiques très sérieux puissent en résulter ». Ils soulignent en particulier que cette industrie est une composante majeure de l'économie provinciale et que les usines sont surtout situées dans des régions de grand chômage où le développement industriel est essentiel.

Pour élever le niveau de vie de la population, il faut nécessairement favoriser le développement économique. Les entreprises existantes doivent donc s'accroître et d'autres être créées ce qui nécessite au préalable un climat économique favorable. Or, à mesure que l'échelle de production grandit, il devient économiquement désirable et possible de mécaniser les opérations, ce qui offre de grands avantages dans la concurrence. Plus les procédés sont mécanisés, plus les investissements requis sont importants et plus l'utilisation optimale de la machinerie devient déterminante. L'utilisation d'une machinerie coûteuse limitée à six jours par semaine apparaît alors de plus en plus difficile à justifier au point de vue économique.

Quant aux marchés, les économistes prévoient que la demande totale des pâtes et papiers canadiens augmentera à un taux beaucoup plus rapide que par le passé. Quelques mois après la fin de l'étude effectuée par ces conseillers, plusieurs producteurs québécois, ne pouvant répondre à des demandes élevées et inusitées, ont

démontré à la Commission la nécessité économique temporaire d'une production dominicale. En étudiant les incidences qu'une politique de production ininterrompue aurait sur le marché du travail, les conseillers économiques mentionnent qu'actuellement environ 7 000 employés travaillent le dimanche dans les usines de pâtes et papiers. Avec la production continue, il y aurait, selon eux, environ 11 000 employés travaillant en moyenne 8 heures chaque dimanche. Si toutes les usines produisaient de façon continue, il y aurait 2 500 nouveaux emplois disponibles dans l'industrie actuelle, sans compter les emplois créés par les nouvelles usines et les industries connexes.

L'intérêt public

À une mesure d'intérêt public doit correspondre une exigence du même ordre. La croissance économique, en effet, est une exigence essentielle du bien commun surtout dans une société à prédominance industrielle. Mais s'il est vrai que la santé économique détermine jusqu'à un point plus ou moins certain les nécessités économiques, la santé sociale d'une communauté n'est pas moins déterminante, puisqu'en définitive on prétend que la première est au service de la seconde. Dans quelle mesure l'être humain, agent du progrès, se portera-t-il mieux grâce au développement économique auquel il contribue et dont, par ailleurs, il doit accepter de payer le juste prix ? Considéré sous tous ses aspects vitaux, cet échange est-il juste et acceptable ou est-il disproportionné ?

L'aspect sociologique

Lorsque les sociologues s'interrogent devant les impératifs du progrès, de la concurrence et du développement économique, c'est pour en étudier plus particulièrement les répercussions sociales. Le dimanche chômé est un trait caractéristique de notre époque. Le rayer délibérément, sans égard pour les valeurs qu'on éliminerait en même temps, pourrait susciter un déracinement provoquant de profonds malaises chez le travailleur et son entourage et, de là, des perturbations sérieuses au sein de la société. Par ailleurs, se pourrait-il que ces « fantômes menaçants » ne soient que des représentations de l'esprit d'un âge désuet et que les traditions et les usages n'aient pas aujourd'hui la portée qu'on leur prête ?

Nous examinerons donc ici les répercussions du travail le dimanche en ce qui a plus particulièrement trait aux domaines religieux, social et familial. À ce sujet, l'opinion du travailleur directement impliqué nous semble de première importance.

Les travaux de recherche sur l'incidence qu'a le travail en équipes successives⁵ sur la vie familiale et sociale de l'ouvrier sont relativement peu nombreux et témoignent de l'extrême complexité du problème. C'est en nous appuyant sur ces recherches et sur les observations personnelles recueillies lors des 89 interviews

5. La semaine de quarante heures peut se présenter selon quatre groupes horaires : l'horaire normal de jour avec interruption en fin de semaine; l'horaire discontinu où deux équipes se relaient le jour et le soir en conservant leur congé de fin de semaine; l'horaire semi-continu où trois équipes au moins se partagent 24 heures de travail avec arrêt en fin de semaine; l'horaire continu où 3 équipes au moins assurent la production sans interruption en fin de semaine. Il y a présence d'équipes successives dans les trois derniers horaires.

qualitatives que nous avons tenté de resituer le problème dans son contexte sociologique.

Dans ce contexte sociologique, le problème qui nous occupe peut relever de la sociologie du travail, de la sociologie des loisirs, de la sociologie de la famille et enfin de la sociologie religieuse. On risquerait de ne pas saisir l'ampleur et la complexité de ce problème en l'étudiant sous un seul angle et en négligeant les autres. Il faut simultanément tenir compte de tous les aspects, car l'individu appartient, tout autant qu'à son milieu de travail, à différents groupes en interaction. S'il existe au sein de ces groupes familiaux, sociaux et religieux, un système d'organisation interne, ils n'en restent pas moins interdépendants et subissent toujours l'influence des groupes externes avec lesquels ils sont en contact et vice versa. L'interaction est ici permanente. Toutefois, l'étude de tous ces aspects dépasserait par son ampleur le cadre de notre enquête.

Il ressort des recherches de Downie⁶, Brown⁷, Mann et Hoffman⁸, Ferdynand⁹, Maurice et Monteil¹⁰ que le travail en équipes successives entraîne des perturbations au sein de la vie familiale, qu'il s'agisse de routine domestique ou d'interaction entre les conjoints et les enfants, et que ces perturbations sont plus marquées lorsque le travail est continu. De même, d'après ces auteurs, le travail en équipes successives ou de rotation peut être un obstacle à l'appartenance à des associations, mais il représente surtout un sérieux handicap quant à la participation aux activités de ces associations. La liste des inconvénients s'allonge en ce qui a trait aux visites, aux sorties et aux rencontres avec les amis. Quant aux loisirs, les auteurs s'accordent pour constater que les travailleurs en équipes successives s'adonnent surtout à des activités de type individuel.

Puisque les différents groupes auxquels peut appartenir un individu sont en continuelle interaction et influent les uns sur les autres, nous appuyons cette recherche sur le principe fondamental suivant : lorsque le travail à l'usine comporte une caractéristique particulière, soit le travail continu ou semi-continu, les autres secteurs de la vie présenteront de ce fait des traits particuliers qui se manifesteront dans les activités et les interactions, la participation aux associations, les opinions et la perception des valeurs et des normes.

L'âge, la scolarité, le nombre d'enfants dépendants, le salaire et l'expérience du travail continu n'auraient-ils pas une relation déterminante sur l'appréciation du travail dominical ? Ainsi, les plus jeunes le favoriseraient-ils davantage ? Les plus vieux en sont-ils plus fatigués ? La scolarité peut-elle influencer sur leur appréciation ? Le salaire joue-t-il un rôle vraiment prépondérant dans leur opinion ou dans leur mode de vie ? Le nombre d'années de travail continu a-t-il une relation

6. J. H. Downie, *Some Social and Industrial Implications of Shiftwork*, Londres, Robert Hyde House, 1956.

7. H. G. Brown, « Some Effects of Shiftwork on Social and Domestic Life ». *Yorkshire Bulletin of Economics and Social Research* (Occasional Paper, n° 2), Dept. of Economics of the University of Hull, Leeds and Sheffield, 1959.

8. F. C. Mann et L. R. Hoffman, *Automation and the Worker*, New York, Henry Holt and Co., 1960.

9. Z. Ferdynand, *The Worker in an Affluent Society Family Life and Industry*, Londres, Heinemann, 1961.

10. M. Maurice et C. Monteil, *Vie quotidienne et horaires de travail*, Paris, Institut des sciences sociales du travail, 1965.

avec l'appréciation de celui-ci ? Autant de questions que nous examinerons attentivement d'après les réponses que les travailleurs nous ont eux-mêmes fournies.

Traits caractéristiques de l'échantillon

Les six entreprises où l'enquête a été tenue ont été choisies en fonction de leur production industrielle. Tout en présentant quelques similitudes au point de vue industriel, deux systèmes différents de production s'y côtoient : le travail continu et le travail semi-continu. Ces six entreprises sont situées dans trois régions différentes du Québec. Parmi celles-ci, deux sont presque exclusivement habitées par des Canadiens français et la troisième compte un nombre appréciable de Canadiens de langue anglaise. Ce sont les régions du Saguenay, de la Mauricie et de l'Outaouais. Des 368 sujets choisis, la moitié travaillaient dans des usines de pâtes et papiers et l'autre moitié dans l'industrie de l'aluminium ou celle du contre-plaqué. Soixante-sept pour cent des travailleurs (248) ont accepté de collaborer à l'enquête; six pour cent seulement ont refusé. Les autres, pour divers raisons (vacances, etc.), se trouvaient dans l'impossibilité de répondre aux demandes d'entrevue.

TABLEAU 1
*Distribution procentuelle des ouvriers
selon la fréquence des activités personnelles le dimanche-congé (N = 248)*

	régulièrement	à l'occasion	jamais
absence d'activité			
rester à la maison	47	47	6
repos — sieste	33	54	13
activités individuelles			
télévision	29	58	13
lecture	28	53	19
réparation — maison	11	13	76
bricolage sur auto	4	26	70
cinéma	2	30	68
cours	2	9	89
activités familiales			
promenade en auto	42	49	9
surveillance des devoirs	34	41	25
camp (chalet)	16	41	43
garde des enfants	10	44	46
magasinage	6	20	74
camping	4	18	78
activités sociales			
rencontre avec parents	27	66	7
rencontre avec amis	14	75	11
pêche, chasse (en saison)	14	45	41
jeu de cartes	13	53	34
joutes sportives (assistance)	10	49	41
rencontre avec voisins	8	61	31
sports	7	40	53
bowling (équipe)	6	16	78
club (danse)	4	32	64
activité religieuse			
assistance à la messe	88	10	2

*Quelles sont les incidences du travail continu
sur les activités du travailleur ?*

Le travail continu modifie-t-il les activités individuelles, familiales et sociales du travailleur ? Si oui, cette modification persiste-t-elle lorsque leur congé tombe le dimanche ? Pour répondre à ces questions, on a remis aux travailleurs un questionnaire portant sur leurs activités ce jour-là, d'une part lorsqu'ils doivent travailler, d'autre part lorsqu'ils ont congé. Le tableau 1 donne une idée générale des activités de la journée du dimanche-congé pour tous les travailleurs. On

TABLEAU 2

*Distribution procentuelle des ouvriers selon la fréquence des activités personnelles
du dimanche-congé de ceux qui ont toujours congé le dimanche (N = 93)
et de ceux qui n'ont qu'occasionnellement congé le dimanche (N = 155)*

	régulièrement			à l'occasion			jamais		
	6 jours	7 jours	diff.*	6 jours	7 jours	diff.	6 jours	7 jours	diff.
absence d'activité									
rester à la maison	55	42	-13	40	51	+11	5	7	+ 2
repos — sieste	39	29	-10	48	58	+10	13	13	0
activités individuelles									
télévision	33	27	- 6	56	59	+ 3	11	14	+ 3
lecture	28	27	- 1	48	56	+ 8	24	17	- 7
réparation — maison	9	12	+ 3	9	15	+ 6	82	73	- 9
bricolage sur auto	4	5	+ 1	28	24	- 4	68	71	+ 3
cinéma	3	0	- 3	25	36	+11	72	64	- 8
cours	1	2	+ 1	5	12	+ 7	94	86	- 8
activités familiales									
promenade en auto	49	37	-12	39	56	+17	12	7	- 5
surveillance des devoirs	41	29	-12	32	46	+14	27	25	- 2
garde des enfants	13	8	- 5	48	42	- 6	39	50	+11
camp (chalet)	17	15	- 2	39	43	+ 4	44	42	- 2
magasinage	11	4	- 7	19	20	+ 1	70	76	+ 6
camping	4	3	- 1	17	19	+ 2	79	78	- 1
activités sociales									
rencontre avec parents	29	25	- 4	67	66	- 1	4	9	+ 5
jeu de cartes	17	10	- 7	46	58	+12	37	32	- 5
rencontre avec amis	14	13	- 1	72	77	+ 5	14	10	- 4
joutes sportives (assistance)	14	8	- 6	45	51	+ 6	41	41	0
pêche, chasse (en saison)	14	14	0	44	46	+ 2	42	40	- 2
rencontre avec voisins	9	8	- 1	58	63	+ 5	33	29	- 4
sport	7	7	0	40	40	0	53	53	0
club	4	3	- 1	39	28	-11	57	69	+12
bowling	4	7	+ 3	16	16	0	80	77	- 3
activités religieuses									
assistance à la messe	88	85	- 3	8	10	+ 2	1	2	+ 1

* Les chiffres indiqués dans cette colonne « différence » indiquent en pourcentage le nombre de personnes qui ne pratiquent plus la même activité au même rythme le dimanche lorsqu'elles sont en congé et le dimanche lorsqu'elles sont au travail. Un signe négatif à « régulièrement » et à « à l'occasion » indique une baisse de l'activité, alors qu'un signe positif à « jamais » veut dire qu'il y a plus de gens qui n'exercent pas l'activité en question.

remarque d'abord que la plupart d'entre eux assistent à la messe régulièrement et que près de la moitié restent à la maison et s'y reposent, du moins une partie de la journée. Au moins un quart de la population indique la « promenade en auto » comme principale occupation. Suivent, dans l'ordre, la « surveillance des devoirs », la « télévision », la « lecture » et les « rencontres avec les parents ».

Le tableau 2 permet de comparer les activités dominicales des ouvriers qui ne travaillent jamais le dimanche avec celles des ouvriers intégrés à un système de production continue ne leur permettant d'avoir congé qu'un dimanche sur quatre de façon générale. On constate que les travailleurs en production continue ont tendance à réduire leurs activités le dimanche lorsqu'ils ont congé comparative-ment aux travailleurs en production non continue. Deux formes d'activités familiales en accentuent principalement la différence : la promenade en automobile et la surveillance des devoirs.

TABLEAU 3

Distribution procentuelle des ouvriers selon la fréquence des activités personnelles du dimanche-congé et du dimanche-travail pour ceux qui sont au travail continu (N = 155)

	régulièrement congé travail			à l'occasion congé travail			jamais congé travail		
			diff.			diff.			diff.
absence d'activité									
rester à la maison	42	48	+ 6	51	44	— 7	7	8	+ 1
repos — sieste	29	34	+ 5	58	49	— 9	13	17	+ 4
activités individuelles									
lecture	28	16	—12	56	56	0	16	28	+12
télévision	27	23	— 4	59	65	+ 6	14	12	— 2
réparation — maison	12	6	— 6	15	11	— 4	73	83	+10
bricolage sur auto	5	1	— 4	24	17	— 7	71	82	+11
cours	2	1	— 1	12	5	— 7	86	94	+ 8
cinéma	0	0	0	36	23	—13	64	77	+13
activités familiales									
promenade en auto	37	14	—23	56	56	0	7	30	+23
surveillance des devoirs	29	23	— 6	46	41	— 5	25	36	+11
camp (chalet)	15	5	—10	43	32	—11	42	63	+21
garde des enfants	8	5	— 3	42	46	+ 4	50	49	— 1
magasinage	4	3	— 1	20	8	—12	76	89	+13
camping	3	1	— 2	19	11	— 8	78	88	+10
activités sociales									
rencontre avec parents	25	8	—17	66	69	+ 3	9	23	+14
pêche, chasse (en saison)	14	3	—11	46	23	—23	40	74	+34
rencontre avec amis	13	4	— 9	77	69	— 8	10	27	+17
jeu de cartes	10	3	— 7	58	52	— 6	32	45	+13
joutes sportives (assistance)	8	1	— 7	51	41	—10	41	58	+17
rencontre avec voisins	8	2	— 6	63	52	—11	29	46	+17
bowling	7	3	— 4	16	14	— 2	77	83	+ 6
sport	7	2	— 5	40	30	—10	53	68	+15
club	3	0	— 3	28	15	—13	69	85	+16
activités religieuses									
assistance à la messe	88	77	—11	10	17	+ 7	2	6	+ 4

Quant aux seuls travailleurs intégrés au système de production continue, on peut constater au tableau 3 que le travail du dimanche est accompagné chez eux d'une baisse générale des activités régulières même s'ils ont congé ce jour-là. Les cinq activités les plus particulièrement affectées sont la promenade en auto, la rencontre avec les parents, la lecture, la surveillance des devoirs et l'assistance à la messe.

La production continue affecte généralement la vie sociale du travailleur. Elle modifie aussi à un niveau plus ou moins élevé sa vie religieuse et familiale. Ces modifications durent même lorsqu'il a congé un dimanche sur quatre. À ce sujet, on laisse la parole aux travailleurs eux-mêmes; l'un d'eux se plaint de ne jamais pouvoir rencontrer ses amis à moins, précise-t-il, qu'ils ne soient de la même équipe de travail que lui. Ainsi, il ne lui est jamais permis de rencontrer son propre frère, attaché à une autre équipe ! Un autre était marguillier : le travail du dimanche l'a obligé à renoncer à cette fonction. Il déplore en outre de ne plus pouvoir assister à la grand-messe à laquelle il tenait beaucoup. Pour X, le dimanche était la journée la plus importante de la semaine : « elle était consacrée à la parenté ». Il préfère « son » dimanche à deux jours de congé durant la semaine alors que tous les autres travaillent. Un autre renchérit : « Les parents ne peuvent s'habituer à nos congés irréguliers. Ils ne viennent pas nous rendre visite en semaine : ils viennent le dimanche. » Tant pis pour le travailleur s'il doit rogner son sommeil pour les voir ou s'il est au travail.

Mais ces travailleurs ont des femmes et des enfants. Qu'advient-il d'eux ? L'un d'eux raconte : « Un jour ma femme fut « tannée » du travail du dimanche. Elle me demanda de laisser mon emploi. Cela signifiait pour nous quitter la région, s'écarter de la parenté, et pour elle, être plus seule encore. » Il travaille encore le dimanche et madame est toujours condamnée à « faire du balcon ». L'épouse d'un autre travailleur en vient à suivre le même horaire que son mari et fait du lundi « son » dimanche, pour oublier sans doute qu'elle lui prépare sa boîte à lunch comme si c'était un jour ordinaire.

Et les enfants qui ne peuvent aller au chalet le dimanche parce que leur père n'est pas là pour conduire la voiture et qu'eux-mêmes n'ont pas l'âge pour le faire ? « Lorsque nous allons travailler le dimanche, dit un ouvrier, c'est la tempête dans la maison, les enfants sont déçus. » Petit à petit, ils s'organisent seuls avec des amis et ne comptent plus sur la présence de leur père.

« Si, en plus du travail par rotation, on ne nous donne que de tout petits congés morcelés pendant la semaine, on ajoute le travail le dimanche, dit un père de famille, la situation ne sera plus tolérable. » « C'est final : un congé en semaine, c'est moins que rien, ajoute un autre, on reste seul comme un pion. » Et encore : « Il semble qu'on perd notre liberté, on sent qu'on n'est pas grand-chose ! »

D'après ces résultats, il semble que le travail dominical entraîne une forme de vie tout à fait spéciale qui singularise le travailleur en continu lorsqu'il travaille le dimanche et qui le singularise même lorsqu'il est en congé ce jour-là. Étant donné l'absence de relation entre la baisse dans la pratique de différents types d'activités et d'autres variables (âge, scolarité, nombre d'enfants dépendants, salaire et expérience du travail continu), on peut supposer que le travail dominical isole le travailleur tout au long de sa vie.

*Le travail continu affecte-t-il les associations ?
Modifie-t-il la participation des travailleurs et leur appartenance
à ces groupes sociaux ?*

Il ressort de notre recherche qu'environ la moitié des travailleurs sont membres d'une à trois associations. Les autres participent à quatre associations ou plus. Le plus grand nombre d'adhérents se trouve dans le syndicat, la Ligue du Sacré-Cœur et les Chevaliers de Colomb. Le groupe d'ouvriers intégrés au travail continu ne se distingue pas du groupe dont le travail est semi-continu. Il est par ailleurs intéressant de noter que de tous les facteurs en relation avec cette appartenance, seul le salaire s'est révélé important : plus le salaire est élevé, plus grand est le nombre d'associations auxquelles adhère le travailleur.

TABLEAU 4
*Distribution procentuelle des ouvriers
selon leur appartenance aux associations et leur salaire*

salaire horaire	N	1-3	4 et plus
\$2.24 et moins	81	64	36
entre \$2.25 et \$2.74	104	45	55
\$2.75 et plus	62	45	55

$\chi^2 = 7,88, 2 \text{ dl}, P < 0,02$

*Quelles sont leurs opinions personnelles sur le travail dominical ?
Y a-t-il des facteurs individuels qui les diversifient ou non ?*

La majorité des travailleurs (de 68% à 97%) considère que le travail dominical entraîne des inconvénients aux différents plans individuels, familiaux, religieux, sociaux et culturels. Le consensus est tel que l'on ne peut prétendre que ces opinions soient le propre des jeunes ou des vieux, des plus ou moins instruits, des personnes dont les responsabilités familiales sont plus ou moins lourdes ou dont les salaires sont plus ou moins élevés.

Nous avons retenu l'énoncé : « On peut toujours s'habituer au travail dominical » qui est représentatif des valeurs religieuses, familiales, sociales et culturelles. Aucune relation statistiquement significative ne ressort entre les opinions exprimées et les variables : horaire de travail, nombre d'années d'expérience au travail continu, âge, scolarité, nombre d'enfants dépendants et salaires. La majorité s'inscrit en faux contre la prétention qu'on peut toujours s'habituer au travail du dimanche. Notre hypothèse n'est donc pas vérifiée par ces résultats, ce qui est d'autant plus surprenant qu'on aurait pu s'attendre à ce qu'un certain nombre d'ouvriers, ayant l'expérience du travail continu, se soient adaptés à cet horaire de travail.

Quant aux avantages provenant du travail dominical, l'opinion des travailleurs est plus diversifiée. Ces avantages comprennent : l'augmentation des emplois, le cumul des congés, le travail en usine plus facile, l'augmentation des promotions, la capacité de faire face à la concurrence, l'attrait de nouvelles compagnies au Québec, les congés prévisibles. Certains travailleurs acceptent des arguments militant en faveur du travail dominical, la plupart les rejettent et d'autres ne se prononcent pas.

TABLEAU 5

*Distribution procentuelle des ouvriers
selon leur opinion sur divers énoncés au sujet du travail du dimanche (N = 248)*

	vrai	faux	ne sait pas
vie religieuse			
entraîne la négligence de la pratique religieuse	73	25	2
vie familiale			
est ennuyeux pour la femme et les enfants	97	3	—
nuit à la surveillance des enfants	83	15	2
vie individuelle			
désorganise la vie	89	9	2
enlève le repos	68	27	5
on peut s'y habituer	28	70	2
vie sociale			
fait participer moins aux activités organisées	92	6	2
est pire l'été que l'hiver	88	9	3
sépare le travailleur de la société	85	12	3
rend difficile les rencontres avec les amis	81	16	3
vie culturelle			
enlève la tradition du congé	94	5	1
fait du dimanche une journée ordinaire	83	14	3
enlève le dimanche aux travailleurs	76	21	3
est un retour en arrière	71	23	6
vie de travail			
aide à faire face à la compétition	51	32	17
donne plus de congés de suite	41	54	5
augmente le nombre des emplois	35	58	7
rend le travail à l'usine plus facile	27	66	7
augmente la possibilité de promotion	26	66	8
donne des congés prévisibles	26	61	13
attire les grosses compagnies au Québec	25	55	20

Des tests de signification ont été établis à partir de quatre de ces énoncés (concernant les emplois, les promotions, le cumul des congés et le travail plus facile), en contrôlant quelques variables (l'expérience du travail continu, l'âge, la scolarité, le nombre d'enfants dépendants, le salaire, le nombre de frères sans travail ou le nombre de promotions obtenues). Aucune tendance particulière n'a pu être discernée dans les opinions exprimées relativement aux emplois, aux congés cumulés et au travail facilité à l'usine. Par ailleurs, une relation statistiquement significative a été relevée entre la plus grande possibilité de promotions grâce au travail dominical et le nombre de promotions obtenues au cours des cinq dernières années. Ceux qui ont obtenu une promotion trouvent que cet énoncé est « vrai » dans une plus grande proportion que les autres. Une relation plus faible est apparue entre les opinions au sujet de cet énoncé d'une part, et l'âge et le salaire d'autre part. Plus l'ouvrier avance en âge, moins il souscrit à l'énoncé; plus son salaire augmente, plus il l'endosse.

TABLEAU 6

Distribution procentuelle des ouvriers selon leur opinion sur l'énoncé :
« On peut toujours s'habituer au travail du dimanche »
(Les ouvriers sont caractérisés d'après l'expérience au travail continu,
l'âge, la scolarité, le nombre d'enfants dépendants et le salaire horaire)

	N	vrai	faux
années au travail continu			
Aucune	45	20	80
1 à 5	55	33	67
6 à 15	76	29	71
16 et plus	66	29	71
		$\chi^2 = 2.09, 2dl, n.s.$	
âge			
39 ans et moins	79	33	67
entre 40 et 49 ans	109	27	73
50 ans et plus	54	24	76
		$\chi^2 = 1.46, 2dl, n.s.$	
scolarité			
0 à 7 années	117	32	68
8 années et plus	125	25	75
		$\chi^2 = 1.08, 1dl, n.s.$	
enfants dépendants			
0 à 3	112	24	76
4 et plus	130	31	69
		$\chi^2 = 2.03, 1dl, n.s.$	
salaire horaire			
\$2.24 et moins	82	22	78
entre \$2.25 et 2.74	99	29	71
\$2.75 et plus	61	34	66
		$\chi^2 = 2.81, 2dl, n.s.$	

TABLEAU 7

Distribution procentuelle des ouvriers selon leur opinion sur l'énoncé :
« La semaine de 7 jours augmente la possibilité de promotions »
et le nombre de promotions obtenues

	N	vrai	faux
promotions obtenues au cours des 5 dernières années			
aucune	139	24	76
1 et plus	90	37	63
		$\chi^2 = 5,10, 1dl, P < 0,025$	

Comment les travailleurs évaluent-ils leurs conditions de travail et selon quel ordre prioritaire ?

Cinq conditions de travail ont été proposées à l'évaluation des travailleurs : emploi avec congés prévisibles, emploi qui offre des possibilités de promotions, emploi avec travail assuré à l'année longue, emploi sans travail de nuit et emploi avec congé le dimanche. Pour l'ensemble de la population, le dimanche-congé (11,2) et l'emploi stable (11,0) occupent la première place. Suivent, par ordre d'importance : le travail de jour (7,7), la possibilité de promotions (6,5), et finalement très bas dans l'évaluation des conditions de travail, les congés prévisibles (0,0).

TABLEAU 8

*Distribution des valeurs (Rj)^a données aux conditions de travail par tous les ouvriers
(Les ouvriers sont caractérisés d'après l'expérience du travail continu,
l'âge, la scolarité, le nombre d'enfants dépendants, le salaire horaire, les régions
et les types d'usine)*

	N	congés prévisibles	promotions possibles	sans travail de nuit	travail à l'année longue	congé le dimanche
<i>population totale</i>	245	0,0	6,5	7,7	11,0	11,2
<i>nombre d'années de travail continu</i>						
aucune	45	0,0	8,8	11,3	10,7	15,2
1 à 5	55	0,0	0,1	8,0	11,4	11,0
6 à 15	78	0,0	6,2	6,7	10,7	19,1
16 et plus	67	0,0	5,9	7,5	11,3	11,1
<i>âge</i>						
39 ans et moins	81	0,0	10,2	10,3	14,5	12,7
entre 40 et 49 ans	109	0,0	6,0	8,2	9,7	11,4
50 ans et plus	55	0,0	5,0	8,2	11,4	11,6
<i>scolarité</i>						
0 à 7 années	115	0,0	6,2	7,5	10,7	10,8
8 années et plus	124	0,0	6,7	3,4	11,3	11,6
<i>nombre d'enfants dépendants</i>						
1 à 3	112	0,0	7,5	8,3	11,4	11,6
4 et plus	132	0,0	5,7	7,6	10,6	10,6
<i>salaire horaire</i>						
\$2.24 et moins	81	0,0	6,8	8,9	10,9	11,2
entre \$2.25 et \$2.74	106	0,0	6,6	7,9	11,6	11,9
\$2.75 et plus	56	0,0	3,5	3,9	7,5	7,4
<i>régions</i>						
région A	88	0,0	6,8	10,9	10,4	12,7
région B	93	0,0	5,7	7,6	10,0	10,4
région C	72	0,0	7,5	8,0	11,9	9,2
<i>types d'usines</i>						
aluminium	88	0,0	6,5	8,2	12,7	13,4
papier	117	0,0	6,8	7,9	9,2	10,7
contre-plaqué	40	0,0	5,5	6,6	11,6	7,2

^a Le Rj indique la distance entre les diverses conditions de travail et, en même temps, est une unité de mesure « standard » qui permet la comparaison entre le groupe total et les différents sous-groupes. Les valeurs scalaires Rj furent multipliées par une constante égale à 10 afin d'obtenir des chiffres plus lisibles. Cf. J. P. Gilford, *Psychometric Methods*, New York, McGraw-Hill, 1954, p. 178-196.

Après avoir considéré l'évaluation des conditions de travail en relation avec l'expérience du travail continu, l'âge, le nombre d'enfants dépendants, le salaire-horaire, les régions et les types d'usines, il nous fut permis de faire une double constatation : le dimanche libre est plus important que l'assurance d'un emploi à l'année longue, particulièrement chez les travailleurs qui n'ont jamais été en service le dimanche (différence de 4,5 valeurs scalaires) et chez ceux qui habitent la région A (différence de 2,3 valeurs scalaires); par ailleurs l'assurance d'un emploi à l'année longue est plus importante que le dimanche libre, en particulier

chez les travailleurs qui travaillent dans l'industrie du contre-plaqué (différence de 4,4 valeurs scalaires) et chez ceux qui habitent la région C (différence de 2,7 valeurs scalaires).

Les deux derniers sous-groupes se trouvent dans une région défavorisée économiquement et technologiquement par rapport aux deux premiers. Cette région a une moyenne de salaire plus basse comparée aux autres, et par les visites effectuées aux lieux de travail il était facile de constater jusqu'à quel point l'équipement technique était « archaïque », toujours par rapport aux deux premiers. Nous pouvons donc supposer que l'ordre des priorités est probablement lié à certaines caractéristiques du milieu environnant.

Pour tous les autres sous-groupes, l'opinion est presque indifféremment partagée quand il s'agit de l'importance accordée au dimanche ou à l'emploi stable. Cependant, la faculté de disposer librement du dimanche reste la considération principale pour la majorité des sous-groupes.

D'une façon générale, la stabilité de l'emploi l'emporte sur le travail de jour. Cependant, les ouvriers de la région A et ceux qui n'ont jamais travaillé le dimanche trouvent que le travail de jour est légèrement plus important.

Au quatrième rang apparaissent les promotions sauf pour ceux qui ont plus de scolarité. Ces derniers leur attribuent plus d'importance qu'au travail de jour.

De toutes les considérations discutées, celle des congés prévisibles vient toujours en dernier lieu. Cependant ceux qui possèdent une légère expérience du travail lui accordent autant d'importance qu'à l'avancement.

L'hypothèse est donc vérifiée dans l'évaluation des conditions de travail par les groupes de travail continu et de travail semi-continu en ce sens que les ouvriers en semi-continu donnent plus d'importance au congé dominical que ne le font les ouvriers qui ont l'expérience du travail continu. Il est important de noter cependant que ces deux conditions de travail restent prioritaires.

*Comment réagit finalement le travailleur soumis
à ces différentes conditions de travail ?*

Nous avons appliqué ici le test d'anomie de Srole¹¹ pour mesurer le sentiment de désintégration sociale perçu par le travailleur dans son milieu. Ce test mesure cinq composantes qui reflètent les conditions d'anomie sociale :

- le sentiment chez l'individu de rétrograder personnellement et collectivement, et que le sort de cette collectivité « devient pire »;
- la perte de signification des normes, valeurs et buts sociaux qui fait naître chez l'individu, sous une forme aiguë, le sentiment que sa vie elle-même est vaine et insignifiante;
- la notion chez l'individu que l'ordre social est essentiellement inconstant, imprévisible, ce qui implique qu'il ne peut faire grand-chose pour orienter sa vie en planifiant ou en prévoyant l'avenir;

11. L. Srole, « Social Integration and Certain Corollaries : an Exploratory Study », *American Sociological Review*, vol. 21, 1956, p. 709-716; L. Srole, G. Nettler, H. Mc Closky et J. H. Shaar, « A Debate on Anomy » *American Sociological Review*, vol. 30, 1965, p. 757-767; W. Bell, « Anomy, Social Isolation, and the Class Structure », *Sociometry*, vol. 20, 1957, p. 105-116.

— le sentiment que ses relations personnelles avec ses parents et amis ne sont guère prévisibles ou encourageantes;

— le sentiment chez l'individu que les chefs civils sont indifférents à ses besoins.

Le test d'anomie appliqué à la population totale a démontré que celle-ci, avec une moyenne de 3,2, est légèrement anomique. En effet, selon les critères établis, une moyenne inférieure à 2,5 indique l'eunomie, tandis qu'une moyenne supérieure à ce chiffre révèle la présence d'anomie.

TABLEAU 9

*Distribution numérique des ouvriers
selon le nombre d'accords au test d'anomie pour toute la population,
et selon le nombre d'années au travail continu, l'âge, la scolarité,
le nombre d'enfants dépendants, le salaire horaire et le prestige de l'emploi précédent*

	nombre d'accords ^a						moyenne
	0	1	2	3	4	5	
<i>population totale</i>	7	20	47	50	79	45	3,2
<i>années de travail</i>							
aucune	2	7	14	22	33	22	3,4
1 à 5	5	7	16	67	25	20	3,2
6 à 15	1	8	24	20	32	15	3,2
16 et plus	3	10	19	13	37	18	3,2
<i>âge</i>							
39 ans et moins	5	5	15	25	37	13	3,2
entre 40 et 49 ans	2	11	22	19	26	20	3,2
50 ans et plus	2	7	20	15	36	20	3,4
<i>scolarité</i>							
0 à 7 années	2	9	20	17	31	21	3,3
8 années et plus	4	7	18	23	33	15	3,2
<i>enfants dépendants</i>							
1 à 3	2	8	17	24	28	21	3,3
4 et plus	4	8	21	17	35	15	3,2
<i>salaire horaire ^b</i>							
\$2.24 et moins	3	4	17	18	35	23	3,5
entre \$2.25 et \$2.74	1	6	21	22	36	15	3,3
\$2.75 et plus	6	18	18	19	21	18	2,8
<i>prestige de l'emploi précédent</i>							
inférieur	1	9	17	20	30	23	3,4
égal	3	8	18	22	29	20	3,3
supérieur	0	5	16	19	46	14	3,5

^a Un individu qui est d'accord avec un énoncé aura un score de 1, et celui qui est en désaccord aura 0. C'est dire que sur le continuum eunomie/anomie, un individu pourra avoir un score variant de 0 à 5. Un individu qui aura un score supérieur à 2,5 sera considéré comme plutôt anomique; celui qui aura un score inférieur à 2,5 sera considéré comme plutôt eunomique. En d'autres termes, ceux qui ont un score de 3, 4 ou 5 sont anomiques et ceux qui ont un score de 2, 1 et 0 sont eunomiques.

^b Analyse de variance : anomie et salaire

source	dl	S.C.	S.C.M.	F.	
total	247	434,00			
traitement	2	15,77	7,885	4,62	(P < 0,025)
— composante linéaire	1	15,44	15,44	9,04	(P < 0,005)
— reste	1	0,33			
erreur	245	418,23	1,707		

Le tableau 9 analyse les résultats du test d'anomie en fonction de l'expérience du travail continu, de l'âge, du niveau scolaire, du nombre d'enfants dépendants, du salaire horaire et du prestige de l'emploi précédent. Pour chacune de ces caractéristiques, sauf pour le salaire, la moyenne d'anomie a varié de 3,2 à 3,4, ce qui se rapproche de la moyenne obtenue pour la population totale. La moyenne obtenue quant aux différentes échelles de salaire a varié de 2,8 à 3,5.

Pour plus de précision, une analyse de variance a été faite où l'on a appliqué le test « F ». À mesure que la situation économique des travailleurs s'améliore, le degré d'anomie baisse de façon statistiquement significative. Il demeure cependant toujours légèrement supérieur au 2,5 considéré comme le seuil de l'anomie. En considérant séparément les réponses à chacun des énoncés qui forment le test, nous avons constaté que ce sont surtout les relations interpersonnelles qui sont atteintes d'anomie et que le sentiment du peu d'intérêt des dirigeants pour leur sort accentue ce malaise.

Conclusion

Les résultats de notre recherche démontrent que les activités de l'ouvrier en dehors des heures de travail sont affectées par le travail dominical. Quelles que soient les variables contrôlées, les ouvriers sont presque unanimes à reconnaître ces inconvénients. Même lorsqu'ils en reconnaissent les avantages, la tendance générale est de rejeter les arguments en faveur du travail du dimanche. De toutes les conditions de travail proposées à leur évaluation, ils accordent la première place au dimanche-congé et le situe sur un pied d'égalité avec l'emploi stable. Toute l'importance que les travailleurs en général reconnaissent au dimanche-congé en ressort clairement. Cet attachement n'a rien de surprenant puisqu'on peut le considérer comme l'expression de l'importance accordée aux groupes de la famille et des amis qui constituent des valeurs primordiales dans le milieu québécois.

Il va sans dire qu'il n'est pas question d'attribuer au travail dominical tous les résultats obtenus. Le problème étudié est complexe et d'autres facteurs doivent certainement jouer un rôle. Nous n'avons pu, dans le cadre de cette recherche, isoler les variables susceptibles d'être importantes. Par contre, nous tenons à souligner que la variable salaire, lorsqu'elle a été mise en relation avec l'appartenance aux associations, la possibilité de promotions et le degré d'anomie, jouait un rôle d'autant plus positif que le salaire était plus élevé. On se rappellera aussi la priorité accordée par les travailleurs à la sécurité de l'emploi.

La Commission d'enquête chargée d'étudier cette question en 1964 en était venue aux recommandations suivantes en 1966 : « Quand toutes les usines d'une compagnie de pâtes et papiers du Québec, dans une catégorie de produits, utilisent 90% de leur capacité normale de six jours, cette compagnie pourra poursuivre ses opérations le dimanche aussi longtemps que cette condition sera maintenue, pourvu que les employés y consentent et que l'autorité publique ne s'y oppose pas¹². »

12. *Rapport de la Commission d'enquête sur l'observance du dimanche dans les usines de pâtes et papiers du Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, 1966.

Quant à nous, qu'il nous soit permis de rappeler l'importance de poursuivre des recherches sur cette question afin de déterminer les facteurs qui sont susceptibles de minimiser les effets du travail continu au niveau sociologique. Ces recherches pourraient porter sur les caractéristiques personnelles, familiales et sociales liées à des effets moins négatifs, ou encore, sur les types d'organisation horaire qui en minimisent les inconvénients. Par exemple, en Allemagne fédérale, un plan de réduction progressive de la durée hebdomadaire de travail a été conçu pour la sidérurgie. Ce plan prévoit un roulement des équipes permettant de libérer 26 dimanches par an.

JACQUELINE C. MASSÉ