

Travail et respect de l'être humain : la responsabilité du droit

Mireille D.-Castelli

Volume 30, Number 4, 1999–2000

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1027760ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1027760ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (print)

2292-2512 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

D.-Castelli, M. (1999). Travail et respect de l'être humain : la responsabilité du droit. *Revue générale de droit*, 30(4), 551–581. <https://doi.org/10.7202/1027760ar>

Article abstract

Law and natural justice are based on respect of the individual and of their dignity. This tenet is undeniable and constitutes the benchmark from which law is measured. This principle is therefore used as the basis for determining the relationship between an individual and their workplace, specifically in the situation where the employee is remunerated and where there is a resulting loss of personal freedom. Within this framework, human beings must be an end in themselves and never used as a means to an end. It can also be deduced that "work must be made for people and not people for work." When applied to the workplace, the principle of respect therefore helps to determine whether or not today's workplace fits within these parameters. However, the facts show that, because of excessive work hours and the failure to recognize personal as well as family commitments, this is not the case. The reasons behind this reality are numerous and are often downplayed.

Amongst the many possible answers, simply reducing the workweek, although a highly appealing option, is not an adequate solution because it fails to address inflexibility in the workplace with regards to the individual needs of the workers. Solutions must focus on the principle of respect to the same degree that the rigid organization of the workplace and its indifference towards workers' personal needs and commitments stem from the lack of it.

To the extent that the factors preventing free choice of time worked stem directly or indirectly from the law, the situation could be corrected by amending certain regulations. Legislative intervention is necessary because it is the only means by which to elevate the matter above the diverging immediate interests and to foresee the long-term indirect consequences of actions which, on the surface, seem positive, but which in actual fact hinders freedom of choice.

QUESTIONS D'ACTUALITÉ EN DROIT DE LA FAMILLE COMPARÉ

Travail et respect de l'être humain : la responsabilité du droit

MIREILLE D.-CASTELLI

Professeur à la Faculté de droit
de l'Université Laval, Québec

RÉSUMÉ

Le principe de base aussi bien de notre droit positif que du droit naturel est celui du respect de l'être humain et de sa dignité. Ce principe, non contesté, constitue le critère d'évaluation du droit. Ce critère permet donc de déterminer la relation de l'être humain au travail, notamment dans le cadre du travail rémunéré où il se trouve à perdre une partie de sa liberté. L'être humain devant toujours être une fin en soi, et jamais un moyen utilisé à d'autres fins, il en découle que « le travail doit être fait pour l'homme et non l'homme pour le travail ». Ce principe une fois posé, permet de vérifier si l'organisation actuelle du monde du travail respecte ce paramètre incontournable. Les faits

ABSTRACT

Law and natural justice are based on respect of the individual and of their dignity. This tenet is undeniable and constitutes the benchmark from which law is measured. This principle is therefore used as the basis for determining the relationship between an individual and their workplace, specifically in the situation where the employee is remunerated and where there is a resulting loss of personal freedom. Within this framework, human beings must be an end in themselves and never used as a means to an end. It can also be deduced that "work must be made for people and not people for work". When applied to the workplace, the principle of respect therefore helps to determine whether or

révèlent que tel n'est pas le cas, en raison de la méconnaissance des obligations personnelles et familiales des travailleurs et de la durée excessive du temps travaillé. Les raisons en sont multiples et généralement peu conscientisées.

Si diverses solutions sont envisageables, la seule diminution généralisée de la semaine de travail, bien que souhaitable, ne constitue pas la solution adéquate, puisqu'elle ne solutionne pas l'inadaptabilité du monde du travail aux besoins personnels. Dans la mesure où le non-respect des personnes relève de la rigidité de l'organisation du monde du travail et de l'impossibilité d'adapter ses exigences aux nécessités personnalisées et diverses de la vie de chacun, c'est sur ce point que doit porter l'intervention.

Dans la mesure où plusieurs des facteurs s'opposant au libre choix du temps travaillé découlent en fait, directement ou indirectement, du droit, il est possible de corriger cet état de fait en modifiant un certain nombre de règles.

Dans un tel domaine, l'intervention du législateur est à la fois une nécessité et

not today's workplace fits within these parameters. However, the facts show that, because of excessive work hours and the failure to recognize personal as well as family commitments, this is not the case. The reasons behind this reality are numerous and are often downplayed.

Amongst the many possible answers, simply reducing the workweek, although a highly appealing option, is not an adequate solution because it fails to address inflexibility in the workplace with regards to the individual needs of the workers. Solutions must focus on the principle of respect to the same degree that the rigid organization of the workplace and its indifference towards workers' personal needs and commitments stem from the lack of it.

To the extent that the factors preventing free choice of time worked stem directly or indirectly from the law, the situation could be corrected by amending certain regulations. Legislative intervention is necessary because it is the only means by which to elevate the matter above the diverging immediate interests and to foresee the long-term indirect

une obligation puisque c'est lui, et lui seul, qui peut se situer au-dessus des intérêts divergents des divers intervenants et prévoir les conséquences indirectes à long terme de mesures apparemment favorables, mais en fait nuisibles pour la liberté de choix.

consequences of actions which, on the surface, seem positive, but which in actual fact hinders freedom of choice.

SOMMAIRE

I. Le travail : notion, nécessité et paramètres.....	555
A. Notion et nécessité	555
B. Paramètres	556
II. Le monde actuel du travail : excès et effets pervers.....	557
A. L'excès de travail	557
B. Les effets pervers	560
III. Motifs de ce déséquilibre et solutions.....	565
A. Motifs de ce déséquilibre.....	565
1. Les motifs objectifs	565
2. Motifs provenant des mentalités	568
a) <i>Le traditionalisme du milieu de travail</i>	568
b) <i>La valorisation quasi exclusive du travail rémunéré...</i>	569
B. Pour une juste place du travail	571
1. L'inadéquation de la réduction uniformisée du temps de travail.....	573
2. La solution souhaitable : l'accès au choix personnel du temps travaillé.....	574
a) <i>Une solution souhaitée et souhaitable</i>	574
b) <i>Les réaménagements législatifs pour un choix véritable</i>	577

Dans nos valeurs, dans notre droit, tout comme dans le droit naturel dont notre société a indirectement subi l'influence, l'être humain est valorisé. Il ne doit jamais être considéré comme un objet mais toujours comme personne irréductible et irremplaçable. Toujours il doit être considéré comme une fin, jamais comme un moyen utilisé à d'autres fins. Il ne doit donc jamais être considéré comme un simple instrument. C'est ce qui fonde cette idée simple mais fondamentale, relative à l'être humain et au travail :

Le travail est avant tout "pour l'homme" et non l'homme "pour le travail".¹

Cette règle, qui, selon nos conceptions, devrait être un truisme, est dans les faits complètement oubliée. Et derrière ce qui semble une vérité si évidente qu'elle en semble trop simpliste pour que l'on s'y attarde, se cache une profondeur dont les conséquences pratiques sont, dans les faits, totalement méconnues dans notre société en raison de l'aménagement actuel du monde du travail : méconnue la portée réelle de cette règle, méconnu le fait actuel de son non-respect, méconnues les conséquences de ce non-respect, méconnus aussi les remèdes à la situation non « conscientisée » de la place actuellement faite à l'homme et de l'inversion actuelle de l'échelle des priorités, où l'homme semble maintenant fait pour le travail et non le travail pour l'homme.

Le travail est, certes, non seulement une nécessité — toute vie supposant du travail — mais aussi facteur de valorisation et d'intégration sociale; il tend cependant à devenir dans notre société, par l'excès de la place qu'il occupe, destructif sur le plan individuel et facteur de désagrégation sociale à l'échelle de la société. Pourtant, des pistes de solutions réalisables, intégrables sans trop de perturbations sociales existent que nous tenterons d'esquisser. Avant de pouvoir aborder ces problèmes, il est toutefois nécessaire de circonscrire la notion même de travail, car c'est à partir d'une vision fautive et tronquée que s'est instaurée une dis-

1. JEAN-PAUL II, *Le travail humain*, Lettre encyclique *Laborem exercens*, Québec, Fides, 1981, p. 24.

torsion dramatique dans la relation au travail et dans la place de celui-ci dans notre société.

I. LE TRAVAIL : NOTION, NÉCESSITÉ ET PARAMÈTRES

A. NOTION ET NÉCESSITÉ

Il convient de partir d'une autre évidence, trop oubliée elle aussi : le travail ne se limite pas au seul travail rému-
néré. Bien plus, jusqu'à la toute fin du XIX^e siècle (et même au courant du XX^e), le travail contre salaire était l'exception, et une exception dévalorisée. Pourtant, de tout temps les gens ont travaillé, mais ils travaillaient autrefois dans la grande majorité des cas pour eux-mêmes, pour leur propre subsistance et survie et celle de leurs proches et selon leur propre initiative.

En effet, le travail au sens large constitue une nécessité incontournable de la vie. La vie même suppose le travail, et ceci, dans toutes les sociétés. Sur le seul plan individuel, manger, faire ou entretenir, tout ce qui est nécessaire à la vie, (habits, logement, outils) nécessite du travail, et ce, dans toutes les sociétés, même non sédentaires et utilisant des abris sans durabilité.

Au niveau de la société, la survie de ceux qui ne peuvent accomplir eux-mêmes les nécessités de leur vie ou certaines d'entre elles (enfants, malades, infirmes, vieillards) requiert de l'aide (et l'entraide n'est-elle pas une des caractéristique de l'humanité?) et donc du travail.

D'ailleurs le travail est souvent une occasion d'enrichissement personnel et d'épanouissement, même s'il n'est pas toujours clairement et consciemment perçu comme tel : dépassement de soi, accomplissement et développement de ses possibilités, de ses habiletés et de ses talents qu'ils soient intellectuels, artistiques ou manuels.

Enfin, le travail est souvent un facteur d'intégration sociale : par l'entraide dans les sociétés traditionnelles (ex. : corvées ou travail communautaire pour le battage, construction de bâtiments, etc.), il l'est encore dans les sociétés modernes, au sein du milieu de travail.

Pour avoir une idée complète, une vision globale de tout le travail effectué, on ne doit toutefois pas réduire, comme on le fait actuellement, le sens du mot travail au seul travail rémunéré. Il faut comprendre et admettre que constitue un travail tout accomplissement d'une tâche nécessaire ou utile à soi ou aux autres, l'utilité ne se limitant pas au strict plan matériel, mais couvrant tous les domaines dont dépend le bien-être de l'homme, psychologique, esthétique, ou même spirituel. Ainsi, en ce sens, la musique, la réalisation d'une œuvre d'art sont un travail.

Toute activité humaine ne saurait cependant être considérée comme un travail : bien des activités de loisirs exigent un effort aussi grand — et parfois beaucoup plus intense — que le travail proprement dit. La démarcation entre les deux ne peut être la rémunération, trop de travail étant effectué sans rémunération (qu'il s'agisse de la simple récolte pour soi-même, du travail domestique fait pour soi et sa famille, etc.). Ce qui caractérise le travail est son aspect contraignant, l'absence de liberté de l'effectuer ou non : c'est une obligation qui doit être accomplie, si ce n'est par obligation légale, au moins par nécessité de survie ou de décence.

Mais même si l'aspect contrainte est essentiel pour distinguer travail et loisir, la société, si elle se veut humaniste, ne doit pas permettre que l'organisation du travail et les contraintes imposées par celle-ci déshumanisent la société et réduisent l'être humain à un simple instrument économique. Pour rester « humain », le travail doit respecter certains paramètres, respecter la finalité selon laquelle le travail est fait pour l'homme et non l'homme pour le travail, respecter plus trivialement, le fait qu'il faut « travailler pour vivre et non vivre pour travailler », ainsi que le dit la sagesse populaire.

B. PARAMÈTRES

Pour respecter la dignité humaine et l'épanouissement de l'individu et de la société, le travail doit donc permettre à la personne de vivre, de vivre pleinement et pas seulement de vivre pour travailler : avoir une vie personnelle où elle peut développer ses goûts et ses talents non épanouis dans le cadre

de son travail; avoir une vie sociale, pouvoir créer un réseau d'inter-relations, car c'est dans cet espace que s'établit le réseau des relations, non seulement nécessaire à l'épanouissement de l'être humain, sociable par nature, pour ne pas dire à son équilibre, mais aussi lieu privilégié des réseaux d'entraide.

Il doit aussi permettre à la personne de faire vivre ses dépendants (enfants, malades, parents âgés, etc.), ce qui couvre non seulement le plan matériel, que ce soit avec l'argent gagné ou le temps consacré aux tâches nécessaires pour combler leurs besoins, mais aussi l'aspect irremplaçable des relations personnelles et affectives. Or, ces relations indispensables nécessitent de pouvoir consacrer du temps à ces personnes, un temps autre que la seule assumption des besoins matériels, celui de « passer du temps » avec elles.

Or, le travail ne respecte plus le rôle qui devrait être le sien : actuellement, ce n'est plus le travail qui est fait pour l'homme, mais l'homme qui tend à être comme considéré comme « fait pour le travail » et qui se voit obligé de « vivre pour travailler » dès lors qu'il intègre le monde du travail — à moins que, pour y échapper, il ne choisisse de vivre des seules mesures sociales, solution trouvée peut-être par certains au problème de la place erronée accordée au travail rémunéré, mais non acceptable pour la société, puisqu'ils se trouvent alors à vivre de la surcharge de travail assumée involontairement par les autres.

Cette situation entraîne une série d'effets pervers. En effet, le travail, lorsqu'il cesse d'avoir la place qui lui revient (être au service de l'homme, et non l'inverse), peut « pervertir » l'être humain et la société.

II. LE MONDE ACTUEL DU TRAVAIL : EXCÈS ET EFFETS PERVERS

A. L'EXCÈS DE TRAVAIL

Dans notre société, le travail tend à être l'aspect non seulement prédominant, mais quasi unique de la vie de nombreuses personnes.

« Le modèle prédominant impose la "course au travail". On investit l'essentiel de sa subjectivité, de son affectif dans la conquête professionnelle. On lui consent des investissements considérables en formation; on lui sacrifie son temps, sa famille »².

Ainsi, comme le démontre une étude faite aux États-Unis, le temps de travail rémunéré d'un couple n'a pas diminué³, et ce contrairement à ce que peut faire croire l'accroissement du rendement au travail découlant de l'accroissement de la productivité, et l'on semble plus loin que jamais de la fameuse société des loisirs annoncée depuis quelque 30 ans : en effet, de plus en plus fréquemment, les deux conjoints ont un emploi rémunéré, le plus souvent à temps plein tous les deux, alors que la durée de la semaine normale de travail n'a pratiquement pas diminué depuis un demi-siècle au moins, et que le temps travaillé par chacun tend même à augmenter et non à diminuer.

De plus, les conditions et exigences du travail se sont détériorées : on veut faire toujours plus avec de moins en moins de personnes⁴, sans tenir compte du fait que le rythme qu'une personne arrive à assumer pendant un temps limité pour faire face à une urgence, ne peut être soutenu à long terme : stress⁵, fatigue et épuisement professionnel et personnel, déséquilibre mental⁶, effets néfastes sur la santé,

2. J. ARCHIMBAULT, « Changer le travail », in *Traité des problèmes sociaux*, sous la direction de Fernand Dumont, Simon Langlois et Yves Martin, Institut québécois de recherche sur la culture, 141, p. 142.

3. J. SMOLOWE, « The Stalled Revolution », *Time*, 6 May 1996, volume 147, no. 19, p. 42.

4. I. MONNIN, « Un chrono dans la tête », *Le Nouvel Observateur*, 5-11 février 1998, p. 42 : « On a réduit le nombre de postes sur les lignes. Au bout du compte, nous devons travailler de plus en plus vite ».

5. J. SMOLOWE, *loc. cit.*, note 3, p. 42 : « for millions of Americans, each week becomes a stressful triage between work and home that leaves them feeling guilty, exhausted and angry ».

6. O. PÉRETIÉ, « Travaille et tais-toi! », *loc. cit.*, note 4, p. 40 : « [...] nous sommes désormais nombreux à faire état des mêmes cas cliniques, et les sujets de débats les plus nombreux dans nos colloques médicaux portent sur cette question de l'influence des nouvelles organisations du travail sur la santé mentale des salariés ». (Propos d'un médecin du travail d'une entreprise recueillis par Anne Fohr).

avec accroissement des risques de maladie et de mortalité⁷ en sont les conséquences au bout d'un délai plus ou moins long⁸. Ces effets commencent à se révéler dans certains secteurs d'activité, tel le domaine de la santé, parce que la proportion des gens gravement affectés y atteint des niveaux alarmants, mais ils existent de manière plus cachée dans de nombreux autres secteurs. Pourtant, les gens ne peuvent le plus souvent même pas obtenir de congés de maladie avant d'en arriver à la dépression profonde, et dans ce cas même, ils ne pourront obtenir d'indemnisation pour maladie résultant du travail puisqu'il est presque impossible de faire le lien entre l'épuisement de la personne et le rythme de travail imposé. Et à cela, s'ajoute la souffrance de se sentir prisonnier de ces situations intolérables, souffrance née de la conscience de la situation vécue et perçue sans solution⁹.

Or, dans un contexte de compression de postes et de rareté des postes offerts, les gens n'osent se plaindre. Bien plus, « les gens sont tellement esclaves du temps qu'ils n'ont pas le temps de prendre du recul et de s'interroger »¹⁰, et s'ils en prennent conscience, en raison de la surcharge imposée, ils n'ont plus ni temps ni force pour entreprendre les actions qui seraient nécessaires pour apporter des changements à la situation.

La situation est particulièrement intolérable pour ceux qui ont une famille : les difficultés de concilier les exigences de la vie de famille et le travail sont telles que, dans une étude faite dans les années '80 à Ottawa auprès de fonctionnaires,

7. « Oui, le travail tue! », *Le Soleil*, 21 avril 1996, p. B7.

8. Les problèmes d'épuisement professionnel se multiplient, notamment dans certains secteurs, tels celui de la santé; en moyenne, la proportion des travailleurs souffrant de détresse psychologique est inquiétante : 29 % chez les cols bleus, 27,8 % chez les cols blancs (D. DONTIGNY, « Quand le travail use les nerfs », *Contact*, hiver, 1995, p. 22).

9. O. PÉRETÉ, *loc. cit.*, note 6, p. 39 : « Souffrance qui peut résulter de l'acceptation de charges de plus en plus lourdes, de contraintes de plus en plus dures dont nous savons qu'elles minent notre santé comme notre équilibre personnel ou familial [...] ».

10. Propos tenus lors d'une entrevue par A.R. HOCHSHILD (professeure à l'Université de Berkeley et auteure de *The Time Bind : When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Metropolitan Books, 1997) et rapportés par M.-C. BOURDON, « Au travail, j'ai la paix! », *Châtelaine*, septembre 1997, p. 48.

60 % des mères et 63 % des pères ont dit avoir envisagé quitter leur emploi¹¹!

Le plus souvent, les gens ne le font pas, en raison d'une impossibilité financière (laquelle ne fait qu'augmenter) : 66 % des couples vivraient sous le seuil de pauvreté si les deux ne travaillaient pas; et lorsque les revenus de l'un ou de l'autre sont au-dessus de ce seuil, des raisons découlant de contraintes extérieures engendrées par le droit notamment et par les nouvelles conceptions sociales, comme nous le verrons plus loin, les empêchent d'envisager cette solution.

Or, une telle surcharge de travail n'est pas « neutre »; elle a des effets négatifs non seulement au niveau de la personne, mais aussi au niveau de la société toute entière : ce sont les effets pervers engendrés par l'inversion de la règle devant dicter les rapports de l'être humain et du travail.

B. LES EFFETS PERVERS

Il est bien établi que les besoins primaires de l'être humain, ceux qui sont nécessaires au maintien de sa vie physique, doivent être comblés avant que ne puissent être envisagés les besoins secondaires (qui eux visent des besoins non strictement physiques).

Quels sont les besoins primaires qui doivent absolument être satisfaits avant que l'on ne puisse envisager les autres? Il est bon, dans le cadre de cette réflexion de les rappeler, pour pouvoir mesurer le degré de négation de la personne qui découle de l'organisation actuelle du monde du travail. Il s'agit des besoins fondamentaux nécessaires au maintien de la vie physique : manger, dormir et se reposer, se loger, se vêtir.

Ce n'est qu'une fois ces besoins remplis que d'autres besoins ou exigences pourront normalement être envisagés, à moins de conditionnements sociaux très forts.

11. E. CANTIN, « Conciliation des responsabilités familiales et professionnelles », texte dactylographié, ministère de l'Emploi, gouvernement du Québec, Direction des études et des statistiques sur le travail, octobre 1995, p. 32, citant Optimum : « Stratégies utilisées par les parents occupant un emploi pour concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale », 1992, vol. 23-2, pp. 68 et ss. (nous soulignons).

Or, actuellement, pour beaucoup de personnes, la quasi-totalité de leurs forces et de leur temps éveillé est absorbée par le travail rémunéré, les tâches nécessaires pour combler les besoins primaires devant se cantonner dans le peu de temps laissé disponible par ce travail rémunéré. Certes, dans nos sociétés riches, les gens ont un toit sur la tête; ils ont des habits (indispensables sous notre climat), et ils mangent — souvent trop ou mal. Mais une analyse plus critique et plus réaliste de la situation réellement vécue par une majorité de gens révèle une situation toute différente et beaucoup moins « paradisiaque ». De nombreux besoins primaires sont, dans notre société et pour des gens qui ont un emploi — et qui donc devraient avoir les ressources pour les satisfaire — non comblés et ne peuvent souvent être valablement satisfaits, par manque de temps. En tout premier, le besoin (le droit!) de se reposer (alors que le niveau de fatigue, d'exigence et de stress dans le monde du travail augmente), augmentant normalement le temps requis par l'organisme pour se régénérer¹²). De celui-ci découle le fait que d'autres besoins primaires vont être peu ou mal comblés : si les gens qui ont un emploi mangent à leur faim, ils vont souvent manquer de temps pour préparer leur repas, manquer de temps pour permettre au repas de remplir une de ses fonctions humaines, celle d'être un moment privilégié d'échange; l'entretien du logement, des vêtements, avec le lavage — et ne parlons pas du raccommodage devenu le plus souvent inconnu — devient une charge écrasante¹³ au point que de nombreux parents s'épuisent¹⁴.

12. « Le travail mine le cœur des femmes », *Le Soleil*, 10 février 1999, p. A12; de plus, la tension artérielle s'élève pour les femmes subissant de fortes contraintes dans leur environnement de travail, comme pour les hommes, mais alors que pour ces derniers elle commence à baisser après leur travail, pour les femmes elle ne baisse qu'après l'accomplissement de leurs obligations familiales (la deuxième journée!) : D. DONTIGNY, *loc. cit.*, note 8, p. 22.

13. Au point qu'ils doivent « détourner l'heure du lunch pour faire les courses et les pauses pour payer les comptes, profiter des vacances (!) pour faire le ménage [...] », E. CANTIN, « La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, *Le marché du travail*, septembre 1994, p. 1.

14. Les articles portant sur la question se multiplient : « Parents épuisés : il est de plus en plus difficile de concilier travail et famille », *Le Soleil*, 9 juin 1996, p. B6; « Parents au travail, les héros sont fatigués », *Le Devoir*, 11 septembre 1994, p. B7; « Détresse psychologique chez les parents travailleurs », *Le Soleil*, 30 novembre 1995, p. A8.

En essayant de remplir ces exigences fondamentales et de tenter de rester simplement décente face aux standards sociaux, la charge totale de travail (emploi rémunéré et travail domestique) devient si écrasante que souvent la santé de ceux (en pratique, le plus souvent celles) à qui incombent ces tâches, s'altère : « Les problèmes de sommeil et de fatigue chronique découlant notamment du cumul des tâches domestiques et salariées constituent en effet un facteur non négligeable affectant la santé de bon nombre de femmes »¹⁵ car on ne saurait sans risques ne pas satisfaire de manière prolongée à un des besoins fondamentaux : dans le cas de notre société, celui du repos.

Le non-respect de ces besoins fondamentaux a des répercussions à des niveaux plus élaborés¹⁶. Tout d'abord, une atteinte est portée à un deuxième niveau, toujours au niveau individuel : celui des besoins essentiels psychologiques, supprimant toute possibilité d'épanouissement de la personnalité. Le non-respect des besoins essentiels a un effet destructif (tel le *burn-out*, de plus en plus répandu dans notre société et les problèmes psychiques¹⁷ ou la mort par excès de travail au Japon¹⁸). Il affecte la vie personnelle la plus intime : « Lors des entrevues, nous avons demandé : « depuis que vous êtes en emploi, et que vous avez des enfants, certaines choses ont-elles changé dans votre vie amoureuse? » Spontanément, on nous a répondu : « *On n'a plus le temps de faire l'amour!* ». D'autres, ironiques, ont rétorqué : « *Quelle vie amoureuse?* »¹⁹.

15. A.L. MÉTHOT et L. VANDLAC, *Concilier... l'inconciliable...*, Rapport publié par l'UQUAM-CSN-FTQ, octobre 1993, p. 44.

16. Y compris au niveau de la décision d'avoir d'autres enfants : ceci s'expliquerait par les coûts de garde excessifs pour un deuxième enfant et par le fait qu'« il n'y a plus tellement de place actuellement pour le plaisir dans la vie d'un parent, surtout celle des mères » — ce que les parents expérimentent avec le premier enfant — alors que « les gens ont des enfant d'abord et avant tout pour le plaisir » : propos tenus lors d'une entrevue par P. LEACH (auteur du livre *Your Baby and Child*) et rapportés par L. GENDRON, « Attention! enfants à bord », *L'Actualité*, juillet 1994, pp. 54 et 56.

17. D. DONTIGNY, *loc. cit.*, note 8, p. 22; O. PÉRITIE, *loc. cit.*, note 6, p. 40.

18. *Loc. cit.*, note 7.

19. A. L. MÉTHOT et L. VANDLAC, *loc. cit.*, note 15, p. 34 (nous soulignons).

La situation est si flagrante et si répandue que les jeunes, les filles en particulier, en prennent conscience très tôt, ce qui contribue à élever leur niveau de stress : « les filles [...] dès le début de leurs études secondaires, prennent conscience des pressions auxquelles elles seront soumises à l'âge adulte, révèle une vaste étude [...] » « [Elles] commencent à penser au moment où elles devront s'intégrer au marché du travail et deviendront mères et épouses » a souligné monsieur King [...] « Elles voient bien que ça ne marche pas, qu'il n'y a pas assez de temps pour tout faire »²⁰.

Cette situation entraîne aussi l'exclusion de tout ce qui n'est pas la « survie » individuelle et donc, non seulement l'absence d'épanouissement personnel mais aussi la non-réponse aux besoins des dépendants avec le remplacement de « l'instinct » de solidarité inter-individuelle par le rejet ou l'indifférence, ou parfois, par la violence engendrée par excès d'épuisement physique ou moral. Or les besoins des dépendants dont il est question ici couvrent bien sûr les besoins strictement matériels, pour les personnes en état de dépendance physique (malades, vieillards, infirmes) mais aussi, plus subtilement et de manière plus difficile à percevoir, les besoins affectifs et psychologiques, de soutien psychologique et d'échanges : ainsi, par manque de temps, les parents, souvent, ne peuvent plus répondre aux besoins psychologiques et affectifs de leurs enfants²¹ (les adolescents ne se plaignent-ils pas en premier lieu de violence psychologique en raison du désintérêt dont ils se voient l'objet?). La nécessité de « survie » personnelle entraîne le rejet de tout ce qui n'est pas perçu

20. « Les filles plus stressées que les garçons », *Le Soleil*, 10 octobre 1999, p. A10.

21. La « qualité » du temps passé avec l'enfant n'est pas suffisant, un minimum de temps est nécessaire : cette évidence trop longtemps niée a été rappelée par P. LEACH, *op. cit.*, note 16, lors d'une entrevue rapportée par L. GENDRON, *loc. cit.*, note 16, p. 56. Peut-il d'ailleurs y avoir qualité sans une quantité minimale? Et que peut-on penser d'une société où le premier mot prononcé par un enfant est « Grouille! » (propos rapporté par une mère dans un congrès). Or, « en moyenne, le temps consacré aux enfants a chuté de 10 heures par semaine depuis 1960 » (Information donnée par A.R. HOCHSCHILD, professeure à l'Université de Berkeley et auteure de *The Time Bind : When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, *op. cit.*, note 10, lors d'une entrevue et rapportée par M.-C. BOURDON, *loc. cit.*, note 10, p. 42).

comme nécessaire à la stricte vie de l'individu et, donc souvent l'élimination des poids perçus comme non indispensables²². Ceci peut expliquer la fréquence de la rupture des couples (lourde de conséquences pour les enfants²³), l'autre devenant un étranger par manque de communication (car la communication nécessite un temps dont on ne dispose pas) et n'étant plus perçu que comme un poids, au lieu d'être un soutien — car lui-même, étant pris dans la même logique, n'a plus la possibilité d'offrir une aide véritable.

Cette impossibilité de pouvoir combler le besoin primaire physique que constitue le repos, entraîne aussi un effet de destruction du « tissu social » : la constitution et le maintien des réseaux d'échanges affectifs, intellectuels et d'entraide personnalisée nécessite, en effet, que du temps puisse y être consacré. Or, la personne qui ne peut déjà, pour le seul accomplissement de ses besoins essentiels, disposer d'un temps de repos suffisant, ne pourra investir le temps nécessaire dans ces relations. La disparition de ces réseaux entraîne elle-même la disparition et la détérioration du « sens civique » par une montée excessive de l'individualisme, née du sentiment exacerbé du *struggle for life*, et contribue vraisemblablement à celle de la criminalité. En effet, toute vie en société suppose nécessairement l'acceptation tacite et l'intégration profonde de « contraintes » et des règles de la vie en société, règles dont,

22. D'où la conséquence apparemment contradictoire, mais en fait logique notée par A.R. HOCHSCHILD, *ibid.* : pour certains, le travail rémunéré constitue un refuge car il est plus valorisé (propos rapportés par M.-C. BOURDON, *id.*, p. 46), et plus reposant que le temps passé avec sa famille dans sa maison : « Entre les couches la lessive, la préparation des repas, les devoirs, l'ado révolté, les grands-parents vieillissants et les exigences de la famille reconstituée, les parents ne cessent d'éteindre des feux. Pour sortir de ce train d'enfer, une seule échappatoire : le travail [...] Quand ils rentrent à la maison, ils font face à des relations extrêmement tendues. Pourquoi tendues? Parce qu'on les a passées au pressoir, parce qu'on ne leur a pas laissé le temps de se développer. La tension devient vite insupportable, et la tentation de retourner au travail est d'autant plus forte. C'est ainsi que le bureau devient un refuge [...] ».

23. « La prévention du suicide s'étend au primaire. Les jeunes de 10 à 12 ans voient dans la mort un moyen de mettre fin à leurs difficultés », *Le Soleil*, 4 décembre 1995, pp. A1-A2 : « les tensions familiales, les séparations et les divorces, qui en découlent, ainsi que la reconstitution de nouvelles cellules touchent beaucoup les enfants ».

le plus souvent, l'enfant s'imprègne par osmose et que les parents n'ont plus le temps de transmettre²⁴.

Les conséquences d'un tel non-respect de la place que doit occuper le travail dans la vie sont donc d'une gravité telle que l'on se doit d'essayer de rééquilibrer ce qui constitue en fait l'organisation d'ensemble de la vie dans nos sociétés. Encore faut-il avoir cerné les éléments qui ont entraîné un tel déséquilibre pour pouvoir déterminer quelles solutions pourraient être apportées.

III. MOTIFS DE CE DÉSÉQUILIBRE ET SOLUTIONS

A. MOTIFS DE CE DÉSÉQUILIBRE

Deux sortes de motifs expliquent ce déséquilibre : des motifs objectifs et des motifs provenant des mentalités.

1. Les motifs objectifs

Il existe des motifs « mathématiques » aisément repérables et même chiffrables pour expliquer le déséquilibre actuel et l'envahissement par le travail de toute la période de vie éveillée de l'être humain dans nos sociétés. Ces éléments quantifiables proviennent des changements de mentalité et de modifications de la répartition des rôles dans la société.

Le phénomène qui a eu une importance primordiale — à la fois facteur et conséquence des changements sociaux — est celui de l'entrée des femmes sur le marché du travail depuis les vingt ou trente dernières années. Déjà antérieurement, certaines femmes avaient un emploi rémunéré, mais il s'agissait, aux yeux de tous, et à leurs propres yeux, de malheureuses, contraintes par les circonstances de la vie qui les

24. On peut faire un rapprochement à ce qui se passe pour certains primates où le manque de temps pour les loisirs, découlant du temps exigé pour la recherche de la nourriture en cas de rareté, semble entraîner une détérioration du groupe social : « chez certains primates, comme le chimpanzé et le gorille, la recherche et le stockage d'aliments nutritifs leur permettent de consacrer plus de temps aux loisirs. Jouer, faire sa toilette et toute autre forme d'interaction sociale sont des activités importantes qui permettent de devenir de "bons" adultes. Si la nourriture se fait rare, certains groupes de primates deviennent dysfonctionnels et se séparent ». M. SILVERSTONE, « Du gras pour la vie », *Biosphère*, hiver 2000, p. 18.

obligeaient à devoir assumer pécuniairement leur existence et, parfois celle de leurs enfants, par suite d'un abandon — rare, puisque le divorce n'existait pas — ou du décès du mari ou du père, et uniquement lorsque la proche parenté ne pouvait assurer leur subsistance, le plus souvent en les « recueillant » — ce qui constituait la solution normale dans une société où l'entraide familiale était considérée comme allant de soi, et indispensable en l'absence de mesures sociales étatiques. La situation était donc tout autre et perçue de manière totalement différente; les femmes qui travaillaient étaient alors perçues, et se percevaient comme des malheureuses.

Avec le développement généralisé de l'économie fondée sur l'échange monétaire, la généralisation du travail salarié dans la société, le fait que le travail salarié ait perdu la connotation dévalorisée qui y était attachée, l'amélioration des conditions du travail rémunéré, le développement du secteur tertiaire de l'activité économique et le fait aussi, que grâce aux améliorations technologiques, les emplois sont dans la plupart des cas devenus physiquement moins durs, la perception du travail rémunéré a changé.

De nécessité qu'il était, il a été perçu, et notamment par les femmes, comme facteur d'autonomie financière, dans un monde où la dépendance est devenue de plus en plus inacceptable, alors qu'autrefois, plus interdépendance que dépendance d'ailleurs, elle était un phénomène généralisé et un mode de vie normal.

De « pourvoyeurs » assumant un rôle lourd et contraignant destiné à assurer à sa famille une vie exempte de ces contraintes, les hommes ont été peu à peu perçus comme monopolisant un pouvoir. L'argent gagné par le biais d'un emploi a cessé d'être perçu comme un service fourni à la famille pour devenir le symbole du pouvoir : celui du pouvoir de décider.

De là est née, chez les femmes, la volonté d'autonomie financière, volonté qui s'est peu à peu renforcée et est désormais perçue comme une nécessité. Il s'agit bien d'ailleurs maintenant non seulement d'une perception mais d'une réalité imposée indirectement par le droit en raison de la multiplication des ruptures de couple et de l'insécurité économique

résultant de celles-ci. En effet, après avoir permis le divorce, le droit a posé dans la loi²⁵, comme principe, l'obligation de l'autonomie financière des ex-époux, dégagée antérieurement par la jurisprudence²⁶, réduisant — sauf exception et, bien que les choses tendent actuellement à être améliorées — le paiement d'une pension alimentaire à un temps limité, celui de retrouver un emploi, emploi qui ne sera pas forcément proportionnel à celui que la femme aurait eu si elle était restée sur le marché du travail, ni au niveau de vie du couple dont elle faisait partie. Et il est désormais bien établi que, après les ruptures, les femmes s'appauvrissent²⁷ et que les femmes seules sont pauvres. Comment, dans de telles conditions d'insécurité, les femmes peuvent-elles choisir de ne pas garder leur emploi, qui les mettra à l'abri de la chute dans la misère, elle et leurs enfants s'il y en a, en cas de rupture du couple?

Or le problème vécu par notre société, dans ce contexte où les membres d'un couple travaillent tous les deux, provient de ce que le travail rémunéré des femmes s'est *ajouté* au travail familial (travail domestique, soins et obligations liés aux enfants) qu'elles continuent à assumer (le plus souvent seules ou de manière largement majoritaire²⁸).

Indépendamment même de la question de la répartition du travail familial entre les conjoints, le fait demeure : le temps de travail rémunéré « normal » n'ayant pas été modifié, le total du temps de travail, rémunéré et familial, a augmenté pour les couples et dans la société. En effet ce temps de travail rémunéré « normal » ne tient pas compte du fait que, maintenant, la vie familiale de l'employé n'est plus assumée

25. Critère introduit dans la *Loi de 1985 sur le divorce*, par les articles 15(7)d) et 17(7)d) qui ont modifié, pour intégrer cette obligation, l'article 12 de la loi antérieure.

26. J.-P. SÉNÉCAL, *Séparation, divorce et procédure après la réforme du droit de la famille*, Montréal, Wilson et Lafleur Ltée, 1983, pp. 86-87.

27. L. WEITZMAN, « The economics of divorce », in *THE INSTITUTE OF LAW, RESEARCH AND REFORM, International Invitational Conference Matrimonial and Child Support*, May 1981, Edmonton, 1982, pp. 98, 106s, 110 et 112 notamment avec tableaux et chiffres présentés. Les choses n'ont pas beaucoup changé depuis.

28. Les hommes participeraient, en moyenne, [...] une heure de plus par semaine aux travaux familiaux : M. D.-CASTELLI, *La femme libérée ou le dilemme insoluble*, Montréal, Québec/Amérique, 1984, p. 121.

par un tiers se consacrant à cette fonction et déchargeant ce dernier de tout souci domestique.

Or, le temps de travail « normal » (ex. : nombre d'heures de travail d'une semaine de travail, nombre de jours de congé, etc.) a été établi pour des personnes — les hommes — dégagés de tout travail et préoccupations domestiques par les femmes dont c'était alors le rôle²⁹.

Les modèles et l'organisation de la vie familiale ont changé, mais non l'organisation du monde du travail.

Cette absence dramatique d'adaptation du monde du travail aux nouvelles répartitions des tâches dans la vie personnelle des gens s'explique par des motifs provenant des mentalités.

2. Motifs provenant des mentalités

On peut identifier au moins trois motifs liés aux mentalités : l'un provient du « traditionnalisme », tendance naturelle à la facilité de la non-remise en cause des pratiques existantes, un autre, de la valorisation quasi exclusive dans notre société du travail rémunéré, et enfin, celui, proche du précédent mais plus pervers encore, de la valorisation de modèles de déséquilibre.

a) Le traditionnalisme du milieu de travail

L'absence d'interrogation réelle des modèles et organisation du monde du travail pourtant si évidemment désadaptés aux nouvelles réalités sociales traduit un manque d'esprit critique et un traditionnalisme de la pensée, qui relève en fait, de la facilité. Ce manque d'interrogation entraîne une

29. E. CANTIN, *loc. cit.*, note 13, p. 3; « De nombreuses études québécoises nous rappellent qu'historiquement et traditionnellement [...] il était dévolu naturellement (aux femmes) de se charger des responsabilités familiales et d'apporter une aide compréhensive à leurs maris, lesquels se devaient de réserver leur travail, leurs énergies et leurs qualités personnelles au service de l'entreprise qui les employait. Cette dernière n'avait pas à se préoccuper des obligations familiales de ses salariés ».

vision à court terme — plus facile et plus « gratifiante » sur le plan des résultats rapides valorisés par notre société — et non globale, empêchant d'appréhender les problèmes déjà existants ou à venir.

Les conséquences s'en font sentir au niveau des individus auxquels on demande une augmentation sans fin du rendement, liée à une compression du personnel³⁰, accroissant ainsi la pression mise sur les employés restants et rendant encore plus difficile pour eux la conciliation entre un travail de plus en plus exigeant et une vie personnelle et familiale, difficile à gérer pour ne pas dire inexistante par manque d'espace temporel disponible et qui débouche souvent sur des problèmes familiaux ou l'éclatement de la famille. Ainsi, l'organisation et les visions simplistes et à court terme du monde du travail entraînent une détérioration de la vie familiale, alors même que le fait d'avoir une vie familiale stable est, ainsi que les études l'ont montré, considéré par les employeurs comme un gage de meilleur rendement.

Cette même vision facile amène au rejet de toute adaptabilité du monde du travail à la vie personnelle des personnes actives, révélant ainsi une véritable « réification » du travailleur perçu selon sa seule dimension économique (au sens le plus étroit) et non selon sa dimension totale d'être humain.

Cette tendance, très prononcée dans notre société, explique aussi en partie la deuxième caractéristique des mentalités actuelles de nature à expliquer la situation : la valorisation quasi exclusive du travail rémunéré.

b) La valorisation quasi exclusive du travail rémunéré

Cette valorisation quasi exclusive du seul travail rémunéré s'explique par la volonté d'indépendance et d'autonomie financière qui prévaut dans notre société. Ce désir explique la détermination de chacun des membres d'un couple, non

30. Ainsi une étude révèle que des cadres (remerciés depuis!!) « consacraient fréquemment 60 à 70 heures par semaine à leur travail »! P. GUÉRICOLAS, *Les cadres crucifiés : Au fil des événements*, 7 septembre 1995, p. 6.

d'avoir ce qui est nécessaire pour vivre, mais d'être personnellement et individuellement autonome financièrement, tendance renforcée par l'insécurité potentielle liée au divorce. De plus, même pendant l'existence du couple, le conjoint de celui qui travaille, n'a alors aucune autonomie financière, puisqu'il n'est pas admissible à l'aide sociale dont il bénéficierait s'il était seul.

Cette indépendance financière amène elle-même la destruction de la solidarité inter-personnelle — devenue aux yeux de chacun inutile — pour la remplacer par une « solidarité sociale » propre aux idéologies sociales-démocrates et qui tend, en fait, à détruire la véritable solidarité par la disparition théorique des besoins, elle-même liée à la valorisation de l'autonomie et à la négation de la dépendance (parfois pourtant incontournable), « l'homme-masse » remplaçant l'homme-personne.

Enfin, le monde du travail, replié sur lui-même, car coupé de l'ensemble de ce qui constitue la vie des personnes, valorise des modèles de déséquilibre. Sont valorisés ceux qui vivent pour leur travail et uniquement pour leur travail; aucun intérêt concurrent, aucun besoin extérieur à eux ne viennent en effet diminuer leur totale disponibilité. Présentant ainsi des « qualités » et un rendement supérieur, ces personnes constituent des modèles par la place qu'elles se taillent et tendent à imposer par ce biais, leur rythme de travail aux autres, en atteignant un niveau de productivité impossible à atteindre en menant une vie normale, et leur donnant ainsi « mauvaise conscience ». En effet, seuls les résultats atteints dans le cadre du travail sont, dans le milieu du travail, ce qui se voit; ce que ces personnes gâchent ou ratent ne s'y voit pas.

Deviennent ainsi des « modèles », ceux qui sont, en fait, des *workaholics*, et de nombreuses personnes influentes sont en fait des gens pour lesquelles le travail constitue le « divertissement pascalien », destiné à masquer le vide de leur existence³¹.

31. Cet aspect a été souligné dans le document de la FTQ, *La réduction du temps de travail*, 1995, p. 17.

Ces mentalités tendent à s'autoreinforcer en créant des conditions qui amènent à la disparition de toute vie personnelle : disparition des loisirs, disparition des interrelations sociales « gratuites » (donc hors du travail), disparition même de la vie familiale qui, en raison du manque de disponibilité de temps et de préoccupations, devient peu à peu et insidieusement perçue comme une contrainte de plus, concurrençant le travail d'une manière inacceptable.

Ce vide qui s'installe alors dans leur existence personnelle, les gens le comblent avec ce qui est le plus facile, car toujours présent et « prioritaire », le travail (rémunéré bien entendu).

Loin donc de déboucher sur la volonté d'équilibrer les choses, l'excès de travail tend à exclure tout le reste, et ce, sans engendrer de volonté de changement principalement pour deux raisons :

- il empêche la prise de conscience de la situation (ou, si prise de conscience il y a, chaque personne en fait une question d'organisation et d'incapacité personnelle, renforcée dans cette perception par les media, qui commencent à peine à nuancer leur discours);
- il empêche la prise d'action lorsque, trop rarement, certains prennent conscience de la situation; ils ont trop à faire pour essayer de survivre pour avoir temps et forces pour agir afin de promouvoir un changement aussi important.

Il est donc urgent de rétablir l'équilibre dans notre société et de faire reprendre au travail sa vraie place : celle d'être au service de l'homme et non l'inverse. Il faut pour cela modifier l'organisation du monde du travail afin de tenir compte des exigences de la vie personnelle, et l'impact du droit est alors capital.

B. POUR UNE JUSTE PLACE DU TRAVAIL

Autrefois, une répartition des tâches existait, sorte de taylorisation partielle avant la lettre, qui donnait à chaque membre du couple un rôle et une tâche bien définie (et donc un travail bien déterminé) : l'homme assumait la subsistance de la famille; il en était le pourvoyeur. À la femme, étaient

confiées l'organisation et la charge de toute la vie de la famille et de ses membres (nourriture, habillement et entretien, aménagement et entretien de l'intérieur, etc.) ainsi que la plus grande partie des relations sociales entretenues par l'unité familiale. Du fait de cette organisation, les hommes, n'ayant à assumer aucun autre travail que leur travail rémunéré, étaient donc entièrement disponibles pour leur emploi. Et c'est en fonction de cette disponibilité qu'a été organisé le monde du travail : le temps de travail dans la journée, dans la semaine, dans l'année même, a été fixé pour permettre à des hommes n'ayant aucun travail, aucune obligation autre que leur travail rémunéré (pas même celui ayant trait à eux-mêmes, puisqu'ils trouvaient le repas prêt en rentrant, leurs vêtements nettoyés, leurs chaussures cirées, etc.), de vivre une vie à peu près équilibrée, de refaire leurs forces en se reposant (tout cela calculé, bien évidemment, au plus juste à une époque déjà lointaine).

Mais tel n'est plus maintenant le cas. Personne n'assume, pour ceux qui travaillent, les tâches nécessaires à la vie — que ce soit la leur ou celle de leur dépendants. Ceci est d'autant plus vrai que l'aide domestique (familiale dirait-on maintenant), autrefois assez couramment utilisée même dans les milieux relativement modestes, n'est plus maintenant disponible (ou si peu).

La société devrait donc tenir compte des nouveaux paramètres engendrés par l'entrée des femmes sur le marché du travail, de l'organisation familiale et du fait que les gens qui travaillent doivent aussi assumer la vie sociale et familiale.

Pour laisser une place plus décente à la vie personnelle, familiale et sociale, il conviendrait donc de réduire le temps de travail rémunéré. Deux solutions sont envisageables : la réduction généralisée de la semaine normale de travail (travail à temps plein) ou l'ouverture d'une réelle liberté de choix du temps travaillé pour les travailleurs. Le mérite de ces deux solutions est loin toutefois d'être équivalent. Un regard quelque peu critique révèle que, malgré les apparences, la solution incontestablement la meilleure, aussi bien au niveau individuel qu'au niveau de l'ensemble de la société, est celle qui tend à laisser aux gens la liberté d'exercer leur choix, liberté qui, dans les faits, leur est actuellement déniée.

1. L'inadéquation de la réduction uniformisée du temps de travail

Certaines centrales syndicales ont déjà identifié la réduction du temps de travail comme un objectif³², envisageant toutefois, semble-t-il une réduction généralisée et uniformisée du temps de travail. Une telle réduction généralisée du temps de travail, si elle semble attrayante au premier abord, présente toutefois plusieurs inconvénients qui risquent de s'avérer fatals. Pour permettre une amélioration significative du mode de vie, la réduction du temps de travail doit être importante; une, deux, ou même cinq heures par semaine constituent pour la plupart une réduction insuffisante pour leur permettre d'assumer adéquatement les obligations de leur vie personnelle alors qu'elle ne sera pas nécessaire pour d'autres. De plus, les gens n'accepteront vraisemblablement pas que les salaires soient réduits en proportion de la diminution du temps de travail imposée, même pour ces réductions relativement faibles, soit qu'ils refusent de voir baisser leur niveau de vie, soit parce que, la plupart du temps, ils ne peuvent se le permettre. Il y aurait donc tout lieu de croire qu'une telle diminution généralisée serait imposée sans diminution de salaire pour satisfaire les salariés et éviter la diminution de leur niveau de vie. Mais elle entraînerait alors une augmentation importante de coûts de production rendant non compétitive l'économie du pays qui adopterait une telle solution, effet à redouter d'ailleurs même si les salaires étaient réduits en proportion de la diminution du temps travaillé, dans l'état actuel de l'encadrement juridique. Si les salaires restent les mêmes, malgré une diminution du temps travaillé, la modification équivaut alors en fait à une augmentation importante au chapitre des salaires : pour la même durée totale d'heures travaillées par l'ensemble des employés, l'employeur devra avoir recours à plus d'employés et devra déboursier davantage. Mais, même si les salaires sont diminués au prorata de la diminution du temps travaillé — ce qui aurait fort peu de chances de se produire en raison des pressions sociales qui seraient exercées

32. *Ibid.*

— il y aurait malgré tout, augmentation des coûts pour l'employeur : les charges sociales qui pèsent sur celui-ci se trouveront en effet à augmenter; ces charges sont, rappelons-le, plafonnées à un salaire maximum par employé. Du seul fait qu'il lui faudra engager plus de personnel pour obtenir le même nombre d'heures de travail effectué, l'employeur se trouvera donc à devoir assumer de plus lourdes charges sociales pour s'assurer le même temps global de production. Dans l'un et l'autre cas, il y aurait donc une augmentation des coûts de production ou d'activité impossible à envisager dans une économie aussi faible que la nôtre, en raison même de son insertion dans l'économie mondiale et de la compétition avec d'autres pays où les conditions de travail seraient moins favorables.

De plus, et pour la même raison, la diminution du temps de travail « normal » et normalisé, ne pourrait être que très limitée, insuffisante pour permettre un rééquilibrage suffisant du temps imparti à chaque sphère de la vie des personnes. Mais il s'agira encore du « travail massifié, standardisé, insuffisamment flexible et malléable »³³ et à ce titre, non adaptable aux besoins, tous différents, des individus.

2. La solution souhaitable : l'accès au choix personnel du temps travaillé

a) Une solution souhaitée et souhaitable

Bien préférable, et plus facilement envisageable — et déjà adopté dans certains pays — est l'accès à la liberté de choix laissée aux gens, l'accès au travail à temps partiel (le choix appartenant à l'employé et non comme type d'emploi imposé par l'employeur³⁴) : que chacun puisse choisir librement le

33. J. ARCHIMBAULT, *loc. cit.*, note 2, p. 142.

34. Le travail à temps partiel a une connotation tout à fait différente selon qu'il est imposé par l'employeur en raison des nécessités de l'emploi (il s'agit alors plutôt, si ceux qui l'occupent souhaitent travailler à temps plein, de chômage à temps partiel) ou qu'il est choisi par l'employé comme moyen d'équilibrer sa vie.

temps de travail rémunéré adapté à ses besoins³⁵, besoins pécuniaires, besoins personnels, besoins familiaux (le temps consacré au travail rémunéré pouvant d'ailleurs varier au cours de l'existence d'une même personne). Que les gens aussi, le plus possible, puissent organiser librement leur temps de travail (sur la semaine, ou le mois, voire l'année), reprenant ainsi le contrôle de leur existence. Cette solution est déjà utilisée par un nombre croissant de personnes³⁶ qui y voient « une façon de concilier la vie active avec d'autres activités »³⁷. Au Québec, l'intérêt des infirmières pour la semaine de quatre jours, lorsque la possibilité leur en a été accordée, l'a amplement démontré. Les cadres qui, aux États-Unis ont choisi de travailler moins en étant moins payés se disent « heureux » de leur choix à 90 %, et seuls 10 % envisageraient de revenir à temps plein. Les entreprises ne sauraient s'en plaindre puisque, dans un nombre important de cas, patron et employé estiment qu'il y a alors une amélioration des performances³⁸. Révélateur est d'ailleurs le fait que c'est là où les femmes ont le plus de pouvoir que les choses évoluent le plus en ce sens — car c'est sur elles que l'effet dévastateur de l'organisation actuelle

35. Ce qui suppose donc nécessairement que l'employeur ne puisse imposer du temps supplémentaire ou des heures irrégulières, pratiques qui consiste en fait à utiliser l'être humain comme un simple pion dépourvu de toute vie personnelle. Et il ne s'agit surtout pas de limiter l'ouverture à ce choix aux seules femmes ou mères. Il est essentiel qu'il s'agisse d'un mode de vie envisageable pour tous, et notamment pour les deux membres d'un couple qui se partageraient ainsi la tâche de pourvoir aux besoins de la famille en étant tous deux à temps partiel, chacun bénéficiant alors de la présence d'un compagnon qui, précisément lui permet de travailler extérieurement à temps partiel et de bénéficier de temps libre pour lui-même, ou pour assumer les tâches domestiques et familiales : sur la question voir M. D.-CASTELLI, *op. cit.*, note 28, p. 121.

36. Et ce, dans tous les pays où de telles possibilités sont offertes : aux É.-U., mais aussi dans les pays scandinaves, où le succès a été tel que certains ont dû faire appel à des infirmières de l'étranger (alors qu'il n'y avait pas auparavant d'insuffisance dans ce domaine) tant les gens se sont prévalus de ces possibilités : A. DEBOVE, « Les beaux congés danois » *Le Monde*, 14 août 1995, p. 7.

37. S. LANGLOIS, « Le travail à temps partiel; vers une polarisation de plus en plus nette », (1990) 3 *Relations industrielles*, p. 559.

38. « Travailler moins pour travailler mieux », *Le Soleil*, 31 janvier 1999, p. A6.

du travail se fait le plus directement sentir³⁹. Et aux États-Unis, « certaines entreprises prédisent que le temps choisi, permettant de concilier harmonieusement carrière et vie privée, est la clé de l'avenir, celle d'une gestion moderne des ressources humaines »⁴⁰.

Il semblerait éminemment souhaitable que le monde syndical prenne conscience que là se situent désormais les aménagements prioritaires pour l'amélioration des conditions de vie globale de leurs membres. Cette approche leur serait d'ailleurs éminemment favorable, réactivant leur implication dans les aménagements du monde du travail d'une façon renouvelée et adaptée au monde moderne. En effet, à l'encontre de la diminution généralisée du temps de travail, cette option — souhaitée, rappelons-le par une proportion importante de travailleurs — s'avère possible économiquement; de plus, elle permettrait non seulement d'éviter des mises à pied mais souvent même d'engager de nouveaux employés par un partage du temps de travail entièrement volontaire — même si le recours au temps partiel n'est pas perçu comme tel par ceux qui s'en prévalent. En diminuant le taux de chômage et la rareté des emplois disponibles, la modification engendrée permettrait aux syndicats de sortir de la position de défense dans laquelle ils se trouvent maintenant cantonnés par le sous-emploi chronique qui gèle actuellement toute possibilité de nouvel acquis, et confine les syndicats dans une situation de défense des avantages déjà existants. Or, leur intervention serait fort utile pour permettre un aménagement et un accès satisfaisants à un choix personnalisé du temps travaillé. Car, s'il est souhaitable de tendre à réduire la semaine normale de travail d'une manière générale, on doit encore plus impérativement permettre aux gens l'accès au travail à temps réduit — à leur choix personnel, et non imposé par l'employeur — et ainsi à la liberté d'organisation de leur vie.

39. C. HARVEY, « Gérer la diversité : des cas concrets. Là où elle est suffisamment importante, la main-d'œuvre féminine est capable de faire évoluer ce mode de gestion », *Le Devoir*, 11 décembre 1994, p. B-8; ainsi en a-t-il été en tout premier en Californie et dans les secteurs où des employés hautement qualifiés étaient difficilement remplaçables.

40. *Loc. cit.*, note 38.

b) Les réaménagements législatifs pour un choix véritable

Pourtant, à moins de réaménagements importants dans le domaine juridique des relations de travail et dans celui des mentalités — et malgré le respect apparent de la liberté des individus quant au choix de leur mode de vie — la semaine « normale » à temps plein reste et restera en fait imposée de manière indirecte, les gens se voyant, dans les faits, refuser l'accès au choix de travailler à temps partiel, et donc, à la liberté de choisir l'organisation de leur vie.

La semaine normale de travail à temps plein se trouve en effet, dans les faits, imposée à des personnes qui désireraient bénéficier de plus de temps libre (et ce, même si le nombre d'emplois à temps partiel se multiplie — à l'initiative soit des employeurs, notamment dans des secteurs dont l'irrégularité des besoins est la caractéristique, tel celui des services et du commerce, soit — mais beaucoup plus rarement — des employés). En effet, les employés osent rarement dans un contexte de sous-emploi, réclamer un aménagement de leur temps de travail tant en raison de la crainte que l'employeur ne perçoive cette demande comme révélant un manque d'implication et de disponibilité, qu'en raison des éléments désincitatifs existant à l'égard de ce type d'emploi. Les inconvénients et risques engendrés, tant pour l'employeur (qui se montre alors réticent à accepter des emplois à temps partiel) que pour l'employé, sont en effet nombreux : coût de la main-d'œuvre accru (par l'alourdissement de la gestion du personnel en partie, mais surtout par le biais des plafonds de salaire pris en considération pour les cotisations des charges sociales auxquelles l'employeur est tenu de contribuer en vertu soit de la loi soit de la convention collective, plafonds qui ne prennent en considération que le salaire versé et ne tiennent jamais compte du régime d'emploi de l'employé); impacts rédhibitoires sur la sécurité d'emploi et le calcul de l'ancienneté (dont découlent généralement dans les conventions collectives, le calcul des augmentations de salaire et le calcul de la rente de retraite — quand ce n'est pas la date de celle-ci) qui est en général proportionnel au régime d'emploi. La presque totalité de ces inconvénients, généralement rédhibitoires, découle tant des lois sociales que des conventions collectives; dans cette mesure, ils sont engendrés par le droit et, par conséquent,

corrigibles à travers celui-ci. Certes, il existe aussi un certain aspect psychologique qui tend, dans notre société, à faire percevoir de manière négative ceux qui désirent équilibrer leur vie, en raison de la valorisation quasi exclusive de l'implication totale et absolue à l'égard de son emploi. Le caractère socialement malsain d'une telle conception devrait toutefois inciter à essayer de la modifier ce qui pourrait être obtenu par l'octroi de la possibilité de l'accès à l'emploi à temps partiel. L'amélioration de la qualité de vie de ceux qui choisiraient cette solution, entraînerait très certainement une modification profonde des valeurs globales de la société.

S'il est souhaitable que la liberté de travailler à temps partiel selon le choix de l'employé soit garantie et protégée par le législateur, l'aménagement de cette possibilité doit toutefois être faite avec précaution, aussi bien pour protéger ceux qui voudraient s'en prévaloir (ce qui n'est pas le cas actuellement) que pour éviter que soient réclamés des avantages apparents au premier abord mais qui constitueraient, dans les faits, des obstacles à l'accès au choix du temps travaillé.

En effet, il faut tout d'abord admettre que dans ces cas, la rémunération serait, évidemment, fonction du temps travaillé — et les gens le font alors, contrairement à une diminution généralisée de la semaine normale de travail. Cette proportionnalité de la rémunération au temps travaillé supprime déjà en grande partie — mais non totalement — les problèmes liés à l'augmentation des coûts.

Le droit devrait donc intervenir, non pas pour édicter une modification de la durée normale de la semaine de travail, mais pour permettre aux employeurs d'offrir ce choix sans être pénalisés au point de vue économique comme c'est le cas actuellement, pour leur imposer même le respect du choix personnel⁴¹ de leurs employés. Il en est de même par rapport aux conventions collectives, qui, bien que négociées entre employeurs et employés, continuent de se référer, comme nous

41. Car un choix collectif n'est pas plus respectueux des besoins individuels que la diminution généralisée du temps de travail puisqu'il s'agit en fait d'une diminution généralisée, limitée à une entreprise. Il n'appartient pas plus d'ailleurs à un syndicat d'intervenir pour décider si l'employeur aura ou non le droit ou la possibilité de permettre à certains de ses employés de se prévaloir de l'accès au temps partiel, car il y a là en fait empiètement sur les choix personnels par une sorte de contrôle communautaire véritablement totalitariste.

l'avons vu, au modèle devenu inadéquat de l'employé à temps plein, considéré comme le seul requérant protection. Pour que cette évolution soit rendue possible, le droit se doit d'intervenir car il s'agit de mesures destinées à régler des problèmes intéressants l'équilibre de l'ensemble de la société et parce qu'une disposition générale est indispensable afin d'éviter des déséquilibres défavorables aux entreprises ou employeurs désireux de permettre une meilleure qualité de vie à leurs employés.

De nombreuses dispositions du droit actuel devraient tout d'abord être modifiées car elles viennent entraver la possibilité pour les travailleurs d'exercer le choix de limiter leur temps de travail et, pour les employeurs, d'accorder les aménagements nécessaires, notamment en entraînant un accroissement des coûts, et par conséquent l'accès à la liberté de choix. De nombreuses contributions à des mesures sociales ont un plafond, lequel tient compte uniquement de la rémunération perçue par l'employé, mais non du temps travaillé. Ainsi, pour l'employeur, deux employés à temps partiel occupant l'équivalent d'un emploi à temps plein coûteront plus cher qu'un employé à temps plein (ou même faisant des heures supplémentaires). Il conviendrait donc que la contribution soit plafonnée en fonction du temps de travail effectué. Ces mesures ayant trait à la proportionnalité des plafonds au temps travaillé devraient être non seulement prévues pour toutes les contributions versées aux programmes étatiques, mais également pour toutes les participations de l'employeur aux divers régimes et assurances, même celles prévues aux conventions collectives.

Cette disposition devrait de plus être déclarée non susceptible de modification par les conventions collectives puisque son but serait de supprimer un obstacle à l'acceptation par l'employeur d'employés choisissant un temps de travail inférieur au temps plein. La possibilité pourrait cependant être offerte à l'employé d'obtenir une protection équivalente à celle qu'il aurait eu en étant à temps plein, en assumant lui-même — et jamais par l'employeur — le complément de contribution jusqu'au plafond de la rémunération gagnée.

Le choix de réduire son temps de travail devrait lui-même être protégé : pour qu'un employeur puisse refuser la demande d'un employé, il lui faudrait pouvoir démontrer le caractère inconciliable de ce type d'emploi avec le travail effectué.

Enfin, le législateur devrait également intervenir pour interdire dans les conventions collectives toute clause défavorisant les personnes travaillant à temps partiel. Or, ces dispositions sont actuellement la règle générale : employés à temps partiel systématiquement renvoyés en premier — en fonction de la convention collective elle-même — accumulation de l'ancienneté pour la sécurité d'emploi (lorsqu'elle est accordée) ou pour le calcul des augmentations salariales et pour la retraite, proportionnelle au temps travaillé. Ce genre de disposition pénalise d'ailleurs deux fois le salarié : une fois par la diminution de son salaire immédiat (ce qui est normal), mais une autre fois en doublant — s'il est à mi-temps — le temps nécessaire pour obtenir une augmentation ou avoir droit à la retraite ou à une pleine retraite, la durée exigée atteignant d'ailleurs alors des délais proprement rédhibitoires : si 25 ans de service sont exigés pour avoir droit à la retraite et que l'on ne compte que la proportion du temps travaillé, le droit à la retraite est acquis seulement après... 50 ans d'emploi par un employé à mi-temps ! Si le droit à la retraite est fixé en terme d'âge (par exemple, 65 ans), c'est le nombre d'années accumulées qui sont alors réduites en proportion d'une manière le plus souvent rédhibitoire — au moins quant à la rente de retraite ouverte. De telles solutions sont dignes du pire XIX^e siècle. La seule solution juste serait simplement d'accorder rémunération (y compris les augmentations liées à l'ancienneté) et retraite selon le nombre d'années réellement passées au service de l'employeur, que l'emploi ait été à temps plein ou partiel, la rémunération étant, évidemment, fonction du temps travaillé et la retraite versée étant, comme actuellement, fonction de la rémunération réellement touchée. Cela peut sans doute compliquer les choses, surtout pour le calcul des régimes de retraite, si la personne a changé plusieurs fois son temps travaillé, mais ces difficultés ne devraient pas être insurmontables.

L'accès au temps partiel, libre pour l'employé, non onéreux pour l'employeur, selon des modalités protégées, équitables et souples devrait avoir comme effet, comme dans tous les pays où ce type de solution a été choisi, d'entraîner une création d'emploi : les gens (nombreux) désireux de travailler à temps partiel — mais non au point de perdre sécurité d'emploi ou retraite dans des délais décents — se prévalant, au moins pour

partie, de cette possibilité, libéreraient alors autant de temps de travail pour des personnes en quête d'emploi : il suffit d'une personne à mi-temps pour qu'une autre personne trouve un emploi à mi-temps ; il suffit de quatre personnes réduisant d'un quart leur temps de travail ou de deux travaillant à mi-temps pour qu'une personne puisse trouver un travail à temps plein.

La possibilité d'un accès dépourvu de facteurs désincitatifs à la réduction volontaire du temps travaillé permettrait ainsi une meilleure répartition du travail dans la société, permettant à de nombreux exclus du travail (personnes au chômage, assistés sociaux) d'avoir un emploi, diminuant par le fait même la charge assumée par la société pour leur venir en aide (sous forme d'assurance-chômage ou d'aide sociale), permettant ainsi, à plus long terme, de réduire l'impôt de ceux qui travaillent et, en conséquence, le coût même du choix de réduire leur temps de travail.

Peut-être pourrait-on ainsi mettre un terme à l'état de véritable schizophrénie dans laquelle s'embourbe notre société avec d'un côté les uns — les « chanceux » détenteurs d'un emploi — qui s'épuisent à faire l'impossible, dépourvus, en raison de la lourdeur des charges étatiques qui leur sont imposées, de la possibilité de pouvoir se payer de l'aide — de l'autre, ceux qui sont exclus du monde du travail rémunéré alors que les choses à faire abondent mais ne peuvent l'être faute d'argent disponible pour engager des travailleurs, situation aussi immorale d'un côté que de l'autre : « Scandale, comme le dit François Plaszard, "il y a d'un côté, ceux qui ont du temps et pas d'argent, de l'autre, ceux qui ont de l'argent et pas de temps" »⁴².

Mireille D.-Castelli
Faculté de droit
Université Laval
Cité universitaire
QUÉBEC (Québec) G1K 7P4
Tél. : (418) 656-2131 poste 3138
Télec. : (418) 656-7230
Courriel: Mireille.Castelli@fd.ulaval.ca

42. J. LORTHOIS, « Pas de partage sans démocratie », in *Traité des problèmes sociaux*, loc. cit., note 2, p. 129.