

Les congés sans salaire de longue durée : un premier pas vers la révolution du temps choisi

Gilles Couture

Université du Québec - Rimouski

RESUME

La période de temps consacrée au travail est suffisamment significative pour considérer que, pour la plupart d'entre nous, le travail constitue l'activité pivot autour de laquelle se définissent les autres activités. La durée et la flexibilité du temps de travail représentent notamment deux pôles importants de l'analyse de la problématique du temps de travail. En moins d'un siècle des progrès énormes ont été enregistrés au niveau de la réduction du temps de travail. En ce qui a trait à la flexibilité, diverses formules d'aménagement et de réduction du temps de travail ont été mises à l'essai sur les lieux du travail au cours des dernières décennies et particulièrement depuis le début des années 70. Le travail à temps partiel, l'horaire variable, la semaine comprimée, le partage du travail constituent quelques-unes des formules les plus répandues. Bien que ces formules représentent un changement important par rapport aux rigidités habituelles du temps de travail, l'exercice des préférences individuelles qu'elles permettent demeure limité. Si l'on peut parler ici de " temps choisi " il est difficile de qualifier le phénomène de " révolution ". Comme le mentionne DUMAZEDIER, sans nier l'importance et la valeur de ces changements, il faut constater "qu'il s'agit d'introduire un temps plus choisi au coeur du temps le plus contraint".

Des changements importants, susceptibles d'influencer significativement la façon d'envisager le travail et le " non-travail " s'opèrent depuis quelques décennies dans la société. Ces mutations pourraient accentuer dans l'avenir les revendications pour une plus grande flexibilité du temps de travail. Les organisations et en particulier les gestionnaires des ressources humaines ne pourront demeurer sourds à ces aspirations et attentes. De nouvelles formules de réduction et d'aménagement du temps de travail (les congés sans salaire de longue durée) ont été introduites récemment dans les conventions collectives des secteurs public, parapublic et péripublic québécois. Les congés parental, sabbatiques et à traitements différés permettent des retraits temporaires du travail pour des périodes variant entre six mois et deux ans. Il s'agit d'un pas significatif vers un objectif plus global de révision de la structure du temps de travail, proposé par certains auteurs. Ces congés comportent des avantages indéniables, mais également des inconvénients substantiels, autant pour les utilisateurs que pour les organisations. Une recherche effectuée dans la fonction publique québécoise s'est intéressée à cette nouvelle réalité. Elle s'est surtout attardée à l'analyse de l'ampleur du phénomène, aux caractéristiques des utilisateurs de ces congés, et au lien entre certaines variables liées au travail (satisfaction et implication dans l'emploi) et la décision de prendre le congé.

Des milliers de personnes, très majoritairement des femmes, se sont prévaluées de ces congés au cours des douze dernières années. En comparaison des hommes, les femmes sont plus jeunes, moins scolarisées, elles occupent des emplois de catégorie inférieure et indiquent un revenu et une ancienneté plus faibles. L'insatisfaction à l'égard du travail semble liée de façon significative à l'utilisation du congé sabbatique. L'attrait du "non-travail" expliquerait davantage le congé parental. Les résultats qui concernent le congé à traitement différé dressent un portrait plus confus. Il semble se dessiner l'image d'un groupe situé à mi-carrière, dont les perspectives d'avancement sont stagnantes, et qui pourrait utiliser le retrait de longue durée pour satisfaire ses besoins et attentes à l'extérieur du travail, ou encore, pour un certain nombre, comme mécanisme de pré-retraite.

Le congé sans salaire de longue durée a été introduit récemment dans les conventions collectives des secteurs public, parapublic et péripublic québécois. Les congés parental, sabbatique et à traitement différé permettent des retraits temporaires du travail pour des périodes variant entre six mois et deux ans. La réduction et la flexibilité du temps de travail inhérentes à ces nouveaux droits constituent un pas significatif vers un objectif plus global de révision de la structure du temps de travail, proposé par certains auteurs. Cet article présente les résultats d'une recherche récente qui visait à dresser un profil socio-démographique des utilisatrices et des utilisateurs de ces congés et à vérifier le lien entre certaines variables liées au travail (satisfaction à l'égard du travail et implication dans l'emploi) et la décision de prendre un congé. Des pistes et des avenues pour des recherches ultérieures sont également proposées.

La problématique du temps de travail

Pour la plupart, la période de temps dévolue au travail au cours de la vie active est suffisamment significative pour considérer que le travail représente l'activité pivot autour de laquelle se définissent les autres activités. L'organisation du travail impose des contraintes temporelles de divers ordres. D'abord, le travail exige un temps considérable (temps passé au travail, temps de préparation, de transport...). Ensuite, le temps de travail s'inscrit le plus souvent dans un contexte relativement rigide (durée, horaire...). Enfin, le temps de travail est souvent minuté (cadences, délais, normes...).

En moins d'un siècle la durée annuelle de travail est passée de 4 000 à 1 600 heures (DUMAZEDIER, 1988 : 26). Cette réduction résulte de la compression de la durée de la journée et de la semaine de travail, de l'accroissement des vacances annuelles et de l'octroi de congés divers de courte durée (LEVITAN, 1982 ; SUE, 1982 ; ROY, O. du et alii, 1989). La durée de la période "active" de travail s'est principalement atrophiée par l'allongement de l'étape qui précède l'entrée sur le marché du travail et par le départ plus hâtif vers la retraite. Au cours des dernières décennies et plus particulièrement depuis le début des années '70, diverses formules d'aménagement et de réduction du temps de travail ont suscité un intérêt croissant (CARON et POULIN, 1990) et ont été mises à l'essai et implantées sur les lieux du travail.

Ces deux pôles de la problématique du temps de travail, durée et flexibilité, font l'objet d'un intérêt soutenu et ont donné lieu à d'innombrables recherches et publications. Les enjeux notamment sociaux, politiques et économiques liés à cette question sont fondamentaux. L'objectif du présent article consiste essentiellement à présenter et à décrire une nouvelle formule de flexibilité et de réduction du temps de travail qui a été implantée récemment dans les secteurs public, parapublic et péripublic québécois : les congés sans salaire de longue durée. Après avoir décrit sommairement la nature et la portée de ces congés, nous les situons dans la problématique plus globale du temps choisi. Par la suite, nous présenterons sommairement la méthodologie ainsi que certains résultats d'une recherche effectuée en 1989 sur la question. Enfin, nous soumettrons quelques

réflexions concernant l'avenir éventuel de ces congés et proposerons des avenues pour des recherches futures.

Les congés sans salaire de longue durée

Trois catégories de congé sans salaire de longue durée ont été incorporées récemment aux conventions collectives régissant les travailleuses et les travailleurs des secteurs public, parapublic et péripublic québécois.

Le congé parental permet à l'employée, en prolongation d'un congé maternité ou d'adoption de vingt semaines (rémunéré), ou à l'employé dont la conjointe accouche ou qui adopte un enfant, de bénéficier d'un congé (à temps complet ou à temps partiel), d'une durée maximale de deux ans. Le congé sabbatique accorde à la personne qui compte cinq ans de service continu le droit à une absence d'une durée maximale d'une année (renouvelable à chaque période de cinq ans). Le congé à traitement différé, dont la durée peut varier entre six et douze mois consécutifs peut être octroyé à la personne ayant le statut de régulier (qui compte généralement deux ans de service). Celui ou celle qui en bénéficie voit son traitement étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq années selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant en congé. Elle travaillera le nombre d'heures hebdomadaire habituel, tout en étant rémunérée à un salaire moindre durant la période d'étalement, la partie du salaire non versée servant à rémunérer la période de congé.

Le tableau 1, tiré de la convention collective régissant les conditions de travail du personnel de soutien de l'Université du Québec à Rimouski, illustre les options possibles offertes à l'individu désireux de se prévaloir du congé à traitement différé. Le pourcentage de salaire que cette personne recevra durant la période d'étalement du congé (qui varie de deux à cinq ans) et qui inclut la période de congé, variera en fonction de la durée choisie du congé et de la durée choisie du régime. Ainsi, une personne qui opterait pour un congé d'une durée d'un an et une période d'étalement de cinq ans recevrait 80% de son salaire durant quatre ans (tout en travaillant à plein temps) et le même pourcentage de son salaire durant sa période de congé. Ce pourcentage serait de 75% dans le cas d'un congé de six mois étalé sur une période de deux ans.

Tableau 1

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME			
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 MOIS	75,00	83,33	87,50	90,00
7 MOIS	70,83 ^c	80,56	85,42	88,33
8 MOIS		77,78	83,33	86,67
9 MOIS		75,00	81,25	85,00
10 MOIS		72,22	79,17	83,33
11 MOIS			77,08	81,67
12 MOIS			75,00	80,00

POURCENTAGE DU SALAIRE

Ces congés comportent des caractéristiques qui les rendent particulièrement intéressants. Il s'agit de congés sans rémunération de relative longue durée (1). Le bénéficiaire conserve certains droits fondamentaux : préservation du lien d'emploi, retour dans le poste (ou dans un poste équivalent), conservation et accumulation de l'ancienneté, et maintien de certains avantages sociaux (assurances collectives et fonds de pension). Le droit à ces congés est enchâssé dans des conventions collectives qui s'adressent à une large population (450 000 travailleuses et travailleurs) (2). La réduction du temps de travail sur l'ensemble de la vie active et la flexibilité du temps de travail représentent notamment deux des effets importants de l'émergence de ces congés. Nous assistons en fait à une brisure majeure dans cercle fermé habituel "éducation-travail-retraite".

Le temps choisi

Au même titre que les congés de longue durée décrits ci-dessus, les formules d'aménagement du temps de travail les plus répandues (horaires flexibles, semaine comprimée, partage du travail, travail à temps partiel...) permettent d'ajuster les impératifs du temps de travail aux réalités temporelles des individus, dans la mesure où elles impliquent un choix volontaire et qu'elles rendent possible le retour à l'horaire de départ, selon les besoins. Cependant, l'exercice des préférences individuelles qu'elles permettent entre le temps de travail et le revenu, demeure limité. Tout en constituant un changement important par rapport aux rigidités habituelles du temps de travail, les aménagements en question se confinent à la journée, à la semaine, voire à l'année de travail. Ils ne

répondent pas ou peu à des besoins de flexibilité plus large, qui s'adressent à l'ensemble de la vie active de travail. Il faut certes reconnaître l'intérêt et les énormes progrès qu'ils représentent ; il faut cependant en constater les limites. Comme le mentionne DUMAZEDIER (1988 : 115), "Le travail, qu'il soit aimé ou non, est d'abord le temps social le plus contraint. Beaucoup parlent aujourd'hui de la "révolution du temps choisi" pour l'ensemble des travailleurs. Mais ils omettent de dire qu'il s'agit d'introduire un temps plus choisi au coeur du temps le plus contraint".

Ce thème de la flexibilité du temps de travail a fait l'objet de réflexions approfondies notamment vers la fin des années 70 et le début des années 80. Ainsi, le groupe "ÉCHANGE ET PROJETS" (1980) proposait une remise en question globale du temps de travail qu'il qualifiait de "révolution du temps choisi" (3). BEST (1980), présentant un tour d'horizon de quelques innovations qui ont cours aux États-Unis dans le domaine de la flexibilité du temps de travail, avançait une démarche similaire qu'il désignait sous le vocable de "flexitime" (4).

Les congés sans salaire de longue durée dont il est question ici, s'adressent à l'ensemble de la période active de travail. Les occasions d'arrêts temporaires de travail qu'ils comportent sont renouvelables à chaque fois que les conditions préalables à leur obtention sont satisfaites. Ainsi, un individu qui choisirait de se prévaloir de toutes les opportunités offertes pourrait s'absenter du travail pour une période variant entre 20% et 35% de l'ensemble de sa vie active de travail, tout en maintenant, rappelons-le, des bénéfices substantiels.

Il peut choisir la durée de son congé. Qui plus est, il aura le loisir durant ses années de congé parental de ne pas travailler ou de travailler à temps partiel. En choisissant le congé à traitement différé, il pourra répartir son revenu sur une période plus ou moins longue et maintenir une portion variable de son revenu durant sa période de congé.

La réalité n'est évidemment pas aussi attrayante qu'il n'y paraît à première vue. L'utilisation des congés de longue durée comporte des inconvénients substantiels. La progression de carrière pourra être affectée à la suite de la prise des congés. La réintégration dans l'emploi et l'équipe de travail, au retour, peut comporter des difficultés. La dynamique des changements technologiques et des réorganisations du travail peuvent causer des surprises à la personne qui revient au travail après une longue période d'absence. Les sacrifices financiers sont importants et ne sont pas à la portée de tous : en fait, seule une minorité peut se permettre ces arrêts temporaires du travail (5). Il demeure néanmoins que l'enchâssement de ces droits dans des conventions collectives représente une percée importante vers un temps choisi qui s'adresse à l'ensemble de la vie active de travail. La nature et la durée de ces congés offrent, à celles et ceux qui peuvent se les permettre, un choix réel entre le temps de travail et le temps de non travail.

Les implications pour les organisations sont nombreuses. L'implantation de ces congés exige une réflexion sur la problématique de l'ajustement de l'organisation aux valeurs, attitudes, attentes et aspirations des ressources humaines qui la composent, et celle de la conciliation des intérêts des individus et de ceux de l'organisation. Au plan opérationnel se dessinent notamment des problèmes d'ajustement de l'organisation du travail et de gestion d'un personnel "mobile". Les emplois ne sont pas toujours facilement remplaçables. Des coûts importants de formation peuvent être requis.

La flexibilité du temps de travail : un besoin qui s'exprime ?

L'intérêt pour ces congés apparaîtrait modeste si le phénomène étudié devait demeurer confiné à son espace actuel. Il semble cependant que ce type de conditions de travail puisse répondre aux aspirations d'un nombre croissant d'individus, à une nouvelle façon d'envisager le travail, à des besoins qui se manifestent (CARON et POULIN, 1990). Des changements importants, susceptibles d'influencer de manière décisive la façon d'envisager le travail et le "non-travail" s'opèrent depuis quelques décennies dans la société. Ces mutations, dont nous ferons état sommairement ci-dessous, pourraient accentuer dans l'avenir les revendications pour une plus grande flexibilité du temps de travail.

La réduction du temps de travail.

La diminution du temps de travail permet de bénéficier d'une période de "temps libre" de plus en plus importante. L'expérience d'un temps libre plus abondant pourrait avoir pour effet de susciter chez certains une valorisation des activités de non-travail, de générer des attentes et une demande accrue pour du temps libre.

La montée du chômage.

Le taux de chômage atteint des proportions importantes. Cette situation est susceptible d'avoir un triple effet. Un nombre considérable d'individus connaissent, bien malgré eux dans la majorité des cas, l'expérience du non-travail à l'intérieur de la période de vie active, ce qui pourrait avoir pour effet de modifier la perspective de leur relation au travail ou au non-travail. L'expérience du chômage accentue le rôle utilitaire du travail mais risque également d'atténuer sa valeur intrinsèque. Les risques du chômage ne devenant plus l'apanage d'un groupe restreint de la population, "le travail est moins que jamais une valeur sûre. On est ainsi amené à relativiser son importance sur le plan moral, notamment" (SUE, 1982).

La parcellisation et la déqualification du travail.

Au fur et à mesure où le travail se parcellise, devient routinier, répétitif, les emplois se déqualifient, se dévalorisent. Le fossé se creuse entre les attentes et aspirations et ce que le travail peut offrir pour y répondre.

L'accroissement des connaissances.

Le niveau d'instruction, de connaissances en général, s'accroît. L'accès à l'éducation se limite de moins en moins à la période précédant l'entrée sur le marché du travail. Dans la mesure où une élévation du niveau de scolarité et de connaissances influence à la hausse les attentes et aspirations à l'égard du travail, le fossé entre celles-ci et la capacité du travail d'y répondre s'en trouve élargi.

La réduction de la croissance économique.

En l'absence d'une amélioration du niveau de vie ou en présence d'une stagnation de celui-ci, voire d'une baisse, il est raisonnable de penser que les individus puissent être tentés d'adapter leurs revendications à la nouvelle réalité, de rechercher des compensations du côté du mode de vie. Une étude démontre que les deux tiers des américains conviendraient qu'il faut enseigner aux individus à vivre avec l'essentiel plutôt que de viser un haut standard de vie (PASCARELLA, 1984). La flexibilité du temps de travail et l'accroissement des possibilités de retrait du travail, pourraient s'avérer être une avenue intéressante pour plusieurs.

Le double emploi familial.

En même temps que le temps consacré au travail rémunéré tend à diminuer, la proportion des femmes qui entrent sur le marché du travail et le nombre de familles à double revenu s'accroissent. Cela pourrait avoir pour effet de remettre en question, du moins chez les plus favorisés économiquement, la nécessité ou le désir d'occuper un emploi sur une base permanente et continue, tout au long de la vie active. Des pressions pour l'obtention de congés sans salaire de longue durée pourraient en résulter, l'un ou l'autre des conjoints désirant, à un moment ou l'autre, quitter temporairement le marché du travail pour s'adonner à des activités de non-travail. L'augmentation du revenu familial, l'acquisition d'un seuil de revenu acceptable et le double emploi familial constituent des éléments pouvant favoriser l'intérêt pour des congés de longue durée.

Des changements dans la famille et le rôle des sexes.

Le nombre moyen de membres par famille diminue ou tend à se maintenir, les femmes qui s'intègrent au marché du travail le font en nombre croissant et les rôles des sexes deviennent plus flexibles et plus égalitaires. Ces changements qui surviennent dans le noyau familial sont sans doute susceptibles d'avoir des répercussions significatives sur la façon d'envisager le travail et le non-travail.

L'amélioration ou l'expansion des régimes de retraite.

L'espérance de vie, qui s'est accrue sensiblement depuis le début du siècle, permet de songer à une période de retraite plus longue. L'avènement et l'amélioration des régimes publics et privés de pension permettent à un nombre croissant d'individus de songer à une retraite plus tôt que cela n'aurait été possible antérieurement. Au fur et à mesure où les régimes publics et privés de retraite se généraliseront, les ressources financières anticipées des individus ou des couples à la retraite s'accroissant, il sera possible à un plus grand nombre de songer à des périodes plus ou moins longues d'arrêt temporaire du travail.

Le loisir se revalorise.

Selon SUE (1982), les loisirs qui permettent "l'expression d'un savoir-faire, d'une technique, (...) qui sont une occasion de donner libre cours à une créativité refoulée dans la vie professionnelle" seraient en essor. Si la valorisation de ces types de loisirs se confirme, ceux-ci permettant de répondre à des besoins que le travail ne peut satisfaire par ailleurs, il est possible d'envisager que la "valeur terminale" du travail s'amenuise. Les revenus le permettant, le congé temporaire de longue durée pourrait s'avérer être une avenue intéressante vers la satisfaction des besoins non comblés par le travail, ou l'exercice d'un loisir qui permet la réalisation de soi.

L'obtention de ces droits "conventionnés" à des congés de longue durée représente peut-être un phénomène isolé et éphémère. Nous croyons cependant que les revendications pour du temps libre et pour une plus grande flexibilité du temps de travail, pour l'obtention de congés de longue durée, sont susceptibles de s'amplifier et de se généraliser. Si cette perception devait s'avérer fondée, la redéfinition des frontières temporelles du cercle fermé "éducation-travail-retraite" posera des défis importants aux gestionnaires et en particulier aux gestionnaires des ressources humaines.

Les congés de longue durée : résultats d'une recherche récente

Une recherche portant sur ces congés de longue durée (COUTURE, 1991) a été effectuée récemment dans la fonction publique québécoise. Cette étude, dont quelques résultats sommaires seront présentés ultérieurement, visait à vérifier le lien entre la décision de prendre l'un ou l'autre congé et deux variables indépendantes : la satisfaction à l'égard du travail (mesurée au moyen de six questions développées par BURNSTEIN et alii. (1975) et utilisées par CÔTÉ-DESBIOLLES (1979) dans une recherche québécoise) et l'implication dans l'emploi (mesurée au moyen de l'échelle à vingt questions de LODAHL et KEJNER (1965)). Elle aura également

permis de dresser un profil socio-démographique de l'utilisatrice et de l'utilisateur de ces congés.

Deux avenues d'explication de l'utilisation de ces congés émergent de la littérature recensée. La première, celle à laquelle s'est principalement attardée la recherche, envisage la décision de prendre le congé en tant que mécanisme de défense à l'encontre du travail ou de son environnement : le travail repousse. À l'opposé, la seconde approche lie ce choix à des changements profonds dans les valeurs et attitudes à l'égard du travail et à des changements structurels importants au niveau de la force de travail : le "non-travail" attire, le travail est moins central dans la vie.

Méthodologie

La recherche s'est effectuée auprès des personnes travaillant pour divers ministères et organismes gouvernementaux. La population était composée de l'ensemble des personnes qui, au moment de l'étude, étaient en congé parental, en congé sabbatique ou avaient adhéré au programme de congé à traitement différé. La cueillette des données a été effectuée à l'aide d'un questionnaire auto-administré acheminé aux répondantes et aux répondants sur l'ensemble du territoire de la province de Québec. Un total de 1 298 questionnaires ont été postés aux personnes en congé : 863 pour le congé parental, 127 pour le congé sabbatique et 308 pour le congé à traitement différé. Un nombre similaire de questionnaires a été posté, dans des proportions identiques, à des personnes qui avaient droit à l'un ou l'autre congé mais étaient au travail. Ces personnes étaient appariées aux premières sur la base de quatre variables : le revenu, le sexe, la catégorie d'emploi et l'âge. Près de 81% des questionnaires ont été complétés et retournés.

Le cadre théorique retenu avait pour but de vérifier deux hypothèses : 1- l'insatisfaction à l'égard du travail constitue une variable directement reliée à la décision de se retirer temporairement du travail, 2- l'individu qui est insatisfait du travail et qui, au même moment est impliqué dans son emploi (le travail représente une dimension importante dans la vie, il affecte l'estime de soi) est davantage susceptible d'effectuer le choix de quitter temporairement le travail pour des périodes relativement longues, malgré l'absence de rémunération.

RESULTATS

Les résultats permettent d'affirmer que le phénomène des congés sans salaire de longue durée n'est pas marginal. Alors que pour avoir droit aux congés il fallait répondre à certains critères de base, selon le type de congé (naissance ou adoption d'un enfant, deux ans d'ancienneté ou cinq ans de service continu), à une date fixe, 1 298 personnes étaient en congé de longue durée sur une population totale de 48 500, soit près de 2,7%. Près de 24% des personnes ayant droit au congé parental s'en sont prévaluées. Ces pourcentages nous apparaissent significatifs en soi. Ils prennent tout leur sens lorsque l'on considère qu'il faut bénéficier d'une situation financière privilégiée pour pouvoir se permettre ces arrêts de travail de relative longue durée.

Le congé parental est de loin le plus fréquemment utilisé (68%). Le congé sabbatique regroupe 9% des personnes en congé, 23% de celles-ci étant en congé à traitement différé.

Le portrait type de la personne en congé parental indique qu'il s'agit d'une femme (98,5%) de 34 ans et moins, possédant un niveau de scolarité se situant entre 12 et 15 années. Elle occupe un emploi de bureau. Elle bénéficie d'un revenu personnel annuel relativement faible, soit de 25 000\$ (100 000 F) et moins (6). Cependant, elle déclare des revenus familiaux beaucoup plus élevés, en fait au moins le double, dans la majorité des cas. Elle occupe son poste actuel depuis plus de 4 années, et oeuvre dans la fonction publique depuis plus de 10 ans.

La personne en congé sabbatique est une femme (65%). Son âge moyen se situe entre 30 et 39 ans. Elle déclare un niveau de scolarité qui varie entre 12 et 15 années. Elle occupe principalement un emploi de technicien ou de bureau. Son revenu personnel annuel se situe en dessous de 30 000\$ (120 000 F) alors que le revenu familial annuel dépasse les 50 000\$ (200 000 F). Elle occupe son poste actuel depuis plus de 7 années et oeuvre dans la fonction publique depuis plus de 10 ans.

En ce qui concerne le congé à traitement différé il s'agit, dans une proportion identique, d'un homme ou d'une femme, âgé(e) de plus de 35 ans et même de plus de 40 ans pour une large part (44%). Cette personne déclare un niveau de scolarité de 14 années et plus. Elle occupe principalement un emploi de technicien, de professionnel ou de cadre. Elle bénéficie d'un revenu personnel annuel supérieur à 30 000\$ (120 000 F), le revenu familial annuel dépasse les 50 000\$ (200 000 F). Elle compte une ancienneté dans son emploi de plus de 4 années et, pour une large part, supérieure à 7 années (46%), alors que son ancienneté dans la fonction publique se situe au-dessus de 10 ans, même 15 ans pour bon nombre (40%).

Bien que minoritaires dans l'ensemble de la fonction publique (39,33%), les femmes représentent 85% des personnes en congé. En comparant les femmes aux hommes, indépendamment du type de congé, les données indiquent qu'elles sont plus jeunes, elles déclarent un niveau de scolarité moins élevé, occupent des emplois de catégorie inférieure et bénéficient d'un revenu d'emploi moins élevé (il n'y a pas de différence significative quant au revenu familial). Les femmes possèdent en outre moins d'ancienneté dans leur emploi et dans la fonction publique.

L'hypothèse d'un lien entre l'insatisfaction à l'égard du travail et la prise des congés ne se confirme que dans le cas du congé sabbatique. L'utilisation des congés en tant que mécanisme de défense à l'encontre du travail ou de son environnement, l'avenue de la fuite du travail, n'explique pas le congé parental ni le congé à traitement différé. Ces derniers types de congé seraient davantage liés à l'attrait du "non-travail", à des variables référant aux valeurs et attitudes à l'égard des activités autres que le travail. Néanmoins, plus on est insatisfait du travail, plus on est susceptible de choisir un congé parental à temps complet plutôt qu'à temps partiel. Une insatisfaction plus élevée se traduira davantage, dans le

cas du congé à traitement différé, par la prise d'un congé de plus longue durée et par le choix d'un congé anticipé (plutôt que son report). Il semble se dessiner, chez les personnes qui choisissent le congé à traitement différé, l'image d'un groupe situé à mi-carrière, dont les perspectives d'avancement sont stagnantes, et qui pourrait utiliser le congé pour satisfaire ses besoins et attentes à l'extérieur du travail, ou encore, pour un certain nombre, comme mécanisme de pré-retraite.

Les données démontrent que les femmes, indépendamment du type de congé, manifestent un taux de "centralité" du travail moins élevé que les hommes. La centralité du travail représente une dimension importante de l'implication dans l'emploi. Cette variable a été mesurée au moyen des questions suivantes : "la plus grande satisfaction dans ma vie vient de mon travail", "les choses les plus importantes qui m'arrivent concernent mon travail", "j'ai d'autres activités plus importantes que mon travail", "je vis, mange et respire par mon travail", "pour moi, le travail ne constitue qu'une faible partie de ce que je suis", "la plupart des choses dans la vie sont plus importantes que le travail". Le travail occuperait donc, pour les femmes qui ont choisi le congé, une place moins importante dans la vie que pour les hommes. Ces résultats pourraient amener à conclure qu'il existe des différences au niveau des valeurs liées au travail entre les utilisatrices et les utilisateurs.

Des variables environnementales pourraient cependant expliquer davantage à notre avis les taux de centralité plus faibles chez les femmes que chez les hommes. Les valeurs traditionnelles encore présentes dans la société, concernant le rôle des sexes (l'homme pourvoyeur et la femme responsable des tâches familiales) et les pressions sociales qui font en sorte que la femme subit davantage que l'homme les conflits de rôles (travail versus famille) pourraient mieux éclairer ce phénomène. Une autre explication réfère à la réalité du travail. Les femmes occupent en effet des emplois moins rémunérés, de catégorie inférieure. Ces emplois comportant un intérêt moindre, étant moins valorisés, favorisent une implication inférieure. D'autre part, des motifs purement économiques peuvent expliquer que les femmes choisissent davantage que les hommes les congés de longue durée. La personne (le plus souvent la femme) bénéficiant du revenu le plus faible dans un couple est plus susceptible de quitter temporairement le travail, tenant compte des implications financières d'un tel congé sans salaire.

DISCUSSION ET CONCLUSION

Les implications sociales, politiques et économiques de la problématique du temps de travail expliquent l'intérêt soutenu et croissant que suscite cette question. Le phénomène des congés sans salaire de longue durée mérite une attention particulière considérant qu'il déborde largement le cadre restreint des congés plus traditionnels de courte durée. Par le biais de ces congés les travailleuses et les travailleurs se voient offrir l'opportunité de gérer leur temps de travail en fonction de leur réalité globale, de l'ensemble des activités de leur vie.

La proportion importante de personnes qui choisissent de bénéficier des congés de longue durée, malgré les inconvénients substantiels (monétaires notamment) qu'implique ce choix, démontre sans doute que ceux-ci répondent à des besoins qui s'expriment. Il n'y a pas de raison de croire que seules les personnes oeuvrant dans les secteurs public, parapublic et péripublic soient porteuses de ces aspirations et de ces besoins.

Les revendications pour un temps libre accru et une plus grande flexibilité du temps de travail au cours de l'ensemble de la vie active réfèrent à des aspirations qui s'expriment, voire à une mutation des valeurs et des attitudes à l'égard du travail et du non-travail. Elles se fondent sur des attentes et des aspirations auxquelles les organisations et les gestionnaires de ressources humaines en particulier ne peuvent demeurer sourds. Les congés sans salaire de longue durée ne constituent évidemment pas une réponse globale à l'ensemble de la problématique de la flexibilité du temps de travail. Il s'agit tout au plus d'un moyen parmi d'autres. Ces congés apparaissent néanmoins constituer une avenue intéressante à explorer, susceptible de répondre à certains besoins qui s'expriment. Ils comportent également, il faut bien le mentionner, des inconvénients importants. Ce phénomène des congés sans salaire de longue durée nous semble cependant porteur d'avenir et justifie la poursuite de recherches sur la question.

Cette première recherche sur les congés temporaires de longue durée a permis d'identifier plusieurs avenues d'étude. Il serait utile de vérifier les résultats obtenus et de comparer des populations différentes. L'avenue particulièrement intéressante des valeurs et attitudes à l'égard du "non-travail", devrait faire l'objet de recherches futures. Des variables telles que l'éthique du travail, les valeurs reliées à la famille, aux loisirs et à la qualité de vie mériteraient une attention particulière. L'occupation du temps libre par les personnes qui ont adhéré à ce type de congés n'a pas fait l'objet d'analyse. Cette question pourrait apporter des informations intéressantes.

Le choix de quitter temporairement le travail pour s'adonner à d'autres activités réfère à un concept plus global de flexibilité du temps de travail. Jusqu'à quel point ce besoin est-il présent et s'exprime-t-il dans la société, chez les travailleuses et les travailleurs? Des recherches éventuelles pourraient s'intéresser à l'impact de l'exercice de ces droits nouveaux sur le niveau d'emploi. Les personnes qui choisissent de quitter temporairement leur travail sont-elles remplacées? Peut-on y voir une source d'emplois temporaires? Quel serait l'impact de la prolifération de ce type de congés sur le taux de chômage?

Ces congés de longue durée, qui sont accessibles dans les secteurs public, parapublic et péripublic québécois depuis une douzaine d'années, ne semblent pas avoir fait l'objet à ce jour d'une évaluation systématique de la part des organisations, des gestionnaires et des syndicats impliqués. Quel bilan en font-ils en termes d'inconvénients et d'avantages? L'expérience est-elle concluante? D'autres formules (ou un élargissement des formules actuelles), sont-elles envisageables? Tenant

compte des implications importantes que représente l'implantation des congés de longue durée pour les entreprises, celles-ci sont-elles prêtes (en mesure) à gérer cette nouvelle forme de flexibilité? Sont-elles disposées à envisager une redéfinition des frontières temporelles du travail?

NOTES

(1) Dans le cas du congé à traitement différé, la rémunération versée durant le congé provient de revenus non reçus durant une période de travail. Il s'agit d'argent "économisé" ou "emprunté".

(2) Ce chiffre de 450 000 représente une estimation de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs oeuvrant dans les secteurs public, parapublic et péripublic québécois. LEMELIN (1989 : 24) estime à 350 000 le nombre d'employés touchés par les négociations des secteurs public et parapublic. À ce chiffre il faut ajouter les cadres, le personnel non-syndiqué ainsi que les personnes oeuvrant dans certains organismes péripublics (Universités, Hydro-Québec...). Il souligne de plus, qu'en pourcentage, ces salariés forment près de 40% de la main-d'oeuvre syndiquée du Québec. Les travailleuses et les travailleurs des secteurs public, parapublic et péripublic représentent environ 17% de l'ensemble de la main-d'oeuvre québécoise estimée à 2 600 000 (GÉRIN-LAJOIE, 1992 : 10-15).

(3) "Au stade actuel de notre développement il est plus important aujourd'hui de créer des libertés nouvelles que de modifier sans cesse les réglementations. Plutôt que de vouloir abaisser massivement pour tout le monde, sans considération des circonstances, des préférences individuelles ou des revenus, la durée légale du travail, ce qui pose nécessairement la question du maintien du salaire antérieur, mieux vaut laisser chacun faire un arbitrage responsable entre temps et revenu. Plutôt que de décider d'en haut comment se répartit le temps libre que permet de dégager l'évolution économique (journée ? semaine ? année ?), mieux vaut laisser le salarié et son employeur en débattre ensemble de façon aussi décentralisée que possible. Plutôt que de régler sans cesse, gauchement d'ailleurs, une monstrueuse horloge sociale qui régent les montres de tous, mieux vaut laisser chacun gérer son travail dans le respect de celui de ses semblables. Le temps de travail choisi individuellement en fonction notamment du revenu qu'il procure est un excellent moyen de réduire la durée du travail et d'aménager les horaires ; excellent parce que plus souple." (ÉCHANGE ET PROJETS, 1980 : 186-187).

(4) "En effet, nous pouvons constater un déluge d'expériences variées concernant le temps de travail qui ont cours au niveau national et international. Ces innovations touchent à toutes les dimensions du temps de travail. La diversité de ces efforts nous indique qu'il est probable que les forces sociales actuelles ne se dirigent pas vers une réduction monolithique du temps de travail, telle qu'une "semaine normale de travail de 35 heures", mais plutôt vers un ensemble diversifié de réformes du

temps de travail qui vont se traduire par une flexibilité sur l'ensemble de la vie active de travail." (BEST, 1980 : 166). (Traduction libre)

(5) Les données de l'étude indiquent que 54% des personnes en congé déclarent des revenus familiaux annuels se situant entre 40 000\$ et 60 000\$ (160 000 et 240 000 F), et 23% déclarent des revenus familiaux annuels supérieurs à 65 000\$ (260 000 F).

(6) Les revenus sont exprimés en Dollars canadiens et la concordance en Francs est établie sur le taux actuel de 4 Francs par Dollar.

BIBLIOGRAPHIE

BEST, FRED. (1980). - *Flexible Life Scheduling : Breaking the Education-Work-Retirement Lockstep*, New York, Praeger Publisher, 267 p.

BURNSTEIN, M. et alii. (1975). - *Les canadiens et le travail : conclusions d'une étude sur la satisfaction professionnelle*, Ottawa, Main-d'oeuvre et immigration.

CARON, LOUISE et LEPAGE FRANCINE (1990) - *L'aménagement et la réduction du temps de travail au Québec : réalité et perspectives pour les travailleuses*, Québec, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 212 p.

CÔTÉ-DESBIOLLES, LOUISE H., avec la collaboration de Bernard Turgeon (1979) - *Les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi*, Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Gouvernement du Québec.

COUTURE, GILLES (1991) - *L'influence de certaines attitudes reliées au travail sur le retrait de longue durée*, Québec, Thèse de doctorat, Université Laval, 347 p.

DUMAZEDIER, JOFFRE (1988) - *Révolution culturelle du temps libre 1968-1988*, Paris, Méridiens Klincksieck, 312 p.

ÉCHANGE ET PROJETS (1980) - *La révolution du temps choisi*, Paris, Éditions Albin Michel, 255 p.

GÉRIN-LAJOIE, JEAN. (1992) - *Les relations du travail au Québec*, Boucherville, Gaétan Morin, 375 p.

LEMELIN, MAURICE. (1989) - *Les négociations collectives dans les secteurs public et parapublic : Expérience québécoise et regard sur l'extérieur*, Montréal, Les éditions Agence d'Arc, 381 p.

LEVITAN, SARA, et CLIFFORD M. JOHNSON (1982) - *Second Thoughts on Work*, Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

LODAHL, THOMAS M. et KEJNER, MATHILDE (1965) - The Definition and Measurement of Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.

PASCARELLA, PERRY (1984). - *The New Achiever - Creating a Modern Work Ethic*. New York, The Free Press.

ROY, O. DU, FEYS J.C. et MEYER A.V. (1989). - *Vers une politique générale du temps*, Luxembourg, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie de travail, 104 p.

SUE, ROGER (1982) - *Vers une société du temps libre*, Paris, Presses Universitaires de France.