



L'aménagement du temps de travail et la décision de maintien en emploi chez les travailleurs vieillissants

Cas d'une entreprise du Commerce de détail au Québec

Siham Abouaissa, Ph. D. en relations industrielles

Colloque annuel de l'ARUC sur la gestion des âges et
des temps sociaux

Thème du colloque

Temps prescrits, temps institutionnalisés et temps perçus
: quelles temporalités sociales?

27- 28 septembre 2012



Plan de la présentation

1. Contexte de l'étude
2. Le secteur du Commerce de détail au Québec
3. Les pratiques d'aménagement du temps de travail
4. Impact sur la décision de maintien en emploi



Étude des pratiques de maintien en emploi

- L'émergence et la construction des pratiques de maintien en emploi des salariés vieillissants en France et au Québec
- Comprendre l'influence des régulations sociétales (au niveau du pays), d'entreprise et locales (au niveau des entités ou équipes de travail)
- Approche théorique : théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud
- Concepts de régulation de contrôle/autonome ou conjointe et de travail formel et informel



Méthodologie

- Étude de cas de deux entreprises du Commerce de détail (une en France, une au Québec)
- Étude de cas de trois magasins dans chaque entreprise
- Participants : membres de la direction d'entreprise, DRH, directeurs de magasins, employés de plus de 50 ans, délégués syndicaux (négociateurs nationaux et délégués locaux)
- Outils de collecte de données:
 - Entrevues semi-directives : 20 personnes/pays
 - Observation non participante
 - Analyse documentaire
 - Journal de bord

Plan de la présentation

1. Contexte de l'étude
2. Le secteur du Commerce de détail au Québec
3. Les pratiques d'aménagement du temps de travail
4. Impact sur la décision de maintien en emploi

Le Commerce de détail au Québec

- Selon un diagnostic effectué par le comité sectoriel du commerce de détail en 2008 :
 - 485 900 employés au Québec (24,0 %)
 - Main-d'œuvre jeune : 15 à 24 ans (32,2 %)
 - Temps partiel : le tiers des travailleurs
- Secteur qui souffre d'un problème d'image et de valorisation
 - Travail jugé pénible et pas valorisant
 - Travail aux heures d'ouverture des magasins (8h à 21h tous les jours et certains jours fériés)
- Situation de la main-d'œuvre
 - Pénurie de main-d'œuvre
 - Attrait de la main-d'œuvre vieillissante

Plan de la présentation

1. Contexte de l'étude
2. Le secteur du Commerce de détail au Québec
3. Les pratiques d'aménagement du temps de travail
4. Impact sur la décision de maintien en emploi



Pratiques d'aménagement du temps de travail observées

- La « semaine de 4 jours » pour les 60 ans et plus (pratique formelle)
- Le « 32h/semaine » pour tous les salariés (pratique formelle)
- Le « 32h/semaine » avec la prise de congés (pratique informelle)



La « semaine de 4 jours » pour les 60 ans et plus

- Admissibilité : 60 ans et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- Travailler 32h/ semaine au lieu de 40 heures
- Baisse de salaire compensée par le retrait de la rente de la RRQ
- Présente dans les magasins où la clause d'âge et d'ancienneté n'est pas considérée discriminatoire



Le « 32h/semaine » pour tous les salariés

- Admissibilité : salariés de tout âge
- Salariés vieillissants
- Travailler 32h/ semaine au lieu de 40 heures
- Baisse de salaire compensée par le retrait de la rente de la RRQ pour les 60 ans et plus , non compensée pour les autres.
- Limitée à une personne par département

Le « 32h/semaine » avec prise de congés

- Mesure informelle pour accommoder les travailleurs vieillissants ne pouvant bénéficier du 32h/semaine (à cause de la limite d'un par département)
- Travailler 32h/ semaine au lieu de 40 heures (en prenant une journée de congé par semaine tout au long de l'année)
- Pratique permise (voire encouragée) dans certains magasins, interdite dans d'autres ou encore tolérée selon les périodes d'achalandage (dépend de la direction)
- Baisse de salaire compensée par le retrait de la rente de la RRQ

Plan de la présentation

1. Contexte de l'étude
2. Le secteur du Commerce de détail au Québec
3. Les pratiques d'aménagement du temps de travail
4. Impact sur la décision de maintien en emploi



Impact sur la décision de maintien en emploi

- Les salariés sont plus reposés → plus efficaces les jours travaillés
- La plupart des salariés disent ne plus vouloir/pouvoir travailler 40 h / semaine
- Si pas d'accommodement de la part de l'employeur
→ Chercher un autre emploi ailleurs

Conclusion

- Émergence des pratiques d'aménagement du temps de travail
 - Pratiques formelles (semaine de 4 jours) favorisées par la législation au niveau national pour répondre aux demandes de flexibilité des seniors
- Construction des pratiques dans l'entreprise
 - Les pratiques se créent au niveau local → multiplicité de règles selon les magasins
 - Institutionnalisation des pratiques formelles par la convention collective
 - Présence de pratiques informelles
 - Décision de maintien en emploi (dans la même entreprise) tributaire (dans la majorité des cas) des aménagements du temps de travail



Fin de la présentation