

La réduction du temps de travail : une mesure souhaitable ?

Eve-Lyne Couturier et Andrea Levy

Numéro 780, septembre–octobre 2015

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/78866ac>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Centre justice et foi

ISSN

0034-3781 (imprimé)

1929-3097 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Couturier, E.-L. & Levy, A. (2015). La réduction du temps de travail : une mesure souhaitable ? *Relations*, (780), 38–39.



L'auteure est chercheuse à l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS)

La réduction du temps de travail : une mesure souhaitable ?

Réduire le temps de travail permettrait de réduire le chômage et d'améliorer la qualité de vie des travailleurs et travailleuses.

EVE-LYNE COUTURIER

Il faut réduire le temps de travail. Pas tant pour sauver l'économie que pour sauver la société. C'est que, d'une part, nous travaillons trop et que, d'autre part, nous subissons une énorme pression à la consommation et à la production. Cela nous pousse à devoir travailler plus, autant pour pouvoir acheter ce dont nous croyons avoir besoin que pour produire ces mêmes besoins.

RÉDUIRE L'EMPRISE DU TRAVAIL

La première chose qui vient à l'esprit lorsqu'on se penche sur la question de la réduction du temps de travail (RTT) est que cette mesure permettrait de dégager plus de temps pour la famille, les amis, les loisirs ou l'engagement des travailleuses et des travailleurs, que ce soit en réduisant le nombre d'heures par semaine (des journées plus courtes ou moins de jours de travail), par année (plus de jours ou de semaines de vacances) ou sur un cycle (quelques mois, voire une année sabbatique périodiquement). Dans tous les cas, il s'agit de ralentir, de prendre du temps pour autre chose. Pour que la mesure soit efficace, il faut que les salaires soient ajustés de façon à préserver un niveau de vie équivalent, notamment en augmentant le taux horaire.

Il faut donc voir cette réduction comme un repositionnement du travail dans sa vie, une réduction de la pression professionnelle. Présentement, on voit plutôt le contraire : les gens travaillent des heures de plus en

plus longues, avec des horaires de plus en plus atypiques.

RÉORGANISER LA SOCIÉTÉ

Ceci pose donc la question de la qualité de vie, mais également celle de l'organisation de la société au complet, qui est un autre enjeu majeur dans le débat sur la RTT. Car le travail à des heures atypiques exige des services disponibles à des heures atypiques ; or, avons-nous les infrastructures sociales pour soutenir cela ? Des CPE pour les enfants des personnes qui travaillent de nuit, du transport en commun accessible et fréquent pour se rendre sur les lieux de travail, etc. ? Et sommes-nous conscients de tout ce que nous déléguons – voire sous-traitons – afin de nous « libérer » du temps pour travailler ?

De plus, ce n'est pas parce qu'on travaille moins longtemps qu'on devrait travailler plus intensément, ni accepter une réduction de services, peu importe lesquels. Malheureusement, les gouvernements semblent plus intéressés à couper dans les services publics qu'à y investir (tout en exigeant plus de leurs employés), même si les besoins demeurent criants. Que ce soit dans le domaine de la santé ou dans celui de l'éducation, le taux de stress des employés est important, ce qui explique un taux d'absence plus élevé que celui observé, par exemple, dans les secteurs manufacturier, du commerce au détail ou de la finance¹. De plus, du côté du secteur privé, on assiste à une pression à l'augmentation du taux de profit des entreprises, mais pas à l'avantage de ceux et

celles qui travaillent. Au contraire, on cherche plutôt à augmenter la rémunération des hauts-dirigeants et les dividendes des actionnaires tout en se conformant à une nouvelle norme comptable qui invite à la surépargne plutôt qu'à l'investissement². Pour les travailleurs et travailleuses, cela se traduit par des abolitions de postes ou par une détérioration des conditions de travail.

Ainsi, la réduction du temps de travail permettrait en quelque sorte d'inverser le sens de la pyramide, de redonner du pouvoir aux travailleurs et aux travailleuses pour déterminer leurs besoins tout en augmentant le nombre d'emplois disponibles. Il serait alors possible de réduire le taux de chômage en mettant à profit toutes ces personnes qui veulent travailler sans trouver de gagne-pain présentement. Dans plusieurs types d'emploi, ce dont on a besoin, c'est de plus de temps. Une manière simple d'y arriver est d'exiger un peu moins des gens, et un peu plus de gens. Plus de préposés aux bénéficiaires dans les CHSLD pour bien s'occuper des personnes en perte d'autonomie, plus d'ingénieurs dans des compagnies de pâtes et papier pour exiger d'eux moins d'heures consécutives de travail... Bref, s'organiser pour avoir plus de temps, pas tant pour faire plus, mais pour faire mieux. Et si on fait mieux, il y a fort à parier qu'en plus d'être plus heureux, on pourra, de manière collatérale, en faire un peu plus. ●

1. Statistique Canada, CANSIM, tableau 279-0030.

2. Éric Pineault, *Portrait de la surépargne des entreprises au Québec et au Canada*, IRIS, 27 janvier 2015.



Revendication historique du mouvement ouvrier, la réduction du temps de travail semble aujourd'hui séduire de plus en plus de... patrons. Certains y voient en effet une nouvelle occasion d'accroître la productivité et la flexibilité de la main-d'œuvre. Alors, faut-il réduire le temps de travail ? Nos auteures invitées en débattent.

Il faut éviter que la réduction du temps de travail ne se réduise à une autre stratégie à l'avantage du capital.

ANDREA LEVY

Revendication traditionnelle du mouvement ouvrier, la réduction du temps de travail (RTT) semble aujourd'hui jouir d'appuis improbables avec les déclarations récentes de trois milliardaires. L'an dernier, le deuxième homme le plus riche du monde, l'entrepreneur mexicain Carlos Slim, s'est prononcé pour la semaine de trois jours. Le milliardaire britannique Richard Branson, pdg de Virgin, a ensuite affirmé dans un article de son blogue daté du 14 juillet 2014 : « En travaillant de manière plus efficace, il n'y a pas de raison pour qu'on ne puisse pas travailler moins d'heures en demeurant aussi performants, sinon plus. Il faudra alors payer les gens davantage pour moins d'heures de travail afin de leur permettre de profiter du temps ainsi libéré. Il sera difficile de trouver un juste équilibre mais c'est faisable » (traduction libre). Joignant sa voix au chœur, Larry Page, cofondateur et pdg de Google, a également exprimé son soutien à la réduction de la semaine de travail et au partage des emplois.

Cet intérêt pour la réduction des heures de travail relève d'une anomalie, car historiquement le patronat a toujours protesté avec véhémence contre toute tentative de réduire le temps de travail (à quelques exceptions près, dont Henry Ford et Will Keith Kellogg). Dans tous les pays industriels, la journée de 12 heures, puis de 10 heures et enfin de 8 heures, a été arrachée par le mouvement ouvrier au terme de luttes acharnées avec les employeurs. Les capitalistes

prétendaient que raccourcir la journée de travail nuirait à la productivité. On se rappellera plus récemment des protestations de l'association des employeurs de France contre la semaine de 35 heures.

PRODUCTIVITÉ ET FLEXIBILITÉ

Quelles sont donc les motivations de ces trois entrepreneurs ? On peut douter qu'il s'agisse surtout du bien-être des travailleurs. Slim proposait trois journées de travail de 11 heures suivies de quatre jours de congé, en prolongeant la vie active jusqu'à l'âge de 75 ans. Onze heures de travail pour une mère de famille ou une personne de 70 ans, c'est quand même exigeant. D'ailleurs, il n'est pas clair si la réduction de 40 à 33 heures proposée par Slim s'accompagnerait ou non d'une perte de salaire, mais il semblerait qu'à Telmex, l'une de ses entreprises, certains employés admissibles à la retraite à 50 ans ont le choix de travailler quatre jours par semaine sans perte de salaire en échange du report de leur retraite. Branson, pour sa part, expérimente une politique de vacances auto-gérées permettant aux employés de décider eux-mêmes du moment et de la durée de leurs vacances, pourvu que leurs choix « ne nuisent pas à l'entreprise ». Mais comment détermine-t-on ce qui peut nuire à l'entreprise ? Cette approche place les gens dans une position inconfortable où ils risquent de renoncer à prendre des vacances par peur de perdre leur emploi.

Il ne s'agit pas, dans le cas de Slim, Branson ou Page de soutenir une RTT généralisée vue comme un gain social

renforçant le pouvoir de négociation du mouvement ouvrier ou libérant les gens pour des activités créatives non marchandes, mais bien de stimuler la productivité et l'innovation essentielles au succès de leurs entreprises et à leurs profits.

ÉVITER LES PIÈGES NÉOLIBÉRAUX

L'éminent économiste de gauche Richard Wolff estime que les capitalistes sont plus enclins aujourd'hui à envisager la RTT. C'est notamment en raison des politiques néolibérales qui les dispensent d'offrir des avantages sociaux dont les coûts incitaient auparavant les employeurs à tirer le maximum de chaque employé et les rendaient plus réticents à engager de la main-d'œuvre supplémentaire¹.

Tout ceci ne veut pas dire qu'un milliardaire ne puisse pas véritablement appuyer des réformes sérieuses. Mais pour les Slim, Branson et cie, la RTT relève plutôt d'une simple stratégie de « flexibilisation ». On peut faire le parallèle avec l'allocation universelle, qui est conçue de manière si différente par la droite (l'impôt négatif de Milton Friedmann, par exemple) et par la gauche (le revenu de base garanti).

La réduction du temps de travail est certes une réforme structurelle ayant énormément de mérite et de potentiel, surtout à une époque où la technologie menace de plus en plus d'emplois. La redistribution du travail par une RTT massive serait une voie de sortie indispensable pour éviter une crise de chômage catastrophique. N'oublions pas cependant que le diable se cache dans les détails. ●

1. R. D. Wolff, « Four-Day Workweeks: Change for the Better ? » *Truthout*, 26 septembre 2014.

L'auteure est historienne et journaliste